T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE'DE 2002 YILI SONRASINDA YAPILAN YASAL DÜZENLEMELERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNE YÖNELİK EKONOMETRİK ANALİZ

ERAY KARAGÖZ

2502150035

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. ARİF YAVUZ

İSTANBUL-2020

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DOKTORA
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı	:	ERAY KARAGÖZ	Numarası	: 2502150035
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı	:	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	Danışmanı	: PROF. DR. ARİF YAVUZ
Tez Savunma Tarihi	:	17.02.2020	Saati	: 12.00
Tez Başlığı	:	TÜRKİYE'DE 2002 YILI SONRASINDA YAPILAN YASAL DÜZENLEMELERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNE YÖNELİK EKONOMETRİK ANALİZ		

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin **50. Maddesi** uyarınca yapılmış, soruları sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / ~~RED / DÜZELTME~~)
1- PROF. DR. ARİF YAVUZ		Kabul
2- PROF. DR. ZEKİ PARLAK		Kabul
3- PROF. DR. MUZAFFER KOÇ		Kabul
4- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		Kabul
5- DR. ÖĞR. ÜYESİ FUNDA HATİCE SEZGİN		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MELTEM DELEN		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ EMRE ERTAN		

ÖZ

TÜRKİYE'DE 2002 YILI SONRASINDA YAPILAN YASAL DÜZENLEMELERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNE YÖNELİK EKONOMETRİK ANALİZ

ERAY KARAGÖZ

İstihdamın arttırılması, korunması ve işgücü piyasalarının düzenlenmesi konusunda birçok yasal düzenleme yapılmaktadır. Ancak söz konusu yasal düzenlemelerin, istihdama etkisi konusunda Türkiye'de yapılmış çalışma sayısı oldukça azdır.

Kadın istihdamının ve işgücüne katılım oranlarının, kadınların eğitim seviyesindeki artış, medeni hali, çocuk sayısı gibi kendilerine bağlı bazı etkenler ile makro boyutta ekonomik büyüme ve kültürel faktörler gibi birçok değişkene bağlı olduğu yapılan analiz ve çalışmalardan da anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, özellikle 2000'li yıllarda iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında oldukça fazla sayıda düzenleme yapıldığı ve bu düzenlemelerin de kadınları doğrudan ya da dolaylı yoldan etkilediği görülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, yapılan bu düzenlemelerin hizmet sektöründeki kadın istihdamına etkisini ekonometrik modelleme yardımıyla anlamlandırmaya yöneliktir. Bir başka ifade ile yasal düzenlemeler ile hizmet sektöründeki kadın istihdamı arasındaki ilişki irdelenmiştir. Çalışmada, En Küçük Kareler Regresyon Modeli kullanılmış ve yapılan yasal düzenlemeler, iş ve aile yaşamı uyumlaştırması uygulamaları kapsamında gruplandırılmış ve yasal düzenleme tarihleri gölge değişken olarak kullanılmıştır. Söz konusu gölge değişkenler oluşturulmadan önce yapısal kırılma tarihlerini onaylama işlemine yönelik olarak, Leverage Pilot Grafikler, Influence İstatistikler ve CUSUM test yöntemleri ile kırılmaların tam tarihi belirlenmiştir. Varsayımların sağlanması amaçlı Newey-West algoritması ile regresyon çözümlemeleri de yapılmıştır. Veri analizi 1988 yılından bu yana hizmet sektöründeki büyüme oranı, hizmet sektöründeki kadın istihdam oranları ve enflasyon ile dört temel düzenleme değişkenleriyle gerçekleştirilmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun hizmet sektöründe kadın istihdamı üzerinde olumlu etkisi olduğu ancak bu etki oranlarının farklılık arz ettiği tespit edilmiştir. Esnek çalışmayı Türk mevzuatında yasal zemine kavuşturan 4857 sayılı İş Kanunu, kadınların hizmet sektöründeki artışını en fazla olumlu yönde etkileyen düzenleme olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hizmet sektöründe kadın istihdamı, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kadınlarda esnek çalışma, iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması, yasal düzenlemeler, ekonometrik modelleme.

ABSTRACT

THE IMPACT OF LEGAL REGULATIONS MADE AFTER THE YEAR 2002 OVER THE FEMALE EMPLOYMENT IN TURKEY: AN ECONOMETRIC ANALYSIS REGARDING THE SERVICE INDUSTRY

ERAY KARAGÖZ

Many legal regulations are enacted for increasing and protecting employment and regulating labor markets. However, there are considerably few studies on the impact of these legal regulations on employment in Turkey.

It is understood from the analyzes and studies that women's employment and labor force participation rates depend on several factors such as the increase in the education quality of women, marital status, the number of children, and macro-economic growth and cultural factors. However, it is observed that there were quite a number of amendments on regulations in the field of labor and social security, especially in the 2000s, and these regulations directly or indirectly affect women.

The main purpose of this study is to make sense of the effects of these regulations on women's employment in the service sector with the help of econometric modeling. In other words, the relationship between legal regulations and women's employment in the service sector has been examined. In the study, Least Squares Regression Model was used and grouped within the scope of legal arrangements, applications for the reconciliation of business and family life, and legal regulation dates were used as shadow variables. The exact date of the breaks was determined by Leverage Pilot Charts, Influence Statistics and CUSUM test methods for the process of confirming the structural break dates before the said shadow variables were created. Regression analyzes were also carried out with the Newey-West algorithm to provide assumptions. Data analysis has been carried out since 1988 using the growth rate and female employment rates in the service sector and inflation and four basic regulatory variables.

As a result of the study, the Labor Law No. 4857, Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, Regulation on the Conditions of Working for Pregnant or Breastfeeding Women, Breastfeeding Rooms and Child Care

Dormitories, and Income Tax Law No. 6663 and Law on Amendments made on Existing Laws have been determined that they have a positive effect on the women employment but these effect rates differ. The Labor Law No. 4857, which regulates flexible working conditions in Turkish legislation, was the regulation that most positively affected the increase of women employment in the service sector.

Keywords: Women employment in the service sector, Labor Law, Social Insurance and General Health Insurance Law, flexible working conditions for women, reconciliation of work and family life, legal regulations, econometric modeling.

ÖNSÖZ

Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranının özellikle son yıllarda kayda değer bir artış gösterdiği, kadınların istihdam edildiği sektörün yoğunluklu olarak hizmet sektörü olduğu gözlemlenmektedir. Ancak yine de kadınların işgücüne katılımlarının, gelişmiş ülkelere kıyasla halen düşük seviyede olduğu, refah rejimleri açısından gruplandırıldığı Güney Avrupa ülkelerinin de gerisinde kaldığı görülmektedir.

Türk refah sisteminin temel taşının halen "aile" olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple iş ve aile yaşamı uyumlaştırması kapsamında yapılan düzenleme ve uygulamaların kadınların işgücüne katılımında önemli bir yer tuttuğunu söylemek doğru olacaktır. Türk iş ve sosyal güvenlik mevzuatında yapılan düzenlemelerin de bu uyumlaştırma kapsamında düzenlendiği, bu düzenlemelerin de istihdama etkisi ile ilgili Türkiye'de yapılmış çalışma sayısının literatür araştırması kapsamında kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, söz konusu düzenlemelerin, uyumlaştırma kapsamında gruplandırılarak, hizmet sektöründe kadın istihdamına etkisi araştırılmıştır. Gruplandırılan düzenlemeler ise 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun olmuş ve değişken olarak kullanılmıştır. Söz konusu yasal düzenlemelerin, kadın istihdamında yarattığı olumlu etkiler, bu alanda yapılması beklenen yasal düzenlemelerin olası olumlu etkileriyle birlikte artarak gelişecektir.

Kadınların istihdama katılımı, hem ülkemizin gelişme sürecinde büyük katkılar sağlayacak hem de kadınların sosyal hayatta görünürlüğünü önemli ölçüde arttıracaktır. Tüm bu yasal düzenlemelerden önce kadın istihdamı konusundaki kültürel yapının değişmesi ve merkezi ve yerel yönetimlerle desteklenmesi gerekmektedir. Bu tez bu sadece yapılan yasal düzenlemelerin hizmet sektöründeki kadın istihdamına etkisi konusunda önemli veri ve çıktılar sağlamaktadır.

Tez sürecimde desteklerini esirgemeyen başta danışman hocam Sn. Prof. Dr. Arif Yavuz'a, ekonometri alanına karşı ilgi ve yetkinliğimin artmasını sağlayan, her

türlü desteğini esirgemeyen Sn. Dr. Öğr. Üyesi, Hatice Funda Sezgin'e, çalışmanın her aşamasında desteğini esirgemeyen Sn. Prof. Dr. Muzaffer Koç'a, özellikle refah devleti, uygulamaları ve esnekleşme konusunda yol gösteren ve desteğini sunan Sn. Prof. Dr. Zeki Parlak'a, eleştiri ve önerileriyle tezin olgunlaşması ve zenginleşmesini sağlayan Sn. Dr. Öğr. Üyesi, Hasan Şenocak'a; çalışmanın fikri temellerinde ve her aşamasında görüşlerini esirgemeyen Sn. Doç. Dr. Özgür Hakan Çavuş'a, lisansüstü eğitim süreçlerimin tümünde bana büyük katkı sağlayan Sn. Prof. Dr. Halis Yunus Ersöz'e, tezin vergi uygulamaları kapsamında görüşlerini aldığım Sn. Prof. Dr. Hasan Emre Burçkin'e ve Sn. Dr. Murat Ceyhan'a; sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında yönlendirme ve desteklerini esirgemeyen Sn. Murat Özdamar'a; veri, verinin analizi ve diğer tüm konularda her zamanki desteğini sunan Sn. Kaniye Oya Şalap'a;

Hayatımın her alanında desteklerini hiç esirgemeyen annem, babam ve eşime teşekkürlerimi iletiyorum.

ERAY KARAGÖZ

İSTANBUL, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ……..……..iii
ABSTRACT..... v
ÖNSÖZ..... vii
TABLOLAR LİSTESİ..... xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ…….….xiv
GİRİŞ……...1

BİRİNCİ BÖLÜM
KADIN İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. TEMEL KAVRAMLAR..... 5
1.1.1. Çalışma/İş 5
1.1.2. İşgücü ve İşgücüne Katılma Oranı..... 6
1.1.3. İstihdam ve İstihdam Oranı..... 7
1.1.4. İşsizlik ve İşsizlik Oranı 8
1.1.5. Sosyal Politika 9
1.1.6. Refah Devleti 10
1.1.7. İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırılması..... 15
1.1.8. Hizmet Sektörü 18
1.2. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA DAHİL OLUŞU: TARİHSEL BİR SÜREÇ..... 20
1.2.1. Anaerkil, Ataerkil ve Feodal Düzen Kapsamında Sanayi Devrimi Öncesi Dönem…. 20
1.2.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem..... 22
1.2.2.1. Sanayi Devrimi ve Dönüşüm 22
1.2.2.2. Savaş Yılları ve "Kadın İstihdamına Talep" 23
1.2.3. Küreselleşme ve Postfordizm Bağlamında "İstihdamın Kadınlaşması" ve Hizmet Sektörünün Gelişmesi..... 24
1.2.3.1. Esnekleşme..... 26
1.2.3.2. Evde Çalışma..... 28
1.2.4. Kadınların İstihdamını Etkileyen Unsurlar..... 29
1.2.5. Eşitlik Kapsamında Kadın İstihdamı 33
1.2.6. Kadın İstihdamına Uluslararası Katkı..... 34
1.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI..... 37
1.3.1. Kadın İstihdamının Tarihçesi..... 38

1.3.1.1. Osmanlı Devleti Döneminde Kadın İstihdamı 38
1.3.1.2. Tanzimat Dönemi: "Yasağın Kırılması" 39
1.3.1.3. Cumhuriyet Dönemi 40
1.3.1.4. Neoliberal Dönüşüm: "Yapının Yeniden İnşası" 41
1.3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamına Genel Bakış 42
1.3.2.1. Türkiye'de Kadınların İstihdamdaki Yeri 42
1.3.2.2. Patriarka ve Kadın 42
1.3.2.3. Klientalizm Kapsamında Sosyal Yardımlar 43
1.3.2.4. Muhafazakarlık ve Adalet ve Kalkınma Partisi 43
1.3.2.5. Ulusal İstihdam Stratejileri Kapsamında Kadın İstihdamı 44
1.3.2.6. Kalkınma Planları: Kadın İstihdamına Farklı Bir Bakış 45
1.3.2.7. Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı 46
1.4. İŞ VE AİLE YAŞAMI UYUMLAŞTIRILMASI ve AKDENİZ REFAH REJİMLERİ 47
1.4.1. Refah Devleti Sınıflandırması ve Neo-Liberalizm Bağlamında Türkiye'nin Konumu 48
1.4.2. İş ve Ailemi Yaşamı Uyumlaştırılması, Politikalar ve Etkileri 51
1.4.3. Türkiye'de İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırılması 54

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

2.1. ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLAR İLE DÜZENLEMELERE GENEL BAKIŞ 61
2.2. İŞ VE AİLE UYUMLAŞTIRILMASI KAPSAMINDA TÜRKİYE'DEKİ DÜZENLEMELER 71
2.2.1. Koruma ve Doğuma Bağlı Haklar: 4857 sayılı İş Kanunu (2003) 72
2.2.1.1. İşe Giriş ve İş İlişkisi Sırasında Koruma 73
2.2.1.1.1. Ayrımcılığın Önlenmesi ve Pozitif Ayrımcılık 73
2.2.1.1.2. Çalışma Süreleri Bakımından Koruma 74
2.2.1.1.3. Gece Çalışma Yasağı 75
2.2.1.1.4. Fazla Çalışma Yasağı 76
2.2.1.1.5. Gebe veya Emziren Kadınlara Süre Sınırı 77
2.2.1.1.6. Çalışma Yasakları 78
2.2.1.2. İş İlişkisi Sırasında Koruma 79
2.2.1.2.1. Mazeret İzinleri 79
2.2.1.2.2. Doğum İzinleri 79

2.2.1.2.3. Süt İzni 80
2.2.1.2.4. Ücretsiz İzin 81
2.2.1.3. Feshe Karşı Koruma 82
2.2.2. Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2008) 84
2.2.2.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Yönünden: Analık, Hastalık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı 85
2.2.2.1.1. İş Göremezlik Raporu, Ödenek ve Hak Kazanma Şartları 86
2.2.2.1.2. Emzirme Ödeneği 89
2.2.2.1.3. Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Haklar 90
2.2.2.2. Uzun Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden: Yaşlılık, Maluliyet ve Ölüm Sigortası 91
2.2.2.2.1. Kadın Sigortalıların Emekliliği 91
2.2.2.2.1.1. Erken Emeklilik 92
2.2.2.2.1.2. Borçlanma 92
2.2.2.2.1.2.1. Doğum Borçlanması 93
2.2.2.2.1.2.2. Yurtdışı Borçlanması 94
2.2.2.2.2. Ölüm Aylığı Bağlanması 95
2.2.2.2.2.1. Eşten Ölüm Aylığı Bağlanması 95
2.2.2.2.2.2. Anne/Babadan Ölüm Aylığı Bağlanması 96
2.2.3. Kreş Zorunluluğu: Yükümlülüğün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ele Alınması (2013) 97
2.2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Kadının Korunması 97
2.2.3.2. Periyodik Kontrol İzni 97
2.2.3.3. Kreş ve Emzirme Odası 98
2.2.4. Esnek Çalışma Formu Olarak: "Annelik" 6663 Sayılı Kanun ile Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışmanın Kurumsallaşması (2016) 99
2.2.4.1. Yarım Çalışma 100
2.2.4.2. Kısmi Süreli Çalışma 101
2.3. Kadın İstihdamına Yönelik Diğer Düzenlemeler 104
2.3.1. Sigorta Prim Teşvikleri 104
2.3.2. Evlenen Kadına Kıdem Tazminatı 105
2.3.3. Toplu İş İlişkileri Kapsamında Kadınlara Yönelik Düzenlemeler 106
2.3.4. Genel Hizmet Sözleşmeleri 106
2.3.5. 6715 sayılı Kanun Düzenlemeleri 107
2.3.6. Vergide Kolaylık 109

2.3.6.1. Esnaf Muaflığından Yararlanma 109
2.3.6.2. Kreş Yardımından Gelir Vergisi İstisnası 110
2.3.7. Bakım Sorumluluğuna Babanın Katılması 110

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEMELERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ

3.1. Verilerle Dünyada ve Türkiye'de Kadın İstihdamının Genel Görünümü 112
3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı-Hizmet Sektörü 121
3.3. İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırmaya Yönelik Düzenlemelerin Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamına Etkisi: Ekonometrik Modelleme 131
3.3.1. Literatür Araştırması 131
3.3.2. Amaç, Önem ve Kısıtlılıklar 135
3.3.3. Araştırma Yöntemi 137
3.3.4. Araştırmada Kullanılan Veri ve Değişkenler 138
3.3.5. Araştırmanın Hipotezleri 140
3.3.6. Analiz Bulguları ve Yorumlaması 141
SONUÇ 152
KAYNAKÇA 158
EKLER 180
ÖZGEÇMİŞ 181

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: İktisadi Faaliyetlere Göre Sınıflandırma 19
Tablo 2: Toplam İstihdam İçerisinde Kadınlarda Kısmi Süreli Çalışma (2018) 28
Tablo 3: Aile ve Çocuk İçin Yapılan Sosyal Harcamalar (2016) 51
Tablo 4: İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Politikaları ve Bazı Ülkelerde Harcamalar 52
Tablo 5: Joya Misra vd. Göre Farklı Refah Rejimleri 55
Tablo 6: Çocuk Kuruluşları ve Bakılan Çocuk Sayıları (2018) 58
Tablo 7: Yaşlı Kuruluşları ve Bakılan Yaşlı Sayıları (2018) 58
Tablo 8: Türkiye'de Çocuk Bakımının Karşılanması (2016) 59
Tablo 9: Hukuki Düzenlemelerin Kaynakları 62
Tablo 10: Kadın Çalışanların Haklarına İlişkin ILO Sözleşmeleri 64
Tablo 11: İstihdam Koruma Endeksi (2013) 69
Tablo 12: Çalışanların Çalışma Zamanını Düzenleyebilme Oranları (2015) 70
Tablo 13: 1475 sayılı İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması 82
Tablo 14: Cinsiyete Göre Dünya'da İşgücü (2018) 113
Tablo 15: Cinsiyete Göre Dünya'da İstihdam Verileri (2018) 114
Tablo 16: Cinsiyete Göre Dünya'da Kısmi ve Tam Süreli İstihdam Verileri (2018) 115
Tablo 17: Cinsiyete Göre Dünya'da Gönüllü Olmayan Kısmi Süreli İstihdam Verileri (2018) 116
Tablo 18: Kadınların Faaliyetlerine Göre Kısmi İstihdam Verileri (2018) 117
Tablo 19: Anne İstihdam Oranları (2014) 118
Tablo 20: Küçük Çocuğun Yaşına Göre Anne İstihdam Oranları (2014) 119
Tablo 21: Cinsiyete Göre Uzaktan Çalışma Oranları (2018) 121
Tablo 22: Kadınların İşgücüne Katılmama Sebepleri 126
Tablo 23: Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Part-Time İstihdam Oranları 127
Tablo 24: Kadınların Kısmi İstihdam Edilme Sebepleri 127
Tablo 25: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (2017) 128

Tablo 26: 2014-2018 Yılları Arası Faaliyet Kollarına Göre İstihdam (NACE-4) 129
Tablo 27: Faaliyet Kollarına Göre Kadın İstihdamı (2018) (NACE-18) 129
Tablo 28: Analizde Kullanılan Değişkenlerin Tanıtımı 138
Tablo 29: Araştırmanın Hipotezleri 141
Tablo 30: Yapısal Kırılmaların Anlamlı Farklığına Yönelik t Testi Sonuçları 146
Tablo 31: LM test ve Harvey test sonuçları 150

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Anne İçin Ücretli İzin Kullanımları, Seçilmiş OECD Ülkeleri (2016). 111
Şekil 2: Baba İçin Ücretli İzin Kullanımları, Seçilmiş OECD Ülkeleri (2016). 111
Şekil 3: Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (1990-2019) 124
Şekil 4: Hizmet Sektörü Kadın İstihdam Oranı (HSKİO)- Hizmet Sektörü Büyüme Oranı (HSBO) ve Enflasyon ((ENF)..... 140
Şekil 5: Değişkenlerin Leverage Pilot Grafikleri 142
Şekil 6: Değişkenlerin Influence İstatistikleri..... 143
Şekil 7: Değişenlerin CUSUM Testi 146
Şekil 8: Hizmet Sektörü Kadın İstihdam Oranını Etkileyen Faktörlere Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları 147
Şekil 9: Jarque-Bera Normallik Test Sonuçları 150

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde işgücünün erkekler üzerinden tanımlandığını görmekteyiz. Bununla birlikte, kadınlar, işgücü piyasasına hane halkının gelirinin tek gelirin aile geçim seviyesinin altında kalmasının zorunlu bir sonucu olarak ya da özellikle savaş dönemlerinde, erkek işgücünün büyük ölçüde işgücü piyasasından çekilmesinden dolayı yedek işgücü olarak dahil olmuşlardır. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatındaki varlığı uzun bir süre "zorunluluk" temelli oluşmuştur.

Bugün gelinen noktada ise, kadınlar çalışma hayatının ve dinamiklerinin erkekler kadar öznesi haline gelmiş, gelişmiş birçok ülkede kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları giderek yükselmiştir. Yine bu artış trendi halen devam etmekte olup, Türkiye'de de köyden kente göç, genel ifadesi ile kentleşme, kültürel yapının ve toplumsal cinsiyet rollerinin kırılmaya başlamış, kadınların işgücüne katılma oranlarında giderek artışı beraberinde getirmiştir.

Kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları beraberinde bazı sorunları da getirmiştir. Özellikle kadın emeğinin ikincil gelir olarak görülmesi, toplumsal cinsiyet bazlı rollerinin halen devam etmesi, enformel sektörde varlıklarını devam ettirmeleri, özellikle çalışma hayatına dahil olmalarıyla ilintilenen aile yapısının çözülmesi, çocuk sayısının düşmesi, evlilik yaşında artışlar ve bunun gibi sebeplerle toplumsal hayatın her alanında ve özellikle çalışma hayatında yasal düzenlemelerin de yapılmasını zorunlu kılmıştır.

Kadınların fizyolojik olarak doğurganlığı ve buna bağlı olarak aile yapısının temelini de oluşturması, çalışma hayatlarına dahil olmasıyla birlikte bir "çatışma" olarak görülmüştür. Nitekim bu çatışmadan kaynaklı sorunların çözümü için, bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar, ebeveyn ve doğum izinleri sağlanması, bakım yükümlülüğünün işveren, yerel veya merkezi yönetim, STK'lar, özel sektör gibi paydaşlar tarafından karşılanması ya da zorunluluğu gibi çatı düzenlemelerden oluşmaktadır. Bu düzenlemeler, her refah rejimi ya da ülkelerin kültürel, sosyo-ekonomik planlama ya da dinamiklerine göre farklılaşmıştır. İskandinav rejimde, daha çok hem erkeğin hem kadının bu yükümlülükleri eşit ya da eşite yakın paylaştığı, Güney Avrupa rejiminde ise halen kadının temel bakım yükümlüsü olarak

görüldüğünü belirtmek mümkündür. Bununla birlikte neredeyse her ülkede bu alanda bazı yasal düzenlemeler de yapılmıştır.

Belirttiğimiz yasal düzenlemelerinin her birini ise, iş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları kapsamında gruplandırmak mümkündür. Bu gruplandırmanın düşünsel alt yapısını ise, kadınların çalışma hayatına katılmalarının önündeki engelleri kaldırmak, onları çalışma hayatında daha uzun süreli istihdam içerisinde tutmak; ancak bunları gerçekleştirirken de aile yaşamının da devamını sağlamak oluşturmaktadır.

Türkiye'de de bu gruplandırma içerisine girecek birçok yasal düzenleme gerçekleşmiştir. Çalışma bu kapsamda yapılan yasal düzenlemeleri gruplandırarak, bu düzenlemelerin, hizmet sektöründeki kadın istihdamı üzerindeki etkisini ölçmeye çalışmaktadır.

Bir başka ifade ile araştırmanın esas amacı, kadın istihdamına yönelik yapılan yasal düzenlemelerin, hizmet sektöründeki kadın istihdamı üzerinde gerçekten etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Çalışma kapsamında öne sürülen hipotez ise "İş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında yapılan yasal düzenlemelerin hizmet sektöründeki kadın istihdamı üzerinde olumlu etkisi vardır" olmuştur.

Çalışmada belirtilen bu hipotez, ekonometrik modelleme kullanılarak test edilmiş ve değişkenlerin istihdam üzerindeki etkisi sıralandırmaya çalışılmıştır.

Hizmet Sektörü Kadın İstihdam Oranı bağımlı değişken; Hizmet Sektörü Büyüme Oranı ve Enflasyon bağımsız değişken; 2003 yılı-4857 Sayılı İş Kanunu, 2008 yılı-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2013 yılı-Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ve 2016 yılı-6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun gölge değişken olarak kullanılmıştır.

Çalışma içerisinde birinci bölümde, yapılan yasal düzenlemelerin düşünsel alt yapısı oluşturulmaya çalışılmış, temel kavramlara yer verilerek refah devleti ve iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması tanımlanmıştır. Yine bu bölümde, kadınların çalışma

hayatına dahil oluş süreci tarihsel bir özet olarak sunulmuştur. İlerleyen kısımlarda Türkiye'de kadın istihdamı için ayrı bir inceleme yapılmış ve kadınlar için çalışma yasağı döneminden neo-liberal dönüşüm ile 21.yy politikaları irdelenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Son olarak iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında Türkiye'nin Akdeniz refah rejimi sistemi üzerindeki yerine dikkat çekilerek, kültürel ve toplumsal yapının önemine işaret edilmiştir. Özellikle bu bölümde hukuki düzenlemelerin gruplandırılmasına teorik bir temel oluşturulmuştur.

İkinci bölümde ise, iş ve aile yaşamı uyumlaştırması kapsamındaki gruplandırma dikkate alınarak, gerçekleştirilen ve yürürlüğe konulan hukuki düzenlemelere yer verilmiştir. Bölüm içeriğinde, ayrıca kadın istihdamına yönelik diğer düzenlemelere de kısaca yer verilerek bu kapsamda gerçekleştirilen düzenlemeler ile bütüncül bir bakış açısı yaratılmaya çalışılmıştır. Söz konusu bölümde, çalışmanın ana önermesi ve araştırma konusuna sadık kalınması açısından, hukuki tartışmalara, doktrine ve yargı kararlarına sınırlı olarak yer verilmiştir. Bu bölümde iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında sayılan ve gruplandırılan bu düzenlemelerin kadın çalışanlar için ne sağladığı aktarılmaya çalışılmıştır. Ayrımcılık yasağı, feshe karşı koruma, gece çalışma sınırı, süt izni, kreş hakkı, emzirme odası, iş göremezlik ödeneği, doğum borçlanması, periyodik kontrol izni, yarım çalışma, kısmi süreli çalışma, esnek çalışma hakları gibi düzenlemeler bu gruplandırma kapsamında düzenlemeler dikkate alınarak sunulmuştur.

Nihayet son bölümde, dünyada ve Türkiye'de işgücü piyasalarında kadının görünümüne karşılaştırmalı olarak yer verilmiş ve Türkiye'de hizmet sektöründeki kadın istihdam verileri açıklanarak değerlendirilmiştir. Yine bu bölümde, ikinci bölümde olduğu gibi çalışmanın ana önermesi ve araştırma konusuna sadık kalınması açısından kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkileyen, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı gibi değişkenlere kısaca yer verilmiştir. Bölüm içerisinde son olarak yasal düzenlemelerin hizmet sektöründeki kadın istihdamına etkisini anlamlandırmak için ekonometrik modelleme kurulmuştur. Yukarıda yer alan değişkenler model içerisinde kullanılarak, En Küçük Kareler Regresyon Modeli kullanılmış ve bir dizi yöntemle doğrulanmıştır. Bulunan değerlerin taşıdığı anlamlı ilişki ve değişkenlerin etkisi ölçülmüş ve sıralanmıştır.

Sonuç bölümünde ise, analiz bulguları kısaca değerlendirilerek, hizmet sektöründe ve bu bulgularda yola çıkarak genel kadın istihdamını arttırmak ve kadınları işgücü piyasasına çekmek için çeşitli önerilere yer verilmiştir. Öneriler, iş ve aile yaşamı uyumlaştırması kapsamında gerçekleştirilmiş olup, bu önerilerde işveren ve çalışan yükümlülükleri ve maliyet kıstası dikkate alınmıştır. Bir başka ifade ile bu bölümde ulaşılan sonuçlar, öneriler ile bütünleştirilerek sunulmuş ve yapılacak yasal düzenlemelere ışık tutma amacı da gütmüştür.

Çalışma genel olarak gerçekleştirilen yasal düzenlemelerin, umulduğu gibi sonuca etki edip etmediğini analiz etmek, düzenlemeler ile istihdam arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koyma amacı gütmüştür. Türkiye'de çalışma ekonomisi bilim dalına ilişkin gerçekleştirilen çalışmalara, istihdam ilişkisi ve ekonometrik modelleme ile katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
KADIN İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. Çalışma/İş

Çalışma kavramı oldukça fazla tanıma sahiptir. Bu tanımlar aynı zamanda toplumun bunu nasıl algıladığıyla da yakından ilgilidir. Örneğin, çalışma kavramı, Roma ve eski Yunan'da "acı", "yorgunluk" ve "zahmet" ifadesini taşımaktadır[1].

Şüphesiz, çalışma kavramı yüzyıllardır hayatımızda var. Ancak modern anlamda çalışma kavramını, Sanayi Devrimi sonrası dönüşen ilişkiler üzerinden tanımlamak daha uygun olacaktır. Andre Gorz'un tanımıyla bu modern çalışma *"kendisi için doğrudan yararlı olmayan bir çalışma karşılığında, ihtiyacı olan ve kendisinden başka birileri tarafından üretilmiş her şeyi satın almaktır.[2]"* Sanayi Devriminin temel ayrım olması, "yabancılaşma" ile ilgilidir. Karl Marx, insanların yaşamını idame ettirmesi için çalışmak zorunda olduğu varsayımıyla, *"Bu noktada çalışma etkinliği artık insanın kendi yaratımından çıkarak, yaşamın devam için zorunlu, katlanılması gereken bir etkinlik haline getirilmiştir"* demektedir[3].

İş kavramı, çalışma kavramının aksine pasif anlam yüklüdür ve çalışmanın sonucudur. Çalışmanın bir çıktısı olarak değerlendirebileceğimiz iş kavramı, günlük modern ve eski dönemde de yaşamın merkez noktalarından/alanlarından biri olarak önem taşımakta ve dolayısıyla sosyal ve ekonomik yaşam için de merkezidir[4].

---

[1] Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner, **Çalışma İktisadı**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1999, s.1.
[2] Andre Gorz, **İktisadi Aklın Eleştirisi**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995, s.168.
[3] Karl Marx, **1844 El Yazmaları** (Çev. Murat Belge), Birikim Yayınları, İstanbul, 2003, s.78-79.
[4] Kenan Ören ve Hasan Yüksel, "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1, 2012, s.39.

Anthnoy Giddens işi *"amacı insan ihtiyaçlarını gidermek olan mal ve hizmetlerin üretiminde zihinsel veya fiziksel çaba harcanmasını gerektiren bazı görevlerin yapılması"* olarak tanımlamaktadır[5].

1.1.2. İşgücü ve İşgücüne Katılma Oranı

İşgücü kavramı, emek arzının toplam emeğini arz eden kişi sayısı üzerinden tanımlanması ya da başka bir ifade ile genel nüfusun çalışma istek ve arzusu ile gücüne sahip üretken kesimi ifade etmektedir[6]. İşgücü, daha matematiksel bir ifade ile istihdam edilenler ile işsizlerin toplamıdır[7]. Yine başka bir tanıma göre, bir ülkede fiilen bir iş sahibi olup çalışan kesimle, çalışma istek ve arzusunun bir karşılığı olarak iş arayanların toplamının tamamlayabileceği çalışma saatlerinin toplam karşılığına işgücü adı verilir[8].

İşgücü kavramını açıklarken, işgücüne dahil olmayanların da tanımlanması oldukça önemlidir. İşgücüne dâhil olmayanlar, belirlenen referans dönemi içerisinde çalışma istek ve arzusunda olup iş bulamayanlar (işsiz) veya dönem içerisinde istihdam edilmeyenler; kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır[9]. İşgücüne dahil olmayanlar, TÜİK sınıflandırmasına göre, iş aramayıp işbaşı yapmaya/çalışmaya hazır olanlar, iş aramayan ancak bu arayışın olmamasının temelinde ümidi olmayanlar (hevesi kırılanlar) ve iş aramayıp çalışmaya hazır olanlardır[10]. Türkiye açısından çok kritik grup iş aramayıp çalışmaya hazır olanlardır. Bu grup, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, öğrenciler, emekliler, engellilik, hastalık ya da yaşlılık nedeniyle işbaşı yapmaya hazır olmayanlardır.

---

[5] Anthony Giddens, **Sosyoloji,** Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.355.
[6] Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, 1997, s.111-112.
[7] Berrin Ceylan Ataman, **Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2014, s.22.
[8] Seda Tekeli, Canbey Özgüler, Çağlar Özdemir ve Kemal Biçerli, **İstihdam ve İşsizlik**, Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 2678, Eskişehir, s.8.
[9] Nurcan Özkaplan, "İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması", **Ekonomik Yaklaşım,** S:10, No: 32, 1999, s.64.
[10] TÜİK, Tanımlar.

İşgücüne katılma oranı, kişinin işgücünde olması ihtimalini gösteren bir kavramdır[11]. TÜİK tanımıyla, işgücüne katılma oranı, işgücünün toplam kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır[12]. İşgücüne katılma oranı, toplumun ne kadarının emek piyasalarıyla bağlantılı olduğunu algılamak için kullanılan önemli bir tanımdır[13].

1.1.3. İstihdam ve İstihdam Oranı

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre istihdam "Bir görevde, bir işte kullanma" anlamına gelmektedir[14]. Şüphesiz bu tanım, iktisadi faaliyet açısından bu kavramı açıklamak için yetersizdir.

İstihdam kavramı, dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı biçimde tanımlanabilmektedir. İstihdam, geniş anlamdaki ifadesi ile üretim için tüm faktörlerin istihdam sürecinde kullanılması anlamına gelirken; dar anlamdaki ifadesi ise emeğin üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılması anlamına gelmektedir. İstihdam, aynı zamanda insan emeğinin "ürün, gelir, saygınlık ve devamlılıktan" oluşan temel unsurlarla birlikte kullanılması anlamına gelmektedir[15]. İstihdam, kişilerin ihtiyaçlarını (başta fizyolojik) karşılayabilmeleri için gereksinim duyduğu gelirin getirilmesini sağlayan bir araç olarak da tanımlanmaktadır[16].

TÜİK tanımına göre;[17]

> "İşbaşında olanlar: Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.
>
> İşbaşında olmayanlar: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir[18]. İşbaşında olmayanlar, Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay

[11] Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi,** Beta Yayınları, 2016, s.53.
[12] TÜİK, Tanımlar.
[13] Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı,** Der Yayınları, İstanbul, 2014, s.52.
[14] TDK, http://sozluk.gov.tr/, E.T: 27.05.2019
[15] Özlem Işığıçok, **İstihdam ve İşsizlik**, Dora Yayıncılık, 2017, Eskişehir, s.35.
[16] Berrin Ceylan Ataman, "İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri", **Ankara Üniversitesi SBF Yayınları**, 2000, s.10.
[17] TÜİK, Tanımlar.
[18] TÜİK, Tanımlar.

içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir.

Üretici kooperatifi üyeleri, bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (ayni ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedirler."

1.1.4. İşsizlik ve İşsizlik Oranı

İşsizlik, günümüzün küresel olarak en büyük sorunlarından biridir. Günümüzde işsizliğin sadece ekonomik temelli görülen algısı değişmiş ve bu duruma sosyal temeliyle de bakılmaya başlanmıştır. Bu yönüyle işsizliğin önemli sosyal problemlerden biri olduğunu belirtmek mümkündür[19]. William Beveridge'a göre[20], *"İşsizlik, işsiz kalan kişide faydasız, işe yaramayan bir insan olduğu hissini oluşturur. Aynı zamanda işsizlik, insan hayatına korkuyu getirir ve korkudan da nefret doğar. İşsiz kalarak ailesinin tüm gelir kaynağı kesilen kişiler, çoğu zaman yasal olmayan yollara başvurmakta ve bu da toplumdaki suç oranlarını artırmaktadır."* Bu sebeple günümüzde birçok devlet, işsizlikle mücadele için çeşitli politikalar uygulamaktadır.

TÜİK'e göre[21], işsizlik;

"Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler."

İşsizlik oranı, işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır. Kemal Biçerli'ye göre[22], işsizlik oranı, ekonominin konjonktürel performansını göstermekte, ekonomik etkinliğin ve sıkıntının göstergesidir.

---

[19] Nurşen Adak, "Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları", **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Cilt 21, Sayı 2, 2010, s.105.
[20] William Beveridge, **Full Employment in a Free Society** (Works of William H. Beveridge), 1944, 23-25.
[21] TÜİK, Tanımlar.

Bir sonraki bölümlerde de değinilecek olmakla birlikte, part-time/kısmi süreli çalışanlar, işsizlik oranının daha düşük görünmesine sebep olabilmektedir. Çünkü TÜİK, bu tür çalışmayı eksik istihdam kapsamında değerlendirilmektedir. Bunun bir sonucu olarak gönülsüz eksik çalışma, işsizlik oranlarının gerçekte olduğundan daha düşük görünmesine sebep olmaktadır.

1.1.5. Sosyal Politika

Sosyal politikayı tanımlamadan önce, bu kavramın neredeyse dünyanın tüm yaşayan canlıları için etkisi olduğunu belirtmek gerekir. Gerçekten de uygulanan sağlık, çevre, eğitim, aile, istihdam vb. tüm politikalar sosyal politika içerisinde değerlendirebilmektedir.

Sosyal politikaları, toplumu bir arada tutan ve bütünleştiren bir harç olarak görmek mümkündür. Sosyal politika, dar anlamıyla işçi sınıfına ve onun çok temel sorunlara yöneliktir[23].

Toplum, Sanayi Devrimi ve sonrasında küreselleşme ile başkalaşmış durumdadır. Karl Polanyi'ye göre, *"Doğal olarak hiçbir toplum belirli bir ekonomik sistem olmadan uzun süre yaşayamaz ama günümüzden önce yalnızca ilke olarak bile piyasalar tarafından kontrol edilen bir ekonomi var olamamıştı.[24]"*

Özellikle son 20-30 yıllık süreçte sosyal politikanın değişen ve geniş anlamda tanımlanan yapısına ihtiyaç duyulmuştur. Bu dönemdeki tüm tartışmaların sosyal adalet ve eşitlik kapsamında yapıldığını görebilmekteyiz.

Modern anlamıyla, sosyal politika, sosyo-ekonomik eşitsizlikleri telafi edici, eşitlik temelli ve toplumsal adaleti sağlamaya yöneliktir ve bu anlamıyla toplumsal bütünleşmenin gerçekleşmesini hedeflemektedir[25].

---

[22] Kemal Biçerli, **a.g.e**., s.427,428.
[23] Meryem Koray, **Sosyal Politika**, İmge Kitabevi, 3. Baskı, 2008, s.30.
[24] Karl Polanyi, **Büyük Dönüşüm**, İletişim Yayınları, 8. Baskı, 2009, s.85.
[25] Meryem Koray, "Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak", **Çalışma ve Toplum**, 2007/4, s.27.

Büyümenin istihdam yaratıp yaratamaması, özel politika gereksinimi hissedilen risk grupları, kadın ve erkek eşitliği uygulamaları, uzun dönem işsizliğin azaltılması, istihdam politikaları, çalışma hayatını düzenlemeye çalışan kanun, yönetmelik, tebliğ vb. tüm mevzuat, üst sekmede bir politika anlayışına bağlıdır. Bu politika anlayışını da devletlerden bağımsız düşünmek mümkün değildir.

1.1.6. Refah Devleti

Refah devletinin temeli, İngiltere'de yoksullara yönelik uygulanan Yoksulluk Yasalarına[26] dayanmaktadır. Özellikle 1834'de yayınlanan Yoksulluk Yasası Raporu; bu Rapor ile Yoksulluk Yasası'nda gerçekleşen revizyon ile uygulamanın merkezi idarece yürütülmesi önerilmiştir[27]. Bu refah dağıtımı açısından, merkezi idarenin ilk kurumsal müdahalesi olarak değerlendirilebilecek nitelikte bir gelişmedir. Tabi ki tek başına bu gelişmenin modern bir refah devleti için kurumsal alt yapıyı tek başına inşa ettiğini söylemek mümkün olmayacaktır.

Modern refah devletinin tarihin ilk aşamalarından itibaren var olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu modern tanımın temelinde ise, 1883'de Bismark tarafından uygulamaya alınan hastalık sigortasıdır. Bu uygulama ilk modern anlamdaki sosyal sigortalar uygulaması olarak gösterilmektedir. Başka bir ifade ile kurumsal zeminde gerçekleşen sosyal sigorta uygulaması, bu uygulamanın refah devleti tipolojileri içinde, geleneksel sınıflandırmanın Bismark ile başlatılmasını sağlamıştır.

İlk adımlar ve kurumsal uygulamanın ilk örnekleri ile refah devletinin, Yoksulluk Yasaları gibi refah uygulamalarından sayılabilecek nitelikteki istisnai modeller haricinde, 20. yüzyılın bir ürünü olduğunu söylemek mümkündür[28].

---

[26] Ayrıntılı bilgi için bkz: Fatih Güngör ve Metin Özuğurlu, "İngiliz Yoksul Yasaları: Paternalizm, Piyasa ya da Sosyal Devlet", 1997. (Çevrimiçi)
Erişim: http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/tartisma/1997/yoksul-yasa.pdf, ET: 08.10.2018

[27] İskender Gümüş, "Tarihsel Perspektifte Refah Devleti: Doğuş, Yükseliş ve Yeniden Yapılanma Süreci", **Journal Of Political Administrative And Local Studies**, C:1, S:1, 2008, s.41.

[28] Pranab Chatterjee, **Approaches to the Welfare State**, Washington D.C.: Nasw Press, 1996, s.22. Aktaran: Süleyman Özdemir, "Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme", **AB–Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Alpay Hekimler, Ed., Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s,.598. s.589–639.

'Refah devleti' kavramının yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanması II. Dünya Savaşı sonrasına denk gelmektedir. Kapitalist ekonomilerde endüstrileşme çabaları ve bu çabalar sonucu ortaya çıkan eşitsizlik, güvensizlik vb. diğer tüm sorunların yanında siyasal ve sosyal hakların gelişmesiyle, merkezi idarenin müdahale edeceği/etmesi gerektiği görüşlerin ortaya çıkması 1950'lerin sonrasına denk gelmektedir[29].

Modern anlamda refah devletinin birkaç tanımını yapmak uygun olacaktır. Refah devleti, sosyal fayda ve çıkarları gözeten ancak dinamikleri piyasa üzerine kurulan bir devlet anlayışının yansımasıdır. Refah devleti, sosyal mal ve hizmet arzını artırmak, ekonominin istikrarlı ve bozulmalara sebep olmadan işleyişini sağlamak ve bunları da sosyal kazanç değişkenlerinin göz önünde bulundurularak yapılmasıdır[30].

Başka bir tanıma göre, refah devleti, 19.yy sonlarına doğru, Avrupa ve Kuzey Amerika toplumlarının farklı uygulama ve refah temelleriyle sosyal güvenlik uygulamalarına başlaması ile ilgili bir kavramdır[31]. Refah devleti, piyasa paydaşlarının rollerini azaltarak, kamu gücünün ön plana çıktığı bir devlet biçimi olup, refah devleti kapsamında, vatandaşlarına asgari gelir garantisi sağlamakta ve güvencesizliği azaltarak, tüm vatandaşlara iyi standartlara sahip olma hakkı verir[32].

Refah devletinin bir kavram olarak kullanılması Beveridge ile gerçekleşmiştir. 1942 yılında yayınlanan Beveridge raporu ile hayat boyu tüm vatandaşlara vaat edilen sosyal yardımlar düzenlenerek, piyasa etkileri şekillendirilmiştir[33].

---

[29] Meryem Koray, **Sosyal Politika**, İmge Kitabevi, 3. Baskı, 2008, s.95,96.
[30] Halil Seyidoğlu, **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük**, Güzem Can Yayınları, İstanbul, 1999, s.497.
[31] Pete Alcock, Angus Erskine ve Margaret May, **The Blackwell Dictionary of Social Policy**, Blackwell Publishing, Oxford, 2002, s.275.
[32] Asa Briggs, "The Welfare Statae at Historical Perspective", **Archives Europennes De Sociologic**, Vol: 2, Issue: 2 1999, 233.
[33] Bahadır Eser, Dilek Memişoğlu ve Gökhan Özdamar, "Sosyal Siyasetin Üretilmesi Sürecinde Refah Devletinden Neo-Liberal Devlete Geçiş: Devletin Kamu Hizmeti Sunma İşlevinin Değişimi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** c:16, s:2, 2011, s.204.

Refah devleti sınıflandırmalarının birtakım yazarlar tarafından farklı ya da aynı temellendirmelerle yapıldığını görmekteyiz. Bunları iki grup altında düşünmek mümkün olacaktır: Geleneksel ve modern tasnif.

Refah devletinin geleneksel sınıflandırmaları, yukarıda da belirtildiği üzere Bismark ile başlatılmaktadır. 1990'lı yıllara kadar geleneksel bir tasnifle, Bismark, Beveridge ve Karma sistem şeklinde yapılmıştır. Bu tasnifin temelinde devletler tarafından gerçekleştirilen harcamaların hacmi ve yapısı dikkate alınmıştır[34]. Bir başka ifade ile 1990'lı yıllardan önce "sosyal refah harcaması" temelinde bir ayrıma gidilmiştir.

1990'lı yıllardan sonra ise daha çok modern tasniflerin yapıldığı görülmektedir. Bu tasnifin farklılaşmasındaki asıl sebep ise, 1990'lardan itibaren farklı kriterlerin bir araya getirilerek modelleme kurma çabalarıdır. Modern sınıflandırmalardan en fazla benimseneni Gosta Esping Andersen tarafından gerçekleşmiştir.[3536] Aslında Andersen'in söz konusu çalışması, Titmuss sınıflandırması[37] ile benzer karakter göstermekle birlikte, refah devleti tasnifinin modern anlamda başlangıcı için referans gösterilmesinin sebebi, Andersen'in üçlü rejim sınıflandırmasında kullandığı ayrımdır[38]. Andersen, refah devletlerini tasnif ederken, devletlerin üzerine inşa edildiği farklı düşüncelerden hareket etmiştir.

Andersen tarafından refah rejimi, refahın üretimi ve dağıtımının yöntemini, dağıtılmasını ve üretilmesini tanımlamaktadır. Refah, devlet, piyasa ile aile arasındaki bağımlılık içinde var olan karşılıklı üretimidir. Piyasa bağımlılığı olmaksızın belli bir yaşam seviyesine ulaşmasını gösterge olarak kullanmıştır[39]. Andersen, refah rejimlerini, dört temel kavram üzerinden inşa etmektedir. Bu kavramlar; aile ve yapısı, sosyal sınıflar, devlet ile piyasa ilişkisi ve

---

[34] Süleyman Özdemir, "Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme", **AB–Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Alpay Hekimler, Ed., Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s.594.
[35] Süleyman Özdemir, **a.m.,** s.623.
[36] Bununla birlikte refah rejimleri sınıflandırma çabalarının doktrinde ilk tespit edileni Harold L. Wilensky ve Charles N. Lebeaux'un Modellemesidir (1958)
[37] Richard Titmuss, **Essays on the Welfare State**, Bristol University Press, 2018. İlk Baskı İçin: London: Allen and Unwin Publ, 1958
[38] Gosta Esping Andersen, **The Three Worlds of Welfare Capitalism,** Oxford: Polity Press, 1990.
[39] Gosta Esping Andersen, **Social Foundations of Postindustrial Economics**, New York, Oxford University Press, 1999, s.35.

"dekomüdifikasyon" olarak isimlendirilen dört temel kavramdır[40]. *"Dekomüdifikasyon"* sosyal devletin sağladığı yardımlardır. Başka bir ifade ile sosyal gereksinimlerin, piyasa içinde olmayan kurumlar tarafından (devlet vb.) sağlanmasıdır[41]. Bu göstergenin kullanılmasının sebebi Andersen'e göre, sosyal refah harcamalarının yanıltıcı mahiyette olabilmesidir. Bunun sebebi de örneğin Avustralya gibi ülkelerde bu harcamaların belirli bir sınıfa yönelik yapılabilmesidir[42].

Andersen üçlü bir rejim sınıflandırması yapmış; liberal, sosyal demokrat ve korporatist refah rejimleri olarak gruplandırmaya gitmiştir[43].

Süleyman Özdemir'e göre;

> Kuzey Avrupa ülkelerinde yaygın olan sosyal demokratik refah modeli (İskandinav modeli), sağlık vb.'yi piyasa ilişkilerinden bağımsız kılmaya çalışmakta, evrensel bir hak talepleri sistemine dayanmakta; Kıta Avrupası'nın muhafazakar refah devleti sistemi ise, korporatist bir sistemdir; sosyal hakları piyasadan dekomüdife etmemesine rağmen, yine de piyasanın sınırlı bir eleştirisini içermekte; Anglo Amerikan demokrasilerinde geçerli olan liberal (veya piyasa merkezli) model ise, klasik yoksulluk yasalarının bir uzantısıdır ve basit anlamıyla piyasadan kaynaklanabilecek olumsuz etkilere tampon olmaya çalışmakta ve büyük oranda refahın özel olarak örgütlenmesine dayanmaktadır. [44]

Söz konusu modelleme, modern refah devleti tipolojisi için önemli bir çalışma olup, ilerleyen bölümlerde de değinileceği üzere, önemli katkılar almış ve eleştirilere de maruz kalmıştır. Örneğin Leibfried[45] tarafından, "Latin Kuşağı Ülkeleri" isimlendirmesi ile nitelendirilen farklı biçimdeki refah devleti olarak öne sürülmüş, Bonoli[46] de benzeri bir ayrımla "Latin Çemberi" olarak adlandırdığı "Güney Avrupa Ülkeleri" için ayrı bir kategori ortaya koymuş, Lewis[47] feminist bir

---

[40] Saniye Dedeoğlu, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı?", **Çalışma ve Toplum**, S:21, 2009/2, s.43.
[41] Taner Güney, "Hükümet Etkinliğinin Sosyal Refah Düzeyi Üzerindeki Etkisi", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 14, Sayı 4, 2018, s.923.
[42] Süleyman Özdemir, "Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme", **Journal of Social Policy Conferences**, 2010, s.248.
[43] Gosta Esping Andersen, **The Three Worlds of Welfare Capitalism,** Oxford: Polity Press, 1990
[44] Süleyman Özdemir, **a.g.m.,** s.251.
[45] Stephan Leibfried, **New Perspectives on the Welfare State in Europe**, (Ed.: C. Jones), Routledge Press, London, 1993, s.133-156.
[46] Giuliano Bonoli, "Classifying Welfare States: a Two-dimension Approach", **Cambridge University Press, Journal of Social Policy.** Vol:26-3, s.351-372.
[47] Jane Lewis, "Gender and the Development of Welfare Regimes", **Journal of European Social Policy**, Vol.:2, Issue:3, 1992, s.159–173.

bakışla cinsiyet duyarlılığına göre tipoloji geliştirmiş, Sainsbury[48] kadınların aile içindeki rolü üzerinden ayrıma gitmiş, Jensen[49], bakım-ödeme ve yardım üzerinden tipoloji geliştirmiştir.

Andersen'in 1990 yılında yayınlamış olduğu çalışmaya gelen eleştiri ve katkılarla, 1999 yılında refah devletlerini defamilizasyon derecelerine göre de sınıflandırmıştır[50]. Çocuk sahibi olan aileler için gerçekleştirilen destekler, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin kamu tarafından üstlenip üstlenilmediği ile sağlık uygulamaları haricindeki aile için yapılan hizmetlerin GSYH içindeki oranı, Andersen tarafından aileselleştirmeme seviyelerinin tespitinde kullanılan dört temel göstergedir.[51]. Gerçekten de Andersen'in 1990'dan 1999'a kadar toplumsal risklerin ve aileye biçilen rollere değer vererek, aileyi devlet ve piyasa ile toplumsal riskleri yönetmenin üçüncü bir aracı olarak görmeye başladığını belirtmek mümkündür[52].

Refah devleti tipolojileri içerisinde üzerinde en fazla uzlaşılan ve kabul edilen model Andersen'e ait olsa da her yönüyle üzerinde tam uzlaşılmış bir tipoloji bulunmamaktadır. Gerçekten de her ülkenin kendine has kültürü, geçmişi ve dinamikleri, sınıf hareketleri, dini faktörleri dikkate alındığında, böyle bir modellemenin kurulmasının da çok zor olduğu açıktır. Örneğin liberal tipoloji öncüsü İngiltere'de, İskandinav modeline çok benzer nitelikte Ulusal Sağlık Sistemi mevcuttur.[53] Bu bazı yazarlar açısından İngiltere'yi sosyal demokrat sınıflandırmasına yakın tutmuştur[54].

---

[48] Diane Sainsbury, **Gender, Equality and Welfare States**, Cambridge University Press, 1996.
[49] Jane Jensen, "Who cares? Gender and welfare regimes", **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, Vol.:4, Issue:2, 1997, s.182–187.
[50] Süleyman Özdemir, **a.g.m.,** s.255.
[51] Banu Metin, "İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri", **TİSK Akademi**, Vol:12, Issue:23, 2017, s.21.
[52] Mehmet Atilla Güler, "Sosyal Politikanın "Sınıf" Sorunu ve Sosyal Devlet Modelleri", **Emek Araştırma Dergisi**, Cilt 8, Sayı 12, Aralık 2017, s.97.
[53] Keith Pringle, "Europe and Social Welfare", **Children and Social Welfare in Europe**, Buckingham: Open University Press, 1998, s.11. ve Didier Fouarge, **Costs of Non– Social Policy: Towards an Economic Framework of Quality Social Policies and the Costs of Not Having Them**, Report for the Employment and Social Affairs DG, 2003, s. 11. Aktaran: Süleyman Özdemir, **a.g.m**., s.234.
[54] Susan Giaimo ve Philip Manow "Adapting the Welfare State: The Case of Health Care Reform in Britain, Germany, and the United States", **Sage Journals- Comparative Political Studies**, Vol. 32 No. 8, 1999, s.967-1000.

İlerleyen bölümlerde Türkiye'de uygulanan politika ve yasal düzenlemeler, yukarıdaki ölçütler doğrultusunda refah devleti tipolojisi içerisinde Güney Avrupa modeline oturtularak tartışılacaktır.

1.1.7. İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırılması

Refah devletinin bir kriz yaşadığı açık olmakla birlikte, temel tartışmalar küreselleşme üzerinden yürütülmektedir. Küreselleşmenin refah devletleri üzerinden etkisi konusunda öğretide farklı görüşlerin bulunduğunu, bu etkiler üzerinde tam bir uzlaşı sağlanamadığı görülmektedir.

Ramesh Mishra'ya göre, küreselleşme, ulus devlet ekonomilerinin uluslararası güce transfer olması sebebiyle ulus devletlerde refahın azalmasına neden olduğunu belirtmektedir[55]. Mishra, bu yönüyle küreselleşmenin refah devletine açıkça zarar verdiğini belirtmektedir.

Diğer görüşler konusunda Meryem Koray tarafından ifade edildiği şekliyle[56];

> "Küreselleşmeyi refah devleti üzerinde çok olumsuz etkilerde bulunan bir süreç olarak görenler (Mishra,1998), refah politikalarındaki gerilemeyi küreselleşmeden çok demografi ve teknolojik değişikliklere veya yeni risk ve taleplere bağlayanlar (Pierson, 1996), küreselleşmenin etkilerini abartıldığını söyleyenler (Clark, 2001) veya her toplumda farklı etkilere yol açtığını ileri sürenler (Stevenson, 2002; Palier ve Sykes, 2001; Esping-Andersen, 1997) gibi birçok yorum ortaya çıkmakta. Bazı yazarlar da, refah devletinin, tüm zayıflık ve yetersizliklerine karşın, büyük bir ekonomik dönüşümün yaşandığı bu dönemde sosyal ve siyasal acıları yumuşattığı, varlığını sürdürmek için farklı stratejiler öğrendiği ve bu yılların, refah devletinin değişen koşullara uyum kapasitesini arttırdığını ileri sürmektedir (Rudolf Klein, 1993; 12)."

Bu tartışmalarda yer alan ortak nokta ise, küreselleşme asıl etken olsun ya da olmasın, refah devletinin bir dönüşüm/başkalaşım yaşadığıdır.

Refah devleti küreselleşme süreciyle birlikte yeniden yapılanmak zorunda kalmıştır. Küreselleşmeye ek olarak, artan göç ve işçi hareketlerinin giderek etkisini kaybetmesi, buna bağlı bazı haklarda düşüşleri beraberinde getirmiş ve toplumsal cinsiyet temelinde kadının konumlandırılması konusunda önemli dönüşümleri de

[55] Ramesh Mishra, **Globalization and the Welfare State**, E.Elgar, 1999, s.18.
[56] Meryem Koray, "Görülmek İstenmeyen Gerçek: Sosyal Refah Politikaları ve Demokrasi İlişkisi", **Çalışma ve Toplum**, 2015/02, s.42.

gerçekleşmiştir. Tipik refah devleti konumlandırmasında asli gelir kazanan erkek; bakım hizmetlerini sağlayan kadın olmuş ve "aile ücreti" modeline dayanmıştır[57].

Son yıllardaki kadın istihdamının giderek artan trendine karşılık, kadınların işgücü piyasasında erkeklere göre daha az seviyede kalması, toplumsal cinsiyet rolleri temelinde çocuk ve yaşlı bakımı gibi üstlendikleri sorumluluklarla çalışma yaşamının gerektirdiği koşullar arasındaki çatışmadan kaynaklanan sorun temelinde yükselmekte ve bu durumun bir sonucu olarak iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında alınan ya da alınması gereken tedbirler konusundaki tartışmaların giderek arttığı görülmektedir[58].

İş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kavramı hem çalışan hem de işveren tarafından farklı algılanmaya açıktır. Çalışanlara göre bu kavram, *"iş ve aile sorumluluklarını yönetebilme ikilemi"* iken, işverenler açısından da *"çalışanların işteyken işlerine odaklanabilmesini destekleyecek bir şirket kültürünün oluşturulmasının zorluğu"* anlamına gelmektedir[59].

Kavramının temeli, *"bakım hizmetlerinin"* sağlanmasıdır. Refah devletinin altın çağının sona ermesi, refah devletinin kriz sonrası neo-liberal yapılanması, bakım hizmetlerinin ve daha birçok sosyal koruma harcamalarının kısılmasına sebep olmuş, devletler küçülmüştür. Kadınların istihdama artan katılımları sonrası gerek aile yapısındaki çözülmeler gerekse de kadınların işgücüne katılımlarının halen belli seviyede kalması sebebiyle iş ve aile uyumlaştırılması politikaları önem kazanmıştır. Yine, sadece çalışma hayatına katılma açısından değil nüfusun yaşlanması ve doğurganlığın azalması sonucuna da yöneliktir.[60]

Kavramsal kullanım açısından da birtakım tartışmalar bulunmaktadır. Almanya, Fransa, Hollanda gibi ülkelerde *"İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması ya da İş ve Aile Uyumu"*; İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde *"İş ve Aile Dengesi ya da İş ve Yaşam Dengesi"* kavramlarının yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir.

[57] Çağla Ünlütürk Ulutaş, "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 70/03, 2015, s.728.
[58] Banu Metin, **a.g.m.,** s.19.
[59] Nurgün Kul Parlak, "Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi", **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi, s.10.
[60] Olivier Thevenon, "Family Policies in OECD Ülke: A Comparative Analysis", **Population and Development Review**, Vol:37, Issue: 1, 2011, s.51.

Ancak, özellikle iş ve yaşam dengesi kavramı, ciddi itirazları da beraberinde getirmektedir. Bunun sebebi ise temelde işin yaşama ait bir kavram olmamasını ve uyumu bozan bir eşitsizlik vurgusu yapmasıdır[61]. Hukuk doktrininde bu tür uygulamalara da *"Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları"* adını vermektedir[62].

Bu çalışmada da Çağla Ünlütürk Ulutaş'ın da belirttiği gibi uzlaşmayı sağlamaya yönelik çözüm önerilerinin temelde aile ve özellikle çocuklara yönelik olması sebebiyle ve çalışmanın hukuksal düzenlemelerin iktisadi düzlemde etkisinin araştırılması sebebiyle, ekonomik ve sosyal hayat etkisiyle analizin sağlanması açısından *"iş ve aile yaşamının uzlaştırılması"* kavramı kullanılmıştır.

İş ve aile yaşamı uyumlaştırılması hedefine *(ki hedef kadınların işgücü piyasasına erişimini kolaylaştırmak, işgücüne katılımını arttırmak ve istihdam sürekliliği sağlamaktır)* ulaşmak için farklı refah devleti tipolojilerinde farklı uygulamalar söz konusu olmaktadır.

Her ne kadar kavram ve kavramın kapsadığı politikalar ve uygulamalar bütünü ciddi bir tartışma konusu oluştursa da söz konusu kavramın ve beraberinde tartıştığı sorunların yapay olduğuna dair görüşler de mevcuttur. Standing'e göre, işyeri kavramının genişlemesi dönüşümün önemli bir parçasıdır ve emeğin artık fabrika dışına taştığı ve emek üzerindeki disiplinin de her yerde olduğunu ima ederek, bu sisteme "toplumsal fabrika" adını vermektedir. Ancak elimizdeki politikaların, halen ev ve işyeri arasında, işyeri ve kamusal alan arasında sert ayrımlar olduğu varsayımıyla tasarlandığı ve hizmet sektörüne dayalı piyasa toplumunda bu ayrımların artık bir anlamı olmaması sebebiyle, iş-hayat dengesi arasındaki ayrımlara dair tartışmaların da benzer bir şekilde yapay tartışmalar olduğunu iddia etmektedir. Standing bu görüşünü, *"Ev artık kalbinizin de olduğu yer değil zira özellikle prekarya başta olmak üzere giderek daha fazla sayıda insan kendi başına, ebeveynleriyle ya da kısa dönemli ev arkadaşlarıyla yaşıyor. Fazla fark*

[61] Çağla Ünlütürk Ulutaş, **a.g.m**., s.726.
[62] Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat**, 3/6, 2017, s.74.

edilmese de bir zamanlar ev kapsamına giren şeyler işyerine daha fazla taşınıyor"[63] ifadeleriyle vurgulamaktadır.

1.1.8. Hizmet Sektörü

Hizmetler sektörü, diğer sektörlerden farklı olarak homojen bir yapıya sahip olmadıklarından, "artakalan sektör" olarak isimlendirilmekte ve tarım, madencilik ve imalat sektöründe yer almayan yani bu sayılan sektörler dışındaki bütün faaliyetler tanımlanmaktadır[64].

Avrupa Birliği açısından Roma Antlaşması'nın 60. maddesi hizmet kavramını tanımlamaktadır. Buna göre,

> "İşbu Antlaşmada normal olarak bir ücret karşılığı yapılan ve malların, sermayenin ve kişilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümlerin kapsamına girmeyen işler "hizmet" olarak değerlendirilir."

Yine aynı maddede, hizmetlerin, sınai, ticari, zanaat ve serbest meslek faaliyetlerini içerdiği belirtilmiştir[65]. Hizmet sektörü de inşaat, tarım gibi bir iktisadi faaliyettir. İktisadi faaliyetler 2009'dan sonra Nace Rev 2'ye göre 18 grup düzeyinde verilmektedir. Bu gruplar Tablo 1' de gösterilmiştir.

---

[63] Guy Standing, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf,** İletişim Yayınları, 5. Baskı, 2019, s.199-200.
[64] Naci Gündoğan, "Hizmetler Sektöründe İstihdam", **Kamu-İş Dergisi,** c:7, s:1/2002, s.1. http://www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf, E.T: 09.02.2019
[65] Roma Antlaşması, 25 Mart 1957 tarihinde Fransa, Batı Almanya, İtalya, Benelüks (Belçika, Hollanda ve Lüksemburg'un coğrafî olarak birlikteliği) ülkeleri Belçika, Hollanda ve Lüksemburg arasında imzalanan ve bağımsız bir uluslararası örgüt olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu oluşturan antlaşmadır.

Tablo 1: İktisadi Faaliyetlere Göre Sınıflandırma

Tarım, ormancılık ve balıkçılık
Madencilik ve taş ocakçılığı
İmalat
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon
İnşaat
Toptan ve perakende ticaret
Ulaştırma ve depolama
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri
Bilgi ve iletişim
Finans ve sigorta faaliyetleri
Gayrimenkul faaliyetleri
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetleri
İdari ve destek hizmet faaliyetleri
Kamu yönetimi ve savunma
Eğitim
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor
Diğer toplumsal hizmetler

Kaynak: TÜİK, https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/aciklama.zul, E.T: 02.06.2019

Üç sektör Kanunu olarak adlandırabileceğimiz, gelişmiş ülke ekonomilerinin yaşadığı bir süreç, tarımdan sanayiye, sanayiden hizmetler sektörüne yoğun geçişlerdir. Başka bir ifade ile ekonomik gelişme seviyesine bağlı olarak, kurumsal olmayan sivil nüfusun, önce tarım sektöründen sanayi sektörüne; daha sonra, tarım ve sanayi sektörlerinden hizmet sektörüne kaydığı görülmektedir. Ülkemizde, endüstri ötesi toplumlarda olduğu gibi, sanayi azalmakta ya da yerinde saymaktadır. Bu durum, sanayileşmesini tamamlamadan işgücünün hizmet sektörüne geçtiğini göstermektedir[66]. Bu yönüyle ülkemizdeki hizmetler sektörünün gelişiminin seyri hem bir soruna hem de önemli sonuçlara işaret etmektedir.

[66] Arif Yavuz, **İşgücü, İstihdam ve Kriz Olgusu**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:122, 2010, s.66.

1.2. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA DAHİL OLUŞU: TARİHSEL BİR SÜREÇ

Tarihsel süreç içerisinde, işçi sınıfının çoğunlukla erkekler üzerinden aktarılmakta, kadınlar ise ikincil gelir getiren, savaş dönemlerinde erkek işgücü yerine "yedek işgücü" sıfatıyla çalışma yaşamına dahil olan grup olarak görülmüştür.

> "Tarihçilerin çoğu, işçi sınıfını de facto işçi erkekler olarak tanımlar. ...Emek tarihçisi, kadınları işçi olarak ihmal etmiştir -emek piyasasında ve hanehalkı içerisinde-"[67]

Kadınların "çalışma" olgusu, insanlık tarihi kadar eski iken; istihdama bir ücret karşılığında katılmasının "sanayi devrimi" ile; katılımlarının artmasını "savaşlar" ile; kadınların istihdamındaki yapısal değişiminin de "hizmet sektörünün gelişmesi" ile gerçekleştiğini belirtmek mümkündür.

Hemen hemen tüm dünyada kadınların çalışma hayatına katılımı ve evrimi benzeri düzlemde gerçekleşmiştir. Bu sebeple çalışmanın yapısı, bu eksende kurulmuş ve sanayi devrimi milat kabul edilerek, öncesi ve sonrası olarak temel düzleme oturtulmuştur.

1.2.1. Anaerkil, Ataerkil ve Feodal Düzen Kapsamında Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

İnsanların göçebe bir yaşam sürdürdüğü ilkel toplumlarda avcılık ve toplayıcılık temel geçim faaliyeti olmuştur. Erkekler avcılık; kadınlar ise toplayıcılık ile uğraşırken, çocukların bakımı kadınların görevi olarak görülmüştür[68]. Kadınlar bu dönemde aile merkezinin temelinde yer almış, bu durum kadınları toplumsal hayatta

---

[67] Alexander Sally, "Women's Work in Nineteenth-Century London; A Study of the Years 1820-1850", Juliet Mitchell, Ann Oakley (Editörler), **The Rights and Wrongs of Women, Pelican Books**, Harmondsworth, Middlesex: 59-111. Aktaran: Ahmet Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s.16.

[68] Serpil Aytaç, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığıçok, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Yasin Eryiğit, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002, s. 17

büyük bir saygınlığa ulaştırmış ve avcı-toplayıcı toplumlarda anaerkil aile yapısının egemen olduğunu görmekteyiz[69].

Erkeğin bu dönemde kadın karşısında "üstün" konumunun olmamasının temel sebebi "iktidar" kurumunun oluşmamış olmasıdır. Hal böyle iken, "toplumsal cinsiyet" bağlamında, kadınların ve erkeklerin rollerinin bu dönemde oluşmaya başladığını söylemek de mümkündür[70]. Bir başka ifade ile göçebe yaşamın süregeldiği bu dönemde avcı-toplayıcı toplumların yapısı gereği, fiziksel farklılık kadın ve erkeğin arasında bir iş bölümü oluşturmaya başlamıştır.

Kadınların ekonomik faaliyetleri sadece ev hanımlığı ile sınırlı olmamış; endüstri öncesi zamanda tarım, dokuma, mandıra yönetimi gibi mesleklerde de çalışmışlardır[71].

İlkel toplum aşamasında kadınların aile içi iş bölümünde çeşitli işleri görev olarak üstlendikleri ve özellikle tarımda ve ev-içi üretimde ekonomik hayatta faal rol üstlendiği belirtilmektedir[72].

Göçebe yaşam tarzından, yerleşik düzene geçilmesi birçok toplumsal yapı değişikliklerini beraberinde getirmiştir. Yerleşik düzende, kadınların daha çok "geleneksel" rollerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Erkekler, üretim alanında toplumsal gücü ellerinde tutmakta; kadınlar üretime ek olarak yeniden üretim faaliyetlerinin sorumluluğunu da üstlenmişlerdir[73]. Bu noktada kadınların yaptığı işlerin görünmez kılınıp, ikincil plana atılmasının sebebi ev işleriyle tarımsal üretim faaliyetlerinin bir bütün olarak görülmesi ve ayrıştırılmamasıdır[74].

---

[69] Şükran Ertürk, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası: AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 1.b., Ankara, 2008, s.7.

[70] Serpil Aytaç, vd., **a.g.e.,** s.18.

[71] Şerife Durmaz, "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(3), 2016, s.38.

[72] Şelale Uşen ve Meltem Delen Güngör, "Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği", **Kamu-İş Dergisi,** C:11, S:4, Ankara, 2011, s.131,132.

[73] Mehmet Ecevit, "Tarımda Kadının Toplumsal Konumu: Bazı Kavramsal İlişkiler", **Amme İdaresi Dergisi,** C:27, S:2, 1994, s.101.

[74] Esin Candan ve Semiha Özalp Günal, "Tarımda Kadın Emeği", **Tarım Ekonomisi Dergisi**, 2013: 19(1), s. 95.

Yerleşik dönemin, toplumsal felaketlere yol açan sonuçlarından biri de şüphesiz ki iktidar kavgasının vücut bulmuş olan hali "savaşlardır". Savaşlarda kaybedilen işgücü yerini "köleler" ile doldurmuş, kölelerin de büyük kısmı kadınlardan oluşmuştur[75].

1.2.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem

1.2.2.1. Sanayi Devrimi ve Dönüşüm

Kadınlar özellikle Sanayi Devrimi ve sonraki sürece kadar çalışma hayatında köle, çırak gibi asli işçilik rolünde olmayan rollerde iken, "modern" anlamda çalışma hayatında varoluşları 18.yüzyılın sonlarına denk gelmektedir[76]. Şüphesiz bundaki ana sebep sanayi devrimi adı verilen, toplumsal hayatı baştanbaşa değiştirip şekillendiren bir sürecin başlamasıdır. Bunun temel sebebi, ekonominin fiziksel merkezi hane iken Sanayi Devrimi ile ev ve işyeri arasında ayrım ortadan kalkmış ve önemli bir direnç noktası kırılmıştır[77]. Sanayi Devrimi, üretim sürecinde basit aletler ve zanaatın yerine, fabrikaları, makineleri ve yeni icatları geçirmiştir[78].

Giddens bu sürecin etkilerini şöyle tanımlamaktadır:

> Yalnızca iki yüz yıl gibi kısa bir süre zarfında, …sınırsız bir toplumsal değişim dizisi ortaya çıkmıştır. Köken olarak Batı Avrupa'dan yayılan bu değişimler, etki alanları itibariyle artık küreseldir. Sanayi devrimi tarihte binlerce yıl boyunca insanoğlunun yaşadığı tüm toplumsal örgütlenme biçimlerini tamamen ortadan kaldırmıştır.[79]

---

[75] Seda Çullu, Türkiye'de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, 2009, s.24. ve Tülin Dalkıranoğlu, Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** 2006, s.9.

[76] Abdullah Yılmaz, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci, "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 9(2), 2008, s.91.

[77] Richard Sennett, **Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, 2002, s.33.

[78] Özlem Işığıçok, **21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2005, s.8,9.

[79] Anthony Giddens, **Sosyoloji Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş,** İstanbul, Phoenix Yayınları, 2005, s.3.

Bir başka anlatımla modern anlamda "işçi" kadınların, bir ücret karşılığı çalışması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir[80]. Gerçekten de tarihsel süreç izlendiğinde kadınların sanayi devrimi ile birlikte ücretli işçi olarak çalışma yaşamı içinde modern anlamıyla yer aldığını kabul edebiliriz[81].

1.2.2.2. Savaş Yılları ve "Kadın İstihdamına Talep"

Kadınların modern anlamıyla çalışma hayatında yerini almalarında önemli kırılımlar mevcuttur. Her ne kadar literatür sanayi devrimi ve sonrası olarak çoğunluklu bir ayrıma gitse de bazı yazarlar tarafından "Savaş Yılları" Sanayi Devrimi kadar önemli bir kırılım olarak görülmektedir[82].

19. yüzyıl sonlarına doğru metalürji, kimya, otomotiv, sektörlerindeki yükselme kadınların işgücünü sınırlandırsa da Dünya Savaşlarının yaşandığı yıllarda erkeklerin büyük bir kesiminin savaşta olması nedeniyle, kadın işgücünün sayısının tüm kesimlerde arttığı gözlemlenmektedir[83]. Bu noktada savaşların da kadınların istihdama katılmasında çok önemli bir noktada olduğu sonucunu doğurmaktadır. I. Dünya savaşı esnasında 1914-1918 yılları arasında iki milyon kadın işgücü içindeki erkeklerin yerini doldurmuş, böylece %24 olan toplam istihdamdaki kadın oranı 1918 sonunda %37'ye yükselmiştir[84]. Savaşa katılan ya da savaş hazırlığı yapan neredeyse tüm ülkelerde, kadınlar savaşa giden erkeklerin yerine işgücüne yedek işgücü olarak girmişlerdir. Bu yıllarda (1914-18 yılları) sadece İngiltere'de birbuçuk milyona yakın kadın çalışan, çalışma yaşamına katılmış, katılmak zorunda kalmıştır[85].

---

[80] Hatun Korkmaz, "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,** 2(5), 2014, s.96.

[81] Adnan Mahiroğulları, "Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar", **Istanbul Journal of Sociological Studies,** 0/32, Eylül-2011, s.43.

[82] Bu konuda detaylı bilgi için bkz: Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** S:2003-2004, 3(1), s.57.

[83] Faruk Kocacık ve Veda Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C:6, S:1, 2005, s.198.

[84] Pat Hudson, "Women's Work", **BBC-History** (Çevrimiçi) http://www.bbc.co.uk/history/british/victorians/womens_work_01.shtml, E.T: 12.05.2019

[85] Emel Emre, "Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Kadın", **Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası**, 2004 ESM, Ankara; Aktaran: Merve Yılmaz ve Yeliz Zoğal, "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa

Savaş dönemler, kadınların işgücüne katılmasında etkili olsa da İkinci Dünya Savaşına giden süreçte meydana gelen 1929 Buhranı (Ekonomik Bunalım) ile ortaya çıkan işsizlik kadınları tekrar çalışma hayatından çekmiştir. Ancak bu uzun süreli bir geriye gidiş olmamış, İkinci Dünya Savaşı ile erkek işgücünün azalması ve büyüyen ve sürekli gelişen savaş sanayi kadınları tekrar çalışma hayatına döndürmüştür[86].

Özellikle II. Dünya Savaşı yıllarındaki veriler de incelendiğinde, bu süreç doğal olmaktan çok "yapay" sayılabilir. Bunun da sebebi *"önceki örneklerin bir devamı değil onlardan kopuştur."*[87] Bu yıllarda kadın istihdamı, bir dönüşümün eseri olarak ortaya çıkmamış, savaşın yarattığı erkek işgücünün azalmasını ikame etmiştir. Bu yönüyle kadınları yedek işgücü ordusu olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır[88]. Goldin tarafından yapılan bir analiz bu tanımlamayı doğrular niteliktedir. Bu analize göre, 1950 senesinde çalışan kadınların yarısından fazlası, sadece 1940 yılında çalışma hayatına dahil olmuş; 1940'lı yıllarda çalışmaya başlayan ve savaş sona erince çalışma hayatından çekilen kadınların yaklaşık %6'sı yeniden çalışma hayatına dönmüştür[89].

1.2.3. Küreselleşme ve Postfordizm Bağlamında "İstihdamın Kadınlaşması" ve Hizmet Sektörünün Gelişmesi

Küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği değişimler özellikle gelişmiş ülkelerde sanayi sektöründeki istihdamın gerilemesi ve aynı zamanda hizmet sektöründeki istihdamın artmasına sebep olmuştur[90]. Tabi bu genişleme neo-liberal politikaların etkisi ile özelleştirme, yabancı yatırımların artması, enformel sektörün

---

Örneği", **EconWorld2015@Torino,** 8-20 Ağustos, 2015; IRES, Torino, İtalya, s.8. (Çevrimiçi) https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf, ET: 10.09.2018

[86] Şerife Durmaz**, a.g.m.,** s.39.

[87] Alan Wolfe, **Whose Keeper? Social Science and Moral Obligation**, University of California Press, 1991, s. 54.

[88] Bu konuda detaylı bilgi için bkz: Umut Omay, "Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar", **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, s.137-165.

[89] Claudia Goldin, "The Role Of World War II In The Rise Of Women's Employment", **American Economic Review**, Vol.81, Nu.4, 1991, 740,742,745. Aktaran: Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, **a.g.m.**, s.58.

[90] Hasan Ejder Temiz, **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri**, 1. Baskı, Genel-İş Matbaası, İzmir, 2004, s.110.

genişlemesi ve atipik çalışma düzenleri olarak da kendini sıkça göstermiştir[91]. Nitelikleri fazla olmayan kadınların uzun süreler çalıştırılmaları ve kısa sürenin ardından diğerleri ile değiştirilebilmeleri kadın istihdamını önemli ölçüde arttırmıştır[92].

Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir'in ifadesiyle;

> Küreselleşme ve hızlı teknolojik değişme, dünya ekonomisinde geniş kapsamlı bir yeniden yapılanmayla birlikte köklü değişiklilere yol açmaktadır. Bu değişim, emek süreci, çalışma ilişkileri ve emek piyasalarını da derinden etkilemekte ve dönüştürmektedir. Savaş sonrası dönemi karakterize eden Fordist-Taylorist üretim modeli bu değişime ayak uyduramayıp çökerken, temel özelliği esnek olan postfordist bir üretim modeli tüm dünyada yaygınlaşmaktadır. Bu değişim ve dalgalanma, işletmelerin ve emek sürecinin esnek olmasını gerektirmektedir[93].

Küreselleşmenin etkisi sadece hizmet sektörünün genişlemesi olmamıştır. Küreselleşme refah devletinde ortaya çıkardığı sonuçları itibariyle bir takım yeni riskleri getirmiştir.

Peter Taylor-Gooby tarafından bu yeni riskler dört sınıflandırma ile sunulmuştur[94]. İlk olarak, kadınların işgücüne katılım oranları gözlemlenebilir bir şekilde artmıştır. İlk bakışta bu durum olumlu görülse de katılım oranlarındaki bu artış iş ve aile yaşamında denge kurulmasını zorlaştırmış ve kadınları daha çok enformel sektörde düşük nitelikteki işlere itmiştir. Bir başka ifade ile kadın istihdamı niteliksiz işlerde yoğunlaşmıştır. İkincisi, yeni dönemde yüksek ve iyi eğitimli kişilerin teknolojik gelişmelerle paralel olarak istihdamı artacak, düşük eğitimliler işgücü piyasasındaki yerlerini kaybedecektir. Şüphesiz kadınların eğitim düzeyinin

---

[91] Bu konuda detaylı bilgi için bkz: Oğuz Karadeniz, "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", **Çalışma ve Toplum,** 2011/2, 83-127.

[92] Guy Standing, "Global Feminization Through Flexible Labour: A Theme Revisited", **World Development**, Vol:17, No.3, 1989, s.593.
(Çevrimiçi)
http://www.brooklyn.cuny.edu/web/aca_socialsciences_polisci/150422_IA_Comps_StandingGlobal-Feminization-Through-Flexible-Labor.pdf, E.T: 17.05.2018

[93] Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 60, 2012, s.1.

[94] Peter Taylor-Gooby, **New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State**, Ed. Peter Taylor-Gooby, Oxford, Oxford University Press, 2004, s.3-5.

daha düşük olduğu dikkate alındığında bu durum düşük eğitimli kadınlar için ciddi bir risk olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncüsü, refah devletinin yaşlı ve çocuk bakım alanında geri adım atacak olması, kadınların bu işi üstlenmelerini ve işgücü piyasasından uzak kalmalarına sebep olacaktır. Nihayet son olarak, hizmetlerin özelleştirilmesi, özellikle bakım hizmetlerinin pahalılaşmasına sebep olacak ve düşük gelirli grupların erişmesini engelleyecek ve kadınların işgücü piyasasına girişini engelleyecektir.

Kadınların çalışma hayatındaki en büyük kısıtlılıklardan olan beden gücüne dayalı işlerin azalması, teknolojinin gelişmesi ile (biyo, çevre ve nano) kadın istihdamının bu alana yönelmiş olması ve hizmet sektörünün genişlemesi kadın istihdamını olumlu etkilemiştir[95].

Küreselleşme döneminin başında, artan yeni iş alanları ve hacmine daha çok kadınlar dahil olmuştur. Bu durum doktrinde de "kadınsallaşma" olarak tanımlanmış küresel bir eğilim olarak karşımıza çıkmıştır. Kadınlaşma burada iki anlamda kullanılmaktadır. Birincisi, daha fazla işe kadınlar dahil olurken, esnek işler ya da işgücü ihtiyacı artmaktaydı; ikincisi ise enformel sektör genişlemeye başlamış ve hizmet sektörünün büyümesi ile kadınsallaşma eğilimi artmıştır[96].

1.2.3.1. Esnekleşme

1970'lerin ilk yarısında başlayan ve uzun süre devam eden yapısal ekonomik kriz ve kesif Japon rekabeti karşında endüstriler ve işletmeler (özellikle otomobil) 1980'li yıllarda hızlı bir yeniden yapılanma ve değişim periyoduna girdiler. İkinci Dünya Savaşı sonrasının egemen üretim paradigması Fordizmi dönüştürmek amacıyla yeni teknoloji ve Japon üretim ve yönetim tekniklerini bünyelerine uyarlamaya başladılar.

Bu dönüşüm ve yeniden yapılanma süreci kimi yazarlar tarafından, yaygın bir biçimde post-Fordizm olarak tanımlanan yeni üretim paradigmasının ortaya çıkışı olarak yorumlanmaktadır. Post-Fordizm, kitle üretimine esneklik, kalite ve vasıf gibi yeni özellikler ilâve ederek Fordizm'in kimi boyutlarını tersine çevirmektedir.

[95] Sayım Yorgun, "Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı", **Sosyoekonomi Dergisi**, 11(11), 2010, s.173,174.
[96] Guy Standing, **a.g.e**, İletişim Yayınları, s.108-,109.

> Bu boyutlar şimdiye kadar zanaat üretimini karakterize etmiştir. Post-fordizm işçilere saygınlıklarını iade etmekte ve vasıf ve otonomiyi kitle üretimi yapan işletmelere geri getirmektedir[97].

1970'lerin başından itibaren fordist sistemde verimlilik düşüşlerinin yaşandığı bilinmektedir. Küreselleşme sürecinin bir çıktısı olarak uluslararası ticaretin genişlemesi ile "tipik/standart" ürünlere olan talebin düşerek, daha farklı özelliklerin talep edilmesi fordist sistemin bu talepleri karşılayamaması ile sonuçlanmıştır. Özellikle Japonya'daki esnek üretim şekillerinin başarılı sonuçları, diğer ülkelerin de üretim sistemlerini farklılaştırmalarına, bu yönde arayışlara neden olmuştur[98].

Bu noktada kadın emeği oldukça kritik bir öneme sahiptir. Bunun sebebi ise, kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha ucuz olması, kadınların daha uyumlu çalışması ve tekrara dayalı işlerde kadınların gösterdiği başarıdır. Dolayısıyla kadın emeği, verimliliğin yüksek olması sebebiyle fazlaca talep görmüştür[99].

Fordist üretim sisteminin sona ermesi, sıfır stok anlayışı, çok yönlülük gibi gerekçelerle istihdam ilişkileri de değişmiştir. Ortaya çıkan yoğun rekabet, esnek çalışma koşullarını da beraberinde getirmiştir. Hem hizmet sektörünün yükselen artışı hem de esneklik ihtiyaçları, kadın işgücü talebini arttırmıştır. Kadınların ailevi sorumlulukları, bakım yükümlülükleri, refah devletinin "çöküşü" sonrası bu yükümlülüklerinin kadınların "sırtına binmesi" kadınların esnek çalışma koşulları içerisinde daha yoğun yer alması sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Sonuç olarak kadınların daha çok enformel sektörde, atipik çalışma düzeninde yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Esnek çalışmanın en yaygın formu ise kısmi istihdamdır.

---

[97] Zeki Parlak, "Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar", **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1999, s.83,84.
[98] Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, **a.g.m**., s.59.
[99] Saniye Dedeoğlu ve Turan Subaşı, **Kalkınma ve Küreselleşme**, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 1. Baskı, 2004, s.96,97.

Tablo 2: Toplam İstihdam İçerisinde Kadınlarda Kısmi Süreli Çalışma (2018)

Ülke/2018-%			
Belçika	41	Hollanda	76
Bulgaristan	2	Avusturya	47
Çekya	11	Polonya	10
Danimarka	35	Portekiz	11
Almanya	46	Romanya	7
Estonya	15	Slovenya	14
İrlanda	30	Slovakya	7
Yunanistan	13	Finlandiya	21
İspanya	24	İsveç	33
France	29	İngiltere	40
Hırvatistan	7	İzlanda	34
İtalya	32	Norveç	38
Kıbrıs	14	İsviçre	61
Letonya	10	Karadağ	4
Litvanya	9	Makedonya	4
Lüksemburg	32	Sırbistan	10
Macaristan	6	Türkiye	19
Malta	23		

Kaynak: Eurostat, Toplam İstihdam İçerisindeki Kadınların Kısmi Süreli İstihdam Oranı, E.T: 20.04.2019

Tablo 2'de Eurostat verilerine göre toplam istihdam içerisinde, kısmi süreli çalışan kadınların yüzde değerleri görülmektedir. Görüleceği üzere, neredeyse gelişmiş ülke olarak kabul edebileceğimiz tüm ülkelerde, kadın istihdamında kısmi süreli çalışma öne çıkmaktadır. Örneğin cinsiyet fark etmeksizin, toplam istihdam içindeki kısmi süreli oranı 2018 yılında %10,4 iken; kadınlarda bu oran %18,8 ve erkeklerde %6,6'dır.

1.2.3.2. Evde Çalışma

"Ev eksenli çalışma" ya da "evde çalışma", evde üretimi ya da hizmeti gerçekleştirilen tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Her iki kavram da ev merkezli çalışmayı tanımlasa da ev eksenli çalışma kavramı daha çok geleneksel üretim modelini; evden çalışma kavramı ise modern üretim/hizmet biçimini tanımlamaktadır. Ev eksenli çalışma, bu tanımlamadan yola çıkarak, daha eski bir

arka plana sahip uygulamadır. Tarihsel süreç içerisinde, evde dikim, tadilat, boncuk yapımı vb. tüm işler bu kapsamda değerlendirilebilir. Evden çalışma ise uzaktan çalışma, tele çalışma gibi daha çok kısmi çalışma türlerini içeren bir kavramdır[100].

Evde çalışma, aslında Sanayi Devrimi sürecine kadar kadın çalışanların yoğun çalışma biçimi iken, Sanayi Devrimi sonrası "işyerlerinin" oluşması ile evden kopuş yaşanmıştır. Ev eksenli üretim biçimleri, post-fordist dönemde de üretimin ve buna bağlı organizasyonun önemli parçalarından olmuştur[101].

Eve iş vermek, temelde emek maliyetlerini azaltmak açısından sıklıkla kullanılmıştır. Kadın işgücü ise, evden çalışmayı, diğer bakım vb. sorumlulukları da üstlenebilecek olmaları sebebi ile kabul etmiştir. Eve verilen iş ve elde edilen çıktı karşılığı maliyete katlanma gibi hususlar, esnek üretimin de bir parçası olduğundan post-fordist sistemin önemli yapı taşlarından olmuştur[102]. Bakım yükümlülüğü kapsamında özellikle çocuk sahibi olan anneler, özellikle dokuma sektöründe "parça başı" işler yapmış ve bu da ikincil gelir getirici bir model içerisinde kadının işgücünde olmasını ve kalmasını sağlamıştır[103].

1.2.4. Kadınların İstihdamını Etkileyen Unsurlar

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri araştırmak amacıyla fazlaca çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucu elde edilen bulgular, kadınların işgücüne katılımında belirleyici faktörlerin eğitim ve ekonomik koşullar olduğunu göstermiştir[104].

---

[100] Fatma Kocabaş, Senem Besler ve Verda Canbey Özgüler, "Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:9, Sayı:18, 2017, s.180.

[101] Mehmet Kaya ve Bahar Burtan Doğan, "Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt:15, Sayı:58, 2016, s.1071.

[102] Yıldız Ecevit, "Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler", Küresel Pazarlar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği. Der. Ferhunde Özbay**, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı**, İstanbul, 1997, s.58-59.

[103] Elçin Akıncı, "Kadın İstihdam ve Kadınların Çalışma Şartları. Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması", Marmara Üniversitesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2018, s.22.

[104] Bu konuda detaylı bilgi için bkz: Tekin Akgeyik, "Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz". **Journal of Social Policy Conferences**, 2017, s.36.

Her ülke için olduğu gibi yaklaşık olarak kadın ve erkek işgücü eşitken, kadınların işgücüne katılmalarının, erkeklere nazaran daha düşük olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu fark nispeten daha az olmakla birlikte, üretimin esnekleşmesi, küreselleşme gibi gelişmeler ile farklı formlar ile işgücünde var olmaktadırlar.[105]

İkinci Dünya savaşı, kadınların işgücüne katılımı konusunda bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde savaş sonrasından başlayarak günümüze kadar kadınların işgücüne katılımı tutarlı bir şekilde artarak devam etmiştir. Bu oranlar gelişmiş ülkelerde daha fazla gerçekleşmiştir. Dünyadaki bu trendin aksine Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları aynı tutarlı artışı gösterememiştir. Aksine kadınların işgücüne katılım oranları son 20 yıldır gerileme göstermektedir.[106]

Kadınların istihdamını etkileyen temel unsurları, doğurganlık/modern doğum kontrolleri, eğitim, büyüme, bireyci kültürün gelişmesi, kadın hareketlerinin tarihsel süreçteki ağırlığı ve kazanımlar, ücret, hizmet sektörünün genişlemesi olarak genellemek mümkündür.

Özellikle büyüme oranları ile kadınların işgücüne katılması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir[107]. Tabi bu noktada büyümenin sağlanması mutlak bir istihdam artışı anlamına da gelmemektedir. Büyümenin yapısı, iç veya dış pazara dönüklüğü, emek mi sermaye mi yoğun bir üretim girdisi olduğu gibi sektörel büyüme oranları da büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi ve ilişkinin şiddetini belirlemektedir[108].

---

[105] Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, **a.g.m**., s.59,62.

[106] Özlem Ayvaz Kızılgöl, "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13/1, 2012, s.89.

[107] Şemsa Özar ve Gülay Günlük Şenesen, "Determinants of Female (non)Participation in the Urban Labor Force in Türkiye", **METU Studies in Development**, Vol:25, No:2, 1998, s.311-328.; Meltem İnce ve M. Hulusi Demir, "The Determinants of Female Labour Force:Empirical Evidence from Türkiye", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Nisan/2006, 1/1, s.71-90.; Aysit Tansel, "Economic Development and Female Labor Force Participation in Türkiye: Time Series Evidence and Cross-Province Estimates", **Economic Research Forum**, Working Papers, 2001, s.1-24.

[108] Osman Cenk Kanca, "Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:21, Sayı:2, 2012, s.4.

İstihdamsız büyüme konusunda Güney Afrika'da yapılan bir çalışmada 2000 yılından 2007 yılına kadar olan gayrisafi yurtiçi hasıla artış oranı hesaplanmış; bu oranın %5,4 olmasına rağmen istihdam sadece %3'lük artış oluştuğu tespit edilmiştir[109].

Kadınların istihdamı ya da makro bir bakışta işgücüne katılmalarını etkileyen önemli bir veri de çocuk sayısıdır. Çocuk sayısının giderek düşmesi, kadınların çalışma hayatına katılmasında önemli ölçüde artışa sebep olmuştur[110].

Başta gelişmiş ülkelerdeki kadınların aile büyüklüğünü belirlemeye dair imkanları, modern doğum kontrol ilaçları, yasal kürtaj ve yardımcı üreme teknikleri gibi yollarla genişlemiştir. Eş zamanlı olarak işgücüne katılma seçenekleri de artmış, çok daha fazla kadının çocuksuzluğu tercih etmesine ve çok fazlasının da dışarıda çalışmasına imkan vermiştir[111].

Güvencesizlik, evlilik ve çocuk yapma konusunda da caydırıcı bir faktördür. Evlenme yaşındaki artışın hem erkek hem de kadınları farklı şekilde etkileyen güvencesizlikle alakalıdır[112].

Çocuk sahibi olmak, Türkiye'de kadın ve erkeğin harcadıkları karşılıksız çalışma süresini eşitleyen önemli bir geçiştir. Erkekler, çocuk varsa evde karşılıksız çalışmaya daha fazla yardımcı olmaktadır. Kadınlar ise çocuk sayısındaki artıştan ücretli çalışma saatlerinin azalması ve karşılıksız çalışma sürelerinin artması olarak etkilenmektedir[113].

Eğitim ve dolayısıyla eğitim düzeyinin, kadınların işgücüne katılması açısından iki etkisi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, eğitimi yüksek kadınlar daha

---

[109] Vinaye Ancharaz, "Trade, Jobs and Growth in Africa: An Empirical Investigation of the Export-Led Jobless Growth Hypothesis", 2011, **OECD**, s.2.
(Çevrimiçi) https://www.oecd.org/site/tadicite/48735521.pdf; E.T:04.03.2019.
[110]Tülay Ulusoy. "Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:53, 2017, s.744.
[111] Neil Gilbert, **A Mother's Work: How Feminism, the Market, and Policy Shape Family Life,** Yale University Press, 2008, s.35,36.
[112] Guy Standing, **a.g.e.,** s.116.
[113] Emel Memiş, Umut Öneş ve Burça Kızılırmak, "Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.179.

yüksek gelir elde edebilecek ve bu yüksek gelir de işgücüne katılımını arttıracaktır. İkincisi ise eğitimin maliyetini karşılamak için bu bir yatırım aracı olacak ve işgücü piyasasında var olarak bunu karşılayacaktır[114].

Kadınların özellikle enformel sektörde kayıtdışı çalıştıkları görülmektedir. Özellikle bu kayıtdışı istihdamın temel nedenlerini belirlemek çözümü noktasında da önemli bir bulgu olacaktır. Kayıtdışı istihdamın başlıca nedenlerini, gelir dağılımındaki bozukluklar, yoksulluk, işsizlik, nüfus artış hızı, etkin denetimlerin gerçekleşmemesi, gibi nedenler olarak sıralayabiliriz[115]. Özellikle kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmak açısından, işgücünün cazibesinin tüm alanlarda ön plana çıkarılması gerekmektedir.

Kadınlar çalışma hayatlarına dahil olsalar bile, var olan toplumsal cinsiyet ve fizyolojik temelli risk ya da sorumlulukların, özellikle bakım yükümlülüklerini, eşleri ya da devlet ile paylaşamamaları kadınların çalışma hayatından çekilmeleriyle de sonuçlanabilmektedir[116].

Son olarak kadınların yüksek oranlarda istihdamının önemli sorunlar yaratacağına dair görüşler de mevcuttur. Burada karşılaşılabilecek bazı sosyal sorunların (yüksek boşanma oranları, yalnız yaşama, evlilik dışı doğumlar, tek ebeveynli aileler ve küçük çocukların bakımının dış kaynak yoluyla sağlanması gibi) [117] etkilerinin de ölçülerek buna karşı tedbir alınması hem toplumsal önyargıların azaltılması hem de ortaya çıkabilecek olumsuz etkilerin kaynakta eritilmesi anlamına gelecektir.

---

[114] Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, **a.g.m**., s.66.

[115] Hicran Kasa ve Volkan Alptekin, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi,** Cilt:18 Sayı:17, 2015, s.8.

[116] Kadriye Bakırcı, "Hangi Çalışma Hukuku? Aile Dostu mu, Kadın Dostu mu?", **Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği** "Başka Bir Aile Mümkün Mü?", 2014, s.61. (Çevrimiçi) https://tr.boell.org/sites/default/files/baska_bir_aile_anlayisi_mumkun_mu.pdf; E.T: 14.03.2019

[117] Francis Fukuyama, **Büyük Çözülme**, Profil Yayıncılık, 2009, s. 90.

1.2.5. Eşitlik Kapsamında Kadın İstihdamı

Guy Standing tarafından Japonya uç örneği verilerek, konuyla ilgili önemli bir ifadeye yer vermektedir: *"Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyetlendirilmiş prekaryayı besleyen kültürel bir miras.*[118]*"*

Yapılan bir çalışmada çalışan kadınların ortalama olarak toplam mesailerinin yarısından fazlasının karşılıksız olarak çalışmaya ayırdıkları sonucu elde edilmiştir. Yine, iş yükü açısından kadın/erkek arasındaki fark günde 12 dakikadan 4,4 saate kadar değişmektedir. Gerçekten kadınların aile geçimini sağlayarak, refah devletinin görece zayıf ve erişiminin sınırlı olduğu Türkiye'deki tüm bireyler için esas sosyal güvenlik ağı olan kadının aile içerisindeki refah sağlayıcı rolünün açık göstergesidir[119].

Yapılan çalışmada, gelir dağılımı ve yoksulluk bağlamında ciddi eşitsizlikler saptanmıştır. Dayıoğlu ve Başlevent'e göre,

1. Kadınların önemli bir bölümü herhangi bir kişisel gelire sahip değildir ve bu da çalışabilir yaşlarda olup hiç kişisel geliri olmayan yetişkinlerin yüzde 90'ından fazlasını kadınların oluşturduğu anlamına gelmektedir.
2. Faaliyet gelirleri açısından kadınlar erkeklerin önemli ölçüde gerisindedir ve bunun sonucu olarak kadınlar kazanç dağılımının alt ucunda görece daha ağırlıklı temsil edilmektedir.
3. Kadınların elde ettikleri kazancın erkeklere göre daha eşitsiz biçimde dağılması, ortalamaların ötesine bakılması gerektiğine işaret etmektedir.
4. Faaliyet dışı gelir elde edenlerin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.
5. Elde varlıklardan gelir elde edenler arasında kadınların payı özellikle küçüktür.
6. Emekli maaşı ve diğer transferlerden yararlananlar arasında kadınların payı ortalama olarak daha yüksektir ve bu pay gelirle birlikte artmaktadır.
7. Kadınların hane gelirlerinin dağılımı, bir gelir karşılığında çalışan kadınların, kişisel geliri olmayan kadınlara göre dağılımının her noktasında daha iyi

[118] Guy Standing, **a.g.e.,** s.110.
[119] Emel Memiş, vd. **a.g.e,** s.178.

durumda olduklarını gösterirken, yalnızca faaliyet dışı gelire sahip kadınlar yalnızca üst gelir dilimlerinde daha iyi konumdadırlar.

8. Kadınların hane gelirlerinden kişisel gelirlerinin düşülmesi en fazla bir gelir karşılığı çalışan kadınların durumunu etkilemekte ve bu kadınları hiç kişisel geliri olmayan kadınların da altında yerleştirmektedir.
9. Kadınlarla erkeklerin durumunu eğitim, işgücü piyasasına erişim ve gelir itibariyle ölçen bileşik endeks, kadınların erkeklerden önemli ölçüde geride kaldığını, bu geride kalışın en fazla işgücü piyasasına erişimde öne çıktığını göstermektedir[120].

Global Gender Gap 2018 raporuna göre, eşitlik kapsamında Türkiye 149 ülke arasında 2018 yılı içerisinde 130. Sırada yer aldı. Söz konusu rapor incelendiğinde, özellikle politikaya katılım ve işgücü ile yine ücret eşitsizliği önemli ölçüde olumsuz etkilerden oldu[121].

1.2.6. Kadın İstihdamına Uluslararası Katkı

Uluslararası alanda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için dönüm noktası, "Kadınların İnsan Hakları Bildirisi Olarak" nitelendirilen Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin kabul edilmesidir[122]. Söz konusu Sözleşme ile sözleşmeye taraf ülkeler, kadınlara karşı ayrımcılığı yasaklamış ve var olan ayrımcılık uygulamalarını sona erdirmeyi kabul etmişlerdir[123]. Bu sözleşme sonrası, 1980 yılında Kopenhag, 1993 yılı Viyana Dünya İnsan Hakları Konferansı, 1995 yılında Pekin'de gerçekleşen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ayrımcılık ile mücadele ve kadın haklarının vurgusu açısından büyük önem taşımıştır. Avrupa Birliği gelişim sürecinde kadınlara ilişkin öncelik

[120] Meltem Dayıoğlu ve Cem Başlevent, "Türkiye'de Gelir Dağılımının ve Yoksulluğunun Toplumsal Cinsiyet Boyutları", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.154. (Kitabın editörleri tarafından orijinali İngilizce yazılmış olan Gender and Society in Türkiye adlı kitabın 5. Bölümü olarak yayınlanmıştır. Çev: Metin Çulhaoğlu)

[121] Global Gender Gap, **World Economic Forum**, 2018, s. 277.

[122] Berrin Oktay Yılmaz, Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi, **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi, 2009, s.1.

[123] 1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılan ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine katılmamız 11.06.1985 tarih ve 3232 sayılı Kanunla uygun bulunmuş, Bakanlar Kurulunca 24.07.1985 tarihinde 85/9722 sayılı kararla onaylanmış ve 14 Ekim 1985 tarih ve 18898 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.

ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması temelinde kadın istihdamının arttırılması olmuştur. Ancak gerek demografik gerek fizyolojik süreçler, kadınların çalışma hayatına katılmasını ya da çalışma hayatında kalmasını zorlaştırmaktadır.

1990'lardan beri en çok gündeme getirilen politika aracı 'iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarıdır. Uyumlaştırma politikaları bakım hizmetleri ebeveynlere yönelik izinler ve esnek çalışma düzenlemeleri olarak sayılabilecek üç temel araç vasıtasıyla politika gündemine taşınmaktadır. Aslında AB belgelerinde oldukça uzun süredir yer almakta olan 'iş ve aile yaşamını uyumlaştırma' konusu, Avrupa İstihdam Stratejisi ve Lizbon Zirvesi'nde istihdamla ilgili belirlenen hedefler doğrultusunda belirgin bir politika aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca Barcelona hedefleri olarak anılan; çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesini sağlamaya yönelmiş hedefler de üye ülkelerde uyumlaştırma politikalarının önemle ele alınmasında etkili olmuştur[124].

Avrupa Birliği açısından iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, kadın istihdamının arttırılması için önemli bir araç olarak kullanılmıştır. Şüphesiz, 2000 yılında gerçekleşen Lizbon zirvesinde, 2010 yılı için %60 oranında kadın istihdamı hedefi koyulması bu politikanın da önemini arttırmıştır.

2002 yılında Barcelona Zirvesi'nde 2010 yılında 0-3 yaş arası çocuk bakım hizmetinin %33'e, 3-6 yaş arası çocuk bakım hizmetinin ise %90'a çıkarılması hedef olarak konulmuştur[125]. 2006 yılında Avrupa Komisyonu tarafından İş, Özel ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Üzerine Birlik Düzeyinde Sosyal Tarafların Birinci Dönem Müzakere Raporu yayınlanmıştır[126].

Avrupa Birliğinde, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikasında kullanılacak araçlar 2006-2010 yılını kapsayan Yol Haritasında açıkça belirtilmiştir. Üç politika aracının kullanımına yönelik çalışmalar yapılmaktadır: Bunlar;

1) Çocuk bakım hizmetleri.

---

[124] Gizem İğde, "Avrupa Birliği'nde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği", İstanbul Üniversitesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** 2011, s.82.
[125] Nurgün Kul Parlak, "İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri", **Akademik Bakış Dergisi,** Sayı:58, 2016, s.172.
[126] European Commission, First-Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life, SEC (2006) 1245, Brussels, 12.10.2006.

2) İzin düzenlemeleri,

3) Esnek çalışma düzenlemeleridir

Avrupa Komisyonu'nun 2009 yılında yayımladığı Kadın-Erkek Eşitliği Raporunda kadınların ve erkeklerin ücretli ve ücretsiz isi eşit düzeyde paylaşması gerektiği belirtilirken, "babalık iznine" yönelik düzenlemelerin yapılmasına yoğunluk verilmiştir[127].

[127] Commission of the European Communities, Report from the Commission to the Council, the Euroepan Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Equality between women and men-2009, COM(2009) 77, Brussels, 27.2.2009.

1.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Kadınların, genel olarak dünyadaki gibi istihdam seyri Türkiye'de de "yedek işgücü" konumunda gerçekleşmiştir. Marksist bir tanımlama ile bu ifadeye yer verilebilmesinin temel sebebi, Türkiye'de kadınların atipik ve enformel sektörde yoğunlaşması, her an vazgeçilebilir olması ve ikincil niteliğinden kaynaklanmaktadır[128].

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına girmesi, batılı Avrupa ülkelerinden daha farklı seyretmiştir. Osmanlı döneminde, şer 'ren uygulanan yasaklar, kadınların toplumsal hayattaki rolü vb. sebeplerle Sanayi Devrimi sonrasındaki gibi bir seyir izlenmemiştir. Her ne kadar Sanayi Devrimi etkisini Türkiye'de geç dönemde görsek de makineleşmenin yaygınlaşması, fordist bir üretim sisteminde tecrübe ya da uzmanlaşmayı ikinci plana atmış, iş bölümleri içerisinde yoğun emek ihtiyacının ortaya çıkması kadın emeğine olan talebi de arttırmıştır[129]. Ancak bunun daha çok bir rol değişimi kapsamında ilerlediğini söylemek mümkündür. Köylerde buğday ve hayvan yetiştiren kadınlar, kırdan kente göç ettiğinde, ücretli çalışan olarak karşımıza çıkmıştır. Dolayısıyla kadınların bir işgücü olarak asıl karşımıza çıkışını, Dünya savaşları ile azalan erkek işgücü yerine yedek işgücü vasfıyla kadınların gelmesi ve küreselleşme ile değişen ve farklılaşan iş yapıları olarak nitelendirmek doğru olacaktır.

Türkiye'de kadın işgücünün tarihsel bir süreç içerisinde konumlandırılmasını kategorileştirmek mümkündür. Her kategorileştirmede olduğu gibi Türkiye'de kadın istihdamının seyri irdelenirken farklı dönüm noktalarına yer vermek uygun olacaktır.

Bunlar;

- Dünyadaki gelişmelere bağlı olarak Sanayi Devrimi,
- Birinci Dünya Savaşı,

[128] Detaylı bilgi için bkz: Oğuz Karadeniz, "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", **Çalışma ve Toplum,** 2011/2, 83-127 ve Umut Omay, "Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar", **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, s.137-165.

[129] Şengül Altan ve Aysel Ersöz, "Kadının Çifte Yükümlülüğü," **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı 2, 1994, s.32.

- Cumhuriyet sonrası,
- İkinci Dünya Savaşı,
- Küreselleşme olarak belirtilebilir.

Dönemsel kırılım içerisinde, bunları Tanzimat öncesi Osmanlı dönemi, Tanzimat ve I. Dünya Savaşı, Cumhuriyet ve II. Dünya Savaşı ile küresel/neo-liberal sisteme entegrasyon olarak incelemek sağlıklı olacaktır.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına dahil olması, işgücü piyasasındaki gelişmelerden ya da ekonomik faktörlerden kaynaklanmamış, bir zorunluluğun sonucunda gerçekleşmiştir[130].

1.3.1. Kadın İstihdamının Tarihçesi

1.3.1.1. Osmanlı Devleti Döneminde Kadın İstihdamı

Türkiye'de kadınların, Osmanlı Devleti öncesi siyasal alanda söz sahibi oldukları, toplumsal alanda etkinliklere katıldıkları, evliliklerde ise erkeklerle eşit haklara sahip olduğu bilinmektedir.[131]

Osmanlı Devleti'nin kurulmasıyla yerleşik hayatta kadın daha pasif roller almış ve statüsü de buna bağlı olarak değişerek, kadının toplumsal gelenekler içerisinde konumunun korunduğu ve dokuma gibi geleneksel alanlarda ailenin geçimine katkıda bulunduğu görülmektedir[132].

Tanzimat Fermanına kadar geçen dönemde yapılan tüm düzenlemeler kadınların kapanmalarına, sosyal hayattan uzaklaşmalarına yönelik olmuş ve çalışma hayatı açısından da kadınların bir işte çalışmaları şer'ren yasaklanmıştır[133].

16. yüzyıldan Tazminat 'a (1839) kadar geçen dönemde yapılan tüm düzenlemeler ise kadınların kapanmalarına, sosyal hayattan soyutlanmalarına yönelik olmuştur[134].

---

[130] Şerife Durmaz, **a.g.m.,** s.39.
[131] Nurcan Önder, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, C:1, Sayı:1, 2013, s.37,38.
[132] İnci Parlaktuna, "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:10, Sayı:4, 2010, s.1220.
[133] Aysen Tokol ve Yusuf Alper, **Sosyal Politika**, Dora Yayıncılık, 8. Baskı, 2016, s.114.

1.3.1.2. Tanzimat Dönemi: "Yasağın Kırılması"

Osmanlı Döneminde, tarım haricinde kadınların üretim süreçlerine daha genel bir ifade ile işgücü piyasalarına katılımı Tanzimat ile başlayan bir süreçtir[135]. Osmanlı döneminde Sanayi Sayımı sonuçlarında 1913'te gıda sanayide çalışan kadınların toplam istihdama oranı %31 iken, 1915'te %44'e yükselmiştir[136]. Bu noktada ise Dünya Savaşının önemli etkisi olduğu unutulmamalıdır. Dünya savaşına doğru, savaş sebebiyle işgücünden çekilen erkeklerin yerini kadınlar almaya başlamıştır[137].

Türkiye'deki sanayileşme çabalarının bir karşılığı olarak 1850'den sonra kadınlar çalışma yaşamında sıklıkla görülmeye başlamış ve özellikle tekstil işyerlerinde çalışmışlardır. Burada yapılan bir araştırmaya göre İzmir ve Uşak civarlarında halı atölyesi bulunmakta ve bu atölyedeki tezgahlarda 300 kadın çalışmaktaydı[138].

Karakışla tarafından yapılan bir çalışmada Uşak ilinde 1880'lerden 1900'lü yıllara kadın istihdamının 1.000-2.000 arttığı, 1913 yılında ise Orta ve Batı Anadolu'da sadece halı imalatı işinde 60.000 kadın çalıştığı belirtilmiştir[139].

Rumeli'de kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması 1840'lı yıllarda başlarken, Müslüman kadınlar önce Bursa ipek fabrikalarında 1860'lardan sonra çalışmaya başlamışlardır. Bu durum etnik köken itibariyle kadın çalışanlar açısından farklılık yaşandığını da göstermektedir[140].

---

[134] Yusuf Alper, Aysen Tokal ve Çağlar Özdemir, Sosyal Politika-II, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s.114.
[135] Nurcan Önder, **a.g.m**., s.37-38.
[136] Ömür Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın işçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, Eskişehir İTİA Basım evi, Eskişehir 1980, s.58.
[137] Ruhan İşler ve Canan Şentürk, "Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü", **International Journal of Social Sciences and Education Research**, Volume: 2(2), 2016, s.614.
[138] Ömür Zühtü Altan, **a.g.e.,** s.49.
[139] Yavuz Selim Karakışla, "Uşak'ta Kadın Halı İşçilerinin İsyanı (1908), **Toplumsal Tarih Dergisi**, Sayı:99, s.54-56. Aktaran: Güler Yılmaz, "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, s.70.
[140] Ahmet Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s.17.

1.3.1.3. Cumhuriyet Dönemi

Osmanlı Devleti ile Türkiye Cumhuriyeti açısından çoğu alanda olduğu gibi istihdam ilişkileri kapsamında da bir süreklilik söz konusudur. Kadın çalışanların bu denli yükselen istihdam trendi karşısında, Cumhuriyetin ilanı sonrası kadın çalışanları korumaya yönelik ilk müdahale 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile gerçekleşmiştir[141]. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, koruyucu düzenlemelerin ilki olması sebebiyle, öncelikle risk gruplarını hedef almıştır. Ancak sadece kadın ve çocuklarla yetinmemiş, yetişkin çalışanlarla ilgili de düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle kadın ve çocuk çalışanlar için, yaş, izin gibi çalışma koşullarına dair koruyucu düzenlemeler getirilmiştir[142]. 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile de çalışma hayatına ilişkin genel bir düzenleme yapılmıştır.

Türkiye'de kadınların asli bir unsur olarak çalışma hayatlarına girişi, ekonomik gelişmelerden ziyade bir zorunluluğun sonucu olarak ortaya çıkmış, I. Dünya Savaşı sırasında kaybolan erkek işgücünün yerine yedek işgücü olarak kadın emeğine talep artmıştır.

II. Dünya Savaşı da Birinci Dünya Savaşı sürecinde olduğu gibi kadın istihdamına talebi önemli ölçüde arttırmış, 1937 yılında işyerlerinde çalışan kadınların toplam istihdama oranı %18,9 iken, bu oran 1943 yılında %20,7'e yükselmiştir[143].

Kadınların Türkiye'de aktif olarak çalışma hayatına entegrasyonunun 1950'lerde gerçekleştiğini belirtmek mümkündür[144]. 1950'li yıllarda sanayileşme, ekonomik politikalar, kırdan kente göç, kayıtdışı istihdamdaki artış kadınların işgücüne katılımını etkilemiştir[145].

Tarım sektöründe makineleşmenin yaygınlaşması ve sanayileşmenin artmasına bağlı olarak, köyden kente göç hızlanmıştır. 1950'li yıllar, kadın istihdamı

---

[141] Sakine Uygur, **Kadın İşçiler ve Sorunları**, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, No:27, Ankara, 1999, s.21.
[142] Nurcan Önder, **a.g.m**., s.39.
[143] Ahmet Makal, "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56-2, s.121.
[144] Fatih Kocacık ve Veda Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C:6, S:1, 2005, s.196.
[145] Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2010, s.220.

açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz de kırdan kente göçün, Türk kadın çalışma hayatı açısından önemli bir kırılım yarattığını belirtmiştir. Makal'a göre[146], kadınların işgücüne katılımının büyük oranda düşmesi iki sebebe bağlıdır. İlki, dönemsel olarak, bu sürecin II. Dünya Savaşı sonuna denk gelmesi, erkeklerin tekrar işgücüne dönmesidir. İkincisi ücretsiz aile işçisi olarak rol üstlenen kadınların, kırdan kente göç ile ev kadını rolleri üstlenmesidir. Toksöz'e göre[147] de %70'lerden başlayıp çok ciddi bir kopuş yaşayarak kadınların işgücüne katılımının %20 seviyesine ulaşmasının temel sebebi göçtür. Çünkü, kadın kırda, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentte kendi niteliklerine uygun bir iş bulamamış ve tarım işi de yapamayacağı için eve çekilmiştir.

Türkiye'de kadının işgücü piyasasına girişi, savaşların etkisiyle erkeklerin işgücünden çekilmesi sonucu ikame zorunluluğuyla doğmuştur. Kadınlar azalan işgücünü takviye etmiş, savaşlar sırasında istihdamı artmış ve savaşlar sonucunda erkeklerin tekrar işgücüne katılımıyla, düşmeye başlamıştır[148].

1.3.1.4. Neoliberal Dönüşüm: "Yapının Yeniden İnşası"

1980'lerde başlayan küresel dönüşüm, Türkiye'yi de sürece dahil etmiş ve serbest piyasa ön plana çıkmıştır. Bu dönem ve neo-liberal dönüşümün bir sonucu olarak özelleştirmeler gerçekleşmiş ve kamuda istihdam hacmi daraltılmıştır. Ancak söz konusu daralmayı karşılar nitelikte işgücü talebi oluşturulamamış ve bu durum da işsizlik ve kadın istihdamında önemli ölçüde düşüşü de beraberinde getirmiştir[149]. 1980 sonrası yapı, fordist sistemin çözülmesi, küreselleşme, artan göç, teknolojinin gelişimi gibi çalışma hayatını topyekûn değiştirici, derinden etkileyen bir hale bürünmüştür. Çalışma kapsamında tartışılacak iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması politikaları da aslında bu köklü değişikliklerin etkisinin aile yapısı üzerindeki

---

[146] Ahmet Makal, "Türkiye'de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği**, Editörler: Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2012, s.74.

[147] Gülay Toksöz, **a.g.m**., s.92.,

[148] Nur Mardin Bekata (Proje Direktörü), "Sağlık Sektöründe Kadın", **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,** Ankara, Nisan, 2000. s.14

[149] İlyas Karabıyık, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,** 2012, s.239.

çözülmeleri gidermek, kadın çalışanların çalışma hayatlarında varlıklarını sağlarken, aynı zamanda diğer sorumlulukların, eş, devlet ya da diğer paydaşlarla paylaşılmasını sağlamak üzere kurumsallaşmıştır.

1.3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamına Genel Bakış

1.3.2.1. Türkiye'de Kadınların İstihdamdaki Yeri

2000'li yıllarda, Adalet ve Kalkınma Partisi emek politikalarını ve politikaların içine gömülü olduğu iktisadi, siyasal ve ideolojik kurumları yeniden yapılandırmaktadır. İşgücü politikaları, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi geniş bir düzlemde düşünüldüğünde, Adalet ve Kalkınma Partisi, tüm bu alanlarda reform adı altında düzenlemeler yapmıştır ve yapmaktadır[150]. Bu reform çalışmaları, çalışma kapsamında gruplandırılan ana düzenlemeleri oluşturmuştur. Türkiye'de özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönünden yenilikçi ve koruyucu düzenlemeler, esnek çalışma formlarının hayata alınması, iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamındaki neredeyse tüm düzenlemelerin 2000'li yıllarda gerçekleştiğini söylemek mümkün olacaktır.

1.3.2.2. Patriarka ve Kadın

Türkiye'de 20. Yüzyıldan başlayan ve 21. Yüzyılda da takip eden politikalar ile işgücü talebi ve bunun içerisindeki kadın payı da oldukça düşük seviyede kalmıştır. Toksöz'ün ifadesi ile *"özel patriarka ciddi bir meydan okumayla karşılaşmamış[151]"* çatışmadan uzak kalmıştır.

Toksöz'e göre, yüksek gelir seviyesine sahip olan, eğitim düzeyi yüksek ve uzmanlaşmış mesleklerde çalışan kadınların partriarkayı sarsma ve zayıflatma imkanları bulunmaktadır[152]. Özellikle bakım hizmetlerinde, Türkiye'de yükümlülüğün "kadın" üzerinde bırakıldığı görülmektedir. Bu noktada bakım

[150] Bağımsız Sosyal Bilimciler, Bağımsız Sosyal Bilimciler, Ed. Korkut Boratav, Fikret Şenses, Oktar Türel ve Ebru Voyvoda, **AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu**-Türkiye'de İşgücü Piyasalarındaki Gelişmeler, Yordam Kitap, 2015., "Bölüşüm İlişkilerine Neoliberal Saldırı", s.71.
[151] Gülay Toksöz, "Kadın'dan Aile'ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", 8. **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu**, s.119.
[152] Gülay Toksöz, **a.e**., s.119.

hizmetlerini üstlenecek kamusal kurumların genişlemesi gerekmekte iken, cinsiyete dayalı işbölümü desteklenmekte ve kamusal patriarkanın varlığı sürmektedir[153]. Türkiye'de patriarka, özellikle bakım hizmetleri noktasında yaşlı ve çocuk bakımı endeksli tartışılması gereken bir alandır.

1.3.2.3. Klientalizm Kapsamında Sosyal Yardımlar

Türkiye'de sosyal yardımların temeli Osmanlı döneminde de yer alan geleneksel bir yapıdan gelmektedir. 1986 yılında Anavatan Partisi tarafından kurulan ve daha çok Fak Fun Fon olarak bilinen Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu bulunmaktadır. Bu tip fonlardaki temel amaç "bağış" mekanizması ile devletin kontrol ve denetiminde yoksullukla mücadele aracının oluşturulmasıdır.

Yakın geçmişteki temel uygulama farkı ise, Adalet ve Kalkınma Partisi döneminde, 2004 yılında Başbakanlığa bağlı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM) bünyesinde toplanarak merkezîleşmedir[154]. Nitekim, neoliberal bir ideolojinin kurumsallaşması bağlamında tutarlı bir adım olarak görülmektedir.

1.3.2.4. Muhafazakarlık ve Adalet ve Kalkınma Partisi

Adalet ve Kalkınma Partisi hükümeti, kendisini "muhafazakar demokrat" olarak tanımlamakta[155], kadınlara "aile" içerisinde de ailenin varlığını sağlama ve devam ettirmede önemli görevler vermektedir. Muhafazakârlık ve liberalliği birbirine eklemleyen Turgut Özal siyasi geleneği ile paralel düşüncelere sahip olan Adalet ve Kalkınma Partisi hükümeti dönemlerinde doğum oranlarının arttırılmasına gayret edilmiştir.

---

[153] Gülay Toksöz, **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dedeoğlu ve Gülay Toksöz, "Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği" İletişim Yayınları, 2017, s.118.

[154] Orkun Saip Durmaz, "Neo-Liberal Sosyal Politika Rejiminin Tesisi ve AKP", **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, s.162.

[155] Yalçın Akdoğan, **Muhafazakâr Demokrasi**, AK Parti Yayınları, Ankara, 2003, s.113.

"Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı"nın ismi aslında Türkiye'deki refah sisteminin temeline kimin konumlandırıldığı göstermek açısından çok değerlidir. Burada yer alan "aile" ifadesi, daha çok muhafazakar temelli bir yapıyı göstermekte, refahı, korumayı vb. sosyal politika önlemlerini aile temelli tanımlamaktadır.[156].

1.3.2.5. Ulusal İstihdam Stratejileri Kapsamında Kadın İstihdamı

İşsizlikle mücadele etme amacıyla, merkezi idare ve buna bağlı kuruluş ve paydaşlar tarafından alınacak aksiyonlar bütününü içeren bir strateji belirlenmesi ve bu stratejinin uygulanmasına dair eylem planının oluşturulmasına yönelik olarak "İstihdam Danışma Kurulu" oluşturulmuştur.

Ulusal İstihdam Stratejilerinin hazırlanması fikri bu Kurul vasıtasıyla oluşmuştur. Strateji kapsamında hazırlanan ilk üç yıllık Eylem Planlarında (2014-2016), 40 hedef, 57 politika ve 219 tedbire yer verilmiştir. 2014-2016 dönemi Eylem Planları, başarıyla uygulanarak tamamlanmıştır[157].

Strateji, dört temel politika ekseni üzerinde vücut bulmaktadır. Bunlar:

- Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi
- İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması
- Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması
- İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesidir[158].

2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejileri kapsamında,

- *Kırdan kente göç eden kadınların işgücü piyasalarında yer edinebilmeleri için programlar düzenleneceği,*
- *Toplumsal cinsiyet eşitliğini temin suretiyle kadınların statülerinin iyileştirilmesi gerektiği,*

[156] Bağımsız Sosyal Bilimciler, **a.e**., "Bölüşüm İlişkilerine Neoliberal Saldırı", s.78.
[157] Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda
[158] Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü http://www.uis.gov.tr/temelpolitikaeksenleri/iskig/

- *Kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel iş bölümü nedeniyle ev içi ve bakım sorumluluklarının kadının üzerinde görülmesi, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliği gibi sorunlar sebebiyle kadınların halen işgücü piyasasında yeterince yer alamadığı görülmekte olduğu gibi gerçekçi tespit ve önlemler de yer almıştır*[159]*.*

1.3.2.6. Kalkınma Planları: Kadın İstihdamına Farklı Bir Bakış

Kalkınma planları, kamusal idarenin işgücü ve istihdam yapısı ya da uygulanacak politika bütünü hakkında tutumlarını gösteren belgelerdir. Kalkınma planlarına kadınların girmesi ilk olarak 1990-1994 dönemine ilişkin Altıncı Beş Yıllık kalkınma Planıyla olmuştur. Planda kadınların hizmet ve üretim sektörlerinde istihdamını arttırmak için gerekli alt yapının sağlanacağı şeklinde genel bir ifadeye yer verilmiştir[160].

Kadın istihdamının önünde en büyük engelin çocuk bakımı olduğu açıktır. Hem iş ve aile uyumlaştırılması hem de kadın işgücünün arttırılması amacıyla, 2001-2005 dönemini kapsayan Sekizinci Kalkınma Planı, 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı ve 2013-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı 4-5 yaş çocuk okullaşmada hedef belirlemiştir. Bu hedef sırasıyla %25, oranın arttırılması ve %70 olarak belirlenmiştir[161].

Onbirinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023), *"Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir."* Denilmektedir. Dolayısıyla iş ve aile yaşamı uyumlaştırmasına yönelik ilk ve önemli aksiyonların, bakım hizmetlerine ilişkin olması planlanmıştır.

[159] Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi.
[160] Gülay Toksöz, **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın,** a.g.m., s.121.
[161] Beşinci, Altıncı, Yedinci, Sekizinci, Dokuzuncu ve Onuncu Kalkınma Planları.

1.3.2.7. Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı

Kadınların işgücü piyasasına düşük katılımının bir sorun olduğu Adalet ve Kalkınma Partisi hükümeti tarafından son yıllarda dile getirilmeye başlanmıştır. Bu sorunu gidermeye yönelik sıklıkla tartışılan konu çocuk bakımını sübvanse ederek kadınların işgücü piyasasına girişlerini ve piyasayla bütünleşmelerini kolaylaştırmaktır. Ayrıca, erken emeklilik ve birden çok kaynaktan dul-yetim maaşı alınabilmesi gibi koruyucu yasal düzenlemelerin tedricen ortadan kaldırılmasının da kadınların işgücü piyasasına yönelmelerini sağlaması beklenmektedir. Ancak, kadınların önündeki fırsatların arttırılması, işgücü piyasasına girişle ilgili maliyet düşürücü politikalarla sınırlı kalmamalı, bunun ötesine geçerek istihdam karşılığı elde edilen geliri arttırıcı gelir ve istihdam politikalarını da kapsamalıdır[162].

2008-2013 yıllarını kapsayan strateji ve hedeflerden oluşan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı kadın ve erkek eşitliğinin kadınların işgücü piyasasında yer almaları ile bağlantı kurmuştur.

Ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınların, kırdan kente göç etmesi ile işgücü piyasalarına dahil olamadıkları, olanların ise çoğunlukla enformel sektörde yer aldığı görülmektedir. Bu durum ise, kadınların eğitim seviyesi, kamusal çocuk bakım imkanlarının sınırlı olması, diğer aile birey bakımlarında kadınların sorumluluklarını yansıtan geleneksel fikirlerden kaynaklanmaktadır[163]. Bu sebeple özellikle kamusal belgelerde, kadınların eğitim seviyesine ve bakım hizmetlerine fazlaca işaret edilmektedir.

[162] Meltem Dayıoğlu ve Cem Başlevent, **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın,** a.g.m., s.155.
[163] Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, s.35.

1.4. İŞ VE AİLE YAŞAMI UYUMLAŞTIRILMASI ve AKDENİZ REFAH REJİMLERİ

Türkiye başta olmak üzere, son 10 yılda kadınların işgücüne katılım oranları önemli ölçüde artmaktadır. Ancak halen daha erkeklere göre çok düşük olmasının temel sebebi, toplumsal cinsiyet rolleri, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri, aile içindeki geleneksel görevleri gibi aile yaşamıyla iş yaşamlarının çatışmasıdır. İş ve aile yaşamı uyumlaştırmasına yönelik tedbirler, bu sebeple son dönemlerde giderek artmaktadır[164].

Kadınların gerek işgücüne katılım oranlarının artması gerekse de istihdam artışı tamamen formel piyasada gerçekleşen değişiklikler değildir. Bu artış çoğunlukla ücretler seviyesinde düşüş, çalışma sürelerinin uzaması, enformal istihdam oranında artış ve kamusal bakım hizmetinin devlet tarafından "tam olarak" üstlenilmemesi sebebiyle, emek piyasasına katılımın kadını güçlendirici etkisini zayıflatmaktadır[165].

Yukarıda belirtilen bu durumlar iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikaları öne çıkarmıştır. Bunun bir sonucu olarak çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, doğum öncesi ve sonrası izinler, çalışma sürelerine getirilen kısıtlamalar gibi politikalar uygulanmaktadır. Bu politikalar ise temelde iki sonucu beraberinde getirmektedir: kadınların düzenli gelir elde edebilmesi ve ücret karşılığı olmaksızın ev işi için kullanılan sürenin artması[166].

İş ve aile yaşamının uzlaştırılması hedefine ulaşmak üzere Kıta Avrupası ve Anglosakson ülkelerde temel iki farklı yaklaşım görülmektedir. İskandinav ülkelerinde anne olan kadınların istihdamda kalmasını sağlamak amacıyla, oldukça fazla miktarlarda ebeveyn izni ödemeleri, çocuk sahibi ailelere gelir transferi ve çocuk bakım hizmetleri ile esnek çalışma zamanları sunulurken; Anglosakson

[164] Banu Metin, **a.g.m**., s.19.
[165] İpek İlkkaracan, "Yeşil'in Ötesinde Yeni Bir Düzen Vizyonu: Mor Ekonomi", Heinrich Böll Stiftung Derneği -Türkiye Temsilciliği, S:9, 2014, **Perspectives**, s.25.
[166] Jane Lewis, **Work–Family Balance, Gender and Policy**, Edward Elgar Publishing, Inc., 2009, s.47.

politika modelinde ise temel araç olarak kısmi çalışmanın/yarı zamanlı çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu modelde aileye yönelik sosyal yardım transferleri ihtiyaç temelli yapılmakta ve yoksulluğu önleme amacıyla gerçekleştirilmektedir[167].

Türkiye'de kadınlara yönelik sosyal politika uygulamasını da bu bağlamda değerlendirmek mümkündür. Doğum sonrası izin süreleri, çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma modelleri kapsamında yarı zamanlı çalışma ve kısmi süreli çalışma iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarından bazılarıdır. Modern refah rejimleri tasnifinde, ülkelerin bu politikalar konusunda attığı adımlar çoğunlukla öngörülebilir olmaktadır. Örneğin İskandinav ülkelerinde, güçlü babalık izinleri ya da bakım hizmetlerinin devlet tarafından geniş imkanlarla sunulması, iş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikalarının, refah rejimleri tipolojisi içerisinde yer bulacağı ve bağlantılı olduğu sonucunu göstermektedir.

İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikalarını genel olarak zorunlu ve isteğe bağlı (işyeri uygulamaları) olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bu ayrımın temelini, OECD' ye dayandırmak mümkündür[168]. Zorunlu politikalar, ülkelerin makro boyuttaki hukuki düzenleme ve politikalarını kapsamaktadır. İsteğe bağlı uygulamalar ise, işyeri içerisinde yasal zorunlulukların üzerine ne kadar bu politika kapsamında uygulama yapıldığıyla ilgilidir.

1.4.1. Refah Devleti Sınıflandırması ve Neo-Liberalizm Bağlamında Türkiye'nin Konumu

Refah devletinin dönüşümü, birtakım riskleri de beraberinde getirmektedir. Gerçekten de yaşanan kriz sonrası devletlerin sosyal harcamalarını kısmaları, devletin küçülmesi, sermayenin ön plana çıkması, fordist üretim sistemlerinin post-fordist sisteme evrilme zorunluluğu, yeni üretim biçim ve tekniklerinin ortaya çıkması toplumsal sonuçlara da sebep olmuştur.

Peter Taylor-Gooby tarafından bazı sosyal risklerin ortaya çıkardığı ihtiyaçlar, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında belirlenmiştir. Buna göre, özellikle

[167] Çağla Ünlütürk Ulutaş, **a.g.m**., s.727.
[168] Doing Better for Families. **OECD Publishing**., 2011, s.143-146.

çocukların bakımı hususunda ücretli iş ve ücretsiz aile işi arasında dengeyi sağlamak ve yaşlı bakımı konusunda desteğe gereksinim duymak bu yeni ihtiyaçları tanımlamaktadır[169]. Gerçekten de kadınların istihdama katılımındaki artışla refah devletinin çözülmesi ile ortaya çıkan ve ailenin karşılamak zorunda olduğu ve hatta geleneksel bir rol olarak kadınları da iş ve aile yaşamı dengesinde, aile yaşamı lehine denge kurmak zorunda kaldığı bir sistem oluşmuştur. 1980'li yıllar sonrası yaşanan bu dönüşüm içerisinde, refah devletleri de yeniden tanımlanmaya başlamış ve farklı tipolojiler ortaya çıkmıştır. Hatırlatmak gerekirse, modern refah rejimi tasniflerinde en fazla benimsenen, 1990 yılındaki çalışmasıyla Andersen'e aittir. Andersen, üçlü bir rejim sınıflandırması yapmış; liberal, sosyal demokrat ve korporatist refah rejimleri olarak gruplandırmaya gitmiştir[170]. Bu üçlü rejim tipolojisi ciddi eleştiriler almış ve daha sonra Andersen'in de 1999 yılında yeni bir kategori yaratmasını da sağlamıştır.

Türkiye, Yunanistan ve İspanya ile refahın sağlanmasında merkezin "aile" olmasıyla ciddi bir benzer karakter taşımaktadır. Bu benzerliği tanımlamadan önce Luis Moreno tarafından Andersen'in üçlü rejimine eklenen yeni rejimi açıklamak uygun olacaktır.

Moreno tarafından *"ailenin rolünün merkezde yer alacak şekilde"* Andersen tarafından tasnifi yapılan üçlü rejime Akdeniz rejimleri eklemlenmiştir. Bu yeni rejimde asıl refah öznesine "aile dayanışması" konulmuştur.[171] Moreno'ya göre, kendi ifadesiyle, "süper kadınlar" devletin bu rollerini üstlenmiştir. Bir başka ifade ile Akdenizli kadınların "süper" sıfatı, refah devleti döneminde devletin en önemli sorumluluklarından biri olan bakım hizmetlerini artık kadınların üstlenmesinden gelmektedir. Ayrıca, Moreno'ya göre refah rejimini oluşturan kavramlar, refahın ana üreticileri olan devlet-piyasa-aile arasındaki yasal, maddi ve örgütsel kaynakların bileşimidir[172]. Moreno, ülkesi İspanya için yaptığı analizde İspanyol kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesinin, çalışma hayatına daha çok bağlanmalarının

[169] New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State, Ed. Peter Taylor-Gooby, Oxford, Oxford University Press, 2004, s.5.
[170] Gosta Esping Andersen, **The Three Worlds of Welfare Capitalism**, Oxford: Polity Press, 1990.
[171] Lois Moreno, "Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı", **Sosyal Politika Yazıları**, Ed. Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, 2.Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2006, s.375.
[172] Lois Moreno, **a.e.,,** s.375-396.

arttığını, buna bağlı olarak, geleneksel rollere ve anneliğe dair bağlılığı azaldığını, çift gelirli bir model öngörülmesine rağmen geleneksel rollerin halen sürdüğünü, dolayısıyla bir kopuş yaşanmadığını belirtmektedir[173].

Bonoli de "Latin Çemberi" isimlendirmesiyle, Güney Avrupa'daki ülkeleri ve bu ülkelerin refah rejimi ve refah uygulamalarını kapsayan farklı bir kategori geliştirilmiştir. Bonoli'ye göre, refah devletinin sağladığı en önemli hizmetlerden biri sosyal güvenlik hizmetleridir[174].

Andersen bu defa dokuz yıl sonra yayınladığı eserde Güney Avrupa Refah Devletlerini ilave ederek, kamunun aile hizmetleriyle ilgili harcamalarının diğer sınıftakilere göre daha az olduğundan hareketle, devletin üstlenmediği görevleri kadınların üstlenmesi sebebiyle kadınların işgücüne katılım oranlarının daha düşük kaldığını belirtmektedir[175]. Gerçekten de günümüzde kadınların işgücüne katılma oranlarındaki düşüklüğün temel sebebi "geleneksel aile rolleri" olarak görülmektedir. Türkiye'nin de konumlandığı grup Güney Avrupa Refah Devletleri içindedir.

Andersen'in geliştirdiği model, özellikle feminist yazarlar tarafından toplumsal cinsiyet göz ardı edildiği için eleştirilmiştir. Bu eleştirileri sunan feminist yazarlar sosyal devletleri, toplumsal cinsiyet bakış açısından sınıflandırmıştır[176]. Lewis ise toplumsal cinsiyet duyarlılığı ile erkeğin asli gelirine göre ya da genel bir ifade ile aile reisi konumunda elde ettiği gelirine göre, 3 farklı tipolojide: "güçlü, orta ve zayıf" olarak sınıflandırmaya gitmiştir[177].

Güney Avrupa modeli, Türk refah sistemini açıklamak, uygulamaların genel çerçevesini belirlemek açısından önemli bir penceredir[178]. Güney Avrupa Refah

---

[173] Salido Olga ve Lois Moreno. "İspanya'da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s.29-55.

[174] Giuliano Bonoli, "Classifying Welfare States: a Two-dimension Approach", **Cambridge University Press**, Journal of Social Policy, 26/3, s.351-372

[175] Gosta Esping Andersen, **Social Foundations of Postindustrial Economics**, New York, Oxford University Press, 1999, s.45-46.

[176] Saniye Dedeoğlu, **a.g.m,** s.43.

[177] Zeynep Özmen, "Refah Modelleri Açısından Avrupa'da ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı", **Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Yıl:7, Sayı:1, s.110.

[178] Ayşe Buğra, "Türkiye'nin Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakarlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.51.

modeli, diğer refah modellerinden çok temelde birtakım noktalarla ayrılır. Bunlar, refah programlarının kapsamlarının yeterince geniş olmaması ve geleneksel ailenin halen devam eden önemi ile sosyal korumanın parçalı yapısıdır[179]. Ayrıca klientalizm de önemli yer tuttuğu gibi Türkiye'nin cinsiyete dayalı istihdam yapısı bu ülkelerle oldukça benzerlik arz etmektedir. Bununla birlikte, cinsiyete dayalı istihdam yapısı benzeşse de sosyal koruma harcamaları bu ülkedekilerin çok altında seyretmektedir. Kişi başına düşen sosyal harcamalar da dikkate alındığında, bu durum ortaya konmaktadır. Tablo 3'de de görüleceği üzere, Türkiye, kendi konumlandığı Güney Avrupa ülkelerinden çok daha düşük bir sosyal harcama yapmaktadır.

Tablo 3: Aile ve Çocuk İçin Yapılan Sosyal Harcamalar (2016)

Ülke/2016			
Belçika	715	Macaristan	464,83
Bulgaristan	277,31	Malta	263,38
Çekya	447,19	Hollanda	412,54
Danimarka	1.197,32	Avusturya	1.028,28
Almanya	1.202,64	Polonya	561,68
Estonya	496,47	Portekiz	260,22
İrlanda	593,61	Romanya	255,53
Yunanistan	204,43	Slovenya	409,72
İspanya	323,69	Slovakya	377,5
France	773,82	Finlandiya	992,92
Hırvatistan	326,99	İsveç	1.034,39
İtalya	485,69	İngiltere	766,01
Kıbrıs	319,43	Norveç	1.381,42
Letonya	314,99	İsviçre	661
Litvanya	264,37	Sırbistan	144,73
Lüksemburg	2.220,58	Türkiye	92,53

Kaynak: Eurostat, Aile ve Çocuk İçin Yapılan Sosyal Harcamalar, E.T: 21.05.2019

1.4.2. İş ve Ailemi Yaşamı Uyumlaştırılması, Politikalar ve Etkileri

Kadınlar emek piyasasında kendilerini sağlama almadan çocuk sahibi olmak konusunda tereddüt etmekte ve kadınlar için anne olmanın öngörülen fırsat maliyeti

[179] Ramazan Tiyek, "Güney Avrupa Refah Rejimleri ve Türkiye'de Asgari Ücretin Belirlenmesi", **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt / Vol: 7, Sayı/Issue: 3, 2018, s.1465.

ağır basmaktadır. Bu fırsat maliyetini, kariyer hedefleri ve özerk olması olarak tanımlamak mümkündür[180].

1980 sonrası yaşanan gelişmeler ve özellikle hizmet sektörünün giderek büyümesi ile kadın işgücüne duyulan talep artmış; bu talebi karşılamak için de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ihtiyacı duyulmuş ve bu noktada iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Özellikle çalışan kadınlarda yaşanan doğum oranlarındaki düşüş ve çocuk yoksulluğu konusunda tedbir alma ihtiyacı, uyumlaştırma kapsamında uygulanacak politikaların önemini ortaya koymuştur[181]. Özellikle çocuk yoksulluğu ile mücadele kapsamında bu uyumlaştırma politikalarının önemi görülmektedir. İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikalarını, kamusal bakım hizmetleri başta olmak üzere, çocuk yoksulluğuyla mücadele açısından önemli bir araç olarak görebiliriz[182].

Tablo 4'de söz konusu politikaların özellikleri ve bu politikaların hangi gruplandırma ile ve hangi ülkeler tarafından uygulandıkları gösterilmiştir. Ek olarak tabloda aile politikasına yönelik harcamaların gayrisafi yurtiçi hasıla içindeki payları da yer almaktadır.[183]

Tablo 4: İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Politikaları ve Bazı Ülkelerde Harcamalar

İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Politikası	**Aile Politikasına Yönelik Harcamalar**	**Temel Özellikler**
Geniş Aile Politikası	İsveç (%2.9) Danimarka (%3.7) Belçika (%2) Fransa (%2.5)	0 – 3 yıl – yüksek düzeyde çocuk bakımı Doğum izni süresince yüksek ödeme Yarı zamanlı çalışmaya kadınların yüksek düzeyli katılımı

[180] Gosta Esping Andersen, **Tamamlanmamış Devrim**, İletişim Yayınları, 2011, s.111.
[181] Süleyha Erikli, "Türkiye'de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği", 2018, C:20, S:18, **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı**, s.39.
[182] Banu Metin, "Gelecek Nesillerin Yaşam Fırsatları İçin Ciddi Bir Tehdit: Çocuk Yoksulluğu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2015/2, s.185.
[183] Işıl Kurnaz ve Duygu Atalay, "İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması: Türkiye'de Güncel Tartışmalar", Rapor No: 2013/2, **Anka Kadın Araştırma Merkezi**, 2013, Ankara, s.22. 18-43.

Kısa Dönemli Doğum İzni – Yarı Zamanlı Çalışma	İngiltere (%1.6) Hollanda (%1.6)	Kısa süreli ve düşük ücretli doğum izni 0 – 3 yaş çocuk bakımına yönelik orta düzeyli kamu desteği Yarı zamanlı çalışmaya kadınların yüksek düzeyli katılımı
Uzun Dönemli Doğum İzni – Yarı Zamanlı Çalışma	Almanya (%3.1) Avusturya (%2.9) Lüksemburg (%3.4)	Uzun süreli ve göreli olarak daha yüksek ücretli doğum iznini takiben işgücü piyasasına dönen anneler için yarı zamanlı çalışma
Aile Bakımı	Estonya (%1.2) Slovenya (%1.9) İspanya (%1.2) Letonya (%1.2) Yunanistan (%1.5) İtalya (%1.2) Portekiz (%1.2)	Doğum izni süresi değişmektedir ancak izin süresince yapılan ödemeler düşüktür. Anneler genellikle işgücü piyasasından çekilmekte ve çocukları büyüyene kadar geri dönmemektedirler.
Genişletilmiş Ebeveyn İzni	Macaristan (%2.8) Polonya (%0.8) Çek Cumhuriyeti (%1.4) Litvanya (%1.1) Finlandiyaiya (%2.9)	Oldukça uzun süren doğum izni Doğum izni süresinin bitmesinin ardından kadınlar tam zamanlı istihdama dönmektedirler. 0 – 3 yaş grubu çocuk bakımına yönelik daha yüksek kamu desteğinin söz konusu olması ve daha fazla sayıda yarı zamanlı çalışan kadın nüfusuyla Finlandiyaiya, bu kategorideki diğer ülkelerden farklılaşmaktadır.
1. Bulgaristan analize dahil edilmemiştir. *2. Yarı zamanlı çalışma, haftada 30 saatten daha az çalışmayı ifade etmektedir. Finlandiyaiya da dahil olmak üzere İskandinav ülkelerindeki yarı zamanlı çalışma, genel olarak "daha uzun" bir süreyi kapsamaktayken; İngiltere, Hollanda, Almanya ve Avusturya'da çok sayıda kadın "daha kısa" süreli yarı zamanlı çalışmaktadır. Bununla birlikte, Hollanda'da yarı zamanlı çalışma genellikle marjinal ve güvencesiz işlerde söz konusu olmaktadır.*		

3. "Aile politikasına yönelik harcamalar" sütunundaki değerler, 2006 yılı itibariyle söz konusu harcamaların GSYH içindeki oranlarını göstermektedir.		

Kaynak: UİS, Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması "Kadın ve Ayrımcılık".

1.4.3. Türkiye'de İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırılması

Türkiye'nin refah rejiminin, toplumsal cinsiyet yapısının ağırlıklı olarak ataerkil olduğunu söylemek mümkündür[184].

Tarihi gelişim süreci içinde kadınların öncelikle fizyolojik, biyolojik farklılıkları nedeniyle özel olarak korundukları, bu korumanın yetersiz kalması üzerine kadın erkek arasında hukuki eşitliğin sağlanması yoluyla doğrudan ayrımcılığın, olumlu ayrımcılık uygulamaları ile dolaylı ayrımcılığın ortadan kaldırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Günümüzde ise AB düzeyinde ve Birlik ülkelerinde kadınların geleneksel sorumluklarının azaltılmasına ve işgücü piyasası ile uyumlaştırılmasına yönelik politikalar önem kazanmıştır[185]. Orloff'a göre bu politikalar kadınların istihdama katılmasındaki engellerin kaldırılması, bakım işlerindeki rollerinin azaltılması, bakım ve doğum izinleri gibi izinlerle

[184] Saniye Dedeoğlu, "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.225.

[185] Aysen Tokol, "Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar", İçinde: **Sosyal Politika II**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, Eskişehir.

desteklenmelidir[186]. Bu politikaların uygulanması ise, her ülkenin kendi iç dinamiklerine özgü şekilde gerçekleşmiştir.

Misra ve arkadaşları, Nancy Fraser[187] tarafından refah devleti içerisinde bakımın kavramsallaştırılması ile Andersen'in refah rejimleri yaklaşımlarını temel alarak dört farklı refah stratejisi belirlemektedir. Bunlar aynı zamanda iş ve aile yaşamını uzlaştırmak noktasında önemlidir:

1. Temel bakım ve ikincil kazanç sağlayan/birincil bakıcı *(The primary caregiver/secondary earner strategy):*
2. Birincil kazanç ve ikincil bakıcı *(The primary earner/secondary carer strategy)*
3. Seçimlik Model *(The choice strategy)*
4. Kazanan ve bakımı sağlayan strateji *(The earner-carer strategy)*[188].

Tablo 5: Joya Misra vd. Göre Farklı Refah Rejimleri

Temel bakım ve ikincil kazanç sağlayan/birincil bakıcı model "Muhafazakâr" (Almanya, Avusturya, Lüksemburg ve Hollanda)	Modelde cömert bakım ve aile yardımları ile kadınlara ebeveyn izni gibi bakım hizmetlerini sağlamalarına yardımcı olacak politikalar uygulanır. Part time çalışma, hem çalışacak hem de bakım hizmetlerini sağlayacak kadınlar için ideal bir sistemdir. Örneğin Almanya'da cömert ebeveyn izni politikaları bulunmaktadır. Özellikle 3 yaşından küçük çocuklar için bakım ödeneği verilmekte ve emeklilik katkıları sağlanmaktadır.
Birincil Kazanç ve ikincil bakıcı model "Liberal" (Amerika, Kanada ve İngiltere)	Hem kadın hem de erkekler istihdam içinde olmalıdır. Ancak bunu sağlarken, bakım için de çok az destek sağlamaktadır. Bakım hizmetleri piyasalaşmıştır ve fazlaca buralardan faydalanmaya imkan sağlanmaktadır. Modelde kadınlara yüksek ücretler/kazançlar sağlanmaktadır. Sistem içerisinde bakım, piyasadan, ya da ücretsiz aile için bakım hizmetleri önerilmektedir.

[186] Ann Shola Orloff, "Women's Employment and Welfare Regimes Globazalization Export Orientation and Social Policy İn Europe and North America", **Social Policy and Development Programme**, Paper Number 12, 2002, s.26.
[187] Nancy Fraser, "After The Family Wage: Gender Equity And The Welfare State", **Political Theory**, 22, 1994, s.591–618.
[188] Joya Misra, Michelle Budig ve Stephanie Moller, "Reconciliation Policies And The Effects of Motherhood on Employment, Earnings And Poverty", **Journal of Comparative Policy Analysis**: Research and Practice, 9 (2), 2007, s.135-155.

Seçim Modeli (Belçika ve Fransa)	Kadınlar hem istihdama teşvik edilir hem de aile bakımını sağlama şansı verilir. Böylelikle uzun ebeveyn izinleri, gelişmiş bakım olanakları gibi uygulamalarla iş ve aile yaşamı uyumlaştırılmasında seçim şansı kadına bırakılır. Modelin avantajı kadınların geleneksel rollerine Mishra vb. ifadesiyle "meydan okumak" yerine kadının rolünü dayanmaktadır.
Kazanan ve Bakımı Sağlayan "Sosyal Demokrat" (İsveç)	Hem kadınları hem erkekleri istihdama katmayı hedefler. Erkeklerin bakım hizmetlerinde daha çok rol almasını sağlamaya çalışır. Bu amaçla babalık izinleri, kamusal bakım hizmetleri vb. politikalar önerilmektedir. Hem ev içi hem de ev dışında cömert bakım destekleri, daha kısa çalışma ile sistem karakterize edilmektedir.

Tablo, yazar tarafından eser dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Misra vd. tarafından yapılan tasnifte, Türkiye ya da diğer Güney Avrupa ülkelerini konumlandırmak çok güçtür. İş ve aile yaşamı uyumlaştırılması, bakım hizmetleri temelinde değerlendirilen uygulamalar olduğundan, Türkiye yansımalarının açıklanabilmesi, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin hangi hizmet sunucusu üzerinden karşılandığının tespiti üzerinden gidebilecektir.

Kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen önemli bir faktörün bakım hizmetlerinin kim tarafından yürütüldüğü ve devlet politikalarının uygulanma amacı ve yöntemi ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Gökbayrak'a göre de bakım hizmetlerindeki sorumluluğun üstlenilmesi, maliyetin karşılanmasını, hizmetin kim tarafından yerine getirileceği gibi sorular uygulanma çerçevesini belirlemektedir[189].

Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına göre, yüzden fazla çalışanı olan işyerlerinde emzirme odası; yüz elliden fazla çalışanı olan işyerlerinde ise kreş açma/hizmeti sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak, bununla ilgili bir veri de bulunmamaktadır. Gülay Toksöz'e göre, "*açılması gerekli emzirme odaları ve çocuk*

[189] Şenay Gökbayrak, "İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 29, 2011/2, s.165-190: *"Refah devletinde yaşanan dönüşüm süreci, toplumsal cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle en fazla kadınları etkilemektedir. Dönüşüm sürecinin, aktif yurttaşlık temelinde işgücü piyasasına katılımı öne çıkarması, kadınların işgücüne katılımının önemini artırmakta, ancak bu katılımı destekleyecek kamusal bakım hizmetlerinin eş anlı daralması, kadınların işgücü piyasalarına girmesini zorlaştırmaktadır."; "bakım hizmetlerini piyasadan satın alamayacak düşük gelir grubundaki kadınlar için, kısmi zamanlı çalışma, evde çalışma gibi a-tipik istihdam biçimleri işgücüne katılımının temel biçimleri olmaktadır."*

yuvalarına ilişkin hiçbir bilgi bulunmaması, devletin bu konudaki ilgisizliğinin ve bakım yükümlülüğünü aileye bıraktığının somut bir göstergesidir"[190].

Bakım sorumluluğu, kadın çalışanları enformel sektörde çalışmaya iten etkenlerden biridir. Şüphesiz bu tek taraflı bir tercihin sonucu olmayıp, toplumsal koşullar, düzenlemeler ve işgücü serbestisi olanakları bu durumu zorlamaktadır[191].

Özellikle çocuk bakım sorumluluğu yönünden de çok kısıtlı bir işveren grubuna dair yükümlülük olması ancak bu kapsam ve yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediği konusunda da veri bulunmamaktadır. Bu konuda KEİG Platformunun bulgularına göre: *"150 üzeri kadın istihdam eden işyerlerinin ne denli az olduğu ortaya çıkacaktır. 150 ve üstü çalışanı olan özel işyeri sayısı 7204, 150 üstü sigortalı kadın çalışanı olan işyeri sayısı ise 1591'dir. Bu işyerlerinden sadece 300'ünün denetlendiği ve %45'inde kreş olmadığı belirtilmektedir. Kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı, işletmelerin olası bir teftiş halinde verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri görülmüştür*[192]*"*. Bu bulgudan da yola çıkarak çocuk bakım sorumluluğunun işveren tarafından üstlenilmesinde çok kısıtlı bir işveren grubunun muhatabı olduğu; yükümlülük sahibi işverenlerin de yaklaşık yarısının bu yükümlülüğü yerine getirmeyip cezayı üstlendiği anlaşılmaktadır. Bu noktada, çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması için kamu hizmet sunumlarına bakmak sağlıklı olacaktır. Bakım hizmetlerinin sadece çocuk ile sınırlı olmadığı, yaşlı aile bireylerinin de bu kapsama girdiği göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple bakım hizmetlerini temel olarak çocuk ve yaşlı bakım olarak sınıflandırmak mümkündür.

---

[190] Gülay Toksöz, **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, s.117.
[191] Namık Hüseyinli ve Tahire Hüseyinli, "Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler", **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi** (34) 2016, 108-137, s.121.
[192] KEİG, Kadın İstihdamı ve Çocuk Bakım Yükü İlişkisi, (Çevrimiçi) (http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/01/3.-Çocuk-Bakımı_-KEİG-politika-metni.pdf) E.T: 16.05.2019

Tablo 6: Çocuk Kuruluşları ve Bakılan Çocuk Sayıları (2018)

	Kuruluş Sayısı	**Bakılan Çocuk Sayısı**
Çocuk Evleri Sitesi	111	6383
Çocuk Evleri	1192	6199
Çocuk Destek Merkezi	63	1632
ÇOCUĞA YÖNELİK HİZMETLER		**Çocuk Sayıları**
Kuruluş Bakımı Altında Bulunan		14.214
Koruma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen		119.537
Aileye Döndürülen Çocuk (2005-2017)		11.485
Toplam Evlat Edindirilen		16.809
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan		6.468
Koruyucu Aile Sayısı		5.289
Özel Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinde Ücretsiz Bakılan		2.762

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2018 İstatistik[193]

Tablo 7: Yaşlı Kuruluşları ve Bakılan Yaşlı Sayıları (2018)

Yıllar	Huzurevi Sayısı	Kapasite	Bakılan Yaşlı Sayısı
2018	146	14967	13883

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni [194]

Özellikle çocuk bakımında kreşlerde ücretsiz olarak bakılan çocuk sayısının çok düşük seviyede olduğu görülmektedir. İstihdamda olan 18-64 yaş aralığındaki kişilerin %46,9'unun bakım sorumluluğu bulunmaktadır. Bakım sorumluluğu olan bu kişilerin cinsiyete göre dağılımında erkeklerin %48,1, kadınların ise %44,2 olduğu görülmektedir. Bu oranlar, işgücüne dahil olmayanlar kişiler için bakıldığında, dramatik bir fark ortaya çıkmaktadır. İşgücüne dahil olmayan kişilerin %38,7'sinin bakım sorumluluğu bulunmakta ve bu oran erkeklerde %14,8 iken kadınlarda %45,9'dur[195].

[193] Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2018 İstatistik. (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/chgm/istatistikler/, E.T: 08.08.2019

[194] Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/11564/eyhgm_buelten_temmuz2019.pdf, E.T: 28.08.2019

[195] TÜİK, **İstatistiklerle Kadın**, 2018

Tablo 8: Türkiye'de Çocuk Bakımının Karşılanması (2016)

	Büyükanne	Annesi	Bakıcısı	Diğer	Diğer Yakın Akrabası	Kreş veya Anaokulu
Akdeniz	9,2	85,3	1,2	0,6	1,1	2,7
Batı Anadolu	10,4	80,7	0,9	1,3	3,2	3,5
Batı Karadeniz	7,2	86,9	2,6	0,9	1,8	0,8
Batı Marmara	10,1	79	2,8		0,5	7,6
Doğu Karadeniz	8,9	86,7	0,3		2,9	1,1
Doğu Marmara	7,3	85,6	2,3	0,9	1,1	2,8
Ege	11,5	75,8	3,7	2,4	1,8	4,8
Güneydoğu Anadolu	0,8	96,7	0,3	0,6	1,3	0,4
Kuzeydoğu Anadolu	1,4	93	2,6	0,5	0,9	1,6
Orta Anadolu	4,1	91,8	1	1,7	0,8	0,5
İstanbul	9,6	83,2	1,3	0,9	0,8	4,3
Türkiye	7,4	86	1,5	1	1,3	2,8

Kaynak: TÜİK Aile Yapısı Araştırması, 2016.

Tablo 8'de yer alan verilerden de görüleceği üzere, Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin çok büyük oranda aile üyeleri aracılığıyla verildiği, kreş veya anaokulu aracılığıyla bu hizmetin sağlanmasının oldukça istisnai bir hal olduğu anlaşılmaktadır.

Eurostat verilerine göre, 2009 yılında haftalık ortalama 3 yaşından küçük çocuklar için resmi bakım saati Türkiye için 0,1 iken; bu oran İsveç' de 18,3; Hollanda' da ise 7,9'dur[196]. Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük seviyede olması, TÜİK verilerine göre de çoğunlukla ev işleriyle meşgul olmaları ve bakım hizmetleridir[197]. Bu sebeple Türkiye'de iş ve aile yaşamı uyumlaştırması sürecinin Avrupa'daki iyi örnekler seviyesinde olmadığı, geleneksel rollerin etkinliğinin halen önemli ölçüde korunduğu görülmektedir.

[196] Eurostat, Average number of weekly hours of formal care by age group - children with or without formal care.
[197] Oğuz Karadeniz, Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik, TÜRKKONFED, **İş Dünyasında Kadın**, Faz Rapor: Cilt:3, s.59.

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Türkiye'de kadın istihdamına yönelik düzenleyici ve koruyucu hükümlerin, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmasına yönelik düzenlemelerinin tanımlanması doktrinde de farklı isimlendirmelere sebep olmuştur.

Örneğin doktrinde bu uygulamalara *"Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları*" adını vermiş, insan kaynakları uygulama ve yazılarında *"İş–Yaşam Dengesi Uygulamaları"* adını vermiştir[1].

Şüphesiz yukarıda sayılan isimler de yeterli olmamış ve öğretide farklı isimlendirmeler de gündeme gelmiştir. Bu kavramlara ek olarak *"İş Kişisel Yaşam Entegrasyonu"*, *"İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması, Uzlaştırılması Bağdaştırılması"* ya da *"İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi"* de kullanılmıştır[2].

Kullanılan kavram ne olursa olsun, vurgulamak istediği noktanın, ailenin bütünlüğünü korumaya yönelik uygulamaları kapsadığını belirtmek mümkündür. Uygulamaların kapsamı açısından ise, birden fazla yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar birbirinden gruplandırma yönünden ayrılmaktadır.

> "Bir yaklaşıma göre; işçilere aile görevlerini yerine getirmek amacıyla işyerinden geçici olarak uzaklaşma imkânı veren (bakım izinleri, esnek çalışmalar gibi) uygulamalar ve aile sorumluluklarını yerine getirmek üzere iş süreleri içinde ona zaman tanıyan (işyerindeki kreş uygulamaları gibi) uygulamalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır[3]. Bir diğer yaklaşıma göre ise aile dostu iş hukuku uygulamaları; aile yaşamı ile ilgili izinler (analık izinleri, babalık izinleri gibi) ve aile gereksinimlerine

[1] Ufuk Aydın, **Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme**. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 3. cilt, (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.371.
[2] Çağla Unlutürk Ulutaş, Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Mı? Esnek Kadın İstihdamı Mı? (9-10 Kasım 2013 tarihli) **Konferans Kitabı**, (Ed. N. Boztekin). İstanbul: 2014, s.82. Görsel Dizayn Ofset.
[3] Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat**, s.75.

bağlı esnek çalışmalar (kısmi süreli istihdam, iş paylaşımı gibi) şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır[4].”

Bu çalışmada, kavramın kapsayıcı ve geniş tanımlayıcı ifadesi ve iktisadi unsurlarıyla etkisi gereği iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kullanılmıştır. Ayrıca bölüm, çalışmanın ana amacının işverenlere getirilen yükümlülüklerinin kadın istihdamına etkisini ölçmek olduğundan, primsiz rejim ve kendi hesabına çalışanlar için getirilen düzenlemelerden mümkün olduğunca soyutlandırılmıştır. Yine, çalışmanın ana amacı söz konusu düzenlemelerin istihdama etkisini ölçmek olduğundan, konu içeriğinde mümkün olduğunca hukuki tartışma ve yargı kararlarına değinilmemiş ve çalışmanın iktisadi düzlemde kalmasına gayret edilmiştir.

2.1. ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLAR İLE DÜZENLEMELERE GENEL BAKIŞ

Hukuki düzenlemelerin, bir başka ifade ile bir normun ortaya çıkmasında etkin olan, bağlayıcı ya da tavsiye niteliğindeki tüm düzenlemelerin bir birliktelik içinde olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 9’ da ulusal ve uluslararası kaynaklar, öncelik sıralamasına göre verilmiş olup, bu sınıflandırma, iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatındaki ağırlıklı iş hukuku uygulamaları sınıflandırmasını aktarmaktadır. Bunun sebebi ise, sosyal güvenlik hukukunun kamu hukuku niteliği olması ve işyeri uygulaması gibi bir kaynağı barındırmamasıdır. Örneğin İş Kanunu, bir uygulamanın asgari normlarını belirler ve ücretin asgari ücretten düşük olamayacağı hükmüne yer verir. İşveren bunun karşısında asgari ücretin üstünde bir ücret belirleyebilir; yine İş Kanunu’na göre haftalık en çok 45 saat çalışmak yasal olarak mümkünken, işyerinde bu sürenin çok altında bir süre belirlenebilir. Ancak sosyal güvenlik hukuku böyle bir karma yapıya sahip olmayıp; kamu hukuku niteliği gereği, yasal emredici kurallara yer verir.

[4] Ufuk Aydın, **Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, s.376-377.

Tablo 9: Hukuki Düzenlemelerin Kaynakları

Ulusal Kaynaklar	Uluslararası Kaynaklar
I- Resmi Kaynaklar, 1-Anayasa 2-Yasalar 3-Yürütme Kaynakları 4-Yargı Kararları II-Özel Kaynaklar, 1-Toplu İş Sözleşmeleri, 2-Bireysel İş Sözleşmeleri, 3-İç Yönetmelikler, 4-İşyeri Uygulamaları 5-İşverenin Yönetim Hakkı	1-ILO ve Sözleşmeleri 2-Birleşmiş Milletler Belgeleri 3-Avrupa Konseyi Sözleşmeleri, 4-Avrupa Birliği İş Hukuku 5-İki Taraflı Anlaşmalar

Kaynak: Sarper Süzek, İş Hukuku ve Güzel, Okur, Caniklioğlu Sosyal Güvenlik Hukuku dizinleri dikkate alınarak Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kadın çalışanların çalışma hayatlarında korunmasına ilişkin düzenlemelerin temelinde biyolojik olarak daha güçsüz ve kırılgan olduklarının ve doğum gibi önemli bir sürecin olumsuz etkilerinin bertaraf edilme çabasının yattığı anlaşılmaktadır. Gerçekten de kadınların çalışma hayatında korunmasına ilişkin uluslararası ve ulusal düzenlemelerde sadece eşitlikle sınırlı kalınmamış, doğum ve annelik sürecinde korunmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır.[5]

Şüphesiz dünyada kadınların işgücüne katılmalarındaki genel artış dikkate alındığında, kadınların toplumsal rollerinin yıkılmasında en temel faktörün ekonomik zorluklar olduğu anlaşılmaktadır.

Kadın çalışanlara ilişkin uluslararası düzenlemeler; Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasalarında yer alan düzenlemeler ile birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, yayınlanan bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük, yönerge, tavsiye, karar ve görüşlerinden oluşmaktadır[6].

[5] Savaş Taşkent ve Dilek Kurt, "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", **Çalışma ve Toplum**, 2014/1, s.30.

[6] Arzu Arslan Ertürk, "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C:23, S:1, s.350.

Kadın işçilerin korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan ilkini ise Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulmuş sözleşmedir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), birlikte kadınları sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal haklar açısından hak ve fırsat eşitliğine kavuşturmayı amaçlanmıştır.[7] 1985 yılında Türkiye tarafından da onaylanan bu sözleşme ile özetle cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımların kaldırılması amaçlanmıştır.[8]

Sözleşmenin, çalışma hayatında kadınlara ilişkin olarak yapılan en kapsamlı sözleşme olduğunu söylemek mümkündür sözleşmedir. Nitekim istihdam başlıklı 11. maddesinde çalışma hayatına ilişkin ayrıntılı hükümler yer almaktadır.[9] Söz konusu 11. Maddenin ilk bendinde "Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları ve özellikle aşağıdaki hakları tanır" hükmü ile doğrudan amaçlanan gayenin ayrımcılığın engellenmesi olduğu net biçimde ifade edilmiştir.

Avrupa Birliği tarafından 03 Mayıs 1996 tarihinde imza altına alınan 01 Temmuz 1999'da yürürlüğe giren gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesinde, "Çalışan Kadınların Korunma Hakkı" başlığı altında bazı haklar düzenlenmiştir. Söz konusu şartın 8. Maddesinde[10] haklar genel olarak, doğum

---

[7] Namık Hüseyinli ve Yusuf Yiğit, "İş Hukukunda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.25, S.2, 2017, s.282.

[8] Taşkent ve Kurt, **a.g.m**., s.32.

[9] Şükran Ertürk, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, 1.B, Belediye İş Sendikası, Ankara, 2008, s.54.

[10] Madde 8:
Çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı:
Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;
2- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı,
3- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
4- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;
5- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan

öncesi ve sonrası izin, sosyal güvenlik, doğumun fesih için gerekçe oluşturmaması, süt izni, gece çalışması, tehlikeli işlerde çalışma yasağı düzenlenirken; 4. Maddesinde[11] ise erkekler ile kadınlar arasındaki eşit işe eşit ücret düzenlemesi yapılmıştır. Yine bu düzenlemelerin ayrımcılık sayılmayacağına dair 20. Maddesinde de "Özellikle gebelik, loğusalık ve doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadının korunmasına ilişkin hükümler, bu Maddede belirtildiği biçimde ayrımcılık sayılmaz." Hükmüne yer verilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) açısından ise geniş kapsamlı düzenlemelerin olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 10: Kadın Çalışanların Haklarına İlişkin ILO Sözleşmeleri

45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
89 No'lu Kadınların Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşme
100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
111 No'lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme
158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
171 No'lu Gece Çalışması Hakkında Sözleşme
175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme
183 No'lu Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme

Kaynak: ILO Sözleşmeleri, https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm, E.T: 15.03.2019.

diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı taahhüt ederler

[11] Madde 4:
Adil bir ücret hakkı:
Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
2- Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;
3- Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
4- Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı;
5- Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi taahhüt ederler. Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

45 sayılı sözleşmede kadınların yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılamayacağı; 100 sayılı sözleşmede eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği olacağı; 102 sayılı sözleşmede gebelik ve analık yardımları ile diğer sosyal güvenlik hakları; 111 sayılı sözleşmede fırsat eşitliği ve ayrımcılık yasakları; 122 sayılı sözleşmede işin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte, ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşe ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacı; 156 sayılı sözleşmede yine eşitlik ve eşit imkan tanınması; 158 sayılı sözleşmede ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken sebebiyle ve doğum izni esnasında işe gelmeme nedeniyle sözleşmenin feshedilemeyeceği; 183 sayılı sözleşmede süt izni, doğum sebebiyle fesih yasağı ve feshe karşı korumaya dair hükümler yer almaktadır.

Türkiye, kadın çalışanlar açısından önemli düzenlemeler içeren bu sözleşmelerden yedisini onaylarken; 89, 156, 171, 175 ve 183 sayılı sözleşmeleri henüz onaylamamıştır. Kadın çalışanların haklarını düzenleyen söz konusu sözleşmelerden onaylanan son sözleşme olan 158 sayılı Sözleşme ise Türkiye'de 04.01.1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Son olarak, Avrupa Birliği'nin Temel İnsan Hakları Belgesi olarak kabul edilen "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 21. maddesi genel biçimde "Ayrımcılık Yasağı" öngörmekte; "Kadın-Erkek Eşitliği" başlıklı 23. maddesinde de aynen "Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik, istihdam, iş ve ücret konuları da dahil olmak üzere her alanda sağlanmalıdır" denilmektedir.[12]

Ulusal düzenlemeler açısından, 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. Maddesinde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Hükmü düzenlenmiştir. Bu hüküm genel olarak cinsiyet ayrımcılığının önüne geçerek, kadın ve erkek eşitliğini vurgulasa da hükmün ikinci fıkrasında daha spesifik olarak bir düzenlemeye gidilerek "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.

[12] Aktaran: Taşkent ve Kurt, **a.g.m**., s.34.

Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmüne yer verilmiştir. Devletin bu yükümlülüğü yerine getirmesi için kullanacağı yöntem ve sonuçları açısından ise fıkranın hemen devamında "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." Hükmüne yer verilerek eşitliğe aykırı iddialarının öncesinden önüne geçilmiştir.

Yine Anayasanın 50. Maddesinde çalışma şartları ve dinlenme hakkı açıklanarak "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz." Hükmüne ve "Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." Düzenlemelerine yer verilerek, kadın çalışanlar için genel çerçeve çizilerek, cinsiyet ve güce uymayan işlerde çalışma yasağı ile özel "risk grupları" belirlenerek kadınlar için daha detaylı düzenlemelerin yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Aile dostu iş hukuku uygulamalarının anayasal temeli Anayasa'nın 41. maddesi ile oluşturulmuştur. Bu maddeye göre; "*Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar. Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.*[13]" 2010 yılında Anayasa'da yapılan değişiklik ile 2010 yılında Anayasa'nın 41. Maddesinde yapılan değişiklik ile Ailenin Korunması başlığı "Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları" olarak değiştirilerek çocuk bakım hizmetleri çocuk hakları perspektifinden ele alınarak anayasal güvence altına alınmıştır[14].

Türkiye'de iş ve aile yaşamı uyumlaştırmasına yönelik iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Analık (Doğum) İzni
- Analık (Doğum) Sebebiyle Ücretsiz İzin

[13] Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, **a.g.m**., s.87.
[14] Süleyha Erikli, "Türkiye'de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** 2018 Cilt/Vol: 20/Num:3, s.39-40.

- Doğum Sonrası Yarım Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği
- Kısmi Süreli Çalışma
- Doğum Yardımı
- Mazeret İzni
- Erken Emeklilik Hakkı
- Diğer Uygulamalar
  - Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurdu
  - Süt İzni
  - Büyükanne Maaşı olarak sıralamak mümkündür[15].

Çalışmada yapılacak ekonometrik modellemede, nitel veri olarak yasal düzenlemeler dikkate alınacağından, dört temel Kanun ile getirilen iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması amacıyla kategorize edilecektir. Bunlar;

❖ Çalışma Süreleri, Esnek Çalışma ve Doğuma Bağlı Haklar: 4857 sayılı İş Kanunu

❖ Kısmi Süreli ve Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı: 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

❖ Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

❖ Çocuk Bakım Hizmetlerinin İşveren Aracılığıyla Karşılanması: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Söz konusu düzenlemeler, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında, önemle ortaya konmuş önemli kırımları yansıtmaktadır.

OECD tarafından yayınlanan istihdamı koruma endeksi, ülkelerdeki istihdama ilişkin mevzuatın katılığını ölçmektedir. Bu durum Tablo-11'de gösterilmiştir. OECD tarafından oluşturulan söz konusu endeks 0'dan 6'ya kadar sıralanmaktadır. Endeks 6'ya yaklaştıkça düzenlemelerin katılaştığı sonucunu elde etmekteyiz. Geçici

[15] Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, **a.g.m**., s.96.

iş sözleşmeleri kapsamında, en katı kural ve uygulamalar bütünün Türkiye'de olduğu bir gerçektir. Endeks 2013 sonrası yenilenmemiş olmakla birlikte, 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi ve İş Kanunun 7. Maddesinde yapılan düzenlemelerin bu katılığın azaltılmasına ilişkin olduğu da açıktır. Nitekim 2014 yılında yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisinde de *"Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerin bulunmaması, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin şartlar, süre ve miktar kısıtlamaları bu alanda katılık yaratan temel nedenler olarak öne çıkmaktadır."* İfadesine yer verilmiştir. Yine 2016 yılında yapılan düzenleme sonrası 2017 yılında Ulusal İstihdam Stratejisinde, *"6715 sayılı Kanun ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, Türkiye'deki geçici istihdam şekillerine ilişkin düzenlemelerde esneklik sağlayarak bu değeri değiştirecektir"*[16] yorumu yapılmıştır.

2019 yılı sonu itibariyle, belirli süreli sözleşmeye dair bir değişiklik yapılmamış olup, önümüzdeki yıllarda bu alanda düzenleme olması da beklenmektedir. Yine Ulusal İstihdam Stratejilerinde yer alan ve gündemde sıkça tartışılan kıdem tazminatı fonu da söz konusu esnekliğin sağlanması amacıyla yürürlüğe girmesi beklenmektedir. Temel amaç ise, güvenceli-esneklik modeli olarak adlandırılan modelin ülkemizde de sağlıklı bir şekilde işleyişini sağlamaktır.

Günümüzde küreselleşme ve buna bağlı dönüşümler, farklı çalışma formlarının uygulanmasını zorlamaktadır. Bu formu yansıtan kavramlardan, güvenceli-esneklik(flexicurity), esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş bir kavram olup, ilk kez 1999 yılında Hollanda'da kabul edilen "Flexicurity and Security Act"te kullanılmış ve öncelikli olarak istihdam stratejisinin temel kavramlardan birisi olarak İskandinav ülkelerinde benimsenmiştir[17].

[16] Ulusal İstihdam Stratejisi, 2014-2023, Eylem Planları 2017-2019, s.32.
[17] İnci Kayhan Kuzgun, "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Haziran 2012, Cilt 2, Sayı 2, s.36.

Tablo 11: İstihdam Koruma Endeksi (2013)

	Daimi Çalışanların, Bireysel veya Toplu İşten Çıkarmalara Karşı Korunması	Daimi Çalışanların Bireysel İşten Çıkarmalara Karşı Korunması	Toplu İşten Çıkarmalara Karşı Özel Şartlar	Geçici/Belirli Sözleşme Düzenlemeleri
Avustralya	1,94	1,57	2,88	1,04
Avusturya	2,44	2,12	3,25	2,17
Belçika	2,99	2,14	5,13	2,42
Kanada	1,51	0,92	2,97	0,21
Şili	1,8	2,53	0	2,42
Çekya	2,66	2,87	2,13	2,13
Danimarka	2,32	2,1	2,88	1,79
Estonya	2,07	1,74	2,88	3,04
Finlandiya	2,17	2,38	1,63	1,88
France	2,82	2,6	3,38	3,75
Almanya	2,84	2,53	3,63	1,75
Yunanistan	2,41	2,07	3,25	2,92
Macaristan	2,07	1,45	3,63	2
İzlanda	2,46	2,04	3,5	1,29
İrlanda	2,07	1,5	3,5	1,21
İsrail	2,22	2,35	1,88	1,58
İtalya	2,89	2,55	3,75	2,71
Japonya	2,09	1,62	3,25	1,25
Kore	2,17	2,29	1,88	2,54
Lüksemburg	2,74	2,28	3,88	3,83
Meksika	2,62	1,91	4,38	2,29
Hollanda	2,94	2,84	3,19	1,17
Yeni Zelanda	1,01	1,41	0	0,92
Norveç	2,31	2,23	2,5	3,42
Polonya	2,39	2,2	2,88	2,33
Portekiz	2,69	3,01	1,88	2,33
Slovakya	2,26	1,81	3,38	2,42
Slovenya(2014)	2,39	1,99	3,38	2,13
İspanya	2,36	1,95	3,38	3,17
İsveç	2,52	2,52	2,5	1,17
İsviçre	2,1	1,5	3,63	1,38
Türkiye	2,33	2,21	2,63	4,96
İngiltere(2014)	1,59	1,18	2,63	0,54
Amerika Birleşik Devletleri	1,17	0,49	2,88	0,33

Kaynak: OECD, The OECD indicators on Employment Protection Legislation. (https://stats.oecd.org/), E.T.: 18.06.2019.

Tablo 12: Çalışanların Çalışma Zamanını Düzenleyebilme Oranları (2015)

	Çalışanın çalışma saatleri şirket / kuruluş tarafından değiştirilemez.	Çalışan birkaç sabit çalışma programı arasında seçim yapabilir	Çalışan çalışma saatlerini belirli sınırlar dahilinde ayarlayabilir.	Çalışanların çalışma saatleri tamamen kendileri tarafından belirlenir
Danimarka	35,30%	10,50%	40,40%	13,80%
İsveç	36,70%	9,60%	44,30%	9,40%
Hollanda	37,30%	14,20%	38,10%	10,40%
Norveç	41,00%	10,90%	42,80%	5,40%
Finlandiya	50,00%	9,80%	35,10%	5,00%
Belçika	51,80%	12,10%	31,10%	5,10%
Lüksemburg	54,30%	14,00%	28,20%	3,60%
Avusturya	56,40%	14,10%	19,30%	10,20%
Almanya	56,50%	15,50%	21,60%	6,40%
France	58,30%	11,40%	24,90%	5,40%
İsviçre	61,50%	11,40%	15,40%	11,60%
İngiltere	61,90%	9,50%	23,80%	4,80%
OECD ortalama	63,50%	9,80%	21,00%	5,60%
Estonya	63,90%	7,20%	25,00%	3,90%
EU ortalama	68,40%	9,00%	17,90%	4,70%
Polonya	69,10%	12,80%	13,30%	4,90%
Slovenya	69,70%	6,10%	19,30%	4,90%
İrlanda	69,90%	7,50%	18,70%	3,90%
Çekya	72,40%	10,30%	15,10%	2,20%
İtalya	73,50%	10,70%	13,00%	2,90%
Letonya	74,40%	8,20%	11,90%	5,50%
Macaristan	76,40%	6,60%	14,30%	2,70%
İspanya	77,80%	6,90%	11,80%	3,50%
Romanya	82,00%	11,20%	3,60%	3,20%
Türkiye	82,40%	6,90%	2,40%	8,40%
Slovakya	83,70%	8,50%	6,10%	1,60%
Yunanistan	85,10%	7,20%	4,90%	2,80%
Portekiz	88,00%	4,00%	5,10%	2,90%
Litvanya	89,90%	3,70%	5,10%	1,40%
Bulgaristan	93,20%	2,00%	1,80%	3,00%

Kaynak: OECD, The OECD indicators on Working Time for employees. (https://stats.oecd.org/), E.T.: 28.07.2019.

2.2. İŞ VE AİLE UYUMLAŞTIRILMASI KAPSAMINDA TÜRKİYE'DEKİ DÜZENLEMELER

UNICEF tarafından, Haziran/2019'da yayınlanan aile dostu uygulamalar dünyada geniş bir yankı uyandırdı. Söz konusu rapor, dört temel uygulama üzerinde, sıralamaları belirleyerek bunların toplamının ortalaması üzerinden sıralama gerçekleştirmeye yöneliktir. Türkiye ebeveynlere tanınan çocuk bakım izni ve okul öncesi çocuk bakımına devlet desteğinin oldukça az ve kapsam sınırlılığı sebebiyle listede yer almayan ülkelerden oldu[18]. Rapordaki dört temel uygulama, anneler için sağlanan izin, babalar için ücretli izin, 3 yaşın altındaki çocuklar için bakım, 3 yaş üstü ile ilkokul kayıt yaşı arasındaki çocuklar için bakım kriterleri oldu.

OECD tarafından yayınlanan Better Life Index içerisinde, iş ve yaşam dengesi (work-life balance) skorları açısından 10 üzerinden yapılan puanlamada, Türkiye 3.1 ile OED ülkeleri içerisinde sondan üçüncü oldu. Özellikle bu indeksteki görece çok kötü sıralamanın temel sebebi, çalışanların yaklaşık %33'ünün uzun sürelerle çalışmasıdır. OECD'nin çalışma sürelerinde ise bu ortalama %11 düzeyindedir[19].

Türkiye'de kadının geleneksel cinsiyet rolleri çerçevesinde belirlenen konumu sebebiyle işgücü piyasasına girmesinde zorluk yaşandığı Hükümet tarafından da öngörülmektedir. Bu kapsamda yapılan bir araştırmada, Bakanlık tarafından aşağıdaki ifade ile durum belirtilmiştir:

> "İş ve aile yaşamını uyumlaştıracak politikalar konusunda da ciddi bir boşluk bulunmaktadır. Yaşlı, çocuk ve hasta bakımı geleneksel olarak kadın üzerine yüklenmiş durumdadır. Tüm politikaların kadının toplumsal konumunu geleneksel cinsiyet rolleri çerçevesinde belirlediği altı çizilmesi gereken temel unsurdur. Bu konuda da toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politika ve önlemlerin acilen geliştirilmesi gerekliliği açıktır.[20]"

---

[18] UNICEF, **Are The World's Richest Ülke Family Friendly?**, 2019.
[19] (Çevrimiçi) http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/, E.T: 13.12.2019
[20] T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve UNICEF Türkiye, **Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi**, 2013, s.43.(Çevrimiçi) http://www.sck.gov.tr/oecd/Erken%20Yas%CC%A7larda%20C%CC%A7ocuk%20Refah%C4%B1%20ve%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0stihdam%C4%B1%20Politika%20Belgesi.pdf, E.T: 01.10.2018.

İş ve aile yaşamı uyumlaştırılması politikalarının içeriği, Ulutaş tarafından üç başlık altında ele alınmıştır. Bunlar, doğum sonrası izinler, çocuk bakım hizmetleri ve esnek istihdamdır[21].

Çalışmanın temel amacının, kadınlara ilişkin yürürlüğe koyulan hukuki düzenlemelerin istihdama etkisini ölçmek olduğu değerlendirildiğinde iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamındaki düzenlemeleri ele almak mümkün olacaktır. Ulutaş'ın söz konusu gruplandırılmasından yola çıkarak, ***doğum sonrası izinlerin;*** gerek 4857 sayılı İş Kanunu gerek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; ***çocuk bakım hizmetlerinin*** İş Kanunu sınırlılığından çıkarılarak 6331 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden daha geniş kapsamlı ele alınmasının çocuk bakım hizmetleri kapsamında etkisinin ele alınması; ***esnek istihdamın*** ise 6663 sayılı Torba Kanun ile oldukça kapsayıcı ve geniş haklarla getirmesi, hukuki düzenlemeler açısından dört temel başlığı oluşturmaktadır.

Söz konusu düzenlemelerin her biri iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında gerçekleştirilmiş düzenlemelerdir.

2.2.1. Koruma ve Doğuma Bağlı Haklar: 4857 sayılı İş Kanunu (2003)

Çalışma hayatında, kadın ve erkek işçilerin karşılaştıkları sorunların bir kısmı benzer olmakla birlikte kadınların, gerek fiziksel yapıları ve ailevi sorumlulukları gerekse de toplumsal yapı sebebiyle erkeklerden daha fazla sorun ile karşılaştıkları bir gerçektir[22]. Şüphesiz bu sorunların önemli bir kısmı da çalışma hayatında yaşadıkları sorunlardır. 4857 sayılı İş Kanunu ve İş Kanunu'na dayanılarak yürürlüğe giren Yönetmelikler ile kadın çalışanların haklarını koruyucu birçok hükme yer verilmiştir.

Bu düzenlemeler, genel olarak;

- *Çalışma süreleri bakımından koruma,*
- *Feshe karşı koruma*
- *Sektörel ve iş bazlı koruma,*

[21] Çağla Ünlütürk Ulutaş, "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 70/03, 2015.
[22] Ebru Pakin Akın, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.1.

- *Mazeret izinleri,*
- *Doğuma bağlı haklar,*
- *İş güvencesi,*
- *Eşitlik,*
- *Kıdem tazminatıdır*[23].

İş Kanunu, kapsam dahilindeki çalışanları koruyucu özel düzenlemelere yer vermektedir. Bunlar da özellikle sosyal politikada risk grupları olarak nitelendirilen çocuklar, kadınlar ve yaşlılar için düzenlenmiştir.

Şüphesiz söz konusu Kanun, Türkiye'de esnekleşme eğiliminin önemli bir yasal zeminini oluşturmuştur. Bu yönüyle, ciddi eleştirilere de maruz kalmıştır[24].

2.2.1.1. İşe Giriş ve İş İlişkisi Sırasında Koruma

2.2.1.1.1. Ayrımcılığın Önlenmesi ve Pozitif Ayrımcılık

4857 sayılı İş Kanunun 5. Maddesinde*, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz"* hükmüne yer verilmiştir. Bu hükmün temel amacı "eşitler arasında" ayrımcılığın cinsiyet temelli engellenmesidir. Hüküm, iş

[23] Kıdem tazminatı, 1475 sayılı mülga Kanunun halen geçerli 14. Maddesinin, 4857 sayılı İş Kanunun 120. Maddesi ile korunması sebebiyle yer verilmiştir.

[24] Deniz Ulusoy, "Kadınların Ücretli-Ücretsiz Emek Kıskacı: AKP'nin Aile Politikaları ve Yeni Muhafazakarlık", Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Müdür? (9-10 Kasım 2013 tarihli) **Konferans Kitabı**, (Ed. N. Boztekin). İstanbul: 2014, s.115.
"2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile emek süreçlerinin sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda güvencesiz bir biçimde esnekleştirilmesinin yasal zemini oluşturulmuştur. Bu yasalar kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği daha da derinleştirerek, esnek emek arzının başlıca sağlayıcısı konumunda olan kadınları güvencesiz çalışma koşullarına itmektedir."

sözleşmesinin oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde üç yönlü bir koruma sağlamaktadır. İşe girişte örneğin, aranan niteliklere uygun kadın adaylar bulunmasına olmasına rağmen, erkek olması sebebiyle diğer aday tercih edilmişse cinsiyete dayalı ayrım yapıldığını belirtebiliriz[25]. Yine işveren, işin niteliğine ilişkin sebeplerle haklı hale getirmedikçe hamileliği sebebiyle bir işçi adayı ile iş sözleşmesi yapmaktan kaçınamaz[26]. İşe alımlarda işveren tarafından kadın işçiye hamile olup olmadığının veya çocuk sahip olmayı planlayıp planlamadığının sorulması da cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak nitelendirilebilecektir[27].

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 6. Maddesine *göre "Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür."* Yine söz konusu Yönetmeliğin 8. Maddesine göre *"Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır"* hükümleri yer almaktadır. Kadınların, gece postasında çalıştıkları zaman işverenlerince ikametgaha en yakın adrese götürülmesi, bir güvenlik önlemi sayılabilir niteliktedir. Bununla birlikte, eşi ile aynı işyerinde çalışan kadınların, eşiyle aynı postada çalışma talepleri, doğrudan iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında değerlendirilmesi gereken bir düzenlemedir.

2.2.1.1.2. Çalışma Süreleri Bakımından Koruma

İş Kanunu, haftalık ve günlük periyotta çalışma süreleri bakımından sınırlayıcıdır. İş Kanunu'na göre, haftalık çalışma süresi en çok 45 saat; günlük çalışma süresi ise 11 saati aşamayacak şekilde düzenlenmelidir. Yine, saat 20.00-

[25] Pir Ali Kaya, "Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri", **Mercek Dergisi**, Nisan 2005, s. 151-152

[26] Sarper Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2008, Sayı:12, s. 27.

[27] Doğan Yenisey, Gülsevil Alpagut ve Fatih Uşan, **Bireysel İş Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 1. Baskı, Eskişehir, 2015, s.181.

06.00 arası gece süresi olarak sayılmakta ve çalışmanın yarısından çoğunun bu dönem içerisinde gerçekleşmesi hali gece çalışması sayılmaktadır. Gece çalışmasında yasal günlük süre ise, turizm, özel güvenlik ve sağlık işlerinde çalışanlardan gece 7,5 saati aşan süre ile çalışmalar için onay verenler hariç 7,5 saattir[28]. Bu sınırlamalar kadın çalışanlar için de geçerli olup, kadın çalışanlar özellikle gebelik veya emzirme dönemlerinde daha fazla korunmuştur.

2.2.1.1.3. Gece Çalışma Yasağı

1475 sayılı İş Kanunu'nda, kadınlarla ilgili mutlak bir gece çalışması yasağına yer verilmişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu yönde bir hükme yer verilmemiştir[29].

Mollamahmutoğlu'na göre, gece çalışma yasağına ya da bir sınırlamaya yer verilmesinin sebebi, gece çalışmasının mesleki ve fizyolojik riskleri beraberinde getirmesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından[30] daha riskli ve tehlikeyle karşılaşma ihtimalinin artması ve aile ile sosyal yaşantının olumsuz etkilenebilmesidir[31]. Ancak, değişen ekonomik ve sosyal koşullar, post-fordist üretim biçimi, işletmelerin rekabet anlayışı vb. sebeplerle çalışmanın kapsayıcı bir biçimde gece de yapılması gerekmiştir[32]. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu, 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan mutlak çalışma yasağına yer verilmemesi de bu dönüşümün ve esnek çalışma zorunluluğunun bir gereğidir.

Kadın çalışanlar gece postalarında, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren

---

[28] İş Kanunun 63, 69 ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

[29] 1475 sayılı Kanunun 69. Maddesi *"Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır."*

[30] Örneğin "Geceleri sürekli bir şekilde uyumayan kadınlarda meme kanseri riski artmaktadır." Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, "Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları", **TİSK**, Kasım 2012, s.27.

[31] Hamdi Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s.1088

[32] Erol Güner, "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmasında Dikkat Edilecek Hususlar", **Mali Çözüm**, Mayıs-Haziran 2016, s.292.

tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alındığı durum hariç, yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz[33].

Gece çalışmalarında kadınlar, sadece çalışma süresi açısından değil, işyerlerine ulaşım açısından da güvenliği gözetilmiştir. Buna göre, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür[34].

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 7. Maddesinde *"Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır."* Hükmü düzenlenmiştir. Kadın işçinin gece postasında çalışabileceğine dair bu kontrol, işçi işe başlamadan önce yapılacaktır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, kadın işçinin özel durumu da dikkate alınarak, işin niteliğinin gerektirdiği ölçüde rutin sağlık kontrollerinin, işyeri hekimince yapılmasını da sağlamakla yükümlüdür[35].

2.2.1.1.4. Fazla Çalışma Yasağı

Kadın çalışanlarla ilgili kanun koyucu genel bir kısıtlayıcı fazla çalışma sınırı yerine, gebe veya emziren kadınlar için sınırlama getirmiştir.

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesine göre *"İş Kanunu'nun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere"* fazla çalışma yaptırılamaz. Dolayısıyla gebe veya emziren kadın çalışanlar için fazla çalışma yasağı getirilmesi suretiyle hem annenin hem de bebeğin sağlığı

[33] Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, m.5.
[34] Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, m.6.
[35] Özgür Oğuz, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", **TBB Dergisi**, 2018 (134), s.577.

gözetilmiştir. Bu durumun bir etkisi de iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında kadın çalışanların işyerindeki çalışma sınırı sebebiyle "aile" yaşamına daha fazla ağırlık verecek olmasıdır.

2.2.1.1.5. Gebe veya Emziren Kadınlara Süre Sınırı

4857 sayılı İş Kanunun 55. Maddesine göre *"Kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler"* yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır. Dolayısıyla kadın çalışanların doğum sebebiyle karşılaştığı doğum öncesi ve sonrası istirahatli süreler, yıllık izin kıdemi hesabında dikkate alınmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunun 66. Maddesine göre *"Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler"* işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır. Buna göre, çalışanların çocukları bir yaşına gelene kadar günlük kullanacakları birbuçuk saatlik süt izni süresi çalışılmış sürelerden sayılacak ve normal ücretlendirilecektir.

4857 sayılı İş Kanunun 73. Maddesine *göre "Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir."* Bu düzenlemeye göre, onsekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanlarla ilgili ayrı bir yönetmelik yayınlanmıştır. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile kadın çalışanların gece postalarına çalıştırılması hem iş sağlığı ve güvenliği hem de iş hukuku yönünden birtakım kısıtlamalara tabi tutulmuştur. Söz konusu Yönetmeliğin 5. Maddesine göre *"Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir."* Tüm çalışanlar için var olan yedi buçuk saatlik çalışma sınırı, kadın çalışanlar için de ayrıca düzenlenmiştir.

Söz konusu Yönetmeliğin 9. Maddesine göre ise *"Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır."* Bu düzenlemeye göre, gebe veya emziren kadınların bir yıl gece postasında çalışması yasaklanmıştır. Bununla birlikte Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 8. Maddesinde *"Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar."* Hükmüne yer verilmiştir. Bu bir kapsamda gebe çalışanın onayı halinde çalışması mümkün olduğu yönünde yorumlansa da, getirilen sınırlandırma ancak çalışanın talebiyle esnetilebilecektir.

2.2.1.1.6. Çalışma Yasakları

Kadın çalışanlar çalışma hayatında sadece çalışma süreleri yönünden korunmamış aynı zamanda sektörel ve mesleki koruma da getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunun 72. Maddesinde;

> "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır." Hükmüne yer verilmiştir.

Yer altı ve su altı işlerinin hem kadın hem de erkek işçiler bakımından aynı riski taşımaktadır. Ancak kadınlar için bu yönde bir yasak gelmesinin sebebi, fizyolojik olarak kadınların fiziki olarak daha zayıf olmalarıdır. Bu yönüyle düzenlemede kadın erkek eşitliği ihlali bulunmamaktadır[36].

[36] Ali Ekin, "Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İnsan Onurunun Korunması", **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi, s.210.

2.2.1.2. İş İlişkisi Sırasında Koruma

2.2.1.2.1. Mazeret İzinleri

4857 sayılı İş Kanunun Ek Madde 2.' Düzenlenen hükme göre *"İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir."*

Söz konusu hüküm, özellikle erkeğin de bakım yükümlülüğünü yerine getirmesi için verilen bir mazeret izni olarak yorumlansa da verilen iznin beş gün olması sebebiyle, bu yorumun vücut bulduğu İskandinav rejimlerinin oldukça altında bir süredir. Kanımızca söz konusu hüküm, bakım yükümlülüğünün erkek tarafından da yerine getirilmesi konusunda bir adım atmaktan oldukça uzaktır.

2.2.1.2.2. Doğum İzinleri

4857 sayılı İş Kanunun 74. Maddesine göre *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır."* Bu düzenlemeye göre, kadın çalışanın onaltı ya da çoğul gebelik ise onsekiz hafta süreyle yasal olarak istirahat hakkını düzenlemektedir.

4857 sayılı İş Kanunun 74. Maddesine göre, *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır."* Kanun koyucu bu düzenleme ile yukarıda belirtilen yasal istirahat hakkını koruma altına almış, ancak çalıştırılmamaları esastır ifadesi ile genel

uygulamadan söz etmiştir. Örneğin eğer kadın çalışanın sağlık durumu uygunsa, doğum öncesi üç haftaya kadar çalışabilecektir.

2.2.1.2.3. Süt İzni

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarından biri de süt iznidir. Süt izni, 4857 sayılı İş Kanunun 74. Maddesinde yer almaktadır. Buna göre;

> "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler."

Görüldüğü üzere, Anılan hükümde, birbuçuk saatlik süt izninin ne zaman ve kaça bölünerek kullanılacağı işçiye bırakılmak suretiyle, bu hakkını ihtiyaçlarına en uygun biçimde kullanabilmesine olanak tanınmıştır[37].

Aynı zamanda, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te de;

> "Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi hükümleri uygulanır."

Bu hükmün önemli bir sonucu, süt izninin sadece İş Kanunu'na tabi çalışanlar için değil, diğer Kanunlara tabi çalışanlar için de bir hak olduğudur. Özellikle Borçlar Kanuna tabi önemli bir çalışan grubu için de süt izninin varlığı böylelikle kabul edilmektedir. Hükümde, süt izninin anne olma şartıyla verildiği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda fiilen emzirme olayının gerçekleşmesi gibi bir şart aranmamıştır. Bebeğin anne tarafından fiilen emzirilip emzirilmemesine göre bir ayrım yapılmamasının sonucu da bebeğin fiilen anne tarafından emzirilmese de çocuk bir yaşına ulaşana kadar annenin süt izni olacağıdır[38].

---

[37] Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 14. Baskı, İstanbul, 2017, s.872.

[38] Murat Kandemir, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler ile İlgili Düzenlemeleri", A. Can Tuncay'a Armağan, **Seçkin Yayıncılık,** İstanbul 2005, s.433.

Çoğul gebelik halinde süt izni süresinin artırılıp artırılamayacağına ilişkin olarak süt izninin günde toplam birbuçuk saati geçmemesi kabul görmüştür. Zira annenin bu süre içinde birden fazla olan çocuklarını emzirmesine herhangi bir engel yoktur[39].

Süt izni süreleri hukuki açıdan başkaca hükümlerle de korunmaktadır. Örneğin, Süt izninde geçen sürelerde meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır[40]. Yine, süt izni İşK.m.74 kapsamında, bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

2.2.1.2.4. Ücretsiz İzin

4857 sayılı İş Kanunun 74. Maddesinde kadın çalışanın doğum sonrası ücretsiz izin kullanma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre;

> "İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir."

Doğum sonrası iznin tamamlanmasından sonra, kadın işçiye, altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Ücretsiz iznin verilmesi, kadın işçinin talebine bağlıdır ve işverenin bu konuda takdir hakkı yoktur[41].

---

[39] Taşkent ve Kurt, **a.g.m**., s.42.

[40] 29.09.2016 Tarih, B.13.2.SGK.0.02.05.00/X-1093-25-37-703 Sayı ve 2016/21 sayılı Genelge: Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazası sayılmaktadır. Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların, çocuklarını emzirmeleri için ilgili Kanunlarında belirtilen sürelerde çocuğunun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır.
Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmalıdır.

[41] Y., 9. HD., T. 26.09.2008, 27521 E., 25157 K.; "…Doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir. Somut olayda, davacı işçi doğum yapmış, doğum sonrasında kullandığı ücretli doğum izinlerinden sonra, ücretsiz doğum izni talep etmiş ancak işverence buna izin verilmemiştir. Kaldı ki, davacının iş sözleşmesinin feshinin ardından, kendisine yıllık izin ücretinin de ödendiği, bu suretle davacıya yıllık ücretli izninin kalan kısımlarının dahi kullandırılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, değinilen hususlar gereğince, iş sözleşmesinin davacı tarafından değil, davalı işveren tarafından geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir…"

2.2.1.3. Feshe Karşı Koruma

4857 sayılı İş Kanunun 25. Maddesine göre, *"işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar"* denilmektedir. Kadınların biyolojik olarak doğurganlığının korunması ve iş mevzuatı uyarınca fesih yetkisini kısıtlamak amacıyla *"Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar"* denilmiştir. Dolayısıyla, doğum ve gebelik hallerinden kaynaklı olarak raporlu sürenin uzaması, İş Kanunun 25. Maddesinin 1. Fıkrasında belirtilen fesih hakkını işveren açısından başlatmayacaktır. Bu yönüyle doğum ve gebelik ile buna bağlı olası istirahat raporları açısından çalışanı güvence altına almıştır.

Yine 4857 sayılı İş Kanunun 18. Maddesine *göre "Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler"* fesih için geçerli sebep oluşturmaz. Yine söz konusu maddeye göre *"74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek"* fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz. Bu hüküm çalışma hayatı açısından oldukça yerindedir. Gerek işe alım gerekse de işin yürütümü süreçlerinde kadının gebelik durumundan dolayı ayrımcılığa uğramasını engelleme amacı gütmekte hem de kadın çalışana yukarıda belirtilen çalışma süresi ve meslek yönünden getirdiği kısıtlama ile çalışanın aksi görevleri ve çalışma süresini reddetme hakkı sağlamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu ve bağlı iş hukuku düzenlemeleri dikkate alındığında, yapılan temel değişiklikleri aşağıdaki Tablo-13'de göstermek mümkündür.

Tablo 13: 1475 sayılı İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması

Değişiklikler	**1475 sayılı Kanun**	**4857 sayılı Kanun**
Doğum İzni	Doğumdan önce 6 doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplamda 12 hafta analık hali izni kullandırılmaktadır.	Doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta analık hali izni kullandırılmaktadır.
İşçinin Haklı Nedenlerle Derhal Fesih Hakkı	Kadın işçinin işveren, işçi veya üçüncü bir şahıs tarafından	Kadın işçinin işveren, diğer bir işçi veya üçüncü bir şahıs

	işyerinde cinsel tacize uğraması gibi bir hüküm bulunmamaktadır.	tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması haklı nedenlerle iş sözleşmesinin derhal fesih hakkını vermektedir
Gece Çalışma Süresi	8 saati geçemez.	7,5 saati geçemez.
İzin	İşçiye; evlenmesi sebebiyle üç gün ücretli izin verilmektedir. Ana, babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde ise iki gün ücretli mazeret izni verilmektedir.	İşçiye; evlenmesi ya da ana, babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün ücretli mazeret izni verilmektedir
	İşçinin evlat edinmesi durumunda herhangi bir mazeret izni bulunmamaktadır.	İşçiye evlat edinmesi halinde üç gün ücretli mazeret izni verilmektedir
	İşçinin engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğu için mazeret izni bulunmamaktadır.	İşçinin en az yüzde yetmiş oranında engeli bulunan ya da süregelen bir hastalığı olan çocuğunun tedavisinin gerektiği hallerde hastalık raporuna dayalı olmak şartıyla bir yıl içinde on güne kadar ücretli mazeret izni bulunmaktadır.
Gebe veya Emzikli Kadınlar İçin Çalıştırılma	Gebe veya emzikli kadın işçilerin hangi dönemde hangi işte çalışacağı, emzirme odaları, kreş kurulması Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek tüzük ile gösterilmektedir.	Gebe veya emzikli kadın işçilerin çalışma süreleri, çalıştırılacağı işler, emzirme odaları kreş kurulması "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile belirlenmiştir.

Kaynak: Hamza Ateş ve Öznur Yavuz, "Adalet ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi", BJSS Balkan Journal of Social Sciences / **Balkan Sosyal Bilimler Dergisi**, ICOMEP 2017/Özel Sayı, s.32.

2.2.2. Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2008)

Sosyal güvenlik sisteminde kadın, hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve ölüm ve sağlık ile annelik risklerine karşı korumaya alınmıştır.

Primli rejim sisteminde, kadın, bu risklere karşı sigortalı olması koşuluyla korunmaktadır. Özel sosyal politika önlemleri kapsamında, kadınlar sosyal güvenlik sisteminde özellikle "annelik" olgusu sebebiyle maruz kalabileceği bir dizi riske karşı korumaya alınmıştır.

Sosyal Güvenlik sisteminde, öncelikle bir kişinin asli mi yoksa bağlı sigortalı mı olduğuna bakılmaktadır. Kadınlar için sağlanan faydaları da bu kapsamda tanımlamak gerekecektir. Örneğin dul ya da yetim aylığı alması bağlı sigortalılık olduğu anlamına gelecektir[42].

Sosyal sigorta zorunluluk temelinde yükselir ve bu sebeple kamu hukuku sınıflandırmasına tabidir[43]. Özel sigortalar gibi güvence sağlasa da (örneğin hastalık, analık vb.) özel sigortalardan ayrıldığı yön, sigortalılığın zorunlu olmasıdır[44] . Dolayısıyla sigortalı olmak kişi açısından sadece bir hak değil aynı zamanda bir yükümlülüktür[45].

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının a bendine göre *"Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar"* kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından

---

[42] Dilek Eser, "Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009, s.10

[43] 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun, *"Sigortalılığın zorunlu oluşu, sona ermesi ve sosyal güvenlik sicil numarası"* başlıklı 92. Maddesine göre; *"Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir."*

[44] Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku,** 15.Baskı, İstanbul 2014, s.178.

[45] Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, İstanbul, 2013, s.137

sigortalı sayılmıştır[46]. Dolayısıyla hizmet akdine tabi çalışan bir kadın da 4/I-a kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

Yine sosyal sigortalar, yukarıda açıklanan hususlar doğrultusunda, kadını, sigortalının yakınlığı kapsamında da tanımakta ve çeşitli haklar sağlamaktadır. Burada sağlanan hakları genel olarak sıralamak gerekirse; analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği, doğum yardımı, gebe ve anne işçilere doğum veya evlat edinme halinde yarım çalışma ödeneği verilmesi; gebe veya anne işçilerin iş kazası halleri, doğum borçlanması ve engelli çocuğu bulunan annelerin erken yaşlılık aylığı alma hakları şeklinde sınıflandırılabilecek söz konusu hakların özelliklerinin ve hak kazanma şartlarının değerlendirilmesi çalışmamızın amacını oluşturmaktadır[47]. Bu hususlara aşağıdaki detaylı bir şekilde değinilecektir.

2.2.2.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Yönünden: Analık, Hastalık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Türkiye'de analık sigortası ilk defa 4772 sayılı Analık ve Hastalık Sigortası Kanunu (1947) ile uygulamaya girmiş bir sigorta dalıdır[48]. Dolayısıyla Türkiye'nin analık sigortasıyla ilgili kurumsal ve tarihsel bir arka planı bulunmaktadır.

Meslek hastalığı, belirli bir mesleğin ya da işin yerine getirilmesi sonucu o mesleğin niteliklerinden ve/veya yürütüm şartlarından doğan bir tür sakatlık ya da hastalık olarak tanımlanmaktadır[49]. İş kazası ise sigortalı kişinin Kanunda sayılı

---

[46] Çalışma kapsamında, genel odak noktası hizmet akdine tabi çalışanlardır. Bu sebeple, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun eski adıyla BAĞ-KUR kapsamındaki sigortalıları kapsam dışı bırakılmıştır. 5510 sayılı ilgili Kanunun 4. Maddesinin b bendine göre;
"Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;

1- Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,
2- Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,
3- Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,
4- Tarımsal faaliyette bulunanlar" ile kamu idarelerinde çalışanlar sigortalı sayılmıştır.

[47] Özgür Hakan Çavuş, "Güçlendirilmek Yerine Güçlenmek ve İlerlemek", **2. Uluslararası Kadın Kongresi**, s.232.

[48] Kadir Arıcı, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması", **TBB Dergisi** 2017, Özel Sayı, s.273

[49] Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s.227

haller içerisinde kaza geçirmesi ve kaza sonucu bedenen veya ruhça engelli hale gelmesi ve ortaya çıkan sonuç ile kaza arasında illiyet bağı kurulmuş olması halidir[50].

İş kazası ve meslek hastalığı sigortaları tüm sigortalılar için kritik bir öneme sahip olmakla birlikte, analık sigortası, önemli bir sosyal bakışın sonucudur. Gerçekten de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında sosyal politika ve düzenleme ihtiyaçlarının temelinde "annelik" yatmaktadır.

Çalışma hayatında aktif rol üstlenen kadınının anne olması sebebiyle çalışma hayatından geçici süre ile çekilmesi durumunda, birtakım güvenceler sağlanmaktadır. Bunlardan en önemlisi, maddi kaybı telafi etmeye yönelik olarak geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesidir. Aynı zamanda bu ödenek sadece analık durumunda değil, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık durumlarında da ödenmektedir. İş göremezlik ödeneğine ek olarak, emzirme ödeneği ve sağlık yardımları da yapılmaktadır.

2.2.2.1.1. İş Göremezlik Raporu, Ödenek ve Hak Kazanma Şartları

İş göremezlik ödeneği, tüm sigortalılar için kısa vadeli sigorta kollarının sağladığı en önemli faydalardan biri olarak görünmektedir. Şüphesiz ki, ücretin emeğin karşılığı olduğu değerlendirildiğinde, bir risk ile karşı karşıya kalan sigortalının ortaya çıkan ücret kaybının telafisi de önem arz etmektedir. Türk sosyal

---

[50] 2016/21 sayılı SGK genelgesine göre;
5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin birinci fıkrasında iş kazası;

a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
d. Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlanmıştır.

Buna göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için;

- Kazayı geçiren kişinin sigortalı olması,
- Kaza sonucu bedence veya ruhça engelli hale gelmesi,
- Kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması şartlarının bir arada bulunması ile olayın yukarıdaki bentlerde sayılan hallerden birinde meydana gelmesi gerekmektedir.

güvenlik sisteminde de bu kaybın telafisi için düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 18. Maddesine göre,

> "İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için" ve "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için" ile "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için" ve "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için"
>
> İş göremezlik ödeneği verileceği hüküm altına alınmıştır.

Kadın çalışan, doğum raporunun başladığı tarihten önceki son bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödemiş ya da adına ödenmiş ise, analık raporundan kaynaklı olarak ödeneğine hak kazanmaktadır. Söz konusu prim şartı gerekli şart olup, yeter şartı değildir. Aynı zamanda;

- "Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- İstirahatli olduğu süre içinde iş yerinde çalışmamış olması, (Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışma durumu hariç)
- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin yitirilmemiş olması,
- Doğum olayının canlı veya ölü olarak gerçekleşmiş olması gerekmektedir"[51].

5510 sayılı Kanun öncesi analık yardımlarından yararlanma şartları sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi için farklı düzenlenmiştir. Analık sigortasından yararlanabilmek için; sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalı erkek için ise, doğumdan önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün analık sigortası primi ödenmiş

[51] 2016/21 sayılı SGK genelgesi

olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şartı aranırken, reform ile bu ayırım ortadan kaldırılmıştır[52].

Ödenek miktarı, 5510 sayılı Kanunun 17. Maddesi uyarınca hesaplanmaktadır. Buna göre, *"İş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır."* Bir başka ifade ile iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son üç ay dikkate alınmakta, son üç ayda sigortalının eksik günü varsa, oniki aya kadar geriye gidilerek son üç ay tespiti yapılmaktadır. Bulunan matrahlar dikkate alınarak, gün sayısına bölünmekte ve ödeneğe esas matrah belirlenmektedir.

Bulunan matrah, doğrudan sigortalıya ödenek olarak ödenmez. 5510 sayılı Kanunun 18. Maddesinde yer alan *"İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17'nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir"* hükmü uyarınca hesaplama yapılmaktadır.

Aynı zamanda, geçici iş göremezlik ödenek hesabına esas tutulan devrede prim ve ikramiye gibi ödemelerin bulunması halinde, ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanca %50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamayacaktır[53]. Bunun bir sonucu olarak, özellikle prim/ikramiye gibi hak edişi çoğunluklu olan satış görevlisi, röprezant gibi mesleklerde çalışan sigortalıların çoğu kez aldıkları iş göremezlik ödeneği, normal ücret gelirlerinin çok altında olabilmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğine ve hak kazanılmasına ilişkin eleştiriler iki kapsamda yoğunlaşmaktadır. Birincisi, bu ödeneği almak için son bir yılda en az 90 prim gününün bulunması, ikincisi ise ödenek miktarının hesabıdır.

Bakırcı'nın ifadesi ile:

---

[52] Aybike Elif Bolcan, "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", **Çalışma ve Toplum**, 2010/1, s.271.
[53] 2016/21 sayılı SGK genelgesi ve 5510/17.

"Bu düzenleme biçimi her şeyden önce doğum olayını hastalık, iş kazası ve meslek hastalığıyla karşılaştırdığı ve doğum olayında da yatarak ya da ayakta tedavi ayrımı yaptığı ve buna göre bir yardım öngördüğü için hatalıdır. İkincisi, Türkiye tarafından onaylanmamış olsa bile 183 no'lu UÇÖ Sözleşme' sinde öngörüldüğü gibi, hiçbir istisnaya yer vermeksizin doğum halinde kadına yapılacak parasal yardımın tutarının kadın çalışanın ücretinin veya kazancının üçte ikisinden az olmaması kadınların mağduriyetini önleme açısından daha adil olacaktır[54]."

2.2.2.1.2. Emzirme Ödeneği

Kadın sigortalının annelik durumunun ortaya çıkması halinde, iş göremezlik ödeneğinin dışında yapılan bir diğer yardım da emzirme ödeneğidir. Buna göre, kadına ya da sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde erkek sigortalıya, son bir yıl içerisinde en az yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmışsa, emzirme ödeneği ödenmektedir[55]. Emzirme ödeneği çocuğun sağ doğması ve yaşaması kaydı ile miktarı SGK yönetim kurulu tarafından belirlenen maktu bir ödenektir[56].

---

[54] Kadriye Bakırcı, "Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?", Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Müdür? (9-10 Kasım 2013 tarihli) **Konferans Kitabı**, (Ed. N. Boztekin). İstanbul: 2014, s.71.

[55] 5510 sayılı Kanunun 16. Maddesine göre;

"Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının;

a. (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
b. (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.

Emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının;

1- (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
2- (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, gerekmektedir.

[56] Yusuf Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 7. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2015, s. 242.

2.2.2.1.3. Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Haklar

Genel sağlık sigortası, "kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları hâlinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta olarak" tanımlanmaktadır[57].

Korkusuz ve Uğur'a göre *"analık sebebiyle ayakta veya yatarak, hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, hekimlerin kararı üzerine yapılacak tıbbi bakım ve tedaviler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmak zorundadır"*[58].

Türkiye'de 01.01.2012 tarihinden itibaren tüm vatandaşlar için zorunlu genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir. Uygulama kapsamında, kadınlar açısından üç temel farklı düzenlemeye gidilmiştir. İlki, genel sağlık sigortası kapsamı açısından hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişiler, bu karar devam ettiği sürece genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır[59]. İkincisi, doğum hali ve yardımcı üreme yöntemlerinin uygulanmasıdır.

Kural olarak doğum sebebiyle tıbben gerekli görülen bütün sağlık yardımlarının finansmanı genel sağlık sigortasından karşılanır[60].

Analık sebebiyle, hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin

---

[57] Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklik İşlemleri Yönetmeliği, m.4

[58] Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ekin Basım, Bursa 2016, s.297.

[59] 5510 sayılı Kanunun 60. Maddesine göre "8/3/2012 tarihli ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun hükümlerine göre hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerden genel sağlık sigortalısı olmayan ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına da girmeyen veya genel sağlık sigortası kapsamında olup sağlık yardımlarından yararlanamayanlar, bu hâllerin devamı süresince gelir tespiti yapılmaksızın birinci fıkranın (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır"

[60] Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2009, s.189.

kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedavilerin giderleri , Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmaktadır[61].

5510 sayılı Kanunun 63/e hükmüne göre evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının;

1- "Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
2- Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,
3- Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azoospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,
4- Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
5- Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde veya sağlam çocuk sahibi olan çiftler hariç olmak üzere Kurumun belirlediği kalıtsal bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı olduğu bilinen evli çiftin sağlam çocuk sahibi olmasına yönelik bu bendin (2), (4) ve (5) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartların birlikte gerçekleşmesi hâlinde, en fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi ve uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması hâlinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri",

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finansmanı sağlanan hallerdendir. Bir başka ifade ile sosyal güvenlik mevzuatı, yardımcı üreme yöntemlerini çeşitli sınır ve hallerde finanse etmektedir[62].

2.2.2.2. Uzun Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden: Yaşlılık, Maluliyet ve Ölüm Sigortası

2.2.2.2.1. Kadın Sigortalıların Emekliliği

Kadın sigortalılar için de, erkek sigortalılarda olduğu gibi emeklilikleri için üç temel koşulun sağlanması kuralı getirilmiştir. Bu şartlar; prim gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaştır.

[61] 5510/md.63-c
[62] Detaylı düzenleme: Sağlık Uygulama Tebliği'nin 2.4.4.İ- Yardımcı Üreme Yöntemi Tedavileri

2.2.2.2.1.1. Erken Emeklilik

Yukarıda da belirtildiği üzere, emeklilik için üç temel koşulun sağlanması gerekmektedir. Bunlar sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayısıdır.

Sosyal güvenlik mevzuatımızda, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılar için erken emeklilik hakkı tanınmıştır. Erken emeklilik iki şekilde sağlanmaktadır: prim ödeme gün sayısına ilave ve yaştan indirim.

Prim ödeme gün sayısı yönünden: 5510 sayılı Kanunun 28. maddesinin sekizinci fıkrası ile yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenecektir.

Yaş yönünden: Yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, emeklilik yaş hadlerinden indirilecektir[63].

Bu düzenleme incelendiği zaman engelli çocuğu olan annelere bir anlamda fiili hizmet zammı hakkı tanınmış olduğu ve ayrıca bu süreler kadar yaştan indirim hakkı tanınmak suretiyle erken emekli olma hakkının da tanınmış olduğu anlaşılmaktadır[64].

2.2.2.2.1.2. Borçlanma

Sosyal sigortalarda, borçlanma adı verilen bir sistemle, sigortalının sigortalılık süresinin belirli kısımlarda sona ermesi, askı hali gibi sebeplerle eksikliğini tamamlama imkanı sağlanmaktadır[65].

[63] 2018/38 sayılı SGK Genelgesi
[64] Kadir Arıcı, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması", s.279.
[65] Yusuf Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 7. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2015, s.79.

5510 sayılı Kanunda düzenlenen sigorta borçlanmaları daha erken emekli etme işlevine sahipken, borçlanma yöntemi ise sigortalıya daha yüksek emekli maaşı bağlanması işlevini görmektedir[66].

Ayrıca sigortalının sigortalılık ilişkisi olmayan sürelerin tümünü borçlanması mümkün olmayıp, Kanunda sayılan haller dışında borçlanma yapmak da mümkün değildir[67]. Tüm sigortalılar için aynı borçlanma hakları olsa da kadınlar için sigortalılık borçlanmasında iki önemli başlık bulunmaktadır. Bunlar analık sigortası ve yurtdışında sadece çalışarak geçen sürelerin değil ev kadınlığı sürelerinin de borçlanılmasıdır. Şüphesiz bu nokta hem fizyolojik bir durumun sonucu olarak çocuk ve annenin daha uzun bir süre birlikte kalabilmesini amaçlamış ya da öngörmüş ve yurtdışındaki ev kadınlığına da yurtiçindekilerden farklı olmak üzere ödüllendirmiştir.

2.2.2.2.1.2.1. Doğum Borçlanması

Kadınlara uzun vadeli sigorta kolları kapsamında emekliliğe erişimlerini kolaylaştırabilmek açısından, kadının analık sebebiyle çalışma hayatından uzak kaldığı sürelere dair primlerini toplu ya da sonradan ödeme hakkı tanınmıştır. 5510 sayılı Kanunun 41. Maddesine göre;

> *"Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82'nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır"*

[66] Murat Özdamar, "5510 Sayılı Kanun'da Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları", **İş ve Hayat Dergisi,** S:24, s.229.
[67] Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, İstanbul, 2013, s.672.

Bu hükümden faydalanmak isteyen kadın çalışan üç çocuğu[68] ve her çocuk için ikişer yılı geçmemek üzere borçlanma yoluyla prim gün sayısı kazanması mümkündür.

Bu madde uyarınca, hizmet akdine tabi çalışırken kullandıkları on altı haftalık doğum izni ile bu izin bitimi sonrası altı aya kadar yasal ücretsiz izni süresini borçlanabilir ve bu süreleri emeklilik yönünden sigortalılıklarına ekleyebilirler[69].

2.2.2.2.1.2.2. Yurtdışı Borçlanması

Yurtdışı sigortalılık borçlanması, *"Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev kadını olarak geçen süreleri, prim ödenmemiş olması ve istekleri hâlinde , sigortalılık olarak saydırabilmesidir"*[70].

Kanun hükmünde de açıkça ifade edildiği üzere, erkekler yurtdışında en fazla bir yıla kadar işsiz kaldığı süreleri borçlanabiliyorken, kadınlar ev hizmetlerinde geçen süreleri de borçlanabilmektedir.

2018/38 sayılı SGK genelgesinde de yurtdışında ev kadını olarak bulunanların, Türkiye'de sigortalılık hizmeti olmaması ya da Türkiye'de varsa hizmeti yurtdışındaki ev kadınlığı sonrası başlayanların, sigortalılık ilk giriş tarihi tespitinin nasıl yapılacağı açıklanmıştır. Buna göre;

> *"Ev kadınlığı süreleri akit ülke mevzuatına göre sigortalılık süresi olarak kabul edilmediğinden bu süreleri borçlananların sözleşmeli ülkelerdeki ikamet başlangıç tarihleri Türkiye'de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmeyecektir. Ev kadınlığı sürelerini borçlananların sigortalılık başlangıcı*

[68] Üç çocuğa kadar borçlanma hakkı 6552 sayılı Kanun ile düzenlenmiş olup, 10.09.2014 tarih, 6552 sayılı Yasa öncesi iki çocuğa kadar borçlanma hakkı mevcuttu.
[69] Nurhan Süral, "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel S., 2013, s.302.
[70] 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun

3201 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları gereğince tespit edilecektir"

Bununla birlikte yurtdışındaki ev kadınlığı sürelerinin kadınlar tarafından borçlanabiliyorken, yurtiçindeki kadınların bu süreleri borçlanma hakkı olmaması da eleştirilebilir bir noktadır. Ayrıca, kadınların yurtdışında geçen bu sürelerde hiç evlenmemiş olmasının veya evlenip boşanmış olmasının bir önemi yoktur. Burada asıl olan cinsiyetin "kadın" olmasıdır[71].

2.2.2.2.2. Ölüm Aylığı Bağlanması

Sosyal Güvenlik Yasası'nda, dul ve yetim aylıklarında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar mevcuttur. Kadınlar evlenip bir erkeğin korumasına girene kadar bu haklardan yararlanmaları sağlanmıştı. Kanunlar önünden kadınların erkeklere bağımlı olarak tanımlanmasının yanında, formel istihdam dışında kalan kadınlar da refah devleti uygulamalarında bağımlı anne ve eş olarak görülmektedir[72].

2.2.2.2.2.1. Eşten Ölüm Aylığı Bağlanması

Hak sahibi olarak dul eşe ölüm aylığının %50'si bağlanacağı ve aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise 5 inci maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i oranında ölüm aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir[73].

Kanunun 3. maddesinde ölen sigortalının eşi hak sahibi olarak belirtilmiş, 32. maddesinde ölüm sigortasından aylık bağlanmasında aranacak koşullar düzenlenmiş olup, sigortalının ölümü ile dul kalan eşe aylık bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde

[71] Özgür Hakan Çavuş, "Yargı Kararları ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları Kapsamında Son Değişikliklerle Birlikte Yurtdışı Hizmet Borçlanması", **Çalışma ve Toplum**, 2015/4, s.44.
[72] Saniye Dedeoğlu, "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.218.
[73] Aycan Demir ve Gözde Yirmibeşoğlu, "Çalışan Kadının Sosyal Güvenlik Hakkı", **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 2 (2), 2016, s.682.

sigortalı ile 4721 sayılı Kanuna uygun olarak evlilik birliğinin bulunması gerekmektedir. Söz konusu evlilik birliğinin sona ermesi ise boşanma kararının kesinleşmesi ile hüküm ifade etmektedir.

Boşanma davası devam ederken vefat eden sigortalının eşinin hak sahipliği hususunda 2018-38 sayılı SGK Genelgesine göre;

- "Ölen sigortalının mirasçıları tarafından 4721 sayılı Kanunun 181. maddesine göre boşanma davasına devam edilmemişse, evlilik boşanma ile değil ölüm ile sonuçlandığından sağ kalan eşe Kanun hükümlerine göre aylık bağlanacaktır.
- Ölen sigortalının mirasçılarından birinin 4721 sayılı Kanunun 181. maddesine göre davaya devam etmesi ve mahkeme kararı ile hayattaki eşin kusurlu olduğunun tespit edilmesi halinde aylık bağlanmayacaktır.
- Hayattaki eşin hak sahipliği sıfatının söz konusu karar kesinleşene kadar devam ettiği hususu göz önüne alındığında, sigortalının ölüm tarihinden kararın kesinleşme tarihine kadar geçen süre için eşe aylık bağlanacak ve kesinleşme tarihini takip eden ödeme dönemi başından itibaren aylık kesilecektir.
- Kanunun 96. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre işlem yapılacak dosyalarda hatalı işlemin tespit tarihi olarak sigortalının mirasçılarının Kuruma yaptıkları son başvuru tarihi dikkate alınacaktır"[74].

2.2.2.2.2.2. Anne/Babadan Ölüm Aylığı Bağlanması

Kadın sigortalıya, genel olarak (istisnaları bulunmaktadır[75]) evli olmaması ve çalışmaması/kendisinden aylık bağlanmamış olması şartıyla hak sahibi sıfatıyla aylık bağlanabilmektedir.

[74] 2018-38 sayılı SGK genelgesi
[75] Örneğin anne ya da baba 5434 Emekli Sandığı kapsamında ise ölüm tarihi ne olursa olsun, kız çocuğu devlet memuru olmadığı ya da evlenmediği sürece aylık alabilmektedir. Devlet memuru harici özel sektör çalışmasından dolayı aylığı kesilmemektedir.

2.2.3. Kreş Zorunluluğu: Yükümlülüğün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ele Alınması (2013)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 10. Maddesine göre, İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınmak zorundadır.

2.2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Kadının Korunması

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik uyarınca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki kadın çalışan çalıştıran işyerlerinde uygulanacak kurallar belirlenmiştir.

Söz konusu Yönetmeliğin 8. Maddesine göre *"Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar ve yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz."* Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği "İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir."

2.2.3.2. Periyodik Kontrol İzni

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 11. Maddesine göre *"Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir."*

Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılamaz.

2.2.3.3. Kreş ve Emzirme Odası

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te kreş ve oda açma yükümlülüğü 13. Maddede ve bu imkandan faydalanacaklar ise 14. Maddede açıklanmıştır. Buna göre;

> *"(1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.*
>
> *(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.*
>
> *(3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.*
>
> *(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.*
>
> *(5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.*
>
> *Oda ve yurtlardan faydalanacaklar:*
>
> *(1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır.*
>
> *(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.*
>
> *(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler."*

Söz konusu düzenlemede aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması açısından, kadınlara üstlenen rolün bir yansımasına yer verilmiştir. Öncelikle işverenlerin kreş açma ya da bu hizmeti sağlama yükümlülüğü, işyerindeki kadın çalışan sayısına

bağlanmıştır. İkincisi bu hizmetten faydalanacaklar için hiçbir koşul olmaksızın kadın çalışanların çocuklarına yer verilirken, erkek çalışanlar açısından *"annesi ölmüş veya velayeti kendisinde olması"* şartı aranmıştır. Bu geniş bir perspektif ile kadın çalışanlara çocuk bakım hizmetleri sorumluluğunun verilmesinden kaynaklanmaktadır.

Özellikle emzirme odası ve kreş yükümlülüğü, Türkiye işveren/işyeri büyüklüğü bazında değerlendirildiğinde ciddi bir eleştiriye uğramaktadır. Bu kapsama girse dahi, kadın çalışanların bu hakları kullanımı oldukça güçtür. Özellikle kadın işçilerin, yaşları veya medeni halleri gerek kreş gerekse de emzirme odası açısından önem arz etmemektedir. Bununla birlikte kapsama girmemesi durumunda kadın işçi, evine veya çocuğunun bulunduğu yere giderek çocuğunu emzirmek durumunda kalacak ve özellikle eve mesafesi uzaksa kadın işçi için yolda geçireceği süreler sorun yaratacaktır. Bu noktada emzirme izninin bir buçuk saat olduğu dikkate alındığında bu sürenin ikiye bölünerek kullandırılması yerinde olacak; hatta gün sonuna doğru kullanması da mümkün olacaktır[76].

2.2.4. Esnek Çalışma Formu Olarak: "Annelik" 6663 Sayılı Kanun ile Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışmanın Kurumsallaşması (2016)

Kadınlar özellikle doğum nedeniyle, çalışma hayatlarına ara verebilmekte ya da tamamen çekilebilmektedirler. Yine çeşitli gerekçelerle tekrar çalışma hayatına dahil olmak istediklerinde son derece zorlanmaktalar ve bu sebeple esnek çalışma modellerini tercih etmektedir[77].

29.01.2016 tarihli 6663 sayılı Kanun, çalışan kadınlar ve eşleri için, iş aile yaşamı arasında denge kurmalarına yardımcı olmayı amaçlamıştır[78].

---

[76] Münir Ekonomi, "Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, İstanbul 2015, C. 12, s.45.
[77] Nurhan Süral, **a.g.m.,** s.296.
[78] İrep Kıroğlu Bayat, "Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2017/2, s.129. (s.105-134)

2.2.4.1. Yarım Çalışma

6663 sayılı Kanunla kadın ve erkek çalışan ile üç yaşından küçük çocuğu evlat edinenlere yeni bazı haklar tanınmıştır[79].

4857 sayılı İş Kanunun 74. Maddesine, 6663 sayılı Kanun ile eklenen düzenlemeye göre;

> *"Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz."*

İş Kanunu'nun 74. Maddesi ile yapılan düzenlemeyle doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi hakkı getirilmiştir. Ayrıca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince gerekli şartları taşıyan sigortalılara başvuruları halinde "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği" verilecektir[80]. Doğum sonrası yarım çalışma izni, kural olarak kadınlara tanınmış bir haktır. Erkeklerin bu haktan yararlanabilmeleri, ancak üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşleriyle veya münferiden evlat edinmeleri halinde mümkün olup, doğan çocuğun babası olan erkeğe bu izinden yararlanma imkânı tanınmamıştır[81].

Söz konusu düzenleme "…doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla…" şeklinde yer almıştır. Bunun temel sebebi, bu haktan faydalanacak olan kişinin, çocuğun bakım ve yetiştirilmesi amacını taşımasıdır[82].

---

[79] Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 16. Bası, İstanbul, 2016, s.704-705.

[80] Resul Kurt, "Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı", **Mali Çözüm**, C:14, S:159, 2018, s.707,708.

[81] Talat Canbolat ve Sema Deniz Özkan, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", ŞEKER-İŞ, **İş ve Hayat Dergisi**, 2016, S:3 (2016/3), s.119.

[82] Saim Ocak, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması", ŞEKER-İŞ, **İş ve Hayat Dergisi**, 2017, S:5 (2017/5), s.181.

Doğum yapan kadının bu haktan faydalanması, başvuru şartının yanında çocuğun hayatta olması koşullarının birlikte gerçekleşmesine bağlıdır. Evlat edinmede ise, evlat edinme sırasında çocuğun üç yaşından küçük olması yeterlidir[83].

Yarım çalışma ödeneğine ilişkin ücretsiz izin hakkının, yarım çalışma ödeneğine hak kazanmanın şartlarının bulunması durumunda ilave bir gelir garantisi olduğu için, altı aya kadar ücretsiz izin karşılığında tercih edileceği düşünülebilir[84]. 2018 yılında, gerekli koşulları sağlayan 8.365 kişiye 18.472,04 TL ödeme yapılmıştır[85].

2.2.4.2. Kısmi Süreli Çalışma

4857 sayılı İş Kanunun, 1475 sayılı İş Kanunundan ayrılan en önemli özelliği esnekleştirme çabalarıdır. Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanunu, döneminin ihtiyaçlarına uygun olarak ortaya konmuş bir takım çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Bir başka ifade ile, 4857 Sayılı İş Kanunu, iş sürelerinin uygulanmasında önemli değişiklikler yapmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunundaki katı çalışma süresine esneklik kazandırmıştır[86]. Bunlardan en önemlilerinden biri de kısmi süreli çalışmadır. ILO tarafından kabul edilen tanıma göre kısmi süreli çalışma *"normal çalışma süresinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmadır"*[87].

Bu bağlamda kısmi çalışmayı diğer benzeri çalışma şekillerinden ayıran temel özellikler üç başlık altında toplanabilir:

- Süre,
- Gönüllük,

[83] Nurşen Caniklioğlu, "Kısmi Süreli İstihdama Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği", Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, **TBB Yayını**, Ankara, 2017 s.144.
[84] Münir Ekonomi, "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz izin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları", **Legal İSGHD,** C:14, S:53, 2017, s.46-47.
[85] Çalışma ve İş Kurumu, **2018 Faaliyet Raporu**, s.72.
[86] Muzaffer Koç, "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri", **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C:5, S:7, 2016, s.218.
[87] Arif Yavuz**, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul,1995, s.37.

- Düzenlilik ve sürekliliktir[88].

Süre açısından, 4857 sayılı İş Kanunun 13. Maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Buna göre: *"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir."* Madde metninde açık bir süre yer almamakta muğlak bir ifade ile "önemli ölçüde daha az" olarak tanımlanmaktadır. Ancak, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. Maddesinde *"İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır."* Hükmüne yer verilerek netlik sağlanmıştır.

Gönüllülük açısından, kısmi süreli sözleşme tarafların serbest iradesiyle kurulmaktadır. Çalışanın onay vermeyeceği tek taraflı bir kısmi süreli sözleşme yapılamaz. Aşağıda yer verileceği üzere her halde işveren gönüllülüğü de 6663 sayılı Kanun ve içerdiği kapsama kadar dikkate alınmış, bu Kanun sonrası çeşitli hallerde işverenin iradesi bağlanmıştır.

Düzenli ve süreklilik açısından ise, iş sözleşmesi geçici süreli değil, normal tipik bir çalışma ilişkisi gibi ilerlemektedir.

4857 sayılı İş Kanunun 13. Maddesinde, 6663 sayılı Kanun ile eklenen düzenlemeye göre;

> *"Bu kanunun 74'üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır."*

[88] Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, S:28, s.151.

6663 Sayılı Torba Kanun'da yer alan kısmi süreli çalışma hakkı, çocuklarının bakımını üstlenen bu yüzden işgücü piyasasından çekilen anne işçiler için bir fırsat teşkil etmektedir[89]. Hüküm sadece Kanun yayımı tarihi itibariyle doğan çocukları kapsamama almamış, çocuğun ne zaman doğduğuna bakılmaksızın mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunularak, kısmi süreli çalışma yapılabilmesine imkan sağlamıştır[90].

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik' in 12. Maddesine göre,

> *Kısmi süreli çalışma;*
>
> *a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,*
>
> *b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,*
>
> *c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,*
>
> *ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.*

TÜİK tarafından yayınlanan İş ve Aile Yaşamı Uyumu, 2018 sonuçlarına göre, çocuk bakım sorumluluğu, iş üzerinde çalışma saatlerinin azaltılması erkeklerde %0,4 olarak gerçekleşirken; kadınlarda bu oran %5,00 olarak seyretti. Yine çocuk bakım sorumluluğu sebebiyle ebeveyn izni ya da aile izni alınmasında ve çalışma zamanlarının değiştirilmesi erkeklerde %0,6 gerçekleşirken; kadınlarda bu oran %2,1 olarak seyretti[91].

---

[89] Yusuf Yiğit ve Selda Topkaya, "Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler", **Emek ve Toplum**, C:6, S:14, s.66.

[90] Saim Ocak, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, 37, 2017, s.56.

[91] TÜİK, **İş ve Aile Yaşamının Uyumu**, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018, İşteki Duruma Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi

2.3. Kadın İstihdamına Yönelik Diğer Düzenlemeler

2.3.1. Sigorta Prim Teşvikleri

2008 krizi döneminde özellikle kadın ve gençlerin istihdamının teşviki, çalışma hayatının esnekleştirilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi gibi birçok önemli desteği içeren, 2008 ve 2009 yılında uygulamaya konmuş istihdam paketleri ile 6111 sayılı Kanunla getirilen tedbirlerin yanı sıra aktif işgücü piyasası politikalarına tahsis edilen kaynakların ve programlardan yararlananların sayısının artırılması sonucu işsizlik oranlarının azaldığı gözlemlenmektedir[92]. Bu teşvik ile istihdamın arttırılması, genç ve kadın sigortalıların işgücüne katılımını sağlaması, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesi amacını taşınmıştır[93].

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun[94] ile yeni bir sigorta primi işveren hissesi desteğinin yer aldığı geçici 10. madde eklenmiştir. Buna göre;

> *4447 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinde öngörülen sigorta primi işveren hissesi desteğinden 01.03.2011 ila 31.12.2015 tarihleri arasında işe alınan 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan, işe giriş tarihi itibariyle;*
>
> *a.1) Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olup belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan, ancak Türkiye İs Kurumuna kayıtlı issiz olmayanlardan dolayı, kırksekiz ay süreyle,*
>
> *a.2) Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olup belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan ve ayrıca Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olanlardan dolayı, ellidört ay süreyle,*
>
> *a.3) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirip belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan, ancak Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmayanlardan dolayı, otuzaltı ay süreyle,*
>
> *a.4) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirip mesleği ile ilgili alanda çalıştırılan ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olanlardan dolayı, kırkiki ay süreyle,*
>
> *a.5) Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmayan, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme*

[92] DPT, Onuncu Kalkınma Planı, **2014-2018 İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Raporu**, 2014, s.13-14.
[93] Celal Özcan ve Eyüp Sabri Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**, PWC Yayınları, 2013, s. 11-12.
[94] 25.02.2011 tarihli ve 27857 Mükerrer sayılı Resmi Gazete

kursunu bitirmeyen ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz de olmayanlardan dolayı, yirmidört ay süreyle,

a.6) Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmayan, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirmeyen, ancak Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olanlardan dolayı, otuz ay süreyle yararlanılabilmektedir.

Saniye Dedeoğlu, bu indirimleri en etkili politika olarak görürken, yine de kadın istihdamını piyasa mekanizmasına bırakması sebebiyle eleştirmektedir[95].

2.3.2. Evlenen Kadına Kıdem Tazminatı

Halen yürürlükte olan kıdem tazminatına esas düzenleme olan 1475 sayılı Kanunun 14. Maddesi, kadınların evlenmelerinden sonra bir yıl içinde kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağını düzenlemektedir[96].

Söz konusu hüküm önemli tartışmaları beraberinde getirmekle birlikte, çoğunlukla üç yönüyle tartışmalara konu edildiğini görmekteyiz. İlk olarak, Anayasa mahkemesi bu konuda gelen itirazı reddetmiş ve eşitlik ilkesine aykırı olmadığını belirtmiştir[97]. İkincisi, istihdamı etkileme yönü sebebiyle tartışmaya konu olmuştur. Bu konuda da doktrinde halen bir görüş birliği olmayıp, Dedeoğlu, evlenme sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik etmekte ve buna özendirdiğini belirtirken; Bakırcı iş ve aile yaşamının uyumlaştırma politikalarının etkin kullanılmasına kadar (bakım ve aile yükünün hafifletilmesi) düzenlemeyi uygun bulmuştur[98]. Üçüncüsü, kıdem tazminatı almanın temel koşulunun çalışma hayatından sürekli ve kesin olarak çekilme zorunluluğu taşıdığı endişesidir. Bu konuda hukukun temel bir ilkesi olan dürüstlük kuralının korunduğunu görmekteyiz. Yargıtay bir kararında boşanıp, yeniden aynı kişiyle evlenerek sözleşmesini fesheden ve kıdem tazminatı talep eden

---

[95] Saniye Dedeoğlu, "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.225.

[96] Süleyman Aydın, "Türkiye'de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları", **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(1), s.252.

[97] AY Mah. 19.06.2008, E. 2006/156, K. 2008/125.

[98] Saniye Dedeoğlu, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:21, s.50. ve Kadriye Bakırcı, "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler", **Sicil Dergisi**, S:8, 2007, s.35-36.

kişinin bu talebini ret etmiştir[99]. Yargıtay başka bir kararında kadın çalışanın işten evlilik sebebiyle ayrılarak kıdem tazminatı alması sonrası başka bir işyerinde işe girmesinin kötü niyet olmayacağına hükmetmiştir[100].

2.3.3. Toplu İş İlişkileri Kapsamında Kadınlara Yönelik Düzenlemeler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda kuruluş, sendika ve konfederasyonları tanımlamaktadır. (m.2) Söz konusu Kanunda kadın çalışanlara yönelik ayrıca koruyucu bir hükme yer verilmemiş olmakla birlikte, 14.04.2016 tarihli 6704 sayılı Kanunun 26. Maddesi ile Bakanlıkla yapılacak işbirliği protokolü çerçevesinde, kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında kullanılması şartıyla Bakanlığa ayni ve nakdi yardımda bulunabilmesi hüküm altına alınmıştır.

Bir başka ifade ile söz konusu Kanun düzenlemesi ile birlikte, sendika ve konfederasyonlara kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında belli kısıtlar altında yardımda bulunabilmesi mümkün hale getirilmiştir. Kadın çalışanlara yönelik başkaca özel bir ek düzenleme bulunmamakla birlikte, sendika yöneticisinin güvencesi, sendikal tazminat vb. tüm haklardan eksiksiz ve tam olarak faydalanabilmektedirler.

2.3.4. Genel Hizmet Sözleşmeleri

6098 sayılı Borçlar Kanunu "Genel Kanun" olarak, İş Kanunu ya da diğer özel Kanunlar kapsamındaki çalışanlar için bu Kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde; özel Kanunlara tabi olmayan çalışanlar kapsamında ise doğrudan düzenlemeleriyle ve son olarak yürürlüğe girdiği 1.7.2012 tarihinden itibaren geniş uygulama alanı bulan hükümleriyle çalışma hayatının önemli kaynaklarından biri haline gelmiştir.

Söz konusu Kanun, kadın çalışanlarla ilgili olarak özel bir düzenlemelere de yer vermiştir. Kanunun 423. Maddesinde "İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin

[99] Yargıtay 9. HD, 14.7.1987, 1986-11078/6;
[100] Yargıtay 9. HD. 10.5.2012, E. 2010/10705, K. 2012/16586.

yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz." Hükmüne yer vermiştir. Görüldüğü üzere, Kanun kadının doğurganlık durumuyla ilgili olarak, olası mağduriyetin önüne geçmek için böyle bir düzenlemeye yer vermiştir. Söz konusu düzenlemenin benzeri İş Kanunun 74. Maddesinde de yer bulmaktadır. Diğer özel bir düzenleme de Kanunun 418. Maddesinde yer almaktadır. Buna göre, "*İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür."* Bu düzenlemenin bir sonucu olarak sosyal sigortalardan yardım alamayan kadın çalışanın gebe olması ya da doğum yapması durumunda işvereni tarafından bakım ve tedavisinin sağlanması gerekmektedir.

Bununla birlikte, söz konusu Kanun ile kadın-erkek ayrımı yapılmamasına rağmen, toplumsal şartlar ve gerçeklik sonucu kadın çalışanları yakından ilgilendiren birtakım düzenlemeler de bulunmaktadır. 417. Maddede yer alan düzenlemeye göre *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür"* bunun bir sonucu olarak kadınlar çalışma hayatında sıklıkla maruz kalabildiği psikolojik ve cinsel tacizin önüne geçmek için işvereni sorumlu tutmuştur.

2.3.5. 6715 sayılı Kanun Düzenlemeleri

06.05.2016 tarih, 6715 sayılı Kanun ile yapılan esnekleşmeyi sağlayan üç önemli düzenleme bulunmaktadır. Bunlar; geçici iş ilişkisi düzenlemeleri, uzaktan çalışma, çalışma sürelerinde sektörel istisna yaratılmasıdır.

Geçici iş ilişkisi düzenlemeleri, Avrupa Birliği ülkelerinde geçici işçilerin korunması ve güvenceli esneklik modelinin sağlıklı işleyebilmesi için geçici işçilerle geçici işverenin daimi işçileri arasında eşit davranılması gerekliliği kabul

edilmektedir[101]. Nitekim İş Kanunun 7. Maddesinde de eşitliği sağlamak amacıyla hükme yer verilmiştir[102]. Getirilen bu düzenleme, bir yandan ödünç işçilerin sosyal açıdan korunmasını güvence altına alırken, diğer yandan da işletmelerin duyduğu esneklik ihtiyaçlarını karşılamalarına olanak vermelidir[103]. Bunun temel sebebi ise sosyal tarafların memnun olması ve düzenlemelerin istihdam ve dolayısıyla ekonomiye katkı sağlaması gerektiğidir. İşverenler özel istihdam büroları aracılığı ile ödünç iş ilişkisini rekabeti sağlayabilmek açısından isterken; işçi kesimi ise tipik iş ilişkisinin zarar göreceğini ve işçi "kiralama" metodunun oluşacağı gerekçesiyle karşı durmuşlardır[104].

Uzaktan çalışma düzenlemesi, Türkiye'deki önemli bir mevzuat eksiğini tamamlamıştır. Diğer bir adıyla, Tele çalışma, işyerinde esneklik anlayışının bir sonucu ortaya çıkmıştır[105].

Çalışma süreleri açısından düzenleme ise, turizm sektörü için denkleştirme süresinin bireysel iş sözleşmesi olan işyerlerinde dört aya; toplu sözleşme olan işyerlerinde ise altı aya kadar çıkabilmesini düzenlemektedir.

İş Kanunu'nda çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. Bunun iş sağlığı ve güvenliği açısından yapıldığı dikkate alındığında, işçinin ruhsal ve bedensel sağlığını korumak için sektörel, cinsiyet vb. ayrımlarla sınırlandırma getirilmiştir. Denkleştirme uygulaması içerisinde, işçinin işgücünden işyerinin ihtiyaçlarına göre

---

[101] Ali Güzel ve Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", **Çalışma ve Toplum**, 2017/1, s.47.

[102] *"Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz."*

[103] Orhan Ersun Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, **Ankara Üni. Hukuk Fak. Dergisi**, 66/2, 2017, s.315.

[104] Davuthan Günaydın ve Özkan Edemir, "Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi", **International Anatolia Academic Online Journal**, C:4, 2018, s.1-23.

[105] Hamit Tiryaki, "Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma"**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi MDERGI/8778A.036,** S:151, 2016 **(çevrimiçi)** **http://www.lebibyalkin.com.tr/mevzuat/makaleler/lebib-yalkin-mevzuat-dergisi_mdergi_/2016-temmuz-say-151_mdergi_8778a-00_/yeni-bir-esnek-calisma-modeli-uzaktan-calisma.html;** E.T: 16.12.2018

faydalanabilmekte, yani çalışma süresi bazı dönemlerde normal çalışma sürelerinin üzerine çıkarılmaktadır[106].

2.3.6. Vergide Kolaylık

2.3.6.1. Esnaf Muaflığından Yararlanma

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun 6. Maddesine "Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar. Bu ürünlerin, 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 muaflıktan faydalanmaya engel değildir"

Bir özelgede bu durum şu şekilde belirtilmiştir: *"Makine ve aletler dışında başka makine ve alet kullanmadan evde yapmış olduğunuz çeşitli el işi, lif, patik, yemeni kenarı, şal, vb. el işlerini herhangi bir işyeri açmaksızın, pazar takibi yapmaksızın ve ticari, zirai, mesleki faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri kermes, festival, panayır gibi yerler haricinde satmanız halinde Gelir Vergisi Kanununun 9/6 maddesi uyarınca esnaf muaflığından yararlanmanız mümkün bulunmakta olup, söz konusu ürünleri 94 üncü maddede sayılan kişi veya kuruluşlara satmanız durumunda, bu satış karşılığında yapılacak ödemeler üzerinden anılan maddenin (13/a) bendi gereğince Gelir Vergisi tevkifatı yapılacağı tabiidir".*[107]

---

[106] Nadire Çoruhlu Kamalıoğlu, "Denkleştirme ve Uygulamaları", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, C:1, S:2, 2013, s.58.

[107] B.07.1.GİB.4.06.16.01-120[9-12/29]-418 - 26/03/2012

2.3.6.2. Kreş Yardımından Gelir Vergisi İstisnası

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun 23. Maddesine göre *"İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (İşverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hiz-metleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15'ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanılır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir. Bu bentte yer alan %15 oranını, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %50'sine kadar artırmaya ve kanuni seviyesine getirmeye Cumhurbaşkanı, bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.)"* Bu hüküm, sonrası Cumhurbaşkanı tarafından istisna %50'ye çıkarılmıştır. Bu istisna, işverenler açısından maliyetlerin düşürülmesini sağlamaktadır. Hükmün genel amacının, işverenin brüt maliyetinin düşürülmesi suretiyle çalışanlar için kreşten faydalandırılmayı sağlamaktır.

2.3.7. Bakım Sorumluluğuna Babanın Katılması

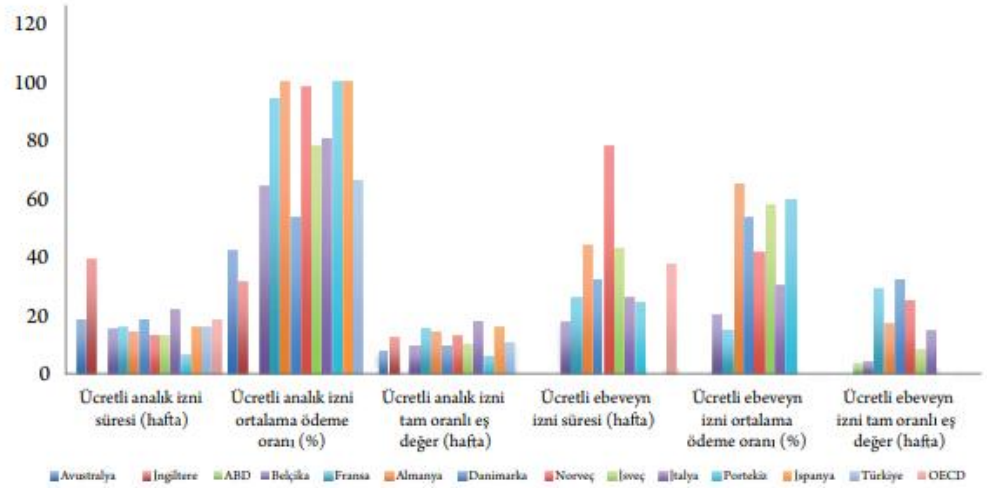
04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanun ile İş Kanunu kapsamında yer alan çalışanlar için mazeret izni düzenlemeleri getirilmiştir. Buna göre,

> *"İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir."*

OECD verilerine göre analık izni 2016 yılında ortalama 19,08 hafta iken, Türkiye'de 16 haftadır. Sosyal demokrat, muhafazakar ve Güney Avrupa ülkeleri ücretli analık izni döneminde yüksek ödenekler ödemektedir. Liberal refah rejimi olan İngiltere'de ise bu oran oldukça düşüktür; Amerika ve Avustralya'da ise ebeveyn izni bulunmamaktadır[108]. Bu veriler, bize Türkiye'nin Güney Avrupa refah rejimine yakınlığını da göstermektedir. Anne ve baba için ücretli izin kullanım süreleri, Şekil 1 ve 2'de sırasıyla gösterilmiştir.

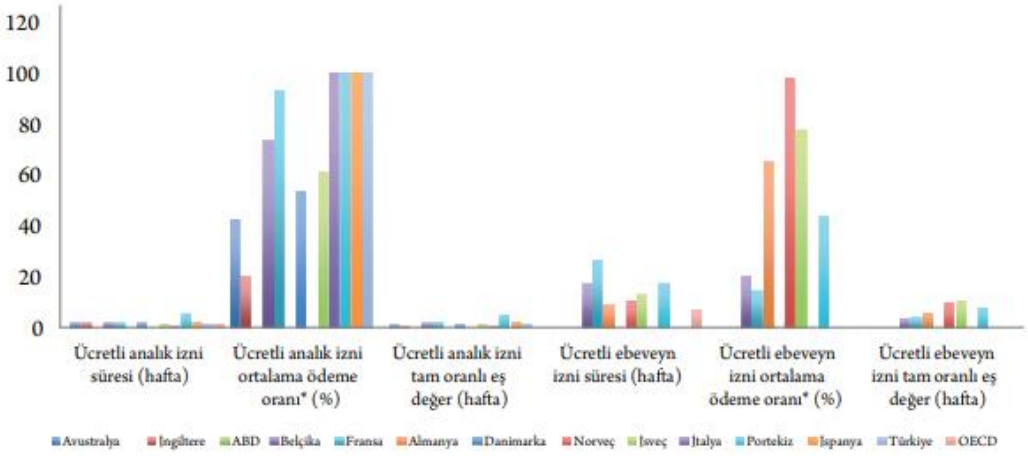
[108] Merve Akkuş Güvendi, "Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye'de Aile Politikaları", **İlke Politika Notu**, 08 Eylül 2018, s.12-13.

Şekil 1: Anne İçin Ücretli İzin Kullanımları, Seçilmiş OECD Ülkeleri (2016)



Kaynak: Merve Akkuş Güvendi, "Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye'de Aile Politikaları", İlke Politika Notu- 08 Eylül 2018, s.13.

Şekil 2: Baba İçin Ücretli İzin Kullanımları, Seçilmiş OECD Ülkeleri (2016)



Kaynak: Merve Akkuş Güvendi, "Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye'de Aile Politikaları", İlke Politika Notu- 08 Eylül 2018, s.13.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEMELERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ

3.1. Verilerle Dünyada ve Türkiye'de Kadın İstihdamının Genel Görünümü

ILO tarafından yayınlanan Kadın İstihdamına İlişkin Eğilimler 2018 Raporuna göre, dünyada %48,5 düzeyinde olan kadınların işgücüne katılım oranı, erkeklerin %26,5 kadar gerisindedir. Ayrıca, dünyada %6 dolaylarında olan kadın işsizlik oranı, erkeklerin %0,8 kadar üzerinde bulunmaktadır[1].

Tablo 14'te 2018 yılında dünyada cinsiyete göre işgücü sayıları sunulmuştur. Buna göre, genel olarak erkek işgücünün kadın işgücünden fazla olduğu görülmektedir. Bunun tek istisnasını Letonya'da görmekteyiz. Letonya'da 2018 yılında kadın işgücünün erkek işgücünden fazla olduğu görülmektedir. Nitekim, Dünya Bankası tarafından yayınlanan *"Kadın, Çalışma Hayatı ve Yasalar-2019"* raporuna göre sadece altı ülke kadın ve erkeğe eşit yasal çalışma hakkı verildiği belirtilmektedir. Bir başka ifade ile kadınların çalışma yaşamının tüm alanlarında erkeklerle eşit haklara sahip olduğu ülkeler: Belçika, Danimarka, Fransa, Letonya, Lüksemburg veya İsveç'dir[2]. Söz konusu raporda skorlar belirlenirken, bir takım konu başlıkları da dikkate alınmaktadır. Türkiye'nin puanının 79,38 olarak belirlenmesinde iki kritik düşük not bulunmaktadır.

İlk olarak, çalışma yaşamıyla ilgili olarak kadınların erkekler ile aynı sürelerde gece çalışamadıkları ve sektörel ayrım dikkat çekmiştir. Burada pozitif ayrımcılık olarak nitelendirdiğimiz, sırasıyla Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ve İş Kanunun 72. Maddesinde yer alan yer ve su altında çalışma yasağı olumsuz skoru beslemiştir.

---

[1] ILO, **World Employment and Social Outlook: Trends for Women,** 2018.
[2] Word Bank, **Women, Busıness And The Law**, (Çevrimiçi) https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

İkinci olarak, emeklilik konusunda ciddi bir ayrım öne çıkıyor. Buna göre, kadınların erkeklerden daha erken yaşta emekli olmaları ve çocuk bakım dönemlerinde emeklilik katkısı yapılmaması olumsuz skoru besleyen diğer hususlar olmuştur.

Özellikle bakım dönemlerinde emeklilik katkısı ile ilgili, haklı olarak, TÜRKONFED I. İş Dünyasında Kadın Raporu (2007) Raporu'nda kadın istihdamının artırılması için iki temel öneri olan "Bakım Sigortası" ve "Kreş Fonu" henüz kurulmamış olmaması dikkat çekmektedir[3].

Tablo 14: Cinsiyete Göre Dünya'da İşgücü (2018)

	Toplam	Kadın	Erkek		Toplam	Kadın	Erkek
Avustralya	13 281.4	6 231.2	7 050.2	Kore	27 895.3	11 893.2	16 002.1
Avusturya	4 539.1	2 122.2	2 416.9	Letonya	982.2	492.4	489.8
Belçika	5 055.9	2 354.9	2 700.9	Litvanya	1 464.8	735.5	729.3
Şili	9 018.1	3 765.5	5 252.6	Lüksemburg	296.5	137.6	158.8
Kolombiya	24 706.9	10 632.6	14 074.3	Meksika	55 554.9	21 302.6	34 252.3
Çekya	5 415.3	2 415.1	3 000.2	Hollanda	9 148.4	4 262.0	4 886.4
Danimarka	3 018.1	1 426.4	1 591.7	Yeni Zelanda	2 753.8	1 306.8	1 447.1
Estonya	702.4	340.4	362.0	Norveç	2 791.9	1 311.6	1 480.3
Finlandiya	2 741.7	1 319.5	1 422.3	OECD - Toplam	635 351.3	283 638.1	351 713.9
France	29 823.9	14 401.5	15 422.5	Polonya	17 143.3	7 703.3	9 440.0
Almanya	43 382.3	20 104.9	23 277.4	Portekiz	5 232.6	2 572.1	2 660.5
Yunanistan	4 743.0	2 098.3	2 644.8	Rusya	76 190.1	37 015.3	39 174.8
Macaristan	4 641.6	2 107.3	2 534.3	Slovakya	2 746.3	1 240.4	1 505.8
İzlanda	203.9	93.9	110.0	Slovenya	1 033.5	477.6	555.8
İrlanda	2 395.0	1 098.8	1 296.2	İspanya	22 806.8	10 600.3	12 206.5
İsrail	4 067.7	1 943.3	2 124.4	İsveç	5 459.1	2 596.2	2 862.8
İtalya	25 970.4	11 071.9	14 898.5	İsviçre	4 906.6	2 290.3	2 616.3
Japonya	68 301.7	30 136.7	38 165.8	Türkiye	32 245.3	10 458.2	21 787.2
Amerika Birleşik Devletleri	162 075.0	75 978.4	86 096.5	İngiltere	33 700.7	15 831.4	17 869.4

Kaynak: ILO Database, E.T: 10.07.2019.

Tablo 15'de 2018 yılında dünyada cinsiyete göre istihdam oranları verilmiştir. Oranlar incelendiğinde, her ülkede erkek istihdamının kadın istihdamından daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak Türkiye açısından bu biraz daha dramatik bir farkı da gözler önüne sermektedir.

[3] Oğuz Karadeniz, **İş Dünyasında Kadın Raporları,** TÜRKKONFED.

Başka bir ifade ile kadın istihdamın oranının erkek istihdam oranından daha fazla olduğu bir ülke bulunmamaktadır. Sadece bazı ülkelerde bu aradaki fark çok fazla iken (Türkiye, Meksika ve Kolombiya gibi) bazı ülkelerde ise bu fark oldukça azdır (Letonya, İsveç, İzlanda).

Tablo 15: Cinsiyete Göre Dünya'da İstihdam Verileri (2018)

	Toplam	Kadın	Erkek		Toplam	Kadın	Erkek
Avustralya	73.8	69.2	78.4	Japonya	76.9	69.6	84.0
Avusturya	73.0	68.6	77.5	Kore	66.6	57.2	75.9
Belçika	64.5	60.8	68.2	Letonya	71.8	70.1	73.6
Kanada	73.8	71.0	76.7	Litvanya	72.4	71.6	73.3
Şili	62.6	53.2	72.0	Lüksemburg	67.1	63.4	70.7
Kolombiya	66.4	54.6	78.6	Meksika	61.5	45.6	79.0
Çekya	74.8	67.6	81.8	Hollanda	77.2	72.8	81.5
Danimarka	75.4	72.7	78.0	Yeni Zelanda	77.5	73.0	82.1
Estonya	74.8	71.4	78.1	Norveç	74.8	72.7	76.9
Finlandiya	72.1	70.6	73.5	OECD - Toplam	68.4	60.9	76.0
France	65.3	61.9	68.9	Polonya	67.4	60.8	74.0
Almanya	75.9	72.0	79.7	Portekiz	69.7	66.8	72.7
Yunanistan	54.9	45.3	64.8	Slovakya	67.6	61.2	73.8
Macaristan	69.3	62.3	76.3	Slovenya	71.1	67.5	74.5
İzlanda	85.1	82.5	87.5	Güney Afrika	43.2	37.6	49.0
İrlanda	68.7	63.3	74.1	İspanya	62.4	56.9	67.9
İsrail	69.0	66.4	71.7	İsveç	77.5	76.0	79.0
İtalya	58.5	49.5	67.6	İsviçre	80.1	75.7	84.5
Amerika Birleşik Devletleri	70.7	65.5	76.1	Türkiye	52.0	32.9	70.9
İngiltere	74.7	70.3	79.2				

Kaynak: ILO Database, E.T: 10.07.2019.

Tablo 16'da 2018 yılında dünyada cinsiyete göre tam ve kısmi süreli istihdam oranları verilmiştir. Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların kısmi istihdama yoğunlaşma oranı, erkek çalışanlardan çok daha fazladır. Bu eğilim Türkiye için de mevcuttur.

Tablo 16: Cinsiyete Göre Dünya'da Kısmi ve Tam Süreli İstihdam Verileri (2018)

2018/%	Toplam	Erkek	Kadın		Toplam	Erkek	Kadın
Avrupa Birliği - 28 Ülke	19,2	8,7	31,3	Malta	13,2	6,5	22,8
Euro Bölgesi (19 Ülke)	21,3	9,3	35,3	Hollanda	50,1	27,5	75,6
Belçika	24,5	10,0	41,0	Avusturya	27,3	10,0	46,9
Bulgaristan	1,8	1,7	2,0	Polonya	6,4	3,8	9,7
Çekya	6,3	2,6	10,9	Portekiz	8,1	5,7	10,5
Danimarka	23,9	14,5	34,3	Romanya	6,5	6,2	6,9
Almanya	26,8	9,6	46,3	Slovenya	9,7	5,9	14,3
Estonya	11,1	7,2	15,3	Slovakya	4,9	3,2	7,0
İrlanda	19,5	10,6	29,9	Finlandiya	15,1	10,0	20,6
Yunanistan	9,1	6,1	13,2	İsveç	22,6	12,9	33,3
İspanya	14,5	6,7	23,9	İngiltere	24,6	11,1	39,7
France	18,0	7,8	28,8	İzlanda	21,5	10,8	33,7
Hırvatistan	5,2	3,8	6,8	Norveç	25,7	14,9	37,8
İtalya	18,4	8,0	32,4	İsviçre	37,4	16,7	60,9
Kıbrıs	10,8	7,5	14,4	Karadağ	4,8	5,4	4,2
Letonya	7,3	4,7	9,8	Makedonya	3,4	3,3	3,5
Litvanya	7,1	5,2	8,9	Sırbistan	9,2	8,5	10,1
Lüksemburg	17,8	5,8	31,8	Türkiye	10,4	6,6	18,8
Macaristan	4,2	2,5	6,3				

Kaynak: Eurostat, Part-time employment as percentage of the Toplam employment, by sex and age (%)

Bununla birlikte, yukarıda sunulan tablonun önemli bir veri eklenerek işlenmesi gerekmektedir. Bu veri de gönüllü olmayan kısmi istihdam oranının da dikkate alınması gerekliliğidir. Tablo 17'de 2018 yılında dünyada gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam cinsiyete göre verilmiştir.

Türkiye'de özellikle erkeklerde gönüllü olmayan kısmi süreli çalışma oranının, kadınlara göre oldukça fazla olduğu görülmektedir. Özellikle bu veri, bir önceki bölümde de belirttiğimiz kadının "birincil bakım, ikincil gelir" modeline konumlandırıldığını doğrulamaktadır.

Tablo 17: Cinsiyete Göre Dünya'da Gönüllü Olmayan Kısmi Süreli İstihdam Verileri (2018)

Ülke/TIME	Toplam	Erkek	Kadın		Toplam	Erkek	Kadın
Avrupa Birliği - 28 Ülke	24,8	33,5	22,1	Malta	9,9	17,7	6,8
Euro Bölgesi (19 Ülke)	27,8	36,0	25,4	Hollanda	7,0	9,7	5,9
Belçika	6,8	11,4	5,6	Avusturya	10,5	16,2	9,1
Bulgaristan	56,9	62,3	51,3	Polonya	15,9	16,4	15,6
Çekya	6,5	5,0	7,0	Portekiz	45,2	40,1	48,0
Danimarka	11,7	10,5	12,2	Romanya	54,2	64,7	41,4
Almanya	10,2	15,9	8,9	Slovenya	6,5	3,4	8,0
Estonya	5,8	4,5	6,4	Slovakya	26,5	30,9	24,1
İrlanda	17,7	32,0	11,8	Finlandiya	32,1	32,3	32,1
Yunanistan	70,1	75,4	66,5	İsveç	24,2	28,4	22,5
İspanya	55,8	63,0	53,5	İngiltere	13,7	25,9	10,0
France	42,0	49,2	40,1	İzlanda	17,4	14,8	18,3
Hırvatistan	33,8	36,4	32,1	Norveç	20,6	:	20,8
İtalya	65,7	80,3	60,8	İsviçre	8,3	10,3	7,7
Kıbrıs	63,9	71,5	59,6	Karadağ	36,0	36,7	34,8
Letonya	33,1	40,1	29,6	Makedonya	36,4	41,7	28,6
Litvanya	24,4	26,5	23,2	Sırbistan	43,6	53,4	33,2
Lüksemburg	12,5	12,1	12,6	Türkiye	12,7	20,3	6,9
Macaristan	22,9	30,1	19,4				

Kaynak: Eurostat, Cinsiyete Göre, Toplam Kısmi İstihdam İçerisindeki Gönülsüz Kısmi İstihdam (%).

Tablo 18'de 2018 yılında ülkeler bazında kadınların kısmi istihdam verileri faaliyetlere göre sınıflandırılmıştır. Sunulan verilerden de görüleceği üzere, kısmi istihdam hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ancak halen Türkiye özelinde tarımın payı dikkate alındığında, Avrupa'daki ülkelerin çok ama çok üzerinde bir sayıya sahiptir.

Tablo 18'de gösterilen NACE kodları:

A: Toplam - Tüm Faaliyetler

B: Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık

C: Sanayi

D: İnşaat

E: Toptan ve perakende ticaret, ulaşım, konaklama ve gıda hizmeti faaliyetleri

F: Bilgi ve İletişim

G: Finans ve Sigorta Faaliyetleri

H: Gayrimenkul Faaliyetleri

I: Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler; idari ve destek hizmet faaliyetleri

İ: Kamu yönetimi, savunma, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri

J: Sanat, eğlence ve rekreasyon; diğer hizmet faaliyetleri; evsel ve toprak dışı örgütlerin ve organların faaliyetleri

Tablo 18: Kadınların Faaliyetlerine Göre Kısmi İstihdam Verileri (2018)

NACE R2/2018	A	B	C	D	E	F	G	H	I	İ	J
Belçika	904,5	2,9	45,9	8,7	178,8	11,3	22,7	4,7	117,7	471,7	39,9
Bulgaristan	28,9	3,7			7,3				3,3	6,5	3,9
Çekya	249,4	1,9	27,1	2,6	60,7	5,5	6,5	1,6	35,4	88,9	19,3
Danimarka	447,2	3,3	16,5	4,2	124,9	6,8	7,7	4,5	35	210,9	32,5
Almanya	8.818,60	66,6	751,5	181,8	2.158,20	163,7	257,9	35,1	1.019,70	3.500,00	684
Estonya	46,2		2,9	1,2	12,9	1,1		1,5	7,8	11,7	5,6
İrlanda	302,8	4,4	9,1	2,1	112,9	4,7	6		30,5	100,5	30,7
Yunanistan	206,4	20,2	10,1		80,1	4,3	1,4		17,4	47,1	24,4
İspanya	2.080,90	23,9	87,3	25,4	686,9	25,4	18,9	19,5	307,8	443,8	442
France	3.728,50	39,1	147,6	49,4	673,6	49,3	91,3	34,1	362,1	1.759,30	469,3
Hırvatistan	51,2	11,5	1,9		11,3	1,1			7,3	12,7	4,9
İtalya	3.107,40	53,6	251,6	36,3	897,9	47,9	73,2	25,7	497	634,3	589,9
Kıbrıs	27,1		0,8		10,1				3,8	7,2	3,9
Letonya	43	2,4	3,4		10,1				4,5	13,2	6,5
Litvanya	59,6	7,7	2,5		15,3		1,2		6,4	16,7	7,7
Lüksemburg	40,8			0,5	3,9	0,8	4		4,8	16,5	6,4
Macaristan	126,1	3,5	20,7		42				16,5	24,8	10
Malta	21,9		1,2		6,8	0,6	1,7		2,6	5,9	2,6
Hollanda	3.038,70	29,7	121,9	27,3	662,9	38	55,9	20,6	309,6	1.294,70	155,8
Avusturya	934,9	21	65,3	23,2	276,6	16,1	28,3	9,9	106,2	326,6	61,6
Polonya	703,4	133,2	50,2	6,8	189,8	10,2	13,1	11,6	67,1	151,6	66,7
Portekiz	240,3	18,4	9,5		63,6				21,9	46,9	71,1
Romanya	246,9	221,2									8,4
Slovenya	63,3	5,1	6,6	0,8	22,8	1,1	0,6		6,6	13,9	4,7
Slovakya	80,2		6,2		21,4				9,2	34,8	3,7
Finlandiya	245,5	5,8	8,7	2,5	78,5	4,1	3		27	83,4	30,6
İsveç	782,2	5,2	20,1	6,7	173	7,6	11,6	7	73,2	403,2	69,3
İngiltere	5.843,60	29,8	189,6	98	1.630,80	84,8	135,4	61,7	644	2.490,50	445,5
İzlanda	29,6		1,3		6,8	0,7	0,5		1,8	15,3	2,6
Norveç	461,4	5,3	12,6	6,2	118,8	5,3			35,8	240,1	30,5

İsviçre	1.279,00	26,6	76,4	18,5	232,3	25,4	42	17,9	131,3	551,6	129,5
Karadağ	4,2	1,6									
Makedonya	10,3	4,4	0,9		0,8				1,9	1,7	
Sırbistan	120,1	40,9	4,3		12,3	1,5			8	15,3	36,6
Türkiye	1.649,00	754,6	225,2	6	200,9	2,7	4,2	7,3	178,9	201,5	67,7

Kaynak: Eurostat, Kadınların İstihdam Edildikleri Faaliyetlere Göre Kısmi İstihdam.

Tablo 19'da 2014 yılında anne olan kadınların istihdam oranları paylaşılmıştır. Türkiye özellikle diğer OECD ülkelerine göre, tam süreli anne istihdamında oldukça geri kalmıştır. Bunun, bakım hizmetlerinin toplumsal cinsiyetçi rol gereği, kadının üzerinde olmasının temel bir yansıması olduğu kabul edilebilir.

Tablo 19: Anne İstihdam Oranları (2014)

	İstihdam Oranı	Tam Süreli İstihdam Oranı	Kısmi Süreli İstihdam Oranı	Çalışma Saatleri Hakkında Bilgi Yok
İsveç	83,1			
Danimarka	82	72,2	9,6	0,1
Slovenya	79,1	72,3	6,8	0
İsviçre	77,5			
Litvanya	75,8	66,5	7,8	1,4
Avusturya	75,7	35,3	40,5	0
Portekiz	75,7	68,4	5,4	1,9
Hollanda	74,8	24	50,8	0
Lüksemburg	74,8	48,6	23,9	2,3
Kanada	73,7	56,8	16,8	
Finlandiya	73,6	63,6	7,2	2,8
Belçika	72,4	49,9	22,1	0,3
Rusya	72,3	61,2	11,1	
France	72,2	55,7	15,5	1
İsrail	72,1			
Letonya	70,1	63,4	6,2	0,5
Hırvatistan	69,2	66,3	2,9	0
Almanya	69	30	39	0
EU ortalama	68,2			
Polonya	67,6	61	6,6	0
İngiltere	67,1	33	33,3	0,8
OECD-31	66,2			
Romanya	65,8	60,6	5,1	0
Amerika Birleşik Devletleri	65,7	53,1	12,4	0,3
Estonya	65,5	57,7	7,7	0

Bulgaristan	65,3	61,3	1,6	2,4
Japonya	63,2			
Yeni Zelanda	63,2	36	27,2	
Avustralya	62,9			
Çekya	61,6	56,2	5,4	0
İrlanda	60,2	35,2	24,4	0,6
İspanya	59,5	43,2	14,9	1,4
Macaristan	58,1	52	4,2	1,9
Malta	56,8	40,4	16,2	0,2
Slovakya	56,6	50,3	4	2,3
İtalya	55,3	34,8	20,4	0,1
Şili	54,9	41,3	13,2	0,4
Yunanistan	52,2	43,1	9,2	0
Kosta Rika	51,5	34,3	17,2	
Meksika	44,8			
Türkiye	30	21,5	8,5	

Kaynak: OECD, The OECD indicators on Employment

Tablo 20'de 2014 yılında en küçük çocuğun yaşına göre anne istihdam verileri sunulmuştur. Türkiye'de de diğer OECD ülkelerinde olduğu gibi 0-2 yaş arası çocuk sahibi olan annelerin istihdamdan çekildiği ya da çekilmek zorunda kaldığı görülmüştür.

Tablo 20: Küçük Çocuğun Yaşına Göre Anne İstihdam Oranları (2014)

	0-14 Yaş Arası Çocuğu Olan Anneler	0-2 Yaş Arası Çocuğu Olan Anneler	3-5 Yaş Arası Çocuğu Olan Anneler	6-14 Yaş Arası Çocuğu Olan Anneler
Danimarka	82	75,8	79,9	86,4
Slovenya	79,1	71,9	79,1	84,4
İsviçre	77,5	70,9	75,9	82,3
Litvanya	75,8	69,5	71,8	81,5
Avusturya	75,7	66,4	74,7	81,6
Portekiz	75,7	73,2	76,5	76,4
Hollanda	74,8	73,5	73	76,3
Lüksemburg	74,8	71,6	79,7	74,5
Kanada	73,7	66,4	72,1	78,5
Finlandiya	73,6	51,6	78,3	89,2
Belçika	72,4	65,7	70,3	76,9
Rusya	72,3	63,7	85,5	86,7
France	72,2	59,1	76,4	78,8
İsrail	72,1	69,9	74,5	72,1
Letonya	70,1	54,4	69,6	79,5

Hırvatistan	69,2	65,7	69,8	70,8
Almanya	69	51,5	70,3	77,7
Euro bölgesi ortalama	67,8	57,7	69	73,5
Polonya	67,6	58,5	65,5	74,5
EU ortalama	67,6	55,3	68,6	74,6
İngiltere	67,1	59,3	62,1	76,1
Romanya	65,8	57	63,2	68,7
Amerika Birleşik Devletleri	65,7	55,8	63,3	71,1
OECD-29 ortalama	65,7	53,2	66,7	73
Estonya	65,5	23,7	81,1	82,1
Bulgaristan	65,3	44,1	60,4	75,6
Japonya	63,2	47,4	60,8	72,2
Yeni Zelanda	63,2	45,3	62,8	76,9
Çekya	61,6	22,3	71,9	86,6
İrlanda	60,2	60,9	58,1	60,7
İspanya	59,5	59,7	58,8	59,8
Macaristan	58,1	13,4	67,9	79,1
Malta	56,8	54,5	59,2	56,8
Slovakya	56,6	16,7	59,4	79,8
İtalya	55,3	53,6	54,6	56,4
Şili	54,9	45,2	55,1	60,3
Yunanistan	52,2	50,6	50,1	53,7
Kosta Rika	51,5	38,4	51,8	57
Meksika	44,8	33,4	43,2	50,8
Türkiye	30	21,7	29,9	35,6

Kaynak: OECD, The OECD indicators on Employment

Yine, esneklik, güvenceli-esneklik ya da iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında incelenmesi gereken bir veri de uzaktan çalışmaya ilişkindir. Tablo 21'de evden çalışma/tele çalışma verileri sunulmuştur. Bu verilere göre, Türkiye'de toplam işgücünün yaklaşık %2,2'si genellikle uzaktan çalışmaktadır. Kadınlarda bu oran %6,3 olup, erkeklerde ise %0,3'dür.

Tablo 21: Cinsiyete Göre Uzaktan Çalışma Oranları (2018)

Ülke/TIME	T	E	K		T	E	K
Avrupa Birliği - 28 Ülke	5,1	4,8	5,4	Malta	5,8	4,7	7,4
Euro Bölgesi (19 Ülke)	5,8	5,5	6,1	Hollanda	14	15,5	12,3
Belçika	6,6	6,4	6,8	Avusturya	10	9,3	10,8
Bulgaristan	0,3	:	0,3	Polonya	4,6	4,4	4,7
Çekya	4	3,5	4,6	Portekiz	6,1	5,6	6,6
Danimarka	7,8	8,5	7	Romanya	0,4	0,3	0,6
Almanya	5	4,8	5,1	Slovenya	6,9	6,1	7,9
Estonya	7,6	7,3	8	Slovakya	3,6	3,7	3,6
İrlanda	6,5	7,2	5,7	Finlandiya	13,3	13,4	13,2
Yunanistan	2	1,7	2,6	İsveç	5,3	5,7	4,9
İspanya	4,3	4,3	4,2	İngiltere	4,4	3,7	5,1
France	6,6	5,2	8,1	İzlanda	6,5	6,2	6,8
Hırvatistan	1,4	0,8	2	Norveç	5,5	6,2	4,7
İtalya	3,6	3,8	3,3	İsviçre	4,1	2,7	5,7
Kıbrıs	1,2	1,2	1,2	Karadağ	6,4	6,6	6,1
Letonya	2,9	2,9	2,9	Makedonya	1,9	2	1,7
Litvanya	2,5	2,5	2,5	Sırbistan	3,3	2,9	3,8
Lüksemburg	11	9,8	12,5	Türkiye	2,2	0,3	6,3
Macaristan	2,3	2	2,6				

Kaynak: Eurostat, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex

3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı-Hizmet Sektörü

Türkiye'de 2018 yılında, erkek nüfus 41.139.980 kişi olurken kadın nüfus 40.863.902 kişi olup, oransal ifadesiyle nüfusun %50,2'sini erkekler, %49,8'ini ise kadınlar oluşturmuştur[4].

Türkiye'de kadın istihdamının seyrinin dönemsel olarak dramatik artış ve yükselişlere tanık olduğu, ancak asıl dramatik değişimin, sektörel ve iktisadi faaliyetin değişmesiyle gerçekleştiği görülmektedir. 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfus için işgücüne katılma oranı 1955'te %72,01, 1960 'da %65,35, 1965'de %56,62 iken; erkek nüfus için sırasıyla %95,34, %93,60 ve %91,83'dür[5]. Bu oranların özellikle kadınlar nezdinde giderek düşmesinin temel sebebi, tarım kesiminin

[4] TÜİK, **İstatistiklerle Kadın, 2018**

[5] TÜİK ve Ahmet Makal, "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56-2, s.121. (s-117-155)

daralmaya devam etmesidir. Başka bir ifade ile kırdan kente göçün ve kentleşmenin, kadınları işgücü piyasası dışına ittiğini söyleyebilmekteyiz.

Nitekim, 1980'li yılların sonunda Türkiye'de kadın istihdam oranı, İtalya, İspanya ve Yunanistan ile aynı seviyededir. Ancak önemli bir farklılık, Türkiye'de tarımsal olmayan alanlardaki kadın istihdamının son derece düşük olmasıdır[6].

Türkiye'de kadın istihdamı 1950'lerin ortasından beri düştüğünü gözlemlemekteyiz, bu yıllarda söz konusu oran %70'lerde iken, 2000'li yıllarda %20'lerde seyretmiştir. Bunun nedeninin yukarıda da sözünü ettiğimiz üzere, kırdan kente göç ve özellikle neo-liberal tarım politikaları olduğunu söylemek mümkün olacaktır[7].

Türkiye'de istihdam dengesi 1990'ların sonundan itibaren hizmetler sektörü yönünde artış göstermiş, 1990'da %33; 2000'li yılların başında %40, 2017'de %55 olarak seyretmiştir[8].

Türkiye'de kırsal nüfusun azalmasına bağlı olarak kadınların işgücüne katılma oranlarının dramatik bir biçimde düştüğünü gözlemlemek mümkündür[9].

Kadınların işgücüne katılımını gösteren verileri bir grafik olarak çizdiğimizde bu grafiğin U biçimini aldığını görmekteyiz. Bunun temel sebebi, 1960'lı yıllara değin kadınların kırsal alanda tarım işi içerisinde yer alması, bir başka ifade ile ücretsiz aile işçiliğidir. Türkiye'de kadın işgücünün uzun süredir U-biçiminin tabanında olduğu ve önümüzdeki yıllarda U-biçimli eğrinin yükselen kısmına uygun

---

[6] Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, "Türkiye'nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini Muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Der: Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İletişim Yayınları, 2014, s.135.

[7] Fatma Zeren ve Burcu Kılınç Savrul, "Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması", **Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences,** C:15, S:30, 2017, s.90.

[8] Nagihan Durusoy Öztepe, "Hizmetler Sektörünün Eğreti İşlerinde Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları" **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç**, Der: Çağla Ünlütürk Ulutaş, Notabene Yayınları, 2018, s.176.

[9] Ayşe Buğra, "Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı", **TÜBİTAK Proje** No:108K524, İstanbul, Eylül 2010, s.5. (Çevrimiçi)

https://spf.boun.edu.tr/sites/spf.boun.edu.tr/files/1439799128_aysebugra_kadinistihdami_tubitak_0.pdf; E.T. 15.12.2018

olarak artacağı öngörülmektedir[10]. Ecevit de aynı noktaya değinerek, kadın istihdamı belli bir orana kadar düşeceği, ancak daha sonra tekrar yükselmeye başlayacağını ifade etmektedir[11].

Önemli bir görüşe göre, kadınların işgücüne katılımı önce düşüş göstermekte, ardından artış göstererek bir "U" şeklini almaktadır. Buna kısaca gelişmekte olan ülkeler için kadınların işgücünü tanımlayan U-eğrisi hipotezini referans almak uygun olacaktır[12]. Bu eğrinin başlangıç noktasında, kadınların işgücüne katılımı tarım sektörünün genişliği sebebiyle oldukça yüksektir; tarım sektörünün daralmaya başlamasıyla kentleşme başlamakta ve kadınlar öncelikle bakım hizmetlerinden sorumlu tutulmaktadır. Süreç içerisinde kadınların eğitim düzeylerinin artması, bakım faaliyetlerinin kamusal yükümlülükleri içerisinde artması vb. sebeplerle kadınların işgücüne katılım oranları yükseliş göstermektedir. (Goldin 1994, Mammen ve Paxson 2000)

Türkiye'de söz konusu neo-liberal politikaların etkisiyle, U eğrisindeki düşüş şiddetle sürmüştür. Ancak son 10-15 yıllık süreçte TÜİK verileri incelendiğinde kadınların işgücüne katılım oranlarının bir artış eğilimine girdiği görülmektedir. Dünya Bankası tarafından 2014 yılında yayınlanan bir rapor da bu durumu doğrulamaktadır[13]. Nitekim Şekil 3'de de Türkiye'deki kadın işgücüne katılım oranının U şeklini aldığı ve yükseliş trendinde olduğu görülmektedir.

---

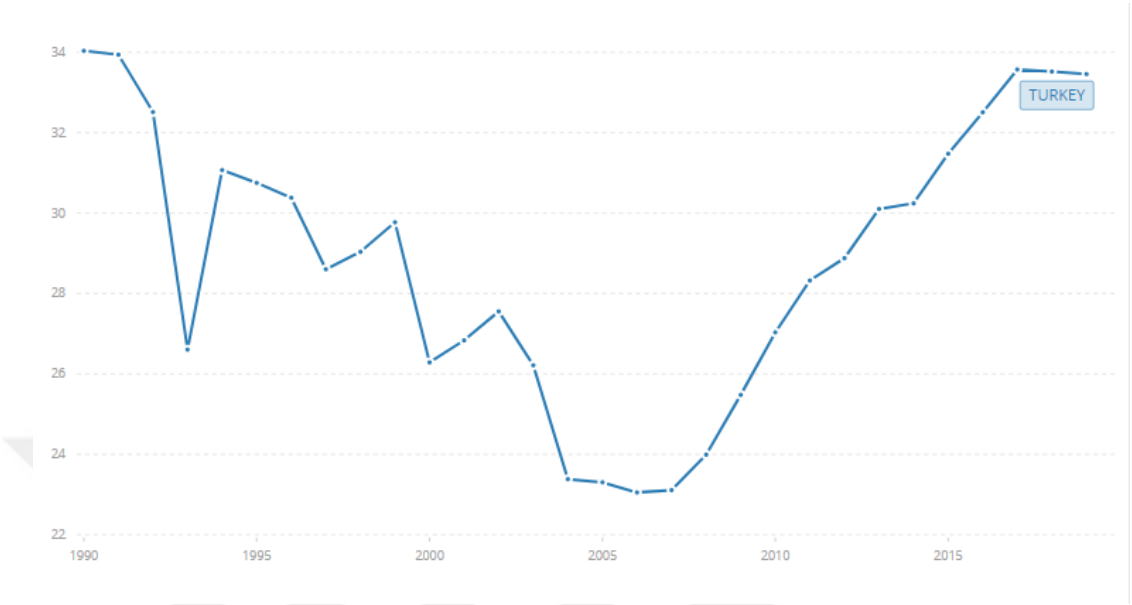
[10] Aysıt Tansel, **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, İstanbul, TÜSİAD ve UNFPA, Yayın No. TÜSİAD-T/2012-11/536, Kasım 2012, s.69.

[11] Yıldız Ecevit, "Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu", 2013, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, s.157: *Gelişmekte olan ülkelerde tarımdan sanayiye geçişle birlikte kadınların işgücüne katılımının düştüğü "U Eğrisi" çizerek istihdamının taban seviyeye inerek ülkemizde de 2000'li yıllarda gözlemlendiği üzere bir müddet bu seviyede kalmasının ardından yükselme eğilimine girdiği ifade edilmiştir.*

[12] Clauidia Goldin, "The U-Shaped Female Labor Force Function İn Economic Development and Economic History", In: Schultz TP Investment in Women's Human Capital and Economic Development. **University of Chicago Press**, 1995, s.61-90.
Kristin Mammen ve Christina Paxson, "Women's Work and Economic Development.", **Journal of Economic Perspectives**, 2000, 14(4): 141-164.

[13] **Dünya Bankası**, Turkey's Transitions: Integration, Inclusion and Institutions, edited by Martin Raiser and Marina Wes., 2014, Report No: 90509-TR.

Şekil 3: Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (1990-2019)



Kaynak: Word Bank, Labor force participation rate, Female (% of Female population ages 15+) (modeled ILO estimate) - Türkiye

Tabi burada istihdamın tarım sektöründen kaymasıyla birlikte, diğer sektörlerin bunu telafi edip etmediği önemli bir sonuç olacaktır. Ancak Türkiye'de tarım sektörde meydana gelen kadın istihdamı düşüşü, sanayi ve hizmetlerdeki sınırlı yükselişle telafi edilememiştir[14]. Bu noktada kadın istihdam seyrinin artışının dikkate alınması bir zorunluluktur, ancak Güney Avrupa refah rejiminden farklılık arz eden bazı noktaların da özellikle üzerinde durulması gerekmektedir. "Ailecilik" Güney Avrupa refah rejiminin önemli bir unsuru olup, işverenlerin ve çalışanların katkılarıyla finanse edilen, bağımlı aile bireylerinin olduğu, korporatist tipte bir sosyal güvenlik sistemine dayanmaktadır[15]. Gerçekten gerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gerekse de 2008 reformu sonrası yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu dikkate alındığında, bağımlı aile bireylerini koruyan, kadını daha bağımlı bir noktada sosyal güvenlik sistemine entegre eden bir sistem mevcuttur.

[14] Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, "Türkiye'nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini Muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Der: Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İletişim Yayınları, 2014, s.152.
[15] Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, **a.e.,** s.132.

Türkiye'de kadın istihdamı ve seyri konusunda yapılan en ciddi araştırmalardan biri, Oğuz Karadeniz ve Hakkı Hakan Yılmaz önderliğinde gerçekleştirilen "TÜRKKONFED İş Dünyasında Kadın" Raporlarıdır[16].

Türkiye'de kadınların işgücüne katılmamasındaki temel sebebin, geleneksel toplumsal rollerinden kaynaklandığı bilinmektedir. 2016 yılında kadınların iş aramama nedenleri incelendiğinde, dramatik bir farkla ev işleri ile meşguliyeti sebebiyle işgücüne katılmadıkları görülmektedir.

TÜİK Aile Yapısı Araştırması'na (2016) göre; Hanedeki küçük çocukların %86'sının bakımı annesi, %7,4'ü büyükannesi, %1,5'u bakıcısı, %1,3'ü yakın akrabası, komşusu tarafından yerine getirilmekte %2,8'i kreş ya da anaokulundan yararlanmakta; her yıl yaklaşık 120.000 kadının, çocuk ya da yaşlı bakımı nedeniyle mevcut işlerinden ayrıldığı düşünülmektedir[17].

Bununla birlikte, 2008 yılında %24 olan kadın işgücüne katılım oranı, 2018 yılı itibariyle %34,1 olarak seyretmiştir. 10 sene içerisinde yaklaşık %10'luk bir artış söz konusudur[18]. Buradaki artışın sebeplerinin ekonomik büyüme, göç sebebiyle lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların çalışma hayatına girmesi, aktif işgücü piyasası politikaları, sigorta prim teşvikleri, doğum borçlanması gibi uygulamalar ve kadınların okullaşma oranının artması olarak gösterilebilir[19].

[16] Söz konusu rapor 3 Cilt olup, çevrimiçi olarak ulaşılabilmektedir.
Birinci Faz Rapor: http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-1-faz-calisma-sonuclari.pdf
İkinci Faz Rapor: http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-2-faz-calisma-sonuclari-160807.pdf
Üçüncü Faz Rapor: http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/idk-cilt-3.pdf
[17] Oğuz Karadeniz, **Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik**, TÜRKKONFED, İş Dünyasında Kadın, Faz Rapor: Cilt:3, s.59.
[18] ILOSTAT, Labour Force Participation rate by sex.
[19] Oğuz Karadeniz**. a.g.e.,** s.11-12.

Tablo 22: Kadınların İşgücüne Katılmama Sebepleri

Kaynak: Oğuz Karadeniz, Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik, TÜRKKONFED, İş Dünyasında Kadın, Faz Rapor: Cilt:3, s.59.

Yukarıda yer alan tabloda da görüleceği üzere, yaklaşık 1,3 milyon kadın, çocuk ve yaşlı bakımı sebebiyle işgücü piyasasına katılmamaktadır. Ancak yukarıdaki veri de doğruladığı gibi temel çalışmama nedeni olarak ev kadını olmayı belirten kadınların oranı yaş ile artmaktadır[20].

Çalışmama nedenleri açıkça görüldüğü gibi evlilik durumuna göre değişmektedir; hiç evlenmemiş kadınlarda temel çalışmama nedeni öğrenci olmak iken (%55) ev kadını olmak ve çocuk bakımı evli kadınların temel çalışmama nedenlerindendir (sırasıyla %29 ve %31). Evli kadınların %13'ünün eşlerinin ya da ailelerinin çalışmalarına izin vermediğini belirtmesi de kayda değer bir bulgudur. Çalışmamasının temel nedeni olarak ev kadınlığını söyleyen kadınların oranı, kırsal alanlarda ve Güney bölgesinde daha yüksektir[21].

[20] Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, **Nüfus ve Sağlık Araştırması**, s.182.
[21] Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, **Nüfus ve Sağlık Araştırması**, s.182.

Tablo 23: Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Part-Time İstihdam Oranları

Türkiye/Kadın	İstihdam Oranı	Part Time
2006	22,7	16,8
2007	22,8	18,5
2008	23,5	19,5
2009	24,2	23
2010	26,2	23,2
2011	27,8	24,1
2012	28,7	23,8
2013	29,6	24,3
2014	29,5	22
2015	30,4	20,1
2016	31,2	18,7
2017	32,2	18,7
2018	32,9	18,8

Kaynak: Eurostat, Database

Tablo 24: Kadınların Kısmi İstihdam Edilme Sebepleri

Türkiye/Kadın	Tam Zamanlı İş Bulamaması	Hastalık ya da Engel	Ailevi ya da Kişisel Sorumluluklar	Çocuk ya da Yaşlı Bakımı	Eğitim	Diğer
2006	4,2	2	5,5	10,8	1,5	76
2007	4	2	4,5	9,6	1,3	78,6
2008	4,5	2	4,1	8,8	1,5	79
2009	5,2	2,2	7,2	8,4	2	74,9
2010	5,2	2	5,3	8,9	2,5	76,2
2011	4,2	1,8	6	9,2	2,6	76,2
2012	4,3	1,9	5	10,1	2,8	75,9
2013	4	2,1	6,9	9,3	3,5	74,4
2014	4,6	2,2	5,9	10,4	4,6	72,3
2015	5	2	5,6	9,8	5,8	71,7
2016	6,1	2,8	8,2	9,6	8,3	64,9
2017	7,1	3	8,7	12,3	7,7	61,3
2018	6,9	3	10,3	12,1	8,4	59,2

Kaynak: Eurostat, Database

Yine bir diğer veri ise, eğitimdir. Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranının ve istihdam oranının arttığı görmekteyiz.

Tablo 25: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (2017)

	İşgücüne katılım oranı					
	Toplam	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
Toplam	52,8	18,8	48,9	54,8	66,1	80,2
Erkek	72,5	32,4	69,3	71,6	81,0	86,5
Kadın	33,6	15,9	27,7	34,3	42,6	72,7
	İstihdam oranı					
	Toplam	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
Toplam	47,1	17,7	44,1	47,6	58,2	70,1
Erkek	65,6	28,8	62,6	64,4	73,7	79,0
Kadın	28,9	15,4	24,8	27,0	33,8	59,3
	İşsizlik oranı					
Toplam	10,9	5,8	9,8	13,3	11,9	12,7
Erkek	9,4	11,2	9,6	10,1	9,0	8,7
Kadın	14,1	3,6	10,5	21,3	20,5	18,4

Kaynak: TÜİK, İstatistikler Kadın

Faaliyet kolları açısından, erkek istihdamının her alanda kadın istihdamından fazla olduğu görülmektedir. Dikkate değer önemli bir diğer bulgu ise, üç sektör Kanunu ve U eğrisi hipotezlerini doğrulayacak şekilde tarım sektöründeki kadın istihdamının halen azalıyor olması ve hizmetler sektöründe kadın istihdamının kayda değer artış trendine sahip olmasıdır.

Tablo 26: 2014-2018 Yılları Arası Faaliyet Kollarına Göre İstihdam (NACE-4)

Yıl/Bin	Tarım/Erkek	Sanayi/Erkek	İnşaat/Erkek	Hizmet/Erkek
2014	2937	4080	1832	9394
2015	2956	4101	1843	9662
2016	2920	4058	1904	10011
2017	2993	4105	2013	10349
2018	2943	4312	1911	10554
Yıl/Bin	Tarım/Kadın	Sanayi/Kadın	İnşaat/Kadın	Hizmet/Kadın
2014	2533	1236	79	3841
2015	2527	1231	71	4230
2016	2384	1239	83	4606
2017	2471	1278	82	4897
2018	2353	1363	82	5220

Kaynak: TÜİK, İstatistik

2018 yılındaki yaklaşık 9 milyon kadın istihdamının 18 faaliyet kodu (NACE) sınıflandırmasına göre sınıflandırıldığında, hizmet sektörü içerisinde en yoğun yer aldıkları grubun toptan ve perakende ticaret olduğu görülmektedir.

Tablo 27: Faaliyet Kollarına Göre Kadın İstihdamı (2018) (NACE-18)

A. (Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A))	2018	2353
B. (Madencilik ve Taş Ocakçılığı (B))	2018	7
C. (İmalat (C))	2018	1325
DE. (Elektrik, Gaz, Buhar, Su Temini ve Kanalizasyon (D+E))	2018	31
F. (İnşaat (F))	2018	82
G. (Toptan ve Perakende Ticaret (G))	2018	1022
H. (Ulaştırma ve Depolama (H))	2018	101
I. (Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri (I))	2018	411
J. (Bilgi Ve İletişim (J))	2018	52
K. (Finans ve Sigorta Faaliyetleri (K))	2018	105
L. (Gayrimenkul Faaliyetleri (L))	2018	49
M. (Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M))	2018	378
N. (İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri (N))	2018	429
O. (Kamu Yönetimi ve Savunma, Zorunlu Sosyal Güvenlik (O))	2018	350
P. (Eğitim (P))	2018	944
Q. (İnsan Sağlığı ve e Sosyal Hizmet Faaliyetleri (Q))	2018	995
R. (Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor (R))	2018	44
STU. (Diğer Hizmet Faaliyetleri (S+T+U))	2018	339

Hizmetler sektörü istihdamının cinsiyet bazlı ele alınması sonucu, istihdam edilen erkeklerin kadınlardan daha fazla olduğu, 2007-2017 dönemleri arasında erkek istihdam oranını %11 azalırken; kadın istihdam oranının ise aynı oranda arttığı görülmektedir. Şüphesiz bu durumun önemli sebepleri, birçok işin hizmet sektöründe

fiziksel bir güç gerektirmemesi, esnek çalışma saatleri, hizmet sektöründeki işlerin yerleşim merkezlerine yakınlığı olarak görülebilir[22].

[22] Nagihan Durusoy Öztepe, "Hizmetler Sektörünün Eğreti İşlerinde Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları" **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç**, Der: Çağla Ünlütürk Ulutaş, Notabene Yayınları, 2018, s.178.

3.3. İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırmaya Yönelik Düzenlemelerin Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamına Etkisi: Ekonometrik Modelleme

Bu bölümde, hizmet sektörü kadın istihdam oranı üzerinde etkili olduğu düşünülen hizmet sektörü büyüme oranı ve enflasyon değişkenlerinin yanı sıra, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2013 yılında yürürlüğe giren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile 2016 yılında yürürlüğe giren ve kadın çalışanlara esnek çalışma imkanı getiren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun, başka bir ifade ile kadın istihdamını düzenlemeye ve iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik dört temel düzenlemenin etkilerinin ekonometrik modelleme yardımıyla belirlenmesi, bulgular ve yorumlar ele alınacaktır.

3.3.1. Literatür Araştırması

Kadınların istihdamını etkileyen temel unsurları, doğurganlık/modern doğum kontrolleri, eğitim, büyüme, bireyci kültürün gelişmesi, kadın hareketlerinin tarihsel süreçteki ağırlığı ve kazanımlar, ücret, hizmet sektörünün genişlemesi olarak genellemenin mümkün olabileceğini değerlendirdiğimizde, bu alana yönelik çok sayıda çalışma ve modelleme yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada modelleme içerisinde hizmet sektörü büyüme oranı ve enflasyon bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

Bağımsız değişkenlerin içerdiği çalışmalar ve literatür araştırması:

Nihat Altuntepe ve Tuğba Güner yapmış oldukları çalışmada, hizmetler sektöründeki büyümenin istihdam artışını sağladığını belirtmiştir[23].

A.W.H. Phillips'in, 1958 yılında, parasal ücretlerin değişim oranı ile işsizlik oranı arasında bulduğu negatif ve doğrusal olmayan ilişkiyi gösteren orijinal Phillips

[23] Nihat Altuntepe ve Tuğba Güner, "Türkiye'de İstihdam-Büyüme İlişkisinin Analizi (1988-2011)" **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, Yıl:2013, C:5, S:1, s. 73-84.

eğrisi, P. Samuelson ve R. Solow tarafından, fiyatların değişim oranı (enflasyon oranı) ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi gösteren bir eğriye dönüştürülmüştür[24].

Bülent Altay, Can Tansel Tuğcu ve Mert Topçu tarafından yapılan analizde; *"G8 topluğunda bu iki değişken arasında uzun dönemde bir ilişkinin olup olmadığı Pedroni Panel Eşbütünleşme, iki değişkenin birbirini etkileyip etkilemediği ise Granger nedensellik testi ile analiz edilmiştir. Monetarist ekolün öne sürdüğü uzun dönemde işsizliğin enflasyondan bağımsız olacağı görüşü, G8 topluluğu için desteklenmemiştir. Eşbütünleşme testi sonuçlarına göre, iki değişken arasında uzun dönemli bir ilişki mevcuttur. Granger testi sonucu nedensellik ilişkinin yönü kısa dönemde enflasyondan işsizliğe doğru iken, uzun dönemde ise işsizlikten enflasyona doğrudur. Yani kısa dönemde enflasyon işsizliği tetiklerken, uzun dönemde ise işsizlik enflasyona sebep olmaktadır."* Sonucu elde edilmiştir[25].

Öznur Ümit ve Özlem Karataş tarafından yapılan bir ekonometrik analizde, *"Enflasyon ve işsizlik oranı arasında da bir nedensellik ilişkisine ulaşılamamış ve bu sonuç varyans ayrıştırma analizi sonucuyla da desteklenmiştir. Etki-tepki analizinde ise enflasyonda meydana gelen bir birimlik şoka işsizlik oranı; ilk iki dönem negatif yönde tepki verirken üçüncü dönem ve yedinci dönem arası pozitif yönde tepki vermiştir."* Sonucu elde edilmiştir[26].

Ahmet Tayfur Akcan ve Meliha Ener tarafından yapılan analizde *"Enflasyon ve kredi hacmindeki bir birimlik şok karşısında ise işsizlik oranı iki yılı aşkın zaman pozitif etkilenmiştir"*[27] sonucuna ulaşılmıştır.

Luci tarafından yapılan bir çalışmada ekonomik büyümenin kadınların işgücüne katılımı üzerinde ilişki tespit edilememiştir[28].

---

[24] Emel Akkuş, "Philips Eğrisi: Enflasyon-İşsizlik Değiş-Tokuşu Teorik Bir İnceleme", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası,** 62 (2), s.100.

[25] Bülent Altay, Can Tansel Tuğcu ve Mert Topçu, "İşsizlik ve Enflasyon Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi: G8 Ülkeleri Örneği", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, C:13, S:2, 2011.

[26]Öznur Ümit ve Özlem Karataş, "Türkiye'de İşsizlik ve İşsizliği Etkileyen Makroekonomik Faktörlerin Ekonometrik Analizi", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2018, s.329.

[27]Ahmet Tayfur Akcan ve Meliha Ener, "Makroekonomik Değişkenlerin İşsizlik ile İlişkisi: Türkiye Örneği", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, s.283.

Doğan Uysal, Rıdvan Keskin ve Yasin Sertkaya tarafından yapılan ekonometrik analizde, büyüme oranından, kadınların işgücüne katılım oranına ve toplam doğurganlık hızına doğru da bir nedensellik bağı tespit edilmiştir[29].

Özlem Göktaş Yılmaz tarafından yapılan çalışma sonucu Türkiye' de büyüme oranı ile işsizlik oranı arasında nedensellik ilişkisi olmadığı, nedensellik ilişkisinin yönünün sadece işsizlik oranından büyüme oranına doğru olduğu; büyüme oranından işsizlik oranına doğru bir nedensellik ilişkisi bulunmadığı tespit edilmiştir[30].

Yusuf Muratoğlu tarafından yapılan analizde *"Araştırmanın uygulama kısmında Türkiye istihdam rakamları ve GSYİH rakamları verileri arasındaki ilişki ekonometrik yöntemler kullanılarak araştırıldı. Yapılan üç durağanlık testi de aynı sonucu verdi ve iki serinin de birinci farkta durağan olduğu saptandı. Bu iki seri arasında uzun dönemli ilişki olup olmadığı Engle Granger eş bütünleşme yöntemi kullanılarak araştırıldı. Yöntem sonucunda serilerin eş bütünleşik olmadığı yani uzun dönemli ilişkiye sahip olmadıkları saptandı. Bu durum seriler arasında kısa dönemli ilişkinin varlığı anlamına gelmektedir ve bu ilişkinin incelenmesi amacıyla VAR modeli kuruldu"* sonucuna varılmıştır[31].

Ömur Uras tarafından yapılan bir ekonometrik analizde *"iktisadi büyüme ile yalnızca hizmetler sektörü arasında bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmış; nedenselliğin yönü olarak ise işsizlik oranlarındaki değişimden hizmetler sektöründeki büyümeye doğru bir nedensellik tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile işsizlik oranlarında meydana gelen değişim hizmetler sektöründeki büyümeyi etkilemektedir"* sonucuna ulaşılmıştır[32].

---

[28] Angela Greulich, "Female Labour Market Participation and Economic Growth", **International Journal of Innovation and Sustainable Development,** 2009, s.97-108.

[29] Doğan Uysal, Rıdvan Keskin ve Yasin Sertkaya, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler Üzerine Ekonometrik Bir Analiz", **Siirt Üniversitesi İktisadi Yenilik Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, 2016, s.88.

[30] Özlem Göktaş Yılmaz, "Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, S:2 2005, s.11-29.

[31] Yusuf Muratoğlu, "Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", **International Conference On Eurasian Economies,** 2011, s.173.

[32] Ömür Uras, "Türkiye Ekonomisindeki İstihdamsız Büyümenin Ekonometrik Analizi", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, S:24, 2016, s.108.

Gülhan Deniz ve Selahattin Koç tarafından yapılan bir analizde *"Enflasyon, turizm ve istihdam ile ekonomik büyüme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, İhracat ile ekonomik büyüme arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir"* sonucuna ulaşılmıştır[33].

Bağımlı değişkenlerin içerdiği çalışmalar ve literatür araştırması:

Semih Serkant Aktuğ ve Arzdar Kiracı tarafından yapılan çalışmada, 4857 sayılı iş Kanunu ve 4904 sayılı Kanunu temsil eden kukla değişkenin işsizlik oranı üzerinde %4,4-%4,8 arasında artışa sebebiyet verdiğinin önerildiği sonucuna ulaşılmıştır[34].

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen diğer sebeplerle ilgili analiz ve literatür:

Özlem Ayvaz Kızılgöl tarafından yapılan çalışmada, eğitim ile kadınların işgücüne katılım oranları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir[35].

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir farklı etkinin de medeni durum olduğunu söylemek mümkündür. Dayıoğlu ve Kırdar tarafından yapılan bir çalışmada, evliliğin kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilediği görülmektedir[36].

Hane halkı geliri de kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Kılıç ve Öztürk tarafından yapılan çalışmada, hane gelirinin artması

[33] Gülhan Deniz ve Selahattin Koç, "Türkiye' de Ekonomik Büyüme ile Bazı Makro Değişkenler Arasındaki İlişki: Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Analizi", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 2019, 11/1, s.110.

[34] Semih Serkant Aktuğ ve Arzdar Kiracı, "İş Güvencesi Düzenlemeleri ve İstihdama Etkileri: Ekonometrik Bir Değerlendirme", **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi,** ISSN:2146-0817 (Online), C:6, S:1, 2014, s.49-59.

[35] Özlem Ayvaz Kızılgöl, "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13(1), 2012, s.88-101.

[36] Meltem Dayıoğlu ve Murat Kırdar, "Determinants Of And Trends in Labor Force Participation Of Women in Türkiye", 2010, **Dünya Bankası Yayını.**

ile kadınların işgücüne katılım oranları arasında negatif bir korelasyon tespit edilmiştir[37].

3.3.2. Amaç, Önem ve Kısıtlılıklar

Dünya Bankası tarafından yayınlanan Dünya Kalkınma Raporuna göre, kadınların işgücüne katılmalarının önünde bir dizi engel bulunmaktadır. Bu engeller, işgücü piyasasından, mevzuat ve kurumsal yapıdan ve toplumsal normlardan kaynaklı birtakım sebepleri barındıran çok boyutlu bir yapıya sahiptir[38].

Tabi ki sadece işgücüne katılma oranlarının arttırılması, tüm kadınların istihdam edileceği anlamına da gelmemektedir. Aksi halde, kadın işsizlik oranlarının sadece doğal işsizlik boyutunda olması gerekirdi ki, tarihin hiçbir döneminde böyle bir realite yaşanmamıştır.

Çalışmada hizmet sektörü kapsamının kısıtlılık olarak dikkate alınmasının önemli sebepler bulunmaktadır. Öncelikle çalışmada üç sektör kanunun hız kesmeden devam edeceği, yapay zeka, Endüstri 4.0, teknolojik gelişmeler gibi süreçlerin işgücü ve işler üzerinde yapacağı değişikliklerin kısa ve orta vadede önce üretim/imalat sektörünü derinden etkileyeceği varsayımıyla yola çıkılmıştır[39]. İkinci olarak, kadınların istihdamının yoğunlaştığı yerlerin, birtakım sebeplerden (fizyolojik, kültürel vb.) hizmet sektörü kapsamında olduğunu görmekteyiz. Bunu tüm dünyadaki genel istihdam verilerin, World Bank, ILOSTAT, OECD Stat, Eurostat ya da yerel olarak TÜİK verilerinden de görebilmekteyiz.

Çalışmada bir diğer kapsam olarak "istihdam" verileri dikkate alınmıştır. İstihdam, dar anlamda, emeğin üretim sürecinde kullanılması anlamına gelmektedir. Tabi ki burada işgücüne katılma gibi tek taraflı bir ilişki söz konusu değildir. İstihdam yaratılması tek yönlü bir arz değil, arzın talep ile eşleşmesinden ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple çalışma içerisinde incelenen hukuki düzenlemelerin

[37] Selcen Öztürk ve Dilek Kılıç, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", **Amme İdaresi Dergisi,** 47(1), 2014, s.107-130.
[38] Dünya Bankası, **World Development Report: Gender Equality and Development**, 2012.
[39] Bu alanda yapılan çalışma için bkz: Martin Ford, Robotların Yükselişi: Çok yönlü bir robot işçinin, tipik bir Amerikalı imalat işçisinin yıllık maaşından daha az fiyata satılması ile yapabileceği iş kapasitesi örneği.

istihdam oranları üzerindeki etkisinin hem emeği talep eden hem de emeğini arz eden açısından yorumlamak mümkün olmuştur. Tabii istihdam, teorik olarak işsizlerle birleştiğinde işgücünü oluşturmaktadır. Buradan hareketle, işgücüne katılımı etkileyen tüm hususların bir ölçüde istihdamı da etkileyeceği sonucuna varılabilmektedir. Diğer bir sebep ise, işgücüne katılımın sektör bazlı ölçümlenememesidir. Çalışmanın alanının hizmet sektörü olduğu dikkate alındığında, çift yönlü hareketlerin sonucunun tek bir sektörde incelenmesi mümkün hale getirilmiştir.

Çalışmada bir diğer kısıtlılık ise, incelenecek düzenlemelerin gruplandırılması, grup içerisinde ayrıştırma yapılamamasıdır. Bu durum şunu ifade etmektedir: Ekonometrik modelleme içerisinde, dummy (gölge) değişken olarak kullanılacak verilerin sağlıklı bir sonuçla buluşabilmesi için, üç ya da dört kırılıma sahip olması gerekmektedir. Bir diğer sebebi ise, kadınların gerek işgücüne katılmasında gerekse de istihdam edilmelerinde, iş ve aile yaşamı uyumlaştırılmasına ilişkin düzenlemelerin yoğunlaştığı ve çabanın odak noktasını oluşturduğu görülmektedir. Bu sebeple, dört temel düzenleme içeriği, bu gruplandırmanın bir sonucudur.

Çalışma başlığının 2002 yılını dikkate almasının temel sebebi ise, iş güvencesinin ilk halinin 15.08.2002 tarihli 4773 sayılı Kanun ile getirilmesidir. Bu aslında gölge değişken olarak kullanılan 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunun bir referans noktasıdır. Yine çalışma içerisindeki özellikle ikinci bölümde, hukuki tartışmalar bir kenara bırakılmıştır. Çalışmanın ana amacının hukuki düzenlemelerin iktisadi etkisi ve yönlerinin ayrıştırılması olduğundan, mümkün olduğunda Yargı kararları ya da doktrin tartışmaları bir kenara bırakılmıştır.

Kadınların istihdamına ilişkin yapılan her düzenleme ya da uygulanan politikanın sonuçlarının tahmin edilebilir olması oldukça güçtür. Özellikle 2016 yılında yürürlüğe giren ve kadınlara kısmi ve yarım çalışma hakkı tanıyan yasanın, işveren nezdinde kadın işgücü tercihlerini olumsuz etkileyeceği yönünde görüşler fazlaca yükselmişti. Çalışma, bu noktada ciddi bir önem arz etmektedir. Literatür içerisinde, bu düzenlemelerin istihdama etkisi ve yapısıyla ilgili oldukça sınırlı

sayıda kaynak bulunmaktadır. Bu sebeple çalışmadaki araştırma hazırlanırken, maalesef sınırlı bir literatür esas alınabilmiştir. Buna rağmen, çalışma birden fazla yöntemle doğrulanmış ve hukuk ile iktisadi etki bağının net bir şekilde ortaya koyulabildiği bir sonuç elde edilmiştir. Bu kapsamda çalışma, literatürde önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

3.3.3. Araştırma Yöntemi

Çalışmada hizmet sektörü kadın istihdam oranı üzerinde etkili olduğu düşünülen bağımsız değişkenler ve dört temel hukuki düzenleme[40], En Küçük Kareler Regresyon Modeli yardımıyla analiz edilecektir.

Tezin ana amacı, söz konusu dört düzenlemenin etkilerinin de ortaya konulması olduğundan, her düzenleme dönemi için, uygulandığı döneme "1" kod ve uygulanmadığı döneme "0" kod verilerek (binary değişken) gölge değişkenler oluşturulmuştur.

Ekonomik ve finansal sistem yapıları içinde gecikmeli ilişkiler söz konusu olduğu için düzenlemelerin çıkış yılı dışında etkileri bir sonraki dönem bir yapısal değişikliğe yol açabilir. Bu nedenle, gölge değişkenler oluşturulmadan önce yapısal kırılma tarihlerini onaylama işlemine yönelik olarak, Leverage Pilot Grafikler, Influence İstatistikler ve CUSUM test yöntemleri ile kırılmaların tam tarihi belirlenmiştir.

Elde edilen bu bilgilerden hareketle iki dönemin istatistik anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği "t testi" yardımıyla belirlenmiştir. Kırılma tarihlerinin netleşmesi sonrasında gölge değişkenler modele dahil edilerek regresyon analizi uygulanmıştır. Varsayımların sağlanması amaçlı Newey-West algoritması ile regresyon çözümlemeleri yapılmıştır.

[40] 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2013 yılında yürürlüğe giren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile 2016 yılında yürürlüğe giren ve kadın çalışanlara esnek çalışma imkanı getiren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

3.3.4. Araştırmada Kullanılan Veri ve Değişkenler

Çalışmada, [1988-2018] dönemine yönelik kullanılan veriler www.tuik.gov.tr (TUİK) web sitesinden ve Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığından elde edilmiştir. Ele alınan dönem öncesinde sağlıklı verilerin bulunamayışı sonucunda çalışma 1988 yılı itibariyle başlatılmıştır. Analizde kullanılan değişkenlerin tanıtımı Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28: Analizde Kullanılan Değişkenlerin Tanıtımı

Değişken	Gösterimi	Tanımı
Hizmet Sektörü Kadın İstihdam Oranı	HSKİO	Bağımlı değişken
Hizmet Sektörü Büyüme Oranı	HSBO	Bağımsız değişken
Enflasyon	ENF	Bağımsız değişken
2003 yılı-4857 Sayılı İş Kanunu	D1	Gölge değişken
2008 yılı-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	D2	Gölge değişken
2013 yılı-Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	D3	Gölge değişken
2016 yılı-6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	D4	Gölge değişken

Hizmet Sektörü Kadın İstihdam Oranı (HSKİO): İktisadi faaliyetlere göre sınıflandırma kapsamında, Toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, bilgi ve iletişim, finans ve sigorta faaliyetleri, gayrimenkul faaliyetleri, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetleri, idari ve destek hizmet faaliyetleri, kamu yönetimi ve savunma, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor, diğer toplumsal hizmetler alanlarında çalışan kadınların, tüm kadın istihdamı içindeki oranıdır.

Hizmet Sektörü Büyüme Oranı (HSBO): Hizmet sektörünün bir önceki yıla göre büyüme hızını belirten değişkendir. Ekonominin ürettiği hizmet miktarındaki artış oranı bu değişkeni tanımlamaktadır[41].

Enflasyon ((ENF): Toplam talebin toplam arzı aşması sonucu fiyatlar genel düzeyinin sürekli ve anlamlı bir şekilde yükselmesidir ve fiyat endeksi ile ölçülmektedir.

Kukla (Dummy) değişken (D1): 4857 sayılı İş Kanunu'nu tanımlamaktadır. İş Kanunu kapsamında, kadın çalışanları etkileyen çalışma süreleri sınırı, gebe veya emziren kadınlarla ilgili çalışma şart ve sınırlamaları, kısmi istihdam hakkı, ayrımcılık yasağı, feshe karşı koruma gibi etkileri barındıran düzenlemeleri kapsamaktadır. **(2003 yılı)**

Kukla (Dummy) değişken (D2): 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu tanımlamaktadır. Sosyal güvenlik kapsamında, kadın çalışanları etkileyen sigortalılık, erken emeklilik, doğum borçlanması gibi etkileri barındıran düzenlemeleri kapsamaktadır. **(2008 yılı)**

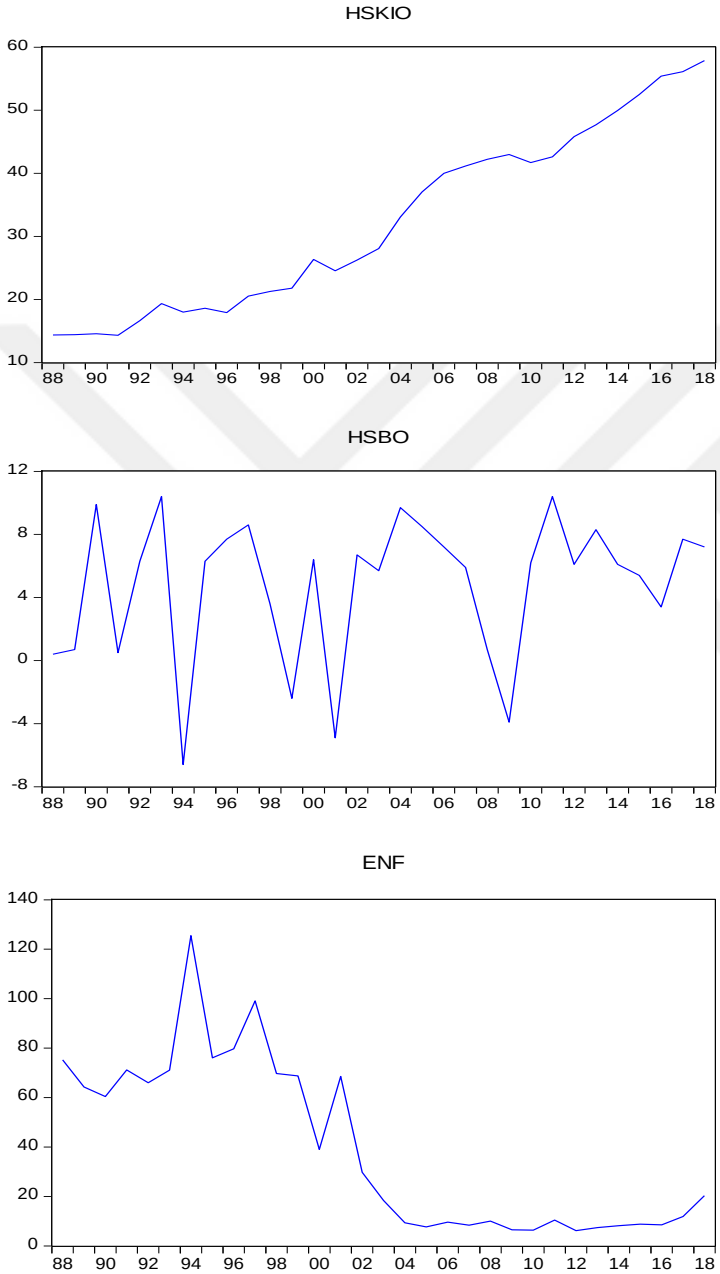
Kukla (Dummy) değişken (D3): Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği tanımlamaktadır. Gebe veya emziren kadın çalışanlara ilişkin koruyucu düzenlemeler ile kreş ve emzirme odası şartlarını sağlayan düzenlemeleri kapsamaktadır. **(2013 yılı)**

Kukla (Dummy) değişken (D4): 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu'nu tanımlamaktadır. Kadın çalışanlar için getirilen kısmi çalışma ve yarım çalışma hakkına ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır. **(2016 yılı)**

Değişkenlerin zaman içindeki değişimleri aşağıda verilmiştir:

[41] Hizmet sektörü büyüme oranları, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığından alınmıştır. (GRowth Rates By Sector And Gdp Deflator (1924-2017))

Şekil 4: Hizmet Sektörü Kadın İstihdam Oranı (HSKİO)- Hizmet Sektörü Büyüme Oranı (HSBO) ve Enflasyon ((ENF)



3.3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın ana hipotezi; hizmet sektörü kadın istihdam oranı üzerinde hizmet sektörü büyüme oranı ve enflasyon değişkenlerinin yanı sıra 2003 yılında yürürlüğe

giren 4857 sayılı İş Kanunu (D1), 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (D2), 2013 yılında yürürlüğe giren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (D3) ile 2016 yılında yürürlüğe giren ve kadın çalışanlara esnek çalışma imkanı getiren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (D4) olmak üzere dört temel düzenlemenin etkili olduğu yönündedir. Çalışmada geliştirilen hipotezler Tablo-29'da verilmiştir.

Tablo 29: Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez	**Beklenen ilişki yönü**	**Hipotezler**
H_1	**(+)**	Hizmet sektörü büyüme oranı (HSBO) hizmet sektörü kadın istihdam oranı (HSKİO) üzerinde istatistik anlamlı etkilidir.
H_2	(-)	Enflasyon oranı (ENF) hizmet sektörü kadın istihdam oranı (HSKİO) üzerinde istatistik anlamlı etkilidir.
H_3	**(+)**	D1 yapısal değişikliği hizmet sektörü kadın istihdam oranı (HSKİO) üzerinde istatistik anlamlı etkilidir.
H_4	**(+)**	D2 yapısal değişikliği hizmet sektörü kadın istihdam oranı (HSKİO) üzerinde istatistik anlamlı etkilidir.
H_5	**(+)**	D3 yapısal değişikliği hizmet sektörü kadın istihdam oranı (HSKİO) üzerinde istatistik anlamlı etkilidir.
H_6	**(+)**	D4 yapısal değişikliği hizmet sektörü kadın istihdam oranı (HSKİO) üzerinde istatistik anlamlı etkilidir.

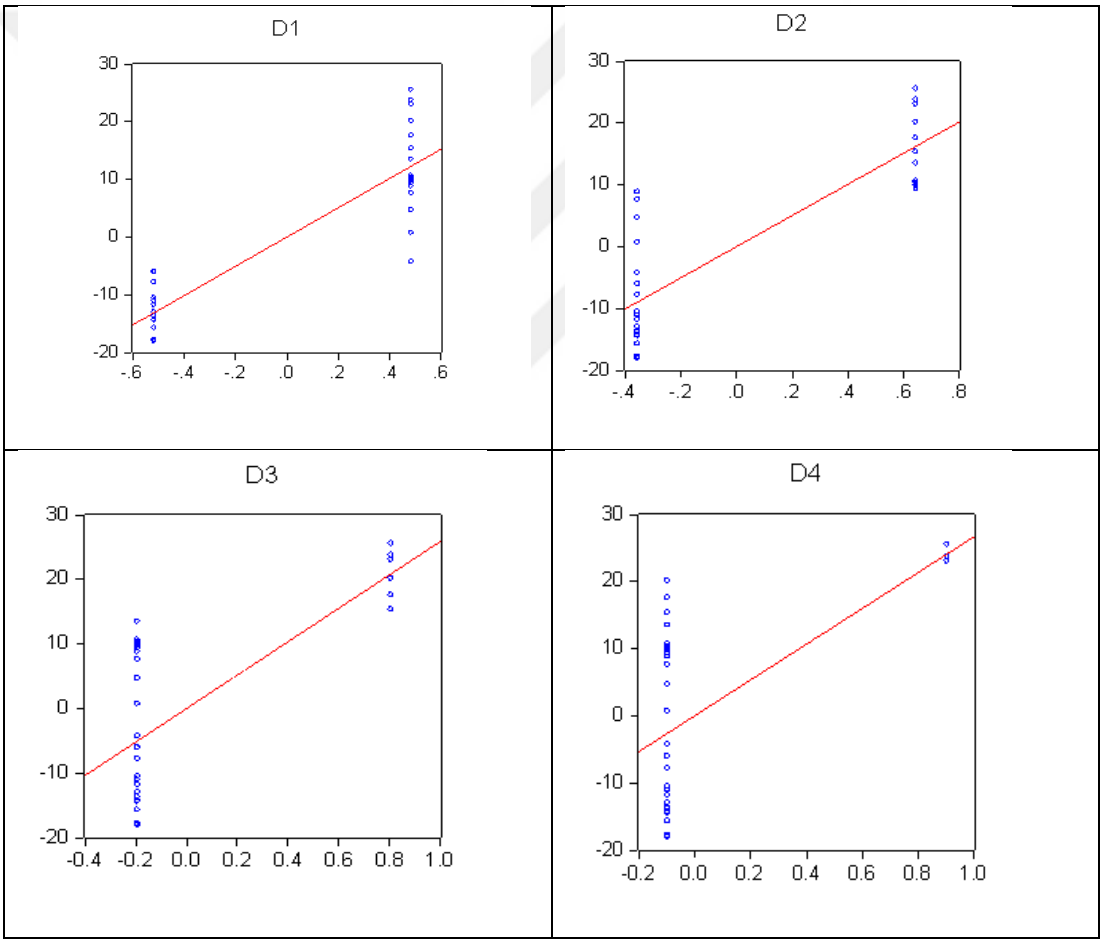
3.3.6. Analiz Bulguları ve Yorumlaması

Çalışmada analizler Eviews.10.0 sürümü ile gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ele alınan kanun düzenleme dönemlerinin (dummy değişkenlerin) kırılma

başlangıcının belirlenmesine yönelik Leverage pilot grafikler, İnfluence İstatistikler ve CUSUM test ile çalışılmıştır.

İlk olarak Leverage pilot grafikler aşağıda sunulmuştur. İki küme olarak yapılanma dört hukuki düzenleme göstergesinde elde edilmiştir. Yani gölge değişkenin oluşturulduğu tarih öncesi ve sonrası iki farklı örneklem oluşturmuş, böylece kesim noktası tarihi gecikmeli ilişkiler nedeniyle bir sonraki döneme kayma göstermemiştir.

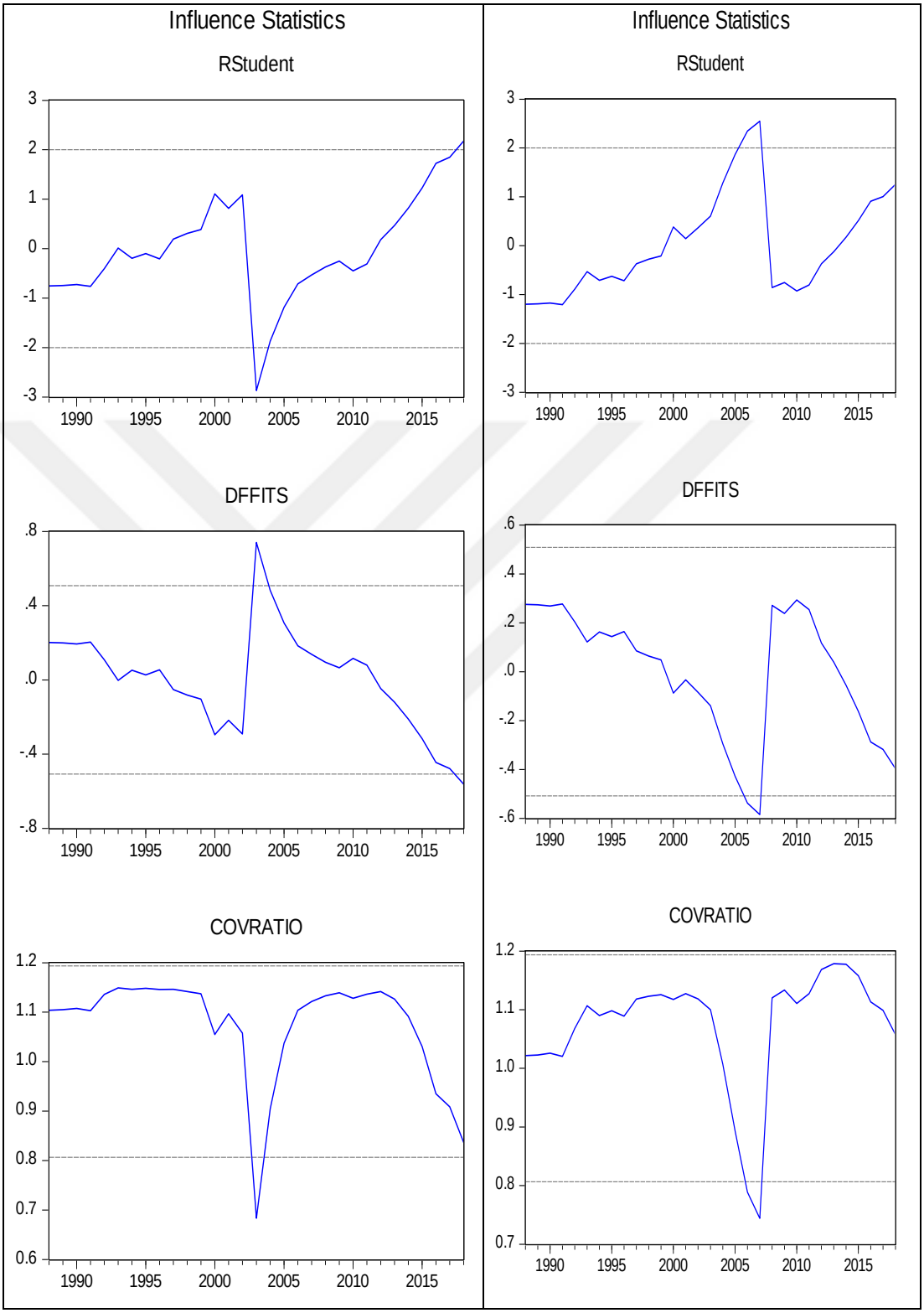
Şekil 5: Değişkenlerin Leverage Pilot Grafikleri

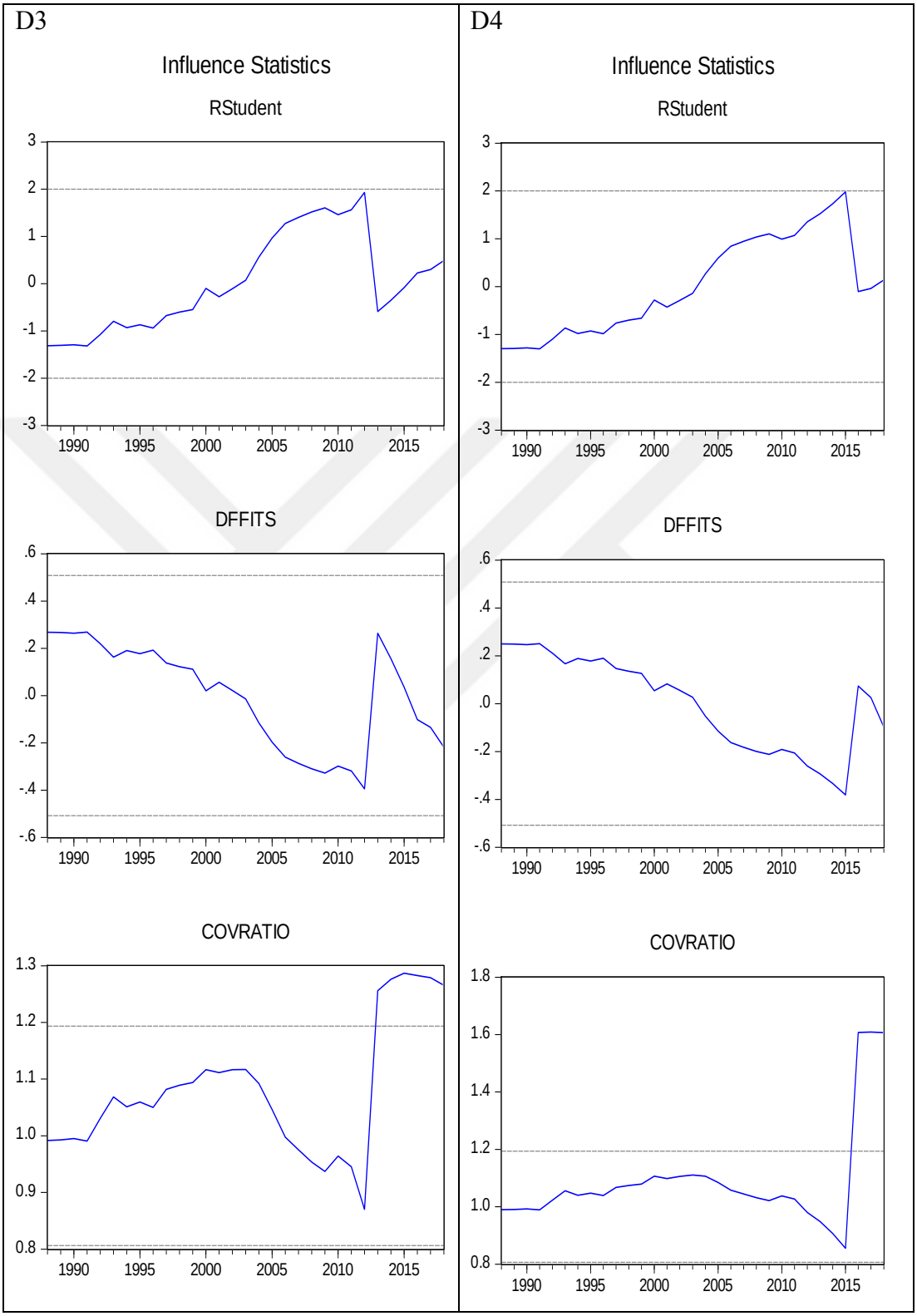


Kırılma tarihlerinin kesinleştirilmesi işlemlerine ikinci bir adım olarak Influence istatistikler ile devam edilmiştir. Grafikler sırasıyla D1, D2, D3 ve D4 sıralamasında verilmiş ve bakıldığında belirlenen kırılma dönemlerinin uygunluğunu belirtmektedirler.

Şekil 6: Değişkenlerin Influence İstatistikleri

D1	D2

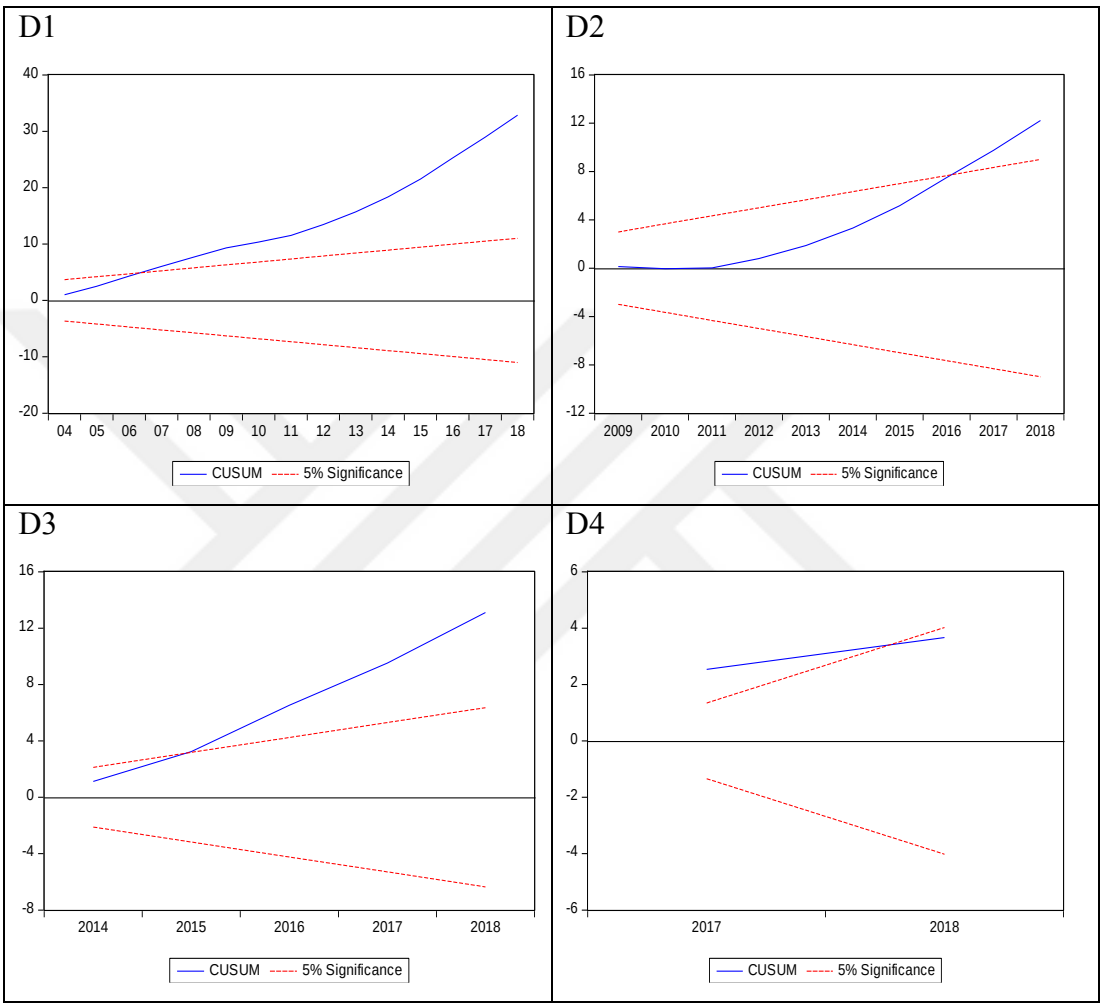

Influence Statistics
RStudent
3
2
1
0
-1
-2
-3
1990
1995
2000
2005
2010
2015
DFFITS
.8
.4
.0
-.4
-.8
COVRATIO
1.2
1.1
1.0
0.9
0.8
0.7
0.6
Influence Statistics
RStudent
DFFITS
.6
.4
.2
.0
-.2
-.4
-.6
COVRATIO



Kırılma tarihlerinin kesinleştirilmesi işlemlerine üçüncü bir adım olarak, yapısal kırılma olup olmadığının testi için CUSUM test kullanılmıştır. Bu test için

karar verme kriteri grafiklerdeki mavi çizginin kırmızı olarak belirtilen sınırların dışına çıkmasıyla "yapısal kırılma var" biçimindedir.

Şekil 7: Değişenlerin CUSUM Testi



Grafiklerden görüleceği üzere mavi çizgi güven sınırlarının dışında olduğu için ele alınan kırılma dönemleri bir yapısal değişmeye yol açmıştır.

Çalışmanın diğer adımında "t testi" ile yapısal kırılmanın gerçekleştiği iki dönemin birbirinden anlamlı farklı olup olmadığının sınanmasına yöneliktir.

Tablo 30: Yapısal Kırılmaların Anlamlı Farklığına Yönelik t Testi Sonuçları

D1	N	HSKİO Ortalama	Std. sapma	t ist	p
.00	15	19.2613	4.17359	10.642	0.000*
1.00	16	44.6419	8.34315		
D2	**N**	**HSKİO Ortalama**	**Std. sapma**	**t ist**	**p**
.00	20	23.4140	8.56425	9.453	0.000*
1.00	11	48.6282	6.08056		
D3	**N**	**HSKİO Ortalama**	**Std. sapma**	**t ist**	**p**
.00	25	27.3460	11.08686	8.463	0.000*
1.00	6	53.2567	3.91285		
D4	**N**	**HSKİO Ortalama**	**Std. sapma**	**t ist**	**p**
.00	28	29.7782	12.68106	3.578	0.001*
1.00	3	56.4667	1.27304		

*0.05 için anlamlı farklık

Tablo 30'da da görüleceği üzere, hizmet sektörü kadın istihdam oranı ele alınan yapısal değişiklik dönemleri için $p<0.05$ olduğundan anlamlı farklılık göstermiştir. Bu aşamadan sonra kırılma tarihlerinin istatistik açıdan doğruluğu belirlenmiş ve regresyon analizi çözümlemeleri gerçekleştirilmiştir.

Regresyon analizi otokorelasyon ve heteroskedasite problemini önleyen Newey-West algoritması ile yapılmıştır.

Şekil 8: Hizmet Sektörü Kadın İstihdam Oranını Etkileyen Faktörlere Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Dependent Variable: HSKIO
Method: Least Squares
Sample: 1988 2018
Included observations: 31
HAC standard errors & covariance (Bartlett kernel, Newey-West fixed bandwidth = 4.0000)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HSBO	0.744966	0.324810	2.293547	0.0313*
ENF	-0.089629	0.045864	-1.954234	0.0329*
D1	11.51088	3.311548	3.475983	0.0020*
D2	6.612126	2.820790	2.344069	0.0277*
D3	7.252659	1.416096	5.121589	0.0000*
D4	6.866896	1.336338	5.138591	0.0000*
C	26.04719	6.122009	4.254679	0.0003*

R-squared	0.947062	Mean dependent var	32.36097
Adjusted R-squared	0.933828	S.D. dependent var	14.46274
S.E. of regression	3.720397	Akaike info criterion	5.661217
Sum squared resid	332.1924	Schwarz criterion	5.985021
Log likelihood	-80.74887	Hannan-Quinn criter.	5.766769
F-statistic	71.56011	Durbin-Watson stat	1.996861
Prob(F-statistic)	0.000000	Wald F-statistic	98.87458
Prob(Wald F-statistic)	0.000000		

*0.05 için anlamlı değişken

Regresyon analizi sonuçlarına göre, ele alınan bağımsız değişkenler istatistik anlamlı ve önemlidir ($p<0.05$).

Elde edilen bulgulara göre, hizmet sektörü büyüme oranı %1 arttıkça hizmet sektörü kadın istihdam oranı %74.4 artacaktır. Enflasyon %1 arttıkça hizmet sektörü kadın istihdam oranı %8.9 azalacaktır.

Ele alınan dört temel hukuki düzenlemelere ait dönemleri belirten gölge değişkenler istatistik anlamlı ve önemli çıkarak çalışmanın ana hipotezini doğrulamıştır.

Katsayı büyüklüklerine bakıldığında, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu (D1) kadın istihdamı üzerinde en etkili düzenlemeyi oluşturmuştur.

İkinci büyüklükte etki yaratan düzenleme ise, 2013 yılında yürürlüğe giren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (D3) olmuştur.

Üçüncü büyüklükteki etki yaratan düzenleme ise, 2016 yılında yürürlüğe giren ve kadın çalışanlara esnek çalışma imkanı getiren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (D4) olurken; 2008

yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (D2), kadın istihdamında en az etkili düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

En etkili düzenlemenin İş Kanunu olarak karşımıza çıkması, Kanunun kapsayıcı niteliği, getirdiği iş güvencesi sistemi ve ayrımcılık yasakları olarak sıralanabilir. Gerçekten de Alman İş Hukukuna benzer nitelikli bir takım koruyucu hükümler, yürürlüğe girdiği tarihe göre güvence anlamında oldukça ilericidir. Ancak tabi ki özellikle esneklik anlamında bir takım ek düzenlemelere ihtiyaç duyduğunu da belirtmemiz gerekmektedir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ikinci sırada etkili düzenleme olarak karşımıza çıksa da, kreş ve emzirme odası kapsamına giren işyerlerinin ölçeğinin küçüklüğü de değerlendirildiğinde, bunun genel bir İş Sağlığı ve Güvenliği düzenlemeleri kapsamı içerisinde karşılık bulduğunu da düşünmemiz gerekebilecektir. Özellikle iş ve aile yaşamı uyumlaştırması kapsamında kadın çalışanlara esnek çalışma imkanı getiren ve hatta Çalışma ve İş Kurumu tarafından ödeneklerle olası gelir kayıplarını belli sürelerde telafi eden uygulamanın, kapsam itibariyle yararlanma şartlarının biraz daha esnetilmesi halinde daha etkili olacağını düşünmekteyiz. Bununla birlikte, kamu hukuku niteliği gereği tamamen zorunluluk esasına dayanan Sosyal Güvenlik reformunun hizmet sektöründe kadın istihdamına etkisinin son derece kısıtlı olduğunu da görmekteyiz.

Değişkenler incelendiğinde, “C” olarak gösterilen “diğer değişken toplamı” olarak tanımlayabileceğimiz veri önemli bir etkiye sahiptir. Şüphesiz ki modelleme kurgusu açısından da sadece yasal düzenlemelerin kadın istihdamını en fazla etkileyen faktör olduğunu söylemek de mümkün olmayacaktır.

Modelde varsayımların sağlanması amaçlı Newey-West algoritması kullanılmıştır. Eğer tahmin edilen hata terimleri seri korelasyonluysa (otokorelasyon)

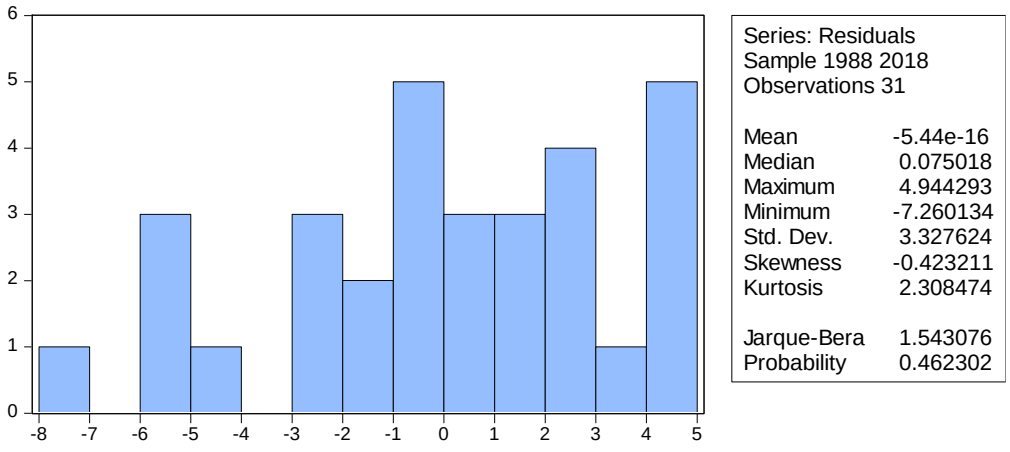
hem heteroskedasite hem de bilinmeyen formdaki otokorelasyonlar için Newey-West HAC Tutarlı Kovaryansları (1987) daha genelleştirilmiş bir metot olarak kullanılır[42].

Yine de varsayım test sonuçları verilmiştir. Modellerde, F testi $p<0.05$ olduğundan modelin anlamlı olduğunu belirten H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve $p>0.05$ olduğundan normal dağılımı belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve $p>0.05$ olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve $p>0.05$ olduğundan homoskedasiteyi belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 31: LM test ve Harvey test sonuçları

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	8.891436	Prob. F(2,22)	0.0657
Obs*R-squared	8.100933	Prob. Chi-Square(2)	0.0774
Heteroskedasticity Test: Harvey			
F-statistic	1.191663	Prob. F(6,24)	0.3441
Obs*R-squared	7.115553	Prob. Chi-Square(6)	0.3103
Scaled explained SS	7.743610	Prob. Chi-Square(6)	0.2575

Şekil 9: Jarque-Bera Normallik Test Sonuçları



[42] Kutluk Kağan Sümer, "White'ın Heteroskedisite Tutarlı Kovaryans Matrisi Tahmini Yoluyla Heteroskedasite Altında Model Tahmini", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, S:4, 2006, s.20.

Ekonometrik modellemeden de görüleceği üzere, hizmet sektörünün büyüme oranları, hizmet sektörünün niteliği itibariyle giderek kadınlaşması ve aynı zamanda iş hacmi yaratılması sebebiyle başat faktördür.

Türkiye ekonomisi 2000'li yıllarda ağır bir ekonomik krize girmişti. 2001 yılı içerisinde GSYİH reel olarak %7,4 düşmüş, tüketici fiyatlarında yaşanan enflasyon %54,9'a sıçramış ve Türk Lirası önemli yabancı paralar karşısında %51 değer kaybına uğramıştı. Krizin ardından gelen uyum sürecinin yükü ise yoğunlukla işgücü piyasalarında karşılanmış, işsizlik oranı %10'a tırmanırken, 2001'de reel ücretler %20 gerilemişti[43]. Tabi bu noktada hizmet sektörünün de yaklaşık %5 daraldığını dikkate aldığımızda, böyle bir dönemde yapılacak hiçbir hukuki düzenlemenin istihdam daralmasının tam anlamıyla önüne geçeceğini tahmin etmemekteyiz.

Dolayısıyla öncelikle, istikrarlı bir büyümenin hizmet sektöründeki kadın istihdamını doğal olarak tetikleyeceğini düşünmekteyiz. Ekonomik istikrar ve düzenli büyüme ile birlikte, enflasyon kontrolünün yapılması ve enflasyonda "aşırı" artışın önüne geçecek politik ekonomi uygulamalarıyla hizmet sektöründeki kadın istihdamı desteklenebilir niteliktedir. Model içerisinde çıktı olarak elde ettiğimiz diğer değişkenlerin de yapılan farklı analiz ve çalışmalardan, eğitim durumu, medeni hal, çocuk sayısı vb. işgücüne katılımı önemli ölçüde etkileyen unsurlar olduğu dikkate alındığında, özellikle iş ve aile yaşamı uyumlaştırması politikaların, kadınların toplumsal bakım sorumluluklarının diğer kurumlarca üstlenilmesinin önem arz edeceği açıktır.

[43] Bağımsız Sosyal Bilimciler, Ed. Korkut Boratav, Fikret Şenses, Oktar Türel ve Ebru Voyvoda, **AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu**-Türkiye'de İşgücü Piyasalarındaki Gelişmeler, Yordam Kitap, 2015, s.46.

SONUÇ

Bu çalışma kapsamında, kadınlarla ilgili çalışma hayatını doğrudan etkileyen ve dört ana grupta (iş ve aile yaşamı uyumlaştırması kapsamında) toplayabileceğimiz düzenlemelerin hizmet sektöründe kadın istihdamını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, ekonometrik modelleme ve analiz yöntemiyle, yasal düzenlemelerin istihdam üzerindeki etkisi araştırılmış ve olumlu ilişki tespit edilmiştir.

Bu ekonometrik modelleme ve sonuçları ile diğer veriler göstermektedir ki, Türkiye refah rejimleri sistemi içerisinde Güney Avrupa modelinde yer alsa dahi hem sosyal koruma harcamaları hem de kadın istihdam oranları görece düşüktür.

Dolayısıyla öncelikle kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engellerin aşılması gerekmektedir. Bu engeller, TÜİK araştırmasına göre, öncelikle geleneksel ev işleri ve yaşlı ile çocuk bakım faaliyetlerinde yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla devlet gerek merkezi idare ile gerekse de yerel yönetimlerle uzlaşı ve işbirliği içinde bakım hizmet kanallarını genişletmelidir.

Kadınların iş hayatında var olması ve çalışması normalleştirilmeli ve kadınların işgücü piyasasına dahil oluşlarını yoğunluklu enformel sektör üzerinden yaptıkları gerçeğine uygun olarak hareket edilmelidir. Birincil bakım, ikincil gelir kategorisi içerisinde kadınların özellikle atipik ilişkilerle istihdama dahil oldukları görülmektedir. Bu sebeple aşağıda saydığımız bazı önerilerin hayata geçmesinin olumlu etkileri olacağı görüşündeyiz:

1. Doğum borçlanmasının sigortalılık başlangıç tarihini geriye götürmesi: Bu düzenleme ile çalışma hayatına dahil olmadan anne olan kadınların çalışma hayatına katılması teşvik edilmiş olacaktır. İlk sigortalılık tarihinin geriye götürülmesi için çalışma hayatında minimum sigortalı olma süresi koyularak, örneğin en az 3 yıl sigortalı çalışması koşulunun getirilmesi, kadınların çalışma hayatında kalmasını da sağlayacaktır. Ayrıca anne olan kadınların prim gün sayısına göre borçlanma miktarının kademeli olarak ucuzlatılması (ki şu an seçilen prime esas kazancın %32'sidir) çalışma hayatında daha uzun sürelerle bulunmasını destekleyecektir.

2. Bakım fonu oluşturulması: Bu yönde yapılacak düzenleme ile kadınların hane içerisinde aile büyükleri ya da çocukları için bakım görevini üstlenmeleri durumunda, çalışma hayatına dahil olmaları şartıyla fondan nakdi bakım desteği sağlanabilecektir. Nakdi bakım desteğinin yanı sıra yerel yönetimler ile sivil toplum kuruluşları arasında yapılacak işbirliği ile bakım yükümlülüklerinin önemli bir kısmı yüklenebilecektir.
3. Çocuk sahibi kadınların, çocuklarını kreşten faydalandırması halinde beyanname ile vergi indirimine sahip olması: Anne olan kadın çalışanların çalışma hayatına dahil olmaması ya da uzun süreli ara vermesinin en önemli sebebi çocuk bakım görevini üstlenmeleridir. Kreşlerin hizmet bedellerinin yüksekliği dikkate alındığında, kadın çalışanlar kreş maliyetine katlanmak yerine bakım sorumluluğunu kendileri yerine getirebilmektedir. Yapılacak yasal düzenleme ile kreşlere ödenen bedelleri belgelendiren kadınların doğrudan vergi tutarından indirime konu edilecek bir indirim hakkının sağlanması özendirici olacaktır.
4. Aile dostu işyeri uygulamalarının vergi ya da sigorta primi indirimi ile ödüllendirilmesi: Tez çalışmasında da görüldüğü üzere bu yönde yapılan yasal düzenlemeler hizmet sektöründe kadın istihdamını olumlu yönde etkilemiştir. Aile dostu işyeri uygulamaları, sadece hukuki yasal düzenlemelerin üzerinde çalışanlarına hak tanıyan işverenlerin ödüllendirmesi sistemi temelinde yükselebilir. Örneğin kadın çalışanlara doğum sonrası ücretsiz izin hakkının yasal süre olan altı ay yerine sekiz ay olarak sağlanması, kadın çalışanlara ayda bir gün ek izin sağlanması, eşi doğum yapan erkek çalışana daha fazla ücretli mazeret izni hakkı verilmesi gibi çeşitli uygulamalardan oluşan bir puanlama sistemi yapılarak; bu puanlama sisteminden belirlenen puanın üzerinde hak tanıyan işverenlere sigorta primlerinden ek bir ya da iki puanlık indirim, benzeri uygulamaların genele yayılmasını sağlayacaktır.
5. Kadın işçi devir oranları düşük olan işyerlerine ek vergi ya da sigorta primi indirim hakkı: Bu yönde yapılacak bir yasal düzenleme ile işverenler kadın çalışanların işyerlerinde hizmet akdini devam ettirme eğilimini arttıracak,

çalışma hayatında kadınlar için pozitif bir etki yaratacaktır. Belirlenen oranın altında kalan işyerlerine sigorta ya da vergi indirimi sağlanabilir.

6. Esnekliğin önündeki engellerin kaldırılması: Kadın çalışanların çalışma hayatlarında var olmaları, sadece yasal düzenleme ile sağlanan ancak yine katı kurallarla çerçevelenen esneklik uygulamaları ile tam olarak desteklenememektedir. İş hukukunun koruyucu yapısı da dikkate alınarak, kadın çalışanlara, talepleri halinde toplu süt izni kullanma hakkı, talep etmesi ve işyeri şartlarına uygunsa (belli meslek ve işler için) aylık denkleştirme sistemi içerisinde kendi çalışma süresini belirleyebilmesi gibi imkanlar sağlanmalıdır. Özellikli işverenler açısından belirli süreli sözleşme yapabilme hakkının çok katı kurallara sahip olması, işyerlerinde istihdam edecekleri kişiler için işletmesel sözde riskleri almaktan da kaçınmalarına sebep olmaktadır.
7. İşyerinde kreş kuran ya da kreş hizmetini dışardan sağlayan işverenlere, vergi ve sigorta prim indirimi getirilmesi: İşyerinin kreş kurma ya da sağlama yükümlülüğü kapsamına girmesi halinde %3; girmemesi halinde %4 ek sigorta prim indirimi sağlanması, işverenler açısından kreş yükümlülüğünü yerine getirmede cezbedici olacaktır. Mevcut haliyle kreş yükümlülüğünü yerine getirmemenin cezai karşılığı, getirme maliyetinin kat be kat altındadır. Bu sebeple çoğu işveren bu yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınmaktadır. Ancak özendirici bir indirim ya da destek şartı ile bu yükümlülüğü yerine getiren işveren sayısında artış gözlemlenebilecektir.

Yukarıda belirtilen on temel çözüm önerisi, kendi içerisinde gruplandırılabilir ya da sayısı fazlaca arttırılabilir. Buradaki önerileri sunarken, çalışma hayatının barışını ve mevcut dinamikler ile işgücü maliyetlerini dikkate almak gerekmektedir. Yukarıdaki öneriler bu hususlar dikkate alınarak yapılmıştır. Özellikle işveren ve çalışan taraflarını, kadınların çalışma hayatına katılmayı ve çalışma hayatında varlığını sürdürmeyi arzu edecekleri özendirici bir sistemde buluşturmak önem arz etmektedir. Aksi halde, işveren için kadın istihdamı bir külfete dönecek ve talep zorunlu olmadıkça azalma eğilimine girecek; kadın çalışanlar için ise çalışma hayatından temelli kaçınma ya da fazla özendirici

olması halinde dengeli bir kadın istihdam artış trendini yakalamama ile sonuçlanacak durumların ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

Bu çalışma, yukarıda sayılan hususlar dikkate alınarak gerçekleştirilmiş zorlu bir analizin aktarılmasını sağlamaktadır.

Hizmet sektöründe kadın istihdamını etkileyen diğer tüm unsurlar (eğitim, medeni durum ve çocuk sayısı başta olmak üzere) bir kenara bırakıldığında (ki bu da çalışmada elde edilen bulgularda "C" olarak gösterilmiştir) yasal düzenlemelerin de kadın istihdamı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Makro ölçekte büyüme oranları, enflasyon verisi ya da genel işsizlik oranlarının kadın istihdamı üzerindeki etkisi öngörülebilir olup, yasal düzenlemelerin etkisi araştırılmıştır.

Elde edilen bulgu ve modelleme sonucunda, iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında değerlendirilebilecek dört temel grup yasal düzenlemenin kadın istihdamı üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu etkilerin en büyüğü ise, 4857 sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. Özellikle esnek çalışma sistemlerinin yasal boyutta zeminini sağlayan yeni İş Kanunu hizmet sektöründe kadın istihdamını da en fazla etkileyen yasal düzenleme olmuştur. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunundan sonra en fazla etkiye sahip olan ikinci yasal düzenleme olmuştur. Bu hususun özellikle kreş yükümlülüğü kapsamında kadın çalışanlar için cezbedici olduğu sonucuna varmak mümkündür. Ancak tabi ki duruma sadece kreş yükümlülüğü kapsamında bakmak hatalı olacaktır. İş Kanunu kapsamı dışındakilere sağlanan süt izni hakkı, yedi buçuk saatlik çalışma sınırı ve gece çalışma yasaklarıyla önemli yasal düzenlemelere sahiptir. Üçüncü sırada etkiye sahip yasal düzenleme ise kadın çalışanlara kısmi süreli ve yarı zamanlı çalışma hakkı getiren 6663 sayılı Kanundur. Bu düzenleme özellikle, yeni doğum yapmış ya da çocukları ilkokul çağına gelmemiş anneler için önemli bir yere sahiptir. Kadın çalışanlara 2 aydan 6 aya kadar Çalışma ve İş Kurumu tarafından asgari ücretin yarısı oranında ek destek sağlanması, işyerlerinde yarım çalışma gerçekleştirmeleri ile çocukları

ilkokul çağına gelene kadar kısmi süreli çalışma hakkı sağlanması iş ve aile yaşamı uyumlaştırması kapsamındaki düzenlemelerdir. Bununla birlikte, bu sürede kısmi süreli çalışma hakkını kullanmayıp, buradaki bakım yükümlülüğünün sağlanması için annelere kreş desteği sağlanması vb. uygulamalar ile desteklenmelidir. Sadece kısmi süreli çalışma hakkı, işverenler açısından kadın istihdamının ve sürekliliğinin belirsizliği konusunda olumsuz bir algı yaratabilir. Bu sebeple, sadece kısmi süreli çalışma hakkı değil, buna ilaveten tam süreli çalışmayı da özendirme açısından destekleyici düzenlemeler yapılmalıdır. Son olarak incelenen düzenlemeler açısından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yer alması da oldukça öngörülebilir bir sonuçtur. Sosyal sigortanın zorunluluğu ilkesi, doğum borçlanması hakkının askerlik borçlanması gibi ilk sigortalılık başlangıç tarihini geriye çekmemesi, iş göremezlik ödeneği açısından özendirici bir artış olmaması (ilk iki gün rapor parası ödenmesi haricinde ödeme miktarı açısından normal hastalık raporları gibidir) bu yasal düzenlemenin hizmet sektöründeki kadın istihdamı üzerinde olumlu etkisini sınırlamıştır.

Özetle bu çalışma, yasal düzenlemeler ile bu düzenlemelerin hizmet sektöründeki kadın istihdamına etkisini ölçmek açısından değer taşımaktadır. Bu çalışmayla elde edilen bulgular, yapılan yasal düzenlemelerin istihdam üzerindeki olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Yine bu çalışma ile yasal düzenlemelerin hangi gruplandırma yapısına sahip olduğunu belirlemeye çalışmış, düşünsel alt yapısını tartışmış ve yapılacak diğer yasal düzenlemelerin hedefinin ve içeriğinin neler olabileceği ile ilgili önerilerde bulunulmuştur. Çalışma, hukuki düzenlemelerin istihdama etkisini ölçmeye çalıştığından, konu bütünlüğünün sağlanması açısından her biri ayrı öneme sahip iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması, refah devleti, hukuki düzenlemeler ya da kadınların işgücüne katılımını etkileyen eğitim, medeni durum, çocuk sayısı gibi faktörler teze temel oluşturacak kadar açıklanmıştır. Tezin asıl önermesi, yasal düzenlemelerin hizmet sektöründeki kadın istihdamına etkisi ile ilgili bir ekonometrik modelleme içerisinde, bu etkinin olumlu seyredip seyretmediğini araştırmaktır. Nitekim bu

düzenlemelerin hizmet sektöründeki kadın istihdamı üzerinde olumu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Adak, Nurşen: "Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları", **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Cilt 21, Sayı 2, 2010, s.105-116.

Akcan, Ahmet Tayfur, Meliha Ener: "Makroekonomik Değişkenlerin İşsizlik ile İlişkisi: Türkiye Örneği", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, s.263-285.

Akdoğan, Yalçın: **Muhafazakâr Demokrasi**, AK Parti Yayınları, Ankara, 2003.

Akgeyik, Tekin: "Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz". **Journal of Social Policy Conferences**, 2017, 31-53.

Akın, Ebru Pakin: **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Akıncı, Elçin: "Kadın İstihdam ve Kadınların Çalışma Şartları. Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması", Marmara Üniversitesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2018.

Akkuş, Emel: "Philips Eğrisi: Enflasyon-İşsizlik Değiş-Tokuşu Teorik Bir İnceleme", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası,** 62 (2) , 99-151.

Aktuğ, Semih Serkant, Arzdar Kiracı: "İş Güvencesi Düzenlemeleri ve İstihdama Etkileri: Ekonometrik Bir Değerlendirme", **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi,** ISSN:2146-0817 (Online), C:6, S:1, 2014, s.49-59.

Alcock, Pete, Angus Erskine, Margaret May: **The Blackwell Dictionary of Social Policy**, Blackwell Publishing, Oxford, 2002.

Alper, Yusuf , Aysen Tokal, Çağlar Özdemir: Sosyal Politika-II, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Alper, Yusuf: **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 7. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2015.

Altan, Ömer Zühtü: **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2010.

Altan, Ömür Zühtü: **Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın işçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, Eskişehir İTİA Basım Evi, Eskişehir 1980.

Altan, Şengül, Aysel Ersöz: "Kadının Çifte Yükümlülüğü," **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı 2, 1994, s.32-47.

Altay, Bülent, Can Tansel Tuğcu, Mert Topçu: "İşsizlik ve Enflasyon Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi: G8 Ülkeleri Örneği", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, C:13, S:2, 2011.

Altuntepe, Nihat, Tuğba Güner: "Türkiye'de İstihdam-Büyüme İlişkisinin Analizi (1988-2011)" **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, Yıl:2013, C:5, S:1, s. 73-84.

Ancharaz, Vinaye: "Trade, Jobs and Growth in Africa: An Empirical Investigation of the Export-Led Jobless Growth Hypothesis", 2011, **OECD**, s.2. (Çevrimiçi) https://www.oecd.org/site/tadicite/48735521.pdf; E.T:04.03.2019.

Andersen, Gosta Esping: **The Three Worlds of Welfare Capitalism,** Oxford: Polity Press, 1990.

Andersen, Gosta Esping: **Tamamlanmamış Devrim**, İletişim Yayınları, 2011.

Arıcı, Kadir: "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması", **TBB Dergisi** 2017, Özel Sayı.

Ataman, Berrin Ceylan: **Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2014.

Ataman, Berrin Ceylan: "İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri", **Ankara Üniversitesi SBF Yayınları**, 2000, s.10.

Ateş, Hamza, Öznur Yavuz: "Adalet ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi", BJSS Balkan Journal of Social Sciences / **Balkan Sosyal Bilimler Dergisi**, ICOMEP 2017/Özel Sayı, s.28-47.

Aydın, Süleyman: "Türkiye'de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları", **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(1), s.243-258.

Aydın, Ufuk, Seher Demirkaya: "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat**, s.72-104.

Aydın, Ufuk: Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme. **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, 3. cilt, (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayınları, s.369-395.

Aytaç, Serpil, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığıçok, Nuran Bayram, Selver Yıldız, Yasin Eryiğit: **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002.

Bağımsız Sosyal Bilimciler, Ed. Korkut Boratav, Fikret Şenses, Oktar Türel ve Ebru Voyvoda: **AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu**-Türkiye'de İşgücü Piyasalarındaki Gelişmeler, Yordam Kitap, 2015.

Bakırcı, Kadriye: "Hangi Çalışma Hukuku? Aile Dostu mu, Kadın Dostu mu?", **Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği** "Başka Bir Aile Mümkün Mü?", 2014.

Bakırcı, Kadriye: "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler", **Sicil Dergisi**, S:8, 2007, s.22- 40.

Bakırcı, Kadriye: "Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?", Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Müdür? (9-10 Kasım 2013 tarihli) **Konferans Kitabı**, (Ed. N. Boztekin). İstanbul: 2014, s.71.

Bankası, Dünya: **World Development Report: Gender Equality and Development**, 2012.

Bayat, İrep Kıroğlu: "Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2017/2, s.105-134.

Bekata, Nur Mardin: "Sağlık Sektöründe Kadın", **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,** Proje Direktörü: Nur Mardin Bekata, Ankara, Nisan,

2000.

Beveridge, William: **Full Employment in a Free Society** (Works of William H. Beveridge), 1944.

Biçerli, Kemal: **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, 2016.

Bolcan, Aybike Elif: "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", **Çalışma ve Toplum**, 2010/1, s.253-276.

Bonoli, Giuliano: "Classifying Welfare States: a Two-dimension Approach", **Cambridge University Press Journal of Social Policy** .26/3, s.351-372.

Briggs, Asa: "The Welfare Statae at Historical Perspective" **Archives Europennes De Sociologic**, vol: 2, Issue: 2 1999, 221-259.

Buğra, Ayşe, Yalçın Özkan: "Türkiye'nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini Muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Der: Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İletişim Yayınları, 2014.

Buğra, Ayşe: "Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı", **TÜBİTAK Proje** No:108K524, İstanbul, Eylül 2010, s.1-30.

Buğra, Ayşe: "Türkiye'nin Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakarlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.47-70.

Canbolat, Talat, Sema Deniz Özkan: "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", ŞEKER-İŞ, **İş ve Hayat Dergisi**, 2016, S:3 (2016/3), s.105-136.

Candan, Esin, Semiha Özalp Günal: "Tarımda Kadın Emeği", **Tarım Ekonomisi Dergisi**, 2013: 19(1), s.93-101.

Caniklioğlu, Nurşen: "Kısmi Süreli İstihdama Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği", Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, **TBB Yayını**, Ankara, 2017.

Chatterjee, Pranab: **Approaches to the Welfare State**, Washington

D.C.: Nasw Press, 1996.

Civan, Orhan Ersun: "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, **Ankara Üni. Hukuk Fak. Dergisi**, 66 (2) 2017: 311-397.

Commission of the European Communities: Report from the Commission to the Council, the Euroepan Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Equality between women and men-2009, COM(2009) 77, Brussels, 27.2.2009.

Çavuş, Özgür Hakan: "Güçlendirilmek Yerine Güçlenmek ve İlerlemek", **2. Uluslararası Kadın Kongresi**.

Çavuş, Özgür Hakan: "Yargı Kararları ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları Kapsamında Son Değişikliklerle Birlikte Yurtdışı Hizmet Borçlanması", **Çalışma ve Toplum**, 2015/4, s.35-76.

Çullu, Seda: Türkiye'de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, 2009.

Dalkıranoğlu, Tülin: Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2006.

Dayıoğlu, Meltem, Cem Başlevent: "Türkiye'de Gelir Dağılımının ve Yoksulluğunun Toplumsal Cinsiyet Boyutları", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları.

Dayıoğlu, Meltem, Murat Kırdar: "Determinants Of And Trends in Labor Force Participation Of Women in Türkiye", 2010, **Dünya Bankası Yayını.**

Dedeoğlu, Saniye, Turan Subaşı: **Kalkınma ve Küreselleşme**, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 1. Baskı, 2004.

Dedeoğlu, Saniye: "Eşitlik mi Ayrımcılık mı?", **Çalışma ve Toplum**, S:21, 2009/2, s.41-54.

Dedeoğlu, Saniye: "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, s.211-230.

Demir, Aycan, Gözde Yirmibeşoğlu: "Çalışan Kadının Sosyal Güvenlik Hakkı", **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 2 (2), 2016, s.676-687.

Deniz, Gülhan, Selahattin Koç: "Türkiye' de Ekonomik Büyüme ile Bazı Makro Değişkenler Arasındaki İlişki: Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Analizi", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 2019, 11/1, s.101-113.

Durmaz, Orkun Saip: "Neo-Liberal Sosyal Politika Rejiminin Tesisi ve AKP", **Çalışma ve Toplum**, 2016/1, s.143-168.

Durmaz, Şerife: "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(3), 2016, s.37-60.

Ecevit, Mehmet: "Tarımda Kadının Toplumsal Konumu: Bazı Kavramsal İlişkiler", **Amme İdaresi Dergisi**, C:27, S:2, 1994, 89-106.

Ecevit, Yıldız: "Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler", Küresel Pazarlar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği. Der. Ferhunde Özbay, **İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı,** İstanbul, 1997, s.31-77.

Ecevit, Yıldız: "Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu", 2013, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, s.156-158.

Ekin, Ali: "Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İnsan Onurunun Korunması", **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi.

Ekonomi, Münir: "Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, İstanbul 2015, C. 12.

Ekonomi, Münir: "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz izin ve

Kısmi Süreli Çalışma Hakları", **Legal İSGHD,** C:14, S:53, 2017, s.21-58.

Emel Memiş, Umut Öneş ve Burça Kızılırmak — "Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları.

Emre, Emel: "Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Kadın", **Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası**, 2004 ESM, Ankara.

Erikli, Süleyha: "Türkiye'de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** 2018 Cilt/Vol: 20/Num:3 s.31-46.

Ertürk, Arzu Arslan: "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C:23, S:1, s.345-369.

Ertürk, Şükran: Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye-İş Sendikası: AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 1.b., Ankara, 2008.

Ertürk, Şükran: **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, 1.B, Belediye İş Sendikası, Ankara, 2008.

Eser, Bahadır, Dilek Memişoğlu, Gökhan Özdamar: "Sosyal Siyasetin Üretilmesi Sürecinde Refah Devletinden Neo-Liberal Devlete Geçiş: Devletin Kamu Hizmeti Sunma İşlevinin Değişimi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, c:16, s:2, 2011, s.201-217.

Eser, Dilek: "Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009.

Esping-Andersen, Gosta: **Social Foundations of Postindustrial Economics**, Oxford University Press, New York, 1999.

European Commission First-Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life, SEC (2006) 1245, Brussels, 12.10.2006.

Ford, Martin: **Robotların Yükselişi Yapay Zeka ve İşsiz Bir Gelecek Tehlikesi,** Kronik Yayınları, 2018.

Fouarge, Dider: **Costs of Non–Social Policy: Towards an Economic Framework of Quality Social Policies and the Costs of Not Having Them**, Report for the Employment and Social Affairs DG, January 2003, s.1–49.

Fraser, Nancy: "After The Family Wage: Gender Equity And The Welfare State", **Political Theory**, 22, 1994, s.591–618.

Fukuyama, Francis: **Büyük Çözülme**, Profil Yayıncılık, 2009.

Giaimo, Susan, Philip Manow: "Adapting the Welfare State: The Case of Health Care Reform in Britain, Germany, and the United States", **Sage Publications, Comparative Political Studies,** Vol. 32 No. 8, 1999, s. 967-1000.

Giddens, Anthony: **Sosyoloji,** Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

Giddens, Anthony: **Sosyoloji Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş**, İstanbul, Phoenix Yayınları, 2005.

Gilbert, Neil: **A Mother's Work: How Feminism, the Market, and Policy Shape Family Life**, Yale University Press, 2008.

Goldin, Claudia: "The Role Of World War II In The Rise Of Women's Employment", **American Economic Review**, Vol.81, Nu.4, September: s.741-756.

Goldin, Clauidia: "The U-Shaped Female Labor Force Function İn Economic Development and Economic History", In: Schultz TP Investment in Women's Human Capital and Economic Development. **University of Chicago Press**, 1995, s.61-90.

Gorz, Andre: **İktisadi Aklın Eleştirisi**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995.

Gökbayrak, Şenay: "İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 29, 2011/2, s.165-190.

Greulich, Angela: "Female Labour Market Participation and Economic Growth", **International Journal of Innovation and Sustainable Development,** 2009, s.97-108.

Güler, Mehmet Atilla: "Sosyal Politikanın "Sınıf" Sorunu ve Sosyal Devlet Modelleri", **Emek Araştırma Dergisi**, Cilt 8, Sayı 12, Aralık 2017, s.8-106.

Gümüş, İskender: "Tarihsel Perspektifte Refah Devleti: Doğuş, Yükseliş Ve Yeniden Yapılanma Süreci" **Journal Of Political Administrative And Local Studies**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2008, Sayfalar 33 -66.

Günaydın, Davuthan, Özkan Edemir: "Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi", **International Anatolia Academic Online Journal**, C:4 , 2018, s.1-23.

Gündoğan, Naci: "Hizmetler Sektöründe İstihdam", Kamu-İş Dergisi, c:7, s:1/2002, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf, E.T: 09.02.2019.

Güner, Erol: "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmasında Dikkat Edilecek Hususlar", **Mali Çözüm**, Mayıs-Haziran 2016, s.289-293.

Güney, Taner: "Hükümet Etkinliğinin Sosyal Refah Düzeyi Üzerindeki Etkisi", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 14, Sayı 4, 2018, s.919-928.

Güngör, Fatih, Metin Özuğurlu: "İngiliz Yoksul Yasaları: Paternalizm, Piyasa ya da Sosyal Devlet", 1997.

Güvendi, Merve Akkuş: "Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye'de Aile Politikaları", **İlke Politika Notu**, 08 Eylül 2018, s.1-26.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu: **Sosyal Güvenlik Hukuku,** 15.Baskı, İstanbul 2014.

Güzel, Ali, Hande Heper: "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", **Çalışma ve Toplum**, 2017/1, s.11-58.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü: Nüfus ve Sağlık Araştırması

Hudson, Pat: "Women's Work", BBC-History (Çevrimiçi)

Hüseyinli, Namık, Tahire Hüseyinli: "Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler", **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi** (34) 2016, 108-137, s.121.

Hüseyinli, Namık, Yusuf Yiğit: "İş Hukukunda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.25, S.2, 2017, s.279-328.

ILO: **World Employment and Social Outlook: Trends for Women,** 2018.

Işığıçok, Özlem: **İstihdam ve İşsizlik**, Dora Yayıncılık, 2017, Eskişehir.

Işığıçok, Özlem: **21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş,** Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2005.

İğde, Gizem: "Avrupa Birliği'nde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği", İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.82.

İğde, Gizem: "Avrupa Birliği'nde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği", İstanbul Üniversitesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.**

İlkkaracan, İpek: "Yeşil'in Ötesinde Yeni Bir Düzen Vizyonu: Mor Ekonomi", Heinrich Böll Stiftung Derneği -Türkiye Temsilciliği, S:9, 2014, **Perspectives**, s.23-27.

İnce, Meltem, M. Hulusi Demir: "The Determinants of Female Labour Force:Empirical Evidence from Turkey", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi,** Nisan/2006, 1/1, s.71-90.

İşler, Ruhan, Canan Şentürk: "Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü", **International Journal of Social Sciences and Education Research**, Volume: 2(2), 2016, s.613-624.

Jensen, Jane: "Who cares? Gender and welfare regimes", **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, Vol.:4, Issue:2, 1997, s.182–187.

Kamalıoğlu, Nadire Çoruhlu: "Denkleştirme ve Uygulamaları", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, C:1, S:2, 2013, s.52-65.

Kanca, Osman Cenk: "Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:21, Sayı:2, 2012, s.1-18.

Kandemir, Murat: "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler ile İlgili Düzenlemeleri", A. Can Tuncay'a Armağan, **Seçkin Yayıncılık,** İstanbul 2005, s. 415-444.

Karabıyık, İlyas: "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,** 2012, s.231-260.

Karadeniz, Oğuz: "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, 83-127.

Karadeniz, Oğuz: **İş Dünyasında Kadın Raporları,** TÜRKKONFED.

Karakışla, Yavuz Selim: "Uşak'ta Kadın Halı İşçilerinin İsyanı (1908), **Toplumsal Tarih Dergisi**, Sayı:99 s.54-56.

Kasa, Hicran, Volkan Alptekin: "Türkiye'de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt:18 Sayı:17, 2015, s.1-24.

Kaya, Mehmet, Bahar Burtan Doğan: "Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:15, Sayı:58, 2016, s.1068-1099.

Kaya, Pir Ali: "Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri", **Mercek Dergisi**, Nisan 2005.

KEİG: Kadın İstihdamı ve Çocuk Bakım Yükü İlişkisi.

Kızılgöl, Özlem Ayvaz: "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13(1), 2012, s.88-101.

Kocabaş, Fatma, Senem Besler, Verda Canbey Özgüler: "Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:9, Sayı:18, 2017, s.178-201.

Kocacık, Faruk, Veda Gökkaya: "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C:6, S:1, 2005, s.195-219.

Koç, Muzaffer, İbrahim Görücü: "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, S:28, s.149-178.

Koç, Muzaffer: "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri", **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C:5, S:7, 2016, s.218.

Koray, Meryem: **Sosyal Politika**, İmge Kitabevi, 3. Baskı, 2008.

Koray, Meryem: "Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak", **Çalışma ve Toplum**, 2007/4, s.19-56.

Koray, Meryem: Görülmek İstenmeyen Gerçek: Sosyal Refah Politikaları ve Demokrasi İlişkisi, **Çalışma ve Toplum**, 2015/02, s.29-60.

Korkmaz, Hatun: "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2(5), 2014, s.95-112.

Korkusuz, Refik, Suat Uğur: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ekin Basım, Bursa 2016, s.297.

Kurnaz, Işıl, Duygu Atalay: "İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması: Türkiye'de Güncel Tartışmalar", Rapor No: 2013/2, **Anka Kadın Araştırma Merkezi**, 2013, Ankara, s.18-43.

Kurt, Resul: "Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı", **Mali Çözüm**, C:14, S:159, 2018, s.705-724.

Kuzgun, İnci Kayhan: "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Haziran 2012, Cilt 2, Sayı 2, Sayfa 35-48.

Leibfried, Stephan: "Towards a European Welfare State", New Perspectives on the Welfare State in Europe, (Ed.: C. Jones), Routledge Press, London, 1993.

Lewis, Jane: "Gender and the Development of Welfare Regimes", **Journal of European Social Policy**, Vol.: 2, Issue: 3, 1992, s.159–173.

Lewis, Jane: **Work–Family Balance, Gender and Policy**, Edward Elgar Publishing, Inc., 2009.

Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan, Mete Törüner **Çalışma İktisadı**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1999.

Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan: **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2014.

Mahiroğulları, Adnan: "Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar", **Istanbul Journal of Sociological Studies**, 0/32, Eylül-2011, s.41-53.

Makal, Ahmet: "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s.13-40.

Makal, Ahmet: "Türkiye'de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği,** Editörler: Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2012, s.38-115.

Makal, Ahmet: "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56-2, s.117-155.

Mammen, Kristin, Christina Paxson: "Women's Work and Economic Development.", **Journal of Economic Perspectives**, 2000, 14(4): 141-164.

Marx, Karl: **1844 El Yazmaları** (Çev. Murat Belge), Birikim Yayınları, İstanbul, 2003.

Metin, Banu: "İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri", **TİSK Akademi**, Vol:12, Issue:23, 2017, s.19-48.

Metin, Banu: "Gelecek Nesillerin Yaşam Fırsatları İçin Ciddi Bir Tehdit: Çocuk Yoksulluğu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2015/2, s.166-188.

Mishra, Ramesh: **Globalization and the Welfare State**, E.Elgar, 1999.

Misra, Joya, Michelle Budig, Stephanie Moller: "Reconciliation Policies And The Effects of Motherhood on Employment, Earnings And Poverty", **Journal of Comparative Policy Analysis**: Research and Practice, 9 (2), 2007, s.135-155.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı: **İş Hukuku**, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

Moreno, Lois: "Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı", **Sosyal Politika Yazıları**, Ed.Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder , 2.Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2006, s.375-396.

Muratoğlu, Yusuf: "Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", **International Conference On Eurasian Economies,** 2011, s.167-173.

Ocak, Saim: "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması", ŞEKER-İŞ, **İş ve Hayat Dergisi**, 2017, S:5 (2017/5), s.174-227.

Ocak, Saim: "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, 37, 2017, s.52-101.

OECD Doing Better for Families.

Oğuz, Özgür: "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", **TBB Dergisi**, 2018 (134), s.568-586.

Olga, Salido, Lois Moreno: İspanya'da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Der. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s.29-55.

Omay, Umut: "Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar", **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, s.137-165.

Orloff, Ann Shola: "Women's Employment and Welfare Regimes Globazalization Export Orientation and Social Policy İn Europe and North America", **Social Policy and Development Programme**, Paper Number 12, 2002.

Önder, Nurcan: "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi,** C:1, Sayı:1, 2013, s.35-61.

Ören, Kenan, Hasan Yüksel: "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1, 2012, s.34-59.

Özar, Şemsa, Gülay Günlük Şenesen: "Determinants of Female (non)Participation in the Urban Labor Force in Turkey", **METU Studies in Development**, Vol:25, No:2, 1998, s.311-328.

Özcan, Celal, Eyüp Sabri Demirci: **Sigorta Prim Teşvikleri**, PWC Yayınları, 2013.

Özdamar, Murat: "5510 Sayılı Kanun'da Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları", **İş ve Hayat Dergisi**, S:24, s.219-230.

Özdemir, Süleyman: "Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme", **AB–Türkiye & Endüstri İlişkileri**, A. Hekimler, Ed., Beta Yayınları, İstanbul, 2004, ss.589–639.

Özdemir, Süleyman: "Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme", **Journal of Social Policy Conferences**, 2010, s.231-266.

Özer, Mustafa, Kemal Biçerli: "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:2003-2004, 3(1), s.55-86.

Özkaplan, Nurcan: "İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması", **Ekonomik Yaklaşım,** S:10, No: 32, 1999, s.61-85.

Özmen, Zeynep: "Refah Modelleri Açısından Avrupa'da ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin

Finansmanı", **Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Yıl:7, Sayı:1, s.88-117.

Öztepe, Nagihan Durusoy: "Hizmetler Sektörünün Eğreti İşlerinde Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları" **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç**, Der: Çağla Ünlütürk Ulutaş, Notabene Yayınları, 2018.

Öztürk, Selcen, Dilek Kılıç: "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", **Amme İdaresi Dergisi,** 47(1), 2014, s.107-130.

Parlak, Nurgün Kul: "İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri", **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı:58, 2016, s.159-184.

Parlak, Nurgün Kul: "Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi", **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi.

Parlak, Zeki, Süleyman Özdemir: Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı: 60, 2012, s.1-60.

Parlak, Zeki: "Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar", **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi,** 1999, 83-102.

Parlaktuna, İnci: "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", **Ege Akademik Bakış Dergisi,** Cilt:10, Sayı:4, 2010, s.1217-1230.

Polanyi, Karl: **Büyük Dönüşüm**, İletişim Yayınları, 8. Baskı, 2009.

Pringle, Keith: "Europe and Social Welfare", **Children and Social Welfare in Europe**, Buckingham: Open University Press, 1998, s.1-19.

Raiser, Martin, Marina Wes: Dünya Bankası, Turkey's Transitions: Integration, Inclusion and Institutions, edited by Martin Raiser and Marina Wes., 2014, Report No: 90509-TR.

Sainsbury, Diane: **Gender, Equality and Welfare States,** Cambridge University Press, 1996.

Sally, Alexander: "Women's Work in Nineteenth-Century London; A Study of the Years 1820-1850", Juliet Mitchell, Ann Oakley (Editörler), **The Rights and Wrongs of Women, Pelican Books**, Harmondsworth, Middlesex: s.59-111.

Sennett, Richard: **Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, 2002.

Seyidoğlu, Halil: **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük**, Güzem Can Yayınları, İstanbul, 1999.

Standing, Guy: **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, İletişim Yayınları, 5. Baskı, 2019.

Standing, Guy: "Global Feminization Through Flexible Labour: A Theme Revisited", **World Development**, Vol:17, No.3, 1989, s.583-602.

Sümer, Kutluk Kağan: "White'ın Heteroskedisite Tutarlı Kovaryans Matrisi Tahmini Yoluyla Heteroskedasite Altında Model Tahmini", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, S:4, 2006, s.12-28.

Süral, Nurhan: "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel S., 2013, s.279-309.

Süzek, Sarper: "İşverenin Eşit Davranma Borcu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2008, Sayı:12, s. 24-38.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 14. Baskı, İstanbul, 2017.

T.C Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı

T.C Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı: Kalkınma Planları

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: 2018 İstatistik.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve UNICEF Türkiye: **Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi**, 2013.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü: Ulusal İstihdam Stratejileri.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü: İstatistik.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü: Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü: Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023).

T.C. Çalışma ve İş Kurumu: **2018 Faaliyet Raporu.**

Tansel, Aysıt: **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, İstanbul, TÜSİAD ve UNFPA, Yayın No. TÜSİAD-T/2012-11/536, Kasım 2012.

Tansel, Aysit: "Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time Series Evidence and Cross-Province Estimates", **Economic Research Forum**, Working Papers, 2001, s.1-24.

Taşkent, Savaş, Dilek Kurt: "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", **Çalışma ve Toplum**, 2014/1, s.29-50.

Taylor-Gooby, Peter: **New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State**, Ed. Peter Taylor-Gooby, Oxford, Oxford University Press, 2004.

TDK: Sözlük

Tekeli, Seda, Canbey Özgüler, Çağlar Özdemir, Kemal Biçerli: **İstihdam ve İşsizlik**, Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 2678, Eskişehir.

Temiz, Hasan Ejder: **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri**, 1. Baskı, Genel-İş Matbaası, İzmir, 2004.

Thevenon, Olivier: "Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis", **Population and Development Review**, 37(1): 57-87., 2011.

Tiryaki, Hamit: "Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma"**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi MDERGI/8778A.036,** S:151, 2016 **(çevrimiçi).**

Titmuss, Richard: **Essays on the Welfare State**, Bristol University Press, 2018.

Tiyek, Ramazan: "Güney Avrupa Refah Rejimleri ve Türkiye'de Asgari Ücretin Belirlenmesi", **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt / Vol: 7, Sayı/Issue: 3, 2018, s.1464-1482.

Tokol, Aysen, Yusuf Alper: **Sosyal Politika**, Dora Yayıncılık, 8. Baskı, 2016.

Tokol, Aysen: "Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar", İçinde: **Sosyal Politika II**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, Eskişehir.

Toksöz, Gülay: "Kadın'dan Aile'ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", **8. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu**, s.111-121.

Toksöz, Gülay: "Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği", Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, Der. Saniye Dedeoğlu ve Gülay Toksöz, İletişim Yayınları, 2017.

Tuncay, Can, Ömer Ekmekçi: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, İstanbul, 2013.

TÜİK: Tanımlar.

TÜİK: İstatistiklerle Kadın, 2018.

Ulusoy, Deniz: "Kadınların Ücretli-Ücretsiz Emek Kıskacı: AKP'nin Aile Politikaları ve Yeni Muhafazakarlık", Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Müdür? (9-10 Kasım 2013 tarihli) **Konferans Kitabı,** (Ed. N. Boztekin). İstanbul: 2014, s.115.

Ulusoy, Tülay: "Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:53, 2017, s.741-766.

Ulutaş, Çağla Unlutürk: Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Mı? Esnek Kadın İstihdamı Mı?. Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü? (9-10 Kasım 2013 tarihli) **Konferans Kitabı**, (Ed. N. Boztekin). İstanbul: 2014, s.80-90.

Ulutaş, Çağla Ünlütürk: "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 70/03, 2015, s. 723-750.

UNICEF: **Are The World's Richest Countries Family Friendly?**, 2019.

Uras, Ömür: "Türkiye Ekonomisindeki İstihdamsız Büyümenin Ekonometrik Analizi", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, S:24, 2016, s.94-108.

Uşan, Fatih: **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2009.

Uşen, Şelale, Meltem Delen Güngör: "Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği", **Kamu-İş Dergisi**, C:11, S:4, Ankara, 2011, s.128-182.

Uygur, Sakine: **Kadın İşçiler ve Sorunları**, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, No:27, Ankara, 1999.

Uysal, Doğan, Rıdvan Keskin, Yasin Sertkaya: "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler Üzerine Ekonometrik Bir Analiz", Siirt Üniversitesi İktisadi Yenilik Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2016, s.73-92.

Ümit, Öznur, Özlem Karataş: "Türkiye'de İşsizlik ve İşsizliği Etkileyen Makroekonomik Faktörlerin Ekonometrik Analizi", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2018, s.311-333.

Wolfe, Alan: **Whose Keeper? Social Science and Moral Obligation**, University of California Press, 1991.

Word Bank: **Women, Busıness And The Law.**

Word Economic Forum Global Gender Gap, 2018.

Yavuz, Arif: **İşgücü, İstihdam ve Kriz Olgusu,** İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:122, 2010.

Yavuz, Arif: **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul,1995.

Yenisey, Doğan, Gülsevil Alpagut, Fatih Uşan: **Bireysel İş Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 1. Baskı, Eskişehir, 2015.

Yıldız, Naci, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer: "Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği Konuları", **TİSK**, Kasım 2012.

Yılmaz, Abdullah, Yavuz Bozkurt, Ferit İzci: "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergis**i, 9(2), 2008, s.89-114.

Yılmaz, Berrin Oktay: Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi, **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi, 2009.

Yılmaz, Güler: "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi.

Yılmaz, Merve, Yeliz Zoğal: "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", **EconWorld2015@Torino**, 8-20 Ağustos, 2015; IRES, Torino, İtalya, s.1-25.

Yılmaz, Özlem Göktaş: "Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve**

İstatistik Dergisi, S:2 2005, s.11-29.

Yiğit, Yusuf, Selda Topkaya: "Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler", **Emek ve Toplum**, C:6, S:14, s.66.

Yorgun, Sayım: "Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı", **Sosyoekonomi Dergisi**, 11(11), 2010, s.167-190.

Zaim, Sabahattin: **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, 1997.

Zeren, Fatma, Burcu Kılınç Savrul: "Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması", **Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences,** C:15, S:30, 2017, s.87-103.

(Çevrimiçi) http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/, E.T: 13.12.2019

EKLER

EK: 1988-2018 Veriler

	Kadınların İşgücüne Katılma Oranları	Kadınların İstihdam Oranları	Kadın İşsizlik Oranı	Hizmet Sektörü Kadın Oranı	Büyüme (Hizmet Sektörü) (Oran)	GSYH Büyümesi (Oran)	Enflasyon Oranları
2018	34,2	29,4	13,9	57,88	7,2	2,6	20,3
2017	33,6	28,9	14,1	56,11	7,7	7,4	11,92
2016	32,5	28	13,7	55,41	3,4	3,2	8,53
2015	31,5	27,5	12,6	52,49	5,4	6,1	8,81
2014	30,3	26,7	11,9	49,95	6,1	5,2	8,17
2013	30,8	27,1	11,9	47,70	8,3	8,5	7,4
2012	29,5	26,3	10,8	45,83	6,1	4,8	6,16
2011	28,8	25,6	11,3	42,62	10,4	11,1	10,45
2010	27,6	24	13	41,71	6,2	8,5	6,4
2009	26	22,3	14,3	42,99	-3,9	-4,7	6,53
2008	24,5	21,6	11,6	42,22	0,7	0,8	10,06
2007	23,6	21	11	41,17	5,9	5,0	8,39
2006	23,6	21	11,1	40,00	7,2	7,1	9,65
2005	23,3	20,7	11,2	37,04	8,5	9,0	7,72
2004	23,3	20,8	11	33,07	9,7	9,6	9,32
2003	26,6	23,9	10,1	28,08	5,7	5,6	18,36
2002	27,9	25,3	9,4	26,25	6,7	6,4	29,75
2001	27,1	25,1	7,5	24,54	-4,9	-6,0	68,53
2000	26,6	24,9	6,3	26,36	6,4	6,6	39,03
1999	30	27,7	7,6	21,80	-2,4	-3,4	68,79
1998	29,3	27,3	6,8	21,27	3,6	3,1	69,73
1997	28,8	26,6	7,7	20,54	8,6	7,5	99,09
1996	30,6	28,7	5,9	17,92	7,7	7,0	79,76
1995	30,9	28,7	7,3	18,61	6,3	7,2	76,05
1994	31,3	28,8	8	17,99	-6,6	-5,5	125,49
1993	26,8	24,3	9,3	19,34	10,4	8,0	71,08
1992	32,7	30,2	7,7	16,63	6,3	6,0	65,97
1991	34,1	31,7	7,1	14,32	0,5	0,9	71,14
1990	34,1	31,2	8,5	14,56	9,9	9,3	60,41
1989	36,1	32,7	9,5	14,42	0,7	0,3	64,28
1988	34,3	30,6	10,6	14,37	0,4	2,1	75,21

ÖZGEÇMİŞ

Eray Karagöz, 2013 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde lisans derecesini tamamlamış; 2015 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bilim Dalından "Sosyal Sigortalar Prim Teşvikleri ve İstihdama Etkisi" başlıklı tez ile de Yüksek Lisansını yüksek onur derecesi ile tamamlamıştır. Aynı zamanda Anadolu Üniversitesi Adalet bölümünde de eğitimini tamamlayan Eray Karagöz, *"Feshin Geçersizliğine Hükmedilen İşe İade Davası Sonrasında Boşta Geçen Süre Ücretinin Mahsubu"*, *"Yüzde Usulü Ücretin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İrdelenmesi"*, *"İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması Yoluyla Sona Ermesi"* gibi iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında makaleler yazmış ve bu alanda çalışmalarını sürdürmektedir.

2020 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Doktorasını tamamlamış olan Eray Karagöz, halen daha özel bir şirketin Yönetici Ortağı olarak iş ve sosyal güvenlik danışmanlığı yapmaktadır.