

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

**TÜRKİYE’DE GENEL SEÇİMLERDE SİYASİ PARTİLERİN
KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN VAATLERİ:
ADALET VE KALKINMA PARTİSİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Veysel Çağrı ARIK

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

Şubat – 2020

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE GENEL SEÇİMLERDE SİYASİ PARTİLERİN
KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN VAATLERİ:
ADALET VE KALKINMA PARTİSİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Veysel Çağrı ARIK

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez sınavı 18/02/2020 tarihinde online olarak yapılmış olup aşağıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Adem UĞUR	BAŞARILI
Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK	BAŞARILI
Dr. Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN	BAŞARILI



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	: Veysel Çağrı ARIK
Öğrenci Numarası	: 1360Y05023
Enstitü Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
Programı	: ☒ ÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	: Türkiye'de Genel Seçimlerde Siyasal Partilerin Kadın İstihdamına İlişkin Vaatleri: Adalet ve Kalkınma Partisi Örneği
Benzerlik Oranı	: %22

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

☒ Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

18/02/2020
İmza

☒ Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

18/02/2020
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Adem UĞUR

Tarih: 18/02/2020

İmza:

☐ KABUL EDİLMİŞTİR

☐ REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
GRAFİK LİSTESİ.....	x
RESİM LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: SEÇİMLERLE İLGİLİ KAVRAMLAR, SEÇİM TÜRLERİ, SEÇİM STRATEJİLERİ VE SEÇİM SÜREÇLERİ.....	5
1.1. Seçimlerin Önemi	5
1.1.1. Seçim Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Genel Oy Kavramı.....	5
1.1.2. Sınırlı Oy Kavramı	6
1.1.3. Dolaylı Seçimden Doğrudan Seçime Geçiş	7
1.1.4. Seçme Hakkının Demokratik İlkeleri	7
1.1.5. Seçimlerin Önemi ve Demokrasideki Yeri.....	9
1.2. Seçim Türleri.....	10
1.2.1. Çoğunluk Sistemi	10
1.2.2. Basit (Nispi) Temsil Sistemi	10
1.2.3. Karma Sistem	11
1.2.4. Türkiye Cumhuriyeti’nde Uygulanan Seçim Sistemleri.....	11
1.2.5. Türkiye’de Seçimler	12
1.3. Seçim Stratejileri	18
1.3.1. Siyasal Seçim Kampanyaları	18
1.3.2. Seçim Kampanyalarının Amaç ve İşlevleri.....	18
1.3.3. Seçim Kampanyalarında Kullanılan İkna Stratejileri ve Strateji Belirlenmesi	19
1.3.4. Seçim Kampanyaları ve Kitle İletişim Araçlarının Kullanımı	22
1.4. Seçim Süreçleri.....	23
1.4.1. Seçim Çevrelerinin Tespiti	23
1.4.2. Adayların Tespit Edilmesi	24
1.4.3. Seçmen Listelerinin Hazırlanması	25
1.4.4. Tüm Aşamalarıyla Oy Kullanma Süreci	25
BÖLÜM 2: KADIN İSTİHDAMI	27

2.1. İstihdam Kavramı ve Yapısı	27
2.2. İstihdam Politikaları	28
2.2.1. Aktif İstihdam Politikaları	28
2.2.2. Pasif İstihdam Politikaları	29
2.3. Kadın İstihdamı	31
2.3.1. Tarihsel Süreç	31
2.3.2. İktisadi Yaklaşımlar ve Kadına Bakış Açıkları	34
2.4. Kadın İşgücü	37
2.4.1. Kadın İşgücü Çeşitleri	38
2.5. Kadınların İstihdama Katılımlarında Karşılaştıkları Sorunlar	42
2.5.1. İş Hayatında Karşılaşılan Sorunlar	42
2.5.2. Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar	51
2.6. Küresel Ölçekte Kadın İstihdamı	52
2.6.1. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamı	52
2.6.2. Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdamı	53
2.7. Türkiye’de İstihdamın Genel Yapısı	54
2.7.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı	56
2.8. Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler	67
2.8.1. Türkiye’nin Taraf Olduğu Düzenlemeler ve AB İlerleme Raporları	67
2.8.2. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler	75
2.9. Türkiye’de Kadın İstihdamının Seçim Dönemleri Üzerinden İncelenmesi, Sorunların Tespit Edilmesi ve Çözümüne Yönelik Öneriler	104
BÖLÜM 3: ADALET VE KALKINMA PARTİSİ’NİN KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SEÇİM VAATLERİNİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ ..	117
3.1. Araştırma Sürecinin Tasarımı	117
3.2. Araştırmanın Amacı	118
3.3. Araştırmanın Katkıları	118
3.4. Araştırmanın Sorunsalı ve Araştırma Sahası	119
3.5. Araştırmanın Yöntemi	120
3.5.1. İçerik Analizi	120
3.5.2. Kodlama	120
3.5.3. Kategori	121
3.6. Araştırmanın Kısıtları	124
3.6.1. Çalışma İçin Kısıt	124
3.7. Verilerin Sunumu	124

3.7.1. 2002 Seçim Bildirgesi	127
3.7.2. 2007 Seçim Bildirgesi	134
3.7.3. 2011 Seçim Bildirgesi	145
3.7.4. 2015 Seçim Bildirgesi	162
3.7.5. Genel Durum Değerlendirmesi	177
SONUÇ.....	191
KAYNAKÇA.....	200
EKLER.....	231
ÖZGEÇMİŞ	254



KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	:Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AKP/AK PARTİ	:Adalet ve Kalkınma Partisi
ANAP	:Anavatan Partisi
ASPB	:Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BDP	:Barış ve Demokrasi Partisi
BM	:Birleşmiş Milletler
CEDAW	:Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CHP	:Cumhuriyet Halk Partisi
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	:Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	:Demokrat Parti
DSP	:Demokratik Sol Parti
DTP	:Demokratik Toplum Partisi
EEA	:European Economic Area/Avrupa Ekonomik Alanı
EFTA	:The European Free Trade Association/Avrupa Serbest Ticaret Birliği

EUROSTAT	:European Statistical Office/Avrupa İstatistik Ofisi
HDP	:Halkların Demokratik Partisi
HSYK	:Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
ILO	:International Labour Organization/Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	:International Monetary Fund/Uluslararası Para Fonu
İİMEK	:İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları
İŞGEM	:İş Geliştirme Merkezi
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
KAGİDER	:Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KEFEK	:Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KEİG	:Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KHK	:Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	:Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	:Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM	:Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MHP	:Milliyetçi Hareket Partisi
OECD	:Organisation for Economic Co-Operation And Development/İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
OHAL	:Olağanüstü Hal
OSB	:Organize Sanayi Bölgesi
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu

SHP	:Sosyaldemokrat Halkçı Parti
SIDA	:Swedish International Development Cooperation Agency/İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı
SNA	:System of National Accounts/Ulusal Hesaplama Sistemi
SP	:Saadet Partisi
SPK	:Serbest Piyasa Kurulu
STK	:Sivil Toplum Kuruluşu
T. C.	:Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	:Türk Dil Kurumu
TESK	:Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	:United Nations Development Programme/Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UİS	:Ulusal İstihdam Stratejisi
YSK	:Yüksek Seçim Kurulu
yy	:yüzyıl
WEF	:The World Economic Forum/Dünya Ekonomik Forumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 :Türkiye Cumhuriyeti’nde Uygulanan Seçim Sistemleri.....	11
Tablo 2 :2002-2015 Yılları Arası Milletvekili Genel Seçimleri Sonuçları ve Kurulan Hükümetler.....	14
Tablo 3 :2000 Yılı Sonrası Türkiye’de Gerçekleştirilen Halkoylaması Sonuçları.....	14
Tablo 4 :10 Ağustos 2014 Cumhurbaşkanlığı Seçimleri.....	15
Tablo 5 :24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem Milletvekili Genel Seçimi.....	16
Tablo 6 :2004-2014 Yılları Arası Türkiye’de Gerçekleştirilen Mahalli İdari Seçim Sonuçlarına Göre Büyükşehir Belediyelerini Kazanan Siyasi Partiler ve Bağımsızlar.....	17
Tablo 7 :OECD Ülkelerinde 15-64 Yaş Arası Kadın İstihdam Oranları (2018).....	52
Tablo 8 :Avrupa Ülkelerinde 15-64 Yaş Arası Kadın İstihdamı Oranı (2018).....	53
Tablo 9 :Türkiye’de Ocak 2018-Ocak 2019 Tarihleri Arası Mevsim Etkisinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (Bin Kişi ve %).....	54
Tablo 10 :Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın Nüfusunun Eğitim Durumu ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%).....	57
Tablo 11 :Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın Nüfusunun Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%).....	59
Tablo 12 :Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın Nüfusunun Sektörler ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (% ve %o).....	60
Tablo 13 :Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadınların Medeni Duruma ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%).....	61
Tablo 14 :Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Edilen Kadınların Meslek Grubu (Bin Kişi).....	62
Tablo 15 :Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın İstihdamının İşteki Durumu (Bin Kişi).....	63
Tablo 16 :Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Edilen Erkek ve Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam (Bin Kişi ve %).....	64

Tablo 17 : Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri	66
Tablo 18 : Türkiye Tarafından Kabul Edilen ILO Sözleşmeleri.....	68
Tablo 19 : Seçim Yıllarında 15 Yaş Üzeri Toplam Nüfusun Eğitim Seviyesi ve Cinsiyete Göre Değişimi (Bin Kişi).....	105
Tablo 20 : 18-64 Yaş Arası Çalışanların İşgücü Durumuna Göre Bakım Sorumluluğu (Bin Kişi ve %).	110
Tablo 21 : 18-64 Yaş Arası Çalışan Nüfusta Çocuk Bakım Sorumluluğunun İş Üzerindeki Etkisi (%).....	111
Tablo 22 : Çocuk Bakımının Çalışma Hayatı ve Cinsiyetler Üzerindeki Etkisi (2018).....	112
Tablo 23 : 18-64 Yaş Arası Kadınların İşgücü Durumuna Göre Bakım Hizmeti Kullanımı Durumu ve Bakım Hizmeti Kullanama Nedenleri (Bin Kişi ve %).	113
Tablo 24 : Kod ve Kategori Listesi.....	122
Tablo 25 : KOSGEB Performans Göstergeleri Gerçekleşme Tablosu (2011-2015).....	234
Tablo 26 : KOSGEB Faaliyet Gerçekleşmeleri Tablosu (2011-2015).....	234
Tablo 27 : 30 Mart 2014-31 Mart 2019 Mahalli İdareler Seçim Sonuçları Karşılaştırması.....	243
Tablo 28 : Tüm Seçim Vaatlerinin Gerçekleştirilme Durumu.....	249

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 :Öncül Kod ve Kategorilerin Zihin Haritası.....	121
Şekil 2 :Kod ve Kategorilerin Bildirgeler İçerisindeki Dağılımı.....	126
Şekil 3 :Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi.....	132
Şekil 4 :Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi Kategorisi.....	133
Şekil 5 :Kadın Girişimcilik Programı Kategorisi.....	144
Şekil 6 :Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi Kategorisi.....	159
Şekil 7 :İşveren Teşviki Kategorisi.....	161
Şekil 8 :Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi Kategorisi.....	171
Şekil 9 :Ücretli Kadın İşgücünün Korunması Kategorisi.....	173
Şekil 10 :Kadınların Ücretli İşgücü Piyasalarına Girişlerinin Kolaylaştırılması Kategorisi.....	175
Şekil 11 :Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri.....	176
Şekil 12 :Kategorilerin Bildirgeler İçerisindeki Görünümü.....	177
Şekil 13 :Tek Vaka Modeli.....	177

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1 : Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadınların Seçim Yıllarında İşgücüne Katılım Oranları ve İstihdam Oranları Karşılaştırması.....	104
Grafik 2 : 15 Yaş ve Üzeri Kadınların Seçim Yılları İçerisinde Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma ve İstihdam Oranlarının Karşılaştırması (%).....	107
Grafik 3 : Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadınların Seçim Yıllarına Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları.....	109
Grafik 4 : Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın ve Erkek Nüfusunun Medeni Duruma ve Yıllara Göre İşgücüne Katılım-İstihdam Oranı (%).....	110
Grafik 5 : Türkiye’de 15 Yaş Üzeri Kadınların Seçim Yılları İçerisinde İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (Bin Kişi).....	114

RESİM LİSTESİ

Resim 1 :2002 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri.....	128
Resim 2 :2002 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri.....	129
Resim 3 :2002 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri.....	130
Resim 4 :2002 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri.....	131
Resim 5 :2007 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri.....	135
Resim 6 :2007 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri.....	135
Resim 7 :2007 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri.....	136
Resim 8 :2007 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri.....	137
Resim 9 :2007 Seçim Bildirgesindeki 5 Numaralı Veri.....	137
Resim 10 :2007 Seçim Bildirgesindeki 6 Numaralı Veri.....	138
Resim 11 :2007 Seçim Bildirgesindeki 7 Numaralı Veri.....	138
Resim 12 :2007 Seçim Bildirgesindeki 8 Numaralı Veri.....	139
Resim 13 :2007 Seçim Bildirgesindeki 9 Numaralı Veri.....	140
Resim 14 :2007 Seçim Bildirgesindeki 10 Numaralı Veri.....	141
Resim 15 :2007 Seçim Bildirgesindeki 11 Numaralı Veri.....	141
Resim 16 :2007 Seçim Bildirgesindeki 12 Numaralı Veri.....	141
Resim 17 :2007 Seçim Bildirgesindeki 13 Numaralı Veri.....	143
Resim 18 :2007 Seçim Bildirgesindeki 14 Numaralı Veri.....	144
Resim 19 :2011 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri.....	146
Resim 20 :2011 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri.....	147
Resim 21 :2011 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri.....	147
Resim 22 :2011 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri.....	148
Resim 23 :2011 Seçim Bildirgesindeki 5 Numaralı Veri.....	149
Resim 24 :2011 Seçim Bildirgesindeki 6 Numaralı Veri.....	150
Resim 25 :2011 Seçim Bildirgesindeki 7 Numaralı Veri.....	150

Resim 26 :2011 Seçim Bildirgesindeki 8 Numaralı Veri.....	151
Resim 27 :2011 Seçim Bildirgesindeki 9 Numaralı Veri.....	152
Resim 28 :2011 Seçim Bildirgesindeki 10 Numaralı Veri.....	152
Resim 29 :2011 Seçim Bildirgesindeki 11 Numaralı Veri.....	153
Resim 30 :2011 Seçim Bildirgesindeki 12 Numaralı Veri.....	154
Resim 31 :2011 Seçim Bildirgesindeki 13 Numaralı Veri.....	155
Resim 32 :2011 Seçim Bildirgesindeki 14 Numaralı Veri.....	156
Resim 33 :2011 Seçim Bildirgesindeki 15 Numaralı Veri.....	156
Resim 34 :2011 Seçim Bildirgesindeki 16 Numaralı Veri.....	158
Resim 35 :2011 Seçim Bildirgesindeki 17 Numaralı Veri.....	158
Resim 36 :2015 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri.....	163
Resim 37 : 2015 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri.....	164
Resim 38 :2015 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri.....	164
Resim 39 :2015 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri.....	165
Resim 40 :2015 Seçim Bildirgesindeki 5 Numaralı Veri.....	166
Resim 41 :2015 Seçim Bildirgesindeki 6 Numaralı Veri.....	167
Resim 42 :2015 Seçim Bildirgesindeki 7 Numaralı Veri.....	168
Resim 43 :2015 Seçim Bildirgesindeki 8 Numaralı Veri.....	169
Resim 44 :2015 Seçim Bildirgesindeki 9 Numaralı Veri.....	169
Resim 45 :2015 Seçim Bildirgesindeki 10 Numaralı Veri.....	169
Resim 46 :2015 Seçim Bildirgesindeki 11 Numaralı Veri.....	170

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	☒	Doktora	☐
Tezin Başlığı: Türkiye’de Genel Seçimlerde Siyasi Partilerin Kadın İstihdamına İlişkin Vaatleri: Adalet ve Kalkınma Partisi Örneği			
Tezin Yazarı: Veysel Çağrı ARIK Danışman: Prof. Adem UĞUR			
Kabul Tarihi: 18/2/2020		Sayfa Sayısı: xiv(önkısım)+231(tez)+23(ek)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri			
Seçimler, demokratik toplumların temel belirleyicisi kabul edilir ve demokratik seçimler sonucunda ülkeyi yönetme gücünü elde eden siyasi parti ya da partiler bu görevi üstlenirler. Siyasi partiler tarafından belirlenen ve uygulanması amaçlanan politikalar seçim öncesi süreçte seçmenlere ulaştırılır ve ülkeyi yönetme görevi için vaatler sunulurak oy talep edilir. Bu gücü elde eden partiler vaatlerini hayata geçirerek bir sonraki seçim süreci için aynı gücü elde etmek amacıyla çalışmalarını sürdürürler. Bildirgeler, bu politikaları detaylı olarak incelemeye imkân tanıyan birer kitaptır. Kadın istihdamı ise değişen dünya düzeni içerisinde 2000’li yıllar sonrasında istihdam politikaları içerisinde önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Ülkelerin istihdam politikaları ve uygulamalarının siyasi partiler tarafından belirlenmesi nedeniyle siyasi partilerin bu konuda seçmenlere ulaştırıldığı vaatler uygulanacak politikaların temel göstergelerinden biri kabul edilir. Türkiye, Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından oluşturulan tek parti hükümetleri aracılığıyla parlamenter sistem içerisinde yaklaşık on altı yıllık bir süre boyunca yönetilmiştir. Bu süreçte kadın istihdamı politikaları da bu parti tarafından belirlenip şekillenmiştir. Bu araştırmada Adalet ve Kalkınma Partisi’ni tek parti iktidarına taşıyan seçim bildirgelerindeki kadın istihdamına yönelik vaatler belirlenen araştırma sorusu kapsamında nitel içerik analizi yöntemi kullanılarak MAXQDA programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Seçim vaatlerinde toplam otuz sekiz kod kullanılmış ve bu kodlar dokuz kategoriye sınıflandırılmıştır. Her seçim döneminde farklı konularla ele alınan kadın istihdamı politikalarının her dönem sonrası kapsamının genişletildiği ve en kapsamlı haline 2015 yılında ulaşıldığı sonucuyla beraber vaatlerin çoğunun hayata geçirildiği görülmüştür. Sonuç olarak bu araştırmayla Türkiye’deki kadın istihdamı politikalarının şekillenmesinde Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından verilen seçim vaatlerinin etkisi ve politikaları ne yönde şekillendirildiği ortaya konmuştur. Seçim bildirgelerinde tespit edilen sorunlara yönelik çözüm önerileri araştırma sonuçlandırılmıştır.			
Anahtar Kelimeler: Türkiye Milletvekili Genel Seçimleri, Seçim Bildirgeleri, Seçim Vaatleri, Kadın İstihdamı, Adalet ve Kalkınma Partisi			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	☒	Ph.D.	☐
Title of Thesis: Promises of the Employment of Women of Political Parties in Turkey's General Elections: Justice and Development Party Case			
Author of Thesis: Veysel Çağrı ARIK Supervisor: Prof. Adem UĞUR			
Accepted Date: 18/2/2020		Number of Pages: xiv(pre text)+ 231(main body)+23(app.)	
Department: Labour Economics and Industrial Relations			
Subfield : Human Resources Management and Industrial Relations			
Elections are accepted as the main determinants of democratic societies and political party or parties that assume the power to rule the country as a result of democratic elections take over this task. Policies determined and intended to be implemented by political parties are delivered to the voters in the pre-election process, and votes are demanded by making promises for the task of governing the country. The parties that have gained this power continue their efforts to achieve the same power for the next election process by realizing their promises. Declarations are books that allow to examine these policies in detail. Women's employment started to gain an important place in employment policies after 2000s in the changing world order. Since the employment policies and practices of countries are determined by political parties, the promises made by political parties to voters on this issue are considered as one of the basic indicators of the policies to be implemented. Turkey, in a parliamentary system through the single-party government formed by the Justice and Development Party has governed during about sixteen years. In this process, women's employment policies were also determined and shaped by this political party. In this research, the promises for women's employment in the election manifestos that brought the Justice and Development Party to the power of a single party were analyzed within the scope of the research question using the qualitative content analysis method, using the MAXQDA program. Thirty-eight codes in total were used in the election promises and these codes were classified into nine categories. With the result that the scope of women's employment policies, which were addressed with different issues in each election period, was expanded after each period and reached the most comprehensive form in 2015, it was observed that most of the promises were realized. As a result of this research in the shaping of female employment in Turkey, the impact of policies issued by the Justice and Development Party election promises and policies demonstrated that formed in what direction. The research was concluded with a solution proposal for the problems identified in the election statements.			
Keywords: The General Elections Turkey, Election Statements, Election Promises, Women's Employment, Justice and Development Party			

GİRİŞ

Emek, bireyin varlığının yegâne göstergesi ve temsilidir. Tarihsel süreç içerisinde erkeklerle birlikte üretimin her aşamasında fazlasıyla katkıda bulunan kadınların emeği ve varlığı yok sayılmış, değersiz görülmüştür. Sanayi Devrimi öncesinde bireylerin kas gücüne dayalı emek üretimi yerini makinelerin kullanımı üzerinden gerçekleştirilen üretim süreçlerine bırakmıştır. Bu döneme kadar hane içi ve çevresiyle özel alanda sınırlandırılan kadınların üretim biçimleri değişmiş ve makinelerin kullanımında erkeklerle birlikte rol almaya başlayan kadınların emeği ve varlığı, toplumsal ve kamusal alanda daha görünür hale gelmiştir. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sürecinde erkek nüfusunun azalması, çalışma alanlarındaki bu boşlukların kadınlar tarafından doldurulması ve erkeklerin gerçekleştirdiği tüm işlerin aslında kadınlar tarafından da hayata geçirilebildiğinin görülmesiyle üretim süreçlerinde kadın emeğinin yok sayılmasının nedenleri sorgulanmaya başlamış, bu durum sonucunda bilinçlenen ve örgütlenen bireylerin toplumsal ve çalışma hayatı içerisinde daha fazla hak arayışına yönelmesi sonucu devletler kadın istihdamına yönelik düzenlemeler yoluna gitmeye başlamıştır.

Toplumsal ve kamusal alanda kadının varlığının yok sayılmasının bir diğer yansıması ise siyasal alanda yaşanmıştır. Dünyada kadınlar çalışma hayatıyla beraber siyasi temsil haklarını da elde etmek için savaşım halindeyken Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla birlikte kadınlara bu hak devlet tarafından kanunla tanınmış, seçme ve seçilme hakkı elde eden kadınlar siyasi, toplumsal ve kamusal alanlara daha fazla katılım göstererek çalışma yaşamı içerisinde de aktif rol oynamaya başlamışlardır.

Seçimler, demokratik toplumların temel olarak yegâne belirleyicisi kabul edilmektedir. Demokratik ülkelerde siyasi partiler, belirli süreçler dahilinde yenilenen seçimler sonucunda hükümet kurma aracılığıyla devleti ve toplumu yönetme kudretini tamamen elde etme ya da bu gücün bir parçası olması amacı güderler. Bu amaç doğrultusunda bireylerin oy tercihlerini etkileme ve elde etme hedefiyle hareket eden siyasi partiler, belirledikleri politikaları ve programları çeşitli iletişim araçlarıyla seçmenlere ulaştırırlar. Bu bağlamda siyasi partilerin iktidar gücünü elde etmesi için seçim vaatleri önem arz etmektedir.

Türkiye'de 1980'li yıllardan sonra uygulanan neoliberal ekonomi politikaları sebebiyle kentsel alanlarda yoğunlaşan üretim faaliyetlerine ağırlık verilmeye başlanmış, kır

alanlarında daralan üretim faaliyetleri sonucu bireyler ekonominin daha fazla hareketlilik gösterdiği bu alanlara doğru göç etmeye başlamıştır. Bu süreç 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik ve siyasi krizler ile birlikte hız kazanmıştır.

Bu bağlamda kentsel alanlarda nüfusun yoğunlaşması ve yürütülen ekonomik faaliyetlere daha fazla katılma amacı ve ihtiyacı hisseden bireylere yönelik siyasi partiler istihdam politikalarını ve vaatlerini bu doğrultuda düzenlemeye başlamıştır. Kadın istihdamı konusu 2000’li yıllardan itibaren önem kazanmaya başlayarak istihdam politikaların bir parçası haline gelmiştir. Seçim bildirgeleri, siyasi partilerin belirlediği politika ve programlar aracılığıyla yapılacakların detaylı, özgürce ve açık ifadelerle seçmene sunulduğu kitle iletişim araçlarından biri olan kitaplardır. Bu sebeple seçim bildirgeleri kadın istihdamı konusunda uygulanacak politikaların belirlenmesinde ve incelenmesinde önem arz eder.

Türkiye’de parlamenter sistem içerisinde uzun yıllar süresince bir siyasi parti seçim sonuçlarıyla tek başına yeterli çoğunluğu elde edememiş ve ülke bu süreçte birçok siyasi partinin katılımıyla oluşturulan koalisyon hükümetlerince yönetilmiştir. 3 Kasım 2002 seçimleri sonucunda Adalet ve Kalkınma Partisi’nin tek başına çoğunluğu elde etmesiyle Türkiye’de tek parti hükümetleri dönemi başlamış, bu süreç 7 Haziran 2015 tarihine kadar gerçekleştirilen 22 Temmuz 2007 ve 12 Haziran 2011 seçim sonuçlarıyla kesintisiz bir şekilde devam etmiştir. 7 Haziran 2015 seçim sonuçlarına göre Adalet ve Kalkınma Partisi tek başına elde ettiği çoğunluğu kaybetmiştir. Bu süreçte koalisyon hükümeti kurulamaması sebebiyle 1 Kasım 2015 yılında yeniden gerçekleştirilen seçim sonuçlarına göre tek parti hükümeti sürecinin 24 Haziran 2018 tarihinde kadar devam ettiği görülür. Bu bağlamda yaklaşık on altı yıllık süreçte parlamenter sistem içerisinde Adalet ve Kalkınma Partisi’nin tek parti hükümetlerince Türkiye’yi yönetmesi ve parti tarafından kadın istihdamına dönük uygulanan politikaların belirlenmesinde seçim bildirgelerindeki vaatler önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Türkiye’de 2000 yılından sonra kadın istihdamına yönelik Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından ortaya konulan ve uygulanan politikaların bir bütün halinde incelenmesine imkân verilmesi sebebiyle, Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından kadın istihdamına yönelik politikalara hangi seçim vaatleriyle yön verildiğinin tespit edilmesi önceliğinde

on altı yıllık süreçte gelineen mevcut durumu ortaya koymak ve seçim bildirgelerine dair yeni önerilerin belirlenmesidir.

Araştırmanın Konusu

Kadın istihdamı, sosyo-ekonomik hayat başta olmak üzere tüm alanları etkileyen bir konu olması sebebiyle dünyada birçok araştırmaya konu olmaktadır. Bu araştırma ile bir siyasi partinin bu konu üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Literatürde bu yönde bütünlüklü bir çalışma yer almaması sebebiyle bu tez çalışması Adalet ve Kalkınma Partisi' nin kadın istihdamına dönük politikaların açık bir şekilde ifade edildiği seçim bildirgelerinde yer alan seçim vaatleri üzerinden Türkiye'de 2000 yılından sonra kadın istihdamına yönelik politikaların belirlenmesinin ve bu politikalara yön verilış sürecinin nasıl, ne yönde ve hangi seçim vaatleriyle ele alınıp gerçekleştirildiğinin ortaya konulması için önemlidir.

Araştırmada, parlamenter sistem içerisinde Türkiye'de 2000 yılı sonrasında gerçekleştirilen milletvekili genel seçimleri sonuçlarına göre tek parti hükümetleri kurulmasına yol açan 3 Kasım 2002, 22 Temmuz 2007, 12 Haziran 2011 ve 1 Kasım 2015 tarihlerinde gerçekleştirilen seçimler için Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından yayımlanan seçim bildirgeleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada öncelikle seçimlere ve kadın istihdamına yönelik literatür araştırması yapıldıktan sonra araştırma yöntemi olarak incelenecek seçim bildirgeleri üzerinde kullanılacak olan nitel içerik analizi yöntemi belirlenmiş, seçim vaatleri üzerinde kodlama tekniğı kullanılarak kategorilendirilmiştir. Araştırmada kullanılan yöntem ve tekniklerin uygulanması aracılığıyla seçim bildirgelerinin analizinde MAXQDA programı kullanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada kullanılan seçim bildirgelerinin yazılı halde olması sebebiyle mülakat tekniğı kullanılamaması araştırma için en önemli kısıt olmakla birlikte 7 Haziran 2015-1 Kasım 2015 arası tek parti hükümeti kurulamaması araştırmanın bir diğerkısıtıdır. Bu kısıtın yol açtığı avantaj ise 3 Kasım 2002-24 Haziran 2018 tarihleri arası kadın

istihdamına yönelik politikaların kesintisiz bir biçimde uygulanmış oluşu ve bu doğrultuda inceleme fırsatı sunmasıdır.

Araştırmanın İçeriği

Araştırmanın birinci bölümünde seçimlerle ilgili kavramlar, seçim türleri, seçim stratejileri ve seçim süreçleri tarihsel ve teorik olarak ele alınarak incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde istihdam kavramı ve yapısı, kadın istihdamına dönük iktisadi yaklaşımlar ve kadın işgücü ele alınarak araştırmanın kavramsal çerçevesi çizildikten sonra kadınların istihdama katılmalarında yaşadıkları sorunlar, küresel ölçekte ve Türkiye'deki kadın istihdamı karşılaştırılmış, istihdam ve kadın istihdamının yapısı, Türkiye'de kadın istihdamına yönelik çalışmalar ve hukuki metinlerin incelenmesi sonrası seçim süreçleri içerisinde kadın istihdamında yaşanan değişim üzerinden sorunların tespit edilmesi ve çözümü için öneriler sıralanarak ikinci bölüm tamamlanmıştır. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde Adalet ve Kalkınma Partisi' nin yayımladığı dört seçim bildirgesi nitel içerik analizi yöntemiyle incelemeye tabi tutularak kadın istihdamına yönelik seçim vaatlerinin analizi ve değerlendirilmesi yapılmış ve araştırma sonuçlandırılmıştır.

BÖLÜM 1: SEÇİMLERLE İLGİLİ KAVRAMLAR, SEÇİM TÜRLERİ, SEÇİM STRATEJİLERİ VE SEÇİM SÜREÇLERİ

1.1. Seçimlerin Önemi

1.1.1. Seçim Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Genel Oy Kavramı

Günümüzdeki anlamda siyasi parti örgütlenmelerinin olmadığı Antik Yunanistan'da farklı meslek gruplarından oluşan oligarklar ve demokratlar her ay bir kez toplanan meclislerde ülke yönetime dair kararlar alırdı. Belirlenen bu zaman aralığında halkın yönetime dair kararlar alması “doğrudan demokrasi” kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde seçimlere katılma ve yönetme hakkı sadece yirmi yaşını doldurmuş erkeklere aittir ve yabancılar, köleler, kadınlar bu haktan mahrumdur. İlerleyen tarihsel süreçte küçük site devletleri yerini siyasi sınırları daha da genişlemiş ve daha fazla nüfusa sahip devletlere bırakmış, bu sebepten doğrudan demokrasinin uygulanması imkânsız hale gelmiş ve seçim hakkına dair evrimsel süreç başlamıştır (Sosyal, 1968: 59).

Tarıma dayalı ekonominin egemen olduğu Orta Çağ Avrupası'nda toplum temelde dört sınıfa ayrılmıştı. Bu sınıflar: Tanrı'dan aldığı emirleri uyguladığı iddiasıyla din adamları, geniş toprak, nüfuz ve servete sahip olan soylular ve onların topraklarında yaşayan köylüler ile hiçbir hakka sahip olmayan kölelerdir. Sınıflar arasında görülen ve toplum yapısını oluşturan bu sosyo-ekonomik düzen seçme ve seçilme hakkının kullanımında da kendisini göstermiş, uzun yıllar boyunca bu hak sadece servet sahibi olanların tekelinde kalmıştır (Karamustafaoğlu, 1970: 5). Orta Çağ'ın son zamanlarına yakın coğrafi keşiflerin başlamasıyla Avrupa kent merkezlerdeki tarım etkinliğine ticaret de eklenmiş, bu merkezlerde zaman içerisinde güçlenen yeni bir sınıf olan burjuvazi ortaya çıkmıştır. Ekonomik olarak daha da güçlenmek isteyen ve bu yöndeki mevcut engellerin kaldırılması amacıyla burjuvazi sınıfı, özgürlük ve eşitlik değerleri temelinde diğer sınıflar üzerinde de etki kurmuş, bu süreç 1789 yılında başlayan ve 1979 yılında son bulan Fransız Devrimi'nin temellerini oluşturmuştur (Karamustafaoğlu, 1970: 59). Devrim ile beraber hızlıca yayılan “milli egemenlik” kavramı, mutlak monarşilerin tek tek sonunu getirmiş, halk tarafından elit bir zümrenin elinden seçme, seçilme ve yönetme hakkı alınmış, temsil edilme kavramı daha geniş kitlelere ait olmuştur. Diğer bir değişle sınırlı oy kavramı geniş oy kavramına evrilmiştir.

1.1.2. Sınırlı Oy Kavramı

Oy kullanma hakkının tarihsel gelişimi doğrultusunda geçmiş dönemlerde sadece belirli bir zümreye ait olan bu hak, tarihsel süreç içerisinde demokratik kazanımların elde edilmesiyle günümüzde çoğunlukla geçerliliğini yitirmiş olan sınırlı oy kavramının yerini genel oy kavramına bırakmasıyla sonuçlanmıştır. Tarihte oy kullanma yetkinliğine sahip olanlar eğitimsel, kültürel, ekonomik ve biyolojik farklılıkları temelinde dört ana grupta toplanmaktadır.

- ✓ **Zenginler ve Zenginlikleri Ölçütünde Vergi Ödeyenler:** Belirli bir seviyede servet sahibi olanların ve belirlenen şartlar dahilinde vergi ödeyenlerin oy kullanma hakkına sahip olmasıdır (Teziç, 2004: 252). Toprak ve servet sahibi olanların ahlaklı bireyler oldukları ve bu durumun bir sonucu olarak zenginliği elde ettikleri düşüncesiyle temellendirilmiştir. Bu durumun bir getirisi olarak bu kişilerin servetlerini koruma ve çoğaltma amacıyla gerekli olan hukuki düzenlemelerde söz sahibi olmaları gerekmektedir. Feodal dönemde etkili olarak kullanılmıştır (Karamustafaoğlu, 1970: 10).
- ✓ **Yetkinliğe Dayalı Oy Kullanım Hakkı:** Sadece okur-yazar olanlara oy kullanım hakkı verilmesini ifade eder. Demokrasinin gelişiminde eğitimli bireylerin etkin olmaları amaçlanmıştır ancak bu yöntemle 1912 yılında İtalya’da gerçekleştirilen seçimlere erkek seçmenlerin katılımı %20 seviyesinde kalmıştır (Karamustafaoğlu, 1970: 10).
- ✓ **Cinsiyete Dayalı Oy Kullanım Hakkı:** Sadece erkeklere tanınan oy kullanım hakkıdır. Kadınların oy kullanmasının yasak olduğu bu yöntem, tarihsel süreçte birçok konuda kadınların erkek-egemen düzene bağımlı hale getirilmesinin siyasal hayattaki bir yansımasıdır. Feminizm akımı ile toplumsal hayatta kadın-erkek eşitliği temelinde 2. Dünya Savaşı’na kadar gerçekleştirilen mücadeleler sonucunda birçok ülkede kadınlar seçme ve seçilme özgürlüğünü elde etmişlerdir. Kadınlar, 2. Dünya Savaşı’ndan önce ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Wyoming Eyaleti’nde oy kullanma hakkına sahip, savaşa kadar olan süreçte Finlandiya, Yeni Zelanda, Norveç ve Avusturya’daki kadınlar da bu hakkı elde etmişlerdir (Karamustafaoğlu, 1970: 13). Türkiye’de ise diğer ülkelerdeki demokratik hak arayışlarının bir sonucu olarak değil, Mustafa Kemal Atatürk önderliğinde gerçekleştirilen Kurtuluş Savaşı kazanımlarıyla beraber kurulan genç Türkiye Cumhuriyeti (T.C.) ile 1930’lı yıllardan başlayarak kademeli olarak

ilerletilen ve 1934 yılında anayasal güvenceyle kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır (Caporal, 1982: 702-703).

- ✓ **İrk Ayrımına Dayalı Oy Kullanım Hakkı:** Belirli bir etnik kökene ya da ten rengine dayalı farklılıklar sebebiyle bir kesimin oy kullanma haklarının kısmen ya da tümünden engellenmesini ifade eden bu yöntemin örneklerine Avrupa ve Amerika yakın siyasal tarihinde rastlamak mümkündür. ABD’de 1960’lı yıllara kadar süren siyasi mücadeleler sonucunda siyahi Amerikan vatandaşları seçme ve seçilme haklarını elde etmişlerdir. Nazi Partisi iktidarında Almanya’da uygulanan Nürnberg Yasaları ile Yahudilerin birçok politik haklarıyla beraber oy kullanım hakları da engellenmiştir (Sezen, 1994: 74).

1.1.3. Dolaylı Seçimden Doğrudan Seçime Geçiş

Sınırlı oy ve genel oy kavramlarını destekler nitelikte düşünülmesi gereken doğrudan seçim ya da diğer adıyla tek aşamalı seçimde seçmenler direkt olarak yöneticileri seçer. Dolaylı seçim ya da diğer adıyla iki aşamalı seçimde ise seçmenler doğrudan seçimde olduğu gibi direkt olarak yöneticileri değil, onlar adına seçim yapacak yöneticilerin seçildiği sistemdir. Günümüzde hala Fransa’da uygulanmakta olan bu sistemde, senato meclisi üyeleri seçilmeden önce onları seçecek olan il meclisi üyeleri ve belediye meclisi üyeleri seçilmektedir. Türkiye’de de 1946 yılına kadar iki aşamalı seçim sistemi kullanılmış, bu tarihten sonra uygulama kaldırılmış ve seçimlerin demokratikleşmesi konusunda önemli bir adım atılmıştır (Teziç, 2018: 259).

1.1.4. Seçme Hakkının Demokratik İlkeleri

Demokrasinin gelişimi ve genel oy kavramının geniş kitlelere ulaşması bağlamında halk kitleleri burjuvaziye karşı etkili mücadeleler de yürütmüş, ilerleyen tarihsel süreçte oluşan demokratik toplumlardaysa demokrasinin gelişimi yönünde etkisi daha sınırlı girişimlerde bulunulmuştur. Demokrasiyi besleyecek ve güçlendirecek olan bu ihtiyaçlar yönünde geniş kitlelere ulaşmanın sağlanması hedeflenmiştir (Yavaşgel, 2004: 15). Yirminci yüzyılın başlarına kadar düşük etkili devam eden bu mücadeleler, yirminci yüzyılın ortalarından itibaren hızlı bir ivme kazanmış, günümüze kadar olan süreçte demokrasinin kazanımları artmıştır.

21. yüzyılın başlarına kadar gelişimini sürdüren oy kullanma kavramı ve demokrasiye katılım bağlamında sınırlı oy kullanımının bir anlamı kalmamış ancak bir seçimin demokratik sayılabilmesi için belirli bazı temel ilkeler çerçevesinde gerçekleştirilmesi

toplumlar tarafından kabul edilmiştir. Bununla beraber sınırlı oy kavramının da kısmen de olsa bazı bireyler için uygulanması devam etmektedir. Bir seçimin demokratik sayılması için gerekli ilkeler; eşitlik, genellik, kişisellik, gizlilik ve serbestliktir.

- ✓ **Eşitlik İlkesi:** Her seçmenin bir oy kullanma hakkının olduğunu ifade eder. Bu ilke ile seçmenlerin eğitim seviyesi, ekonomik refah düzeyi, mesleki ve entelektüel becerileri vb. gibi onlara toplumsal statü kazandırdığı düşünüle soyut ve somut kavramlardan arındırılarak her seçmenin eşit bir birey olarak kabul edilmesi amaçlanmıştır. Tarihsel süreçte toplumsal reel-politik düzlemin getirdiği koşullar ile; aile oyu, katsayılı oy, çoklu oy gibi uygulamalar gerçekleştirilmiştir (Teziç, 2018: 165). Belçika’da 1983 yılında gerçekleştirilen seçimlerde evli, çocuklu ve 35 yaşında olan seçmenlerle birlikte belirli bir seviyenin üzerinde vergi ödeyenlerin birden fazla oy kullanma hakkına sahip olması, 1. Dünya Savaşı sürerken Fransa’da gerçekleştirilen seçimlerde nüfusu canlandırmak ve aileler tarafından oluşturulan bir meclisin gerçek manada halkı temsil ettiği gayeleriyle babalara, eşleri ve sahip oldukları her çocuk birer oy fazla kullanma hakkı verilmesi tarihsel örneklerdir (Karamustafaoğlu, 1970: 132).
- ✓ **Genellik İlkesi:** Her bireyin dili, etnik kökeni, mesleği vb. fark etmeksizin oy kullanma hakkına sahip olmasını ifade eder (Akartürk, 2017: 52). Genel oy kavramının tarihsel süreçte sadece erkekler lehine gelişmesi sonrasında 20. yüzyılın ikinci yarısına kadar devam eden mücadeleler sonucunda kadınların da oy kullanma haklarını elde etmesiyle beraber genellik ilkesi çoğu ülke için bir standart olarak kabul edilmiştir. Ancak genel oy kavramı ile tüm vatandaşların değil yasalar dahilinde belirli kişilerin seçimlere katılım sağlayabildiği unutulmamalıdır (Teziç, 2018: 257-258).
- ✓ **Kişisellik İlkesi:** Her bireyin sadece kendisi için oy kullanabileceğini ifade eder. Kişi, sadece kendi adına oy kullanabileceği gibi başkası adına da oy kullanamaz. Tarihte bazı özel durumlar neticesinde bu konuda da farklı uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Yatakta tedavi gören hastalar, görme engelliler, yurt dışı görevleri sebebiyle oy kullanamayan vatandaşlar için gıyaben oy kullanımı yönünde uygulamalar mevcuttur (Karamustafaoğlu, 1970: 144).
- ✓ **Gizlilik İlkesi:** Her bireyin kullandığı oyun sadece kendisi tarafından bilinmesine yönelik gerekli ortamın sağlanması ve oy kullanma işleminin gerçekleştirilmesinde bu durumun gözetilmesini ifade eder (Akartürk, 2017:60).

- ✓ **Serbestlik İlkesi:** Oy kullanacak bireyin her türlü siyasal, ekonomik, sosyal baskıdan uzak bir biçimde kendi hür iradesiyle kanaat getirerek, düşüncesi değiştirilmeden oy kullanmasının sağlanması gerektiğinin ifade edildiği bu ilkeye göre, seçim ortamı da bu şekilde düzenlenmelidir (Akartürk, 2017: 54). Bu ilke temelinde bazı devletlerin oy kullanmayı zorunlu kılması, oy kullanmayan vatandaşlarına para cezası vermesi gibi uygulamalar günümüzde de tartışılmaktadır. Oy kullanmanın yasalarla zorunlu tutulmasının önemli olduğunu genel olarak savunulmakla beraber bu şekilde seçimlere katılımın arttırılacağı ve daha demokratik sonuçlar elde edileceği varsayımı yaygındır (Karamustafaoğlu, 1970: 159).

T.C. Anayasası 67. ve 79. maddeleriyle bu ilkeler dahilinde Türkiye’de seçimlerin nasıl gerçekleştirileceği hukuki bir güvenceye kavuşturulmuştur. Aynı zamanda askerlik görevini yerine getirmekte olan er ve erbaşlar, askeri öğrenciler ve belirli ölçütler dahilinde bazı mahkumların oy kullanması yasaklanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Yasa koyucuların bu yönde gerçekleştirdiği düzenlemeler demokrasiye sağlıklı bir işlerlik kazandırmak ve herkesin oy kullanacağı anlamına gelmeyen genel oy kavramının daraltılması amacıyla yapılmıştır (Teziç, 2018: 260).

1.1.5. Seçimlerin Önemi ve Demokrasideki Yeri

Demokrasinin egemen olduğu toplumlarda, yönetme gücünün ve denetleme gücünün hangi siyasi güçlere ait olduğu, aynı zamanda bu güçlerin meşruiyeti yapılan seçimlerle belirlenir. Seçimlerin yapılmasındaki temel amaç; seçim sistemleriyle belirlenmiş süreler dahilinde, devlet yönetiminde hangi siyasi parti ya da partilerin hükmetme yani iktidar olma görevini üstleneceği aynı zamanda hangi siyasi parti ya da partiler tarafından, oluşturulan bu yönetim gücünün denetleneceği yani muhalefet edileceğidir. (Türk, 2006: 77-78).

Seçimlerin işlevselliği hususunda iki önemli kavram ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, seçmenlerin kullanmış olduğu oylar sonucunda oluşan temsil ağırlığının mecliste dengeli bir şekilde yansıtılması, yani seçmenin adil bir şekilde temsil edilmesi gerektiğini öngören “temsilde adalet” kavramı; ikinci olarak ise, devleti yönetme gücünü elde eden siyasi parti ya da partilerin belirli süreler içerisinde görevlerini yerine getirmesi ve bu süre sonunda seçimlerin yinelenmesi ile yerini başka partilere bırakması ya da seçmen

tarafından uygun görülürse yönetimde devam etmelerini sağlayan “yönetimde istikrar” kavramıdır (Tuncer, 2006: 167-168).

1.2. Seçim Türleri

Yönetme yetkisinin meşruiyetinin belirlenmesinin doğrudan kaynağı sayılan seçimlerle çok partili demokrasilerin bir gereği olarak tüm siyasi görüşlerin temsil edilebilmesi imkânı sağlanmalıdır. Seçim sonuçları doğrultusunda kurulacak hükümetlerle ülkeyi ve toplumu yönetme gücünü elde edilen siyasi parti/partiler ile birlikte, bu yönetim erkini denetleyecek muhalefet partisi/partileri de belirlenir. Bu iki durum seçim sistemlerinin adalet ilkesi ve fayda ilkesiyle açıklanır. Adalet ilkesiyle, farklı siyasi görüşlerin meclise yansması sağlanır ve çoğulculuğun bir yansıması olan bu durum seçim sistemlerinin temsilde adalet işlevini açıklar. Fayda ilkesiyle birlikte de seçimler sonrası yönetimin gerçekleşmesine olanak sağlayan ve bu duruma süreklilik kazandıran bir yapı kazandırılır, bu durum da seçim sistemlerinin yönetimde istikrar ilkesini açıklamaktadır. Bir seçim sisteminde bu iki ilkedeki bir diğerinin üzerinde yarattığı üstünlüğün önüne geçilmesi amacıyla her ülke kendi ihtiyaçları doğrultusunda farklı seçim sistemleri kullanmaktadır (Türk, 2006: 79).

1.2.1. Çoğunluk Sistemi

Seçime katılan siyasi parti, aday ya da grup-ittifak arasından en fazla oyu alanın seçilmiş olduğu seçim sistemidir (Sezen, 1994: 194). Çoğunluk sistemi uygulanırken temel olarak tek turlu oylama ya da iki turlu oylama yapılır. Adaylar arasından en çok oyu alanın seçimi kazandığı tek turlu çoğunluk sistemi yaygın olarak kullanılmaktadır. İki turlu çoğunluk sistemimde ise basit ve salt çoğunluk varsayımlarına göre diğer ülkelerde çeşitli farklı uygulama yöntemleri kullanılmıştır. Çoğunluk sisteminin uygulandığı seçimlerde tek turlu ve iki turlu oylamalar uygulanırken seçim bölgesi ve seçilecek aday sayılarına göre; bir bölgeden tek adayın seçildiği dar bölge sistemi ya da diğer adıyla tek adlı sistem, bir bölgeden birden çok adayın seçildiği geniş bölge sistemi ya da diğer adıyla çok adlı sistem kullanılır (Yavaşgel, 2014: 81-83).

1.2.2. Basit (Nispi) Temsil Sistemi

Basit temsil sisteminde iki turlu seçim ve geniş bölge sistemi kullanılarak seçimler gerçekleştirilir. Bu sistem ile amaçlanan siyasi parti ya da adayların aldıkları oy sayısı ile mecliste temsil edilme oranları arasında denge kurmak, seçim sonuçlarının meclise yansmasını daha adil bir seviyede gerçekleştirilmiştir. Temel iki ana gruba ayrılır.

Bunlar; D'Hont ve Sainte-Lague uygulamalarının kullanıldığı yüksek ortalama yöntemi, Hare, Droop ve Imperiali uygulamalarının kullandığı en yüksek kota yöntemidir (Özbudun, 1995: 528).

1.2.3. Karma Sistem

Çoğunluk sistemi ve basit sisteminin tekil kullanımı sonucunda ortaya çıkan avantaj ve dezavantajların incelenmesiyle belirli oranlarda iki sistemin bir arada kullanılması karma sistem olarak adlandırılır. 1945 yılından sonra Almanya Federal Cumhuriyeti'nde basit temsil sistemi ve dar bölge sisteminin avantajlı tarafları birlikte kullanılarak karma sistemin bilinen ilk örneği gerçekleştirilmiştir (Türk, 2006: 99-100).

1.2.4. Türkiye Cumhuriyeti'nde Uygulanan Seçim Sistemleri

Tablo 1:
Türkiye Cumhuriyeti'nde Uygulanan Seçim Sistemleri

Seçim Sistemleri	Uygulandığı Yıl	Türü
Liste Usulü Çoğunluk	1946, 1950, 1954, 1957	Milletvekili Seçimleri
Çevre Barajlı D'Hondt	1961	Milletvekili Seçimleri
	1964	Senato Seçimleri
Milli Bakiye	1965	Milletvekili Seçimleri
	1966	Senato Seçimleri
Barajsız D'Hondt	1969, 1973, 1977	Milletvekili Seçimleri
	1968, 1973, 1975, 1977, 1979	Senato Seçimleri
Çift Barajlı D'Hondt	1983	Milletvekili Seçimleri
Çift Barajlı D'Hondt + Kontenjan	1987, 1991	Milletvekili Seçimleri
Ülke Barajlı D'Hondt	1995, 1999, 2002, 2007, 2011 Haziran ve Kasım 2015	Milletvekili Seçimleri

Kaynak: Köker, 2018

Tablo 1'de Türkiye Cumhuriyeti'nde uygulanan seçim sistemleri verilmiştir. 1923-1946 yılları arası Tek Parti Dönemi olarak anılan dönemde Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk ve kurucu partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi (1935 öncesi adıyla Cumhuriyet Halk Fırkası) 1923, 1927, 1931, 1935 ve 1939 seçimleriyle ülkeyi yöneten tek parti olmuş, bu yıllarda iki dereceli ve basit çoğunluk sistemi uygulanmıştır (TÜİK, 2012: 12-14).

Çok partili hayata geçiş ile beraber birden fazla parti seçimlere katılmış, 1946-1961 yılları arası yapılan 1946, 1950, 1954, 1957 genel seçimlerinde çevre barajlı basit temsil sistemi, liste usulü çoğunluk kullanılmıştır (Güvenir, 1982: 235-239).

27 Mayıs 1960 askeri darbesi ile beraber demokrasiye bir yıl askıya alınmış ve bu dönemde seçim sisteminin değiştirilmesi sonrasında 1961 yılında çevre barajlı basit temsil d'Hont sistemiyle milletvekili seçimleri ve 1964 yılındaysa senato seçimleri

yapılmıştır. 1965 yılında seçim sistemi yeniden değiştirilmiş, çevre barajlı basit temsil sisteminden vazgeçilerek Türkiye Cumhuriyeti tarihinde sadece iki kez uygulanacak olan milli bakiye sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistem ile 1965 milletvekili seçimleri ve 1966 senato seçimleri yapılmıştır. 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle Türkiye’de demokrasi bir kez daha askıya alınacaktır ve bu tarihe kadar yapılan 1969, 1973, 1977 milletvekili seçimleri ve 1968, 1973, 1975, 1977, 1979 senato seçimlerinde baraj uygulaması olmaksızın basit temsil d’Hont sistemi kullanılmıştır. Darbe sonrası seçim sistemi tekrar değiştirilmiş ve 1983 yılında yapılan ilk seçimlerde çift barajlı basit temsil d’Hont sistemi, 1987 ve 1991 yıllarında bu sistemle beraber kontenjan usulü uygulanmış, 1995 yılında yapılan genel seçimler ile ülke barajlı d’Hont sistemi uygulamaya konmuştur. 1999, 2002, 2007, 2011, Haziran ve Kasım 2015 genel seçimleri bu sistem kullanılarak gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2012: 12-14).

1.2.5. Türkiye’de Seçimler

1.2.5.1. Tarihsel Süreç

Osmanlı Devleti’nde Kanun-i Esasi’nin 1876 yılında ilanı ile başlayan I. Meşrutiyet Dönemi sonrası 1877 yılında ilk Meclis-i Mebusan seçimleri yapılmış, üç ay sonrasında meclis Sultan II. Abdülhamit tarafından dağıtılarak 1877 yılında ikinci seçim yapılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde ise 1908 yılında yapılan seçimlerde iki parti (İttihat ve Terakki Fırkası ve Ahrar Fırkası) seçimlere katılmış, Ahrar Fırkası sadece bir milletvekili çıkarabilmiş sonraki yıllarda yapılan 1908, 1912, 1914 ve 7 Ekim 1919’da Osmanlı Devleti’nde son kez meclis seçimleri yapılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla çok partili hayata geçişe kadar olan sürede 1923, 1927, 1935, 1939 ve 1943 yıllarında seçimler yapılmış, 1931 yılında yapılan seçimler dışında tüm seçimlere tek parti katılmıştır (Güvenir, 1982: 229-235).

İkinci Dünya Savaşı’yla beraber gelişen yeni küresel şartlar beraberinde çok partili hayata geçilmiş ve 1946 yılından günümüze birçok siyasi partinin katıldığı seçimler yapılmıştır. Bu süreçte Türkiye’de demokrasinin ilerleyiş süreci zaman zaman askeri müdahaleler ile askıya alınmıştır.

12 Eylül 1980 tarihinde Türk Silahlı Kuvvetleri yönetime el koyması sonrasında ilk milletvekili genel seçimi 6 Kasım 1983 yılında gerçekleştirilmiştir. Darbeyle beraber ülkedeki tüm siyasi partiler kapatılmış ve 3 Kasım 2002 tarihine kadar ülkede beş milletvekili genel seçimi gerçekleştirilmiştir. Bu seçimlerin ilk ikisiyle Anavatan Partisi

(ANAP) tarafından tek parti hükümetleri kurulmuş, sonrasında gerçekleştirilen seçimler ülke koalisyon hükümetleriyle yönetilmiştir. 18 Nisan 1999 tarihinde gerçekleştirilen seçimler sonrası Türkiye’de görev almış son koalisyon hükümetleri kurulmuştur. Bu hükümetler IV. ve V. Ecevit Hükümetleridir (YSK; TBMM).

1.2.5.2. Türkiye’de 2000 Yılı Sonrası Seçimler ve Seçim Sonuçları

2000 ve 2001 yılında yaşanan Türkiye’de yaşanan finansal ve siyasi krizler sonrasında 3 Kasım 2002 yılında erken milletvekili genel seçimleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2’de Türkiye 2002-2015 yılları arasında gerçekleştirilen milletvekili genel seçimleri sonucu siyasi partilerin aldıkları oy oranları, milletvekili sayıları, kurulan hükümetler ve bu hükümetlerin görev süreleri yer almaktadır. Bu tabloya göre Adalet ve Kalkınma Partisi (çalışmanın bu kısmından sonra AKP¹ ve AK PARTİ² kısaltmaları kullanılacaktır³) 7 Haziran 2015 yılına kadar gerçekleştirilen genel seçimlerine kadar tek parti hükümetleriyle ülkeyi yönetmiştir. Bu tarihe kadar gerçekleştirilen seçimlerde muhalefet grubu Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) ve bağımsız milletvekillerinden oluşurken 2007 ve 2011 seçimleri sonucunda bu gruba Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) de eklenmiştir.

¹ Türk Dil Kurumu’nun (TDK) kısaltma tanımına göre kuruluşların kısaltması ilk harflerinin büyük olarak yazılmasıyla yapılır (TDK).

² Parti tüzüğünde Genel Esaslar kısmı Madde 3’te görüleceği üzere Adalet ve Kalkınma Partisi kısaltmış adını AK PARTİ olarak belirlemiştir (AK Parti, 2019: 21).

³Bölüm 3 içerisinde bildireler incelenirken görsellerde “AK PARTİ” kullanımı yer almaktadır. Metin içi kaynak gösteriminde ise yine aynı kullanım yer alacaktır. Resmî kurumlarca her iki kullanımın uygulanması (örneğin Yüksek Seçim Kurulu grafikleri, meclis tutanakları vd.), bilirliliği ve yazım kurallarına uygunluğu sebepleriyle yazın içerisinde yazar tarafından “AKP” kullanımı tercih edilmiştir.

Tablo 2.
2002-2015 Yılları Arası Milletvekili Genel Seçimleri Sonuçları ve Kurulan Hükümetler

Seçim Tarihi	Seçim Sonuçlarıyla Mecliste Edilen Siyasi Partiler ve Bağımsızlar	Oy Oranı	Milletvekili Sayısı	Kurulan Hükümetler ve Görev Süreleri
3 Kasım 2002	AKP	34,28	363	58.Hükümet (18.11-2002-14.03.2003)
	CHP	19,41	178	59.Hükümet (14.03.2003-29.08.2007)
	Bağımsızlar	1	9	
22 Temmuz 2007	AKP	46,66	341	60.Hükümet (29.08.2007-06.07.2011)
	CHP	20,85	112	
	MHP	14,29	71	
	Bağımsızlar	5,24	26	
12 Haziran 2011	AKP	49,83	324	61.Hükümet (06.07.2011-29.08.2014)
	CHP	25,98	135	62.Hükümet (29.08.2014-28.08.2015)
	MHP	13,61	53	
	Bağımsızlar	6,57	35	
7 Haziran 2015	AKP	40,87	258	63.Hükümet (28.08.2015-24.11.2015)
	CHP	24,95	132	
	MHP	16,29	80	
	HDP	13,12	80	
1 Kasım 2015	AKP	49,49	317	64.Hükümet (24.11.2015-24.05.2016)
	CHP	25,31	134	65.Hükümet (24.05.2016-09.07.2018)
	MHP	11,90	40	
	HDP	10,76	59	

Kaynak: YSK; TBMM; AK Parti*

*: TBMM'nin III. Erdoğan Hükümeti'ne kadar bilgi paylaşması sebebiyle sonrası için siyasi parti resmî sitesindeki bilgilerden faydalanılmıştır.

Tablo 3'te halkoylaması sonuçlarına yer verilmiştir. 2007 yılında gerçekleştirilen halkoylamasıyla başta Cumhurbaşkanı'nın halk tarafından seçilmesi olmak üzere beraberinde bazı anayasal değişiklikler halkoyuna sunulmuş ve ilgili değişiklikler kabul edilmiştir. Bu oylamayı takip eden 12 Eylül 2010 halkoylamasındaysa Anayasa Mahkemesi ve Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu (HSYK)'nın idari yapısına dair değişiklikler halka sunulmuş ve kabul edilmiştir (Hamsici, 2017)

Tablo 3:
2000 Yılı Sonrası Türkiye'de Gerçekleştirilen Halkoylaması Sonuçları

Tarih	Oy Tercihi ve Oy Oranı (%)		Sonuç
	Evet	Hayır	
21 Ekim 2007	68,95	31,05	Kabul Edildi
12 Eylül 2010	57,88	42,12	Kabul Edildi

Tablo 3'ün Devamı

16 Nisan 2017	51,41	48,59	Kabul Edildi
----------------------	-------	-------	--------------

Kaynak: YSK

2014 yılına gelindiğinde Türkiye’de halk tarafından seçilecek ilk Cumhurbaşkanı’nın belirleneceği 10 Ağustos 2014 Cumhurbaşkanlığı Seçimleri gerçekleştirilmiştir. Seçimlere katılan adaylar, AKP Genel Başkanı ve dönemin Başbakanı Recep Tayyip Erdoğan, CHP ve MHP’nin ortak aday olarak gösterdiği Ekmeleddin İhsanoğlu ve Halkların Demokratik Partisi (HDP) Eş Genel Başkanı Selahattin Demirtaş’tır (BBC, 2014).

Tablo 4’te seçim sonuçları yer almaktadır. Sonuçlara göre Recep Tayyip Erdoğan ilk turda oyların %51,79’unu alarak halk tarafından seçilen ilk Cumhurbaşkanı ve 12. Cumhurbaşkanı olarak görevine başlamıştır.

Tablo 4:
10 Ağustos 2014 Cumhurbaşkanlığı Seçimleri

Adaylar	Oy Oranı (%)	Seçim Sonucu
Recep Tayyip Erdoğan	51,79	Cumhurbaşkanı Seçildi
Ekmeleddin Mehmet İhsanoğlu	38,44	-
Selahattin Demirtaş	9,76	-

Kaynak: YSK

7 Haziran 2015 yılına gelindiğinde Türkiye’de 25. Dönem Milletvekili Genel Seçimleri gerçekleştirilmiştir. Seçim sonuçlarına göre oyların çoğunluğu elde eden AKP’nin, bu dönemde TBMM içerisinde tek başına hükümet kurmak için yeterli milletvekili sayısına ulaşamaması sebebiyle tek parti hükümeti kurulamamış, bu sebepten dönemin AKP Genel Başkanı ve eski AKP Genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın Cumhurbaşkanı seçilmesi sonrası Başbakanlık görevini devralan Ahmet Davutoğlu’na dönemin Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından koalisyon hükümeti kurulması yönünde talimat verilmiştir (BBC, 2015). Dönemin partileriyle yapılan görüşmeler sonucunda bir mutabakata varılamaması ve koalisyon hükümeti kurulamaması sonucunda Türkiye tarihinde ilk kez seçim hükümeti kurulmuş, bu hükümet 1 Kasım 2015 Milletvekili Genel Seçimleri’ne kadar olan süreçte görevini sürdürmüştür (BBC, 2015a).

1 Kasım 2015 yılında gerçekleştirilen seçimler sonrası yaklaşık 7 aylık bir aradan sonra AKP tekrar TBMM içindeki tek başına hükümet kurması için gerekli olan milletvekili sayısına erişmiş ve bu dönemde III. Davutoğlu ve Yıldırım hükümetleri kurulmuştur. 15 Temmuz 2016 Darbe Girişimi sonrası 21 Temmuz 2016 tarihinde Olağanüstü Hal

(OHAL) ilan edilmiş ve bu durum 17 Temmuz 2018 yılına kadar sürmüştür (Çelik, 2018). Tablo 3’te yer alan 16 Nisan 2017 tarihli halkoylaması ve Tablo 4’te yer alan 24 Haziran 2018 tarihli Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem Milletvekili Genel Seçimleri OHAL şartları altında gerçekleştirilmiştir (Erem, 2018).

2017 yılında gerçekleştirilen halkoylamasıyla Anayasa’nın 18. maddesi üzerindeki değişiklik başta olmak üzere bazı yasama, yürütme yetkilerinin Cumhurbaşkanlığı makamına devredilmesiyle beraber yürütmenin başı olan Cumhurbaşkanı’nın ve yasamada görevli vekillerin parti üyesi olmasına imkan tanınması (Bektaş, 2019: 211), Başbakanlık kurumunun kaldırılması, TBMM’nin milletvekili sayısının 550’den 600’e çıkarılması ve HSYK üyelerinin seçilmelerine ilişkin bir dizi değişiklik halka sunulmuştur (BBC, 2017). %51,41 oranıyla halk tarafından kabul edilen bu değişiklik sonrası Türkiye Cumhuriyeti’nde parlamenter sistem adıyla anılan dönem sona ermiş, halk tarafından Türk tipi başkanlık sistemi, partili Cumhurbaşkanlığı sistemi ve başkanlık sistemi olarak bilinen resmi adıyla Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçilmiştir.

Tablo 5:
24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem Milletvekili Genel Seçimi

Cumhurbaşkanlığı Seçimi Sonuçları	
Adaylar	Oy Oranları
Recep Tayyip Erdoğan	52,59
Muharrem İnce	30,64
Selahattin Demirtaş	8,4
Meral Akşener	7,29
Temel Karamollaoğlu	0,89
Doğu Perinçek	0,2
Milletvekilliği Seçimi Sonuçları	
Siyasi Partiler ve İttifaklar	Milletvekili Sayıları
AKP (Cumhur İttifakı)	295
MHP (Cumhur İttifakı)	49
CHP (Millet İttifakı)	146
İYİ PARTİ (Millet İttifakı)	43
HDP	67

Kaynak: YSK

Yeni sistem ile 24 Haziran 2018 tarihinde ilk defa Cumhurbaşkanı ve milletvekilleri seçimleri bir arada gerçekleştirilmiştir. Tablo 5.’te bu seçime dair veriler yer almaktadır. Seçimlere AKP ve MHP Cumhur İttifakı adıyla katılmış ve Cumhurbaşkanı adayı olarak AKP Genel Başkanı ve Dönemin Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ı

göstermişlerdir. CHP, İYİ Parti, Saadet Partisi (SP) ve Demokrat Parti (DP) Millet İttifakı adıyla seçimlere katılmıştır. Millet İttifakı tek bir aday üzerinde uzlaşmak yerine ayrı ayrı adaylar çıkarmıştır. Bu adaylar; CHP adına Muharrem İnce, İYİ Parti adına Genel Başkan Meral Akşener, SP adına Genel Başkan Temel Karamollaoğlu'dur. HDP ise herhangi bir ittifaka katılmamış, aday olarak eski Eş Genel Başkan Selahattin Demirtaş belirlenmiştir. Bir diğer aday ise İşçi Partisi Genel Başkanı Doğu Perinçek'tir. Seçim sonuçlarına göre Cumhur İttifakı mensubu siyasi partiler TBMM içerisindeki çoğunluğu sağlamış, ortak adayları Recep Tayyip Erdoğan da yeni sistem ile seçilen ilk partili Cumhurbaşkanı olmuştur.

Tablo 6:
2004-2014 Yılları Arası Türkiye’de Gerçekleştirilen Mahalli İdari Seçim Sonuçlarına Göre Büyükşehir Belediyelerini Kazanan Siyasi Partiler ve Bağımsızlar

Siyasi Partiler ve Bağımsızlar	Kazanılan Başkanlık Sayısı
28 Mart 2004	
AKP	12
CHP	2
DSP	1
SHP	1
29 Mart 2009	
AKP	10
CHP	3
DSP	1
MHP	1
DTP	1
30 Mart 2014	
AKP	18
CHP	6
MHP	3
BDP	2
Bağımsız	1

Kaynak: YSK

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilen sürece kadar Türkiye’de gerçekleştirilen üç yerel seçim ve sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır. Bu sonuçlara göre AKP, Türkiye’deki büyükşehirlerin çoğunluğunu elde etmiştir. Bu durum genel seçimlerde elde edilen başarının yerel düzeye yansıtılması ve parti politikalarının uygulanabilirliğinin koordine edilmesinin daha mümkün olduğu sonucunu verdiğinden önem arz eder.

1.3. Seçim Stratejileri

1.3.1. Siyasal Seçim Kampanyaları

Kampanya, en kapsamlı anlamıyla hedef alınan kesimi etkilemek gayesiyle kültür, ekonomi ve politika alanlarında kampanya sürecini yönetenlerin belirlediği faaliyetlerin yerine getirilme sürecidir (Uztuğ, 1999: 23).

Siyasal kampanyalar, siyaset yapmak amacıyla faaliyet yürüten devlet başkanı, meclis, siyasi partiler vb. tarafından yürütülen kampanyalardır (Aziz, 2003: 111). Seçim kampanyaları ise mecliste yasa yapma faaliyetini gerçekleştirecek olan siyasi parti ya da adayların seçimi ve yerel yöneticileri seçme dönemlerinde siyasi parti ya da adayların belirli yasalar dahilinde çizilen sınırlar içerisinde seçimleri kazanmak amacıyla işlerlik gösteren faaliyetlerde uygulanan yöntem ve tekniklerin tümünü ifade eder (Aktaş, 2004: 49).

1.3.2. Seçim Kampanyalarının Amaç ve İşlevleri

Demokratik seçimlerin günümüzdeki uygulamaları ile siyasi karar alan ve uygulayan seçilenler ve onları seçen seçmenler arasında aktif bir ilişki kurulmaktadır (Çam, 2000: 481). Demokratik seçimler ile yönetim gücüne talip olan yöneticilerin seçilmesi ve mevcut siyasi politikaların belirlemesi mümkün kılınır. Seçmenler, alınan kararları uygulayacak olan seçilenleri değerlendirme amacıyla bilgiye ihtiyaç duyarlar ve seçimlerden önce başlayan seçim kampanyaları ile seçim zamanına kadar farklı kanallardan elde ettikleri bilgileri değerlendirerek bir karara varırlar (Uztuğ, 2004: 81-83).

Genel seçimler ile mecliste yasa yapma yetkisini elde edecek olan yöneticiler ve yerel seçimler ile de yerel yöneticiler seçilmek üzere ülkenin belirli bir bölgesi ya da genelinde, yasal düzenlemeler çerçevesinde siyasi partilerin seçimleri kazanma amacıyla yürütmüş oldukları propaganda çalışmalarında kullanılan tüm teknik ve yöntemler seçim kampanyalarını oluşturmaktadır (Aziz, 2003: 113).

Seçmenin oy verme motivasyonunu diri tutma amacıyla hazırlanan seçim kampanyaları ile siyasal partiler ve onların politikaları, adayları, gündemdeki konular ve rakip partilerin uygulamaları hakkında olumlu veya olumsuz bilgi verilerek kampanyayı düzenleyen siyasal parti ya da aday lehine seçmenler üzerinde olumlu intiba bırakma amacı

hedeflenir. Bununla beraber seçmenlerin de seçim kampanyalarına dahil olarak parti ya da aday lehinde gönüllü çalışma yürütmesi arzulanır (Kalender, 2000: 91).

İktidara talip olan tüm siyasi partiler bir yarış halindedir ve bu yarışın sonucunu belirleyecek olan seçmenlerin beklentilerine karşı duyarsız kalmaları söz konusu değildir (Akgün, 2002: 12). Bu nedenle siyasi partiler mevcut seçmen kitlesini koruma, rakip parti ya da adaya oy verme düşüncesinde olan seçmenleri kendi parti ya da adayı lehine ikna etme, kararsız seçmenlerin ilgisini çekebilme amacıyla stratejiler geliştirmektedir (Tan, 2002: 121).

Siyasi partiler seçim kampanyalarında oy maksimizasyonunu gerçekleştirmek, kararsız seçmenlerden daha fazla kendi lehine oy alabilmek, seçmenlere parti programı ve vaatlerinin benimsetilmesi amacıyla kitle iletişim araçlarının kullanımına sıklıkla başvururlar (İnceoğlu, 1988: 36). Kampanya sürecinde seçmen davranışlarının iyi analizi ve ikna stratejilerinin kullanımı ile kararsız seçmenlerin tutumlarını yönlendirmede etkili olmaktadır (Kalender, 2000: 98).

1.3.3. Seçim Kampanyalarında Kullanılan İkna Stratejileri ve Strateji Belirlenmesi

İkna yöntemi, insanları önceden belirlenen hedefler için belirli bir davranış biçimde hareket etmelerine sebep olacak en etkili yöntemlerden biridir. Bununla birlikte farklı anlamlar ve hedefler kazanarak çağımızda kitle iletişim araçlarının yaygın kullanımıyla daha fazla önem arz eden bir konuma yükselmiştir (Özkan, 2007: 129).

Genel olarak belirlenen hedef kitle üzerindeki tutum ve davranışların değiştirilmesi amacıyla yürütülen faaliyetler olarak tanımlayabileceğimiz ikna kavramı, kelime anlamı olarak “kandırma, inandırma” anlamlarına gelir. Beraberinde getirdiği olumsuz anlamları içerisinde barındırmasıyla birlikte günlük hayatın işleyişinde ve siyasal iletişim kullanımında oldukça önemli bir yere sahip olan ikna kavramının siyasi partiler ve adayların ideolojilerini benimsetmek, rakiplerini bertaraf ederek yönetme gücüne sahip olma amacıyla kullanılması gereklidir. Siyasal ikna kavramının uygulamasıyla siyasi partiler ve adaylar zor kullanmadan, seçmenleri oy kullanmaları konusunda motive ederek hareket yönünü belirler ve iradelerini manipüle ederler (Barut ve Altundağ, 2005: 81).

Tarih boyunca çeşitli şekillerde kullanılan ikna kavramı, insanlığın ve medeniyetin evrimindeki totaliter yapılardan geniş katılımcı çoğunluğa geçişte 1950’lerde ilk kez kullanılmış, kurumlar karar alma ve uygulama konularında halkın onayı ve iş birliğine

çok daha fazla ihtiyaç duyar hale gelmişlerdir. Yönetme gücünün meşruluğu ile beraber toplumun beraber üretim ve paylaşım sürecinin işleyişinin anlaşılmasında bir aracı olarak da kullanılan ikna kavramı, toplumsal hayatın en önemli unsurlarından biri haline gelmiş ve bu yönü de bilimsel olarak incelenmesi zorunluluğunu beraberinde getirmiştir (Anık, 2016: 54-55). Bu durumun bir sonucu olarak demokratik toplumun bireyleri ve tercihlerinin yönlendirilmesi ve değiştirilmesi konusunda ikna kavramının meşruiyetinden söz edilebilir (Uztuğ, 2004: 83-84).

Seçimlerde oylarının yönünün belirleneceği siyasi parti/aday hakkında gereken tüm malumata erişen seçmenler diğer partiler ya da adaylarla mukayese yoluna gidecek, mevcut bilgiler doğrultusunda muhakeme yeteneğini kullanarak bir karara varacaktır. Varılan bu kararın olumlu yönde olmasında seçilecek olan ikna stratejileri önemli bir yer tutmaktadır. Kampanya sürecinde seçilen hedef kitleye verilecek olan bu mesajlar doğru iletişim kanalları ve doğru zamanda ulaştırılabilirse oy verme konusunda motive edilen seçmenlerin ikna edilmesinin başarılı olduğunu sonucuna varılır (Özkan, 2007: 137).

Köken olarak Fransızca'dan dilimizi geçmiş olan strateji kelimesi, Türkçe olarak izlem kelimesine karşılık gelir ve *“önceden belirlenmiş bir amaca ulaşmak için tutulan yol”* anlamındadır. Seçim kampanyaları sürecinde önemli bir yer tutan strateji belirleme olgusu ile doğru strateji geliştirmek, seçmene verilmek için hazırlanan mesajın amaçlanan hedeflere ulaşması ve başarılı bir kampanya süreci yürütme konusunda imkân sağlar.

Hangi tür ikna stratejisi kullanılacağını belirlemek için öncelikle yapılacak kamuoyu araştırmaları ile seçmen profili çıkarılmalıdır. Her seçmenin aynı partiyi destekledikleri halde aynı fikirde olmayacakları da unutulmayarak yapılacak kamuoyu araştırmaları seçim bölgeleri, seçmenlerin cinsiyeti, yaşı, kültürü vb. alt değişkenler ile gibi çeşitlendirerek uygulanacak stratejiler belirlenmelidir. Belirli bölgede aynı parti tarafından farklı bir ikna stratejisi uygulanıyor iken aynı siyasi oluşum tarafından başka bir bölgede başka bir seçmen profili için farklı bir ikna stratejisi ya da seçmenlerin fikrinin tamamıyla değiştirilmesi için yeni stratejiler geliştirilebilmektedir (Tan, 2002: 109). Yapılan kamuoyu araştırmaları sonrasında belirlenen kampanya temaları sonucunda seçmen profiline göre vaatlerin oluşturulması, rakip parti ya da adaylara ilişkin izlenecek yöntemlerin belirlenmesi gibi alınan kararlarla kampanya stratejileri oluşturulur (Uztuğ, 2004: 78-79). Temel olarak hazırlanan stratejinin sunumu her seçmenin rahatlıkla anlayıp kavrayabileceği, kolay, akılda kalıcı bir sadelikte hazırlanmalı ve seçmenlere ulaştırılmalıdır (Özsoy, 2004: 38). Hazırlanan kampanya bir konu üzerine odaklanmalı

ve ortaya atılan iddia bu konu ekseninden sapmamalıdır (Özsoy, 2002: 38). Doğru mesajın doğru iletişim kanallarıyla önceden belirlenmiş olan hedef seçmene aktarılması başarılı bir stratejik iletişim yönetimi ile mümkün olur (Polat vd., 2004: 85).

Her siyasi partinin önceden belirlemiş olduğu iktidar olma ya da muhalefette kalma amaçları doğrultusunda kampanya stratejilerini temel olarak iki ana grupta; iktidar olma ya da meydan okuma yaklaşımlarıyla belirler. Buna uygun olarak izlenen kampanya stratejilerinde iktidar olmak isteyen parti, aday ya da adaylar; iktidar partisi olarak tek parti olma ya da iktidar ortağı olma gayesiyle hazırlanan kampanyalar doğrultusunda çalışmalarını sürdürürler. Mevcut muhalefet partileri ise meydan okuma yaklaşımıyla seçim kampanyalarında iktidardaki parti, aday ya da adaylara karşı hazırlanan programlarla kampanyalarını yürütürler. Hazırlanan farklı iletişim stratejileri ile amaçlanan bu iki durum için başarıya ulaşmak hedeflenir (Oktay, 1993: 85).

Siyasal kampanya sürecinde strateji belirlenirken oluşturulacak bir diğer temel ise tema belirlemektir. Hazırlanacak olan kampanya temaları hazırlanırken iyi analiz edilen ülkenin genel ve yerel sorunlarıyla gerçekçi bir şekilde halkın öncelikleri belirlenmeli, verilecek vaatler somutlaştırılmalı ve bu doğrultuda hazırlanacak mesajlar seçmenlere ulaştırılmalıdır (Başsoy, 2011: 190-191). Bununla beraber kampanya sürecinde istenilen sonuçları elde edebilmek adına her partinin mevcut taban seçmenini koruyarak, kararsız seçmenler olarak adlandırılan siyasi partilerin oy oranlarını arttıracak potansiyeli barındıran seçmenlere yönelmesi ve stratejilerini bu doğrultuda belirlemeleri başarılı bir kampanya süreci geçirmelerinde etkili rol oynamaktadır (Başsoy, 2011: 169-208). Seçmen profillerine göre bazı temel stratejilerden söz etmek mümkündür.

Geleneksel strateji adı verilen yöntem ile her aday ya da siyasi parti belirli bir taban oluşturma, kararsızları ve muhalifleri etkileme ve kendi safına çekmek zorundadır. Bu stratejinin varsayımına göre her parti ya da adayın belirli bir taban seçmeni vardır bu seçmenler nicelik olarak istenilen seviyede olmayabilir. Bu nedenle seçmen profilini; partiye ya da adaya sıkı sıkıya bağlı olanlar ve fikrini değiştirme ihtimali olanlar ile birlikte seçim günü oy verme ihtimali olanlar ve olmayanlar olarak ayırarak kendi tarafına çekme ihtimaline yönelik esnek davranış eğiliminde bulunan seçmenlere ağırlık vermeleri gerekir. Taban stratejisi adı verilen yöntem ile mevcut taban güçlendirilmelidir ve eğer seçimleri önde götüren aday ya da parti mevcut tabanı üzerine yoğunlaşır, çalışmalarını bu doğrultuda sürdürmeye devam eder ise seçimi kazanmak için fazladan oya ihtiyacı olmayabilir. Sandık seçmeni stratejisi adı verilen yöntem ile bir parti ya da

aday seçmenlerin çoğunu alabilecek potansiyele sahip değil ise stratejisini kayıtlı seçmenler üzerinden değil, seçimlere katılım oranlarını gözeterek oluşturmalıdır. Örnek vermek gerekir ise; bir ülkede sağ seçmenler toplam seçmenin %30'luk kısmını oluşturuyorsa o ülkede sağ parti ya da adayın seçimi kazanması mümkün değildir ancak seçimlere katılım oranı %60 ise ve sağ seçmenler bu oranın çoğunluğuna sahipse bu strateji ile seçimi kazanma ihtimalinden söz edilebilir (Devran, 2004: 171-172).

Seçim kampanyaları boyunca siyasi parti ya da adayın amaçlanan hedefler doğrultusunda bir tema üzerine oturtulmuş, gerçekçi analizler gözetilerek hedef seçmen kitlesine göre vaatlerin oluşturulduğu, rakip siyasi parti ya da adaylar arasındaki farkların vurgulandığı ve bunlar hakkında izlenecek tutumların belirlendiği sürecin yönetimi özet olarak strateji belirleme sürecini içermektedir (Kalender, 2000: 128-129).

1.3.4. Seçim Kampanyaları ve Kitle İletişim Araçlarının Kullanımı

Basın kavramının 19. yy sonlarına doğru günümüzdeki kullanım şekline bürünmesiyle beraber kitle iletişim araçları siyasi propagandalar ve seçim kampanyaları için vazgeçilmez bir unsur olmuştur. Toplumsal kavrayış ile beraber teknolojinin hızla ilerlemesiyle medya kavramı da siyasi süreci derinden etkileyen bir aktör haline gelmiştir.

Bireylerin kararlarını değiştirme ve etkileme üzerindeki etkisi siyasi partiler tarafından fark edilen kitle iletişim araçları, ilerleyen yıllarda siyasi partiler ve adaylar tarafından da etkili bir şekilde kullanılmıştır (Gürbüz ve İnal, 2004: 85). Seçim kampanyalarında kullanılan kitle iletişim araçlarının geniş kitlelere yaydığı bilgiler ile hedeflenen seçmen kitle üzerindeki yönelim ve davranışlarının belirlenmesi sürecinde doğrudan etki sahibi olan bu araçların kullanımı konusunda siyasi partiler ve adaylar için stratejik bir önem içermektedir (Göksel ve Bitirim, 2007: 351).

Günümüzde bilgi aktarımda duylara hitap etme temelinde yazılı, görsel ve işitsel olarak ayrıştırılabileceğimiz kitle iletişim araçlarını genel olarak dergi, gazete, radyo, sinema, televizyon ve internet olarak sıralayabiliriz. Seçim kampanyalarında kullanılan bu araçlar ile birlikte; afişler, kitaplar, ses bantları, kasetler, belgesel filmler, fotoğraflar, CD ve DVD'ler de kullanılmaktadır (Aziz, 2003: 48). Siyasi parti ya da adaylar hakkında bilgilerin bulunduğu billboard afişleri, posterler, oto çıkartmaları, rozetler, hediyeelik eşyalar vb. gibi ürünler de seçim kampanyalarında kullanılmaktadır (Uztuğ, 1999: 214-216). Seçim bildirgeleri de siyasi partiler tarafından seçmenlere vaatlerin sunulduğu birer kitaptır.

Kitle iletişim araçlarıyla seçmenlere iletilen mesajlar ile seçmenlere siyasi parti ve adaylar hakkında yeni düşünceler kazandırılmakta, mevcut anlayışları korunmakta, güçlendirilmekte, kararsız seçmenlerin ise karar verme süreçleri daha hızlı ve kolay hale getirilmektedir (Özsoy, 2009: 39-40). Kampanyalarda kullanılan her bir iletişim aracı için farklı bir biçimde iletilen mesajların seçmenler üzerindeki etkisi değişmekle beraber, her iletişim aracının kullanımının kendine has kolaylıkları vardır. Örnek vermek gerekirse, bazı araştırma sonuçları göstermiştir ki bilgi paylaşımında en yaygın olarak televizyonlar kullanılmasına rağmen gazeteler aracılığıyla elde edilen bilgiler daha güvenilir bulunmaktadır (Anık, 2016: 252). Yazılı basının bu yöndeki etkisi sebebiyle seçim bildirgeleri de önemli bir iletişim aracıdır.

1.4. Seçim Süreçleri

Yönetme gücünün halkın seçme yetkisiyle verildiği, yönetim sistemlerinde demokrasinin işler olduğu ülkelerde yapılacak olan seçimlerin hangi aşamalarla uygulanması gerektiği, adil bir seçim gerçekleştirilerek seçim sonuçlarının herhangi bir etki altında kalmadan açıklanabildiği ve tartışmalara mahal vermeyerek kesin sonuçların ilan edilmesi gerekliliği çok fazla önem arz eden bir durumdur. Türkiye Cumhuriyeti'nde bu durum 26 Nisan 1961 tarihinde kabul edilen ve 2 Mayıs 1961 tarihli 10796 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan kanun ile belirlenmiştir (Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun, 1961). İlerleyen yıllarda ilgili kanun maddelerinde yapılmış olan değişiklikler ile ihtiyaç duyulan uygulamalara işlerlik kazandırılmıştır.

1.4.1. Seçim Çevrelerinin Tespiti

Ülke nüfusu arttıkça seçmen sayısı da artacağı için seçimlerde temsilcilerin sayısının hesaplanmasının kolaylaştırılması amacıyla ülke nüfusunun il, ilçe ve bölgelere göre ayrılmasıyla seçim çevreleri kavramı oluşturulmuş ve bu konuda yapılan düzenlemelerle seçilecek olan milletvekili veya temsilcilerin sayısının tutarlı bir şekilde hesaplanması mümkün kılınmıştır.

Seçim çevrelerinin oluşturma süreci “*değişmez sayı*” ve “*nüfus esası*” kavramlarıyla iki temel kavram üzerinden gerçekleştirilir. “*Değişmez sayı*” kavramıyla ifade edilmek istenen, meclis içerisinde halkı temsil edecek temsilci sayısının ülke nüfusunun azalıp artmasından etkilenilmeyecek şekilde anayasada belirlenen şekliyle uygulamaya konmasıdır. Bu durum ilk 1961 Anayasası'nda belirlenmiş, 1982 Anayasası ile uygulanmasına devam edilmiştir. “*Nüfus esası*” sistemine göre hesaplama, ülkenin

mevcut toplam nüfusu bir temsilcinin temsil etmesi gereken nüfus sayısına bölünmesi formülüyle gerçekleştirilir ve ihtiyaç duyulan temsilci sayısı belirlenir. Ancak 1961 Anayasası'na kadar olan süreçte nüfusun hızlı bir şekilde artması sonucu meclisteki temsilci sayısını da artacağı varsayıldığından bu uygulamaya son verilmiştir (Karatepe, 2015: 291-292).

Temsilci sayısının hesaplanmasında hangi kavram temelinde hareket edileceği belirlendikten sonra belirlenen il, ilçe ve bölgelere göre temsilci sayılarının hesabının nasıl ve ne şekilde yapılacağı ihtiyacı doğmaktadır. Bu konuda seçim çevreleri temsilci sayıları temelinde üçe ayrılır. Dar seçim çevresi ile belirlenen seçim çevresinden sadece bir adet temsilci çıkarılır, geniş seçim çevresiylese birden fazla temsilci çıkarılan bölgeler belirlenir. Üçüncü ve son olarak milli seçim çevresi ile tüm ülke bir seçim çevresi olarak hesaplanır ve siyasi partilerin hazırladığı listeler seçmenler ile paylaşılır (Teziç, 2004: 257-260).

Daha detaylı olarak incelendiğinde seçim çevrelerinin illere göre bölgelerin ve temsilci sayılarının belirlenmesi konusunda *Milletvekili Seçim Kanunu*'nun dördüncü maddesinde bu durumla ilgili açık ve tartışmaya yer bırakmayacak ifadeler yer verilmiştir. İlgili kanun maddesine göre bir il en çok 18 milletvekili çıkarır ise tek seçim bölgesine, en az 19 en çok 35 temsilci çıkarırsa iki seçim bölgesine, 36 ve üzeri temsilci çıkarır ise üç seçim bölgesine ayrılmaktadır. Bir il kendi içinde birden çok seçim bölgesine bölünür ise yine aynı kanun maddesi doğrultusunda seçim çevreleri oluşturulurken, birbirine eşit veya yakın sayıda milletvekili çıkarılması, ilçelerde bütünlüğün muhafaza edilmesi, seçim çevreleri içerisinde yer alan ilçeler arasında ulaşım kolaylığı sağlanması şekilde düzenleme yapılmasına karar verilmiştir (Gözler, 2000: 289-290).

1.4.2. Adayların Tespit Edilmesi

Tarihsel ilerleyişte toplumları oluşturan bireylerin sayısının hızla artması toplumu yönetmeyi daha da zor hale getirmiştir ve bu sebepten siyasal alanda yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Artan nüfusun yönetilebilmesindeki karışıklıkları giderebilmek, toplumun yönetimdeki etki seviyelerini arttırmak amacıyla "*temsili demokrasi*" sistemi siyaset bilimi literatüründeki yerini almış, bu sayede halk iradesinin meclislerde daha güçlü temsil edilmesinin önü açılmıştır. 1982 Anayasası'nın 80. Maddesinde bu tanım açık bir şekilde yer almaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Temsili demokrasiye Türkiye Cumhuriyeti'nin tüm anayasalarında yer verilmiştir.

Siyasi partiler adaylarının nasıl belirleneceği ve izleyecekleri süreç kanunlarla belirlenmiştir. 1983 tarihli Milletvekili Seçim Kanunu 12. Maddesinde siyasi partilere aday çıkaracakları seçim bölgesindeki milletvekili sayısının iki katı kadar aday çıkarma şartı koyulmuş, aynı yıl yürürlüğe giren Siyasi Partiler Kanunu 37. Maddesine göreyse milletvekili adayları bir ön seçim ile belirlenmelidir. Bu iki zorunlu durum 1986 yılında ilgili kanun maddelerinde yapılan düzenlemeler ile kaldırılmış, aday belirleme süreçleri parti tüzüklerine bırakılarak partilerin iç meselesi olarak belirlenmiştir. Bu durumda her parti eğer parti tüzüğünde belirtiliyorsa ön seçim yapar ya da merkez yoklaması ile adaylarını belirler (Gözler, 2000: 290-291). Bağımsız adayların belirlenmesi ise aday olacak kişiler ya kendi inisiyatifleri doğrultusunda ya da seçmenlerin talebiyle gerçekleşir (Aliefendioğlu, 2005: 80).

1.4.3. Seçmen Listelerinin Hazırlanması

Demokrasi ile yönetilen toplumlarda oy verme işleminde kolaylık sağlanması ve seçimler sırasında herhangi bir karışıklık yaşanmaması adına kimlerin oy kullanabileceğine dair listeler önceden hazırlanmaktadır. Seçmen olabilmek için önceden belirlenmiş bazı şartlar vardır ve bu şartlardan biri de seçmen kütüğünde adı yazılı olmaktır (Gözler, 2000: 282-283). Seçmen listelerinin hazırlanması ile aynı ülkede yaşayan, ikamet eden ve oy verme yetkisine sahip olan seçmenlerle beraber seçme yetkisine sahip olamayan bireyler birbirlerinden ayrılır ve kimlerin oy verebileceği seçimlerden önce belirlenmiş olur (Yılmaz, 1999: 9-10).

Yasalar ve kanunlarla belirlenen şekliyle seçmen olabilecek bireylerin kişisel bilgilerinin (T.C. Vatandaşlık Numarası, adres bilgileri, kimlik bilgileri vb.) belirlendiği ve kaydedildiği elektronik ortam ile seçmen kütükleri meydana getirilir. Yüksek Seçim Kurulu (YSK) bünyesinde kurulan ve merkezi Ankara’da bulunan Seçmen Kütükleri Genel Müdürlüğü’nde tüm vatandaşların seçmen kütükleri muhafaza edilmekle beraber ülkedeki her ilçede Seçmen Kütükleri Bürosu da faaliyet göstermektedir. Yaşanabilecek her türlü karışıklığı önleme, seçim sürecinin hatasız yürütülmesi, seçmenlere kolaylık sağlanacak şekilde oy verme işlemlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla bu kurumlar faaliyetlerini sürdürür (Ateş, 2007: 238-240).

1.4.4. Tüm Aşamalarıyla Oy Kullanma Süreci

Yargı yönetimi ve denetimi altında, tek dereceli sistem ile açık sayım ve döküm esaslarıyla, serbest, eşit, gizli ve genel oy demokratik kuralları temelinde yapılan seçimler

öncesinde YSK tarafından, seçimlerde kullanılacak gerekli seçim araç ve gereçlerin il seçim kurallarına zamanında ve belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda teslimatının sağlanması görevi üstlenilir. İl seçim kurullarına ulaştırılan bu malzemeler buradan ilçe seçim kurullarına ulaşır ve ilçe seçim kurulu tarafından ilçedeki sandık kurullarına ulaştırılır (YSK).

26 Nisan 1961 tarihinde kabul edilen ve 5 Mayıs 1961 tarihinde 10796 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan kanunun 68. Maddesi incelendiğinde oy kullanma sürecinde yapılması gerekenler ve oy verme esnasında ihtiyaç duyulan malzemeler herhangi bir tartışmaya yer vermeyecek şekilde detaylı bir biçimde aktarılmıştır. Oy verme sırasında ihtiyaç duyulan malzemeler; oy sandıkları, tutanak defterleri, ıstampa ve ıstampa mürekkepleri, tutanak kağıtları, sayım cetvelleri, boş torba, kopya kalemleri, oy pusulaları vb. olmak üzere ilgili maddede toplam 17 kalem altında sıralanmıştır (Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun, 1961).

Oy verme işlemleri tüm Türkiye’de saat 08:00’de başlar, oy kullanacağı sandığa gelen seçmen nüfus cüzdanını ilgili sandık görevlisine teslim eder ve ilgili seçim için kullanacağı oyun işaretleyeceği oy pusulasını ve zarfları görevliden teslim alarak yalnız kalabileceği şekilde dizayn edilmiş oy kullanma kabinlerinde oy verme işlemini gerçekleştirir. Sonrasında oy pusulasını görevliden teslim aldığı zarfın içine koyarak oy kullanma kabininden ayrılır ve görevlilerin bulunduğu alanın hemen önünde bulunan oy sandığı içerisine atar. Oy kullandığına dair gerekli evrakların seçmen tarafından imzalanmasından sonra kendisinden alınmış olan nüfus cüzdanı iade edilir ve oy verme işlemi tamamlanmış olur. Saat 17:00’de oy verme işlemi tamamlanmış olur ve sandıklar açık döküm ve sayım ilkesi temelinde sayılarak tutanaklara kaydedildikten sonra gerekli kontroller tamamlanır ve sandık kurulu mührü ile mühürlenerek sayım işlemi de tamamlanmış olur (Oy ve Ötesi, 2018: 2-27).

Yurtdışında ise önceleri seçmenler sadece gümrük kapılarında oy kullanabiliyorken 12 Haziran 2011 tarihinde yapılan milletvekili genel seçimlerinde yurt dışı katılım oranının %5 seviyelerinde olduğunun görülmesi üzerine, seçmenlerin katılımını arttırmak ve daha rahat oy kullanmaları amacıyla 18 Mayıs 2012 tarihli ilgili yasa ile yeni uygulamalar getirilmiş, oy kullanılan ülkeye göre elektronik oy kullanma, gümrükte oy kullanma ve sandıkta oy kullanma gibi uygulamalarla oy verme işlemi kolaylaştırılmıştır (Aydın, 2012: 28-29).

BÖLÜM 2: KADIN İSTİHDAMI

2.1. İstihdam Kavramı ve Yapısı

Ülkeler istihdam kavramını farklı şekillerde tanımlamıştır buna rağmen genel bir tanımdan söz etmek de mümkündür. TDK'nin tanımına göre istihdam, “bir işte, bir görevde kullanma” anlamına gelmektedir (TDK).

Geniş anlamıyla istihdam kavramı, bir ülke ekonomisinde sınırları belirlenmiş bir süre zarfında emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcinin (üretim faktörleri) mevcut teknolojik kapasite içerisinde hangi seviyede kullanıldığının ölçülmesini ifade etmektedir (Köklü, 1976: 67). Dar anlamıyla istihdam kavramı ise, sadece emek faktörünün üretim süreci içerisinde değerlendirilmesiyle anlamlanır (Unay, 1996: 204).

Çalışma kavramı, istihdam kavramına göre daha yaygın bir kullanıma sahip olmakla beraber istihdam kavramı; emeğin bir karşılığının olduğu piyasa kavramı (ücret, karlılık) ile olan bağlantıyla anlamlı hale gelir. Toplam nüfus içerisinde 14 yaş altı ve 65 yaş üstü bireylerin (faal olmayan nüfus, işgücüne dahil olmayan nüfus) çıkarılmasıyla elde edilen nüfus, faal nüfustur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 38). Faal nüfus (aktif nüfus, çalışma çağındaki nüfus), çalışma kuvveti ve isteğine sahip olan nüfusu, yani işgücünü ifade eder (Gül, 1999: 8). Faal olmayan nüfus içerisinde yer alan bireyler; ev eksenli çalışan kadınlar, mevsimlik çalışanlar, öğrenciler, iş aramayıp da çalışmaya hazır olanlar, emekliler ve çalışamaz durumda olanlardır. Diğer bir deyişle, işgücü; işsizler ve istihdam edilenlerin bir araya getirilmiş niceliğidir. Ekonomik resesyon gibi dönemsel sebeplerle iş bulma ümidini yitirenler ve aktif olarak iş aramayan bireyler işsizlik tanımı içerisinde değerlendirilmezler. Özetle işgücü, bir ülkede halihazırda istihdam edilen bireyler ve işsizlerin toplamını ifade eder.

İstihdama dair kavramsal bir çerçeve oluşturulurken bahsedilmesi gereken iki önemli kavram vardır. Bunlar; tam istihdam ve eksik istihdam kavramlarıdır. Ekonomi içerisinde tam istihdama ulaşılan halleri basit bir şekilde ifade etmek, diğer bir deyişle tam istihdamın net bir tanımını yapmak oldukça zordur (Serter, 1993: 32).

Halihazırda emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci faktörünün tamamı istihdama katıldığı halde, toplam talep üretim hacmi tarafından karşılanmakta yetersiz kalıyorsa bu açığı kapatmak için daha fazla emek faktörünün istihdama katılması gerekmektedir ki bu durumda da aşırı istihdam kavramı ortaya çıkar. Halihazırda bulunan emek, sermaye,

doğal kaynaklar ve girişimci faktörlerinin üretime yönlendirilememesi durumu ise eksik istihdam olarak tanımlanmıştır (Acar, 1989: 209-211).

Üretim faktörlerinin bir bölümünün üretime yönlendirilmesinde yaşanan sorunlar yetersiz talep sebebiyledir. Üretilen malların belirli ölçüde satılabilmesi durumunda stok niceliği yükselir ve bu durum da girişim faktörünün talep kadar mal üretmesini beraberinde getirir. Bu durumda, eksik istihdam sonucu mal üretimi azalır bunun da sonucu olarak artık ihtiyaç duyulmayan işgücünün işsizlik sorunuyla karşı karşıya gelmesidir. Bireylerin arzu ve ihtiyaçlarının bir sınırı olmadığı kabul edilir ancak her arzu ve ihtiyaç bir talebi doğurmaz, arzu ve ihtiyaçlar alım gücünün desteklenmesi halinde talebe dönüşür. Bu sebeplerdendir ki istihdam artışı, mal ve hizmet üretiminin artış trendiyle doğru orantılı olarak ilerler ve verimlilikteki artışın ne seviyede üretimdeki artış içerisinde yer aldığını, diğer bir deyişle üretimin ne seviyede istihdam artışına ihtiyaç duyduğu önem arz eder. Bu durumun bir getirisi olarak bu konuda politika üretmek toplumsal olarak bir ihtiyaca karşılık gelir (Seyidoğlu, 1999: 80).

2.2. İstihdam Politikaları

Tarihsel süreçte geçmişte yaşanan tecrübelerle göre kültürel, ekonomik, politik, düşünsel yapılarındaki farklılıklar her devlet için istihdam yapısının farklı yönde gelişmesine yol açmıştır. Devletlerin gelişmişlik seviyelerinde önemli role sahip olan bu tecrübelerin sonucu olarak istihdama dair her ülke kendine has özellikler taşıyan tedbirleri almaktadır (Savaşır, 1999: 81).

İstikrarlı bir ekonomi, sürdürülebilir bir ekonomik büyüme ve tam istihdam yapısının gerçekleştirilmesi için belirlenen bütüncül politikalar istihdam politikaları adıyla anılmaktadır. İstihdam politikalarıyla ortalama bir gelir etme amacıyla emeğini arz eden çalışanların iş bulması, işsizlik ve beraberinde getirdiği sosyal sorunlara çözüm aranması için önceliklerin tespit edilmesi ve bu sorunların çözümündeki yasal ve idari düzenlemeler istihdam politikalarına dair genel çerçeveyi belirler (Koray, 1992: 91).

Makro ekonomik politikaların tek başına yetersiz kalması sonrası istihdam politikaları; aktif ve pasif istihdam politikaları olarak iki ana başlıkta incelenmektedir.

2.2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) iş analizleri ve meslek sınıflandırmaları, iş ve meslek danışmanlığı ile birlikte kariyer danışmanlığı ve yönetimi hizmetleri, özel politika

gerektiren gruplar da dahil olmak üzere çalışanlara yönelik iş arama ve mesleki eğitim sistemlerinin uygulanmasının istihdamı koruma ve işsizliğin azaltılması amacıyla tümel bir biçimde ele alınmasını ifade eder (İŞKUR)

AİPP uygulamalarından bazıları şunlardır:

- ❖ **İstihdam Teşvikleri:** Genel olarak yapısal ve dönemsel işsizlik sorunuyla başa çıkma amacıyla uygulanan teşviklerdir. İstihdamı artırma ve bu doğrultuda işgücü maliyetlerinin minimum seviyeye getirilmesi niyetiyle çalışan ve işverene yönelik vergi indirimleri hakkında gerçekleştirilecek düzenlemeler, ücret ve sosyal sigorta primlerine yönelik teşvikler, işletmelerin gider kalemleri üzerinde geniş bir payı olan enerji harcamalarına yönelik ücretlerin devlet eliyle desteklenmesi suretiyle istihdam teşvikleri gerçekleştirilir (Biçerli, 2004: 74). Dört alt başlıkta incelenir; engelli bireylerin işsizliğinin azaltılmasına yönelik istihdam destekleri, bireysel yatırımcılar ve girişimcilere yönelik teşvikler, gençlerin ve kadınların istihdamının arttırılmasına yönelik teşvikler ve işsizlik ödeneğinden faydalanan işsizlerin desteklenmesi (Kapar, 2011: 349-351).
- ❖ **İstihdam Danışmanlık Hizmetleri ve İş Bulma Yardımı:** İş görüşmeleri, çalışanların işe alım ve sektör hakkında bilgilendirilmeleri sonrasında uygulanacak olan bir dizi mesleki eğitim programları ile işgücünün katılımının ve niteliğinin arttırılmasının hedeflendiği politikalar bütünü danışmanlık hizmetleri olarak adlandırılır. Bununla beraber devlet tarafından kamu yararına fayda sağlayacak kurumlar ve kamu sektöründe uzun süreli işsizlerin geçici süre ile istihdam edilmesi ise iş bulma yardımıdır (Koray, 1992: 81).
- ❖ **Mesleki Eğitim Programları:** İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kamu ve özel sektör tarafından gerçekleştirilen girişimcilik, iş arama, mesleki ön-eğitim, iş geliştirme vb. beceri edindirme eğitimlerinin tamamını kapsamaktadır. Bu eğitim programlarıyla piyasanın işgücü talebinin giderilmesiyle beraber çalışanların gelişen teknolojilere ve değişen şartlara ayak uydurması amaçlanır (Karabulut, 2007: 58).

2.2.2. Pasif İstihdam Politikaları

Mevcut işgücü piyasası içerisinde yer alan işsizlere aktif istihdam politikalarından farklı olarak istihdamı artırma amacıyla doğrudan müdahale etmek yerine piyasa içerisindeki işsizlerin gelir destekleri kapsamında maddi yönden desteklenmesiyle toplumsal ve

sosyal yapı içerisindeki mevcudiyetlerini koruma amacıyla uygulanan politikalar pasif istihdam politikaları olarak adlandırılır (Varçın, 2004: 10).

Pasif istihdam politikalarından bazıları şunlardır:

- ❖ **İşsizlik Sigortası:** Devlet tarafından kurulan ve zorunlu kılınan bir sigortacılık uygulamasıdır. Bu sigortacılık faaliyetinin yürütülmesiyle amaçlanan kendi rıza, arzu ve kabiliyeti gibi etkenlerden bağımsız olarak işten çıkarılan bireylerin ve ailelerinin gelir kayıplarının belirli bir seviyede karşılanmasıdır (İŞKUR). İşgücü piyasası aktörlerinden (devlet, işveren ve çalışan) belirli oranlarda alınan sigorta primleriyle meydana getirilen işsizlik sigortası fonu üzerinden bu ödemeler yapılmaktadır (Güzel, 2000: 819-820).
- ❖ **İşsizlik Yardımı:** İhtiyaç sahibi işsiz bireylere asgari seviyede gelir desteği güvencesi veren bir yardım sistemidir. Sosyal devlet ilkesi ve ekonomik kalkınmanın yeterli seviyelerde olduğu ülkeler tarafından benimsenmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 89).
- ❖ **Ücret Garanti Fonu:** İflas etme, konkordato gibi sebeplerden işçilere ücret ödemelere noktasında güçlük çeken işverenleri desteklemek amacıyla uygulanır. İşçilerin gelir seviyesindeki düzensizlikleri gidermek amacıyla en az üç süreyle işçi ücretleri oluşturulan bu fon üzerinden ödenir (Görücü, 2009: 95).
- ❖ **Kıdem Tazminatı:** Mevcut yasalar dahilinde asgari çalışma süresi şartını yerine getirmiş işçiye ya da mirasçılara işveren tarafından ödenen ücrettir. Ödemenin gerçekleşmesi için yasada ya da iş sözleşmesinde önceden belirlenen koşullar doğrultusunda işveren ve işçi arasındaki iş akdinin sona ermesi gerekmektedir (Anadolu, 2003: 241).
- ❖ **İhbar Tazminatı:** İş Kanunu'nun bildirimli feshi düzenleyen 13. maddesiyle yasal sınırları çizilmiş olup işçiye yönelik ödemenin yapılmasının düzenlendiği bir haktır. İki olasılık durumunda işletilir. İlk olarak, işveren ve işçinin ilgili maddede düzenlenen bildirim süresi hükümlerine tam olarak uyma şartı aranır. İkinci olarak, işveren işçiye bildirim süresine ilişkin ödemeyi peşin olarak yapar ve iş akdine son verir. Bu olasılığın uygulanması sadece işverene tanınmıştır (Saraçel, 1998: 6).
- ❖ **İş Kaybı Tazminatı:** Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan işçilere mevcut yasalar ve uygulanmakta olan iş sözleşmelerinin beraberinde getirdiği tazminat hakları dışında işçilerin gelir ve sosyal güvencelerinin sürekliliğinin

gerçekleştirilmesi amacıyla belirli süreler dahilinde ödenen ilave tazminat hakkıdır. Kuruluşların özelleştirme sürecine hazırlanması, küçültülmesi, tamamen ya da kısmen özelleştirme uygulamaları sebebiyle kuruluş faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen sürekliliğini yitirmesi, sürekli ya da süresiz kapatmalar durumlarında uygulanır (İŞKUR).

- ❖ **Kısa Çalışma Ödeneği:** Belirli sebepler dahilinde geçici bir süreyle bir işletmede çalışma sürelerinin belirli oranda azalması, işletme faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durması gibi sebeplerle işçilere çalışmadığı süreler için ödeme yapılmasıdır (Köksal, 2010: 182-185).

2.3. Kadın İstihdamı

2.3.1. Tarihsel Süreç

Bu bölümde kadınların çalışma biçimlerinin tarihsel süreci Sanayi Devrimi ayracında incelenecektir. İlk önce Sanayi Devrimi'ne kadar olan süreçte kadının iş bölümleri ve toplumsal ilerleyişteki konumu tarihsel süreç içerisinde ele alınacak, sonrasında Sanayi Devrimi'nin etkisiyle birlikte günümüze kadar olan süreçte kadın istihdamının ilerleyişine değinilecektir.

2.3.1.1. Sanayi Devrimi'ne Kadar Olan Süreçte Kadın İstihdamı

Kadının günümüzdeki konumunu anlamak için insanların tarihsel süreç içinde çevre, diğer insanlar ve aletlerle etkileşiminin incelenmesi gerekir. Konar-göçer ilkel toplulukları oluşturan insanlar, ihtiyaçlarının temini için doğayla etkileşim halindedir. İlkel dönemde yaşamsal ihtiyaçların bulunan meyveler ve bitki köklerinin tüketimiyle karşılanması insan nüfusu arttıkça yetersiz hale gelmiştir. Bu dönemde ilkel avcılık görülür. İnsanlar, kolay kontrol edebildiği hayvanları tüketerek (yılan, balık, yengeç) yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamıştır. Tarihsel süreçte iş bölümü ilk olarak bu noktada ayrışır, kadınlar toplayıcı iken erkekler avcıdır. Avcılık yapmak için doğanın şekillenmesi ilk üretim araçlarıyla birlikte silahları da ortaya çıkarmış, silahların kullanımı sadece hayvanlar üzerinde değil insan toplulukları arasında da gerçekleşmiştir. Bu şekilde toplu halde yaşayan insanlar ayrılmaya, kendi ihtiyaçları için yeni yaşam alanları yaratmaya çalışmışlardır. Avcı-toplayıcılıkla birlikte insanların toprakla olan ilişkisi daha fazla güçlenmeye başlamıştır. Bu noktada hayvanların ve bitkilerin evcilleştirilmesi ilkel tarım uygulamalarını meydana getirmiş, doğanın ve aletlerin şekillenme süreci hızlanmıştır. Kadının doğurganlığı ve çocuğun kadına olan fizyolojik ihtiyaçları, erkeklere daha fazla

zaman imkânı yaratarak araçların gelişiminde etkili olmalarına sebep olmuştur. Tarımın önem kazanması ve yaşamsal ürüne olan ihtiyacın bu yönde gerçekleştirimi, insanlığı ürün fazlalığı ve korunması için yerleşikliğe sonrasında da kentleşme süreçlerine götürmüştür. Aletlerin gelişimi sürecinde erkeklerin bu şekilde ilerleyen rolü, toplumsal hayatın oluşmasıyla iş bölümlerinde de kendini göstermiş, savaş ve üretim aletlerinin yaratımı-kullanımı sürecinde daha fazla rol alan erkekler toplumsal hayata daha fazla katılmaya başlamıştır. Kadınlar ise bu yönde gelişen yerleşik düzen içerisinde iş bölümünde daha çok hane ve çevresinde yer almış, üretim sürecine katkıları da bu yönde şekillenen iş bölümüyle gerçekleşmiştir. Bu süreçte evlilik, aile gibi kurumlar ve buna ilişkin kavramlar şekillenmeye başlamış, iş bölümündeki temel ayrışım toplumsal hayata da yansımıştır. Kamusal alan içerisinde erkeklerin daha fazla yer alıyor oluşu üretim biçimleri, devlet, siyaset, ekonomi vb. kurumların oluşumu ve ilerleyişine yön vermiştir. Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumu, pekiştirilmesi, kadının erkeğe ekonomik yönden eklemlenmesi ve ataerki algısı tüm bu bağlamda gerçekleşerek Sanayi Devrimi'ne kadar olan sürece kadar insanlığın ilerleyişinde farklı görünümlemlerle devam etmiştir (Babel, 1975: 27-32; Afşar ve Öğrekçi, 2015: 69-76; Şenel, 1985: 52).

2.3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Günümüze Kadar Olan Süreçte Kadın İstihdamı

18. yy'ın son çeyreğinde İskoç mucit James Watt'ın üretimde buhar gücünün kullanımının geliştirilmesi yönündeki çalışmalarıyla buhar makinesinin icat edilmesi ve üretiminin sayıca artışıyla 19.yy'ın ilk çeyreğinde yaygın olarak kullanılması tarihsel süreçte iş bölümünde uzmanlaşma ve aletlerin kullanımı üzerine gerçekleşen kadınların ikincil planda olan konumlarında iyileşmeler yaşanmasına sebep olmuştur. Üretim süreçlerinde İngiltere başta olmak üzere Avrupa'da sonrasında da ABD'de makine kullanımı sanayiye ilerletmiş, daha çok tarım sektörü içerisinde yer alan ücretsiz aile işçisi kadınlar tarımdaki makineleşmeyle beraber çalışmak için sanayileşmenin merkezi olan kentlere göç etmiştir. Bu dönemde kadınlar düşük ücretlerle genellikle dokuma tezgahlarında çalışmakla birlikte muhasebecilik, hizmetçilik, sekreterlik vb. hizmet işlerinde de yer almıştır (Özel ve Biçerli, 2003: 57).

Sanayileşmeyle birlikte toplumsal yaşantı içerisinde kadının yeri yeniden şekillenmeye başlamış, aile hayatındaki sorumlulukları sebebiyle toplumsal yaşantıda ikincil planda olan konumları iş hayatında da düşük ücretli işgücü olarak yer almaları sebebiyle devam etmiştir. Tarihsel süreçte alet kullanımının erkek lehine şekillenmesi sanayileşmede

kullanılan makinelerin de bu yönde gelişmesine yol açmış, bu durumun sonucu olarak kadın emeği sıklıkla dışlanmış ve ikincil planda ele alınmıştır. Kadınlar, Birinci ve İkinci Dünya Savaşı dönemlerinde erkek sayısının azalmasıyla onlardan kalan alanlarda asansörcülük, şoförlük gibi işlerle birlikte devlet dairelerinde memurluk da yapmaya başlamış, bu şekilde emeklerini daha görünür kılmışlardır. Bu sebeple devletler için toplum ve çalışma hayatı içerisinde kadının dışlanmasını önlemeye dair yasal düzenlemeler yapmak bir zorunluluk hali almaya başlamıştır (Yorgun, 2010: 170, Dura ve Atik, 2002: 103).

İkinci Dünya Savaşı'nın bitmesi ve gelişmiş ekonomilerde sanayileşme sürecinin tamamlanması son elli yıl içerisinde küreselleşmenin ivmeli bir şekilde yükselişine yol açmış, bilginin ve tüketimin öncelenmesi hizmetler sektörünün sektörler içerisindeki payını teknolojinin gelişimiyle beraber arttırmıştır. Gelişmiş ekonomilerin ticaret hacimlerinin genişlemesi ve birikimin bu şekilde tek bir yönde toplanmasıyla gelişmemiş ve geliştirmekte olan ülkelerdeki sanayi içerisinde kadın istihdamının payının büyük olduğu alt sektörlerde üretime dayalı ihracatın ve tüketimin artması bu duruma neden olmaktadır. Bu bağlamda bilgiye dayalı yeni işler, yeni uzmanlaşma alanları çalışma ve üretim biçimlerini de değiştirerek esnek üretim ve çalışma modellerini ön plana çıkarmıştır. Aile ve çocuk bakımı sebebiyle işgücü piyasasına katılamayan kadınlar, yarı-zamanlı çalışma biçimleriyle istihdama daha fazla dahil olmuşlardır (Afşar ve Öğrekçi, 2015: 81-82; Özel ve Biçerli, 2003: 60-61; Güney, 1998 :14-15). Bu bağlamda emek yoğun niteliksiz işlerde kadın istihdamının yoğunlaşması beraberinde iş güvencesizliği, ücretler vb. sebeplerden olumsuz çalışma koşullarının gerçekleşmesine yani işveren lehine bir çalışma düzeni ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak kadın istihdamının bundan sonraki süreçte gerçekleşeceği düşünülen alan teknolojik gelişmelerin yaşandığı ve bu yönde bilgi-beceri birikimine ihtiyaç duyulan sektörlerdir. Yeni sanayi sektörünün bu şekilde dönüşümü ve hizmetler sektörünün ön plana çıkmasıyla makineler üzerinden kadın üstünde kurulan tahakküm yerini bilgi, beceri, birikim ve uzmanlık konularına bırakacaktır. İlerleyen süreçte kadınların işgücü içerisinde en çok savaşım vereceği alanların bu değişkenler üzerinden yoğunlaşacağı düşünülmektedir (Yorgun, 2010: 173-174).

2.3.2. İktisadi Yaklaşımlar ve Kadına Bakış Açıları

2.3.2.1. İkili Rol Yaklaşımı

Kadınların işgücü piyasasında güvencesiz işlerde ve düşük ücretlerle çalışan bireyler olmasının nedenini işgücü piyasasına dahil olma arzusu ve ev içi hizmet üretiminde kadının rolü arasında yaşanan çatışma ve tutarsızlıkların bir sonucu olarak meydana geldiği savıyla açıklamaya çalışan ikili yaklaşım kuramı, işgücü piyasasında kadının yerine dair açıklama getirme isteği güden ilk kuram olması sebebiyle önemlidir (Eyüpoğlu, 1999: 20). Kadınların ev içi hizmetlerini önceleyerek ikinci planda çalışma hayatını ele almasını savunan bu kurama göre bir işte geçirilen çalışma süreleri, ev içi hizmet üretiminin getirmiş olduğu sorumluluklar sebebiyle aile bireylerine göre düzenlenmekte ve bu durumun bir sonucu olarak kadın işgücü olumsuz yönde etkilenmektedir (Duruoğlu, 2007: 68).

2.3.2.2. Beşerî Sermaye Yaklaşımı

İktisadi literatürde Neo-Klasik Yaklaşım adıyla da yer alan Beşerî Sermaye⁴ Yaklaşımı kadınların erkeklere göre işgücü piyasalarında daha düşük seviyede ücretlerle istihdam edilmelerini yetersiz beşerî sermaye yatırımı ile açıklar. Bu kurama göre; emeğini arz eden kadınların eğitim seviyesi, mesleki eğitim, iş tecrübesi vb. konularda erkeklere göre istenilen yetkinliklerde olamaması ve bu yönde işveren taleplerinin karşılanamaması kadınların düşük ücretlerle çalışmalarının temel sebebidir. Teori, bu yönüyle kadınlara yönelik işgücü piyasasındaki ücret ayrımcılığını sadece işgücü arzı yönüyle ele almaktadır (Berber, 2017: 208).

2.3.2.3. İşgücü Piyasası Yaklaşımı

İşgücü piyasalarının kendi içinde tutarlı iki parçaya bölünerek sınıflandırılmasıyla ele alınması işgücü piyasası yaklaşımı olarak adlandırılır. Bu yaklaşıma göre işgücü piyasası; istihdamın süreklilik gösteren, işçi inisiyatifine ihtiyaç duyulan ve yeniliklere yatkınlığın beraber ele alındığı birincil işgücü piyasaları ile işçilerin bu vasıflara sahip olmalarının

⁴ Beşerî sermaye, üretim süreci içerisinde yer alan her bir bireyin sahip olduğu yetkinliklerin hangi seviyede olduğunun bütünlükle ele alınmasıdır. Bireyin bedensel ve zihinsel canlılığıyla birlikte bilgi ve beceri seviyesi, sahip olunan yetenekler, edinilen tecrübe, çalışmakta olduğu işe karşı geliştirilen duygusal bağlılık, sadakat, erdemli düşünsel yapı ve bunun eylemlere yansımaları beşerî sermayenin bütünüdür (Keskin, 2011: 128).

aranmadığı, süreklilik arz etmeyen ve istihdam edilme şartlarının daha olumsuz şartlarla geliştiği ikincil işgücü piyasaları olarak iki gruba ayrılır (Uyanık, 1999: 1).

İşverenler bu ayrışma sebebiyle birincil işgücü piyasalarında yer alan çalışanlarda mesleki uzmanlaşma ve mesleki sorumluk gibi değerleri arar ve bu yönde emek gücüne yatırımda bulunurlar. Kadınların evlilik, hamilelik, çocuk ve yaşlı bakımı üzerindeki rolleri ve bu durumun getirdiği sonuçlar sebebiyle işgücü piyasalarında kesik süreli istihdam edilmeleri, işverenlerin kadın emeğine yatırımını azaltmaktadır ve bu sebeple kadınlar birincil işgücü piyasalarında daha az yer almaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak da daha düşük ücretler, esnek çalışma saatleri ve yetersiz güvenceli işlerin bulunduğu ikincil işgücü piyasalarında kadın çalışan tercihi daha fazladır.

2.3.2.4. Marksist Yaklaşım

Marksizm⁵, Beşerî Sermaye Yaklaşımı'nı reddederek kadınların emek piyasasındaki konumunu yedek işgücü sınıfı içerisinde ele alır. Tek yönlü sermaye birikimi ve sadece kar maksimizasyonunu ön plana çıkararak üretimin gerçekleştirildiği kapitalist sistem beraberinde yedek işgücü sınıfının varlığını zorunlu kılar. Kadın işgücü bu sınıf içerisinde esnek çalışma biçimleriyle piyasanın talebi doğrultusunda kendisine yer edinir (Aşkın, 2015: 46-47).

Esnek çalışma biçimleriyle kadın işgücünün düşük ücret seviyelerinde çalıştırılmasının nedeni doğum, hamilelik ve çocuk bakımı vb. gibi kadına özgü sebeplerdir ve kapitalist ekonomik anlayışının uygulandığı bir ekonomik model içerisinde sermaye tarafından sömürülen ve işverenler tarafından ekonomik kriz dönemlerinde işgücü piyasalarından uzaklaştırılacak ilk grubun yedek işgücü sınıfı olacağı savunulur (Eyüpoğlu ve Diğerleri, 2000: 12). Marksizm'e göre kadın da tıpkı erkek gibi bir emekçidir ve işçi sınıfının bir bütün olduğu bilinciyle hareket etmesinin getirisi olarak artan mücadele kabiliyeti sosyalist işçi devrimiyle sonuçlandığında sermayenin bu yönde oluşturduğu sömürü sistemi ortadan kalkacaktır (Toksöz, 2012: 57).

⁵ Toplamların gelişimini bilimsel olarak ilk kez açıklayan, adını 1818-1883 yılları arasında yaşayan Karl Marx'tan alan ve arkadaşı Friedrich Engels ile birlikte 19. yy'ın ikinci yarısında şekillendirilen özgün bir ekonomik ve toplumsal felsefi düşünce sistemidir (Burns, 2009: 9).

2.3.2.5. Feminist Yaklaşım

Feminizm⁶'in tüm disiplinlere retrospektif, sorgulayıcı ve eleştirel bakış açısı getirmesi ile iktisat literatürünün yeniden ele alımı feminist iktisatın kökenlerini oluşturmaktadır. Pujol'un 1840-1870 yılları arasındaki yazılarında kadın istihdamını kuramsallaştıran ilk feminist iktisatçıların J.S. Mill, H. Taylor ve B. Bodichon olduğu yer alır (Serdaroğlu, 2010: 75). Kadın istihdamına yönelik verilen yazınların ortak noktası kadının sadece özel alanda değil kamusal alanda da yer alması gerekliliği ve cinsiyet ayrımcılığına karşı duruşudur.

Feminist İktisat'ın temelleri 1960'lı yıllarda uygulanmakta olan mevcut Marksist ve neoklasik anlayışların yeniden ele alınması ile atılmıştır (Kuiper ve Sap, 1995: 17-34). Bu yıllarda emek piyasasında kadınlara uygulanan ayrımcılığın fark edilmesi ikinci dalga feminist eylemleri beraberinde getirmiş, bu sayede bilinçlenen kadınlar arasında ev içi emeğinin de bir emek türü olduğu fikri ve hangi sebeplerle yok sayıldığı sorgulanmaya başlanmıştır (Ecevit ve Karkıner, 2011). Strober'e göre, bu eylemler beraberinde ev içi üretim, çocuk bakımı, kadınların işgücüne katılımı, ücret eşitliği, cinsiyet eşitliği vb. kavramları iktisat literatürüne kazandırmıştır (Strober, 1994: 143-147). Feminist İktisat' a dair ilk yazın örnekleriye 20. yy.'ın son çeyreğinde iktisattaki mevcut cinsiyetçi tutumun bireysel olarak irdelenmesi ve incelenmesiyle birlikte verilmiştir (Serdaroğlu, 2010: 76).

Feminist iktisata göre mevcut iktisat teorileri cinsiyetçi temelde ayrımcı bir tutum sergiler ve çok yönlü bakış açılarından mahrum olması sebebiyle genel kabul gören iktisadi anlayışlarda kadın yok sayılmaktadır (Adaçay, 2014: 82). Bu bağlamda Neoklasik ve Marksist iktisadi anlayışları eleştirilir.

Klasik ve Neoklasik iktisatın temelini oluşturan Homo Economicus⁷ anlayışına karşı çıkılmaktadır. Bu anlayışta bahsedilen birey erkek cinsiyetinde kurgulanmıştır ve kadın

⁶ İsmi, Fransızca "kadın eş" anlamına gelen "femme" adının türetilmesinden alan bu fikir hareketi cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak kadın-erkek eşitliğini savunur. Toplumsal, ekonomik, siyasal vd. tüm zeminlerde bu savla hareket eden Feminizm'in bir diğer tanımı ise kadının tüm alanlarda varlığının ve emeğinin erkek-egemen düşünsel yapı sebebiyle sömürüldüğü argümanı ile bu eşitsiz hale karşı çıkılması ve ortadan kaldırılması gerekliliğidir (Örs, 2008: 415).

⁷ Homo Economicus ya da İktisadi İnsan: Klasik ve Neoklasik İktisat'ın temel varsayımı olan bu kavrama göre birey, mevcut imkanlar dahilinde akılcı bir şekilde hareket eder ve kendi mutluluğunu maksimize etme gayesi güder (Akıldız, 2008: 30).

dışlanmıştır. Bu sebepten, Neoklasik iktisatçılara göre kadınlar rasyonel karar alma erdeminde değildir ve bu yönde hareket etmezler. Neo-Klasik iktisatçılara göre ücretler işçilerin verimliliğiyle doğru oranda artmaktadır ve yüksek üretim kapasitesine ulaşım iş bölümü ve uzmanlaşmayla ulaşılır (Adaçay, 2014: 82). Pujol'a göre Neo-Klasik iktisatçılar kadının uyumsuz ve akılsızca davranmakta olduğu iddiasındadır (Pujol, 1992). Ev içi emeğin işgücü piyasasına dahil edilmemesi, kadınların ev içi emeğinde erkeklerden daha üretken ve verimli olmalarına rağmen neden ikincil işgücü piyasalarında ve düşük ücretlerle çalıştığını açıklar.

Marksist tutumun eleştirisi ise ataerkil bakış açısının kabul edilmesi ve içselleştirilmesi bağlamında ele alınır. Marksist İktisat Teorisi'ne göre kadınların yedek işgücü sınıfında yer alması ve işgücü piyasasına dahil olması sadece kapitalist sistemin arz ve talepleri doğrultusunda şekillenir. Bu ön kabul, kadınların ev içi emeğinin değerlendirilmesini açıklamada yetersiz kalmaktadır.

2.4. Kadın İşgücü

İktisadi literatürde kadın emeği kavramı farklı biçimleriyle değerlendirilir. Genel olarak kadın emeği iki yönüyle ele alınır. Birincisi, kadın emeğinin sadece işgücü faaliyeti yönüyle ele alınmasının bir sonucu olarak parasal karşılığı olan iktisadi faaliyet bağlamında değerlendirilmesidir. İkinci değerlendirme ise kadın emeğini bir bütün olarak ele alır ve bunları kendi içerisinde sınıflandırır. Temelde çalışma ve emek kavramlarıyla iki yönüyle ele alınan bu bakış açısına göre kadın emeği, çalışma kavramı bağlamında; bir ücret karşılığı çalışma, gönüllü çalışma ve kayıt dışı çalışma olarak üç alt sınıfa, emek bağlamında ise; ev içi üretim ve beraberinde getirdiği üretim biçimleriyle geçimlik üretim olarak iki alt sınıfa ayrılır (Alkan, 2015:12-14).

Mevcut piyasa koşullarının getirdiği anlayış çerçevesinde kadın emeğinin işgücü bağlamında ele alınması onu sadece iktisadi bir faaliyet olarak tanımlar. Bu durum ise kadının ev içi sorumluluklarının beraberinde getirdiği bakım hizmetleri ve ev içi faaliyetlerinin yok sayılmasına sebep olmaktadır (Işık ve Serdaroğlu, 2015:7). Çalışma kavramının bu şekilde tek yönüyle ele alınması kadının üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin göz ardı edilmesine yol açmakta ve kadın emeğinin açıklanmasında eksik bir tutum olarak değerlendirilir (Ecevit, 2009: 119).

Marx, bu durumun kapitalist sistemin bir sonucu olduğunu iddiasından hareket eder. Kadınlar ve çocukların yedek işgücü sınıfı içerisindeki bireyler olmalarının sebebi

kapitalist sisteminin getirmiş olduğu makineleşmenin -kas gücünü büyük ölçüde önemsiz kılmasına rağmen- yetersiz kaldığı üretim faaliyetlerinde esnek vücut yapıları sebebiyle kadın ve çocukların emeğine duyulan ihtiyacın bir sonucudur. Üretim faaliyetlerinde makineleri kullanan kapitalist üretici, kadın ve çocuğun emeğiyle birlikte aile içerisinde kendi arzusunda ve özgürce yaşayacağı zamanları ve üretim faaliyetlerini de elinden almaktadır (Marx, 2013: 378-379).

Kadın emeğini iktisadi faaliyet sayılıp sayılmama durumu ve bu durumların ücretlendirilmeye tabi olup olmadıklarının ilişkilendirilmesi temelinde dört ana gruba ayırarak örneklendirmek de mümkündür. Bunlar, kadın emeğinin; iktisadi faaliyet sayıldığı halde karşılığında bir ücret alınmaması durumu (tarımda ücretsiz aile işçisi kadınların ortaya koyduğu emek), iktisadi faaliyet sayılmayan ve aynı zamanda ortaya konulan emeğin de bir ücret karşılığı olmaması durumu (ev kadınları tarafından ortaya konulan ev içi üretim faaliyetleri, ücretsiz ev işçiliği, bakım hizmetleri), iktisadi faaliyet sayılmayan ancak gerçekleştirilen emeğin bir ücrete tabi olması (ev içi emeğin hane dışına satılması amacıyla gerçekleştirilen üretim faaliyetleri) ve iktisadi faaliyet sayılan ve bunun karşılığı bir ücret alınan durumdur (ücretli kadın emeği ve tarım dışı çalışmalar) (Özbay, 1991: 46-49).

2.4.1. Kadın İşgücü Çeşitleri

2.4.1.1. Hane İçerisinde Gerçekleştirilen İşgücü

Ev içi kadın emeği, hane içerisinde kadın tarafından ortaya konan karşılıksız emeği tarif eder. Bu tanım, aile bireylerinin ihtiyaçları doğrultusunda üretilen emek (bu emeğin doğrudan üretimi ya da satın alma ile gerçekleştirilmesi) ile birlikte kamu ya da özel sektör tarafından sunulan eğitim, sağlık, ulaşım, bakım (çocuk, hasta ve yaşlı bakımı) vb. hizmetlerin tamamlayıcı uygulamalarla desteklenmesi amacıyla üretilen emeğin bir bütün olarak ele alınmasıdır (Picchio, 2003: 1).

Ev içi emeğe dair “Görünmeyen Emek” kavramıyla literatürde yer eden bir diğer ifade ise klasik iktisat anlayışın ve kapitalist erkek-egemen üretim biçimlerinin toplumsal cinsiyet rolleriyle kurgulanması sonucu bu emeğin kadının doğasının getirdiği bir durumun sonucu ve olması gerektiği gibi gerçekleştiği bağlamında ele alınmasına eleştiri getirir (Işık ve Serdaroğlu, 2015:8). Ev içi kadın emeğinin karşılıksız olması, miktar ve süre bakımından ölçümlenememesi ve doğal bir emek olarak kanıksanması bağlamında kadın emeği yok sayılmaktadır. Kadın emeğine bu yönde bakış erkeklerle kişisel zevkleri

ve kendilerini geliştirmeleri için daha fazla zaman yaratmakta ve bu durumun bir sonucu olarak kadınlar çalışma, sosyal ve kültürel yaşam içerisinde erkeklere göre kadınlar daha geride arka planda kalmaktadırlar (Savran ve Demiryontan, 2016: 10-11).

Ev içi kadın emeği, piyasada satılma gayesiyle üretilmez ve tüketimi aile içerisinde gerçekleştirilir. Bu sebeple kapitalist üretim sistemi içerisinde bir değer ifade etmez (Harrison, 1973: 38). Kapitalist ekonominin ev içi üretilen emeği bu bağlamda ele alması erkek bireylere olduğu kadar işverene de fayda sağlamaktadır. Şöyle ki; ev içi emeğe yönelik gerçekleştirilen üretim faaliyetlerinin karşılığının olmaması işgücü maliyetlerini daha aşağıya çeker ve işveren bu yönde daha fazla ücret ödeme sorumluluğundan feragat eder (Toksöz, 2012: 109-110).

2.4.1.1.1. Bakım Hizmetleriyle Ortaya Konulan İşgücü

Bakım emeği, ev içi kadın emeği biçimlerinden biridir. Hane içerisinde öz bakımını gerçekleştiremeyen bireylerin (çocuklar, hasta ve yaşlılar) bakımı kadınların sorumluluğu altındadır. Devletin belirli ücretler ya da ücretsiz hizmetler kapsamında vermiş olduğu ya da özel sektör tarafından ücretli olarak sağlık hizmetleri ya da çocuk bakım hizmetleri karşılanıyor olsa da bakım emeği yine de hane içerisinde kadınlar tarafından ortaya konulan bir emektir.

Bakıma ihtiyaç duyan bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda yürütülen dolaylı ve doğrudan faaliyetlerin tümü bakım hizmetleri kapsamında ele alınır. Bunlar; bireylerin temizlik işlerinin yapılması ve beslenmesi ile doğrudan hizmetler adıyla sınıflandırılmışken, bu bireylere dair sorumluluk alma ise dolaylı hizmetler olarak sınıflandırılmıştır. Doğrudan hizmetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla alışveriş yapma, temizlik ve yemek pişirme işleri ise destekleyici hizmetler olarak adlandırılır. Destekleyici hizmetler, bu iki sınıflamadan ayrı değerlendirilir. Çünkü, bakıma ihtiyacı olan bireyler zaten bu işleri yerine getiremedikleri için destekleyici hizmetlere dair ortaya konan emeğin parasal karşılığı olmadığı gibi bir ücret karşılığında gerçekleştiği durumlar da söz konusudur (Razavi ve Staab, 2008: 5).

Feminist iktisatçılar, bölüm 2.4.1.1.'de de bahsedildiği üzere ev içi emeğin değerinin ölçülememesini bu emek türünün duygusal bir parçasının varoluşu ve bireysel arasında yaratılan etkileşime dair içkinliği sebepleriyle piyasa kavramlarıyla sadece “emeğe harcanan süre” değişkeniyle ölçümlenip değerlendirilebileceğini ancak bu durumun da yetersiz kalacağını ifade ederler (Toksöz, 2012: 114).

2.4.1.1.2. Aile İşletmelerinde ve/veya Geçimlik Üretimde⁸ Ortaya Konulan İşgücü

Geçimlik üretim emeği, 1993 yılında SNA⁹ tarafından belirli tanımlamalarla iktisadi faaliyet olarak kabul edilmiş ve milli gelir hesaplamalarına dahil edilmiştir. Bunlar: aile üyelerinin kullandığı sabit varlıkların üretimi (örneğin içinde yaşanılan evin inşa edilmesi), gelir getirici faaliyetlerin yürütülmesinde ihtiyaç duyulan hammadde temini, pazara yönelik üretim yapan aile işletmelerinde tarım ürünleri ve gıda üretimlerine yönelik faaliyetler, hayatın sürekliliği için su ve yakıt teminiyle birlikte ormancılık, balıkçılık, hayvancılık işlerinin yürütülmesidir. 1966 yılında Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu¹⁰ tarafından bu faaliyetler her iki cinsiyet için de tanımlanmıştır. Çocuk ve yaşlı bakımıyla birlikte kendine bakamayacak durumda olanların bakım işleri, alışveriş, temizlik, yemek hazırlama ve pişirme işleri ise iktisadi faaliyetler dışında tutulmuştur. Aile işletmeleri, zanaatla ve tarımla geçimini sağlayan ailelerde kadınların ortaya koyduğu emek de iktisadi faaliyetler kapsamı dışındadır. Örnek olarak aile lokantasında çalışmadığı halde kadının gerçekleştirdiği bulaşık yıkama, örtülerin yıkanması ve temizlenerek sunumu vb. işlerin çoğunlukla parasal bir karşılığı olmadığı gibi milli gelir hesaplamalarına da dahil edilmemektedir (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 10, Toksöz, 2012: 111-112).

Geçimlik üretimin diğer üretim biçimlerinden ayrılması üretim-tüketim ilişkileri bağlamında değerlendirilir ve milli gelir hesaplamasında dikkate alınmasının sebebi, yaşamsal süreklilik sağlanmasında ortaya çıkarılan geçimlik üretim emeğinin bir değişime tabi olamayacağı ancak üretilen ürün ve hizmetin piyasalarda bir karşılığı olmasıyla açıklanır (Aruoba, 1972: 193-195).

⁸ Geçimlik Üretim: Satışı yapılmayan ve piyasalarda parasal bir karşılığı olmayan, ailenin kendi tüketimi gayesiyle gerçekleştirilen üretim biçimi (Demir, 2002: 63).

⁹ System of National Accounts (Ulusal Hesaplama Sistemi): 1993 yılında Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Komisyonu, Uluslararası Para Fonu (IMF), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'na bağlı olarak politika oluşturma gayesiyle analiz ve araştırma faaliyetleri kapsamında kullanım için üretilen ve yayımlanan, makroekonomik ölçekte düzeneklerin hazırlandığı kapsamlı, tutarlı ve esnek bir istatistiksel çerçevedir. 2003 yılında Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu tarafından yeniden üretilmiştir (SNA, 2009: 47)

¹⁰ The United Nations Statistical Commission: Dünyanın dört bir yanındaki üye ülkelerin baş istatistikçilerinin bir araya getirildiği komisyon 1947 yılında kurulmuş olup, küresel istatistik sisteminin (en üst düzeyde uygulanması da dahil olmak üzere) standartlarının belirlenmesi, kavram ve yöntemlerin uygulanmasından sorumlu olan uluslararası istatistiksel faaliyetler için en yüksek karar organıdır (UNSC).

2.4.1.2. Ücret Karşılığı Gerçekleştirilen Kadın İşgücü

Ücretli kadın emeği ve tarım dışı çalışmalar örneğiyle 2.4. bölümde yer alan iktisadi faaliyet sayılan ve bunun karşılığı bir ücret karşılığında bir ücret alınan durumlar ücretli kadın emeğini ifade eder.

Ücretli kadın emeği değerlendirilirken kadının emek üretimi, yeniden üretimi ve doğrudan üretime katılma süreci beraber ele alınmalıdır. Sanayi Devrimi'nden önceki süreçte üretim ve yeniden üretim süreçleri kadınlar tarafından hane içerisinde gerçekleştirilirken kapitalizm bu üretim alanlarını birbirinden ayırmıştır. Ücretli kadın emeğine küresel ölçekte bakıldığında bazı ortak noktaların varlığı göze çarpmaktadır. Bunlar; kadınların belirli sektörlerde, düşük bilgi birikimi/beceri gerektiren ve yarı zamanlı işlerde istihdam edilmeleri, sektör içerisinde kendileriyle aynı statüyü paylaşan erkeklere göre daha düşük ücret almaları, erkeklere göre daha düşük seviyelerde sendikal haklardan faydalanmaları, ekonomik kriz zamanlarında ilk önce istihdam dışı bırakılan grupta olmalarıdır (Ecevit, 2006).

2.4.1.3. Girişimcilik Faaliyetleriyle Ortaya Konulan İşgücü

Kadın girişimcilik tanımı yapılırken belirli bazı ortak öğelerin literatürde yer aldığı görülür. Bunlar; kendi adına ve hane dışında yer alan bir fiziksel mekânda kurulan işletme tarafından üretim faaliyetlerinin yürütülüyor oluşu, başka firmalarla ortaklık faaliyetleri yürütülebilmesi, üretim faaliyetlerinin şirket sahibi tarafından tek başına yürütülebileceği gibi işletme bünyesinde başka çalışanların da istihdam edebilmesi, işletmeye dair risk ve fırsatların üstlenilmesi, işletmenin sürekliliğinin gözetilmesi, yürütülen faaliyet ile ilgili resmi kurum ve kuruluşlarla irtibat halinde olunmasıyla birlikte bu süreçte elde edilen kazancın ne yönde dolaşıma katılacağı konusunda bağımsız karar alınabilmesidir. Bu durum ücretli kadın emeği ve kadın girişimciliğin arasındaki en belirgin farkın risk kavramı olduğunu gösterir. Çünkü ücretli kadın emeği, almış olduğu eğitim doğrultusunda bir ücret karşılığı kadın tarafından ortaya konulan emeği ifade ederken, kadın girişimci emeğinin parasal karşılığını alabilmek için risk alır (Ecevit, 1993: 17-18).

Kadın girişimciliğe dair bir tanımda bulunmak gerekirse, kadın girişimciler; bünyelerinde girişimciliğe dair özellikleri bir bütün olarak taşıyıp bu durumu iş hayatına yansıtabilen, öngörü ve analiz yetenekleriyle mevcut piyasa içerisindeki fırsatları ve tehlikeleri belirleyip başarılı bir şekilde sürece dahil olan, özsaygısını, yaratıcı yeteneklerini yeni bir iş kurma ve bu işin büyütülme süreçlerinde uygulayan, bu süreci aile ve sosyal yaşamla

uyumlu bir şekilde gerçekleştirerek ekonomik özgürlüğünü elde eden ve yeni iş imkanları yaratarak diğer kadınları da bu süreç içerisine dahil edecek kadınların meydana getirdiği yürütülen girişimcilik faaliyetlerinin tümüdür (Keskin, 2014: 74).

Piyasa şartları dahilinde hesaplanmış risk ve fırsatları gözeterek parasal bir getirisi olan, pazara yönelik mal/hizmet üretim ve satış faaliyetlerini yürüten, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne (TOBB) ya da Türkiye Esnaf ve Sanatkar Odası (TESK) bünyesindeki odalara üyelik gerçekleştirmiş, kendini ya da yanında çalıştırdığı bireyleri sosyal güvenlik kapsamındaki uygulamalara dahil eden kendi işinin sahibi kadınlar, kadın girişimciliğin Türkiye'ye dair özgül bir tanımıdır (Saray, 1993: 118).

2.5. Kadınların İstihdama Katılımlarında Karşılaştıkları Sorunlar

2.5.1. İş Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

2.5.1.1. Neoliberal Politikaların Uygulanmasıyla Ortaya Çıkan Sorunlar

IMF ve Dünya Bankası talepleri doğrultusunda yapısal uyum programlarının Türkiye tarafından 1980 yılı sonrası kabul edilmesi ithal edilen malların üretiminin yurt içinde üretimiyle kalkınmanın gerçekleşeceği savının (ithal ikame kalkınma modeli) uygulanması yerini ihracata dayalı büyüme savının uygulanmasına bırakmıştır. Neoliberal politikalar serbest piyasa modelini öncelemesi kamunun iktisadi faaliyet alanı giderek daralmış, kamu işletmelerinin birçoğunun özel sektör işletmelerine devri gerçekleşmiştir. Bu süreçte kamunun serbest sermaye yatırımlarının azaldığı kadar özel sektör yatırımları artmamış, oluşan bu dengesiz dağılım beraberinde artan işgücü arzını karşılayacak talebin oluşturulmamasına sebep olmuştur. Bu bağlamda Türkiye'de işsizlik hızlı bir şekilde yükselmiş ve kadın istihdamı da aynı ölçüde gerilemiştir (Karabıyık, 2012: 239).

Türkiye'de kadın istihdamının düşük seviyelerde olmasının temel sebebi olan bu durum bağlamında bazı örnekler verilebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 2007 Türkiye raporunda 2001 yılı ekonomik krizi sonrası Türkiye ekonomisinin büyüme yönünde trend izlediği ancak aynı şekilde istihdamın artış göstermediği yer alır. Kadın istihdamı için belirli sektörler önem arz etmekle birlikte Türkiye özelinde bu durumun geçerli olduğu sektörlerden biri imalat sanayidir. 2003-2006 yılları arasında uygulanan etkin ekonomi programlarından faydalanan yatırımcılar beklenildiği üzere istihdam yaratacak yatırımlara yönelmemiş, makine-teçhizat yatırımına ağırlık vermeleri sebebiyle

kadın istihdamında bir artış yaşanmadığı gibi birçok kadın otomasyon sebebiyle istihdam dışı bırakılmıştır (Ecevit vd., 2008: 168-169).

2.5.1.2. Toplumsal Cinsiyet¹¹ Temelli Sorunlar

Cinsiyet temelli bakış açısının beraberinde getirdiği sorunlar toplumun kadına karşı yüklemiş olduğu cinsiyetçi bakış açısına içkindir. Toplum tarafından kadına yüklenen cinsiyetçi roller ve görevler bağlamında kadının öncelikli görevleri şu şekilde sıralanır: ev içerisindeki düzenin gerçekleştirilmesinden sorumlu olma (“evi çekip çevirmek”), kocasıyla ilgilenmesi ve kocasına karşı “kadınlık görevleri”nin yerine getirilmesi, çocuk doğurması ve bakımından sorumlu olmasıdır. Kadına biçilen bu görevler onların işgücü piyasalarına katılımını sınırlamakta ve işgücü piyasasına dahil olduklarında da emeğin ücretlendirilmesinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Tarihsel akışta biyolojik farklılıklarından dolayı kadına dair bu yöndeki bakış Sanayi Devrimi sonrasında toplumsal işgücüne katılımda kadın emeğinin yadsınamaz hale dönüşümüyle değişmeye başlamıştır. Ancak işgücü piyasalarında kadınların emeği değerlendirilirken yine cinsiyetçi bakış açısından uzaklaşılamamış, kadınlar piyasalarda düşük ücretli ve daha az sorumluluk gerektiren ikincil işlerle istihdam edilmişlerdir. Ataerki, işgücü piyasalarında iş tanımlarında da etkili olmuş, “erkek işi” ve “kadın işi” kavramları ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda kadın emeği hizmet sektöründeki belirli işlerde değerlendirilmiş, hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik gibi işler kadınların yapabileceği işler olarak kabul görmüştür (DPT, 1994: 14).

Sosyoekonomik veriler incelendiğinde işgücü piyasalarında kadınlara dair belirli bazı ortak özelliklerden söz edilebilmektedir. Bunlar: piyasa içerisinde daha az ücret ödenen ve ikincil işlerde kadınların daha fazla istihdam edilmesi, ortaya konulan emeğin sadece bir bölümü için ücret ödenmesi, ortaya konulan emek aynı olmasına rağmen erkeklere göre daha düşük ücret almalarıdır (Mansur ve Demirel 1999: 16).

Kadınlar işgücüne dahil olduğunda ataerkin ona yüklediği sorumlulukları aksatmaması beklenir. Yukarıda da değinilen “kadınlık görevleri”ne ek olarak, ev içi üretimin sürdürülmesi, hasta ve yaşlı bakımları da yine bu görevler arasında tanımlanır. Bunlara ataerki toplumun kadından beklentileri ve kültürel değer yargıları da eklenir. Bunlar ise;

¹¹ Toplumsal Cinsiyet: Toplum tarafından kadın ve erkeğe biçilen sorumluluklar, roller, ödevler ve toplumun her iki cinsiyet için de bu yöndeki beklentileridir. Cinsiyet; bireylerin genetik, biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin kadın ve erkek olarak doğal bir sınıflandırılması iken toplumsal cinsiyet; sosyal olarak inşa edilmiş ve kültür tarafından belirlenmiştir (Ecevit, 2010: 4).

eve yakın bir işte çalışma, erkeklerin yoğun olduğu işkollarında çalışmama, uzun çalışma saatlerini kabul etmeyerek kısa süreli çalışmalara yönelme, çalışma faaliyetini evlenene kadar sürdürme ve eğer sürekli hale gelirse kendisinden beklenen sorumlulukların aksatılmamasıdır. Bu nedenledir ki kadınlar işgücü piyasalarında aktif rol alma çaba ve arzusu içerisinde olmalarına rağmen kısıtlı alanlarında çalışma faaliyetlerini gerçekleştirebilirler. Eğer kadına yüklenen bu sorumluklar toplumsal paylaşıma dönüştürülürse kadınlar toplumsal hayat içerisinde daha fazla yer bulacak, kadın emeği işgücü piyasalarında daha eşitlikçi bir ücretlendirmeye yer edinecek ve bu bağlamda toplumsal barışa katkı sağlanmasında önemli bir yol alınacaktır (Ecevit, 2010: 10-11).

Belirli çalışma alanlarında kadınların istihdam edilmesinin engellenmesi de kadın emeğinin işgücüne katılımında uygulanan ayrımcılığa bir diğer örnektir. Makine ve kimya teknolojilerinin ağırlıkla kullanıldığı sektörler bu ayrımcılığın en çok görüldüğü yerlerdir (Sarieroğlu, 2011: 46).

Bu sorunlar ile birlikte bireysel ve toplumsal iletişimde eril-egemen kabul görmesi ve yaygınlığı da ataerkinin kadınların çalışma hayatına girişlerini etkileyen bir diğer değişkendir. Kadını çalışma hayatından uzaklaştıran düşünce yapısının birer tezahürü olan, kadın ve erkek tarafından kabul edilip içselleştirilen ve her iki cinsiyet üzerinde toplumsal baskı oluşturan “kadının yeri evidir”, “erkek adam karısını çalıştırmaz” gibi sorgulama ve eleştirel bakış açısından uzak dilsel ifadeler bu duruma örnek teşkil eder (Karabıyık, 2012: 231).

2.5.1.3. Üst Yönetim Kademesine Geçememe Sorunu

2.5.1.3.1. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu, çalıştıkları işyerlerinde erkeklerle aynı ölçüde emek faktörünü ortaya koyan kadınların müdür, genel müdür vb. pozisyonlara yükselecekleri zaman bu görevlerin verilmesinde erkeklere ayrıcalık tanınması, bu pozisyonların görülebilir ancak erişilemez olmalarının cam tavan metaforuyla betimlendiği bir sendrom olarak literatürde yer alır. Bu sebeple kadınlar; erkeklere göre daha fazla çalışmakta, kariyer hedefleri için erkek gibi davranmak zorunda bırakılmakta yani diğer bir deyişle erkeksi bir çalışma biçimini benimsemeye zorlanmaktadır. Kadınların istedikleri konumlara gelememesi; kadınların kendi kendilerine koydukları engeller ve dışsal ya da çevresel engeller olarak iki sınıfa ayrılır. Aile yaşamına zarar geleceği kaygısı, yükselememe korkusunu içselleştirip çalışma hayatında ilerleme kaydetmedeki isteksizlik ve beraberinde getirdiği

özgün eksikliği, çalışma hayatında hemcinslerinin rakip olarak görülmesi kadınların kendi kendine koyduğu engelleri ifade etmekteyken; ataerkiyle şekillenen erkek yöneticilerin kadınlara yönelik, daha az becerikli olma, liderlik vasfından yoksun olma ve başarılı olma ihtimallerinin daha az olduğu yönündeki önyargıları dışsal ya da çevresel engelleri tanımlar (Narin, Maşrap ve Gürol, 2006: 75).

Genellikle yönetim kademelerinin çoğunda kadınların olduğu ve çoğunlukla kadınların istihdam edildiği sektörler içerisinde bile erkeklerin kadınlara göre daha yüksek oranlara üst kademelere geçiş yaptığı görülebilmektedir (Öğüt, 2006: 1). Daha fazla sorumluluk alan kadının aile hayatındaki sorumlulukları yeterince yerine getiremeyeceği için iş hayatında aksaklıklar yaşanacağı düşüncesinin yerleşikliği bu durumun yaşanmasına sebep olmaktadır.

2.5.1.3.2. Kraliçe Arı Sendromu

Sadece ataerkinin beraberinde getirdiği sorunlar bağlamında kadınların işgücü piyasalarında yetersiz seviyede istihdam edilmelerini açıklamak eksik bir tutumdur. Erkeklerin kadınlar üzerinde baskı kurması sonucu kadınların kariyer odaklı yükselişleri, yönetici olmaları engellendiği gibi kendi yükselişlerinin engelleneceği kaygısıyla kıskanma ve çekememe gibi duygusal yaklaşımlara içkin eylemlerde bulunan kadınlar da bu baskıyı hemcinsleri üzerinde kurarlar. Bu durum literatürde kraliçe arı sendromu olarak tanımlanmıştır (Örtücü vd, 2007: 133).

2.5.1.4. Mobbing (Bezdiri)¹² ve Cinsel Taciz¹³ Sebebiyle Yaşanan Sorunlar

Çalışma ortamında yüksek ihtimalle mobbinge maruz kalma faktörleri şu şekilde sıralanır: erkeklerin çoğunlukta olduğu bir ortamda yalnız bir kadın çalışan olmak ya da diğer cins için gerçekleşen tam tersi durum, imrenilen bir kariyer ve fiziksel özelliklere, güzelliğe sahip olma durumu, farklı dine, dile ve kültüre sahip olmak, farklı dillerin konuşulduğu bir ortamda çalışıyor olmak. Mobbing davranışları ise; ortaya konulan emeğin sürekli eleştiriye maruz kalması, kişinin dini ve siyasi görüşleriyle birlikte kültürel yaşantısına içkin davranış biçimlerinin sürekli alay konusu yapılması, kişinin bulunduğu ortamda yok sayılması, orada yokmuş gibi kişiye yansıtılan davranışlar,

¹² Bezdiri: TDK'ye göre mobbing kavramının Türkçe karşılığı olan bezdiri; önceden hedef alınan bir bireyi yıldırma, dışlama, gözden düşürme ve huzursuz etme amaçlarıyla toplumsal alanlarda, iş yerlerinde ya da okullarda kişi tarafından ortaya konan çalışmaların sistemli bir şekilde engellenmesidir.

¹³ Cinsel Taciz: Bireye karşı kendi arzu ve rızası dışında gerçekleştirilen genel ahlaki anlayışa aykırı ve sarkıntılık içerikli sözlü ya da fiziksel davranışların tümüdür (Türker, 1997).

kişinin becerileri dışındaki işlerde görevlendirilmesi ve bu görevlerden geri çekilmesi, cinsel imalar ve cinsel tacizdir (Çobanoğlu, 2005: 24-25).

Cinsel tacize maruz bırakılmak için diğer kişiler tarafından bir potansiyel olarak görülmek, algılanmak ve cinsel tacizin gerçekleşme ihtimalinin bulunduğu bir ortamda çalışıyor olmak da bir çeşit mobbing sayılır. Çalışma hayatında kadınların cinsel tacize maruz kalmalarının garipsenmediği ve normal karşılaştığı bir toplum yapısı içerisinde kadınlar, öğrenilmiş çaresizlik sebebiyle yaşadıkları cinsel taciz karşısında tepki verememekte ve hatta tepki vermelerinin bir sonucu olarak iş hayatının dışına itilecekleri kaygısını içselleştirirler.

2.5.1.5. Ücretsiz Aile İşçiliğinin Beraberinde Getirdiği Sorunlar

Kadınlar, ücretli iş gücü piyasalarına katılımı birlikte ev içi emeğin üretimi sonucuyla ortaya konulan değerle de ekonomiye katkıda bulunur ancak bu katkı ekonomi dışı değer olarak kabul edilir. Ev içi emek; kadın taraftan ailenin ihtiyaçları doğrultusunda çocuk, hasta ve yaşlı bakımı, çamaşır ve bulaşık yıkama, yemek pişirme gibi faaliyetlerden oluşur. Ücretlendirme dışında tutulan bu emeğin ekonomiye katkılarının hesaplanması konusunda sorunlar yaşanmaktadır (Karabıyık, 2012: 242).

Gelişen teknoloji ve kırdan kente göçün sonucu olarak tarım sektöründe istihdam edilen iş gücünün sanayi ve hizmet sektöründe istihdam edilmesinin bir sonucu olarak gelişmiş ülkelerde özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta olan kadınlar “ev hanımı” ya da “ev kadını” başlıkları altında sınıflandırılmıştır. Aynı zamanda, iş gücüne dahil olan kadınların çoğunun da düşük seviyede ücret ödenen işlerde görevlendirildiği ya da kayıt dışı istihdam edildiği görülmektedir (DİSK, 2003: 14-17).

Teknolojik ilerleme ve devinim, beraberinde insanları bu gelişmelerin yaşandığı yerlerde çalışıyor olmaya ve yaşamaya yöneltmiştir. Bu sebeple kırdan kente yapılan göçler, kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe istihdam edilen kadınların hizmet ya da sanayi sektörü içerisinde kayıt dışı, daha ucuz ücretler ve ikincil işlerde istihdam edilmesine ya da “ev hanımı” adıyla ücretsiz ev işçiliğinin sürdürülmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır (DİSK, 2003: 14-17).

2.5.1.6. Ücret Eşitsizliği Sorunu

Kadın emeğinin çalışma hayatı içerisinde değerlendirilmesi Sanayi Devrimi sonrası yapılan uygulamalarla gerçekleştirilmiştir. Ücret eşitsizliğinin giderilmesine dair

düzenlemeler ilk olarak bu süreçte uygulanmaya başlanmıştır ancak günümüze kadar olan süreçte eşitsizlik hali sürmektedir (Aytaç vd, 2002: 30).

Kamu faaliyet alanlarında istihdam edilen kadınların emeğinin ücretlendirilmesi özel sektör faaliyet alanlarına kıyasla dahil adil bir biçimde gerçekleşmektedir. Özel sektör faaliyet alanlarında ise aynı emek ve çabayı ortaya koyan kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedir. Bu durum, kadınların çalışma hayatına katılma isteklerinde negatif yönde rol oynar (Ecevit, 2009: 178; Erkek ve Karagöz, 2009: 15-16).

Erkeklere göre kadınların daha düşük ücretlerle çalışmasının altında birçok faktör bulunmaktadır. Bununla birlikte kadınların belirli çalışma alanlarında diğer alanlara göre daha fazla istihdam edildikleri de görülmektedir. Bu durumun sebeplerinden biri, bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte bazı mesleklerin çalışma hayatı içerisindeki öneminin azalmasıdır. Bu sebeple emek yoğun işlerde kadın istihdamının bilgi yoğun işlere göre daha fazla yığıldığı ve kadınların düşük ücretlerle çalışma hayatında yer edindikleri gözlemlenmektedir (Koray, 1993: 96).

Ücret eşitsizliğine sebep olan birçok faktör vardır. Kadın istihdamının belirli sektörlerde yoğunlaşması ücret eşitsizliğine sebebiyet verir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi sonucu çalışma hayatı içerisinde bazı mesleklerin öneminin azalması ve ikinci plana atılması, kadın istihdamının emek yoğun işler içerisinde bilgi yoğun işlere göre daha fazla birikmesi, ücret eşitsizliğinin etmenlerinden biri olarak açıklanır (Koray, 1992: 96).

Bir diğer etmen ise küreselleşmenin yükselişi sürecinin bir sonucu olarak kadınların kayıt dışı istihdam edilmeleri ve düşük ücrete razı gelmeleridir. Ülkelerdeki işsizlik oranlarının yüksekliği, kadınların eğitim seviyelerinin erkeklere göre daha düşük oranlarda seyretmesi bu durumun başlıca sebepleri arasındadır (Aytaç vd., 2002: 30). Ücretlerin düşük seviyelerde olması sadece parasal karşılık olarak ele alınmamalıdır. Sosyal güvenceden mahrum bir şekilde istihdam edilen kadınlar diğer çalışanlara göre; yemek ücreti, yol ücreti, servis kullanımı vb. gibi hizmetlerden de faydalanamazlar. Bununla beraber çocuk bakımı ve kreş hizmetlerinden faydalanamıyor oluşları da kadınların istihdama katılımlarında engelleyici bir faktördür (KEİG, 2013: 17-17-8).

Toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği sorumluluklar da kadınların işgücü piyasalarına katılım göstermelerinde etkilidir. Eğer kadın işgücü piyasalarına dahil olmak istiyorsa kendisi tarafından gerçekleştirilen ev içi hizmetleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi

faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ücret karşılığında başka bir çalışana devredilmelidir. Bu bağlamda rezervasyon ücreti¹⁴ kadınların işgücü piyasalarına katılmalarına etki eder.

İşgücü piyasalarına katılımı elde edecekleri ücretlerin rezervasyon ücretinden düşük olduğu durumlarda kadınlar işgücü piyasalarına dahil olma isteğinde bulunmazlar. Aynı zamanda çalışmakta olan kadınların istihdamdan kopuşlarında da bu etken önemli bir yer tutar (Erol, 2015: 8-9).

2.5.1.7. Sosyal Haklara Erişim Eşitsizliği Sorunu

Sosyal güvenliğe erişim, sendika kurma, sendika üyesi olma ve beraberinde getirdiği faaliyet hakları İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'yle her halk ve ulusun her bir bireyi için tanımlanmıştır. Çalışmanın bu bölümünde sosyal haklara erişim eşitsizliği “sendikal hakların kullanımdaki eşitsizlik” ve “sosyal güvenlik haklarının kullanımındaki eşitsizlik” başlıklarıyla incelenecektir.

2.5.1.7.1. Sendikal Hakların Kullanımındaki Eşitsizlik Sorunu

Toplumsal cinsiyetin çalışma hayatına yansımaları kadınların bu haklara erişimini erkeklere göre daha kısıtlı kılar. Tarihsel süreç retrospektif olarak incelendiğinde, sıklıkla erkeklerin yoğun istihdam edildiği sektörlerde sendikal kurulmuş ve sendikal faaliyetler ataerki bir tutumla süregelmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

Kurulan ilk sendikalar erkeklerin yoğunlukla çalıştığı gemi inşa, demir-çelik ve maden sektörlerindedir (Aytaç vd., 2002: 31). II. Dünya Savaşı sonrası kadınların çalışma hayatına artan katılımı sendika üyesi kadın sayılarının artmasına da olumlu etki etmiştir. Ancak sendika üyeliklerindeki bu artış kadınların bu yöndeki haklarını etkili kullanabildikleri anlamına gelmemektedir. Çünkü, toplumsal cinsiyetin ev içi hizmet üretimiyle kadına yüklediği sorumluluk bu yöndeki faaliyetlere aktif katılım için gerekli zamanı kadınların yaratmasına engel olmakta, yönetim kademelerinde bulunan kadınların ise hem ataerkinin hem de işverenin uyguladığı baskıcı yöntemlerle birlikte bir savaşım içinde olmaları sorununu meydana getirmektedir (Toksöz, 2002: 453-454).

¹⁴ Rezervasyon Ücreti: İşgücü piyasalarına dahil olma isteğindeki bireylere iş teklifi yapıldığında, çalışan adayları bu yönde fayda-maliyet analizi gerçekleştirirler. İş teklifinin faydası elde edilecek ücret ya da maaş olarak hesaplanırken, iş teklifinin maliyeti ise çalışmıyor olmanın ya da evde bulunmayla gerçekleştirilen üretim faaliyetlerinin getirisinden vazgeçilmesi durumudur. İş teklifinin reddedilmesi durumunda ortaya çıkacak olan kişinin yararlanacağı fayda, iş teklifinin kabulünün fırsat maliyeti olarak adlandırılır ve kadınlar için ev içi emeğin gerçekleştirilmesinin ekonomik değeri bunlardan biridir. Rezervasyon ücreti bu bağlamda, iş teklifinin kabul edilmesiyle elde edilecek en düşük faydanın (ücret ya da maaş), istihdam edilme durumunda oluşacak olan fırsat maliyetine eşit olduğu durumdur (Gürsel ve Darbaz, 2009: 3).

2.5.1.7.2. Sosyal Güvenlik Haklarının Kullanımındaki Eşitsizlik Sorunu

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin yürütülmesi sosyal güvenlik haklarının kullanımındaki eşitsizlik sorununu ortaya çıkarmıştır.

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin sürdürülmesindeki amaç istihdamın beraberinde getirdiği mali yükümlülüklerden kaçınmak ve elde edilen gelirin kayıt altına alınmasını önlemektedir. Çalışanlar kayıt dışı istihdam edildiklerinde sosyal güvenlik kamu kurum ve kuruluşlarına ücret ve gün bazında çalışma faaliyeti ya hiç bildirilmez ya da eksik bildirilir. Bu durumun bir sonucu olarak çalışanlar sosyal güvenlik haklarından emeklerinin tam karşılığı alacak şekilde faydalanamazlar ya da bu haklarını hiç kullanamazlar (SGK). Türkiye’de Temmuz 2019 itibariyle kayıt dışılık %36 seviyesindedir (TÜİK, 2019).

Kısıtlı zamanları sebebiyle kadınlar genellikle kısmi zamanlı işlerde istihdam edilmektedir. Kayıt dışı istihdam içerisinde kadınların sayısı gün geçtikçe azalmaktadır ancak hala istihdam içerisinde yer alan kadınların yarısından fazlası kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Örneğin, sanayi sektöründen alınan işlerin hane içerisinde ev içi emeğin üretimiyle gerçekleştirilmesi (örgü, dantel, dikiş vb. işler) ve ev içi emeğiyle ortaya konulan üretimin bir uzantısı olan işgücü faaliyetleri, ilerleyen süreçte nitelikli büyüme yaratarak gelir getiren bir işe dönüşür ve yeni çalışan istihdamına ihtiyaç duyulur. Bu faaliyetlerin kayıt dışı yürütülmesi hem kadınların ücret gelirlerinde emeklerinin karşılığını alamamalarına hem de sosyal güvenlik haklarını kullanamamalarına sebebiyet verir (Erol, 2015: 10-12).

2.5.1.8. Eğitim Eşitsizliği Sorunu

Kadınların istihdama katılımlarını belirleyen bir unsur da eğitimidir. Eğitim seviyesi yüksek kadınların diğer kadınlara oranla istihdama katılma isteklerinin daha fazla olduğu, bilgi yoğun sektörlerde daha iyi iş ve ücretlerle çalıştıkları bilinmektedir. Eğitim seviyesi düşük kadınlar ise emek yoğun sektörlerde ve düşük ücretlerle istihdam edilmektedir. Aynı zamanda kayıt dışı çalışma ve sosyal güvenlik haklarından mahrumiyeti de beraberinde getiren bu durum, kadınların istihdama katılımlarında isteksiz davranmalarına da yol açar. Eğitim seviyesi arttıkça kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer alırlar, daha iyi iş ve ücretlerle istihdam edilirler. Toplumsal cinsiyetin kadın-erkek fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesi sürecindeki yansımaları da kadınların erkeklere göre daha düşük seviyelerde eğitime erişimine ve sonuç olarak da erkeklere göre emek yoğun işlerde daha fazla çalışmalarına ya da hiç çalışmıyor olmalarına sebebiyet verir (Erol,

2015: 9; Sarı, 2017: 1191-1992; Sarıeroğlu, 2011: 46). Bu durum kadın-erkek fırsat eşitliğinin yaratılamaması işgücü piyasalarında beşerî sermaye faktörünün farklılık göstermesine yol açar. Eğitim alanında yaratılamayan eşitlik, işgücü piyasalarında olduğu gibi toplumsal hayatta da her alanda kadınların bir adım geride olmaları sonucunu doğurur (Çakır, 2008: 42).

Evli kadınların istihdamda kalma ya da istihdamdan ayrılma durumlarının da eğitim seviyeleriyle ilişkili olduğu açıklanır. Ev içi hizmetlerinin gerçekleştirilmesi, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı konularında evli olan kadın eğer eşine göre daha düşük eğitim seviyesindeyse ve eşi de eğitim seviyesine göre iyi bir ücretle nitelik gerektiren bir işte istihdam ediliyorsa kadın, ev içi hizmetleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakımını gerçekleştirmek amacıyla istihdamdan ayrılmaktadır (Ecevit, 2010: 10-11).

2.5.1.9. Enformel Kesim¹⁵ İçerisinde Gerçekleşen Kadın İstihdamının Beraberinde Getirdiği Sorunlar

Formel işgücü piyasasına göre çalışma hayatının çok gerisinde olan enformel işgücü piyasasında ücretler formel işgücü piyasasına bağlı olarak değişmektedir. Düşük ücret faktörüyle birlikte çalışanlar sosyal haklardan da faydalanamazlar (Erdut, 2005: 13).

Eğitim seviyelerinin düşük olması sebebiyle formel işgücü piyasalarında istihdam edilemeyen kadınların enformel işgücü piyasalarında istihdama dahil olurlar. Bununla birlikte; mesleki eğitim seviyesindeki yetersizlik, iş üzerine uzmanlaşma ve becerilerinin artırılması fırsatlarından yoksunluk, istihdama katılma noktasında kocalarının ya da aile büyüklerinin onayına ihtiyaç duyma, ev içi hizmetleriyle beraber bakım hizmetlerinin kadınlara yüklediği sorumlulukların beraberinde getirdiği kısır döngü de ev eksenli bir çalışma biçimini gerçekleştirmek gayesiyle enformel sektöre yönelmelerinin sebeplerindendir (Ecevit, 2000: 162).

¹⁵ Enformel Kesim, Enformel Sektör, Enformel İşgücü Piyasası Kavramları: Enformel kesim; üretim işlerini kendi başına yürüten kesimle, işverenler ve küçük ölçekli üreticilerin tümel ele alındığı, gelişmekte olan ülkeler içerisinde geleneksel tarım sektörü ve modern sanayi sektörü arasında sıkışan kesimin adıdır (Ergüder, 2006: 11). Enformel sektör, formel istihdamdan dışlanan işgücü fazlasının gerçekleştirdiği geçimlik üretim faaliyetlerinin hukuki çerçeve dışında kalmasıyla tanım bulur. Enformel işgücü piyasası ise formel işgücü piyasası içerisinde iş bulamayan kesimin genellikle hizmetler sektörü içerisinde sürekli istihdam edilemiyor oluşu sonucu formel işgücü piyasası dışında kalan çalışanların niteliksiz ve gündelik işlerde çalışarak gelir elde ettikleri piyasadır (Erdut, 2005: 12).

2.5.2. Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

2.5.2.1. Hane İçerisinde Gerçekleştirilen Kadın İşgücünün Neden Olduğu Sorunlar

Çalışma hayatında katılmak isteyen kadınları toplumsal cinsiyet tarafından kendilerine yüklenen ev içi emeği ve bakım emeği sorumluluklarının etkilediği bilinmektedir (Ecevit vd, 2008: 157).

Ataerki ve toplumsal cinsiyetin temel ve öncelikli görev olarak kadına biçtiği rol annelik ve çocuk bakımının kendisi tarafından gerçekleştirilmesidir. Bununla beraber yaşlı ve hasta bakımı sorumluluğu da kadınların görevi olarak algılanır. Bu bağlamda, bakım sorumluluğunun kadınlar tarafından birincil vazife olarak kabul edilmesi onların çalışma hayatına katılımlarında sorun teşkil eder. Kadınlar bakımı hizmetlerini yakınlarına devrederek, bir çalışanla anlaşarak ya da kreş, bakımevi gibi kurumlar aracılığıyla bu soruna çözüm aramaya çalışırlar. Ancak her hal ve şartta yakınlarını bu yönde ikna edememeleri, kişilerin bu yönde isteksiz olması, ülkede yeterli kreş ve bakım evi olmaması, bakım ücretlerinin uygun seviyelerde olmaması, devletin ve işverenlerin bu yönde sorumluluklarını yerine getirmemesi, aile içerisinde görev dağılımının gerçekleştirilmemesiyle erkeklerin bu konuda sorumluluk üstlenmekten uzak davranışlar sergilemesi (toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği bir sonuç olarak) kadınların çalışma hayatına girişlerine engel olur (Kızılgöl, 2012: 92).

2.5.2.2. Çalışma Hayatı ve Aile Hayatının Uyumsuzluğunun Neden Olduğu Sorunlar

Toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği sorumlulukların aile hayatı ve çalışma hayatı içerisinde ayrı ayrı kadına uygun görülen davranış biçimlerinin bir özne tarafından tecrübe edilmesi noktasında kadınların yaşadığı sorunlar beraberinde adı geçen uyumsuzluğu yaratır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238).

Çalışma hayatıyla kadının toplumsal ve bireysel kazanımları artmakla birlikte aile hayatında üstlendiği sorumlulukların sürekliliği bu uyumsuzluğun başlıca dinamiğidir. Çünkü hem aile yaşantısı içerisinde hem de çalışma hayatında üstlenilen rollerin bir arada sürdürülmeye çalışılması iki yaşantı içerisinde de kadına erkeğe göre daha fazla sorumluluk yükler (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Bu sorumluluklar sonucunda çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınlar, aile hayatındaki sorumluluklarını yerine getirmek üzere bir taraf seçmek zorunda kalır ve bu durum da

sıklıkla istihdamdan ayrılarak aile hayatının seçilmesiyle sonuçlanır. Türkiye’de yapılan araştırmalar sonucunda kadınlar ücretli işgücü piyasalarında ortalama sekiz yıl yer almaktadır ve çalışma hayatına dahil olan kadınların ortalama %50’si evlilik, hamilelik gibi sebeplerden dolayı beş yıl içerisinde istihdamdan ayrılmaktadır (Dursun ve İftar, 2014: 133).

2.5.2.3. Medeni Durumun Neden Olduğu Sorunlar

Kadınların işgücüne katılma kararı almalarını etkileyen bir diğer unsur medeni durumdur. Bekar kadınların, evli ya da boşanmış kadınlara göre işgücüne katılma olasılıkları daha yüksektir. Toplumsal cinsiyetin kadına yüklemiş olduğu bakım sorumlulukları sebebiyle evli kadınların bu görevlerini ihmal edecekleri düşünülmesi bağlamında bu duruma açıklık getirilir. Kent alanlarında yaşayan ailelerin toplam aile içi gelir seviyelerinin de bu yönde etkili olduğu düşünülmektedir. Zira, aile içi gelir seviyesinin daha yüksek olduğu kent alanlarında yaşayan kadınlar evli olmaları durumunda işgücüne katılmakta daha isteksiz davranırlar. Kır alanlarındaysa kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta olduğu bilindiğinden bu bölgelerde aile içi gelir seviyesindeki değişimlerin bir etkisi olduğu söylenemez (Kılıç ve Öztürk, 2014: 124).

2.6. Küresel Ölçekte Kadın İstihdamı

Çalışmanın bu bölümünde küresel ölçekte kadın istihdamı ve Türkiye’nin durumu incelenecektir. Küresel ölçek ele alınırken Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri ve Avrupa ülkeleri ayrı ayrı ele alınacaktır.

2.6.1. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamı

Tablo 7’de OECD ülkelerinde 2018 yılına ait 15-64 yaş aralığında bulunan kadınların istihdam oranları yer almaktadır. İzlanda %82,3 oranla kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke, Hindistan ise %20,4 oranıyla kadın istihdamının en düşük olduğu ülkedir. OECD ülkeleri ortalaması %61’dir. Türkiye ise küresel ölçekte Hindistan’dan sonra kadın istihdam oranının en düşük olduğu OECD ülkesidir.

Tablo 7:
OECD Ülkelerinde 15-64 Yaş Arası Kadın İstihdam Oranları (2018)

Ülkeler	%	Ülkeler	%	Ülkeler	%
İzlanda	82,3	Avusturya	68,6	Belçika	60,7
İsveç	76,0	Çekya	67,6	İspanya	57,8
İsviçre	75,7	Slovenya	67,5	İtalya	57,2

Tablo 7'nin Devamı

Yeni Zelanda	73,0	Portekiz	66,9	Romanya	56,2
Hollanda	72,8	İsrail	66,4	Hırvatistan	55,9
Danimarka	72,7	Rusya	66,1	Kolombiya	54,6
Norveç	72,7	ABD	65,5	Şili	53,2
Almanya	72,1	Kıbrıs	64,2	Brezilya	52,5
Litvanya	71,6	Bulgaristan	63,9	İtalya	49,5
Estonya	71,4	Lüksemburg	63,4	Kosta Rika	46,6
Kanada	71,0	İrlanda	63,4	Meksika	45,6
Finlandiya	70,6	Fransa	62,5	Yunanistan	45,3
Birleşik Krallık	70,5	Macaristan	62,3	Makedonya	41,7
Letonya	70,1	Slovakya	61,2	Güney Afrika Cumhuriyeti	37,6
Japonya	69,6	Polonya	60,8	Türkiye	32,9
Avustralya	69,2	Malta	60,8	Hindistan	20,4
				OECD Ülkeleri Ortalaması	61

Kaynak: OECD

2.6.2. Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdamı

Tablo 9'da Avrupa ölçeğinde kadın istihdam oranları yer almaktadır. Avrupa ülkeleri ele alınırken Avrupa Birliği (AB)'ne üye 28 ülke, Avrupa Ekonomik Alanı (EEA) ülkeleri, Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) ülkeleri ve aday ülkeler bir arada değerlendirilmiştir. Tablo 9'da AB-28 ülkeleri dışındaki ülkelerin isimleri sahip oldukları statüler ile beraber yer almaktadır.

Tablo 8:
Avrupa Ülkelerinde 15-64 Yaş Arası Kadın İstihdamı Oranı (2018)

Ülkeler	%	Ülkeler	%
AB-28 Ülkeleri Ortalaması	64,1	Malta	63,6
İsveç	75,4	Macaristan	63,0
Hollanda	74,1	Fransa	62,4
Almanya	72,8	Slovakya	62,4
Litvanya	72,5	Belçika	61,7
Danimarka	72,0	Polonya	61,1
Estonya	71,9	İspanya	57,9
Finlandiya	71,8	Hırvatistan	57,1
Birleşik Krallık	71,1	Romanya	56,8
Letonya	70,7	İtalya	50,1
Avusturya	69,2	Yunanistan	47,3
Slovenya	68,6	İzlanda (EEA ve EFTA)	81,9
Çekya	68,1	İsviçre (EFTA)	76,3
Portekiz	67,6	Norveç (EEA ve EFTA)	73,1
Bulgaristan	66,0	Sırbistan (Aday Ülke)	54,3

Tablo 8'in Devamı

Kıbrıs	65,2	Karadağ (Aday Ülke)	49,7
İrlanda	64,2	Makedonya (Aday Ülke)	44,7
Lüksemburg	63,6	Türkiye (Aday Ülke)	32,2

Kaynak: EUROSTAT

Avrupa ülkeleri içerisinde 2019 yılı 15-64 yaş aralığında en yüksek kadın istihdam oranına sahip ülke %81,9 ile İzlanda'dır. İzlanda aynı zamanda EEA ve EFTA ülkeleri içerisinde de kadın istihdamı konusunda lider konumdadır. AB üye ülkeleri içerisinde ise en yüksek kadın istihdam oranı %75,4 ile İsveç'te, en düşük kadın istihdamı oranı ise %47,3 ile Yunanistan'dadır. AB üyesi ülkelerin kadın istihdamı ortalama ise %64,1 seviyesindedir. Türkiye %32,2 kadın istihdam oranıyla Avrupa ülkeleri içerisinde son sırada yer almaktayken aynı zamanda tabloda yer alan aynı statüyü paylaştığı diğer üç ülkenin de gerisindedir.

2.7. Türkiye'de İstihdamın Genel Yapısı

Tablo 9'da 2018-2019 Ocak ayları arasında Türkiye'deki mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 9:
Türkiye'de Ocak 2018-Ocak 2019 Tarihleri Arası Mevsim Etkisinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (Bin Kişi ve %)

	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
15 ve Daha Yukarı Yaşta Kiler (Bin Kişi)						
Nüfus	60 360	61 017	29 893	30 152	30 467	30 865
İşgücü	31 438	31 825	21 328	21 450	10 110	10 375
İstihdam	28 029	27 157	19 277	18 496	8 752	8 661
Tarım	4 963	4 618	2 848	2 698	2 115	1 920
Tarım Dışı	23 066	22 540	16 429	15 799	6 637	6 741
İşsiz	3 409	4 668	2 051	2 954	1 357	1 714
İşgücüne Dahil Olmayanlar	28 922	29 192	8 565	8 702	20 357	20 490
(%)						
İşgücüne Katılma Oranı	52,1	52,2	71,3	71,1	33,2	33,6
İstihdam Oranı	46,4	44,5	64,5	61,3	28,7	28,1
İşsizlik Oranı	10,8	14,7	9,6	13,8	13,4	16,5
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,7	16,8	10,9	15,3	16,9	20
15-64 Yaş Grubu (%)						
İşgücüne Katılma Oranı	57,2	57,6	77	77,2	37,2	37,9
İstihdam Oranı	50,9	49	69,4	66,3	32,1	31,5
İşsizlik Oranı	11,1	15,5	9,8	14,1	13,7	16,8

Tablo 9'un Devamı

Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,8	16,9	17,4	25,4	24,5	29,1
Genç Nüfus (15-24 Yaş) (%)¹⁶						
İşsizlik Oranı	19,9	26,7	17,4	25,4	24,5	29,1
Ne eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı	23,1	25,5	14,2	18,3	32,3	32,8

Kaynak: TÜİK, 2019a

Türkiye’de 15 yaş üzeri toplam nüfus 2019 Ocak ayı içerisinde altmış milyon 360 bin kişidir. Nüfusun içerisinde kadın ve erkeklerin oranı hemen hemen aynı olmakla birlikte kadın nüfusu daha fazladır. Nüfus içerisinde otuz bir milyon 825 bin kişi işgücüne katılmakta, bunların yirmi bir milyon 450 binini erkekler oluştururken kadınların sayısı daha düşük gerçekleşerek 10 milyon 375 bindir. İstihdam edilenler toplamda yirmi yedi milyon 157 bin kişidir ve bunların 4 milyon 618 bini tarımda, yirmi iki milyon 540 bini tarım dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. Erkekler için incelendiğinde 2 milyon 698 bin kişi tarımda istihdam edilirken, on beş milyon 799 bin kişi tarım dışı istihdam edilmekte, toplam istihdam edilen erkek nüfusu ise yirmi yedi milyon 157 bin olarak gerçekleşmiştir. Kadınlar için incelendiğinde 6 milyon 741 bin kişi tarımda istihdam edilirken 1 milyon 920 bin kişi tarım dışı sektörlerde istihdam edilmekte, toplam istihdam ise kadınlar için 8 milyon 661 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Ocak 2019 itibariyle Türkiye’de 4 milyon 668 bin kişi işsizdir, bunların 2 milyon 954 bini erkeklerden oluşurken kadın işsiz sayısı 1 milyon 714 bindir. Toplam yirmi dokuz milyon 192 bin kişi işgücüne dahil olmazken, bunların 8 milyon 702 bini erkek yirmi milyon 490 bini kadındır.

İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,1 ve kadınlarda ise %33,6 oranında gerçekleşerek tüm nüfus içerisinde %52,2 seviyesindedir. İstihdam oranı erkeklerde %61,3, kadınlarda %28,1 oranında gerçekleşerek toplam nüfus içerisindeki oranı %44,5’tir. İşsizlik oranı toplam nüfus içerisinde %14,7 seviyesinde gerçekleşmiş olup erkeklerde %13,8 kadınlardaysa %16,5 seviyesindedir. Tarım dışı işsizlik erkeklerde %15,3 seviyesinde, kadınlarda %20 seviyesinde toplamdaysa %16,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Çalışma çağındaki 15-64 yaş grubu içerisinde işgücüne katılma oranı %57,6’dır. Erkeklerde bu oran %77,2 iken kadınlarda %37,9’dur. Bu yaş grubu içerisinde istihdam

¹⁶ Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin toplam genç nüfusu içindeki oranıdır (TÜİK)

oranı erkeklerde %66,3 seviyesinde, kadınlardaysa %31,5 seviyesindedir ve toplamda %49 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranının %15 seviyesinde olduğu bu yaş grubunda, erkeklerin işsizlik oranı %14,1 iken kadınların işsizlik oranı %16,8'dir. Toplamda %16,9 seviyesinde gerçekleşen tarım dışı işsizlik, erkeklerde %15,4 kadınlardaysa %20,1'dir.

15-24 yaş arası genç nüfus içerisinde işsizlik oranı %26,7'dir. Genç erkeklerin işsizlik oranı %25,4, genç kadınların işsizlik oranı ise %29,1'dir. Genç nüfus içerisinde ne eğitimde ne istihdam olanların oranı %25,5 iken erkeklerde bu oran %18,3 seviyesinde, kadınlardaysa %32,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

2.7.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de kadın istihdamı tarihsel süreci ve yapısıyla ayrı ayrı ele alınacaktır.

2.7.1.1. Tarihsel Süreç

Savaş durumlarında erkeklerden boşalan işgücünün kadınlar tarafından doldurulması süreci Türkiye’de, Osmanlı İmparatorluğu döneminde Balkan Savaşları ve hemen ardından gerçekleşen Birinci Dünya Savaşı dönemlerinde başlamıştır. Genç T.C.’nin kurulması öncesi yaşanan Kurtuluş Savaşı sırasında da kadınların işgücüne katılımının arttığı gözlemlenir. İkinci Dünya Savaşı süreciyle birlikte kadınlar tekrar geleneksel rollerin getirisi olan ev içi ve çevresindeki çalışma ortamlarına geri dönmeye başlamışlardır (Mardin vd., 2000: 14).

Türkiye’de 1950’li yıllara kadar olan süreçte genellikle tarım sektöründe gerçekleşen kadın istihdamının tarım dışı sektörlerde ilerleyişi ise kırdan kente göçün başlaması ve geleneksel aile yaşantısının kent yaşantısına uyum sağlama çabasıyla değişip dönüşmesi sonucu gerçekleşmiştir (Koray vd., 1999: 17). Bu yıllarda hizmetler sektörünün doğuşu, sonraki yıllarda şekillenmesi ve daha da ön plana çıkması her ne kadar erkekler kadar olmasa da kadınların sektör içerisinde yer edinmeye başlamalarını ve gerçek anlamda çalışma hayatı içerisinde bulunmalarını sağlamıştır. Kent yaşamı içerisinde daha fazla yer alan kadınlar eğitime de daha fazla katılım göstererek hizmet sektörleriyle birlikte diğer sektörlerde de çalışmaya başlamışlardır. Ancak, toplumsal cinsiyetin beraberinde getirdiği roller sonucu kadınlara yüklenen bakım hizmetleri, ev işleri gibi olumsuz sonuçlar sebebiyle kadınların işgücüne katılımları sınırlı seviyede kalmaya devam etmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

1975 yılından itibaren düşük seviyelerde ancak sürekli artan oranlarda seyreden kadınların işgücüne katılım oranları 1990 yılı sonrasında 2000’li yılların başına kadar olan süreçte sürekli düşüş trendi izlemiştir. Evlilik yaşının erken yaşlardan daha ileriki yaşlara yükselmesiyle beraber kadınların istihdam içerisinde bulundukları yaş gruplarında yaklaşık 25 yaşına kadar artış gözlemlenirken bu yaştan sonra istihdamdan kopuşlar meydana gelmektedir. Bunun sebebi de toplumsal cinsiyet bağlamında evliliğin beraberinde getirdiği sorumlulukların kadınların üzerinde yoğunlaştırılmasıdır (Berber ve Eser, 2008: 3-5). 2000’li yıllar itibariyle kadın istihdamının teşvik edilmesine yönelik Türkiye’de yasal mevzuatın bulunmasına rağmen bu durumun toplumsal yaşamda uygulamaya geçirilemeyişi de kadın istihdamının olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmuştur (Çolak ve Kılıç, 2001: 7).

2.7.1.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de kadın istihdamının durumu; eğitim, yaş grupları, sektörler, meslekler, işteki statü, medeni durum ve işgücüne dahil olamama sebepleri bağlamında ele incelenecektir.

2.7.1.2.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Yapısı

Tablo 10’da 2000-2018 yılları arasında Türkiye’deki 15 yaş ve üzeri kadınların eğitim durumuna göre istihdam oranları yer almaktadır.

Tablo 10:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın Nüfusunun Eğitim Durumu ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2018	15,5	19,1	28,5	19	27,7	33,8	59,4	28,3
2017	15,4	20,2	28	16,9	27	33,8	59,3	28,6
2016	14,7	19,8	26,9	16,6	26,6	32,9	59,3	27,8
2015	15,6	19,9	26,6	17	26	33,4	59,9	23,8
2014	15,5	19,7	25,9	19,2	25,8	32,1	60,3	20,7
2013	17	19,4	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3	18,1
2012	16,5	19,7	26,5	23,6	24,8	30,7	60,4	18
2011	16,8	20	25,6	21,4	23,8	31,3	60,1	18,2
2010	15,9	19	23,5	20	22,8	30,8	59,7	16,6
2009	14,5	17,5	21,1	18,2	22,4	29	59,3	14,7
2008	14,2	17,4	19,5	17,8	23,1	30,4	60	14,5

Tablo 10'un Devamı

2007	14,2	16,6	19,1	19,4	22,1	28,8	59,8	13,7
2006	14,5	17,2	19,5	19,2	21,5	28,6	59,9	11,6
2005	15,3	17,4	19,4	19,1	20,6	28	59,4	10,6
2004	16,3	17,4	20,1	17,1	20,1	28,9	58,3	9,4
2003	22,4	19,8	23,1	16,7	20,1	28,9	58,9	11
2002	23,8	21,7	25,2	14,9	21,7	29,7	60,9	9,7
2001	24,5	23,6	24,7	12,6	21,8	32	63,8	5,9
2000	24,7	21,2	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8	7,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013, 2014 ve Sonrası verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Türkiye’de 15 yaş ve üzeri nüfus içerisinde okuma yazma bilmeyen kadınların 2018 yılı itibariyle %15,5’i istihdam edilmektedir. 2000 yılında %24,7 oranında istihdamın gerçekleştiği bu eğitim seviyesi 2018 yılına kadar olan süreçte genellikle azalış trendiyle seyretnmiştir.

Okuma yazma bilen ancak diploması olmayan kadınların istihdam oranı 2018 yılı içerisinde %19,1’dir. 2000 yılında %21,2 oranında istihdam edilen diplomasız kadınlar için istihdam oranı en düşük yıl 2007 ve %16,6 seviyesidir.

İlkokul diploması olan kadınların istihdam oranı 2018 yılı için %28,5’tir. 2000 yılında %23,6 olan bu oranın en düşük olduğu seviye yine 2007 yılı olmak üzere %19,1’dir.

Ortaokul ya da meslek ortaokul mezunu kadınlar için istihdam oranı 2018 yılı için %19’dur. 2000 yılında %13,3 olan bu oran bir sonraki yıl en düşük seviyesi olan %12,6’ya düşmüş en yüksek seviyesini ise 2012 yılında %23,6’yla görmüştür.

Lise mezunu kadınlardaysa 2018 yılı için genel lise mezunu kadınların %27,7’si istihdam edilirken meslek lisesi mezunu kadınların %33,8’i istihdam edilmektedir. 2000 yılında %23,5 oranında gerçekleşen genel lise mezunu kadın istihdamı, en düşük 2003 ve 2004 yıllarında olmak üzere %20,1 seviyesindedir. 2000 yılında %35,6 oranında istihdam edilen meslek lisesi mezunu kadınların en düşük istihdam oranı %28 seviyesiyle 2005 yılıdır.

2018 yılında yüksekokul veya fakülte bitiren kadınların %59,4’ü istihdam edilmektedir. Bu oran 2000 yılı için %63,8 seviyesindeyken tekrar bu seviyeye hiç ulaşamayarak en düşük 2005 yılında %58,3 ile gerçekleşmiştir.

İlköğretim mezunu kadınların 2018 yılı istihdam oranı %28,3 ‘tür. 2000 yılında %7,6 ile gerçekleşen bu oran en düşük seviyesini bir sonraki yıl %5,9 olmak üzere, en yüksek seviyesini ise 2017 yılında %28,6 ile görmüştür.

2.7.1.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Yapısı

Tablo 11’de Türkiye’deki 15 yaş üzeri kadınların on bir farklı yaş grubu içerisindeki istihdam oranları yer almaktadır.

Tablo 11:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın Nüfusunun Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2018	14,2	33	39	39,6	42,4	42,5	38,9	29,5	21,9	16,9	5,3
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,4	28,3	20,9	16,1	5,8
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35	26,1	20,5	15,4	5,4
2015	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6	5,5
2014	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9	5,3
2013	13,7	30	34,3	36,4	38	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35	30,6	24	19,8	15,6	6,5
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22	18,8	14,9	5,9
2009	13,5	25,3	28,8	30	30,1	29	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
2008	13,9	25,7	28,3	28	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13	5,7
2007	13,5	25,1	27,3	27,3	28,2	26,4	22,1	18,9	15,7	13,2	5,8
2006	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	22,1	19,4	16,3	12,8	5,7
2005	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	22,7	18,9	15,9	13,1	6,5
2004	14,7	24,8	26	25,3	27	24,6	22	18,6	17,9	14,9	7,3
2003	17,4	25,7	27,9	28	29	28	26,1	23,1	22,9	19,2	10,4
2002	19,6	28,2	28,6	29,5	29,2	28,4	27,8	25	22,8	22,5	11,5
2001	19,9	28,6	28	29	28,9	28,4	26,6	25,8	22,9	19,7	12,4
2000	22	27,4	29,3	27,9	28,4	27,6	25,1	24,9	24,2	18,5	11,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013, 2014 ve Sonrası verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

2000 yılı incelendiğinde kadın istihdamının en yüksek oranda gerçekleştiği yaş %29,3 ile yirmi beş ile yirmi dokuz yaş aralığıdır. Bu dönemde genç nüfus içerisinde yirmi ile yirmi beş yaş aralığındaki kadınların %27,4’ü istihdam edilirken, on beş on dokuz yaş arası istihdam oranları %22’dir. Otuz ile kırk beş yaş arası istihdam edilen kadınların yaş gruplarına göre istihdam oranları birbirine yakın seyretmektedir. Altmış yaşına kadar yakın seviyelerde devam eden kadın istihdam oranı, bu yaştan itibaren büyük oranda düşüşler gösterir.

2018 yılında kadınlar en yoğun yirmi beş ile kırk beş yaş arasında istihdam edilmektedir. Bu yaş aralığı içerisindeki yaş gruplarına bakıldığında otuz beş ile kırk dört ve kırk ile kırk dört yaş arası kadınlar daha fazla istihdam oranlarına sahiptir. Bu oran otuz beş ile otuz dokuz yaş aralığında %42,4 iken kırk ile kırk dört yaş grubunda %42,5 ve en yüksektir. Yirmi beş ile yirmi dokuz yaş grubu için istihdam oranı %39’dur. Genç nüfus

içerisinde yirmi ile yirmi dört yaş aralığında %33' oranında gerçekleşen en yüksek yaş aralığı yirmi beş ile yirmi dokuzken, on beş ile on dokuz yaş arası bu oran %14,2'dir. Elli ile elli dört yaş grubu itibariyle yüksek oranda düşmeye başlayan kadın istihdamı 65 yaş ve üzerine kadar yüksek oranlarla düşmeye devam eder.

Yaş grupları arasında en yüksek değişimler on beş ile on dokuz yaş grubu ve kırk ile kırk dört yaş gruplarında yaşanmıştır. 2000 yılında on beş ile on dokuz yaş aralığındaki genç kadınların %22'si istihdam edilirken bu oran 2018 yılında %14,2'ye düşmüştür. Kırk ile kırk dört yaş arası kadınların %27,6'sı 2000 yılında istihdam edilirken bu oran 2018 yılı için %42,5'tir.

2.7.1.2.3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Yapısı

Tablo 12'te Türkiye'de 2000-2018 yılları arasında tarım, sanayi, hizmetler ve inşaat sektörlerindeki kadın istihdamı oranları yer almaktadır. İnşaat sektörü hariç diğer sektörlerdeki oranlar yüzdelik değeri ifade eder.

Tablo 12:
Türkiye'de 15 Yaş ve Üzeri Kadın Nüfusunun Sektörler ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (% ve ‰)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler	İnşaat (‰)
2000	60	13	26	0,006
2001	63	12	24	0,004
2002	60	13	26	0,004
2003	59	13	28	0,005
2004	51	16	33	0,005
2005	46	16	37	0,005
2006	44	16	40	0,007
2007	43	15	41	0,007
2008	42	16	42	0,008
2009	42	15	42	0,007
2010	42	16	46	0,008
2011	40	15	48	0,008
2012	37	15	50	0,008
2013	33	15	51	0,009
2014	33	17	50	0,009
2015	31	16	52	0,010
2016	28	16	55	0,010
2017	28	16	56	0,011
2018	26	15	57	0,011

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013, 2014 ve Sonrası verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Kadın istihdam oranlarının yıllar içerisindeki değişimi incelendiğinde 2000 yılında %60 oranında tarım sektöründe kadın istihdamı gerçekleşirken bu oran bir sonraki yıl %63'e çıkmış ve düşüş trendi izleyerek 2018 yılındaki %26 oranına gerilemiştir. Bu düşüş trendi

hizmetler sektöründeki 2000 yılı %26'lık seviyesinin bir sonraki yıl %24'le gerçekleşmesinden sonraki artış trendiyle 2018 yılındaki %57 seviyesine çıkması haliyle ilişkilidir. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınlar hizmetler sektöründe istihdam edilmeye başlamıştır. Sanayi sektöründe ise on sekiz yıllık süreç içerisinde kayda değer bir değişim olmamıştır. 2000 yılında %13 seviyesinde gerçekleşen sektördeki kadın istihdam oranı en düşük bir sonraki yıl %12 olmak üzere en çok 2014 yılındaki %17'lik seviyesine çıkmış ve sonraki iki yılda %16 seviyesinde devam ederek 2018 yılında %15 seviyesinde gerçekleşmiştir. İnşaat sektöründe ise kadın istihdamı bindelik değerlerle ifade edilmektedir.

2.7.1.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Medeni Duruma Göre Yapısı

Tablo 13’te Türkiye’de kadın istihdam oranları ve medeni durum yer almaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri medeni durum ölçütünde istihdam oranları verilerini 2013 yılından itibaren paylaşmadığı için bu yıldan sonrası incelenememiştir.

Tablo 13:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadınların Medeni Duruma ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi öldü
2013	30,2	28	41,3	8,5
2012	28,9	27,3	41,2	9
2011	29,1	26,1	39,8	9,5
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2009	27,6	22,1	34,2	8,4
2008	28,2	20,9	34,2	8,2
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2005	26,7	20	33,8	8,7
2004	26	20,5	32	8,6
2003	28,2	23,8	33,5	10,9
2002	30,2	25,1	31,4	11,7
2001	29,7	24,9	35,1	12,1
2000	30,6	24,4	35,8	11,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013 verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

2000 yılında en yüksek istihdam oranı %35,8 ile medeni hali boşanmış olan kadınlara aittir. Sonrasında hiç evlenmeyen kadınlar gelir ve istihdam oranı %30,6’dır. Medeni hali boşanmış ve hiç evlenmemiş olan kadınlar arasındaki yaklaşık istihdam oranı farkı kadar bir azalışla üçüncü sırada evli kadınlar yer alır. Eşi ölen kadınlar içinde istihdam oranı %11,2 seviyesindedir.

2013 yılına gelindiğindeyse medeni hali boşanmış olan kadınların istihdam oranı %41,3 seviyesine yükselmiş olduğu görülür. Hiç evlenmeyen ve evli kadınların istihdam oranları birbirine yaklaşmış, sırasıyla %30,2 ve %28 ile gerçekleşmiştir. Eşi ölen kadınların istihdam oranı ise %8,5'e düşmüştür.

2.7.1.2.5. Türkiye’de Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Yapısı

Tablo 14’te 2001-2018 yılları arası Türkiye’de istihdam edilen 15 yaş ve üzeri toplam kadın sayısı dokuz farklı meslek grubuyla birlikte yer almaktadır.

Tablo 14:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Edilen Kadınların Meslek Grubu (Bin Kişi)

Yıllar	Toplam	Yöneticiler	Profesyonel Meslek Grupları	Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Meslek Grupları	Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar
2018	9 018	220	1 434	459	866	1 901	1 532	489	308	1 810
2017	8 729	213	1 350	425	831	1 752	1 585	471	297	1 804
2016	8 312	212	1 279	403	845	1 606	1 540	444	268	1 715
2015	8 058	182	1 156	391	790	1 505	1 679	417	267	1 671
2014	7 689	179	1 035	360	732	1 385	1 750	437	273	1 538
2013	7 641	186	991	332	688	1 243	2 027	407	267	1 500
2012	7 309	220	780	535	775	867	2 101	321	251	1 459
2011	6 973	204	661	479	735	745	2 158	360	239	1 391
2010	6 425	189	632	435	661	634	2 093	378	232	1 171
2009	5 871	189	595	437	601	594	1 852	338	183	1 083
2008	5 595	183	522	471	584	548	1 790	287	207	1 002
2007	5 356	157	515	413	557	524	1 787	284	230	889
2006	5 258	158	503	406	503	478	1 842	322	221	824
2005	5 108	152	467	366	448	402	2 004	336	221	711
2004	5 047	126	427	311	431	356	2 141	335	195	725
2003	5.891	114	443	300	478	352	3.269	347	161	427
2002	6.122	119	442	299	425	342	3.283	418	138	656
2001	5 969	138	410	316	330	262	3.660	389	119	345

Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri (2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

2001 yılında toplam istihdam edilen 5 milyon 969 bin kadının 3 milyon 606’ı nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanıdır. 2018 yılında bu meslek grubunda istihdam

edilen kadın sayısı 1 milyon 532 bine düşmüştür. Aynı yıl 1 milyon 810 bin kadın nitelik gerektirmeyen işlerde çalışırken bu sayı 2001 yılında 345 bin kişidir. 2018 yılında toplam istihdam edilen 9 milyon 180 bin kadının 1 milyon 901'i hizmet ve satış elemanıdır. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlardan sonra en çok kadın istihdamının gerçekleştiği dördüncü meslek grubu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarıdır. Onu 1 milyon 414 bin kişi ile profesyonel meslek grupları takip eder. Bu meslek grubunda 2001 yılında istihdam edilen kadınların sayısı ise 410 bindir. Hizmet ve satış elemanları mesleğine sahip kadınların sayısı 2018 seviyesine 2001 yılındaki 262 bin kişiden yükselmiştir. Toplam istihdam edilen kadın sayısı ise on yedi yıllık süreçte yaklaşık 3 milyon artmıştır.

2.7.1.2.6. Türkiye’de Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Yapısı

Tablo 15’te Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında istihdam edilen kadınların işteki durumu; ücretli veya maaşlı, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi ve toplam istihdam edilen kadın sayısı ile yer almaktadır.

Tablo 15:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın İstihdamının İşteki Durumu (Bin Kişi)

Yıllar	Ücretli veya maaşlı	Yevmiyeli (mevsimlik, arazi, geçici) ¹⁷	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
2018	5 893	0	112	875	2 138	9 018
2017	5 536	0	112	823	2 258	8 729
2016	5 276	0	112	734	2 190	8 312
2015	4 971	0	95	707	2 286	8 058
2014	4 627	0	94	701	2 266	7 689
2013	4.322	0	94	821	2.403	7.641
2012	3.967	0	93	788	2.460	7.309
2011	3.599	0	87	816	2.472	6.973
2010	3.260	0	83	822	2.260	6.425
2009	2.999	0	77	749	2.045	5.871
2008	2.661	314	77	616	1.927	5.595
2007	2.509	300	75	617	1.855	5.356
2006	2.374	296	69	659	1.859	5.258
2005	2.177	291	50	667	1.923	5.108

¹⁷ 2009 yılından itibaren soru kağıdında, ücretli veya maaşlı ile yevmiyeli kategorileri birleştirilmiş olup, 2009 yılı ve sonrası için, yevmiyeliler de "ücretli veya maaşlı" başlığı içerisinde değerlendirmektedir (TÜİK).

Tablo 15'in Devamı

2004	1.955	308	49	490	2.244	5.047
2003	1.901	345	42	716	2.888	5.891
2002	1.893	371	61	763	3.034	6.122
2001	1.718	265	40	769	3.179	5.969
2000	1.788	259	43	687	3.024	5.801

Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri (2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Toplam istihdam edilen kadın sayısı 2000 yılında 5 milyon 801 bindir. Bu kadınların yarısından fazlası ücretsiz aile işçisi statüsündedir ve bu sayı 3 milyon 24 bindir. Ücretli ve maaşlı kadın çalışanlar ile yevmiyeli çalışan sayısı toplam 2 milyon 47 bindir. 2000 yılında kendi hesabına 687 bin kadın varken işveren kadın 43 bin kişidir.

Toplam kadın istihdamının 9 milyon 18 bin kişi olarak gerçekleştiği 2018 yılında ücretli ve maaşlı kadın çalışan sayısı 5 milyon 893 bin kişidir. Ücretsiz aile işçisi kadın sayısı yaklaşık bir milyon kişi azalarak 2 milyon 138 bin kişiye gerilemiştir. Kendi hesabına çalışan kadın sayısı ise yaklaşık 190 bin kişi artarak 875 bin kişi olmuştur. İşveren kadın sayısı 69 bin kişi artışla 122 bin kişidir.

2.7.1.2.7. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Cinsiyetlere Göre Durumu

Tablo 16’da Türkiye’de 2000-2018 yılları arası 15 yaş ve üzeri tüm çalışanların cinsiyetler ayrımında ve toplam olarak herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu ve kayıt dışılık oranları yer almaktadır.

Tablo 16:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Edilen Erkek ve Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam (Bin Kişi ve %)

Yıllar	ERKEK				KADIN				TOPLAM			
	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Toplam	K.D. Oranı (%)	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Toplam	K.D. Oranı (%)	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Toplam	K.D. Oranı (%)
2018	5 803	13917	19 720	29,42	3 801	5217	9 018	42,14	9 604	19 134	28 738	33,4
2017	5 686	13774	19 460	29,21	3 889	4840	8 729	44,55	9 575	18 614	28 189	33,96
2016	5 432	13461	18 893	28,75	3 679	4633	8 312	44,26	9 111	18 094	27 205	33,49
2015	5 226	13336	18 562	28,15	3 711	4347	8 058	46,05	8 937	17 684	26 621	33,51
2014	5 344	12900	18 244	29,29	3 724	3965	7 689	48,43	9 069	16 864	25 933	34,97

Tablo 16'nın Devamı

2013	5.405	12.477	17.883	30,22	3.973	3.668	7.641	51,99	9 379	16 145	25 524	36,74
2012	5.727	11.785	17.512	32,7	3.959	3.350	7.309	54,16	9 686	15 135	24 821	39,02
2011	6.109	11.028	17.137	35,64	4.030	2.943	6.973	57,79	10 139	13 971	24 110	42,05
2010	6.015	10.155	16.170	37,19	3.758	2.667	6.425	58,49	9 773	12 822	22 595	43,25
2009	5.902	9.504	15.406	38,3	3.426	2.445	5.871	58,35	9 328	11 949	21 277	43,84
2008	5.950	9.648	15.598	38,14	3.270	2.326	5.595	58,44	9 219	11 974	21 193	43,50
2007	6.170	9.212	15.382	40,11	3.253	2.103	5.356	60,73	9.423	11 315	20 738	45,43
2006	6.283	8.882	15.165	41,43	3.310	1.948	5.258	62,95	9.595	10 830	20 425	46,97
2005	6.348	8.610	14.958	42,43	3.318	1.790	5.108	64,95	9.666	10 400	20 066	48,17
2004	6.456	8.130	14.585	44,2	3.388	1.658	5.047	67,12	9.844	9788	19 632	50,14
2003	6.742	8.513	15.256	44,19	4.200	1.691	5.891	71,29	10.925	10 204	21 147	51,66
2002	6.694	8.539	15.232	43,94	4.439	1.683	6.122	72,5	11.132	10 222	21 354	52,13
2001	7.048	8.508	15.555	45,32	4.391	1.578	5.969	73,56	11.438	10 086	21 524	53,14
2000	6.998	8.781	15.780	44,34	4.051	1.750	5.801	69,83	11.050	10 531	21 581	51,2

Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri (2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Çalışanların kayıt dışılığı incelendiğinde 2000 yılında erkeklerin kayıt dışılık oranının %44,34 seviyesinde kadınların ise %69,83 olduğu görülmüştür. Bu oranlar toplamda istihdam edilen 15 milyon 780 bin erkeğin 6 milyon 998 bininin ve toplamda istihdam edilen 21 milyon 581 bin kadının 5 milyon 801 binin sosyal güvenlik kuruluşlarına kaydı olmadan çalıştığını ifade eder. Toplamda ise 21 milyon 581 bin çalışanın 11 milyon 50 bini kayıt dışı istihdam edilmektedir. 2000 yılı içi kayıt dışı kadın istihdamı toplam içerisinde de erkeklere göre de çok yüksek seviyededir.

Türkiye’de 15 yaş üzeri çalışanların 2018 yılına kayıtlılığı incelendiğindeyse bu oranlar toplam için %33,4, erkekler için %29,42 kadınlar içinse %42,14 oranına gerilemiştir. Toplam çalışan erkek sayısı bu yıl için 19 milyon 720 bindir ve bu kişilerin 5 milyon 803 bini kayıtlıdır. Kadınlar için ise bu sayı 28 milyon 738 bin kişi içerisinde 9 milyon 604 kişidir. 2000 yılına göre rakamlar iyi yönde seyretmiş gibi görünse de kadınlar için kayıt dışı istihdam erkeklere göre ve genel toplam içerisinde çok yüksek seviyelerdedir.

2.7.1.2.8. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri

Tablo 17’de Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında 15 yaş ve üzeri kadınların işgücüne dahil olamama sebepleri toplam işgücüne dahil olmayan kadın nüfusu ile birlikte gösterilmiştir.

Tablo 17:
Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (Bin Kişi)

Yıllar	İş Gücüne Dahil Olmayan Toplam Nüfus	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	Ev İşleriyle Meşgul Olanlar	Eğitimine Devam Ettiği için Çalışmayanlar	Mevsimlik Çalışanlar	Emekli Olanlar	Çalışamaz Durumda Olanlar (Yaşlı ya da Hasta)	Diğer
2000	17108	429	12339	1144	339	443	1359	1055
2001	17318	366	12363	1199	413	454	1394	1129
2002	17455	364	12211	1260	443	541	1505	1132
2003	18098	322	12578	1399	479	584	1546	1191
2004	18624	542	13042	1417	270	565	1803	984
2005	18935	845	12703	1472	310	584	1966	1056
2006	19164	1019	12409	1553	259	651	2096	1179
2007	19464	935	12124	1598	207	695	2029	1875
2008	19526	1019	12186	1671	243	682	2144	1582
2009	19466	1164	12101	1832	67	763	2143	1397
2010	19357	1135	11914	1912	49	730	2156	1461
2011	19414	1092	11871	2043	50	772	2174	1410
2012	19581	1052	11992	2153	51	836	2182	1316
2013	19523	1193	11463	2221	37	831	2360	1419
2014	20112	1501	11589	2250	67	824	2512	1368
2015	20056	1404	11498	2275	68	926	2527	1359
2016	20052	1429	11098	2320	64	958	2685	1498
2017	20085	1359	11133	2263	58	1045	2692	1535
2018	20293	1350	11188	2375	87	1174	2637	1482

Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri (2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, 2004 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Türkiye’de 2000 yılında toplam işgücüne dahil olmayan kadın sayısı 17 milyon 108 bindir. İşgücüne dahil olamama sebeplerinin en önemlisi bu yıl için ev işleriyle meşgul olma durumudur. Bu beyanda bulunan kadın sayısı bu yıl için 12 milyon 339 bindir. Yüzdesel veri olarak dönüştürüldüğünde kadınların %72,12’si bu sebepten işgücüne dahil olamamaktadır. Bir sıraya koyulacak olursa sonraki sebep 1 milyon 359 hasta ve yaşlı olma durumudur. 1 milyon 144 bin kişiyle eğitime devam ediyor olmak kadınların işgücüne dahil olamamasının üçüncü sebebidir. Bu sırayı 1 milyon 55 bin kişi ile diğer sebepler, 443 bin kişiyle emekliliğe ayrılması sebebiyle işgücüne dahil olamayanlar, 429 bin kişiyle iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ve 339 bin kişiyle mevsimlik çalıştığı için işgücüne katılamayan kadınlar izler.

Türkiye 2018 yılı verileri incelendiğinde toplam işgücüne dahil olmayan kadın sayısı 20 milyon 293 bindir. Bu sayı içindeki en önemli işgücüne dahil olamama sebebi ev işleriyle

meşgul olma durumudur. %55,13 seviyesine gerilemiş olmasına rağmen 11 milyon 188 bin kadın için hala işgücüne katılımda engel teşkil etmektedir. Hasta ya da yaşlı olduğu için işgücüne katılamayan kadın sayısı 1 milyon 278 bin kişi artarak en çok beyan edilen ikinci sebep, eğitimine devam ettiği için işgücüne dahil olamayanların sayısı 1 milyon 231 bin kişi artarak geçerli üçüncü sebep olmaya devam etmiştir. İş aramayıp çalışmaya hazır olan kadınların sayısı yaklaşık bir milyon kişi artmış ve 1 milyon 350 bin kişiye yükselmiştir. Emekli olma hali 1 milyon 174 bin kadın için işgücüne katılamama sebebiyken mevsimlik çalışma nedeniyle işgücüne katılım gerçekleştiremeyen kadın sayısı 339 binden 87 bine gerilemiştir.

2.8. Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler

Bu bölümde Türkiye’de kadın istihdamını etkileyeceği düşünülen yasal düzenlemeler uluslararası ve ulusal ölçekte incelenecektir.

2.8.1. Türkiye’nin Taraf Olduğu Düzenlemeler ve AB İlerleme Raporları

2.8.1.1. Türkiye’nin Taraf Olduğu Uluslararası Sözleşmeler

2.8.1.1.1. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen iki temel insan hakları sözleşmesinden biri olan, İnsan Hakları Sözleşmesi’nin kapsamının arttırıldığı ve bölgesel olarak yerleştirildiği, 1961 yılında imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartı 1965 yılında uygulamaya konmuştur. Türkiye, bu belgenin 1 Temmuz 1999 yılında yeniden gözden geçirilmiş hali olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelerine itiraz ederek imzalamış ve 27 Haziran 2007 yılında onaylamıştır (ÇSGB, 2014: 6-7). Bu sözleşme ile Türkiye tarafından kabul edilen maddeler; erkek-kadın çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret prensibi ve çalışan kadınların analığının korunması haklarını içerir (KSGM, 2008: 17).

2.8.1.1.2. ILO Sözleşmeleri

Türkiye’nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri arasında doğrudan ya da dolaylı olarak kadın istihdamına etki edecek tavsiye kararı niteliğindeki sözleşmeler bulunmaktadır. Tablo 20’de bu sözleşmelerin numarası, adı ve içeriği yer almaktadır.

Tablo 18:
Türkiye Tarafından Kabul Edilen ILO Sözleşmeleri

Numara	Sözleşme Adı	Sözleşmenin İçeriği
46	Yer Altı İşleri (Kadınlar)	Maden ocakları ve yer altı işletmelerinde kadınların çalışmasının yasaklanması.
95	Ücretlerin Korunması	Ücretlerin tespiti ve korunması.
100	Eşit Ücret	Her iki cinsiyetteki işçiler arasında eşit işin eşit değerinde ücretlendirilmesi.
102	Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar)	Sosyal güvenliğe dair asgari standartların belirlenmesi.
111	Ayrımcılık (İş ve Meslek)	Çalışma hayatının her alanına dair hiçbir suretle (dil, din, ırk vb.) ayrımcılık yapılamayacağı.
115	Radyasyon Korunma	Çalışanların iyonizan radyasyondan korunması.
122	İstihdam Politikası	İstihdam politikalarının düzenlenmesi.
127	Azami Ağırlık	Bir işçinin taşıyabileceği azami ağırlığın belirlenmesi.
158	Hizmet İlişkisine Son Verilmesi	İş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin düzenlemeler.

Kaynak: ILO

2.8.1.1.3. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

Türkiye tarafından çekincesiz olarak kabul edilen iki belge olan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonrası yayımlanmıştır. Taraf ülke hükümetlerinin politikalarında kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi yönünde düzenlemelere dair hükümlerin yer aldığı belge ve ilgili eylem planı ile bu kararların hayata geçirilmesi hedeflenmiştir. Bu konferansta Türkiye, tüm kamu ve özel sektör kuruluşlarında belirli sayıda kadın istihdam edilmesini, kadın istihdamının arttırılmasına yönelik projeler hazırlanması ve bu projeleri desteklemeye yönelik mali kaynakların bulunmasını içeren çeşitli yaptırımları kabul etmiştir (Anıl vd., 2001).

2.8.1.1.4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi¹⁸

Kadın-erkek eşitliğinin toplumsal hayatın her alanında uygulanmasını gerektiren ve toplumsal cinsiyetin beraberinde getirdiği rollere dair önyargıların ortadan kaldırılması amacıyla yayımlanan CEDAW, Türkiye tarafından 9., 15., 16. ve 29. maddelerine çekince

¹⁸ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW): BM tarafından 1979 yılında kabul edilen uluslararası bu antlaşma 1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılmış ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 11.06.1985 tarih ve 3232 sayılı Kanun ile Türkiye’nin antlaşmaya katılımı uygun bulunmuş, 24.07.1985 tarihli 85/9722 sayılı kararla Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmış ve 14 Ekim 185 tarihli 18898 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Türkiye’nin de dahil olduğu sözleşmeye taraf devlet sayısı 2015 yılı itibarıyla 189’dur (TBMM; BM, 1990: 13-23).

konarak imzalanmıştır. Kadın istihdamına dair sözleşmeyi imzalayan devletlere sorumluluklar yüklenen bu anlaşmanın 11. maddesi “Çalışma Hayatı” başlığı altında düzenlenmiştir ve taraf devletlere ait yükümlülükler sıralanmıştır. Sözleşmeye taraf devletlerin yükümlülükleri; istihdam alanında kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi amacıyla kadınlara yönelik eşit haklar alınmasına dair önlemler, kadına içkin evlilik ve analık hallerinde ayrımcılığın önlenmesi ve kadınların çalışma hakkının bu sebeple engellenmesinin önüne geçilmesine dair önlemlerin koruyucu yasalar çerçevesinde gerçekleştirileceği, bilimsel ve teknik bilgiler izlenerek ihtiyaç halinde yeniden dönemsel kontrollere tabi olacağı, kaldırılacağı ya da uzatılacağına ilişkindir. Bu önlemler ve çalışan kadınların sahip olduğu haklar şu şekilde sıralanır (UNICEF, 2004):

- ✓ Çalışma hakkı, tüm insanların vazgeçilmez hakkıdır.
- ✓ Kadınların istihdam edilmesinde eşitsizlik hallerinin giderilerek uygulamaya geçilmesi ve erkeklerle eşit haklarla istihdama katılımının gerçekleştirilmesi.
- ✓ Meslek ve iş seçiminde serbest olma halinin gözetilmesi. Sunulan iş imkanlarının beraberinde getirdiği tüm şart ve fırsatlardan eşit derecede faydalanma (terfi etme, iş güvenliği gibi hususlar), mesleki eğitim ve sürekli eğitim haklarına içkin bir biçimde bilgi yenileme eğitimi, çıraklık ve sürekli eğitim haklarından faydalanma.
- ✓ Eşit ücretin gözetilmesi, eşdeğer işlerde eşit uygulamaya tabi olma, iş çeşitlerinin değiştirilmesinde eşit haklara sahip olma, sosyal yardımlardan eşit ölçütte faydalanma.
- ✓ Sosyal güvenlik haklarına sahip olmada eşit uygulamaya tâbi olma (emeklilik, işsizlik hallerinde yapılan ödemeler, ücretli izin, hastalık ve sakatlık halleriyle birlikte diğer çalışamama halleri).
- ✓ Çalışmanın güvenli şartlar dahilinde gerçekleştirilmesi, çalışanın doğurganlığının, sağlığının ve çalışma hakkının bu bağlamda değerlendirilmesi.
- ✓ İşten çıkarma halleri içerisine hamilelik, analık izni, evliliğin gerekçe olarak sunulamaması, bu yönde uygulamaların cezalandırılması ve yasaklanması. Hamilelik hallerine zarar vereceği kanıtlanan işlerde hamile kadınların çalışmasının özel koruma teminiyle gerçekleştirilmesi ve çalışanın bu yönde korunması.

- ✓ Kadın çalışanın geçmiş çalışmalarından doğan hakların (önceki işi, kıdem ve sosyal haklar) kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni vb. sosyal içerikli tazminat haklarının verilmesi.
- ✓ Destekleyici sosyal hizmetler sağlanmasının teşvik edilmesi (çocuk bakımevleri ağının tesis edilmesi, geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın ailevi sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirilmeyi mümkün kılan hizmetler).

2.8.1.2. AB İlerleme Raporlarında Türkiye’de Kadın İstihdamı

31 Temmuz 1959 tarihinde başlayan Türkiye ile AB arasındaki ilişkileri sonucu; 10-11 Aralık 1999 tarihinde Türkiye’nin adaylık statüsü tanınmış, 16-17 Aralık 2004 tarihinde Türkiye’nin siyasi ölçütleri yeterli seviyede yerine getirdiği ve 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelerin başlatılması üzere karara varılmıştır (Dışişleri Bakanlığı, 2020: 1-8). Tam adaylık süreci müzakerelerinin başlamasıyla AB müktesebatının iç hukuka aktarımını öngören 16 fasıl açılmıştır. 2006-2010 yılları arasında 13 fasıl görüşmeye açılmışken, 2010-2013 yılları arasında sadece bir fasıl görüşülmüştür (Dışişleri Bakanlığı, 2020a). Avrupa Komisyonu tarafından aday ülkelerin Kopenhag kriterlerine uyum değerlendirilmesi her yıl yayımlanan ilerleme raporlarıyla yapılmaktadır. Bu raporlar tek taraflı olup, AB’ye uyum süreci açısından ülkelere dair bir görünüm sunar (Dışişleri Bakanlığı, 2020b).

Çalışmanın bu bölümünde AKP’nin ilk iktidara geldiği yıl olan 2002 yılı başlangıç alınarak milletvekili seçimlerinin gerçekleştirildiği yıllar ayrımında sınıflandırma yapılacak ve dört başlıkta Türkiye’deki kadın istihdamının görünümü değerlendirilecektir.

2.8.1.2.1. 2002-2007 Yılları Arası Yayımlanan İlerleme Raporları

2002 yılı ilerleme raporunda: Ekonomik ve Sosyal Konseyin kurulması ile özel istihdam büroları ve işsizlik sigortası uygulamalarının başlatılmasının olumlu olarak karşılandığı görülür. İstihdam ve sosyal politikalara dair çalışmaların başlatıldığı ancak AB müktesebatına tam uyum sağlanamaması, istihdam konusunun temel sorunlarının devam ettiği, kadın istihdamının düşük seviyede olması, İş Hukuku kapsamında somut adımlar atılmaması, ayrımcılıkla mücadele konusunda bireyler arasındaki ırk ve etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele edilmesinin istihdam alanında da yaşanmadığıyla ilgili eleştirilere yer verilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2002: 79-83).

2003 yılı ilerleme raporunda: Kayıtdışı istihdamın azaltılmasına yönelik getirilen teşvikler olumlu karşılanmıştır. Bununla beraber eşit davranma ilkesi bağlamında İş Kanunu, eşit işe eşit ücret, ispat yükümlülüğü konularındaki ilerlemeler olumlu karşılanmış ancak uyum süreci çerçevesinde daha fazla çabaya gerek olduğu vurgulanmıştır. İşsizliğin artmasıyla birlikte çocukların işletmelerde ve tarım sektöründe istihdam edilmesi sorununun engellenemediği, iş ilişkisi kurulurken her türlü ayrımcılık yapılmayacağına dair eşit davranma ilkesinin benimsenmesinin olumlu karşılandığı tekrar edilerek bu bağlamda istihdamda ayrımcılığın önlenmesinin hukuki teminat altına alınmaması ise eleştirilmiştir (DPT, 2003: 82-86).

2004 yılı ilerleme raporunda: 2003-2004 yılları arasında sosyal politika ve istihdam alanlarındaki ilerleme sağlanması, İş Kanunu ve istihdam politikalarının uygulanmasında cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi için önlemler alınması olumlu karşılanmış, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog konularında daha fazla çaba gösterilmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Raporda, üretimde yaşanan artışa rağmen istihdamda bu doğrultuda bir artış gerçekleşmeyişi, genç ve eğitim düzeyi yüksek bireylerin işsizlik oranlarının kaygı verici düzeyde olduğu ifade edilmekle beraber İş Kanununun 2003 yılında yürürlüğe girmesine rağmen ırk, etnik köken, din, mezhep, inanç, felsefe, yaş, engellilik ve cinsel yönelik konularında mevzuat eksikliklerinin bulunması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2004: 93-98).

2005 yılı ilerleme raporunda: İş Hukuku kapsamında sınırlı bir ilerleme kaydedildiği, işgücü performansının düşük seviyede seyrettiği, kadın-erkek eşitliği noktasında eşit davranma ilkesiyle ilgili istihdamda ayrımcılığın engellenmesine yönelik AB direktiflerinin iç hukuka yansıtılmasında ilerleme kaydedilemediği ve ileri düzeyde yasal uygulamaların hayata geçirilmediği, istihdam piyasasının katılımı sebebiyle işsizlik rakamlarının yüksek olması ve kadın istihdamının düşük seviyelerde seyreliyor oluşu eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005: 110-114).

2006 yılı ilerleme raporunda: Yüksek oranda gerçekleşen ekonomik büyümenin yeni istihdam yaratma noktasında yetersiz kaldığı, AİPP uygulamalarının sınırlı ölçekte kaldığı ancak bu duruma rağmen işsizliğin azaltılmasında az da olsa ilerleme kaydedildiği yer almıştır. İş Hukuku'nda ilerleme kaydedilmediği ve AB direktiflerinin mevzuata yansıtılması konusunda eksikliklere dair eleştiriler yinelenmiştir. Kadın istihdamının düşük seviyede seyreliyor oluşu, fırsat eşitliği ve istihdama eşit seviyede eşitlik konularında bir ilerleme kaydedilemediği, ücret eşitsizliği, doğum izni, sosyal güvenlik

konularında hukuki zeminde düzenlemelere uyum müktesebatı çerçevesinde ihtiyaç olduğu, AB müktesebatının bir gerekliliği olan Eşitlik Kurumu'nun kurulmamış oluşu konularında eleştirilere yer verilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006: 51-53).

2007 yılı ilerleme raporunda: Ekonomik büyümenin yeni istihdam yaratmaması, istihdamın ücret dışı maliyetlerinin yüksek seviyede oluşu, istihdam piyasasındaki katılıkların giderilmediği ve bu sebepten tutarsız uygulamaların gerçekleştirildiği, istihdam politikası ve İş Hukuku'nda önemli bir ilerleme kaydedilmediği eleştirileri yinelenmiş, sosyal politika ve müktesebat uyumunun gerçekleşmemesi bu sebeplerle ilişkilendirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2007: 53-55).

2.8.1.2.2. 2008-2011 Yılları Arası Yayımlanan İlerleme Raporları

2008 yılı ilerleme raporunda: Türkiye'nin güçlü bir istikrar programı uyguladığı belirtilmiş, kalkınma stratejisinde yeni bir seviyeye geçilmesi konusunda; daha fazla istihdam yaratılması, kamu yatırımları düzeyinin yükseltilmesi, yapısal reformlar ve eğitim kalitesinin yükseltilerek büyüme hedeflerinin daha sağlıklı hale getirilmesi önerilmiş, istihdam politikalarındaki ilerlemeler genel olarak, özel olarak ise işsizlik sorunlarını ele alan ve özel politika gerektiren gruplara (kadın, genç, engelli) odaklanan istihdam paketinin uygulamaya gerçekleştirilmesi olumlu değerlendirilmiştir. Kadınların eğitime erişim eşitliğinin gerçekleştirilmesi için çalışmaların devam etmesi ifade edilmiştir. Türkiye'nin kadın istihdamı oranlarında AB ve OECD ülkeleri içerisinde en düşük seviyede olması, ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar yaratma noktasındaki ilerlemenin çok düşük seviyelerde gerçekleşiyor oluşu eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2008: 61-64).

2009 yılı ilerleme raporunda: Kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin ve kız çocuklarının okullaşma oranının arttırılmasıyla kadın ve gençlerin istihdamının arttırılmasına yönelik uygulamalar olumlu değerlendirilmiştir. IPA¹⁹ kapsamında Türkiye'nin yürüttüğü faaliyetlere destek verileceği ifade edilmiştir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'un bilgi-işlem altyapısı ve elektronik iş bulma hizmetlerinin yetersiz

¹⁹ Instrument for Pre-accession Assistance/Katılım Öncesi Mali Yatırım Aracı: AB tarafından aday ve potansiyel aday ülkelere sağlanan mali yardımların 2007 yılı itibariyle katılım öncesi yatırım aracı adıyla birleştirilmesidir (İKG). IPA ile Türkiye'nin AB'ye adaylık sürecinde politik ve ekonomik reformlarına mali ve teknik destek sağlanarak AB'ye üyelik sürecinin beraberinde getirdiği hak ve yükümlülüklerle hazırlanması amaçlanmaktadır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu).

olması sebebiyle kurumun EURES²⁰'e katılım için henüz yeterli seviyede olmadığı raporda yer almaktadır. 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nin etkilerinin giderilmesi için uygulanan istihdam politikalarının olumlu yönde seyrettiği kaydedilmiştir. Geçmiş yıllarda belirtilen; AB müktesebatının iç hukuka yansıtılmasında İş Hukuku'nda bir ilerleme kaydedilmediği ve AB İş Hukuku direktifleri kapsamında genişletilmesi gerekliliği, sosyal politika ve istihdam politikalarında ilerleme sağlanmasına rağmen AB standartlarına uygunluk konusunda İş Hukuku, ayrımcılıkla mücadele, iş sağlığı ve güvenliği başlıklarının mevzuata uygun halde olmaması eleştirileri yinelenmiştir (Avrupa Komisyonu, 2009: 63-65).

2010 ilerleme raporunda: AİPP kapsamında alınan tedbirlerin önemli ölçüde genişlediği, işverenlerin yeni işçi alımlarında tereddütte oldukları ve bu durumun sebebinin istihdam piyasasının hala aynı katılımda seyrettiği ifade edilmiş; kayıt dışı istihdamının gerçekleşmeye devam etmesi sebebiyle İş Hukuku'nun uygulama alanının bazı sektörlerde eksik kalışı, kayıt dışı çalışanların emeklilik sistemine dahil edilmesi ve kayıtlı çalışanların daha uzun süre istihdamda kalmalarına dönük çalışmaların arttırılması vurgulanmıştır. Sosyal politika ve istihdam politikalarında sınırlı ilerlemeler kaydedildiği ve müktesebata uyumun bu alanlarla yetersizliği eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010: 68-72).

2011 ilerleme raporunda: Küçük işletmelerde ve tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın yüksekliği sebebiyle İş Kanunu'nun etkili bir şekilde uygulanmadığı, istihdam yaratma kapasitesinin genişletilerek arz-talep dengesinin gerçekleştirilmesi, işgücü piyasasına katılan gençlerin bu yönde işsizlik oranlarının azaltılması, kadın ve genç istihdamının arttırılması için alınan tedbirlerin kapsamı ve etkinliklerinin düşük olduğunun gözlendiği ifade edilmiştir. Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair ilerlemelerinin sınırlı ölçüde seyrettiği, istihdamda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenerek şekilde politikaların tasarlanmasına ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır. İşgücü piyasası ve istihdam rakamlarındaki iyileşmeye rağmen kadın istihdam oranlarının düşük seviyelerde gerçekleşmesinin kaygı verici olduğu ifade edilmiş ve Türkiye'nin AB ortalaması altında olması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 77-80).

²⁰ European Employment Services/Avrupa İstihdam Ağı: Ortak kamu istihdam servisleri, işveren örgütleri ve ticaret birlikleri mekanizmalarıyla Avrupa Ekonomik bölgesinde bulunan çalışanların serbest dolaşımı, istihdam faaliyetlerindeki bütünleşme ve uyumunun gerçekleştirilmesi amacıyla kurulmuştur (EURES).

2.8.1.2.3. 2012-2015 Yılları Arası Yayımlanan İlerleme Raporları

2012 ilerleme raporunda: İstihdam yapısının katılığı ve işverenlerin yeni işçi alımındaki tereddütlerinin sürdüğü bu raporda da yinelenmiştir. Ekonomideki toparlanmanın beraberinde istihdam artışı ve işsizlik oranlarında düşüşü getirdiği, kayıt dışılığın hala çok büyük bir sorun teşkil ettiği ifade edilmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)’nin imzalamış oldukları protokolde kadınların istihdamının ve işgücüne katılımının arttırılmasının hedeflenmesiyle beraber şiddet mağduru kadınların da dahil edilmesi olumlu yönde değerlendirilmiştir. Kadınların; istihdam, karar alma mekanizmaları ve siyasette daha fazla yer alması gerektiği vurgulanmış, önceki yılda küçük işletmeler ve tarım sektöründeki kayıt dışılık sebebiyle AB müktesebatının İş Hukuku’na uyumuna dair eleştiriler yinelenmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012: 81-85).

2013 ilerleme raporunda: Kadın-erkek fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesinde yeni uygulamalara ihtiyaç olduğu, cinsiyetinden dolayı kadınların işgücü piyasalarının dışında yer almaması gerektiği ve yönetim kademelerindeki kadınların mevcut durumunun iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için esnek çalışma sistemlerinin düzenlenmesine ihtiyaç duyulduğu raporda yer almıştır. 2012 yılında gerçekleşecek ekonomik durgunluk dönemine rağmen işgücü piyasasının olumlu yönde ilerleme kaydettiğinin ifade edildiği raporda istihdam edilen her üç kadından birinin tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olduğu, kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranı üzerinde seyrettiği, kayıt dışı istihdam sebebiyle yaklaşık %40’lık bir çalışan kesimin İş Hukuku’ndan faydalanamadığı tespitleriyle beraber kayıt dışılığın azaltılmasına dair öneriler yinelenmiş, kadın istihdamının arttırılması için sosyal güvenlik primlerine devlet katkısı uygulamalarından olumlu geri dönüşler alındığı ifade edilmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS)’nin kabul edilmemiş olması eleştirilmiş, işçilerin serbest dolaşımı konusundaki eleştiriler tekrar edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2013: 40-42).

2014 ilerleme raporunda: Taşeron uygulamalarının AB müktesebatı gözetilerek düzenlenmemesi sebebiyle İş Hukuku’nun uygulama alanlarında sorunlar yaşandığının belirtildiği raporda kadın istihdamının bir önceki yıla göre olumlu yönde ilerlediği ifade edilmiş ancak AB ülkeleri ortalaması altında oluşu eleştirisi yinelenmiştir. Kadın istihdamının arttırılmasında yaşanan sorunların sebepleri; çocuk ve yaşlı bakımı dahil iş bölümlerinde cinsiyet eşitliğine dair faaliyetlerin yürütülmüyor oluşu, sınırlı seviyede gerçekleşen bakım hizmetleri ve kadınların bu hizmetlere ulaşımının kısıtlı olması, AB

müktesebatının beklentileri yönünde bir eşitlik kurumunun kurulmamış oluşu ve Türkiye'deki genelgelerin uygulanmasında yaşanan eksiklikler olduğu vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2014: 39-41).

2015 ilerleme raporunda: Kadın istihdamının oranının artış gösterdiği ancak bunun çok kısıtlı seviyede gerçekleştiği ifade edilmiştir. Kamuda esnek çalışma biçimleriyle ilgili yapılan düzenlemeler olumlu karşılanarak 2014 yılı sıralanan eleştiriler tekrar edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015: 56-58).

2.8.1.2.4. 2016 ve 2018 Yıllarında Yayımlanan İlerleme Raporları

2016 ilerleme raporu: Kadın istihdamının niteliksiz işlerde yoğunlaşmanın eleştirildiği raporda, karar alma pozisyonlarında kadınların sayısının düşük seyrettiği vurgulanmıştır. 2015 raporunda eleştirilen kadınların istihdama katılımına yönelik engeller bu raporda da yer almıştır. İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerin gerçekleştirilmesi olumlu karşılanmış ancak AB müktesebatına uyumun gözetilmesinde eksiklikler eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2016: 58-60).

2018 ilerleme raporu: Raporda, tarımda istihdam edilen kadın sayısının fazla oluşu ve ücretsiz aile işçiliğinin devam etmesi eleştirilmiş ancak kadınların işgücüne katılım oranlarının artması olumlu karşılanmıştır. Kadınların istihdam edilmelerindeki engellerin önceki yıllarda olduğu gibi devam ettiği ve bu duruma bakım hizmetlerinin finanse edilmesinin genel bütçe içerisinde yapılmasına son verilmesinin eklediği, bu durumun yarattığı endişe ifade edilmiştir. Önceki yıl iki milyon kişiye yeni istihdam fırsatı yaratmak amacıyla başlatılan istihdam seferberliği programının içeriği, işverenlerin sosyal güvenlik prim ödemelerinin devlet tarafından ödenmesiyle gerçekleştirilmesinden ibaret olduğu ve bu sebeple desteğe ihtiyacı olanlara erişimde tam olarak etkili olamayacağı eleştirisi raporda yer almaktadır (Avrupa Komisyonu, 2016: 83-86).

2.8.2. Türkiye'de Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler

2.8.2.1. Kanunlar ve Kanunlara Yönelik Düzenlemeler

Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamına etkisi olduğu düşünülen hukuki düzenlemeler; T.C. Anayasası, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, 192 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu başlıklarıyla incelenecektir.

2.8.2.1.1. T.C. Anayasası

Kadın-erkek eşitliğine dair hususlar T.C. Anayasası üzerinde yapılan düzenlemeler ile güçlendirilmiştir. Bu düzenlemeler 2001 yılında 41. ve 66 maddeler üzerinde, 2004 yılında 10. ve 90. maddeler üzerinde ve 2010 yılında 10. madde üzerinde yapılan düzenlemelerdir.

41. madde üzerinde 2001 yılında yapılan düzenleme ile aile kurumunun tanımına dair düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeyle toplumun temel birimi aile olduğu, kadın ve erkek arasında eşitlik ile aile kurumunun kurulduğunun ifade edildiği görülür (TBMM)

3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanun Madde 23 ile T.C. Anayasası 66. madde üzerinde 2001 yılında düzenlemeye gidilerek T.C. vatandaşlığı hususunda eşitsizlik hali giderilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun, 2001).

7/05/2004 tarihli ve 5170 sayılı Kanun Madde 1 ile T.C. Anayasası 10. madde üzerinde 2010 yılında düzenlemeyle kadın ve erkeğe eşit haklar tanınmış ve devletin ise bu hakkı korumakla sorumlu kılınmıştır. Aynı kanunun 7. maddesiyle 90. madde üzerinde ek cümle ile düzenleme gerçekleştirilerek mevcut kanunlarla yaşanan ihtilaflar için uluslararası anlaşma hükümlerinin uygulanacağı ifadesi eklenmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun, 2004). Bu düzenleme ile Türkiye CEDAW konusunda üstün konuma geçmiştir (Erarslan, 2009: 75).

7/5/2010 tarihli 5982 sayılı Kanunun 1. maddesiyle T.C. Anayasası 10. madde üzerindeki son değişiklik ile 2004 yılında yapılan düzenlemeye ek cümle eklenerek devletin bu yönde alacağı tedbirlerde eşitlik ilkesini gözetmesi hükme bağlanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun, 2004).

2.8.2.1.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

22/11/2001 tarihinde 24607 sayılı Resmî Gazete 'de kabul edilen ve 22/11/2002 tarihinde yürürlüğe giren kanun ile çalışma hayatında kadınların eşit konuma getirilmesi ve kadın emeğinin görünür kılınması amacıyla 4721 sayılı Kanunun 186. ve 192. maddeleri üzerinde düzenlemeler yapılmıştır.

186. maddeden çıkarılan ifade ile aile yönetiminin sorumlusu olan erkek değil, eşler olduğu düzenlemesi yapılmış ve ailenin ihtiyaçlarının eşlerin meydana getirdiği emek ve maddi varlıklar ile karşılanacağı hükme varılmıştır. Bu düzenleme ile aile içinde kadın ve erkek eşitliği gerçekleştirilmiştir (Tokol ve Alper, 2015: 165-166). 192. madde üzerinde yapılan değişiklik ile de aile birliğinin refahı ve faydası gözetilmek şartıyla iş seçimi ve meslek edinimi konularında bir eşin diğerinden izin alamayacağı hükme varılmıştır (Türk Medeni Kanunu, 2001).

2.8.2.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

22/5/2003 tarihinde 25134 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanunu’nda 2011, 2014 ve 2016 yılında kadın istihdamına etki edecek düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümde ilgili düzenlemeler yer alacaktır.

Kanunun 5. maddesinde işverenin kadına yönelik ayrımcılık uygulayamayacağı detaylarıyla birlikte tasvir edilmiştir. Madde incelendiğinde, kadın olmaya içkin haller sebebiyle işverenin iş akdinin her sürecinde ayrımcılık yapamayacağı işin niteliği ve biyolojik sebeplerin beraberinde getirdiği hususlar ayrı tutularak hükme varılmıştır. Kadın çalışanlara koruyucu uygulamaların beraberinde getirdiği sebepler ve cinsiyet temelli sebepler yüzünden ücret adaletsizliği yapılamayacağı bu kanun maddesiyle hükme varılmıştır. Bu durumların yaşanması halinde ilgili kanun maddesi fiilin ispat edilmesinden çalışanı sorumlu kılmış, fiilin ispatına yönelik geçerli delillerin çalışan tarafından sunulması halinde bu konuda aksinin ispatından işveren sorumludur (İş Kanunu, 2003). 6/2/2014 kabul tarihli 6518 sayılı Kanunun 57. maddesi ile eklenen ek cümle ile ayrımcılık uygulanamayacak kişilere yönelik tanımlar detaylandırılmış ve maddenin yaptırım kapsamı genişletilmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2014).

4857 sayılı Kanunun yayımlandığı tarihten itibaren yürürlükte olan 74. maddede kadının analık hali ve süt izni tanımları yer alır. Maddeye göre kadının doğum öncesi ve sonrası izin süreleri belirlenmiştir. Doğumdan önce ve sonra olarak iki eşit zaman dilimine ayrılan bu süreler toplamda on altı hafta olarak belirlenmiş, çoğul gebelik hali yaşanması durumunda bu sürelere iki hafta daha ekleneceği hükme varılmıştır. Gebelik halinde çalışma ise hekim onayına tabi tutularak uygun görülmesi halinde en çok üç hafta olarak belirlenmiştir. Kadın çalışanın talebi halinde doğum sonrası sürelere altı ay daha ücretsiz

izin eklenmektedir. Kadın, eğer gebelik halinde ilk üç haftaya kadar çalışırsa, çalışarak kullandığı bu süre doğum sonrası sürele ekleneceği hükmü verilmiştir. Doğumdan sonra kadının kullanacağı süt izni süresi çocuk bir yaşına kadar gelene kadar günlük bir buçuk saattir ve bu sürenin nasıl kullanacağı kadın çalışan tarafından belirlenir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2014).

13/2/2011 kabul tarihli, 27857 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanunun 76. maddesi ile bu madde üzerinde düzenlemeye gidilerek erken doğum halinde kadının ilk sekiz haftalık doğum öncesi süresinde kullanamayacağı sürelerin doğum sonrası sürele ekleneceği hükme varılmıştır (Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2011).

29/1/2016 kabul tarihli 6663 no’lu kanun 20., 21. ve 22. maddeleriyle 4857 sayılı İş Kanunu 74. ve 13. maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır. 74. maddede; kadının doğum öncesi ve sonrası kullanacağı izin süreleri eğer kadın ölürse baba tarafından kullanılabileceği hükme varılır. Evlat edinme halinde ise doğum öncesi kullanılacak süreler eşlerden birine kullandırılmaktadır. Çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi için ücretsiz izin sürelerine yönelik belirli şartlarda düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Doğum sonrası kullanılan izinlerin bitimiyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ek izinlerin kullanabileceği süt iznine ilişkin hükümlerden muaf tutularak hükme bağlanmıştır. Belirlenen ücretsiz izin süreleri ilk çocuk için ek altmış gün, ikincisi için ek yüz yirmi gün, üç ve daha sonraki çocuk için ise ek yüz seksen gündür, çoğul gebelik ve engelli çocuk doğumunun gerçekleşmesinde bu sürele ilave süreler verilmektedir. Bu süreler sırasıyla otuz gün ve üç yüz altmış gündür. Bu haklara tüm işçilerin dahil edilmesiyle 74. maddeye ilişkin hükümler tamamlanır (İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016).

6663 sayılı Kanun 20. maddesi ile 4857 sayılı Kanuna Ek Madde 5 eklenerek yukarıda bahsedilen yarı zamanlı çalışma sürelerinde ödenecek ödeneğe ilişkin şartlar belirlenmiştir. Kanunun 21. maddesiyle de 13. maddeye yönelik düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bu düzenleme ile 74. madde ile belirlenen izin süreleri ve bunları kullanmaya hakkı olan çalışanlara ek yarı zamanlı çalışma hakkı düzenlenmiştir. Bu

düzenlemeye göre anne ya da baba doğum sonrası çocuğun bakımı için okul çağına kadar belirli şartlarla yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir hükmüne varılmıştır (İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016).

6/5/2016 kabul tarihli ve 20/5/2016 tarih 29717 sayılı Resmî Gazete’ de yürürlüğe girerek yayımlanan 6715 sayılı Kanun 1. madde ve 2. madde ile 4857 Kanun üzerinde değişiklikler yapılmıştır. İlgili kanunun 1. maddesi 4857 Kanun 7. maddesi değiştirilerek ev hizmetleri ve mevsimlik tarım işleri vd. sıralanan işlerde belirli şartlar dahilinde İŞKUR bünyesindeki özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi kurulabileceği hükme varılmıştır. 2. madde ile 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin başlığı değiştirilmiştir, uzaktan çalışma ve çağrı üzerine çalışma üzerine bir dizi düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016).

2.8.2.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

31/5/2006 tarihinde kabul edilen ve 16/6/2006 tarihli 26200 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu’nda görüşüldükten sonra yasalaşmıştır. Komisyon Raporu’na göre, kanunun birçok maddesi sosyal devlet, eşitlik ve sosyal güvenlik hakkı ilkeleri gözetilerek dönemin ana muhalefet partisi CHP milletvekilleri ve 10. Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer’in itirazlarıyla Anayasa Mahkemesi’ne taşınmış, mahkemenin bazı kanunları iptal etme karar alması ve yasa tasarısının tekrar görüşülmek üzere meclise gönderilmesi sonrası yapılan düzenlemeler ile 5510 Sayılı Kanunun yürürlük tarihi önce 1/1/2007 tarihine sonrasındaysa 1/1/2008 tarihine ertelenmiştir (TBMM, 2007: 45).

Kanun ile emeklilik şartları ve sağlık sigortasıyla ilgili çalışma hayatına yönelik düzenlemeler hazırlanırken Türkiye’nin AB’nin uyguladığı sosyal güvenlik uygulamalarının bir uyarlamasının gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır (TBMM, 2006).

5510 sayılı Kanunun itirazlardan önceki halinde yer alan bir maddeye yedi muhalefet partisi milletvekili tarafından kadınların çalışma hayatındaki konumunun olumsuz yönde etkileneceği düşüncesiyle karşı çıkılarak itiraz metni oluşturmuştur. Metne göre itiraz edilen konular şu şekilde sıralanır; ev işlerinde sürekli olarak hizmet akdi ile çalışan kadınların sigortalılık hakkı ve sigorta yardımlarından yararlanmaları hakları kaldırılmıştır, sürekli iş göremezlik gelirindeki alt sınır uygulaması kaldırıldığı için iş kazasına maruz kalan ve çalışma gücünü belirli oranlarda kaybeden kadınların elde

edeceği gelir azaltılmıştır, yüksek sayıda kadın istihdamının gerçekleştirildiği mesleklerde fiili hizmet zammı kaldırılarak kapsama dahil edilen meslek grupları için bu oran önemli ölçüde düşürülmüştür, analık sigortasından yararlanma koşullarının kolaylaştırılması beklenirken bu sigorta türünün kaldırılmasına yönelik ifadeler yasa tasarısında bulunmaktadır, emzirme ödeneği süresi altı aydan bir aya indirilmiştir (TBMM, 2007: 46-52).

17/4/2008 tarihinde kabul edilen ve 8/5/2008 tarihli 26870 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 5754 sayılı Kanun madde 9'la 5510 sayılı Kanunun 15. maddesi değiştirilerek analık hali tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre; çalışmaya engel olan haller içerisinde iş kazası ve meslek hastalığıyla yaşanan durumlar çıkarılmak kaydıyla kadınların doğum öncesi geçirdikleri ilk sekiz ile on aylık süre analık hali olarak tanımlanmıştır. Aynı kanunun 16. maddesi üzerinde değişiklik yapan 10. madde ile analık hali süresince ödenecek emzirme ödeneğine ilişkin şartlar belirlenmiştir. Buna göre, doğum öncesi ve sonrası toplam on altı hafta boyunca iş göremezlik ödeneği ödenir. Bu ödeme kadına yapıldığı gibi belirli şartlar dahilinde eşine de yapılmaktadır. Kanunun 28. maddesinin ikinci fıkrasını değiştiren 16. madde ile emeklilik hakkında kadın ve erkek için ayrı ayrı düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre emeklilik ödemelerinde dokuz bin gün süreli sigorta primi bildirme şartı aranır. Kadınlar için 58, erkekler için 60 yaş olarak belirlenen emeklilik yaşı ilerleyen yıllar için belirli kıstaslarla 65 yaşında kadın ve erkek için eşitlenip sabitlenecek şekilde düzenlenmiştir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2008).

10/9/2014 tarihinde kabul edilen ve 10/10/2014 tarihli 29116 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan 6552 sayılı kanun ile 5510 sayılı Kanun üzerinde değişiklikler yapılmıştır. 55. madde ile 5510 sayılı Kanuna eklenen ek madde 9, ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla çalışan kadınlara sigortalılık hakkı tanınmış, doğum borçlanması imkânı getirilmiş, on günden az çalışmalarda iş kazası ve meslek hastalığı priminin ödenmesinde işveren belirli şartlarla sorumlu kılınmıştır (İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 2014). Ek madde 9'un yürürlüğe girişi 29313 sayılı Resmî Gazete ile 1/4/2015 olarak belirlenmiştir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, 2015).

2.8.2.1.5. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu

31/12/1960 kabul tarihli 10700 sayılı Resmî Gazete’de 6/1/1961 yayımlanarak yürürlüğe giren 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu 9. maddede 2007 yılında, 20. maddede 2016 yılında kadın istihdamına etki edecek düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

28/03/2007 tarihli 5615 sayılı Kanunun 1. maddesi ile 192 sayılı Kanun 9. maddede yer alan vergiden muaf kişilere ev içi emekleriyle ortaya koydukları ürünlerin tanımıyla kadınlar da eklenmiş, bu ürünlerin satışından elde edilecek gelirlere vergi muafiyeti getirilmiştir (Gelir Vergisi Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007).

20/8/2016 tarihinde kabul edilen ve 7/10/2016 tarihinde 29824 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6745 sayılı Kanunun 5. maddesi ile 193 sayılı Kanunun 20. maddesinin başlığı değiştirilmiştir. Kanunda yer alan beş vergilendirme dönemi boyunca muafiyet sağlanan işletmelere bu değişiklik ile özel kreşler ve gündüz bakımevleri de eklenmiştir (Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasında Dair Kanun, 2016).

2.8.2.1.6. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

25/8/1999 tarihinde kabul edilen ve 23810 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun üzerinde 2008, 2011 ve 2015 yıllarında kadın istihdamına etki edecek düzenlemeler yapılmıştır.

15/5/2008 tarihinde kabul edilen ve 26887 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanunun 20. maddesiyle 4447 sayılı Kanuna geçici 7. madde eklenmiştir. Bu madde ile on sekiz yaş ve üzeri kadınların istihdam edilmesi halinde işveren sigorta primlerinin ilk yıl tamamı olmak üzere ilerleyen beş yıl ve her yıl için %20 oranında azının İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacağı hükmü verilmiştir. Kanunun uygulanma süresi beş yıldır (İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2008).

13/2/2011 tarihinde kabul edilen ve 27857 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanunun 74. maddesiyle 4447 sayılı Kanundaki bu teşvikin süresi 31/12/2015 tarihine kadar uzatılmış ve bu sürenin daha da uzatılması yetkisi Bakanlar Kurulu Kararı’na bağlanmıştır. Teşvik uygulamasının niteliğinin de değiştiği bu yeni düzenleme ile on sekiz yaşından büyük kadınların niteliklerine göre değişen

sürelerde işveren sigorta primleri İşsizlik Sigorta Fonu'ndan karşılanacağı hükme varılmıştır. İşveren sigorta primi teşviki için istihdam edilecek kadınlarda aranan nitelikler ve teşviklerin uygulanacağı süreler şu şekilde sıralanır: mesleki yeterlilik belgesi olanlar için kırk sekiz ay, işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler ve mesleki orta/yüksek düzeyde eğitim veren kurum mezunları için otuz altı ay, bu belgelere sahip olmayanlar için yirmi dört ay ve tüm bu kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden alınması halinde belirtilen sürelere ek altı aydır. Halihazırda çalışanlar bu belgeleri aldıkları takdirde süreler on iki ay ve belgesiz kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden alınması durumdaysa teşvik süresi altı ay olarak belirlenmiştir (Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2011).

2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı 1. maddeyle bu teşvik aynen korunarak süresi 31/12/2020 tarihine kadar uzatılmıştır (Bakanlar Kurulu Kararı, 2015).

2.8.2.1.7. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

11/1/2011 tarihinde kabul edilen ve 4/2/2011 tarihinde 27836 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin düzenlendiği birinci ayırmda yer genel hizmet sözleşmesi içerisinde kadın istihdamına etki edecek bir düzenleme yer almaktadır. İşçi kişiliğinin korunması başlığında düzenlenen 417. madde ile sıralanan belirli sorumluluklar konusunda hükme varılır. Buna göre işveren hizmet akdi içerisinde çalıştırdığı çalışanın kişiliğini korunmalı, cinsel ve psikolojik tacize uğramasını önleyici önlemleri almalı ve bu yönde zarar gören çalışanların daha fazla zarar görmesini engellemekle mükelleftir. İş sağlığı ve güvenliği için ihtiyaç duyulan araç-gereçlerin bulundurulması, bu yönde tedbirlerin alınması ve sorunların önlenmesi işveren yükümlülüğünde olup bu durumların aksi yaşandığında belirtilen yaptırımlar uygulanır (Türk Borçlar Kanunu, 2011).

2.8.2.1.8. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

14/7/1965 tarihinde kabul edilen ve 23/7/1965 tarihinde 12056 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 2011, 2013 ve 2016 yıllarında kadın istihdamına etki edecek düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

13/2/2011 tarihinde kabul edilen ve 25/2/2011 tarihinde 27857 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan 6111 sayılı Kanunun 106. maddesiyle 657 sayılı Kanunun 104. maddesi

üzerinde değişiklikler yapılmıştır. Bu düzenleme ile kadın memurların analık izni süreleri tanımlanır. Doğumdan önce ve sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta olan bu sürelerle doğum öncesi olan süreye iki hafta daha eklenmesi çoğul gebelik haline bağlanmıştır. İlk sekiz haftanın kullandığı dönemde kadın memur eğer çalışabilecek olduğunu hekim raporu ile belgelerse en çok üç hafta olmak üzere bu dönem içerisinde çalışabilir ve bu süre doğumdan sonra kullanacağı süreye eklenir. Erken doğum yaşanırsa kullanılamayan süreler de doğum sonrasına eklenmektedir. Doğum yapan kadın memur ya da eşine yirmi dört ay ücretsiz izin hakkıyla birlikte, doğum yapan kadın memurun erkek memur eşine on gün ebeveyn izni verileceği hükme varılmıştır. Kanun maddesiyle kadın memurların süt izni süreleri de doğum izni sonrası toplamda on iki ay olmak üzere düzenlenmiştir. Bu sürelerin ilk altı aylık periyodunda günde üç saat süt izni hakkı, sonraki periyotta ise süt izni günlük bir buçuk saat olarak belirlenerek bu sürelerin kullanımındaki tasarruf kadın memura bırakılmıştır (Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2011).

12/7/2013 tarihinde kabul edilen ve 28726 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6495 sayılı Kanunun 8. maddesi c bendi ile 657 sayılı Kanunun 101. maddesinde kadınların gece çalışma süreleriyle ilgili düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bu kanunla doğum sonrası kadınların gece çalışmalarından muafiyet süreleri bir yıldan iki yıla çıkarılmıştır (Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2013).

29/01/2016 tarihinde kabul edilen ve 29620 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanun 6. maddesiyle 657 sayılı Kanunun 104. maddesi üzerinde düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemelerin ilki, doğum sonrası izinlerin uzatılması yönündedir. Bu düzenleme ile eğer doğum analık izninin başlaması için belirlenen tarihten önce gerçekleşirse, analık izninin başladığı süre ve doğumun gerçekleştiği zaman arasında yer alan süreler doğum sonrası sekiz haftalık periyota ekleneceği hükme varılmıştır. Diğer düzenleme ile evlat edinme hallerinde memurların kullanacağı süreler belirlenmiştir. Bu süre doğum yapan kadın memurların doğum sonrası süreleriyle aynı olmakla birlikte çocuğun evlat ediniye teslim edildiği tarihten itibaren başlamaktadır. 657 sayılı Kanun üzerinde yapılan bir diğer düzenleme ile 104. madde tamamlanır. Bu düzenleme kadınlara yarı zamanlı çalışma haklarının kapsamı

belirlenmiştir. Doğum yapan kadınlar için bu süreler birinci doğum için iki, ikinci doğum için dört ay, üç ve üzeri doğumlar için altı aydır. Çoğul gebelik halinde belirtilen her bir süreye ek bir ay daha süre verilir. Bu sürelerde kadınların süt izninin beraberinde getirdiği haklardan faydalanmayarak günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecekleri hükme varılmıştır. Çocuğun engelli dünyaya gelişi ya da doğum sonrası bir yıl içerisinde engellilik halinin tespiti durumlarındaysa kullanılacak yarı zamanlı çalışma süresinin on iki ay olacağı hükme varılır. Evlat edinen memurlar için de bu süreler aynı şekilde diğer düzenlemelere dahil edilerek yarı zamanlı çalışma hususunda sürelerin belirlenmesinde çalışmakta olunan kurum yetkili kılınmıştır (Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016).

2.8.2.1.9. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

26/9/2004 tarihinde kabul edilen ve 25611 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 105. ve 122. maddelerde kadın istihdamına etki edecek düzenlemeler 2014 yılı içerisinde iki yasal düzenleme yapılarak gerçekleştirilmiştir.

2/3/2014 tarihinde kabul edilen ve 13/3/2014 tarihinde 28940 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6529 sayılı Kanunun 15. maddesi ile 5237 sayılı Kanunun 122. maddesinde değişiklik gerçekleştirilmiştir. Bu değişikliğe göre cinsiyet ayrımının da dahil edildiği ayrımcılık sebepleriyle işe alım ve ekonomik faaliyetlerin yürütülmesinde ayrımcılık uygulanması cezasının bir yıl ile üç yıl arası hapis cezası olduğu hükme varılmıştır (Temel Hak Ve Hürriyetlerin Geliştirilmesi Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2014).

18/6/2014 tarihinde kabul edilen ve 29044 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak 28/6/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6545 sayılı Kanunun 61. maddesi ile 5237 sayılı Kanunun 105. maddesi üzerinde düzenlemeye gidilmiştir. 5237 sayılı 105. maddesinde cinsel tacizin tanımı yapılmaktadır. Bu tarihte yayımlanan kanun ile ilgili madde üzerinde değişikliğe gidilmiş ve cinsel taciz sebebiyle verilecek cezaların kapsamına işyerinde çalışıyor olmanın sağladığı kolaylaştırıcı tutum da eklenmiş, bu sebepten işi bırakmak da dahil diğer sayılan fiillerin gerçekleşmesi durumunda ise belirlenen cezanın bir yıldan az olamayacağı yönünde hükme varılmıştır (Türk Ceza Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2014).

2.8.2.2. Diğer Düzenlemeler

Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamına etkisi olduğu düşünülen diğer düzenlemeler; yönetmelikler, genelgeler, tebliğler, Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar, ASPB ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Arasında Gerçekleştirilecek İşbirliği Protokolü, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013), Ulusal İstihdam Stratejisi ve T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Projeleri başlıkları altında incelenecektir.

2.8.2.2.1. Yönetmelikler

Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamına etki edeceği düşünülen yönetmelikler incelenecektir.

2.8.2.2.1.1. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

14/7/2004 tarihli 25522 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan yönetmelikle hamile ve emziren kadınların emzirme odası ve kreş de dahil olmak üzere sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasına yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2004).

Aynı adla 16/8/2013 tarihinde 28737 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan yönetmeliğin 24. maddesi ile bu yönetmelik kaldırılmıştır ve konuyla ilgili yeni talimatlar getirilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki kadın çalıştıran işyerleri bu yönetmeliğe tabidir ve bu kanunun otuzuncu maddesine dayandırılarak yönetmelik hazırlanmıştır. Gebe, emziren, yeni doğum yapmış çalışan tanımlarıyla birlikte kreş, çocuk bakım yurdu ve yurt tanımları yapılmıştır. Yönetmeliğin uygulanmasında öncelikli olarak çalışanın tabi olduğu mevzuata bakılarak ilgili kanun kapsamında olan ve kendi mevzuatlarında bu yönde hüküm yer almayan çalışanlar için bu yönetmelik hükümleri uygulanacak, oda ve yurt açma yükümlülüğü için ilgili kanuna tabi tüm çalışanların hesaba katılacağı ancak bu çalışanlara dair kendi özel mevzuatlarıyla kurulmuş yapılar varsa bu hükümlülüğün yerine getirildiği varsayılarak yönetmeliğin uygulama sahası belirlenmiştir. Gebe ve emziren kadınların saatleri ve izinlerine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı yönetmelikle gebe kadınlar ve doğum yapmış kadınların doğum sonrası bir yıl

süreyle çalışması yasaklandığı bildirilmiştir. İlgili süreler hekim raporuyla uzatılabilmektedir. Gebe ve emziren kadınların günlük çalışma süreleri ise en çok yedi buçuk saattir. Bu konu çalışma şartlarının düzenlendiği yönetmeliğin üçüncü bölümünde yer alır. Yönetmeliğin dördüncü bölümünde yer alan oda ve yurt açma konularının düzenlendiği başlıkta yönetmeliğin on üçüncü maddesiyle işverenin emzirme odası açma zorunluluğu hükme varılır. İlgili şartlar dahilinde işveren; medeni hali ve yaşına bakılmaksızın en az yüz en çok yüz elli kadın çalıştırdığı işyerine azami iki yüz elli metre uzaklıkta bir emzirme odası kurmakla, yüz elli üzeri kadın çalıştırıyorsa 0-6 yaş arası çocukların bakımı ve bırakılması için bir yurt kurması ve bu yurt içerisinde emzirme odasının bulunmasından sorumludur. Bu yurt yine en çok yüz elli metre uzakta olmalıdır, eğer bu mesafeden uzakta bir yer olursa işveren taşıt sağlamakla da yükümlüdür. Gerekli çalışan kadın sayısı hesaplanırken velayeti kendisine verilmiş çocuğu olan ya da annesi ölmüş çocuğu olan erkek çalışanlar da dahil edilir. İşveren tek başına ya da ortaklarıyla yurt ve odaları inşa edebilir ya da bu hizmetlerin gerçekleştirilmesi için kamu kurumları tarafından yetkilendirilmiş yurtlarla anlaşarak bu sorumluluğunu yerine getirebilir. İşverenin belediye ve mücavir alan sınırları içerisindeki tüm işyerlerinde toplam çalıştırdığı kadın sayısı bu yönetmelikte bulunan oda/yurt açma sorumlulukların yerine getirilmesinde dikkate alınır (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

2.8.2.2.1.2. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

12/3/2013 tarihinde ve 28585 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan yönetmelik 1. maddede yönetmeliğin amacı belirtilmiştir. Buna göre, İŞKUR’un düzenlediği aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Yönetmeliğin amacı mevcut istihdamın korunması, artırılması, işsizliğin azaltılması, işsizlere mesleki nitelik kazandırmak ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına katılımının artırılması faaliyetlerinde İŞKUR’un desteklenmesidir. Özel politika gerektiren gruplar 4. maddede yer alan “u” maddesiyle belirlenip uzun süreli işsizler, engelliler, gençler ve kadınlar gibi dezavantajlılar olarak tanımlanmıştır ve mesleki eğitim kurslarına katılan bu kişilerin istihdamına öncelik tanınacaktır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2013).

2.8.2.2.1.3. Kadın Çalışanların Gece Postlarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

24/7/2013 tarihinde ve 28717 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan yönetmelik ile kadınlar gece postlarında; azami yedi buçuk saat çalışır, ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine ulaşimleri ve geri dönüşleri işveren sorumluluğundadır, hamile kadın çalışanların çalıştırılmaz ve doğum yapan kadınların bir yıl süreyle çalıştırılmaz hükümleri verilmiştir (Kadınların Gece Postlarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013).

2.8.2.2.2. Genelgeler

Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamına etki edeceği düşünülen genelgeler incelenecektir.

2.8.2.2.2.1. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Genelge

25/5/2010 tarihli ve 27591 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan genelgede istikrarlı bir ekonomik büyüme, sosyal kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi, kadınların toplumsal yaşamda erkeklerle eşitliğinin sağlanması ve sosyo-ekonomik hallerinin güçlendirilmesi amacıyla eşit işe eşit ücret olanaklarının ve kadın istihdamının arttırılmasının zorunluluğu bağlamında yapılacaklar 13 madde ile sıralanmıştır. Buna göre (Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması, 2010):

- ✓ Belirtilen kamu kurum ve kuruluşları ile kadın istihdamı konusunda çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşları (stk) ve üniversitelerden oluşan bir kurul oluşturularak bu alandaki mevcut sorunlar tespit edilecektir. Sorunların giderilmesine yönelik çalışmaların takibi, değerlendirilmesi, iş birliği ve koordinasyon faaliyetleri bu kurum tarafından gerçekleştirilecektir.
- ✓ Tüm bakanlıklarda müsteşar yardımcılığı göreviyle eş değer pozisyonda bir görevlendirme yapılacak ve bir birime “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği” ne ilişkin görev verilerek özellikle kamuda kadın istihdamına ilişkin çıkarılan tüm düzenlemelerin faaliyet sürecinde izlenmesi gerçekleştirilecektir.
- ✓ Cinsiyet eşitliğiyle ilgili 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde yer alan hükümlere uyulup uyulmadığı tüm özel sektör ve kamu faaliyet alanları için gerçekleştirilecek denetimler sonrası yayımlanan raporlarda yer alacaktır.

- ✓ Kamu kurumlarının hazırlayacağı mevzuat taslaklarında fırsat eşitliğine dair etki değerlendirilmesi yapılarak ilgili taslaklarda yer verilecektir.
- ✓ Kadın-erkek fırsat eşitliği gözetilerek kamu kurum ve kuruluşlarına giriş sınavları, hizmet içi eğitim programlarına katılım, üst yönetim kademelerinde görev alma ve terfi işlemleri gerçekleştirilecek, cinsiyete dayalı ayırım yapılmayacaktır.
- ✓ Kadın-erkek fırsat eşitliği, tüm kamu kurum kuruluşlarının yürüteceği hizmet içi eğitim programlarında yer alacak ve işlenecektir.
- ✓ Kadın konulu faaliyet yürüten STK'lerden bir temsilcinin katılımıyla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) fırsat eşitliğini gözeterek çalışmalar yürütecektir. Mesleki eğitim faaliyetlerine bu kurullar tarafından düzenlenecek iş piyasası analizleriyle ortaya çıkarılan kadın istihdamının artırılması için belirlenecek sektörler bazında ağırlık verilecektir. Kadınların iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik, kadın insan hakları, eğitim ve istihdam imkanları dahil edilerek İŞKUR, belediyeler, toplum ve halk eğitim merkezlerinin mesleki eğitim programları ve yaygın eğitim faaliyetleri yürütülecektir.
- ✓ Sosyal yaşama katılımı arttıracak projelerde; kocası ölen, boşanmış, ceza süresinin bitimine bir yıldan az kalan tutuklularındaki, kadın konukevlerindeki şiddet mağduru tüm kadınlara öncelik tanınacaktır.
- ✓ Düzenli ve sistematik bir şekilde ev eksenli çalışan kadınların ve çalışma hayatının cinsiyet temelinde istatistiksel verileri toplanacak, bu yönde çalışmalar yürütülecektir.
- ✓ Gündüz bakımevleri ve kreşlere dair İş Kanunu'nun getirdiği hükümlülüklerin gerçekleştirilmesi ve denetimi sağlanacaktır

2.8.2.2.2.2. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu Genelge

27/3/2011 tarihinde 27879 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan genelgede 8 maddeyle kamu kurum ve kuruluşlarıyla özel sektör işyerlerinde çalışanların psikolojik tacizden korunması için gereken tedbirler ve yürütülecek faaliyetler sıralanmıştır. Buna göre (İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, 2011):

- ✓ İşverenler çalışanların mobbing korunması yönünde öncelikli sorumlu olup buna uygun tedbirler almak zorundadır.

- ✓ Tüm çalışanlar bu yöndeki fiil ve davranışlarda bulunmamalıdır.
- ✓ Mobbingi önleyici tedbirler toplu iş sözleşmelerinde yer almalıdır.
- ✓ Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezleri, ALO 170 hattı üzerinden psikologlar aracılığıyla çalışanlara yönelik mobbinge mücadeleyi arttırıcı destek ve yardımlar tedarik edilecektir.
- ✓ Mobbinge ilgili şikayetlerin incelenmesi ve kısa sürede sonuçlanması gerçekleştirilecektir. Bu işlerden denetim elemanları sorumludur.
- ✓ Mobbing iddiasıyla gerçekleştirilen şikayetlerin incelenmesi sürecinde kişilerin özel hayatlarının korunma altına alınması en yüksek düzeyde gerçekleştirilecektir.
- ✓ Mobbing hakkında farkındalık yaratmak için işyerlerinde seminerler düzenlenecek, eğitim ve bilgilendirme toplantılarının yürütülmesinde ÇSGB, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar sorumlu kılınmıştır

2.8.2.2.3. Tebliğler

Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamına etki edeceği düşünülen tebliğler incelenecektir.

2.8.2.2.3.1. Kamu Personeli Genel Tebliği

13/4/2016 tarihinde Resmî Gazete’ de yayımlanan tebliğ ile kadın memurlara verilecek analık izni süresinin doğum öncesi ve sonrası periyotlarla toplam on altı hafta olacağı, analık izni sonrası süt izinlerinin günde üç saat ilk alt ay için günde bir buçuk saat olarak ikinci ay için belirlendiği, süt izni kullanmak istemeyenlerin belirli şartlar dahilinde yarım gün izin hakkı olduğu bildirilmiştir. Doğum yapan kadın memur ya da eşinin talepleri doğrultusunda belirli şartlar dahilinde en çok yirmi dört aya kadar aylıksız izin hakları olduğu kamu personeline tebliğ edilmiştir (Kamu Personeli Genel Tebliği, 2016).

2.8.2.2.3.2. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ

30/12/2011 tarihli ve 28158 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan tebliğ ile Serbest Piyasa Kurulu (SPK)’na yönelik alınan tavsiye niteliğinde kararlardan yönetim düzeyinde en az bir kadın üye bulundurmaktadır. Bu tavsiyenin gerçekleştirilmediği durumlarda gerekçelendirilmesi istenir (Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine Ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ, 2011).

2.8.2.2.4. Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar

28/2/2015 tarihinde Resmî Gazete’ de yayımlanan bu kararın amaçlarından birinin kadın girişimcilerin finansmana erişim imkanlarının geliştirilmesiyle kredi sistemin etkin bir şekilde işletilmesinin ve ilgili kredi garanti kurumlarına dair usul ve esasların düzenlenmesine yönelik olduğu belirtilmiştir. Kadın girişimciler tarafından kurulan ve faaliyet sürelerinin iki yıl ve altında yürütüldüğü işletmeler için; ilk iki yılı anapara ödeme şartı olmaksızın toplamda beş yıl vadeli 80 bin ile 130 bin TL arası değişen tutarda kredi kullandırılması kararı verilmiştir (Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Karar, 2015).

2.8.2.2.5. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Arasında Gerçekleştirilecek İşbirliği Protokolü

10/2/2012 tarihinde ilgili bakanlıklar arasında imzalanan protokol ile iş birliği yapılması kararlar alınmıştır. Protokol üç yıl için imzalanmış ve ilerleyen dönemlerde tarafların anlaşması ile üçer yıllık periyotlarla devam edeceği belirtilmiştir. Protokolle alınan kararlar beş madde halinde yayımlanmış, bunların ikisi kadın istihdamıyla ilişkilidir. Kadın girişimciliğinin desteklemeye yönelik stratejiler geliştirilmesi amacıyla; kadınlara yönelik Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) bünyesinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri sayısının artırılması, girişimcilerin yeni ve teknoloji alanlarına yönlendirilmesi, uygulama ve finansman konularında destek sağlanması, İş Geliştirme Merkezleri’nin (İŞGEM) sayısının artırılması, proje ve destek modelleriyle ev odağında çalışan kadınların desteklenmesidir.

Bir diğer maddeyle Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) çalışmakta olan kadınlar için çocuk bakım hizmetinin gerçekleştirilmesi amacıyla açılacak kreşlerin teşvik edilmesi ve bu amaca yönelik ihtiyaç duyulan düzenlemelerin gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Arasında Gerçekleştirilecek İşbirliği Protokolü, 2012).

2.8.2.2.6. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar

29/3/2009 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan bu esaslar ile önceki esaslardaki uygulamalar güncellenmiş, 16 haftalık ücretli doğum izni hakkının sözleşmeli kamu

personellerine de tanındığı ve doğum izni bitiminde başvuruları doğrultusunda mevcut işlerine geri dönmelerine dair hükme varılmıştır (Bakanlar Kurulu Kararı, 2009).

2.8.2.2.7. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu

25/2/2009 tarihinde kabul edilen ve 24/3/2009 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) Kanunu Madde 1 ile kanunun amacı açıklanmıştır. Buna göre (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, 2009):

- ✓ Kadın haklarının korunması ve güçlendirilmesi.
- ✓ Türkiye’de ve küresel ölçekte kadın-erkek eşitliğine dair gelişmelerin takip edilmesi, bu konuda TBMM’nin bilgilendirilmesi, TBMM’ye havale edilen işlerin görüşülmesi, istenildiği takdirde TBMM’ye sunulan kanun tasarısı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnameler (KHK) ile ilgili ihtisas komisyonlarına görüş sunmak üzere TBMM’de KEFEK’in kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarının düzenlenmesidir

2.8.2.2.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)

ASPB tarafından hazırlanan eylem planı ile 2008-2013 yılları arasında gerçekleştirilecek hedef ve stratejiler belirlenmiştir. Bu hedef ve stratejilerin içeriğini toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla ele alınan; yoksulluk, ekonomi, eğitim, medya, çevre, sağlık, karar alma mekanizmalarına katılım ve kurumsal düzenlemeler oluşturmaktadır. Belgede, kadın istihdamının istikrarlı bir büyüme ve sosyal kalkınmanın gerçekleşmesi hedefinde bir temel oluşturduğu, Türkiye’de yetki ve karar alma süreçlerine katılım, araştırma faaliyetleri, bütçe ve mali politikalar ile istihdam alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik duyarlılığın oluşmadığı ifade edilmiştir Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ile ASPB ortaklığında yürütülen bir AB projesidir (KGSM, 2008: 10-13).

2.8.2.2.9. Ulusal İstihdam Stratejisi

30/5/2014 tarihli 20915 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kurul Kararı’nca yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) ile Türkiye’nin 2014-2023 yılları arasında istihdam politikalarına dair izlenecek faaliyetler sıralanmıştır (Yüksek Planlama Kurulu, 2014).

Bu bölümde UİS tarafından belirlenen 2014-2016 Eylem Planı ve 2017-2019 Eylem Planı adlarıyla iki belge incelenecektir.

2.8.2.2.9.1. 2014-2016 Eylem Planı

Dört temel politika üzerine inşa edilen strateji, bu politikaların uygulanacağı yedi sektöre dair mevcut sektör analizleri ve uygulanacak olan istihdam politikalarını belirler. Bu politikalar; eğitim/sosyal koruma ile istihdam arasındaki bağıntıların güçlendirilmesi, işgücü piyasalarında esneklik uygulamalarının güvenceyle birlikte uygulanıp geliştirilmesi ve özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasıdır. Sektörler bazında ise finans, inşaat, bilişim, tarım, tekstil, sağlık ve turizm sektörleri ele alınmıştır (ÇSGB, 2015: 2).

ÜİS kapsamında uygulanacak politikalar ve tedbirler sonucu istihdam oranının %55'e çıkarılacağı, işsizliğin %5'e indirileceği ve tarım dışı sektörde kayıtsızlığın %15'ten daha az oranda gerçekleşeceği 2023 hedefleri olarak sıralanmıştır (ÇSGB, 2015: 17).

İşgücü piyasalarında esneklik uygulamalarının güvenceyle birlikte uygulanıp geliştirilmesi politikası kapsamında mevcut durum ortaya koyulurken özel istihdam bürolarının uzun süreli işsizler, kadınlar ve gençlerin istihdam oranlarını arttırmada önemli bir rol oynayacağı ifade edilir (ÇSGB, 2015: 29).

Özel politika gruplarının istihdamının artırılmasında kadınlar için 2023 hedefleri belirlenmiştir. Bunlar; işgücüne katılımın %41'e yükseltilmesi ve kayıt dışılığın %30 seviyelerine düşürülmesidir. Kadın istihdamına dair Türkiye'deki mevcut sorunlar şu şekilde sıralanır:

- ✓ Yasal engeller bulunmaması ve pozitif yönde ayrımcılık uygulamalarına rağmen kadınlar; düşük ücretli, kayıt dışı işlerde çalışmaktadır. İstihdama katılımları sınırlı seviyededir ve yoğun bir şekilde işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıyadırlar. Bu durumların temel sebebi toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmemesi ve kadın istihdamının belirli sektörlerde yığılması sebebiyle daha iyi ücret ve sosyal hizmet imkanlarından faydalanamıyor oluşlarıdır.
- ✓ Kadın istihdamı en çok hizmetler ve tarım sektöründe gerçekleşmektedir. Kırdan kente göçün beraberinde getirdiği tarımda çalışan ücretsiz ev işçisi kadınların istihdama katılamaması, işsizlik ve eğitimsizlik kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasına engel yaratır. Ücretsiz aile işçisi kadınların oranı %34 seviyesinde ve hala çok yüksektir. Eğitim seviyeleri istihdama katılmalarında önemli rol oynamaktadır. Okuma yazma bilmeyen kadınlar %16 oranlarında

işgücüne katılım gösterirken bu oran yükseköğretim seviyesinde eğitim görmüş kadınlarda %70'tir.

- ✓ Kadın ve genç istihdamına yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiş ancak istenen seviyede etki yaratamamıştır. Genç işsizler içerisinde kadınların erkeklere göre oranı daha yüksektir, işgücüne katılım oranı aynı şekilde erkekler lehine daha yüksek gerçekleşmektedir. Engelli gruplar da dahil olmak üzere kadınların işgücüne katılım oranı genel olarak düşük seviyelerde gerçekleşmektedir (ÇSGB, 2015: 35-37)

Dört politika eksenini dahilinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik ve kadınların kayıt dışılığıyla mücadele edilmesi için yapılacaklar, sorumlu kurumlar ve faaliyet süreleri şu şekildedir:

- ✓ 4887 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bunlara bağlı düzenlemelerde AB direktifleri doğrultusunda yasal düzenlemeler gerçekleştirilerek toplumsal cinsiyet eşitliğine dair işgücü piyasalarındaki mevzuatlarda ilerleme sağlanacaktır. ÇSGB'nin yürüteceği faaliyetlerin süresi 2015 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 89).
- ✓ Kamu kurum ve kuruluşları ve stklara kamu yararı gözetilerek hazırlanacak olan kadın istihdamı ve kadınların işgücüne katılımı ile ilgili bilgilendirici ve eğitici nitelikte olan yayınlar ulusal basın ve yayın organlarının etkili kullanımıyla halka ulaştırılarak bu yöndeki toplumsal cinsiyet engellerinin kaldırılması ve farkındalık yaratılması amaçlanmasına yönelik faaliyetler gerçekleştirilecektir. İŞKUR ve ASPB'nin yürüteceği faaliyetlerin süresi 2014 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 90).
- ✓ İİMEK toplantılarında genç istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik konuların ele alınması her yıl içerisinde en az bir kez gerçekleştirilerek bu yönde yürütülen çalışmalara etkinlik kazandırılacaktır. İŞKUR'un yürüteceği faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 92).
- ✓ Günümüze kadar istihdamı arttırmaya yönelik politika belgeleri toplumsal cinsiyet eşitliği ve duyarlılığı odağında yeniden ele alınarak bu alanda faaliyet yürüten temsilcilere eğitimler verilecektir. ASPB'nin yürüteceği faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 90).

- ✓ Bölüm 2.8.2.2.1.'de bahsedilen genelgedeki talimatlar uygulanarak işyerlerinde mobbinge yaptırımları etkili hale getirilecektir. ÇSGB'nin yürüteceği faaliyetlerin süresi 2014 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 90).
- ✓ Bölüm 2.8.2.2.10.2.5.'da yer alan ÇSGB projesindeki hedef kadın gruplarına yönelik, belirlenen pilot illerde ve işgücü piyasası analizleri sonucu bazı sektörlerde kadın istihdamını arttırmaya yönelik yetiştirme kursları düzenlenecek, kadın istihdamına yönelik kurs uygulamalarında bu kurslara öncelik verilecektir. İŞKUR'un yürüteceği faaliyetlerin süresi 2015 olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 90).
- ✓ Kadın ve gençlerin işgücü piyasalarına daha fazla katılımını sağlamak amacıyla yürütülen İŞKUR'un uyum eğitimlerinde rehberlik ve danışmanlık hizmetleri daha etkili hale getirilecek, eğitime katılanların bu konudaki uygulamalarla elde ettiği yetenekleri ve bilgi düzeyinin etkili kullanımı gerçekleştirilecektir. İŞKUR'un yürüteceği faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 92).
- ✓ Çocuk bakımına yönelik kreş ve bakım evlerinin mevcut sayısı artırılıp özel sektörün bu alanda teşvik edilmesiyle hizmetlerden yararlanan aile sayısının artırılıp kadınların bakım yüklerinin azaltılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda bürokratik düzenlemeler de yapılarak yüz elliden fazla kadın çalışanı bulanan kamu kurum kuruluşlarıyla özel sektör faaliyetlerinin gerçekleştirildiği işletmelerin eşit imkanlarda çocuk bakım hizmetinden faydalanmaları ve bu sayede çocuk bakımına ilişkin hizmetlerin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Hazine Müsteşarlığı ve ÇSGB tarafından yürütülecek faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 89).
- ✓ Çocuk bakımının anne-baba arasında paylaştırılması, iş ve aile hayatında yaşanan uyumsuzlukların giderilmesi amacıyla esnek çalışma biçimleri ve kısmi zamanlı çalışma uygulamaları kullanarak çocuk sahibi çalışan kadınların iş hayatı içerisindeki konumu korunacak, çalışma hayatı içerisinde daha uzun süre yer edinmeleri sağlanacaktır. ÇSGB tarafından yürütülecek faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 91).
- ✓ Sosyal yardım alan kadınlar ve kentlerde yaşayan kadınlar için meslek edindirme faaliyetleri ve istihdam garantili kurslar açılarak, kırdan kente göçün beraberinde getirdiği kadınların işgücüne piyasasına düşük oranda katılımlarının önüne

geçilmeye çalışılacaktır. İŞKUR'un yürüteceği faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 90).

- ✓ Ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının artırılması amacıyla kadın konukevlerinde kalan, eski hükümlü ve şiddet mağduru kadınlara yönelik projeler düzenlenecektir. ASPB'nin yürüteceği faaliyetlerin süresi 2015 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 90).
- ✓ Mikro kredi uygulamalarına yönelik yasal mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilerek düşük gelirli kadınların çalışma hayatına yönlendirilmesi ve kadın girişimciliğinin yaygınlaştırılıp güçlendirilmesi konularında çalışmalar yürütülecektir. Hazine Müsteşarlığının yürüteceği faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 91).
- ✓ Teşviklerle isteğe bağlı sigorta primleri konusunda yeni düzenlemeler yapılacak, emeklilik hakları da dahil olmak üzere sosyal haklarla ilgili düzenlemeler gerçekleştirilerek ev içi hizmetleriyle ve evden üretimle istihdama katılan kadınlar kayıt altına alınacaktır. SGK'nin yürüteceği faaliyetlerin süresi 2015 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 89).
- ✓ Teşviklerle ilgili mevzuat düzenlemelerinin beklenen etkiyi yaratmaması sebebiyle bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla tanıtım çalışmaları sürekli ve yaygın getirilecektir (ÇSGB, 2015: 91).

Sektörler içerisinde kadınların mevcut durumu finans, bilişim, tarım, tekstil ve turizm sektörleri özelinde incelenmiştir. Finans sektörü içerisinde kadın istihdamının payı %50 seviyesindedir ve bu durum hizmet sektörleri içerisinde kayıtlılık oranlarının yüksekliği sebebiyle en olumlu sektör olarak tanımlanmıştır. Bilişim sektöründe İŞKUR'un 2012 yılında düzenlediği eğitim programına kadınlar ve erkekler hemen hemen aynı seviyede katılım göstermiştir ve toplamda 12.000'den fazla kişiye bilişim eğitimi verilmiştir. 2012 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu tarım sektörü içerisinde; %39 oranında kadın istihdamı gerçekleştiği, istihdam edilen kadınların %75'inin ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği bilgisi paylaşılmıştır. Toplam kayıt dışı istihdamın %52'sinin bu sektörde gerçekleştiği, tarım içerisindeki kayıt dışılığın ise %83 seviyelerinde olduğu ve bu kayıt dışılığın %54'ünün kadınlardan oluştuğu ifade edilir. Sanayi sektörü içerisinde %37 oranıyla tekstil sektörü kadın istihdamının en yoğun gerçekleştiği sektördür. Bu oran imalat sanayisi içerisinde ise %21 seviyesindedir.

Turizm sektörünün istihdamın arttırılmasında ve ekonomide ilerleme için çok önemli olduğu, kadın ve nitelikli çalışan istihdamının arttırılması için yüksek potansiyel fırsatları barındırdığı ifade edilmiştir (ÇSGB, 2015: 46-66).

Sektörler dahilinde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik yapılacaklar, sorumlu kurumlar ve faaliyet süreleri tarım, tekstil ve turizm sektörleri özelinde şu şekildedir:

- ✓ Tarım sektöründe uygulanacak girişimcilik faaliyetlerinde kadınlara pozitif ayrımcılık sağlanarak sektör içerisinde kadın girişimcilik desteklenecektir. Sosyal güvenlik sisteminde düzenlemeler yapılarak sektör içerisindeki kadınların sosyal güvenliğe erişim imkanları kolaylaştırılacaktır. ASPB ve SGK'nin yürüteceği faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 118-119).
- ✓ Tekstil sektöründe uygulanacak kısmi süreli çalışma imkanları yaygınlaştırılacak, AİPP'ler uygulanacak ve ilk kez istihdam edilen kadınlara yönelik teşvikler sürdürülecektir. ÇSGB'nin yürüteceği faaliyetlerin süresi 2016 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 124).
- ✓ Turizm sektöründe çocuk bakım hizmetleri ile kadın istihdamı arttırılacaktır. İçişleri Bakanlığı'nın yürüteceği faaliyetlerin süresi 2016 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015: 129).

2.8.2.2.9.2. 2017-2019 Eylem Planı

7/72017 tarihli ve 30117 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Yüksek Planlama Kurulu Kararıyla 2014-2016 Eylem Planına 2017-2019 Eylem Planı eklenmiştir (Yüksek Planlama Kurulu, 2017).

Önceki eylem planında özel politika gerektiren grupların istihdamının arttırılması için hedefler aynen korunarak kadınların kayıt dışı istihdam oranının 2015 yılı için %41 seviyesinde gerçekleştiği ifade edilmiş, mevcut durum analiz edilmiştir. İki eylem planı karşılaştırıldığında bir öncekine göre ilgili yıllara ait güncel veriler kullanılarak genel olarak mevcut sorunların yaşanmaya devam ettiği ifade edilir (ÇSGB, 2017: 35-41).

Belirlenen politikalar doğrultusunda kadın istihdamının arttırılması ve kadınların kayıt dışılığıyla mücadele amacıyla yapılacaklar, sorumlu kurumlar ve faaliyet süreleri 2017-2019 için şu şekilde sıralanmıştır:

- ✓ Kadınlar özelinde kırdan kente göç nedenlerini araştırmak, detaylı bir şekilde ortaya çıkarmak ve geliştirmek amacıyla istatistiki veri analizleri yapılacaktır. Bu

araştırma sonucu göçle beraber kent alanlarında yaşayan kadınlar içinden odak grupları belirlenerek bu kişilere yönelik işgücü piyasalarına uyumlarını kolaylaştırmak adına istihdam garantili eğitim kursları açılacak, sosyal yardımdan yararlanan kadınlar içinse meslek sahibi olmaları amacıyla danışmanlık hizmetleri yürütülecektir. Süreler, TÜİK'in yürüteceği istatistik faaliyetler için 2018, İŞKUR'un faaliyetleri için 2019 olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2017: 95).

- ✓ Sosyal ve ekonomik yaşamda çeşitli nedenlerle yer alamayan kadınlara yönelik topluma kazandırma programları ve mesleki eğitim kursları düzenlenerek kişilerin bu alanlara entegrasyonu sağlanacaktır. ASPB'nin yürüteceği faaliyetler süresiz olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2017: 95).
- ✓ Kayıtlılık oranının arttırılması konusunda bir önceki eylem planında yer alan SGK faaliyetleri tekrar edilerek ilave kadın istihdamına yönelik teşviklerin bu yönde ön plana çıkaracağı ifade edilmiş, kurumun çalışmaları için 2019 yılı belirlenmiştir (ÇSGB, 2017: 95).
- ✓ Kadın girişimciliğe dikkat çekme amacıyla, gelenekselleşen alanlarda sınırlı kalınmayarak küresel imkanlardan faydalanılması için kooperatifleşme, girişimcilik eğitimleri ve mikro kredi uygulamalarıyla kadın girişimcilik farklı alanlarda ve yerel düzeyde desteklenecektir. KOSGEB'in yürüteceği faaliyetlerin süresi 2019 yılı olarak belirlenmiştir. İŞKUR'un sürekli faaliyeti olarak nitelenen bir diğer girişimcilik uygulaması ise eğitimler ve finansal destekler ile tarım sektöründe kadın girişimciliğini önceleyerek girişimciliğe yönlendirme ve bilgilendirme faaliyetleri üzerinedir (ÇSGB, 2017: 95-96).
- ✓ Uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına geri dönüşlerini gerçekleştirme ve hızlandırma amacıyla uzun süreli işsizler kendi içerisinde gruplara ayrılacak, İŞKUR bu kişiler için iş ve meslek danışmanlarıyla süresiz faaliyetler yürütecektir (ÇSGB, 2017: 98).

Sektörler içerisinde kadınların mevcut durumu finans, tarım, tekstil ve turizm sektörleri özelinde incelenmiştir. Finans sektörü içerisindeki alt sektörler olan sigortacılık ve bankacılık sektörlerinde dört yıllık okul mezunlarının oranının %80 seviyelerinde olması sebebiyle nitelikli istihdamın yüksek oranda seyrettiği, kadınların ise istihdam içerisindeki payının %50 seviyelerinde olduğu tekrar edilmiştir. Tarım sektöründe 2015 yılında kadın istihdamının %32,9'a gerilediği ve bu sektör içerisinde kadınların işgücüne

katılım oranlarının yüksekliği ifade edilerek, 2015 yılında sektör içerisinde istihdam edilen kadınlardaki ücretsiz aile işçiliği oranının %80,7'ye çıktığı belirtilmiştir. Kayıt dışı istihdam içerisinde tarım sektörünün payı gerileyerek 2015 yılında %49,8 oranında gerçekleşmiştir. Sektör içerisinde %81,2 seviyesine gerileyen toplam kayıt dışı istihdam içerisinde az bir gerileme gösteren kayıt dışı kadın istihdamı da %53,4 oranındadır. 2013 yılında kadın istihdamının tüm sektörler içerisinde payının en yüksek olduğu sektör SGK verilerine göre %57,8 ile eğitim sektörü olduğu açıklanmış, sonrasında tekstil ve hazır giyim sektörü geldiği ifade edilmiştir. Hazır giyim sektörü içerisinde %45,8, tekstil sektörü içerisinde %29 oranında kayıtlı kadın istihdamının gerçekleştiği tekstil ve hazır giyim sektöründe kadın istihdamı %39,2 oranındadır. Turizm sektörünün potansiyeli yinelenerek sadece yarı zamanlı çalışabilecek kadınların istihdam edilmesindeki önemi ön plana çıkarılmıştır. Kadın ve gençler için yeni iş kolları açılmasına yönelik çalışmaların da yürütüleceği bir deklarasyonun turizm bakanlarının bir araya geldiği Eylül 2015 tarihli G20 toplantısında imzalandığı ifade edilmiştir (ÇSGB, 2017: 54-76).

Üretici birliklerindeki ortak sayısında kadın sayısının çok az olduğu vurgulanarak eğitim ve teşvikler yoluyla kadınların bu yöndeki katılımlarının artırılması sonucu tarım sektörü içerisindeki hem kadın işgücünün kayıtlık oranının hem de kadınların gelir imkanlarının artırılması hedefi sektörler bazında kadınlara yönelik uygulanması planlanan tek politikadır. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı sorumluluğundaki faaliyetlerin süresi 2019 yılı olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2017: 122).

2.8.2.2.10. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Projeleri

KHK/663 ile 6 Nisan 2011 tarihli 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayandırılarak Bakanlar Kurulu'nca ASPB' nin kurulması kararlaştırılmıştır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2011). Sonrasında KHK/703 ile 10/5/2018 tarihli ve 7142 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayandırılarak Bakanlar Kurulu'nun 2/7/2018 tarihindeki kararlıyla ASPB ve ÇSGB birleştirilerek Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı kurulmuştur (Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2018). 2018 yılı temmuz ayında yayımlanan 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bakanlığın adı T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak belirlenmiştir (Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2018).

Çalışmanın bu bölümde geriye dönük ASPB ve ÇSGB projeleri incelenecektir.

2.8.2.2.10.1. ASPB Projeleri

Bu bölümde ASPB' nin dahil olduğu projeler incelenecektir.

2.8.2.2.10.1.1. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi

2012 yılında Borusan Holding, ASPB ve BSTB işbirliğinde hayata geçirilen proje ile sanayi sektöründe kadın istihdamının güçlendirilmesi amacı kapsamında 0-6 yaş arası çocuklar için Borusan Neşe Fabrikası adıyla on farklı ildeki on OSB'de kreş ve gündüz bakım evi açılması hedeflenmiştir (Borusan, 2012). 2013 yılında çalışmaları başlayan proje ile Adıyaman OSB'de, 2014 yılında Ayfonkarahisar'da, 2016 yılındaysa Balıkesir ve Malatya'da açılan kreşler faaliyete girmiştir. Proje ile hedeflenen kadınların üzerindeki çocuk bakım yükünün alınmasıyla sanayi sektöründe kadın istihdamının arttırılmasıdır (Borusan, 2013).

2.8.2.2.10.1.2. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi

2012 yılı sonunda ASPB KSGM, Intel Türkiye ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) iş birliğinde başlayan projeye 18-30 yaş arası gençler kabul edilmiştir. Proje ile amaçlanan; kaynaklara ulaşımın sınırlı olduğu bölgeler önceliğinde kadınların statülerinin yükseltilmesi, karar alma, iş hayatı, eğitim, çevre ve sağlık mekanizmaları gibi farklı alanlarda kadınların yaşadıkları sorunların çözümüne dair teknoloji destekli çözüm önerileri ve sosyal girişimcilik projeleri yaratmak amacıyla gençlerin iki günlük fikir kamplarında bir araya gelip tartışarak ortaya bir fikir çıkarmaları ve bu fikirlerin onaylanmasıyla beraber fikir kampı sonrasında ortaya çıkarılan iş projeleri ve planlarının geliştirilmesine yönelik destekler (danışmanlık, eğitim vb.) verilmesi ile fikrin kontrol gruplarında test edilmesidir (KAGİDER, 2012).

Adana, Sakarya, Gaziantep, Kütahya, Erzurum ve Trabzon illerinde toplamda beş yüz gencin katıldığı proje 2016 yılında tamamlanmış olup, Engelli Kadınlara Bilgisayar Eğitimi Verilmesi, Temel=Fadime, Trafikte Kullanılacak Tehlike Butonu, Bilişim Karavanı isimli toplamda on dokuz çalışma proje çıktısı olarak basına tanıtılmıştır (TÜRKONFED, 2016).

2.8.2.2.10.1.3. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Arttırılması Projesi

İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) finans desteğinde bulunduğu, ASPB KSGM ve Dünya Bankası ile birlikte yürütülen proje ile kadınların; daha iyi

koşullardaki işlere erişimi, işgücü piyasalarına daha kolay giriş yapmaları ve girişimciliğin arttırılması konusunda tespitlerde bulunmak, bu bağlamda kadınların yaşadığı sorunların ortaya konması ve bu sorunların çözümüne dair politikalar üretilmesi amaçlanmıştır. Kasım 2012-Şubat 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilen proje kapsamında akademisyenlerin katılımıyla on iki proje desteklenmiştir. Projenin toplam bütçesi 4,5 Milyon Dolar olarak belirlenmiştir (KSGM, 2017: 1-4).

2.8.2.2.10.1.4. Filli Kadın Ustalar Projesi

ASPB, İŞKUR ve Filli Boya iş birliği içerisinde yürütülen proje ile belirlenen illerde ikamet eden adayların İŞKUR il müdürlükleri ya da hizmet merkezlerine giderek başvuruda bulunmasıyla mesleki eğitimlerden geçerek boyacılık mesleğinin öğretilmesi ve bu yolla kadın istihdamının desteklenmesinin amaçlandığı proje 2016 yılında başlatılmıştır (Filli Boya).

2.8.2.2.10.1.5. İş'te Eşitlik Platformu

Sabancı Holding ve Doğu Holding yönetim başkanlarının eş başkanlığında, ASPB' nin gözetiminde Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı ekonomik ve istihdam alanındaki ayrıma karşı mücadele etmek için Dünya Ekonomik Forumu' nun (WEF) 2006 yılından beri her yıl yayımladığı Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu'nda Ekonomik Katılım ve Fırsatlar İndeksi içerisindeki Türkiye'nin mevcut konumunu²¹ üç yıl içerisinde %10 seviyesinde daha yukarıya taşımak amacıyla Ocak 2013'te kurulan İş'te Eşitlik Platformu bünyesinde bu kapsamda STK'ler ve akademisyenlerle çeşitli toplantılar düzenlenmiş, platformu tanıtan basılı materyaller üretilmiş, "Rol Model Kadın Çalışan Videoları" çekilmiş ve bu amaçla çalışmalar yapılarak platforma üye şirketlerdeki kadın çalışanların durumu anketler vasıtasıyla ortaya koyularak raporlamıştır (KSGM, 2017: 16-17).

2.8.2.2.10.1.6. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi

ASPB, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Limak Grubu ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) iş birliği içerisinde 2015 yılında başlatılan proje ile amaçlanan, kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu profesyonel meslek gruplarından biri olan mühendislik alanında gençlerin daha fazla yer almalarını sağlamakla birlikte Türkiye'nin ekonomik ve sosyal güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Projeye lise ve

²¹ 0-1 arası değerlerle puanlanan, kadınlara sunulan fırsatlar ve iş hayatına katılım ölçütleriyle ülkelerin değerlendirildiği indekste Türkiye puanı 2012 yılı itibarıyla 0.414'tür, üç yılın sonunda bu puanın 0.455'e ulaştırılması hedeflenmiştir (Anadolu Ajansı, 2013).

üniversitede okuyan genç kadınlara yönelik iki ayrı program yürütülmüştür. Üniversitelerde elektrik-elektronik, inşaat, makine, bilgisayar ve çevre mühendisliği bölümlerinde okuyan öğrencilere burs desteği, online İngilizce dersi, Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi ile beraber gerçekleştirilen Online Sosyal Mühendislik Sertifika Programı'na katılım hakkı, mezuniyet sonrası Limak Grup ve sektördeki şirketlerde staj ve istihdam olanağı desteğiyle beraber, proje ortağı grup ve diğer gruplarda çalışan kadın mühendisler için gönüllü danışmanlık desteği verilmiştir. Projenin lise öğrencilerine yönelik çalışmalarında ise toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve mühendislik mesleğini tanıtıcı faaliyet yürüterek toplumsal farkındalık oluşturmak ve erken yaşta mesleki tercihlere yönelik bilgilendirme hizmetleri sunulması amaçlanmıştır. Proje 2018 yılında sonlandırılmıştır (Türkiye'nin Mühendis Kızları, 2018).

2.8.2.2.10.2. ÇSGB Projeleri

Bu bölümde ÇSGB'nin dahil olduğu projeler incelenecektir.

2.8.2.2.10.2.1. Birleşmiş Milletler Ortak Programı-Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması

15-24 arası genç nüfusun hedeflendiği 2009 yılında başlayan ve BM tarafından yürütülen projenin Türkiye'deki uygulayıcısı ÇSGB hiyerarşisi altında İŞKUR'dur. Proje ile hedef grupta yer alan genç kadın ve erkeklerin iş fırsatlarına erişimi arttırılmak, 2008 küresel ekonomik krizin beraberinde getirdiği Türkiye'deki %25 seviyesindeki genç işsizliği ve %14 seviyesindeki genel işsizliği azaltmak için genç kadın ve erkek işsizlere yönelik AİPP'ye yönelik çalışmalar yürütülmüştür (ILO, 2010).

2.8.2.2.10.2.2. Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi

Pilot iller olarak Ankara, Gaziantep ve Konya'nın belirlendiği, 1/1/2009 ile 31/3/2010 tarihleri arasında ILO Ankara Ofisi ve İŞKUR koordinasyonunda gerçekleştirilen proje ile hedef grup İŞKUR'a kayıtlı işsizler içerisinde genç kadınlardır. Kurumsal gelişme ve doğrudan yardım bileşenleriyle iki düzeyde gerçekleştirilen çalışma ile ilk bileşende İŞKUR, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik programlar ve İİMEK'lerde kadın istihdamı odağında stratejiler geliştirmiş; ikinci bileşen ile aynı kurum bünyesinde girişimcilik seminerleri, iş arama teknikleri, kadın insan hakları eğitimi ve mesleki eğitimler verilerek kadın istihdamının arttırılması amaçlanmıştır (ILO, 2010a)

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

2013-2016 yılları arasında SIDA, ILO ve yerel düzeyde İŞKUR ortaklığıyla yürütülen projede Türkiye’de kadınların güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda; toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma hayatına yönelik standartların belirlenmesi için farkındalık yaratılması, kadın istihdamının arttırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi, AİPP ile kadınlar için daha iyi iş olanakları yaratılmasına yönelik çalışmalar yürütülmüştür (ILO, 2013).

2.8.2.2.10.2.4. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi

2009-2010 yılları arasında İngiltere Dışişleri Bakanlığı tarafından finanse edilen, İŞKUR ve British Council iş birliğiyle yürütülen proje ile kadın istihdamının arttırılmasına yönelik stratejiler geliştirilmiştir (İŞKUR, 2010).

2.8.2.2.10.2.5. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

2010-2013 yılları arasında ÇSGB gözetiminde kırk üç ilde İŞKUR tarafından uygulamaya geçirilen proje ile belirli bir hedef grubundaki kadınların istihdamının arttırılması amaçlanmıştır. Öncesinde tarım sektörü içerisinde yer alan kadınların da içinde bulunduğu bu hedef grubu kent yaşamında bakım hizmetleri sebebiyle uzun süreli işsizler içerisinde yer alan kadınlardır. Proje faaliyetleri şu şekilde sıralanmıştır: İstihdam garantili kurslara katılımın gerçekleştirilmesi, çocuk ve yaşlı bakım hizmeti eğitimi, girişimcilik kursları ile kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetleridir. Sırasıyla bu eğitimlere katılan kadın sayısı: 9856, 1940, 780 ve 118 kişi olmak üzere toplamda 12694 kişidir. Proje sonunda 113 kişi kendi işini kurmuş, 914 kişi istihdama kazandırılmıştır (Dışişleri Bakanlığı, 2013).

2.8.2.2.10.2.6. Genç İstihdamının Gerçekleştirilmesi Operasyonu (GENÇ D)

2010-2013 yılları arasında toplamda 26 milyon avroluk bütçe ile İŞKUR tarafından yürütülen proje iki bileşenden oluşmaktadır. İlk bileşen, gençlerin iş bulmaları ve kendi işlerini kurmaları amacıyla yürütülmüştür. İlgili proje ile gençlere girişimcilik eğitimi verilmiş, proje geliştiren beş genç KOSGEB’den aldıkları hibeler ile Kahramanmaraş, Sivas, Malatya ve Mardin illerinde kendi işlerini kurmuştur. Projenin ilk bileşeni 2011-2013 yılları arası gerçekleştirilmiştir. İkinci bileşen ile uygulama bölgeleri içerisindeki

gençlere mesleki nitelik kazandırma ve var olan niteliklerin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 127 hibe projesi yürütülmüş, toplamda 24 milyon avroluk kaynak aktarılmıştır. Projelerin içeriği; girişimcilik eğitimleri, mesleki eğitimler, iş arama yöntemleri, kariyer koçluğu, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı, kuaförlük, güzellik uzmanlığı eğitimleri vd.dir. 12629 kişinin katıldığı ikinci proje kapsamında 218 kişi kendi işini kurmuş, 2768 kişi staj yapmış ve 2497 kişi istihdama kazandırılmıştır. (İKG, 2016).

2.8.2.2.10.2.7. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği

2014-2017 yılları arasında T.C., Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası ve AB ortaklığında mali destek sağlanan, kadın girişimcilere finansman ve danışmanlık desteği adında iki bileşenden oluşan program ile kadınların çalışma hayatı içerisindeki payının yükseltilmesi ve kadın girişimciliğinin ilerletilmesi amaçlanmıştır. Bu yönde, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) büyüme ve finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması yoluyla istihdam yaratılması, proje ortaklığında yer alan bankalar ile sürdürülebilir kredi destek mekanizmaları oluşturulması, kadınların sahibi olduğu ya da yönettiği KOBİ'lerin iş geliştirme ve iş ağı fırsatları yaratması konularında desteklenmesi çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında finansman desteklerinin %60'ı karşılanmış, iş faaliyetlerini devam ettiren kadınlara %10 oranında ek finansman desteği verilmiştir (İKG, 2017).

2.8.2.2.10.2.8. Hazır Giyim Sektöründe Kadınlara Yönelik Eğitim ve Girişimcilik Hareketi Operasyonu (GATE for Women)

2016-2017 yılları arasında Giresun ve Fatsa'da kurulan eğitim merkezlerinde rehberlik ve danışma eğitimi, girişimcilik eğitimi, temel bilgisayar eğitimi ve hazır giyim imalatı-tasarımı eğitimi verilmiştir. Toplam 1487 kadının katıldığı proje sonunda 2017-2022 yıllarını kapsayacak şekilde bir stratejik plan belirlenerek hazırlanan kadın girişimcilik raporu, toplantılar ve fabrika içi eğitimlerle yöneticilere sunulmuştur (İKG, 2016a).

2.8.2.2.10.2.9. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

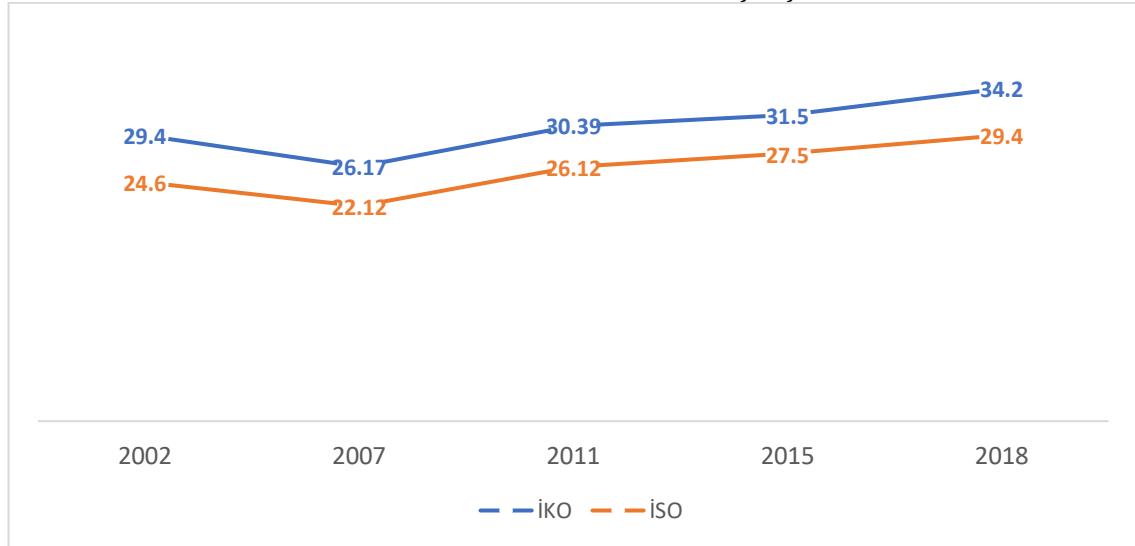
2015-2017 yılları arasında yürütülen toplamda 49 milyon 625 bin 600 avro bütçeye sahip, faydalanıcı kuruluşu olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) belirlendiği proje hedef grubu olarak çocuk bakımı nedeniyle doğum sonrası işlerine geri dönüşlerinin kolaylaştırılması odağında çalışan anneler ve kayıt dışı çalışanların kayıtlılığının yükseltilmesi odağında çocuk bakım hizmetlerinde çalışan kadınlardır. 0-24 yaş arası

çocuğu olan, ilk kez çalışmaya başlayacak ya da doğum sonrası işe dönüş gerçekleştirilecek olan annelere kayıtlı çocuk bakıcısı çalıştırmaları şartıyla finansal destek sağlanmıştır. Toplam 11.360 anne ve 15.232 çocuk bakıcısı olmak üzere 26.532 kadın projeden faydalanmıştır (İKG; 2016b). Proje öncesinde Antalya, Bursa ve İzmir’de uygulanmış, 1/12/2016 tarihinden itibaren İstanbul ve Ankara’da projenin uygulama alanı içerisindeki illere dahil edilmiştir (SGK, 2016).

2.9. Türkiye’de Kadın İstihdamının Seçim Dönemleri Üzerinden İncelenmesi, Sorunların Tespit Edilmesi ve Çözümüne Yönelik Öneriler

Türkiye’de yapılan çalışmalarda kadınların işgücüne katılımlarını ve istihdamını etkileyen bazı değişkenler tespit edilmiştir. Buna göre 1980 yılı sonrası yaşanan ve 2000’li yıllarda ivme kazanan kırdan kente göç, kadınların yaşı, eğitim düzeyi, evli olmaları, bakım sorumluluklarıyla birlikte çocuk sayılarındaki değişim ve işgücü piyasalarındaki arz/talep yönlü etkileşimler kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 27-46). Çalışmanın bu bölümde ilgili değişkenler önceki bölümlerde yer alan bilgiler ve yeni veriler ışığında incelenecek, kadın istihdamına yönelik sorunlar tespit edilecek ve çözüm önerileri sunulacaktır.

Grafik 1:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadınların Seçim Yıllarında İşgücüne Katılım Oranları ve İstihdam Oranları Karşılaştırması



Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri (2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Yukarıdaki grafik incelendiğinde, işgücüne katılım ve istihdam oranlarında 2007 yılına kadar düşüş yaşandığı görülür. Bu durumun temel sebebi 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de uygulanan politikalar sonucu kır alanlarında ekonomik faaliyetlerin

daralmaya başlamasıyla tarım sektöründeki çözülmenin ardından 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik ve siyasi krizler ile kırdan kente göçün ivme kazanmasıdır. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük çoğunluğunun eğitim seviyelerinin düşük olması sebebiyle işgücü piyasalarının talebi yönündeki bilgi, beceri ve donanımına sahip olamayışları kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranlarını doğrusal bir şekilde düşürmüştür (Can vd., 2017: 6-8).

2005 yılında başlayan AB'ye uyum süreciyle birlikte Bölüm 2.8.2.1'de ele alınan Türkiye'deki yasal mevzuat düzenlemelerinin işgücü piyasasına etkileri bu dönemdeki değişimi olumlu yönde etkilemiştir ve 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunun çıkarılmasıyla kadınlara yönelik yasal düzenlemelerin başlaması ve sonrasında 2008 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işveren sigorta primlerinin ilk yıl tamamı olmak üzere beş yıl içerisinde azalan %20'lik dilimlerle ödenmeye devam ediliyor oluşu kadınları olumlu yönde etkilemiştir. Beş yıllık süre tamamlanmadan aynı kanun kapsamında 2011 yılında yapılan değişiklik ile teşvikin kapsamı değiştirilerek nitelikli işgücünün artırılması ve İŞKUR'a kayıtlılığın artırılması amacıyla yapılan düzenlemeler ve bu kanunun 2015 yılında yapılan düzenlemeyle 2020 yılı sonuna kadar uzatımı 2007-2011 yılı arası ivmelenen işgücüne katılım ve istihdam oranlarının 2011 sonrası süreçte yatay seviyede artış trendine geçişini açıklar.

Kanunda yapılan değişikliğin de dahil olduğu 2007-2011 yılı arası süreç içerisinde kadın işgücü oranı %13, istihdam oranı %15 artış göstermiştir. 2011 yılında yapılan değişiklik 2015 yılına kadar incelendiğinde aynı değişkenler için %3,5 ve %5 oranlarında, 2015-2018 yılı süreç içerisinde %7,8 ve %6,46 oranında artış yaşanmıştır. 2011 yılında gerçekleşen katılım ve istihdam oranları farkı 2018 yılındakinden daha azdır. Bu bağlamda ele alındığında teşviklerin azalan oranlarla yıllar içerisinde ödenmesi ve sürelerinin kısa tutularak işverenin baskı altına alınması daha olumlu sonuç vermiştir. İşverene yönelik yeni teşvikler yapılırken bu durum gözetilmelidir.

Tablo 19:
Seçim Yıllarında 15 Yaş Üzeri Toplam Nüfusun Eğitim Seviyesi ve Cinsiyete Göre Değişimi (Bin Kişi)

Eğitim Düzeyi/Yıllar	2008		2011		2015		2018	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	966	3.896	551	2.611	417	2.166	325	1.872
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	1.401	2.051	1.163	2.329	1.006	2.460	736	2.122
Temel Eğitim								

Tablo 19'un Devamı

İlkokul	8.800	9.277	6.706	8.627	6.387	8.549	5.349	7.683
Ortaokul/Dengi Meslek Ortaokul	1.791	1.004	1.740	1.115	3.640	2.656	4.806	3.888
İlköğretim	3.026	2.652	6.188	4.733	5.312	4.006	5.067	3.765
Lise	5.749	4.221	6.859	5.024	7.436	5.554	8.380	6.405
Üniversite								
Yüksekokul/Fakülte	2.110	1.398	3.196	2.299	4.606	3.733	5.235	4.158
Yüksek Lisans	149	97	238	163	372	269	559	430
Doktora	47	26	75	46	100	67	122	84

Kaynak: Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2019

Yukarıdaki tabloda 2008-2018 yılları içerisinde Türkiye'deki kurumsal olmayan nüfusun erkek ve kadın ayrımında eğitim düzeyleri yer almaktadır ve toplam nüfus eğitim düzeyi bazında seçim yılları içerisinde değişimi incelenecektir.

Diplomasız nüfus içerisinde okur yazar olmayan olmaları bakıldığında 2008 yılında kadınların oranı %80 seviyesindedir. Bu oran; 2011 ve 2015 yılında %83 ve %85'tir. Okuma yazma bilmeyen toplam nüfus ise yıllar içerisinde azalmıştır. Okuma yazması olduğu halde eğitime erişim sorunu yaşayan ya da eğitimini tamamlayamamış kadınların oranı ise sırasıyla; %59, %66, %66 ve %74'tür. Temel eğitim düzeyi altındaki toplam nüfus ise yıllar itibarıyla azalmıştır. Eğitim düzeyi temel eğitim altında olan kadınların oranı 2018 yılında %79'dur.

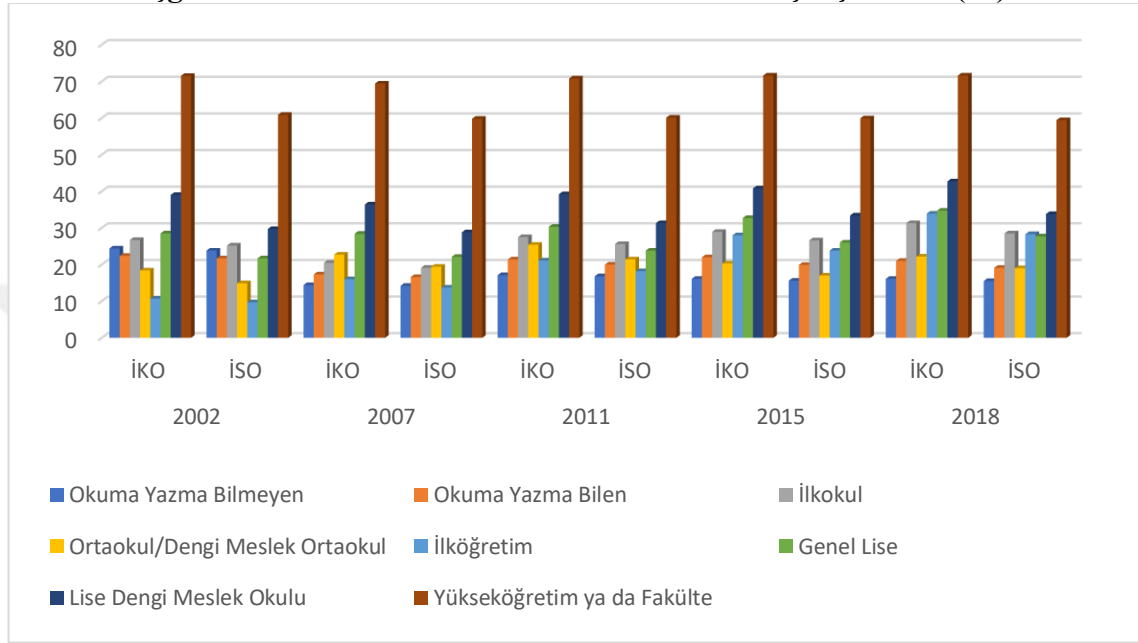
Kadınların oranı ilkokul mezunları içerisinde 2008 yılında %51 iken, 2018 yılında %58'e yükselmiştir. Temel eğitim düzeyindeki on yıllık değişim diğer kategoriler için incelendiğinde kadınların oranı; ortaokul için %55'ten %58'e, lise için %42'den %43'e yükselmiş ilköğretim seviyesindeyse %46'dan %42'ye gerilemiştir. 2018 yılında temel eğitim grubu içerisindeki kadın oranı %47'dir.

Yüksekokul/fakülte mezunları içerisindeki kadınların oranı 2008 yılında %39 oran iken bu oran 2018 yılında %43'e yükselmiş, yüksek lisans mezunları ise %39'dan %43'e çıkmıştır. Doktora mezunları içerisinde kadınların oranı 2008'de %31 iken 2018 yılı için bu oran %40 olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılında üniversite grubu içerisindeki kadın oranı %44'tür.

Genel olarak görüldüğü üzere eğitim düzeyleri içerisindeki değişimler sonrası yine de kadınların eğitimi erkeklere göre düşük seviyededir. Eğitime erişim sorununun giderilmesinde önemli ilerlemeler kaydedilirken, bu sorun ortadan kalktıkça kadınların eğitilmiş nüfus içerisindeki oranı da olumlu seviyede etkilenmiştir. Temel eğitim altındaki

kadınların oranıysa erkeklere göre çok yüksektir. Türkiye’de 2018 yılı itibariyle 1 milyon 872 bin kadın okuma yazma bilmezken, 2 milyon 122 bin kadın diplomasızdır. Bu sayı erkekler için sırasıyla 325 ve 736 bindir.

Grafik 2:
15 Yaş ve Üzeri Kadınların Seçim Yılları İçerisinde Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma ve İstihdam Oranlarının Karşılaştırması (%)



Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri (2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Yukarıdaki grafik incelendiğinde 2002-2007 arasında ekonomik kriz ve kırdan kente göçün etkileri en çok temel eğitim düzeyi altındaki kadınları etkilemiştir. Ortaokul ve ilkokul mezunu kadınlardaysa işgücüne katılım ve istihdam oranları artmış, meslek lisesi mezunlarındaysa istihdam oranlarındaki değişimden fazla olarak işgücüne katılımları azalmıştır. İşgücüne katılım ve istihdam arasındaki en düşük fark ise üniversite mezunları kadınlarda gözlemlenir. 2011 yılına gelindiğinde temel eğitim düzeyi altındaki kadınlarda işgücüne katılım da istihdam da artış göstermiştir. Bu grup içerisindeki okur yazar diplomasızlar daha fazla işgücü piyasalarına katılmış ve istihdam edilmiştir. Temel eğitim mezunları içerisinde ve üniversite mezunlarında katılım ve istihdam oranları artış gösterirken bu oranlar en çok ilkokul seviyesinde gözlemlenmiş, katılım ve istihdam arasındaki en az fark yine üniversite mezunları arasında yaşanmıştır.

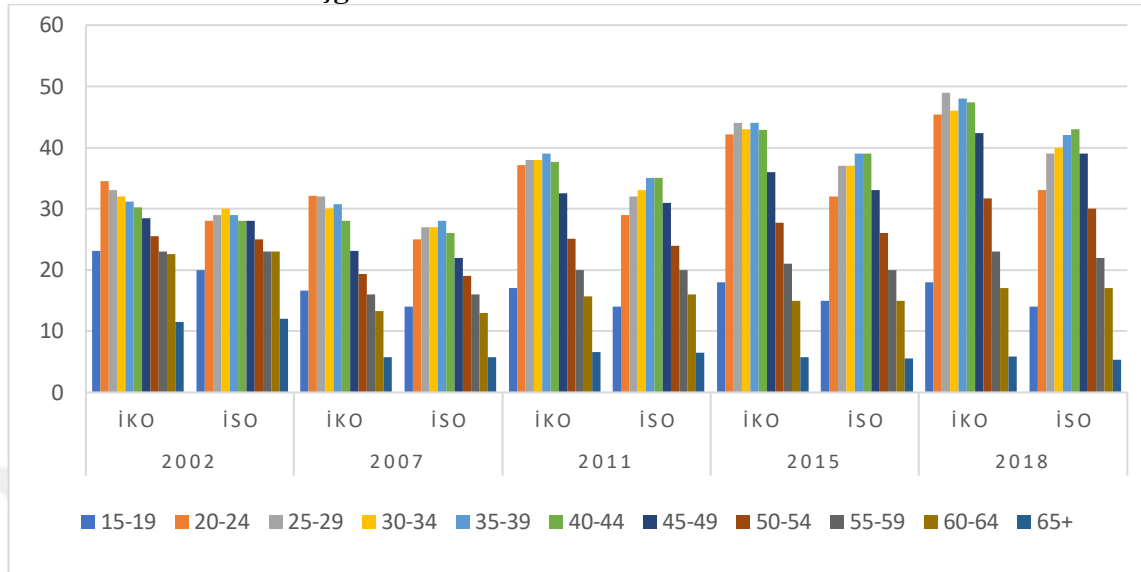
2011-2018 yılları arası ele alındığında temel eğitim içerisindeki en fazla işgücüne katılım ve istihdam oranları artışı ilköğretim düzeyinde gerçekleşmiştir. İlgili kategorideki ortaokul mezunlarının oranları 2015 yılında azalmış, 2018 yılındaki seviyesineyse aynı derecede artış göstermeden gelmiştir. Lise mezunlarının oranları her iki düzey için

doğrusal şekilde artarken, meslek lisesi mezunlarının işgücüne piyasalarına katılım ve istihdam oranları arasındaki fark önce kapanmaya başlamış sonra 2015 seviyesinden daha yüksek bir seviyede ayrılmıştır. Üniversite mezunu kadınlarda işgücüne katılım artarken istihdam oranları azalma eğilimine geçmiştir. Diplomasız kadınlarda her iki oran da birbirine yakın seyretmiştir.

Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılımın ve istihdam oranlarının da yükselmesi beklenirken lise mezunu kadınların istihdamında artış yaşanmış üniversite mezunu kadınlarda aynı şekilde artış gözlenmemiştir. Bu durumun sebeplerinden biri eğitimin özelleştirilmesi politikalarıdır. 2006 yılı öncesinde Türkiye’deki mevcut vakıf ve devlet üniversitelerinin toplam sayısı 2012 yılına kadar iki katından fazla artmıştır ve 2019 yılı itibarıyla bu sayı 207’dir. Buna bağlı olarak işgücü piyasalarında yeterli iş imkânı yaratılamaması ve üniversite mezunu işsiz sayısının çok fazla olmasıdır. Diğer bir sebebinse üniversite mezunu kadınların hane toplam gelirlerinin yüksek seviyede olduğu düşünülür (Gül, 2008: 190-191; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 44; Günay ve Günay, 2011: 2; EURONEWS, 2019; Lıcalı, 2019).

Özetle, Tablo X ve Grafik 1’deki veriler birlikte incelendiğinde Türkiye’de kadın istihdamının arttırılması hususunda eğitim ve işgücü piyasası arasındaki bağlantı kurulması ve eğitime erişim eşitsizliğiyle ilgili yaşanan sorunlar mevcuttur. Türkiye’de eğitim sorunları yeniden ele alınmalı, erken yaşta eğitim ve ilköğretim başta olmak üzere eğitime ayrılan kamu payı arttırılarak eğitim eşitsizliği sorunu giderilmelidir. Kadınların işgücü piyasalarında istihdam edilememelerinden nedenlerinden biri olan mesleksiz olma hali mesleki eğitime ağırlık verilerek gerçekleştirilmelidir. Mesleki yönlendirmeler eğitim kademeleri içerisinde en temel düzeyden başlamalı, işgücü piyasalarında yer almanın meslek ve beceri sahibi olunmasıyla gerçekleşeceği öğretilmeli, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık hayat boyu öğrenme benimsetilmelidir. Yükseköğretim ve fakülteye geçişler de bu yönde düzenlemelidir. Bu bağlamda üniversite mezunları tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasalarının ara eleman ihtiyacı kadınların mesleki niteliklerinin arttırılmasıyla karşılanarak yüksek eğitim seviyesindeki kadınlara ihtiyaç duyulan alanlarda nitelikli kadın istihdamının artışı gerçekleştirilecektir (Gül, 2008: 190-191; Parlaktuna, 2010: 2119; Bağcı, 2011: 165-166).

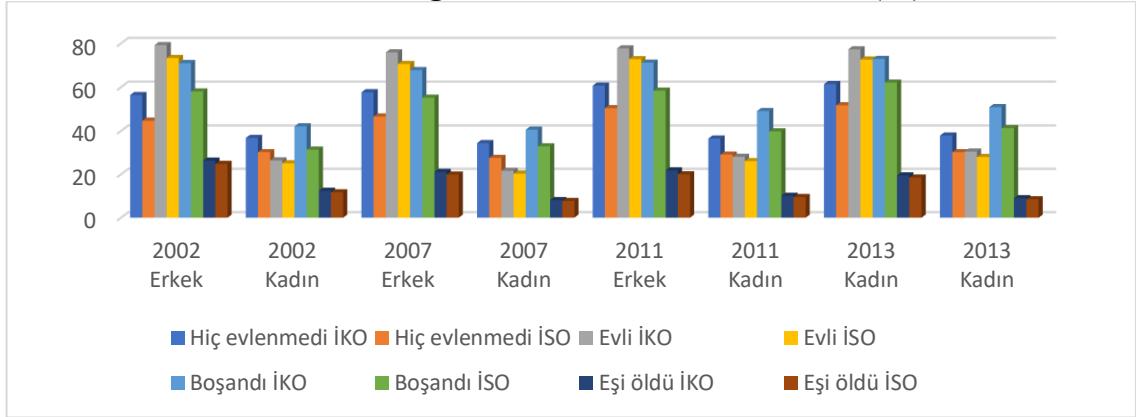
Grafik 3:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadınların Seçim Yıllarına Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013, 2014 ve Sonrası verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Yukarıdaki grafikte kadınların seçim yılları itibariyle yaş gruplarına göre işgücüne katılımı ve istihdam oranlarındaki değişim görülmektedir. 20-24, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49 grubunda işgücüne katılım ve istihdam oranları 2007-2018 sürecinde doğrusal şekilde artmıştır. İşgücüne katılım ve istihdam oranları içerisinde yaş grupları içerisinde ivmelenme 35-39 ve 40-44 yaş aralığındadır. Bu durumun daha geç yaşta olmasının sebebi ise evlilik ve kadına yüklenen çocuk bakım sorumluluğudur (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 32-37). Bu durum 4447 sayılı Kanunda yapılan 18 yaş ve üzeri kadınlara yönelik düzenlemeler, 4857 sayılı Kanunda ve 657 sayılı Kanunda analık halleri ve doğum izinleriyle ilgili düzenlemelerle 5510 sayılı Kanunda yapılan sigortalılık hallerinin düzenlenmesi ve kadın çalışanlara yönelik kapsamının genişletilmesiyle çocuk bakımı ve yetiştirimi sonrası daha fazla vakit kazanan kadınların çalışma hayatına yöneldiğinin göstergesidir.

Grafik 4:
Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Kadın ve Erkek Nüfusunun Medeni Duruma ve Yıllara Göre İşgücüne Katılım-İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (1988-2013 verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Yukarıda yer alan grafikte medeni hal durumlarına göre kadın ve erkeklerin işgücüne katılım ve istihdam oranları seçim yılları itibariyle yer almaktadır. Evli erkekler evli kadınlara göre yaklaşık üç kat fazla istihdam edilmektedir. Boşanan erkeklerin istihdam oranlarında ciddi bir değişim olmazken, bu durum kadınların istihdam oranlarında ve işgücüne katılımlarında doğrusal bir şekilde artmıştır. Bu durum göstermektedir ki evlilik hayatının kadına toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelindeki cinsiyet rolleri aracılığıyla yüklediği sorumluluklar hem kadınların işgücüne katılımını hem de istihdam oranlarını etkilemektedir. Evli erkeklerin istihdam oranlarındaki bu yüksekliğe rağmen evli kadınların hem işgücüne katılımı hem de istihdam oranlarının düşük olması, boşanmış kadınlarda ise her iki oranın da artan seyir izlemesi işgücü piyasasının evli kadınlara karşı sergilediği ayrımcı tutumu gösterir.

Tablo 20:
18-64 Yaş Arası Çalışanların İşgücü Durumuna Göre Bakım Sorumluluğu (Bin Kişi ve %)

	TOPLAM		İSTİHDAM		İŞSİZ		İŞGÜCÜNE DAHİL DEĞİL	
	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%
Erkek	24964	100	18786	100	1719	100	4458	100
Bakım Sorumluluğu Olan	10284	41,2	9044	48,1	582	33,8	659	14,8
15 yaş altında çocuk bakımı	9.420	37,7	8420	44,8	509	29,6	493	11
15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk/akraba bakımı	497	2	319	1,7	40	2,3	139	3,1
Her ikisi Birlikte	367	1,5	305	1,6	33	1,9	29	0,7

Tablo 20'nin Devamı

Bakım Sorumluluğu Olmayan	14680	58,8	9742	51,9	1139	66,2	3799	85,2
Kadın	24.855	100	8.802	100	1263	100	14.790	100
Bakım Sorumluluğu Olan	11085	44,6	3888	44,2	409	32,4	6787	45,9
15 yaş altında çocuk bakımı	9646	38,8	3196	36,3	365	28,9	6085	41,1
15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk/akraba bakımı	807	3,2	377	4,3	22	1,7	408	2,8
Her İkisi Birlikte	632	2,5	315	3,6	22	1,7	294	2
Bakım Sorumluluğu Olmayan	13771	55,4	4914	55,8	854	67,6	8003	54,1

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumlu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018

Yukarıdaki tabloda işgücü durumuna göre bakım sorumluluğu oranları erkek ve kadın cinsiyetinde incelenmiştir. Bakım sorumluluğu olmayan kadınlar toplam işgücü içerisinde %55,4 iken bu oran erkeklerde %58,8'dir. İstihdam içerisinde bakım sorumluluğu olan kadınların oranı %44,2, erkeklerin ise %48,1'dir. İşsizler içerisinde bakım sorumluluğu erkeklerde %33,8 iken kadınlarda %32,4'tür. İşgücüne dahil olmayan nüfus içerisinde bakım sorumluluğu erkeklerde %14,8, kadınlarda %45,9'dur.

Tablo 21:
18-64 Yaş Arası Çalışan Nüfusta Çocuk Bakım Sorumluluğunun İş Üzerindeki Etkisi (%)

	ERKEK	KADIN
	%100	%100
Gelir Artışını Sağlayacak Değişikliğe Gidildi	5,69	4,13
Çalışma Saatleri Azaltıldı	0,42	5,29
Daha Az Zorlayıcı Görevler Üstlenildi	1,01	2,52
Uyum Sağlamak İçin İş veya İşveren Değiştirildi	0,25	0,61
Ebeveyn İzni veya Başka Bir Ailevi İzin Alındı	0,1	1,37
Çalışmanın Toplam Saati Değiştirilmeden Çalışma Zamanları Değiştirildi	0,61	1,92
Yöneticilik veya Üst Kariyer Düşünülemedi	0,08	0,41
Diğer Etkiler	0,08	0,37
Çalışma Düzeyinde Değişiklik Yapılmadı	91,7	83,3

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumlu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018

TÜİK' in 2018 yılı Nisan-Haziran ayında yaptığı araştırmaya göre yukarıdaki veriler çocuk bakım sorumluluğunun çalışma hayatındaki erkek ve kadın üzerindeki etkilerini göstermektedir. Veriler incelendiğinde iş hayatında çocuk bakımı en çok kadınları; çalışma saatlerinin azaltılması, kendilerini gerçekleştirecek potansiyellerinin ortaya çıkarılamaması ve kesikli çalışma saatleriyle verimliliğin etkilenmesi, daha fazla izine

ihtiyaç duyulması, üst yönetim kademesi düşünülmemesi, iş değişikliği, çalışma düzeyinde değişiklik faktörleriyle olumsuz yönde etkilemektedir. Her iki cinsi etkileyen en temel sorun ise ortaya konulan emeğin ihtiyaçları karşılamaması sebebiyle daha fazla çalışıyor olmaktadır.

Tablo 22:
Çocuk Bakımının Çalışma Hayatı ve Cinsiyetler Üzerindeki Etkisi (2018)

	ERKEK	KADIN
Çalışma Gününün Başlama/Bitiş Saatini Değiştirebilme Esnekliği²²	100%	100%
Genellikle Mümkün	34,8	42,5
Nadiren Mümkün	32,9	28,4
Mümkün Değil	31,1	28,2
Bilmiyor	1,2	0,8
Tam Gün İzin Alabilme Esnekliği	100%	100%
Genellikle Mümkün	33,1	41,5
Nadiren Mümkün	33,2	28,6
Mümkün Değil	32,4	28,6
Bilmiyor	1,4	1,3
Çalışma Hayatına Ara Verme/Çalışmama Durumu	100%	100%
En Az Bir Ay Ara Verdi	0,9	11,9
Çalışma Hayatına Hiç Ara Vermedi	98,2	68,2
Çocuk Bakımı Nedeniyle Hiç Çalışmadı	-	1,3
Diğer Nedenler	0,8	18,5

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018

Yukarıdaki tabloda çocuk bakımının çalışma hayatı üzerindeki etkisi kadın ve erkek cinsiyetlerinde yer almaktadır. Tablo genel olarak incelendiğinde çocuk bakım emeği genellikle kadın tarafından gerçekleştirilen bir iş olarak algılandığı görülür. Çalışma hayatına kadınlar erkeklere göre çocuk bakımı sebebiyle daha fazla ara vermektedir, hiç ara vermeyen kadınların oranı yüksek olmakla birlikte erkeklere kıyaslandığında çok daha azdır. Bakım hizmeti sebebiyle hiç çalışmama durumu kadınlarda daha yaygındır. Diğer nedenler işaretlenen cevabın ise ev içi hizmet üretimi olduğu düşünülmektedir. Tam gün izin alabilme esnekliği erkekler için her durumda birbirine yakın seviyelerde görülürken, kadınların çoğu ya nadiren ya da hiç izin alamamaktadır. Çocuk bakımı sebebiyle çalışma saatlerinin değiştirilebilme olasılığı kadınlar için kadınlar için daha

²² Bir iş gününün çalışma başlama/bitiş saatinin en az bir saat değiştirilebilmesini ifade eder.

yüksek olmakla beraber bu soruya nadiren ya da hiç olarak cevap veren kadın sayısı yarıdan fazladır.

Tablo 23:
18-64 Yaş Arası Kadınların İşgücü Durumuna Göre Bakım Hizmeti Kullanımı Durumu ve Bakım Hizmeti Kullanama Nedenleri (Bin Kişi ve %)

	TOPLAM		İSTİHDAM		İŞSİZ		İŞGÜCÜNE DAHİL DEĞİL	
	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%
Bakım Hizmeti Kullanan	1.111	10,8	584	16,6	35	8,9	492	7,7
Çocuklarının Bazıları İçin	514	5	203	5,8	14	3,6	298	4,7
Çocuklarının Hepsini İçin	597	5,8	381	10,9	21	5,4	195	3,1
Bakım Hizmeti Kullanmayan	9.166	89,2	2.297	83,4	352	91,1	5.887	92,3
Bakım Hizmeti Kullanmama Nedeni								
Ulaşılabilecek Yakınlıkta Hizmet Yok ya da Boş Kontenjan Bulunmuyor	240	2,6	104	3,5	7	1,9	129	2,2
Bakım Hizmeti Pahalı	1281	14	356	12,2	66	18,8	858	14,6
Sunulan Hizmetin Türü/Kalitesine Güvenilmiyor	163	1,8	54	1,8	9	2,7	100	1,7
Uygun Bakım Hizmetlerinin Eksikliği ile İlgili Nedenler	24	0,3	7	0,3	1	0,3	16	0,3
Bakımı Kendisi Üstleniyor/Eşiyle Birlikte Yürütüyor	6090	66,4	1526	52,2	214	60,9	4349	73,9
Bakımı Yakınlarının Desteğiyle Gerçekleştiriyor	506	5,5	440	15	17	4,7	50	0,8
Çocuklar Kendilerine Bakabiliyor	853	9,3	433	14,8	37	10,5	383	6,5
Diğer Kişisel Nedenler	9	0,1	6	0,2	1	0,2	2	0

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumlu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018

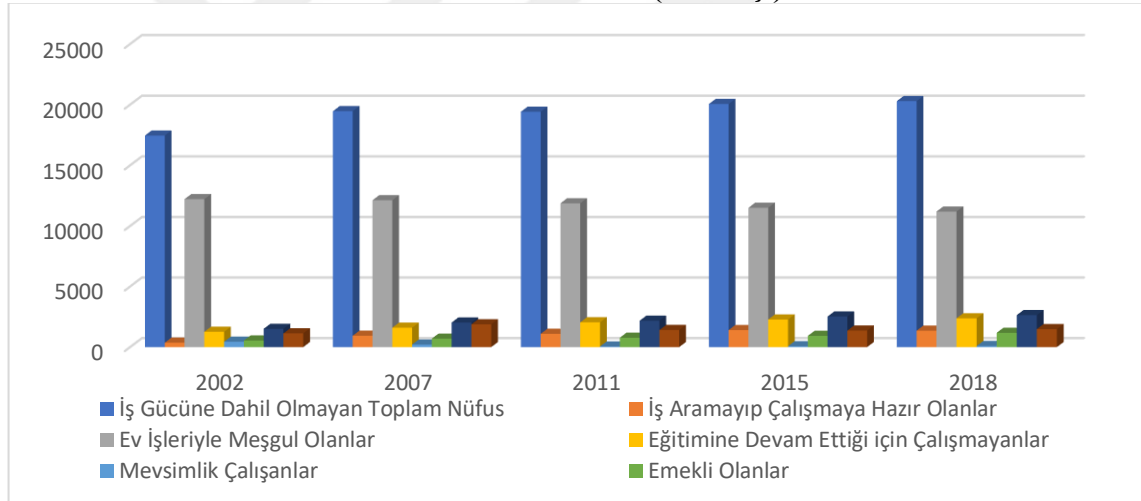
Yukarıdaki tabloda istihdam içerisindeki, işsiz ve işgücüne dahil olmayan kadınların bakım hizmeti kullanma durumu ve kullanmama nedenleri yer almaktadır. Bakım hizmeti her düzeydeki kadın için yüksek oranlarda kullanılmazken, kadınlar ya bizzat kendileri ya da eş desteğiyle bu sorunu çözmektedir. İstihdam içerisinde her iki kadından biri, işsiz her on kadından altısı, işgücüne katılmayan her on kadından yedisi bakım hizmetini üstlenirken, çalışma hayatındaki kadınlar yakınlarından da destek almaktadır. Bakım hizmetlerinin yaygın olmaması ya da yetersizlikler ise en önemli ikinci nedendir.

Bölüm 2.8.2.2.1.1.'de yer aldığı üzere, 2004 ve 2014 yılında yayımlanan yönetmelikte düzenlendiği üzere en az yüz en çok yüz elli kadının çalıştığı bir işletmede emzirme odası kurma ve yüz elli üzeri kadın çalışıyorsa işverene kreş açma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak ilgili yönetmelik toplam kadın sayısını baz almaktadır ve bakım sorumluluğu yine

kadına ait olarak görülür. Bu durumun kadın istihdamına olumsuz yönde etki edeceği düşünülmektedir çünkü işveren bu sorumlulukların getirdiği maliyetten kurtulmak için kadın çalışan sayısını hiçbir zaman yüze çıkarmayabilir ya da yüz ile yüz elli arasında tutarak kreş açma sorumluluğunu üstlenmeyebilir. Bu sebepten ilgili yönetmelik toplam çalışan bireyleri esas alacak şekilde düzenlenmelidir.

Yönetmeliğin ihlalinin işverene yaptırımı ise bir çalışanın asgari ücreti kadardır. 2015 yılında Türkiye’de 7.204 işletmenin yüz elli üzerinde kadın çalışanı olduğu ve bunlar içerisinde sadece üç yüzünün denetlenip yarıya yakınında kreş bulunmadığı da düşünüldüğünde işveren sorumluluğunu yerine getirmemektedir (Karaca ve Geridönmez, 2015). Bu nedenle işveren üzerindeki denetim arttırılmalı, caydırıcı yaptırımlar uygulanmalıdır.

Grafik 5:
Türkiye’de 15 Yaş Üzeri Kadınların Seçim Yılları İçerisinde İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (Bin Kişi)



Kaynak: TÜİK, Detaylı İşgücü İstatistikleri (2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar verileri düzenlenerek oluşturulmuştur).

Yukarıdaki grafik incelendiğinde işgücüne dahil olmayan kadın nüfusu sürekli artış göstermiştir. Ev işleriyle meşgul olduğu için işgücü piyasalarına katılamayan kadınların sayısıysa zaman içerisinde azalmış ancak her dönem için en yüksek nedenin bu olduğu görülür. 2018 yılında bu sebepten çalışamayan yaklaşık 12 milyon kadın vardır. Bununla birlikte tarımdaki dönüşüm ve göç nedenleriyle mevsimlik çalıştığı için işgücüne dahil olmayanların oranı da yıllar içerisinde düşüş göstermiştir. Emekli olanların sayısı giderek artmış, bu durumun temel sebeplerinden birinin 5510 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeler olduğu düşünülür. Eğitimine devam ettiği için çalışamayanlar ve iş aramayıp da çalışmaya hazır olanların sayısının da yıllar içerisindeki yükselişi dikkate

alındığında 2018 yılında işgücüne dahil olmayan yaklaşık 20 milyon kadının toplam 15 milyonu çalışabilecek durumdadır ve 11 milyonu ev işleri nedeniyle çalışmamaktadır.

149 ülkenin dahil edildiği WEF' in 2018 yılı Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi raporuna göre toplumsal cinsiyet eşitliği farkının en az olduğu ilk on ülke içerisinde İzlanda, Norveç, İsveç, Finlandiya ve Yeni Zelanda yer almaktadır. Ülkelerin meclislerindeki kadın sayısı, bakım ekonomisi, ortalama yaşam süresi, teknolojik imkanlara erişim gibi yetmiş değişkenin ölçümüyle hazırlanan sonuçlara göre Türkiye 130. sıradadır (SKD Türkiye, 2019; WEF, 2018: 10-11). Tablo 7 ve 8 ile birlikte incelendiğinde bu ülkelerde yüksek kadın istihdam oranlarının görülmesi tesadüfi değil toplumsal cinsiyet eşitliğinde ilerleme sağlamalarıyla ilişkilidir.

Bu konuda Türkiye'de KSGM faaliyet sürdürmektedir. Başbakanlığa bağlı Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı içerisinde faaliyet sürdüren bu kurum, ilgili bakanlığın kapatılması sonrası 2011 yılından itibaren çalışmalarını yeni kurulan ASPB bünyesinde yürütmektedir (Karaca, 2011). Bu sebeple kadın artık birey olarak ele alınmayarak aile içerisindeki toplumsal cinsiyet rolleriyle ön plana çıkarılmıştır. Yine İzlanda örneğini vermek gerekirse ülkede Sosyal Hizmetler ve Eşitlik Bakanlığı adında bir kurum vardır ve kadın çalışmaları bakanlık statüsünde eşitlik ilkesiyle yürütülmektedir (BBC, 2017a). AB'ye üye ülkelerde bu konuda hukuken bağlayıcılığı olan cinsiyet temelli ayrımcılığın ele alındığı 76/207/EEC sayılı Direktif ile eşitlik kurumları kurulmuştur (Karan, 2009: 75: 76). Türkiye'de kadın-erkek eşitliğine ilişkin faaliyetler önceki bölümlerde paylaşılmıştır, AB ilerleme raporları üzerinden Türkiye'de kadın istihdamının görünümünün incelendiği Bölüm 2.8.1.2.'de yer aldığı üzere bu konuda yeterli ilerleme sağlanamadığı eleştirilerine yer verilmiş ve beklentinin bir eşitlik kurumu olduğu yönündedir.

Üyelik sürecinde yaşanan önemli gelişmeler sonucu bu konunun yasal dayanakları hukuk mevzuatında mevcuttur. Ancak bu konudaki destek mekanizmalarının zayıflığı, kadınların bu konuda yeterince bilinçlendirilmemesi, geleneksel düşünce yapısının ön plana çıkarılması bu sorunu sürekli hale getirmekte ve derinleştirmektedir. Sosyal devlet olma gereği Türkiye bu sorunu AB sürecinden bağımsız bir devlet politikası olarak çözmelidir. Devletin sağladığı kurum bakım hizmetleri yetersiz düzeydedir. İşverene yönelik vergi teşvikleri de bu konuda yetersizdir, bakım hizmetlerinin işverenin sorumluluğuna devredilmesi ise yönetmelikte incelendiği üzere kadın istihdamının arttırılması yönüyle sorunlar içermektedir. Bu noktada kurum hizmetlerinin arttırılması

için kanunda yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır, hukuki düzenlemelerle belediyelere bu konuda zorunluluklar verilmeli ve bakım hizmetleri üretilen yeni politikalarla güçlendirilmelidir. Çalışma hayatı üzerinde bu yönde yapılan çalışmaların sonucunun kadınlar üzerindeki olumlu etkileri gözlemlenmiştir. Kadının toplumsal cinsiyet rolleriyle değil birey olarak ele alınması, bakım hizmetlerinin kurumsallaşmasını ve toplumsallaşmasını beraberinde getirerek kadınların çalışma hayatına daha fazla katılım göstermesi ve istihdam edilmeleri önündeki engelleri de sonlandıracaktır (Bolat ve Develi, 2020: 24-25; stn, 2020: 1583-1584).

2018 yılı itibariyle kadın istihdamında yaşanan bir diğer önemli büyük sorun ise kayıt dışı istihdamdır. Bu yıl itibariyle toplam yaklaşık dokuz milyon istihdam edilen kadından üç milyon sekiz yüz bininin kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir (%42,14). SGK' nin bu doğrultuda uyguladığı yaptırımlar incelendiğindeyse; denetimler sonucu sigortasız işçi çalıştıran işverenlerin tespiti halinde çalışanın SGK' ye zamanında bildirilmemesi halinde işverene uygulanan idari para cezası yaptırımını asgari tutarın iki katı kadardır. Eğer işveren bir yıl boyunca bir çalışanı sigortasız alıştırıyorsa 2014 Ocak-Haziran dönemi için yaklaşık otuz iki bin beş yüz TL idari para cezası uygulanmaktadır. Bununla beraber geçmiş döneme ait çalışanın sigortalılığı için ödenmesi gereken primlerin tahsil edilmesine gidilmektedir (SGKTV). Uygulanan ceza miktarlarının arttırılması sonrası koordine bir biçimde denetimlerin sıklaştırılması ve kayıt dışı kadın istihdam eden işverenlere yönelik para cezası yaptırımlarında daha yüksek st tutar belirlenmesi gibi uygulamalarla kayıt dışı kadın istihdamının önüne geçilmesine yönelik daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

BÖLÜM 3: ADALET VE KALKINMA PARTİSİ'NİN KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SEÇİM VAATLERİNİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Araştırma Sürecinin Tasarımı

Seçim bildirgeleri, iktidara talip olan siyasi partilerin seçim dönemleri öncesinde parti politikalarını, programlarını ve vaatlerini seçmenlere ulaştırdığı yazılı propaganda metinleridir. Seçimlerin gerçekleştirilmesi ve sonuçların açıklanması sonrasında eğer bir siyasi parti ülkeyi yönetme gücünü tek başına elde ederse tek parti iktidarı hükümeti ya da diğer siyasi partiler ile birlikte yönetme gücünün bir parçası haline gelmişse koalisyon partileri hükümeti kurulur. Bu sebepten seçim bildirgelerinde yazılı vaatlerini her iki durumda da gerçekleştirme yoluna gideceklerdir. Partiler, iktidarda bulundukları süre boyunca seçim bildirgeleriyle seçmene ulaştırılan vaatleri gerçekleştirme amacına yönelik çalışmalar yürütürler çünkü demokrasilerde seçimler belirli dönemlerde yapılır ve bu süre bittiğinde seçim yenelenir. Bu bağlamda partiler tekrar iktidara talip olmak isteyeceklerdir.

Türkiye'deki parlamenter sistem içerisinde bir partinin salt çoğunluğu elde ettiği durumlarda tek parti iktidarı hükümetinden söz edilebilir. Toplamda 550 milletvekilinin olduğu TBMM içerisinde 276 milletvekili bir parti mensubu ise bu durum gerçekleşmektedir. Bölüm 1.2.5.2. ve Tablo 2'de incelendiği üzere 2000 yılı sonrası gerçekleştirilen milletvekili genel seçimleri sonuçlarına göre 3 Kasım 2002, 22 Temmuz 2007 ve 12 Haziran 2011 seçimleri sonrası TBMM içerisinde milletvekili sayısı sırasıyla 363, 341 ve 324 kişiyle AKP milletvekilleridir. Bu dönemde meclis içerisindeki milletvekili çoğunluğu elde edilerek AKP tarafından tek parti hükümetleri kurulmuştur. Bu hükümetleri sırasıyla 58., 59., 60., 61. ve 62. Hükümettir. Aynı tabloda 7 Haziran 2015 seçim sonuçlarına göre en son 324 milletvekiliyle TBMM içerisinde temsil edilen AKP'nin milletvekili sayısı seçim sonuçlarına göre 258'e düşmüş ve üç seçim dönemi üst üste sürdürdüğü tek parti iktidarını kaybetmiştir. Bu dönemde kurulan 63. Hükümet seçim hükümetidir ve bir sonraki seçime kadar geçici olarak Türkiye'yi yönetmiştir. 1 Kasım 2015 seçimlerine gelindiğinde, seçim sonuçlarına göre TBMM'deki toplam 550 milletvekilinin 317'si AKP'ye mensuptur. Bu dönem AKP yeniden tek parti iktidarını elde etmiş, 64. ve 65. Hükümetleri kurulmuştur. Bölüm 1.2.5.2. Tablo 4'te incelenen 16 Nisan 2017 tarihli halkoylaması sonucunda göre Türkiye'deki parlamenter sistemden

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmiştir. Yeni sistem ile birlikte gerçekleştirilen ilk seçimler 24 Haziran 2018 tarihindedir, 64. ve 65. Hükümetler bu süreye kadar görevlerini sürdürmüştür. Bu durumun AKP'nin kadın istihdamına yönelik politikaların bir bütün olarak incelenmesini fırsat vermesi sebebiyle araştırmada AKP'yi tek parti iktidarına taşıyan seçim bildirgelerinin incelenmesi kararı alınmıştır.

Diğer taraftan Tablo 2 incelendiğinde seçim sonuçlarına göre TBMM içerisinde AKP'yle birlikte CHP, MHP ve HDP de yer almış ve halkı temsil etmiştir ancak bu partiler meclis içerisinde muhalefet partisi konumundadırlar. Konumları gereği muhalefet partileri hükümeti denetleme görevini yürütürler. Yapılan işler TBMM içerisindeki milletvekillerinin meclisin yasama göreviyle yasa çıkarılması ve milletvekillerinden seçilen bakanların kurduğu Bakanlar Kurulu'nun yürütme göreviyle gerçekleştirilen faaliyetlerden oluşur. Yukarıda sıralanan muhalefet partileri diğer tüm partiler gibi seçim öncesi bildirgelerini hazırlayarak seçmenlere vaatlerini sunmuştur ancak seçim sonuçlarıyla kurulan hükümetler gereği bu vaatleri gerçekleştirme olanağına sahip olamadıkları için araştırmanın odağı dışında bırakılmışlardır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı AKP'nin kadın istihdamına yönelik seçim vaatlerinin politikaya ve uygulamaya dönüşme sürecini bir bütün olarak ortaya koyması sebebiyle AKP'nin kadın istihdamına yönelik politikalara hangi seçim vaatleriyle yön verdiğini ve politikalar sonucunda gelinecek mevcut durumu ortaya koymak, seçim bildirgelerine dair yeni öneriler sunmaktır.

3.3. Araştırmanın Katkıları

T.C. Devleti'nin temel üç görevi olan yasama, yürütme ve yargı görevleri parlamenter sistem içerisinde birbirinden bağımsız idareler ile gerçekleştirilir. Bu durum literatürde güçler ayrılığı ilkesi olarak yer alır ve 2018 yılına kadar uygulanmıştır. Yasama görevi seçim sonuçlarıyla yemin ederek milletvekilliği görevine başlayan TBMM'deki milletvekilleri tarafından gerçekleştirilir, TBMM yasa çıkartır. TBMM içerisindeki milletvekilleri hükümet kurma çalışmalarına başlar ve çalışma sonucunda (genellikle) en çok milletvekiline sahip siyasi parti liderine Cumhurbaşkanı tarafından hükümet kurma görevi verilir ve Bakanlar Kurulu oluşturulur. Siyasi parti lideri (genellikle) Başbakan seçilerek Bakanlar Kuruluna başkanlık eder ve Cumhurbaşkanı'nın onayına sunulduktan Cumhurbaşkanı onay verdiği tarihten itibaren hükümetler resmen göreve başlar. Yürütme

faaliyeti Bakanlar Kurulu tarafından gerçekleştirilir. Yargı ise bu ikisinden bağımsız olarak denetleme görevindedir.

Parlamente sistem içerisinde tek parti iktidarıyla kurulan hükümetlerde TBMM içerisindeki çoğunluk yukarıda da belirtildiği gibi bir partiye aittir ve yasama görevinin kullanımında bu durum etkilidir. Yürütme ise partili milletvekilleri tarafından gerçekleştirildiği için siyasi partilerin yürütme üzerindeki etkisi de bu yöndedir. Kısaca, Türkiye’de uygulanacak politikalarda siyasi partiler yasama ve yürütme içerisinde etkindir. Literatürde bahsedildiği üzere Türkiye’de kadın istihdamına yönelik çalışmalar yapılmış ancak siyasi partilerin bu çalışmaların meydana getirilmesindeki etkinliği ele alınmamıştır. Araştırmanın literatüre bu yönde katkı sağlayacağı düşünülür.

3.4. Araştırmanın Sorunsalı ve Araştırma Sahası

Araştırma Sorusu: 2002-2015 yılları arası Adalet ve Kalkınma Partisi’nin seçim bildirelerinde yer alan seçim vaatlerinde kadın istihdamına dönük yaklaşımları ne yönde olmuştur?

Araştırma Alt Soruları:

- 1- Adalet ve Kalkınma Partisi’nin seçim bildirelerinde yer alan vaatlerin gerçekleştirilmesi ne yönde olmuştur?
- 2- Seçim bildirelerinde yer alan vaatler bir sonraki seçimlerde kullanılacak olan seçim bildirelerinin içeriğine nasıl ve ne yönde etki etmiştir?

Araştırma sahası olarak 2002-2015 yılları arası gerçekleştirilen seçimler sonrası kurulan hükümetler doğrultusunda bu hükümetleri kuran parti/partilerin seçimlerden önce yayımladıkları seçim bildireleri incelenecektir.

Yukarıda belirtilen yıllar içerisinde beş milletvekili genel seçimi gerçekleştirilmiştir. Bunlar sırasıyla 3 Kasım 2002, 22 Temmuz 2007, 12 Haziran 2011, 7 Haziran 2015 ve 1 Kasım 2015 milletvekili genel seçimleridir. 7 Haziran 2015 tarihli milletvekili genel seçimleri sonrası kırk beş gün içerisinde hükümet kurulamaması sebebiyle dönemin Cumhurbaşkanı tarafından seçimlerin yenilenmesi kararı alınmış ve 1 Kasım 2015 milletvekili genel seçimlerine kadar Türkiye seçim hükümetiyle bir sonraki seçime kadar geçici olarak yönetilmiştir. 1 Kasım 2015 milletvekili genel seçimleri sonucuyla tek parti iktidarı hükümeti yeniden AKP tarafından kurulmuş ve ülke ilerleyen süreçte 25 Haziran 2018 tarihine kadar bu hükümetlerle yönetilmiştir. Bu doğrultu araştırmanın veri setini

oluşturan seçim bildirgeleri şu şekilde sıralanır: 3 Kasım 2002 tarihli seçimler için yayımlanan “herşey Türkiye için!”, 22 Temmuz 2007 tarihli seçimler için yayımlanan “Güven ve İstikrar İçinde Durmak Yok Yola Devam”, 12 Haziran 2011 tarihli seçimler için yayımlanan “Türkiye Hazır Hedef 2023” ve 1 Kasım 2015 tarihli seçimler için yayımlanan “Huzur ve İstikrarla Türkiye’nin Yol Haritası” isimli bildirgelerdir.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

3.5.1. İçerik Analizi

Araştırmanın yöntemi nitel içerik analizi yöntemidir. İçerik analizi, halihazırda bulunan nesnel verilerin analiz edildiği ve analiz sonrasında öznel gerçeklerin belirli yönlerine dair çıkarım yapma amacıyla belirli kaideler çerçevesinde her türlü yazılı metnin incelendiği bir yöntemdir (Türkdoğan ve Gökçe, 2012: 319).

İçerik analiziyle amaçlanan bir arada bulunan verilere dair bir açıklama sunulacak kavramlar ve örüntülere ulaşmaktadır. Bu yöntemle veriler derinlemesine bir analize tabi tutulur, yüzeysel okumalarla ortaya konulamayan kavram ve temalar bu analiz sonrasında ortaya çıkarılır. Bu nedenle nitel içerik analiziyle, bir araya getirilen verilerin önce soyut kavramlarla bir anlam kazanması ve bu soyut kavramları açıklayacak verilen tespit edilmesi gerekir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242).

3.5.2. Kodlama

Yazılı metinlerin içerik analizine tabi tutulması sürecinde metin içerisinde belirli anlamalara dayanan bölümlere ad verme süreciyse kodlamadır. Bu süreçte elde edilen veriler belirli yönleriyle birbirinden ayrıştırılır, gözlemlenir, karşılaştırılır, bir olgu etrafında toplanır ve birbirileri arasındaki ilişki ortaya çıkarılır (Strauss ve Corbin’den akt. Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242). Kodlama, veriler üzerinden elde edilen mesajın belirli olgular ile birbirinden ayrılması sürecinde verinin tamamıyla verinin bir bölümü arasında bir bağıntı ya da asgari düzeyde bir benzerlik taşıdığı savıyla temellendirilir (Bilgin, 2014: 12).

Bu süreç sonunda ortaya çıkarılan ve içerik analizinin en temel birimini oluşturan kodlar (kavramlar) daha sonra bir araya getirilerek anlamlı bir bütünlük ifade eden en üst seviyede bir olgu içerisinde yer alacak kategorileri (temaları) oluştururlar (Bal, 2013: 190).

3.5.3. Kategori

Kategori, belirli bir metnin öncelikle bazı birimlere bölünmesini ve sonrasında bu birimlerin belirli ölçütler dahilinde sınıflandırılmasıdır. Kategorilerin oluşturulması için metin içinde bir kodlama gerçekleştirilmeli yani metin içeriğinin araştırmacıya ne ifade ettiğinin belirli bölümler ile tespit edilmesi gerekir. Örneğin; veri içerisinde yer alan bölümlerin konusu, olumlu ya da olumsuz yönleriyle ifadeleri ve ifade ediliş biçimleri, sahip olduğu değerler vb. gibi araştırmacıya iletilen mesajın iletilme biçimi, içeriği vb. konular kategorilendirme işlemi için temel alınabilir (Bilgin, 2014: 19).

Araştırmada kullanılmak üzere araştırmacıyı yönlendirecek kod ve kategorilere dair zihinde haritası oluşturmak amacıyla veri seti araştırmacı tarafından iki-üç kez aralıksız beş-altı kez aralıklarla okunmuş belirlenen amaç ve araştırma sorusu/soruları doğrultusunda bir kod ve kategori listesi çıkarılmıştır (Bkz. Şekil 1).

Şekil 1:
Öncül Kod ve Kategorilerin Zihin Haritası



Sonrasında bu harita incelendiğinde bazı düzeltmelere ihtiyaç olduğu görülmüştür. Örneğin Şekil 1'de yer alan "Kadın İstihdamı ve Çalışmasına Yönelik Kolaylaştırıcı Düzenlemeler" kategorisi altında "İşveren Sosyal Güvenlik Primi Teşviği"

bulunmaktadır. Her iki kod da bir kategori olacak şekilde yeni kod ve kategorilere yönelik genel bir düzenleme gerçekleştirilerek analizin gerçekleştirilmesinde kullanılacak aşağıdaki Tablo' da yer alan kod ve kategori listesi oluşturulmuştur.

Tablo 24:
Kod ve Kategori Listesi

Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi
Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi\Ev Kadınlarına Sosyal Güvence
Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi\Ev İçi Emeğin Korunarak Yeni İstihdam Alanları Açılması
Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi
Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi\Yöre İhtiyaçlarına Yönelik Beceri Kursları
Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi\Ürünlerin Pazarlanması Amacıyla Mekan Sağlama
Kadın Girişimcilik Programı
Kadın Girişimcilik Programı\Kadın Emeğinin Potansiyeli
Kadın Girişimcilik Programı\İş Kurma Faaliyetlerinin Tüm Aşamalarında Destek
Kadın Girişimcilik Programı\Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması
Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi
Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi\Kayıtlı Kadın Çalışana Çocuk Bakımı ve Eğitim Teşviki
Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi\2023 Hedefi: Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %35'e Yükseltilmesi
Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi\Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi
Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi\Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek
İşveren Teşviki
İşveren Teşviki\İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-48 Ay Arası
İşveren Teşviki\İşveren Sigorta Primi Teşviki
İşveren Teşviki\İŞKUR'a Kayıtlılığın Teşviki: Ek 6 Ay Prim Teşviki
İşveren Teşviki\Sosyal Güvenlik Primi Teşviki: Genç Kadın İstihdamının Desteklenmesi
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi\Sosyal Güvenceye Erişimin Kolaylaştırılması
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi\Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi\Finansman Desteği
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi\Eğitim ve Danışmanlık Desteği
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi\Kadın Girişimcilik Programı ve Uygulamaları
Ücretli Kadın İşgücünün Korunması

Tablo 24'ün Devamı

Ücretli Kadın İşgücünün Korunması \Evde Çocuk Bakım Hizmetleriyle Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi
Ücretli Kadın İşgücünün Korunması \Çalışma Hakları Düzenlemesi: Yarı-zamanlı Tam Ücretli/Kısmi Ücretli
Ücretli Kadın İşgücünün Korunması \Ücretsiz İzinde Geçen Sürelerin Memuriyet Kıdeminde Değerlendirilmesi
Ücretli Kadın İşgücünün Korunması \Çocuk Oyun Odaları Yapımıyla Meslek Kurslarına Katılımın Arttırılması
Ücretli Kadın İşgücünün Korunması \Kaliteli ve Hesaplı Kreş İmkanlarının Yaygınlaştırılması
Ücretli Kadın İşgücünün Korunması \Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi
Kadınların Ücretli İşgücü Piyasasına Girişlerinin Kolaylaştırılması
Kadınların Ücretli İşgücü Piyasasına Girişlerinin Kolaylaştırılması \Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi
Kadınların Ücretli İşgücü Piyasasına Girişlerinin Kolaylaştırılması \Uygulamadaki Teşviklerin Yeniden Değerlendirilmesi
Kadınların Ücretli İşgücü Piyasasına Girişlerinin Kolaylaştırılması \İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Düzenleme: Esnek Çalışma Biçimleri
Kadınların Ücretli İşgücü Piyasasına Girişlerinin Kolaylaştırılması \Yeni İşler
Kadınların Ücretli İşgücü Piyasasına Girişlerinin Kolaylaştırılması \Staj
Kadınların Ücretli İşgücü Piyasasına Girişlerinin Kolaylaştırılması \Kısmi Zamanlı Çalışma
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri \Farklı Alanlara Yönelik Programların Sürekli Hale Getirilmesi
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri \Özel Gruplar İçin Yapılan Proje/Politikalara Katılımın Arttırılması
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri \Kayıtdışı İstihdam Tarım Dışı Sektörlerde %15'e Düşecek
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri \Kadınların İşgücüne Katılım Oranı %38'e Yükelecek
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri \İstihdam Oranı %50'ye Yükelecek
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri \İşsizlik Oranı %5'e Düşecek

Bu aşamadan sonra veri setini oluşturan seçim bildirgeleri belirlenen kod ve kategoriler doğrultusunda tekrar incelenmiş ve analiz sürecinde ikinci bir aşamaya yani verilen kodlanmasında bilgisayar destekli bir program kullanılmasına geçilerek içerik analizine başlanmıştır. Araştırmada kullanılan program “MAXQDA” dir. Araştırmanın sorunsalı ve araştırma sahasında da belirtildiği üzere bu çalışma kadın istihdamına odaklanmaktadır. Kadın istihdamı ise literatürde yer alan bilgiler üzerinden ele alınmış, kodlama işlemi kadın işgücü çeşitlerinin (Bkz. Bölüm 2.4.) istihdama yönlendirilmesi üzerinden yapılmıştır.

3.6. Araştırmanın Kısıtları

3.6.1. Çalışma İçin Kısıt

Seçim bildirgelerinin yazılı halde bulunuyor olması çalışma için mülakat yapamama engeline yol açmaktadır. Araştırma için en önemli kısıt budur. AKP tarafından 3 Kasım 2002 tarihinden 24 Haziran 2018 tarihi arasındaki süreçte (yukarıda da belirtildiği gibi 7 Haziran 2015 ve 1 Kasım 2015 tarihleri arasındaki yaklaşık beş aylık süre dışında) tek parti iktidarı hükümetleri kurulması araştırma için bir kısıt oluşturmakla beraber aynı zamanda bir avantaj sağlamaktadır. Bu dönem içerisindeki kesintisiz bir şekilde politikaların uygulanma alanı yaratılması sebebiyle seçim bildirgelerinde verilen vaatlerin ne şekilde ne ölçüde gerçekleştirildiğine dair net bir gözlem ve belgelendirme imkânı bu kısıtın yol açtığı bir avantajdır.

Bir araştırmanın inceleme alanında uygulanan yöntem üzerinde bir şekilde etkide bulunabilmesi için tüm araştırma sürecine dahil edilen çalışmaların titizlikle kurgulayıp uygulamaya geçirmek, araştırmayı okuyanlar, uygulayanlar ve diğer araştırmacılara nesnel, doğrulanabilir ve temellendirilmiş gerekçelere sahip bir kavrayış ve çıktılar sunulmalıdır (Miles ve Huberman'dan akt. Ersoy ve Altun, 2019: 200).

Araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliğin gözetilmesiyle bu durumun beraberinde getirdiği kaygı araştırmanın ne türde olduğundan bağımsız kavramsal çerçevesinin ortaya konulması ve bir bakış açısıyla incelenmesi sonucu elde edilen bulguların okuyucuya sunumu süreçlerini kapsar. Nitel araştırmalar okuyucuya araştırmanın ne ölçüde rasyonel ve tutarlı olduğu konusunda yeterli detaylar sunmalı ve okuyucunun bu konuda ikna edilmesine yönelik tasvirlerde bulunmalıdır (Miles ve Huberman'dan akt. Ersoy ve Altun, 2019: 200).

Çizilen bu çerçeve doğrultusunda araştırmacı süreç boyunca attığı tüm adımları yöntem kısmında detaylı bir biçimde ortaya koymalıdır çünkü bu sayede araştırmanın şeffaflığı ve hesap verilebilirliği yüksek bir seviyede ortaya konulur. Bu sebepten araştırmacı, araştırma kapsamında gerçekleştirdiği tüm eylemleri detaylı bir biçimde ortaya koyma amacı taşır.

3.7. Verilerin Sunumu

Araştırmanın sorusunda da belirtildiği üzere seçim bildirgelerindeki kadın istihdamına yönelik vaatler incelenmektedir. Kodlama işlemiyle içerik analizinin gerçekleştirilmesi

bu ölçütle yapılmıştır. Ancak bildirge içerisinde kadın işgücünün istihdama yönlendirilmesi odağında etkili olduğu/olacağı düşünülen ileriye ve geçmişe dönük vaatler ve bulgular kodlama dışında bırakılarak incelenmiştir.



Şekil 2:
Kod ve Kategorilerin Bildirgeler İçerisindeki Dağılımı

Kod Sistemi	2002	2007	2011	2015 Bildirgesi
▼ Ev İçi Emegın İstihdama Yönlendirilmesi				
Ev Kadınlarına Sosyal Gtvence	■			
Ev İçi Emegın Korunarak Yeni İstihdam Alanları Açılması	■			
▼ Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi				
Yöre İhtiyaçlarına Yönelik Beceri Kursları	■			
Ürünlerin Pazarlanması Amacıyla Mekan Sağlama	■			
▼ Kadın Girişimcilik Programı		■		
Kadın Emegının Potansiyeli		■		
İş Kurma Faaliyetinin Tüm Aşamalarında Destek		■		
Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması		■		
▼ Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi				
Kayıtlı Kadın Çalışana Çocuk Bakımı ve Eğitim Teşviki			■	
2023 Hedefi: Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %35'e Yükseltilmesi			■	
Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi			■	
Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek			■	
▼ İşveren Teşviki				
İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-48 Ay Arası			■	
İşveren Sigorta Primi Teşviki			■	
İŞKUR'a Kayıtlılığın Teşviki: Ek 6 Ay Prim Teşviki			■	
Sosyal Gtvenlik Primi Teşviki: Genç Kadın İstihdamının Desteklenmesi			■	
▼ Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi				
Sosyal Gtvenceye Erişimin Kolaylaştırılması				■
Ev İçi Emegın İstihdama Yönlendirilmesi				■
Finansman Desteği				■
Eğitim ve Danışmanlık Desteği				■
Kadın Girişimcilik Programı ve Uygulamaları				■
▼ Ücretli Kadın İşgücünün Korunması				
Evde Çocuk Bakım Hizmetleriyle Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi				■
Çalışma Hakları Düzenlemesi: Yarı-zamanlı Tam Ücretli/Kısmı Ücretli				■
Ücretsiz İzinde Geçen Sürelerin Memuriyet Kıdeminde Değerlendirilmesi				■
Çocuk Oyun Odaları Yapımıyla Meslek Kurslarına Katılımın Arttırılması				■
Kaliteli ve Hesaplı Kreş İmkânlarının Yaygınlaştırılması				■
Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi				■
▼ Kadınların Ücretli İşgücü Piyasalarına Girişlerinin Kolaylaştırılması				
Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi				■
Uygulamadaki Teşviklerin Yeniden Değerlendirilmesi				■
İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Düzenleme: Esnek Çalışma Biçimleri				■
Yeni İşler				■
Staj				■
Kısmi Zamanlı Çalışma				■
▼ Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri				
Farklı Alanlara Yönelik Programların Sürekli Hale Getirilmesi				■
Özel Gruplar İçin Yapılan Proje/Politikalara Katılımın Arttırılması				■
Kayıtdışı İstihdam Tarım Dışı Sektörde %15'e Düşecek				■
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı %38'e Yükselsecek				■
İstihdam Oranı %50'ye Yükselsecek				■
İşsizlik Oranı %5'e Düşecek				■

Kadın işgücü biçimleri odağında kadın istihdamına yönelik AKP tarafından yayımlanan seçim bildirgeleri nitel içerik analizi yöntemi uygulanarak “MAXQDA” programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Yukarıdaki tabloda yer alan kod ve kategorileri oluşturan bulguların sunumu her seçim bildirgesi için öncelikle kategoriler ve kategorileri oluşturan kodlar ile beraber gösterilecektir. Sonrasında bildirge içerisinde kodların

kullanıldığı ve kullanılmadığı veriler bir arada sırasıyla yorumlarla incelenerek her bildirge analize tabi tutulacaktır. Vaatlerin kodlama işlemi gösterildikten sonra kategoriler içerisindeki vaatlerin değerlendirilmesi gerçekleştirilecek ve bildirge için bir sonuca varılacaktır. Her bildirge için bu yöntem uygulanırken 2007 bildirgesinden itibaren önceki bildirden gelen verilerin yeni bildirgeye etkileri de ele alınarak bir sonraki bildirge için aynı süreç uygulanmaya devam edecektir.

3.7.1. 2002 Seçim Bildirgesi

Araştırmacı tarafından yukarıda yer aldığı 2002 seçim bildirgesi kesikli ve sürekli olarak okunmuş, kadın istihdamına yönelik vaatler tespit edilmiş ve kodlanmıştır. Sonrasında araştırmacı tarafından bildirge içerisinde bu vaatler ile ilişkili diğer veriler de tespit edilmiştir.

93 sayfalık seçim bildirgesi okunduğunda kodlanan vaatler seçim bildirge içinde tüm politikaların yer aldığı dokuz ana başlık içerisinde sekizinci başlık olan “VIII. Sosyal Politikalar” başlığı içerisinde yer alan G) Aile, Kadın ve Gençlik” başlığı içerisinde ele alınan “2. Kadın Sorunları” başlığında kodlama yapılan seçim vaatleri yer alır. İlgili başlık üç bölüm halinde olup kodlamanın yapıldığı başlık öncesinde “1. Ailenin Güçlendirilmesi” başlığı yer almaktadır. Bununla birlikte seçim vaatlerine etki edecek diğer başlıklar “C) İşsizliğin Önlenmesi” ve “F) Herkese Sosyal Güvenlik” başlıklarıdır (AK Parti, 2002). Kodlamanın yapıldığı başlıklar ve diğer başlıklar sırasıyla analiz edilecek ve araştırmacı tarafından kodlama yapılan vaatler okuyucuya sunulacaktır.

3.7.1.1. Analiz ve Kodlama

3.7.1.1.1. İşsizliğin Önlenmesi

Bildirgenin bu bölümünde kısaca işgücü arz ve talep dengesinin ülke üzerinde yaratılamadığı, genç nüfusun artışıyla birlikte yeterli iş imkanlarının yaratılamaması yapısal işsizlik olarak ele alınmış devletin temel görevlerinden birinin bu sorunların giderilmesi olduğu vurgulanarak bu doğrultuda yapılacaklar on madde halinde sıralanan öngörülerle belirlenmiştir. Bunlar; sürekli ekonomik büyüme öngörülerek istihdam artışının temelini bu yönde hayata geçirileceği ve bu doğrultuda bir ekonomi stratejisinin belirleneceği, kırsal ve kentsel alanlardaki farkın giderilmesi için KOBİ'lere yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmesi ve bu yolla istihdam artışının desteklenmesi, mesleklerin kurallar dahilinde sınıflandırılması ve belgelendirilmesi için yeni bir kanun düzenlemesi

yapılması, bireylerin yeteneklerine özel bir eğitim sistemiyle beşeri sermayenin artırılması ve bu konuda mesleki eğitim faaliyetlerinin ön plana çıkarılması, iktisadi faaliyet kolları içerisinde emek üretiminin fazlaca gerçekleştiği inşaatın destekleneceği ve bu sayede bu faaliyet kolu etkisindeki diğer faaliyet kollarının da harekete geçirileceği, kayıt dışılığı önlemek amacıyla devlet tarafından yapılan kesintiler üzerinde düzenlemelere gidileceği, kanunlarla esnek çalışma biçimlerinin uluslararası normlar gözetilerek düzenleneceği ve ülke ihtiyaçlarına uygun hale getirileceği şeklindedir (AK Parti, 2002: 75-76).

Resim 1:
2002 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri

- Kırsal kesimde tarım dışı iktisadi faaliyetlerin ve tarıma dayalı sanayiın gelişmesine ağırlık verilecek, tarım alanındaki ihtiyaç fazlası aktif ve verimi düşük işgücünün, mesleki eğitimden geçirilerek sanayi sektörüne ve verimli hizmet alanlarına kaydırılması yönünde politikalar uygulanacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2002: 76

Bulgu 1: Yukarıda yer alan veri yapılacak çalışmalardan biridir ve bu şekilde ilgili başlık sonlandırılır. Kır alanlarındaki ihtiyaç fazlası işgücünün aktif istihdam politikaları kapsamında gerçekleştirilecek çalışmalarla diğer sektörlere yönlendirileceği yönünde bir politika öngörüsünde bulunulmuştur.

Bulgu 1/Yorum: Dönem incelendiğinde kadınlar en çok tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Bu yönde yapılacak çalışmaların kadın istihdamı üzerine etkisi olacağı düşünüldüğünden bu noktada okuyucuyla paylaşılmıştır. İlgili bölüm üzerinde kadınlara yönelik herhangi bir vaat vurgulanmadığı için bu bölümde araştırmacı kodlama yapmamıştır.

3.7.1.1.2. Herkese Sosyal Güvenlik

Çağdaş toplumların bir sosyal güvenlik sistemine ihtiyacı olduğu, dönem içinde uygulanan sistemin olumsuz yanları ve uyumsuzluklar ön plana çıkarılarak sosyal güvenlik sisteminde bir standart ve birlik sağlanmasına yönelik yeni bir sosyal güvenlik sisteminin tahsis edilmesi amacıyla yapılacaklar yedi maddeyle sıralanır. Bu öngörüler şunları içermektedir; sosyal güvenlik sistemi kurumları arasında bir uygulama birliği sağlanması, bu kurumların modernizasyonu için ihtiyaç duyulan düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla işveren sigorta prim kesintilerinde indirimle gidilmesi, sigorta uygulamalarında zamansal uygulama

farklılıkları temelinde ayrılmaya gidileceği ve sağlık uygulamalarının bu yönde değiştirileceği, sosyal güvenlik uygulamalarının tüm vatandaşlara yönelik olacağı ve sistemin toplam maliyetler içerisindeki payının azaltılmasıdır (AK Parti, 2002: 82-83).

3.7.1.1.3. Aile, Kadın ve Gençlik

Üç başlığın yer aldığı bu başlık içerisinde kodlama yapılan vaatlerin olduğu başlığa kadar ilk iki başlık incelenecektir.

3.7.1.1.3.1. Ailenin Güçlendirilmesi

Bildirgenin bu bölümünde aşağıda yer alan veriyle birlikte bir dizi uygulanacak politikalar beş madde olarak sıralanmıştır. Bu öngörüler ele alındığında yapılacaklar şu şekilde sıralanır; yerel yönetimlerin aile politikalarının uygulanmasında etkili olarak kullanılması, bu yönde hizmet veren kurum ve kuruluşlar için idari, hukuki, yasa ve yönetmelik düzenlemeleri, aileye yönelik sorunların tespiti için kurum ve çalışmalar ile araştırmalar yapılmasıdır (AK Parti, 2002: 83).

Resim 2:
2002 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri
G- AİLE, KADIN ve GENCLİK
1. Ailenin Güçlendirilmesi

Yaşanan derin ekonomik sıkıntılara rağmen, toplum olarak ayakta kalmamızı büyük ölçüde sağlam aile yapımıza borçluyuz. Aynı zamanda güçlü bir sosyal güvenlik kurumu olan aile yapımızın sürdürülebilmesi içinde yaşadığımız değişim sürecinde daha da önemli hale gelmiştir. PARTİMİZ, toplumun temeli olan ailenin korunmasına yönelik çabaları destekleyecektir.

- Eşlerin her ikisinin de çalıştığı ailelerde çocukların bakımına ilişkin hizmetler geliştirilecektir.

Kaynak: AK Parti, 2002: 83

Bulgu 2: Yukarıda sıralanan öngörülerden biri olan bu seçim vaadindeki çocuk bakımıyla ilgili düzenleme aile bağlamında ele alındığı ve kadın istihdamıyla ilişkilendirilmediği için araştırmacı tarafından bildirgenin bu bölümünde kodlama yapılmamıştır.

3.7.1.1.3.2. Kadın Sorunları

Resim 3:

2002 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri

2. Kadın Sorunları

Kadınlarımız hayatın yükünü erkeklerle birlikte paylaşmalarına rağmen, hak ettikleri statüye kavuşamamışlardır. PARTİMİZ, uygulayacağı tüm politikalarda bu durumu göz önünde bulunduracaktır. Kadınlarımızın, erkeklerle birlikte toplumsal sorumluluğu yüklenecek statüye kavuşturulması temel hedefimiz olacaktır.

Kadınlar sorunlardan en fazla etkilenen kesimi oluşturmaktadır. Ekonomik sorunlar, eğitimsizlik, sağlık sorunları, gelecek kaygısı, sosyal güvenceden yoksunluk, aile içi şiddet kadınlarımızın başlıca sorunlarıdır.

Kadınlar, bölgeler arası farklılıklardan en çok etkilenen kesimlerin başında gelmektedir. Kırsal kesimdeki kadın ile kentlerde yaşayan kadınlar arasındaki uçurum, ekonomik kriz ile daha da derinleşmiştir.

PARTİMİZ, sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi ve ailede mutluluğun sağlanması için kadın sorunlarının giderilmesine önem vermektedir.

Kaynak: AK Parti, 2002: 84

Bulgu 3: Yukarıda yer alan metinde kadın sorunları tanımlanır ve bunlardan bazıları ekonomi ve sosyal güvencesizliktir. Kadınlar kentsel ve kırsal alanlarda yaşayanlar olarak ikiye ayrıştırılarak 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin etkileri bu iki grup içerisinde karşılaştırılmış, kırsal alanda yaşayan kadınların bu durumdan daha fazla etkilendiği ifade edilmiştir. Kadın sorunları birlikte ele alınarak aile içi huzur ve nüfus yapısının sağlıklı ilerleyişi temelinde kadınların yaşadığı sorunların giderilmesinin partinin önceliği olduğu vurgulanmıştır.

Bu doğrultuda yapılacaklar bildirgenin devamında sekiz maddeyle sıralanarak seçmene aktarılır. Bu öngörüler şunları içerir; CEDAW ile belirlenen kaideler doğrultusunda hukuki düzenlemeler yapması, her türlü istismar, şiddet, kültürel yapının kadın yaşamı üzerindeki etkileri sosyal koruma bağlamında ele alınarak bu doğrultuda eğitim çalışmaları yapılacağı ve aynı zamanda kız çocuklarının eğitimi için STK'ler ile yeni çalışmalar geliştirilerek kız çocuklarının eğitim olanaklarının artırılmasıyla beraber aşağıda sıralanan iki madde ile bu bölüm sonlandırılır (AK Parti, 2002: 84-85).

Resim 4:
2002 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri

- Kırsal kesimde yaşayan kadınlar için, yöre ihtiyaçlarına göre beceri kursları düzenlenerek, yöresel ürünlerin pazarlanması amacıyla gerekli mekanlar sağlanarak, kadınlar üretime yönlendirilecektir.
- Ev kadınlarının sosyal güvenceye kavuşmasını sağlayacak çalışmalar gerçekleştirilecektir. Ev içi emeğin saygınlığı korunarak, kadınlar için yeni istihdam alanları oluşturulacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2002: 85

Bulgu 4: İlk maddede yer alan seçim vaadinde “Yöre İhtiyaçlarına Yönelik Beceri Kursları” ve “Ürünlerin Pazarlanması Amacıyla Mekan Sağlama” kodları kullanılmıştır.

Bulgu 4/Yorum: Yukarıda yer alan tüm veriler beraber ele alındığında kadınların sorunları içerisinde yer alan ekonomik sorunların çözümü kırsal alandaki kadınlar üzerine yoğunlaşmıştır. Tarım sektöründe istihdam edilen bu kadınlar için ev içi üretimle ekonomik değeri olmayan ürünlerin satışı üzerinden üretim faaliyetinin desteklenmesi ve bu yolla kırsal kadın istihdamına dönük bir yaklaşımla vaatte bulunulmuştur. Bu doğrultuda yerel yönetimin pazarlama ihtiyacının giderilmesine yönelik alan tahsis etme görevi üstleneceği düşünülür. AİPP kapsamında mesleki eğitimler içerisinde beceri kazandırma kursları ön plana çıkarılmıştır. Ancak hane içerisindeki meydana getirilen üretimde kadınların bu konudaki tecrübeleri göz önüne alındığında bu beceri kurslarının ne yönde olacağına dair açık ifadede bulunmayan bir seçim vaadi verilmiştir.

Bulgu 5: İkinci maddede yer alan seçim vaadi üzerinde “Ev Kadınlarına Sosyal Güvence” ve “Ev İçi Emeğin Korunarak Yeni İstihdam Alanları Açılması” kodları kullanılmıştır.

Bulgu 5/Yorum: Sosyal güvencesizlik ve istihdam bir arada tek bir seçim vaadiyle ele alınmıştır. Dönem incelendiğinde kadınların çoğu ücretsiz aile işçisidir ve kayıt dışı kadın istihdamı yüksek seviyelerdedir. Ücretsiz aile işçilerinin sosyal güvencesizlik sorununun çözülmesi öncelikli olarak belirlenmiştir. Bu durumun gerçekleşmesinin sosyal güvenliğe dair yapılacakların sıralandığı başlıktaki politikanın uygulanması sonrasında hayata geçirileceği düşünülür. Hane içerisinde gerçekleştirilen kadın işgücünün gelir getirici faaliyetlere dönüşümü doğrultusunda yeniden üretimi ve kadınların istihdama yönlendirilmesinin amaçlanmasıysa ikincil olarak ele alınmıştır. Bu bildirmede yer alan seçim vaatlerine ait görseller işaretli olarak EK-1’de yer almaktadır.

3.7.1.2. Kodların Kategoriler İçerisindeki Gösterimi ve Değerlendirilmesi

Bu bildirgede yer alan vaatlerde kullanılan kodlar iki kategori altında gruplandırılmıştır. Bunlar; “Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi ve Ev İçi Emegın İstihdama Yönlendirilmesi” kategorileridir.

Şekil 3:
Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi
Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi



“Yöre İhtiyaçlarına Yönelik Beceri Kursları” ve “Ürünlerin Pazarlanması Amacıyla Mekân Sağlama” kodları kullanılarak “Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi” kategorisi oluşturulmuştur. Her iki kod da kategori içerisinde eşit derecede vurgulanmıştır.

Bulgu 4/Değerlendirme: 14/2/2006 tarihinde Resmî Gazete’ de yayımlanan MEB Yaygın Öğretim Kurumları Yönetmeliği’nde yer alan ikinci bölümde incelendiği üzere yaygın eğitim amaçlarından biri yöresel özelliklere göre eğitim ve istihdam faaliyetleri yürütmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kursları Yönetmeliği, 2006). “Yöre İhtiyaçlarına Yönelik Beceri Kursları” kodu kullanılan vaat bu yönde gerçekleştirilmiştir.

Bölüm 2.8.2.1.5.’te incelendiği üzere 28/3/2007 tarihinde kabul edilen ve 4/3/2007 tarihinde 26483 sayılı Resmî Gazete’ de yürürlüğe giren 5615 sayılı Kanunun 1. maddesiyle 193 sayılı Kanunun 9. maddesi düzenlenerek ev içi üretimle gerçekleştirilen ürünlerin tanımı yapılmış, bu ürünlerin satışından elde edilecek gelirlere vergi muafiyeti getirilmiştir. Bu ürünlerin satışının gerçekleştirileceği yerler ilgili düzenlemede kamu kurum ve kuruluşlarının geçici olarak belirlediği yerler, panayır, festival ve kermes olarak belirlenmiştir (Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007). “Ürünlerin Pazarlanması Amacıyla Mekân Sağlama” kodu kullanılan

seçim vaadi bu yönde kanun düzenlemesiyle gerçekleştirilerek “Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların İstihdama Yönlendirilmesi” kategorisinde seçim vaatlerinin tümü seçim dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Şekil 4:
Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi Kategorisi
Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi



“Ev Kadınlarına Sosyal Güvence” ve “Ev İçi Emeğin Korunarak Yeni İstihdam Alanları Açılması” kodları kullanılarak yukarıdaki şekilde yer alan “Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi” kategorisi oluşturulmuştur. Her kod kategori içerisinde eşit vurguya sahiptir.

Bulgu 5/Değerlendirme: Yukarıda incelenen 193 sayılı Kanun düzenlemesiyle “Ev İçi Emeğin Korunarak Yeni İstihdam Alanları Açılması” kodlu seçim vaadinin ev içi üretimle yaratılan ürünlerin ekonomik değere dönüştürülmesi noktasında seçim dönemi içerisinde gerçekleştirildiği söylenebilmektedir.

Bölüm 2.8.2.1.4.’te yer aldığı üzere 16/6/2006 tarihinde Resmî Gazete’ de yayımlanan 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi iki kez ertelenerek 2008 yılı olarak belirlenmiştir. Bu Kanun ile birlikte 16/5/2006 tarihinde kabul edilen ve 20/5/2006 tarihinde 26173 sayılı Resmî Gazete’ de yürürlüğe giren 5502 sayılı Kanun çıkarılarak sosyal güvenlik kurumlarına dair mevzuat düzenlemesi gerçekleştirilmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun, 2006). “Ev Kadınlarına Yönelik Sosyal Güvence” kodu kullanılan seçim vaadiyle ilgili düzenleme 5510 sayılı Kanun üzerinde değişiklik yapan 6111 sayılı Kanunun 49. maddesiyle ilk olarak gerçekleştirildiği için

(Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2011) bir sonraki seçim dönemine kadar olan süreçte bu

yönde bir çalışma yapılmamıştır. Bununla beraber ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla çalışan kadınlara yönelik sosyal güvenlik düzenlemesi 6552 sayılı Kanunun 55. maddesiyle 5510 sayılı Kanun üzerinde düzenleme gerçekleştirilerek ev hizmetlerinde on gün ve üzeri çalışan kadınların sosyal güvenlik hakları düzenlenmiştir (İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 2014). Bu sebeplerden ötürü ilgili vaade dair çalışmalar seçim dönemi içerisinde değil 2011 ve 2014 yıllarında gerçekleştirilmeye başlanmıştır. “Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi” kategorisinin incelenmesi bu yönde sonuçlandırılarak vaatlerin değerlendirilmesi tamamlanmıştır.

3.7.2. 2007 Seçim Bildirgesi

3.7.2.1. Analiz ve Kodlama

Araştırmacı, yukarıda yer alan halde seçim bildirgesini kesikli ve sürekli olarak okuyarak kadın istihdamına yönelik vaatleri tespit etmiş ve kodlamıştır. Bildirgeler tekrar okunduğunda bu doğrultuda ikincil verilerin olduğu diğer bulgular da tespit edilmiştir.

211 sayfalık seçim bildirgesi okunduğunda kadın istihdamına yönelik seçim vaadi “Aktif İşgücü Programı” başlığında yer aldığı tespit edilmiştir. Bu başlık bildirge içerisinde politikaların aktarıldığı on ana başlık içerisinde yer alan “İstihdam” başlığı içerisinde yer almaktadır. Bununla beraber araştırmacı diğer bir ana başlık olan “Sosyal Yapının Güçlendirilmesi” başlığı içerisinde yer alan “Çalışma Hayatı”, “Sosyal Güvenlik” ve “Aile, Kadın, Çocuk ve Yaşlılar” başlıklarında da kodlanmayan diğer verileri tespit etmiştir (AK Parti, 2007). Kodlamanın yapıldığı ve diğer başlıklar bildirgede yer alan sırada analiz edilecek ve okuyucuya aktarılacaktır.

3.7.2.1.1. Sunuş

Resim 5: 2007 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri

Siyasette tutarlılığı ve sürekliliği önemseyen AK Parti seçim beyannamesiyle 5 yıllık tecrübe, birikim ve kazanımları geliştirerek yeni bir aşamaya geçirmeyi amaçlamaktadır.

Bu beyannamemiz,

- Parti Programımızın yeni bir açılımı,
- Daha önceki seçim beyannamemizin güncellenmiş ve geliştirilmiş hali,
- Acil Eylem Planımızda söz verip, Hükümet programımızda gerçekleştirdiğimiz uygulamaların bir devamıdır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 7

Bulgu 6: Başlık içerisinde yer alan bu metinde 2007 bildirgesinin önceki bildirmede yer alan politikaların aktüel ve kapsamlı hali olduğu vurgulanır.

3.7.2.1.2. Çalışma Hayatı

Ekonomik kalkınma, sosyal refah ve dayanışma, işgücü piyasası aktörleri arasında rasyonel ve dengeli bir tutum izlenerek işverenler arası rekabet ve işçi haklarının gözetilmesiyle çalışma hayatına yönelik geçmiş dönem uygulamalarının gerçekleştirildiği ifade edilmiştir (AK Parti, 2007: 79-80).

Resim 6: 2007 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri

Çalışana ve emeğe saygıyı esas alan AK Parti iktidarı, çalışma hayatına ilişkin yasalarda AB ve ILO normlarına uygun olarak önemli düzenlemeler yapmıştır.

30 yıldır tartışılan ama sonuca ulaştırılamayan İş Kanununu çıkararak bir yandan esnek çalışma biçimlerini getirdik, diğer yandan işçilerimizin iş güvenliğini sağladık. Yeni çalışma koşulları işletmelerimizin ihtiyaçlarını gözetmekte ve rekabet olanaklarını artırmaktadır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 80

Bulgu 7: 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun kapsamında AB ve ILO çerçevesinde düzenlemeler gerçekleştirildiği ve esnek çalışma biçimleriyle iş güvenliği ilişkilendirilerek yeni çalışma koşulları olarak adlandırılmış bu bağlamda işletmelerin talepleri ve rekabet olanaklarının artırılmasının amaçlandığı ifade edilmiştir

Bildirgenin devamında ilk iktidar döneminde AB'ye üyelik sürecinde yapılanlar sıralanmıştır. Çalışma saatleri ve istihdamı artırma amacıyla yabancı sermaye yatırımlarına yönelik çalışmalar, vergi düzenlemeleri, bürokratik düzenlemeler, iş sağlığı

ve güvenliğine yönelik çalışmalar, yeni bir kurum ile meslek standartlarına yönelik düzenlemeler ile kamudaki geçici istihdam edilenlere yönelik kadro düzenlemeleri aktarılır. Bu çerçevede sonraki dönemde de mevcut uygulamalar üzerine çalışmaların devam edeceği vurgulanır (AK Parti, 2007: 80-82).

Resim 7:
2007 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri

İş Kanununu, önümüzdeki dönemin en önemli gündemi olmaya devam edecek olan istihdam politikalarımızı destekler bir anlayışla geliştireceğiz. Esneklik ve güvenceyi bir arada gerçekleştiren modelleri esas alarak, yeni istihdam biçimlerini yaygınlaştıracğıız. Esnekliğı artırırken, eş zamanlı olarak da bu kapsamda çalışanların sosyal güvenlik sorunlarını çözmeyi hedefliyoruz.

Diğer yandan, haksız rekabet oluşturan ve işletmelerimizin uzun vadeli gelişiminde darboğaz meydana getiren kayıtdışılık ile etkili bir şekilde mücadeleyi sürdüreceğiz. İstihdamı artırma, rekabet gücüne katkıda bulunma ve kayıtdışılıkla mücadele etme hedeflerimizle tutarlı bir şekilde istihdam üzerindeki yükleri azaltmaya kararlıyız.

Kaynak: AK Parti, 2007: 82

Bulgu 8: Yukarıda yer alan metin bildirgenin bu bölümünden sonra yer almaktadır. 4857 sayılı Kanun üzerinde düzenlemelerin devam edeceği, esnek çalışma biçimleri ve sosyal güvence üzerinde bağıntı kurularak adlaştıran çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasıyla istihdamın arttırılacağı vurgulanır. Kayıt dışılık konusu istihdamın ve işletmelerin rekabet olanaklarının arttırılması üzerinden ele alınarak bu konudaki katılıkların giderileceğı ifade edilmiştir.

Bulgu 7-8/Yorum: 4857 sayılı İş Kanunu madde 74.'te incelenen doğum öncesi izin sürelerinde çalışma halleri de bu kapsamda esnek çalışma olarak değerlendirilmektedir. Esnek çalışma biçimleri ve iş güvenliğiyle ilgili bu durum 2015 yılındaki seçim bildirgesi içerisinde yer alan bazı kodlara etki etmesi sebebiyle önem arz ettiğinden okuyucuyla paylaşılmıştır.

İşsizlere yönelik İşsizlik Sigortası Fonu üzerinde düzenlemeler gerçekleştirileceğı, yeni yatırımlar ve istihdam yaratımında bu fonun uzun vadede etkili kullanacağı aktarılıp, AB ve ILO düzenlemeleriyle çalışanların örgütlenmesi konusunda düzenlemeler gerçekleştirileceğı ve işgücü piyasası aktörleri arasında iş birliğı öngörüsüyle bildirgenin bu başlığı tamamlanır (AK Parti, 2007: 82).

3.7.2.1.3. Sosyal Güvenlik

5502 sayılı Kanunun çıkarıldığı ve sosyal güvenliğe yönelik çalışmaların aktarıldığı bu başlığa giriş yapıldıktan sonra aşağıdaki ifadeler yer verilir (AK Parti, 2007: 83).

Resim 8: 2007 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri

Adalet ve Kalkınma Partisi sosyal güvenlik alanında sadece tek çatı oluşturmakla kalmayıp; emeklilik, sağlık ve primsiz ödemeler ve sosyal yardımlar alanında da çok önemli adımlar atmış ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu çıkarmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin bazı maddelerini iptali sebebiyle uygulama tarihini ertelediğimiz bu reform tamamlandığında, uzun yıllardır cesaret edilemeyen köklü değişiklikler gerçekleştirilmiş olacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 83

Bulgu 9: Yukarıda adı geçen kanun ve 5510 sayılı Kanuna yönelik düzenlemelerin gerçekleştirildiği ve yürürlük tarihinin ertelenmesi sebebiyle bu konudaki çalışmaların sonraki dönemlerde sürdürüleceği ifade edilir.

Bildirgenin devamında bu yönde yapılan çalışmalarla 2002-2007 arası değişimler beş madde halinde, sosyal güvenlik kurumları arasındaki kurallar bütünüyle emeklilik uygulamaları üzerine yapılacaklar da aynı şekilde sıralanarak aşağıda yer alan metine yer verilir (AK Parti, 2007: 83-84).

Resim 9: 2007 Seçim Bildirgesindeki 5 Numaralı Veri

Bu kapsamda, yaklaşık 45 yıldan beri ülkemizin gündeminde olan sosyal güvenlik reformunu bütün yönleriyle hayata geçirmeye kararlıyız. Böylece;

- Evlenme, emzirme, cenaze, hastalık, analık ve geçici iş göremezlik yardım miktar ve süreleri artırılarak sigortalı ve yakınlarına karşılaştıkları mali sıkıntıları aşmalarında yardımcı olunacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 84-85

Bulgu 10: Bu kapsamda sigortalılara yukarıda sayılan sıralanan sebeplerden daha fazla ödeme yapılacağı ve bu konularla ilgili sürelerin uzatılacağı seçmene aktarılmıştır.

Bulgu 9-10/Yorum: 4857 sayılı Kanun 74. maddesinde analık hali ve süt izinleri tanımı yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi sonrası 5502 sayılı Kanunla beraber gerçekleştirilen düzenlemeler de uygulamaya girerek çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında birlik oluşacağı ve sonraki bildirgelerde yer alan kod/kategorilere etki etmesi sebebiyle bu noktada okuyucuyla paylaşılmıştır.

5510 sayılı Kanun ile eski uygulamaların geçerliliğın devam etmeyeceğı ve tüm vatandaşları kapsayacak bir sosyal güvenlik sistemi tahsis edileceğı bilgisiyle beraber bu konuda yapılacak araştırma, sistem, kurum çalışmaları aktarılarak bu başlık tamamlanır (AK Parti, 2007: 85-86).

3.7.2.1.4. Aile, Kadın, Çocuklar ve Yaşlılar

Bildirgenin bu bölümünde kadınların, çocukların, yaşlıların ve engellerinin sorunlarına yönelik aile temelinde politikalar sürdürüldüğü ifade edilmiş ve bu doğrultuda çalışmaların devam edeceği vurgulanmıştır. Bu bağlamda aile içi şiddete yönelik geçmiş dönemde yapılan hukuk ve kurum düzenlemeleriyle bu sorunların önlenmesine yönelik yeni bir iletişim sistemi kurulması diğer çalışmalar aktarılır (AK Parti, 2007: 92-93).

Resim 10: 2007 Seçim Bildirgesindeki 6 Numaralı Veri

AK Parti, kadınlara karşı her türlü ayrımcılıkla mücadeleyi, kız çocuklarımızın eğitimini ve toplumun en temel birimi olan aile kurumunu güçlendirmeyi temel öncelikleri arasında görmektedir. Aileye yönelik hizmet veren kuruluşların teşkilat yapıları yenilenmiş, personel ihtiyaçları karşılanmış ve mevzuatları şartlara uygun hale getirilmiştir. Bu doğrultuda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü'nün teşkilat yasaları çıkartılmıştır. Anayasa'nın 10 ve 90. maddeleri ile Yeni İş Kanunu, Yeni Ceza Kanunu ve Ailenin Korunmasına Dair kanunlarda yapılan değişikliklerle kadın-erkek eşitliği ve istihdamında önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 93

Bulgu 11: Yukarıda yer alan ifadelerle kadın ve aileye yönelik çalışmalar bir paragraf içerisinde ele alınmıştır. Bu doğrultuda yürütölen çalışmaların istihdamın arttırılması ve cinsiyetler arası eşitlik doğrultusunda yapıldığı alınır.

Resim 11: 2007 Seçim Bildirgesindeki 7 Numaralı Veri

AK Parti kadınlarımızın toplumsal hayatın her alanına katılmasını desteklediği gibi istihdama katılmasını da Türkiye'nin kalkınmasının ve refahının olmazsa olmaz koşullarından biri olarak görmektedir. Kadın girişimciliğinin ve kadın istihdamının artırılması amacıyla kadın girişimcilerin ihtiyaç duydukları eğitim, danışma, fon-finance sağlama konularını içeren çalışmalar yürütölmüştür.

Daha önce ev hanımlarının ürettikleri ürünlerin satışından elde ettikleri gelirler vergilendirilirken, AK Parti iktidarı döneminde bu şekilde elde edilen tüm gelirler vergiden muaf hale getirilmiştir. Yerel yönetimlerin de desteği alınarak, kadınlarımızın el emeği göz nuru olan ürünlerin pazarlanabilmesi için gerekli ortamlar ve kolaylıklar sağlanmıştır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 93-94

Bulgu 12: Kadınların toplum hayatına katılımları istihdam ayrıntısında tekrar ele alınarak kadın istihdamı girişimcilikle ilişkilendirilmiştir. Geçmiş dönemde bu yönde girişimciliğe yönelik çalışmalar yürütüldüğü ve 193 sayılı Kanun üzerinde yapılan vergi düzenlemesi birlikte ele alınmıştır.

Bulgu 11-12/Yorum: Anayasanın 10. ve 90. maddelerindeki düzenlemeler ve 4857 Kanundaki düzenlemeler (Bkz. Bölüm 2.8.2.1.1. ve 2.8.2.1.3.) kadın-erkek eşitliği bağlamında ele alınmış, kadın istihdamı girişimcilikle ilişkilendirilmiştir. 4857 sayılı Kanunun sonraki bildirgelerdeki kodlama üzerinde etkisinden yukarıda bahsedilmiştir, bununla birlikte girişimcilik faaliyetlerinin de bu bildirmede ve sonraki bildirgelerdeki kodlama üzerinde etkisi olduğu için bu noktada okuyucuya aktarılmıştır.

2002-2007 arası çocuklara ve yaşlılara yönelik kurum bakım uygulamalarıyla ilgili yürütülen çalışmalar, kurumlardaki değişiklikler ve hukuk düzenlemeleri sıralanarak aktarılır. Sonraki dönem için kadınlara yönelik STK' lerle ilgili çalışmalar yürütüleceği, çocuk bakım sorumluluğunun ebeveyn izninin yasallaştırılmasıyla eşler arasında gerçekleştirileceği aile bireyleri arasındaki uyum bağlamında ele alınarak yapılacak diğer faaliyetlerin sıralanmasıyla ilgili başlık tamamlanır (AK Parti, 2007: 94-97).

3.7.2.1.5. İstihdam

Başlık içerisinde geçmiş dönem uygulamalarında istihdam konusunun çok boyutlu ele alındığı ifade edilmektedir. Hukuk düzenlemeleriyle bölgeler arası farklılıkların giderilmesi için aktif istihdam politikalarının uygulandığı ve işsizlik sigortası fonu kullanımındaki 2002-2006 yılları arası değişim ile sonraki dönemde bu fonla ilgili yürütülecek çalışmalarla istihdamın artırılmasının amaçlandığına yer verilir (AK Parti, 2007: 109-110).

Resim 12: 2007 Seçim Bildirgesindeki 8 Numaralı Veri

İşsizlik sigortası prim indirimleri ve asgari ücretle prime esas kazancın alt sınırının eşitlenmesi gibi mali düzenlemeler sonucu işveren prim oranında yaklaşık 9 puanlık indirim yapılmıştır. Bu indirim sonucunda, iktidarımız döneminde 14,4 milyar YTL özel sektörün sırtından kaldırılmış; bu kaynağın yatırım, üretim, istihdam ve tüketiminde kullanılmasına imkan verecek şekilde transferi sağlanmıştır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 110

Bulgu 13: Yukarıda yer alan bilgiler doğrultusunda işsizlik sigortası primlerine yönelik çalışmalar örnekleriyle aktarılır.

KOBİ'lere yönelik finansman destekleri ve gençlere yönelik projelerin yürütülmesiyle bu dönemde işsizlik oranları ve kişi bazından değişime yer verilir. Tarım sektöründeki çalışan sayısının azaldığı ve tarım dışı sektörlerdeki çalışanların nicelik artışı rakamlarla aktarılarak bu yönde AB ülkeleriyle karşılaştırılma yapılır (AK Parti, 2007: 110-111).

Resim 13:
2007 Seçim Bildirgesindeki 9 Numaralı Veri

2002-2006 döneminde, istihdamda sanayinin payı % 19'dan % 20'ye, hizmetlerin payı ise % 46'dan % 53'e yükselmiştir. Aynı dönemde, yapısal bir dönüşümü ifade eden bu süreç sonunda, tarım sektörünün istihdam içindeki payı 2002 yılındaki % 35 oranından, 2006 yılında % 27'ye düşmüştür. Tarım sektörümüzdeki verimlilik artışını ifade eden bu dönüşüm, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ücretsiz aile işçisi sayısını azaltmıştır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 111

Bulgu 14: Ücretsiz aile işçisi kadınlardaki değişim ve tarım sektöründe verimlilik bağlamında ele alınan yukarıdaki veriyle faaliyet kolları arasındaki değişim bildirge içerisinde yer alır.

Bulgu 13-14 Yorum: İşveren prim oranlarındaki düzenlemeler sonraki bildirgelerde yer alan kod ve kategoriler için önem arz ettiği için bu noktada okuyucuyla paylaşılır. Tarımda verimlilik bağlamında ele alınan faaliyet kolları arasındaki hızlı değişimse Bölüm 2.9.'da aktarıldığı üzere 1980'li yıllardan itibaren başlayan kırdan kente göçün 2001 ekonomik kriziyle ivme kazanması sonucu kır alanlarında yeterli iş imkanlarının olmayışı sebebiyle insanların kentsel alanlara yönelmesi sonucu yaşanmıştır. Bu sebepten kırsal alanlardaki ücretsiz aile işçisi kadınların sayısında hızlı bir düşüş meydana getirmiştir.

Bu değişim sonucu bireylerin ücretli çalışanlar olarak özel sektör faaliyetleri alanları içerisinde istihdam edildikleri ve bu durumun uygulanan politikalar ile ekonomik güvenin tahsis edilmesiyle uygulanan teşviklerle sürekliliği olan bir istihdam öngörüsü bağlamında ele alındığı ifade edilerek bu dönemden sonra tek parça halinde uzun süreli bir istihdam politikasının belirlendiği, bu yönde yapılacak çalışmaların “İşgücü Üzerindeki Yüklerin Azaltılması”, “Mesleki Eğitim-İşgücü Piyasası İlişkisinin Güçlendirilmesi” ve “Aktif İşgücü Programları” temelinde gerçekleşeceğine yer verildiği görülür (AK Parti, 2007: 111-114).

İşgücü Üzerindeki Yüklerin Azaltılması

Resim 14: 2007 Seçim Bildirgesindeki 10 Numaralı Veri İşgücü Üzerindeki Yüklerin Azaltılması

AK Parti iktidarı döneminde, geçmişten kalan ağır borç yükü ve büyük açıklar veren bütçe gibi sorunlar yapısal tedbirlerle çözülürken, bir yandan da, istihdama verdiğimiz önceliğin bir gereği olarak, istihdam üzerindeki yükler imkanlar zorlanarak azaltılmıştır.

2003 yılında yapılan 3 puanlık indirim sonucu, İşsizlik sigortası prim oranı yüzde 7'den yüzde 4'e çekilmiş ve son 4,5 yılda yaklaşık 6.7 milyar YTL kamu gelirinden feragat edilmiştir.

Partimiz önümüzdeki dönemde istihdam üzerindeki yükleri önemli oranda azaltma konusunda kararlıdır. Ekonomide ve kamu maliyesinde sağlamış olduğumuz başarılı performans, istihdam konusunda atacağımız bu ilave adımlara sağlıklı bir zemin oluşturmuştur.

Kaynak: AK Parti, 2007: 112

Resim 15: 2007 Seçim Bildirgesindeki 11 Numaralı Veri

Önümüzdeki dönemde sadece mali yükler değil, istihdam üzerindeki idari ve yasal yükler de azaltılacaktır. Çalışma hayatına ilişkin bürokratik formaliteler daha da basitleştirilecek, gereksiz düzenlemelerden kaçınılacak ve karar alma süreçleri hızlandırılacaktır. Zorunlu istihdam uygulamalarında ise, işverenlerin işçi çalıştırmasını özendirecek düzenlemelere gidilecektir. İstihdam üzerindeki yüklerin hafifletilmesi için İş Kanunu'na göre açılması zorunlu birimler konusunda da kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılacaktır. Esneklik ve güvence uygulamalarını bir arada ele alarak, işçi ve işverenler açısından çekici kılınması için gerekli uyumlaştırma çalışmaları yapılacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 113

Resim 16: 2007 Seçim Bildirgesindeki 12 Numaralı Veri

Bu çerçevede;

- SSK işveren prim oranı, 2008 yılından beş puan ile başlamak üzere kademeli olarak indirilecektir.
- Esnek istihdam biçimleri artırılacak, esneklik-güvence ilişkisi korunacaktır.
- İstihdam açısından büyük önem taşıyan KOBİ'lerin, bölgesel öncelikler dikkate alınarak, istihdam artışına bağlı olarak finansman ihtiyaçlarının karşılanması için düşük faizli kredi uygulaması genişletilecektir.

Kaynak: AK Parti, 2007: 113

Bulgu 15: Yukarıda yer alan veriler bildirge içerisinde ardı ardına sıralanmıştır ve İstihdam politikasının bir ayağı olan bu strateji öngörüsünde yapılacaklar beş madde halinde sıralanmıştır. Bunların dışında yapılacak diğer uygulamalar işveren sigorta primleriyle engelli istihdamının desteklenmesi ve yeni işletmelerin kurulmasına yönelik

bürokratik faaliyetlerin azaltılması kapsamında internet tabanlı uygulamalara geçileceğidir (AK Parti, 2007: 113).

Bulgu 13-15/Yorum: 2008 yılında 4447 sayılı Kanun üzerindeki prim düzenlemesi gerçekleştirilmiştir ve kadın istihdamına etkisi Bölüm 2.9.'da incelenmiştir. Bildirgede bu yönde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik bir vurgu yer almaması sebebiyle bu bölümde kodlama yapılmamıştır. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun'da ileride yapılacak değişiklerle de esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, KOBİ'lere yönelik finansal desteklerin de kadın istihdamıyla ilişkilendirilen sonraki bildirgelerdeki kod/kategoriler üzerindeki etkileri sebebiyle araştırmacı bu noktada bu verileri okuyucuyla paylaşmaktadır (AK Parti, 2007: 113).

Mesleki Eğitim-İşgücü Piyasası İlişkisinin Güçlendirilmesi

Bildirgenin bu bölümünde üç paragraf halinde istihdam politikasının ikinci bölümü ele alınır. İlk dönemde bu konuda çalışmalar yürütüldüğü ancak mesleki eğitim ve işgücü piyasaları arasında kopukluğun devam etmekte olduğu vurgulanır. Bu soruna önem verildiği belirtilerek meslek standartlarının belirlenmesi üzerine çalışmalar gerçekleştirildiği ve yeni bir kurum kurulduğu, bu bağlamda sonraki dönemde mesleki eğitim çalışmalarının geliştirileceği vadedilir. Eğitim sistemi üzerinde de mesleki eğitime dair düzenlemeler gerçekleştirileceği, modernizasyon uygulamalarıyla işgücü piyasalarıyla iş birliği sağlanacağı ve bu yönde OSB'lerde çıraklık eğitim merkezlerinin kurulacağı bir diğer vaattir (AK Parti, 2007: 114).

Aktif İşgücü Programları

Türkiye'deki eğitim-istihdam bağıntısının yeterli düzeyde kurulamamış oluşu işgücü piyasasının taleplerine uygun nitelikte işgücünün arzının olmayışına bağlı olduğu ifade edilerek bu bağlamda ara işgücü talebiyle ilgili sorunların giderilmesinde uygulanacak makro politikalar ile birlikte işgücünün yeterli kalifikasyona ulaştırılacağı ve firmaların istekleri doğrultusunda işgücü ihtiyacının karşılanacağı vadedilir. Bu yönde yapılacaklar öncelikle İŞKUR'un kapasitesinin arttırılarak AİPP uygulamalarında etkili olarak kullanılması ve İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ayrılacak bütçe ile bu yönde çalışmaların gerçekleştirileceği şeklinde sıralanır (AK Parti, 2007: 114-115).

Bildirgenin bu kısmından sonra dört başlık içinde yapılacaklar sıralanır. Burada üç projeden bahsedilerek her biri için öngörüler anlatılır. Bunlardan ilki ilk iktidar döneminde üzerinde çalışmaların yapıldığının belirtildiği mesleki eğitim kurslarıdır. Bu

yönde istihdam garantili programların arttırılacağı ve bu bağlamda kurumlarla koordinasyon sağlanarak nitelikli işgücü yetiştirileceği ifade edilir. İkinci projeye yapılacaklar gençlere girişimcilik eğitimi verilerek üniversite mezunu olup da iş bulamayan gençlerin iş projelerinin mekân tahsisi, pazarlama, finansman desteği ve danışmanlık hizmetleriyle desteklenmesi üzerinedir (AK Parti, 2007: 115-116).

Resim 17:
2007 Seçim Bildirgesindeki 13 Numaralı Veri

Kadın Girişimcilik Programı:

Kadınlarımız, evlerinde çocuk bakımından el becerilerine, çeşitli sosyal etkinliklerin organizasyonuna kadar birçok yararlı aktiviteler yürütmektedirler. Ancak, işgücü piyasalarına katılımları düşük düzeydedir. Esasen birçok ülkede göremediğimiz bu potansiyel gücün, ekonomik değere dönüştürülmesi ve sosyal sorunlarımızın çözümünde etkili olmaları temel önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

AK Parti, ikinci iktidar döneminde, işgücü piyasasına ve istihdama katılımları çok sınırlı olan kadınlarımızın başarılı birer girişimci olarak hem ailelerine hem de ülkelerine katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla ilgili sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde geniş kapsamlı bir kadın girişimcilik programı başlatacaktır. Kadın girişimcilerimize işgücü piyasasında geçerli alanlarda iş fikrinden başlayarak iş kurma sonrası dahil ihtiyaç duyacakları bütün konularda destek sağlanacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 116-117

Bulgu 16: Yukarıda yer alan veri, sıralanan aktif işgücü programlarından biridir. Görüldüğü üzere ev içi üretim biçimleri üzerinden örneklendirmeler yapılarak kadın emeği “yaralı aktiviteler ve potansiyel güç” olarak ele alınmış, bu emeğin dönüştürülerek işgücü piyasalarında gelir getirici faaliyetler yürütüleceği vadedilmiştir. Araştırmacı bu metin üzerinde “Kadın Emeğinin Potansiyeli” kodunu kullanılmıştır. İkinci paragrafta işgücüne katılım ve istihdam ilişkilendirilerek kadın girişimciliğiyle bu yöndeki artışların gerçekleştirilmesi çalışmalarında kullanılacağı ve bu bağlamda kadınlara yönelik yeni bir projeye diğer desteklere yönelik vaatlerde bulunulmuştur. Araştırmacı bu paragraf üzerinde “İş Kurma Faaliyetlerinin Tüm Aşamalarında Destek” ve “Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması” kodlarını kullanmıştır. Bu bildirmede yer alan vaatler işaretli olarak EK-2’de gösterilmiştir.

Resim 18:
2007 Seçim Bildirgesindeki 14 Numaralı Veri

Özel İstihdam Büroları:

Hükümetimiz döneminde getirilen önemli yeniliklerden biri de işgücü piyasasında İŞKUR'un tekel yetkisinin kaldırılarak özel istihdam bürolarının açılmasıdır. Önümüzdeki dönemde özel istihdam bürolarının daha etkin bir yapıya kavuşturulması ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Bu kapsamda, AB ülkelerinde uygulanmakta olan özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici istihdam sisteminin, ülkemizde de yasal değişikliğe gidilerek devletin denetimi altında uygulanması sağlanacaktır. Böylece özel istihdam bürolarının dönemsel eleman hizmeti vermesinin önü açılacaktır. Ayrıca, işe yerleştirme hizmetleri kapsamında İŞKUR ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliği artırılacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2007: 117

Bulgu 17: Yukarıda yer alan son veriyle ilgili başlık tamamlanmıştır. İlerleyen süreçte AB ülkeleri örneği üzerinden özel istihdam bürolarına yönelik kurumsal düzenlemeler gerçekleştirileceği ve İŞKUR ile bağlantılı bir şekilde geçici iş ilişkisi kurulmasında kullanılmasına yönelik öngörüler yer almaktadır.

Bulgu 17/Yorum: 4857 sayılı Kanun üzerinde Bölüm 2.8.2.1.3.'te bu bağlamda kadın istihdamına yönelik bir düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte bu konuda 2015 bildirge içerisinde bir seçim vaadi yer almasının etkisi sebebiyle araştırmacı bu noktada bu bilgiyi okuyucuyla paylaşmaktadır.

3.7.2.2. Kodların Kategoriler İçerisindeki Gösterimi ve Değerlendirilmesi

Bu bildirgede yer alan vaatte kullanılan kodlar “Kadın Girişimcilik Programı” kategorisi altında toplanmıştır.

Şekil 5:
Kadın Girişimcilik Programı Kategorisi
Kadın Girişimcilik Programı



Yukarıdaki şekilde kod ve kategoriler gösterilmektedir. “Kadın Girişimcilik” kategorisi

içerisindeki “Kadın Emeginin Potansiyeli”, “İş Kurma Faaliyetlerinin Tüm Aşamalarında Destek” ve “Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması” kodları kategori içerisinde eşit derecede vurgulanmıştır. Şekil 2 içerisinde incelendiğinde yukarıdaki kategori içerisinde yer alan üç kod da önceki kodlarla eşit derecede vurguya sahiptir.

Bulgu 16/Değerlendirme: İŞKUR faaliyet raporları geriye dönük incelendiğinde Bölüm 2.8.2.2.10.2.2.’de yer alan ILO’nun 400.000 dolarla finans desteği sağladığı girişimcilik programı gerçekleştirilmiştir. Bu program kapsamındaki pilot illerde (Ankara, Konya ve Gaziantep) eğitim seminerleri, mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitimi ve illerdeki akademisyenlerin katıldığı çalıştay düzenlenmiştir. Bununla beraber İŞKUR tarafından 19 işsiz katıldığı bir girişimcilik programıyla birlikte kendi işini kuracaklara yönelik 304 kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara katılım gösteren kişiler 2490 erkek ve 4165 kadındır. 2009 faaliyet raporunda sonraki yıllarda yapılacak bir başka çalışmaya yer verildiği görülür (Bkz. Bölüm 2.8.2.2.10.2.5.). Bu projeyle kadınlara kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri, istihdam garantili kurslar, girişimcilik ve bakım hizmetleri eğitimi verilmesi planlanmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2009: 38-39; 58). 2011 yılına ait faaliyet raporunda bu projeye yönelik çıktılar yayımlanmıştır. Buna göre 9856 kadın meslek edindirme kurslarına katılmış, 9557 kişi proje sonucu sertifika almış, 914 kişi istihdam edilmiş, 780 kişi girişimcilik kurslarına katılarak 113’ü girişimci olmuş, 1940 kişiye bakım hizmetleri eğitimi verilmiştir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2011: 43-44). İlgili seçim vaadinin gerçekleştirilmesi bu yönde olmuştur.

3.7.3. 2011 Seçim Bildirgesi

3.7.3.1. Analiz ve Kodlama

Yukarıda belirtildiği şekilde 2011 seçim bildirgesi araştırmacı tarafından kesikli ve sürekli olmak üzere okunarak bazı metinlerde kadın istihdamıyla ilişkili vaatler tespit edilmiş ve kodlama kullanılmıştır. Sonrasında bildirge içerisindeki kadın istihdamıyla ilişkilendirilmeyen ve kodlama kullanılmayan verilerle, kadın istihdamına etkili olacağı düşünülen verilerin neler olduğu belirlenerek bir sıraya konulmuştur. Bu sebepten kodlama yapılan veriler ve yapılmayan veriler bir arada sırasıyla okuyucuya sunulacaktır.

160 sayfalık seçim bildirgesi içerisinde beş ana başlık altında uygulanacak politikalar ve seçim vaatleri seçmenlere aktarılmıştır. Bu ana başlıklar incelendiğinde “Büyük Ekonomi” başlığı içinde “İstihdam ve Çalışma Hayatı”, “Ar-Ge ve İnovasyon” ve “Mikroekonomi, Girişimcilik ve Sanayi Politikaları” başlıklarıyla “Güçlü Toplum”

başlığı yer alan “Kadın”, “Gençlik” ve “Dezavantajlı Kesimlere Yönelik Politikalar” alt başlıklar içinde kadın istihdamıyla ilgili veriler tespit edilmiştir (AK Parti, 2011).

3.7.3.1.1. Sunuş

Resim 19: **2011 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri**

Elinizdeki Beyanname, gelecek tasavvurumuzun, Türkiye için tahayyül ettiğimiz ufkun, belirlediğimiz hedeflerin bir yol haritasıdır.

Bu Beyanname, sadece önümüzdeki dönemin değil, aynı zamanda Cumhuriyetimizin 100. yılına giden yolda her Türk vatandaşının hayal ettiği Türkiye İdeali için AK Parti iktidarının atacağı adımların ve gerçekleştireceği atılımların bir yol haritasıdır.

Ufkumuz, Cumhuriyetimizin 100. kuruluş yıldönümü olan 2023 yılıdır. Bu seçim beyannamemizde, bir yandan önümüzdeki dört yıl için hedeflerimizi oluştururken, bir yandan da Cumhuriyetimizin 100. kuruluş yıldönümü için yeni bir vizyon ortaya koyuyoruz. Türkiye için bir kez daha büyük düşünüyor, bir kez daha büyük adımlar atmanın heyecanını taşıyoruz.

Kaynak: AK Parti, 2011: 6

Bulgu 18: Yukarıda yer alan metinde belirlenen politikaların uygulama alanının sadece seçim dönemini değil 2011-2023 yıllarını kapsadığı belirtilir.

3.7.3.1.2. İstihdam ve Çalışma Hayatı

İstihdam

Bildirgenin bu bölümünde 2008 Küresel Ekonomik Krizi döneminde aktif ve pasif istihdam uygulamalarıyla işsizliğin sınırlı ölçüde artmasının gerçekleştirildiği Türkiye ve diğer ülkeler karşılaştırılmasında seçmene aktarılarak bölüme bir giriş yapılmıştır (AK Parti, 2011: 42-43).

Resim 20:
2011 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri

AK Parti olarak işsizliği azaltmak için iki stratejik yaklaşım belirledik. Bir yandan aktif işgücü piyasası programları ve teşvik paketlerini birbiri ardına devreye sokarak konjonktürel işsizliği azaltırken, diğer yandan kangren haline dönüşmüş yapısal işsizliğe çözüm bulmak amacıyla uzun vadeli stratejiler geliştirdik.

İstihdamı teşvik paketlerini yürürlüğe koyduk. İstihdamı korumak ve artırmak amacıyla kamuoyunda "istihdam paketleri" olarak da bilinen beş yasal düzenlemeyi hayata geçirdik.

Prim indirimi teşvikleri uyguladık ve uygulamayı sürdürüyoruz. Bütün çalışanların işveren sigorta prim oranını 5 puan indirdik. 18-29 yaş arası erkekler ile 18 yaş ve üzeri kadınların ve Ar-Ge faaliyetlerinde çalışanlarımızın istihdamlarına 5 yıl süreyle teşvik sağladık. Özürlü çalışanlarımızın istihdamını, işveren sigorta prim payını karşılayarak teşvik ediyoruz. İlave istihdam sağlayan işverenlerimizi, işveren sigorta prim payını karşılayarak teşvik ediyoruz. İşsizlik ödeneği miktarında artış sağladık. Kısa çalışma ödeneğini işler hale getirdik, süresini ve ödenek miktarını artırdık. İl İstihdam ve İl Mesleki Eğitim Kurulları'nı birleştirerek daha etkin hale getirdik.

Kaynak: AK Parti, 2011: 43

Bulgu 19: İşsizlik artışının önlenmesi için yürütülen çalışmaların AİPP ve işveren teşvikleriyle gerçekleştirildiği, bu doğrultuda 6111 sayılı Kanun ile getirilen teşviklerin uygulandığı ifade edilir.

Resim 21:
2011 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri

Aktif işgücü piyasası politikalarını etkin bir şekilde uyguladık. AK Parti iktidarı olarak teşviklerin yanı sıra işgücümüzün istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programlarını uyguladık. Bu programlar meslek kurslarını, iş başı eğitimlerini, girişimcilik ve toplum yararına çalışma programlarını içermektedir. **Bu programlardan 590 bin işsiz yararlanmış, programlar kapsamında 911 milyon TL harcanmıştır.**

Kaynak: AK Parti, 2011: 43

Bulgu 20: AİPP' nin içeriği ve bu konuda yürütülen çalışmalar ve harcamalar seçmene aktarılmıştır.

Çalışanların istihdamdan kopmalarını önlemek amacıyla ve krizin etkisiyle işini kaybedenlere yönelik pasif istihdam politikalarının uygulandığı, böylece kriz döneminin atlatıldığı ifade edilmiştir (AK Parti, 2011: 43-44).

Resim 22: 2011 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri

Ulusal İstihdam Stratejisi'ni hazırladık. AK Parti iktidarı işsizlikle mücadelede sadece kısa dönemli tedbir ve projeleri hayata geçirmekle kalmadı, yapısal işsizliğe çözüm bulmak amacıyla 2023 hedeflerini içeren uzun vadeli stratejiler geliştirdi.

AK Parti olarak işsizlik sorununu gündelik siyasetin bir istismar konusu olmaktan çıkarmanın gerekliliğine inanıyoruz. Bu nedenle, **Cumhuriyet tarihinde ilk defa ilgili tüm tarafların katılımı ile Ulusal İstihdam Stratejisi** hazırladık.

Stratejimiz 2023 Vizyonu çerçevesinde işsizlik sorununa kalıcı bir çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içermektedir.

Strateji dört politika eksenine inşa edilmiştir:

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi
- İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi
- Kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.

Kaynak: AK Parti, 2011: 44

Bulgu 21: AİPP ve işveren teşvikleriyle birlikte uzun dönemli bir strateji olan UİS' in hazırlandığı ve dört politika temelinde belirlenen bu strateji kapsamında dezavantajlı gruplar ile birlikte kadınlar beraber ele alınıp stratejinin bir dayanağının bu yönde oluşturulduğu görülür.

Bulgu 19-20-21/Yorum: Bu noktada araştırmacı kodlama kullanmamıştır. Sebebiyse buradan sonra sıralanan strateji öngörülleri içerisinde kadın istihdamıyla birebir ilişkilendirilen bir çalışmanın yer almıyor oluşudur. Ancak, bu metinler bir sonraki seçim bildirgesi içerisindeki kod ve kategorileri etkileyeceği için okuyucuya aktarılmıştır.

Temel olarak on madde halinde UİS kapsamında öngörülen çalışmalar sıralanır. Bunlar; girişimciliğin ve KOBİ'lerin teşvik edilmesi, yeni istihdam teşvikleri ve işsizlik sigorta fonunun işsizliği azaltmada daha fazla kullanımı, güvenceli yeni çalışma biçimleriyle istihdam yapısının yoğunluğun azaltılması ve işgücü piyasasına girişlerin kolaylaştırılması, bu yönde faaliyet yürüten kurum yapılarındaki değişiklikler ve kurumlar arası işbirliğinin güçlendirilmesi, sosyal koruma destekleriyle işsizliğin yarattığı olumsuz etkilerin önlenmesi, eğitim sisteminde yapılacak değişiklikler içerisinde mesleki eğitim programlarına daha fazla yoğunlaşılması, kayıt dışılığın azaltılması olarak aktarıldıktan sonra mesleki eğitimle ilgili yapılan çalışmalar ve hazırlanan eylem kapsamı planında uygulanacaklar listelenir (AK Parti, 2011: 44).

Resim 23:
2011 Seçim Bildirgesindeki 5 Numaralı Veri

AK Parti iktidarı 2011 yılı başında da istihdam ile ilgili yeni önlem ve teşvikleri hayata geçirdi. Bunlardan en önemlisi 6111 sayılı kanun ile **1 Mart 2011 tarihinde yürürlüğe giren genç, kadın ve nitelikli işgücü istihdamının teşvikidir.**

Yürürlüğe koyduğumuz bu teşvik ile;

- Son 6 aydır işsiz olan 18-29 yaş arası erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların istihdam edilmeleri halinde 24 ay süreyle,
- Mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 36 ay süreyle,
- Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar 48 ay süreyle,
- 29 yaşından büyük erkeklerden mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar, mesleki ve teknik eğitimi mezunu olanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 24 ay süreyle,
- Çalışmakta iken; 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 12 ay süreyle

işveren sigorta prim payı devlet tarafından karşılanmak suretiyle destekleyeceğiz.

Bu kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde, öngörülen sürelerle 6 ay daha eklenecektir.

Kaynak: AK Parti, 2011: 45

Bulgu 22: Ardından 6111 sayılı Kanuna dair metin paylaşılır ve uygulanması yönünde vaat olarak bildirgede yer alır. Bu vaatte her kadın için farklı niteliklerde öngörülen bilgiler için ayrı ayrı “İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-48 Ay Arası” kodu kullanılmıştır. Bununla beraber metnin devamında “İşveren Sigorta Primi Teşviki” ve “İŞKUR’a Kayıtlılığın Teşviki: Ek 6 Ay Prim Teşviki” kodları kullanılmıştır.

Bildirgenin devamında AİPP çerçevesinde yürütülen bir mesleki eğitim projesinden bahsedilerek bireylere beceri kazandırılacağı ve bu yönde beş yıl içerisinde her yıl bir milyon kişinin istihdam edileceği vadedilerek proje doğrultusunda öncelikle Türkiye’deki meslek liselerinin dönüştürüldüğü ve eğitimlerin burada verildiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda mesleki eğitimlerini tamamlayan mezunların yüzde doksan oranında işe yerleştirilmelerinin gerçekleşeceği vaat olarak sunulur (AK Parti, 2011: 44).

Resim 24: 2011 Seçim Bildirgesindeki 6 Numaralı Veri

Bütün bu çabaların amacı herkese istihdam sağlamak, herkese iş ve aş vermektir. AK Parti'nin 2023 vizyonu daha nitelikli işgücü, daha güvenceli iş, daha kaliteli bir çalışma hayatıdır.

- İşsizlik oranını 2023 yılı itibarıyla yüzde 5'e indirmeyi hedefliyoruz.
- İstihdam oranının 2023 itibarıyla yüzde 50'ye yükselmesi öngörülmektedir.
- Tarım dışı istihdamın büyüme esnekliğini, 2010-2023 döneminde 10 puan artışla 0,52 seviyesinden 0,62'ye yükseltmeyi hedefliyoruz.
- Tarım dışı sektörde bugün %30 civarında olan kayıt dışı istihdam oranını 2023 yılında yüzde 15'e indirmeyi hedefliyoruz.
- Hayat boyu öğrenmeye katılım oranını yüzde 2 seviyesinden 2023 yılında yüzde 8'e çıkarmayı planlıyoruz.

Kaynak: AK Parti, 2011: 45

Bulgu 23: Yukarıda sıralanan politikalar doğrultusunda ÜİS' in 2023 hedefleri beş madde halinde yukarıda görüldüğü gibi sıralanır.

Resim 25: 2011 Seçim Bildirgesindeki 7 Numaralı Veri

Bu vizyonu gerçekleştirebilmek için, önümüzdeki dönemde takip edeceğimiz strateji ve politikalarımız şunlardır:

- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları kapsamında işsiz vatandaşlarımızın nitelik ve becerilerini artırmak amacıyla düzenlediğimiz işgücü yetiştirme kurslarından her yıl 400 bin işsizimizi yarandıracaktır.
- İşgücü yetiştirme kursunu başarı ile bitirenlerin daha fazla istihdam edilebilmelerini sağlamak için gerekli düzenlemeleri yaparak, işe yerleştirilme oranını 2009 yılındaki yüzde 23 seviyesinden 2015 yılına kadar yüzde 40'a çıkaracağız.
- Talep edilen işgücünün niteliği, sektörü ve sayısını belirlemek amacıyla il bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizlerini yapmaya başlayacağız.
- İşgücümüzün mesleki yeterliliklerinin uluslararası geçerliliğini sağlayabilmek için Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile uyumlu Ulusal Yeterlilik Çerçevesi'ni oluşturacağız.
- Ülkemizdeki meslek standartlarının belirlenmesi için başlattığımız çalışmaları tamamlayarak işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ulusal meslek standartlarının tamamını hazırlayacağız.
- Güvenceli esneklik anlayışı ve "iş değil insanı koruma" ilkesi çerçevesinde işgücü piyasamızın katılıklarını gidererek işsizlerimizin işe girişini kolaylaştıracaktır.

• Çalışma hayatında dezavantajlı durumda bulunan özürülerinin istihdamını öncelikle sağlamak amacıyla kamu ve özel sektördeki özürü kontenjanlarının tamamının doldurulmasına yönelik tedbirleri alacağız.

• Sosyal devlet ilkesi gereğince istihdam imkânı bulamadığı için sosyal destek olarak hayatını idame ettirmek zorunda olan vatandaşlarımızdan çalışabilir durumda olanların işgücü yetiştirme kurslarından ve işe yerleştirme hizmetlerinden öncelikle yararlanmalarını sağlayacağız.

• Her işsize bir iş ve Meslek Danışmanı. Bu program kapsamında, İŞKUR'a kayıtlı her işsiz için bir "İş ve Meslek Danışmanı" belirleyeceğiz. Bu danışmanlar işsizlerimize birebir hizmet verecekler. Mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunacaklar. Danışmanlar, ayrıca yeni bir meslek alanı seçiminde ve işe girmek için gerçekçi bir plan oluşturmada vatandaşlarımıza yol gösterecekler. Kişilerin mesleki ve kişisel sorunlarını fark etmeleri ve iş ortamına daha iyi uyum sağlamaları için yardımcı olacaklar. Meslek seçme aşamasında olan, ilköğretim ve liselerde okuyan öğrencilerin doğru ve gerçekçi meslek seçimi yapmalarına da destek olacaklar. Böylece meslek edinme, iş arama ve bulmada bire-bir, kişiye özgü ve yakından takip edilen bir süreci hayata geçireceğiz.

Kaynak: AK PARTİ, 2011: 45-46

Bulgu 24: Bu doğrultuda yapılacaklar dokuz maddeyle aktarılarak bildirge içerisindeki istihdam bölümü sonlandırılır.

Bulgu 23-24/Yorum: 2023 hedefleri içerisindeki hiçbir uygulanacak politika için kadın istihdamı ya da kadın vurgusu açık bir şekilde kullanılmadığından araştırmacı bu metinler üzerinde kodlama gerçekleştirmemiştir fakat bu uygulanacak politikalardan bazıları bir sonraki seçim bildirgesinin kodlanması için temel teşkil ettiğinden bu noktada okuyucuyla paylaşılmıştır.

Çalışma Hayatı

Bildirgenin bu bölümünde geçmiş dönemde yapılanlar öncelikli olarak seçmene aktarılır. Başlıklar halinde sıralamak gerekirse bu faaliyetler; anayasal değişiklikler ile toplu pazarlık sözleşmeleriyle çalışanların sendikal haklarıyla ilgili yapılanların beş maddeyle sıralanması, kayıt dışılığın azaltılması yönündeki çalışmalar, asgari ücret üzerine yapılan düzenlemelerle ücretlerin arttırılması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıdır (AK Parti, 2011: 46-47).

Resim 26: 2011 Seçim Bildirgesindeki 8 Numaralı Veri

İşverenlerimizin üzerindeki istihdam yüklerini azalttık. İşletmelerimizin rekabet gücünü arttırmak amacıyla istihdam üzerindeki idari yükleri azalttık. Emzirme odası kurma, kreş açma, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma, iş güvenliği elemanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüklerinin ise hizmet alımı suretiyle karşılanması imkânını getirdik.

Kaynak: AK Parti, 2011: 47

Bulgu 25: Sonrasında yukarıda yer alan metin paylaşılarak kreş açma ve emzirme odası kurmayla ilgili düzenlemelerin dışardan hizmet alımıyla gerçekleştirildiği ve bu sayede işletmelerin rekabet gücünün arttırılmasının hedeflendiği belirtilir.

Bulgu 25/Yorum: Bu durum geriye dönük incelendiğinde 17/1/2010 tarihinde 27465 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan ve 17/1/2010 tarihinde uygulamaya giren tebliğ ile bu yönde bir düzenleme gerçekleştirildiği görülür (Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğ, 2010).

Bildirgenin devamında bürokratik düzenlemelerle yabancı çalışma izinlerine dönük uygulamalar ve meslek standardizasyonuna yönelik geçmiş dönem çalışmaları aktarılır (AK Parti, 2011: 47-48).

Resim 27: 2011 Seçim Bildirgesindeki 9 Numaralı Veri

AK Parti iktidarı, Cumhuriyetimizin 100. yılına kadar evrensel standartlarda ve uluslararası taahhütlerine uygun, kaliteli ve güvenceli bir çalışma hayatını tam olarak tesis edecektir.

- Yapılacak yeni düzenlemeler sayesinde örgütlenme önündeki engeller kaldırılarak, sendikal örgütlenme oranları ile toplu sözleşmeden yararlanma oranları AB ortalaması düzeyine çıkarılacaktır.

- Onaylanan ILO sözleşmeleri bakımından AB ortalaması düzeyine çıkılacaktır.

- Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları gerekli yasal ve idari düzenlemeler yapılarak, gelişmiş ülkeler düzeyine indirilecektir.

- Çalışanların çalışma koşulları evrensel standartlara ulaştırılacak, iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilecek ve çalışma hayatının kalitesi yükseltilecektir.

Bu vizyonu gerçekleştirmek için öncelikli olarak gerçekleştirilecek strateji ve politikalarımız şunlardır:

- Ülkemizde ilk defa iş sağlığı ve güvenliği alanında politika, tedbir ve önceliklerimizi içeren bir strateji belgesini hazırlayacağız.

- Toplumumuzda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılmasında etkili bir organizasyon olan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin 19'uncusunu ülkemizde gerçekleştireceğiz.

- Sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi sistemi ile grev ve lokavt haklarının AB standartlarına ve ILO normlarına uygun bir şekilde düzenlenmesi amacıyla 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun değiştirilmesi için sosyal taraflarla birlikte devam eden çalışmalarımız tamamlanacak ve yasalaştırılacaktır.

- Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine verilen toplu sözleşme hakkının kullanılabilmesi için 4688 sayılı Kanun'da gerekli yasal düzenlemeleri yapacağız.

- İstihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla, güvenceli esneklik yaklaşımı çerçevesinde esnek çalışma modellerini teşvik edecek ve yaygınlaştıracacağız. Bu kapsamda sosyal diyalog kanallarını etkili olarak işletecek ve gerekli yasal düzenlemeleri hayata geçireceğiz.

- Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik başlattığımız hazırlıkları sonuçlandıracağız. Böylece bu işçilerimizin daha güvenli seyahat etmelerini, çocuklarının eğitime devamını, daha iyi barınma, sağlık ve sosyal güvenlik şartlarına kavuşmalarını sağlayacağız.

Kaynak: AK Parti, 2011: 48

Bulgu 26: 2023 hedefleri doğrultusunda yukarıda yer alan metinde çalışma hayatında yapılacak düzenlemeler öngörülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları bir sonraki seçim bildirgesi üzerindeki kodlara temel teşkil etmesi sebebiyle okuyucuyla paylaşılmıştır.

3.7.3.1.3. Mikroekonomi, Girişimcilik ve Sanayi Politikaları

Bu bölümde daha önceki faaliyetler yaklaşık dört sayfa üzerinde sıralanarak KOBİ'ler ile ilgili bölüme geçilir. 7125 sayılı Kanun hakkında 2009 yılındaki düzenlemeler ile KOBİ'lere finans desteği verildiği ve KOBİ faaliyetlerinin desteklenmesiyle Türkiye'deki ekonomik büyümenin gerçekleştirileceği aktarılır (AK Parti, 2011: 51-54).

Resim 28: 2011 Seçim Bildirgesindeki 10 Numaralı Veri

KOBİ'lere ilk kez kredi faiz desteği. İktidarımız döneminde daha önce hiç uygulanmayan kredi faiz destek programlarını uygulamaya başladık, KOBİ'leri son derece elverişli kredilerle buluşturduk. Bugüne kadar, 187 bine yakın işletmeye 10,4 milyar lira kredi kullandırdık. Önümüzdeki dönemde, KOBİ'lere yönelik yeni kredi faiz destek programlarını da uygulamaya sokuyoruz. KOBİ'lerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması için Kredi Garanti Fonu'nun kefalet sağladığı KOBİ sayısı artırılacaktır. Girişim sermayesi fonları yaygınlaştırılacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2011: 54

Bulgu 27: Sonrasında yukarıda yer alan metin paylaşılır ve yeni dönemde de bu finans desteklerinin devam edeceği ve yaygınlaştırılacağı vadedilir.

Resim 29:
2011 Seçim Bildirgesindeki 11 Numaralı Veri

KOSGEB'den projesi olan KOBİ'lere destek.
KOBİ'lerin proje yapabilme kapasitelerinin geliştirilmesi,
rekabet güçlerinin artırılması amacıyla **proje getiren**
KOBİ'ye 150 bin TL destek sağlanacaktır.

Ar-Ge, inovasyon ve endüstriyel uygulama
projelerine 1 milyon TL'ye varan destek verilecektir.

İşbirliği-güçbirliği yapan KOBİ'ler kazanacaktır...
Gücünü birleştiren, ortak sorunlara 'ortak çözümler'
üretmek için bir araya gelen KOBİ'ler desteklenecektir.

Başarılı yeni işletmelerin kurulması için girişimcilik
eğitim programları yaygınlaştırılacak, iş fikri kabul
gören **yeni girişimcilere 27 bin TL'ye kadar hibe**
destek, 70 bin TL'ye kadar da kredi desteği
sağlanacaktır.

Başarılı kadın girişimciye pozitif ayrımcılık. Destek
programlarında kadın girişimcilere yüzde 10 oranında
pozitif ayrımcılık yapılacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2011: 54

Bulgu 28: Girişimcilere finansman desteği verileceği ve kadınlara bu konuda pozitif ayrımcılık uygulanacağı vadedilmiştir. Bildirgede bu metin üzerinde “Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek” kodu kullanılmıştır.

3.7.3.1.4. Kadın

Bildirgenin bu bölümüne cinsiyetler arasındaki ayrımcılığın toplumların varlığı kadar eski olduğunu ve partinin cinsiyet ayrımcılığına karşı olduğu aktarılır. Kadın tanımı ailenin, toplumun, gençliğin ve geleceğin merkez unsuru olarak tanımlanarak 2023 vizyonu içerisinde belirlenen güçlü bir toplum hedefinin kadınların sosyal hayattaki engellerinin kaldırılması, mutluluğu ve kadın haklarının korunmasıyla gerçekleşeceği öngörülür (AK Parti, 2011: 92).

Resim 30:
2011 Seçim Bildirgesindeki 12 Numaralı Veri

AK Parti cinsiyet eşitliğinin hukuki düzenlemeler kadar, toplumun tümünü kapsayan bir zihinsel dönüşüme de ihtiyaç duyduğu ön kabulüyle kadınların önündeki "sosyal engelleri" kaldırmak üzere harekete geçmiştir. "Güçlü insan, güçlü aile, güçlü toplum" anlayışımızla konunun her boyutunda büyük ilerlemeler sağlanmıştır. Bu yaklaşımın somut yansımalarının topluma aktarılmasına önümüzdeki dönemde de devam edilecektir. Kadın-erkek eşitliğini güçlendirmek amacıyla; Anayasanın 10. maddesinde; "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü 2010 yılında değiştirilerek "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz" hükmü eklenmiş ve **pozitif ayrımcılık hukuksal güvenceye kavuşturulmuştur.**

2009 yılı itibarıyla Cumhuriyet tarihinde bir ilk gerçekleştirilmiş, TBMM bünyesinde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur.

9 Ocak 2003 tarihinde "Aile Mahkemelerinin Kuruluşuna Dair Kanun" yürürlüğe girmiştir.

25 Mayıs 2010 tarihinde yayınlanan Başbakanlık Genelgesi ile kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlenmesi, iş hayatında ve toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadın istihdamının artırılması amacıyla **Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu** oluşturduk. Cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önlenmesi ve uygulamaların takibi çalışmalarına başladık.

Kaynak: AK Parti, 2011: 92

Bulgu 29: Sonrasında bu bağlamda yapılanlar sıralanarak hukuk düzenlemeleriyle birlikte cinsiyet eşitliği için toplumsal bir dönüşüme de gerek olduğu vurgulanır ve pozitif ayrımcılığın Anayasa'da yapılan değişiklikler ile önceki iktidarları döneminde yürütülen çalışmalardan biri olduğu seçmene aktarılır.

Bildirgenin devamında kadına karşı şiddetin önlenmesi için yasal ve kurumsal düzenlemelere yer verilmiştir. Bununla beraber kızların eğitim olanaklarına erişimi için yapılan çalışmalar bir örnek üzerinden aktarılır ve çalışma hayatına yönelik kadına dair yapılanlar sıralanır. Burada, kadınların işgücüne katılım oranları yıllar itibarıyla kırsal ve kent alanlarda ayrıştırılarak yaşanan değişim gösterilir. 2008 yılında 4447 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ve 193 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler ile kadın ve genç istihdamına dönük çalışmalar yinelenir (AK Parti, 2011: 92-93).

Resim 31:
2011 Seçim Bildirgesindeki 13 Numaralı Veri

Kadınların çalışma hayatına katkısının olması gereken düzeye ulaşması için pek çok destek mekanizmasını oluşturduk. Bu çerçevede İş Kanunu'nda yapılan düzenleme ile, analık halinde doğum iznini doğumdan önce 8, doğumdan sonra da 8 olmak üzere 16 haftaya çıkardık. Ev hizmetlerinde çalışanları sigorta kapsamına aldık. El sanatları yapan kadınlara isteğe bağlı sigorta primlerini ödeyebilme imkânı getirdik. Bağımsız çalışan kadınlar için bir ilk olarak sigorta kapsamında emzirme ödeneğini, gebelik halinde 16 haftalık iş göremezlik ödeneğini analık yardımı olarak ödemeye başladık. Sigortalı kadına, (iki çocuğa kadar) her bir çocuk için çalışmadığı 2 yılı dışarıdan ödeme ve sosyal güvence imkânı tanıdık.

2008'de Sosyal Güvenlik Kanunu'nda gerçekleştirilen düzenleme ile kadın sigortalılara doğum nedeniyle çalışmadıkları süreler için borçlanma imkânı sağladık.

Çalışan kadınların iş motivasyonlarını aksatmamak için hamile ve doğum yapan memurlara nöbet ve gece vardiyası muafiyeti getirdik. Babalık iznini 10 güne çıkardık, süt izni süresini artırdık. Ayrıca aile hayatının sorumluluklarının eşler arasında paylaşımını desteklemek amacıyla 24 aya çıkarılan doğum sonrası aylıksız izni, babanın da kullanabilmesinin önünü açtık.

Kadınlara iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle kazanma gücünün %10 ve daha fazla kaybedildiğinin tespiti halinde sürekli iş göremezlik geliri bağlanıyor.

Çalışan kadınların vefatlarında hak sahibi eş, çocuk ve anne babasına ölüm aylığı bağlanıyor.

Ölüm aylığı alan kız çocukları evlendiklerinde, aldıkları aylıklarının iki yıllık tutarını bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak alabiliyor.

Çocuk sahibi olamayan evli çiftler genel sağlık sigortası kapsamında ücretsiz olarak tüp bebek tedavisinden yararlanma hakkına sahip oldu.

Engelli çocuğu olan anneye 5 yıl erken emekliliğin yolu açıldı.

Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi ve yoksulluğun önlenmesi için **mikro kredi** uygulamalarını sivil toplum ile işbirliği içinde başlattık, yaygınlaştırmaya devam ediyoruz. Böylece kadınlarımız sosyal desteğe muhtaç olmaktan çıkmış, üreten girişimciler haline gelmiştir.

Bugüne kadar ülke genelinde 50 ilde, 67 şubede 43 bin dar gelirli kadınıma ve aileleri ile birlikte yaklaşık 210 bin kişiye 82 milyon TL mikro kredi verildi. Teminat ve kefalet olmadan geri dönüş oranı %100'dür.

KOSGEB tarafından girişimcilere yönelik olarak verilen kredilerde kadınlar için daha yüksek miktarlarda üst limit belirleyerek kadınlara pozitif ayrımcılık uyguladık.

İstihdam eğitim projeleri ile maddi durumu yetersiz olan kadınların meslek sahibi olmalarına öncülük ettik.

Kaynak: AK Parti, 2011: 93-94

Bulgu 30: Sonrasında çalışma hayatındaki düzenlemeler geriye dönük sıralanır, kadın girişimcilğe yönelik yapılan çalışmalar ve KOSGEB'in uyguladığı geri ödemeli finans desteklerinde kadınlar için üst limitler belirlendiği aktarılır.

Bildirgenin devamında kadınlara yönelik diğer çalışmalar aktarılmaya devam edilmiş, kadınlar için 2023 hedeflerinin sıralandığı başlığa geçilerek sonraki dönemde de kadınlara yönelik fırsat hazırlayıcı çalışmalara devam edileceği ve cinsiyet eşitliği konusundaki ilerlemenin toplumun geleceği üzerindeki etkisinden bahsedilerek bu bağlamda eşitliğin cinsiyetlere özel bir sıfat değil insanlık sıfatıyla ilgili olduğu vurgulanır (AK Parti, 2011: 94).

Resim 32:
2011 Seçim Bildirgesindeki 14 Numaralı Veri

2023'e giden yolda kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi için yeni hedefler belirledik. **AK Parti'nin 2023 vizyonu ile demokratikleşen ve dünya ile bütünleşen Türkiye'de kazanan sadece kadınlar değil, insanlık olacaktır.**

Parlamentodaki kadın milletvekili oranı başta olmak üzere karar alma mekanizmalarındaki kadın sayısı artırılacaktır.

Kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin yeni hizmet sunum modelleri ürettik. Kadının saygınlığından hareketle, modern fiziki şartlara sahip kadın konukevlerinde kalan mağdur kadınlarımızın kendi kendilerine yeterli olmaları, hayata daha sağlam tutunabilmeleri için daha geniş istihdam imkânları oluşturacağız.

Kaynak: AK Parti, 2011: 94

Bulgu 31: Bu doğrultuda yapılacaklar yukarıda metinle aktarılır. Bu noktada kadın istihdamıyla ilgili yer alan bölüm sosyal koruma bağlamında ele alındığı ve kodlamanın odağı dışında olması sebeplerinden burada araştırmacı kodlama yapmamıştır.

Bu metin sonrasında sosyal koruma bağlamında yapılacakların aktarımı devam eder, kadınların her kademedede eğitim hayatlarını devam ettirmeler ve sürekli hale getirmeleri için eğitimde fırsat eşitliğinin gerçekleştirileceği ve bu bağlamda kadınların toplumsal konumlarının yükseltileceği vurgulanır (AK Parti, 2011: 95).

Resim 33:
2011 Seçim Bildirgesindeki 15 Numaralı Veri

Gelecek dönemde kadın girişimcileri özel bir programla destekleyeceğiz. Kadınlarda işgücüne katılma oranı, 2010 yılındaki yüzde 27,7 seviyesinden 2023 yılında yüzde 35 seviyesine yükselecek.

Özellikle çocuk bakım hizmetlerinin maddi açıdan karşılanabilir hale getirilmesi ve yaygın şekilde sunumunun işverenlerin üzerindeki yükün azaltılmasının kadın istihdamını artırıcı bir rol oynayacağına inanıyoruz. Bu sebeple, kayıt içinde çalışan kadınlarımızın istihdamda kalmalarını sağlamak amacıyla, **çocuklarını kreşe gönderen kadınlarımıza çocuk bakım ve eğitim teşviği vereceğiz.** Böylece, hem kadın istihdamını artıracğız, hem de okul öncesi eğitimini destekleyeceğiz.

Destek programlarında kadın girişimcilere yüzde 10 oranında pozitif ayrımcılık yapacağız. Başarılı yeni işletmelerin kurulması için 750 adet girişimcilik eğitim programı ile 15 bin girişimci adayına eğitim verilecektir. 1000 yeni girişimciye 20 milyon TL destek sağlanacaktır. Yeni girişimcilere iş ortamı sağlamak üzere 15 yeni İş Geliştirme Merkezi kurulacaktır.

Kaynak: AK Parti, 2011: 95

Bulgu 32: Bu ifadeler sonrasında yukarıda yer alan metin paylaşılarak ilgili başlık sonlandırılır. Bu başlık içerisinde üç farklı kodlama yapılmıştır.

Bulgu 33: Kadın girişimcilere yönelik yeni bir program vadedilmiştir. Bununla beraber kadın girişimcilik ile 2023 vizyonu çerçevesinde kadınların işgücüne katılım oranı ilişkilendirilerek bir hedef belirlenmiş ve vaat olarak sunulmuştur arttırılacağı. Bu paragrafta “Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi” ve “2023 Hedefi: Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %35’e Yükseltilmesi” kodları kullanılmıştır.

Bulgu 34: İkinci paragraf üzerinde “Kayıtlı Kadın Çalışana Çocuk Bakımı ve Eğitim Teşviki” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 34/Yorum: Bu paragraf incelendiğinde kadın istihdamının arttırılmasının yoğun, katmanlı bir anlatıyla ve çok değişkenli olarak ele alındığı görülür. İşgücü piyasasının talep faktörü üzerindeki çocuk bakımı etkisi ve teşviklerle bu sorunun çözümü, bakım hizmetlerinin yaygın, erişilebilir, hesaplı olmayışının bakım hizmetleri üzerindeki olumsuz etkisi ve çocuk bakımı sebebiyle kadınların işgücü piyasalarından ayrılmalarıyla çocuk bakım hizmetleriyle kayıt dışı istihdamın önlenmesi bu yönde bir okuma olarak değerlendirilebilir. Sunulan vaadin ise işgücü piyasası aktörlerinden hangisine yönelik olduğu metin üzerindeki örtük anlam sebebiyle mümkün olmamaktadır. Yukarıdaki kodun kullanılma sebebi paragraf içerisindeki italik vurgudan dolayıdır. Kayıtlı kadın çalışana verilecek bu teşvik ile çocuk bakımı, kayıtlılık ve okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasının amaçlandığı düşünülmüştür.

Bulgu 35: Bulgu 28’de kullanılan kod bu metin üzerinde son paragrafta tekrar kullanılmıştır.

3.7.3.1.5. Gençlik

Bu başlık içerisinde gençlere yönelik gençlik dönem çalışmaları anlatılarak 2023 hedeflerinden bahsedilen diğer başlığa geçilir. Bu başlık içerisinde yapılacaklardan biri sanayi sektörünün işgücü talebinin mesleki eğitim ve meslek okulları mezunu gençler ile gerçekleştirilmesi için düzenlemelerin yapılacağı vaat olarak sunulur (AK Parti, 2011: 96-98).

Resim 34:
2011 Seçim Bildirgesindeki 16 Numaralı Veri
İlk defa istihdam edilen kadın ve gençler için işverenin
ödeyeceği sosyal güvenlik primini 3 yıl süreyle
almayacağız.

Kaynak: AK Parti, 2011: 98

Bulgu 36: Ardından yukarıda paylaşılan seçim vaadi verilir. İlgili vaatte kadın istihdamı öncelenerek genç istihdamının arttırılmasının üç yıl süreli işveren sigorta prim teşvikiyle gerçekleşeceği ifade edilir. Bu metinde “Sosyal Güvenlik Primi Teşviki: Genç Kadın İstihdamının Desteklenmesi” kodu kullanılmıştır.

Bu bölümden sonra gençler için yapılacaklar; girişimcilik uygulamalarıyla iş projesi olan gençlerin destekleneceği, işgücü piyasası, kamu ve üniversiteler aracılığıyla işbirliği uygulamalarıyla eğitim-istihdam bağının güçlendirilmesine yönelik düzenlemeler ile eğitim ve istihdamda olmayan gençlerin oranının yüzde yirmiye düşürülmesi vaadiyle bu bölüm tamamlanır (AK Parti, 2011: 98).

3.7.3.1.6. Dezavantajlı Kesimlere Yönelik Politikalar

Resim 35:
2011 Seçim Bildirgesindeki 17 Numaralı Veri
Kadının saygınlığından hareketle; modern fiziki şartlara
sahip kadın konukevlerinde kalan mağdur
kadınlarımızın kendi kendilerine yeterli olmaları ve
hayata sağlam tutunabilmeleri için istihdam politikaları
geliştireceğiz.

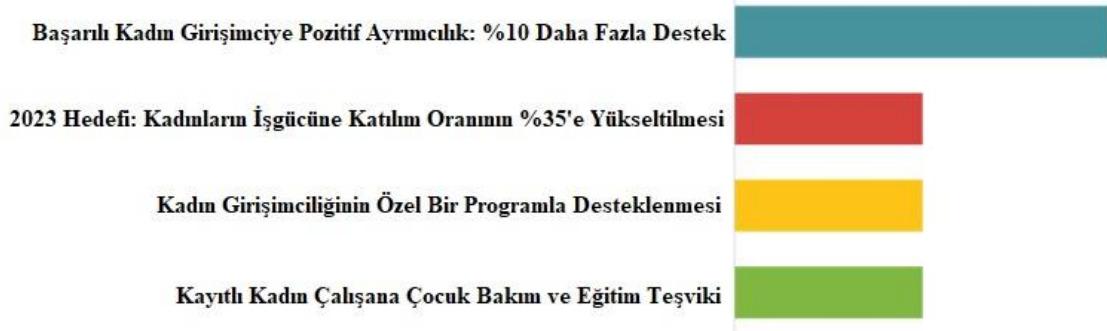
Kaynak: AK Parti, 2011: 110

Bulgu 37: Bulgu 31’de yer alan vaatlerden biri bu başlık altında tekrarlanmıştır. Sosyal koruma bağıntısıyla ele alındığı için bu metin üzerinde de kodlama yapılmamıştır. Bildirgedeki tüm seçim vaatleri EK-3’te yer alan görsellerde işaretli olarak gösterilmiştir.

3.7.3.2. Kodların Kategoriler İçerisindeki Gösterimi ve Değerlendirilmesi

Bu bildirgede yer alan vaatlerde kullanılan kodlar iki kategori altında gruplandırılmıştır. Bunlar; “Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi” ve “İşveren Teşvikleri” kategorileridir.

Şekil 6:
Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi Kategorisi
Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi



Yukarıda yer alan Şekil 4'te "Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi" kategorisi yer almaktadır. Kategori içerisinde "2023 Hedefi: Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %35'e Yükseltilmesi", "Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi", "Kayıtlı Kadın Çalışana Çocuk Bakım ve Eğitim Teşviki" ve "Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek" kodları yer almaktadır. Son kod dışındaki diğer tüm kodlar kategori içerisinde ve Şekil 2'de yer alan önceki bildirgedeki kodlarla eşit vurguya sahiptir. Son kod ise kendi kategorisi içerisinde ve önceki kategoriler içerisinde öne çıkan ilk daha fazla vurguya sahip koddur.

Bulgu 34/Değerlendirme: Bulgu 34'de yer alan bilgiler incelendiğinde Bölüm 2.8.2.1.5.'te yer alan 193 sayılı Kanunun 7/10/2016 tarihinde yürürlüğe giren 6745 sayılı Kanunla düzenlemesiyle özel kreş ve gündüz bakım evlerine beş vergi dönemi muafiyet getirildiği görülür. Bununla birlikte 27/3/2018 tarihinde 30373 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan 7103 sayılı Kanun ile aynı kanunun 23. maddesinin birinci fıkrasına eklenen bent ile yeni bir işveren teşviki gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeyle eğer işveren kreş hizmeti vermiyorsa ve kadın çalışanın çocuğu işverenin bakım hizmeti veren kuruma ödeme yapılmasıyla bu hizmetten faydalaniyorsa, bu hizmetten faydalanan her bir çocuk için işverenin yaptığı ödemelerin en çok aylık brüt asgari ücretin %15'ine kadar olmak üzere vergi muafiyeti getirilmiştir. Bakanlar Kurulu kararıyla bu oranın %50'ye kadar arttırılabileceği bu bendin sonunda yer alır (Vergi Kanunları İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun, 2018). 30/4/2018 tarihinde kararlaştırılan 11674 sayılı Bakanlar Kurulu kararı 3. madde ile bu oran %50'ye çıkarılmıştır (Bakanlar Kurulu Kararı, 2018). İlgili seçim vaadi işveren teşviki olarak bu yönüyle gerçekleştirilmiştir.

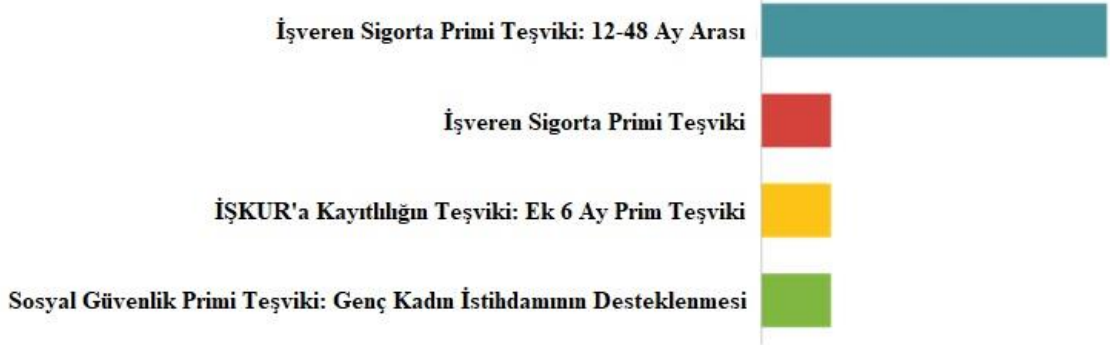
Bulgu 28-33-35/Değerlendirme: Bu vaatler doğrultusunda 2011-2014 yılları arasında yayımlanan KOSGEB faaliyet raporları incelenmiştir.

2011 faaliyet raporunda yer alan bilgilere göre Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Yeni Girişimcilik Desteği, İŞGEM Desteği ve İş Planı Ödülü adlarıyla yer alan Girişimcilik Destek Programları bulunmaktadır. Bunlar içerisinde Yeni Girişimcilik Desteği içerisinde belirtilen şartlar dahilinde girişimcilik programlarını tamamlayan, eğitim/program katılımlarını belgeleyenler ve/veya bu faaliyetler sonrası işletme kuran girişimciler ile İŞGEM’ lerde yer alan işletmelere verilecek destekler kadınlar için ek %10 daha fazla olmak üzere toplamda yirmi yedi bin TL hibe/yetmiş bin TL geri ödemeli finans destekleridir. İşletmelerin kuruluş aşamasındaki faaliyetler, makine-donanım satın alma destekleri, işletme giderleri destekleri ve sabit yatırım desteklerini içerir (KOSGEB Faaliyet Raporu, 2011: 15-16). 2012 yılında bu destek içerisinde hibe miktarı otuz bin TL’ye yükseltilip diğer şartlar sabit kalmıştır (KOSGEB Faaliyet Raporu, 2012: 14-15). 2013 yılında “1071 Kadın Girişimci” adında yeni bir proje yürütülerek 1214 kadına girişimcilik eğitimi verilmiştir (KOSGEB Faaliyet Raporu, 2013: 52). 2015 yılına kadar hibe ve kredi desteklerinde kadınlara %10 pozitif ayrımcılık uygulanmaya devam edilerek 2015 yılında bu oran %20’ye çıkarılmış hibe/geri ödeme tutarı elli bin TL/yüz bin TL olarak revize edilmiştir (KOSGEB Faaliyet Raporu, 2015: 12-13).

Yukarıda yer alan bilgiler ile EK-4’te yer alan tablolardaki veriler doğrultusunda “Kadın Girişimciliğin Özel Bir Programla Desteklenmesi” kodu (Bkz. Bulgu 33) ve “Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek” (Bkz. 28-35) kodu kullanılan seçim vaatlerinin gerçekleştirildiği görülür.

Bulgu 33’te ise kadınların işgücü oranının 2023 yılında %35’e yükseltilmesi hedef olarak sunulmuştur. Bölüm 2.9’da incelendiği üzere bu oranlar 2011 yılında %30,39 seviyesindedir. Bir sonraki seçim dönemine kadar bu oran %31,5’e yükselmiş, 2018 yılı itibarıyla %34,2 olarak gerçekleşerek 2023 hedefine yakınsamıştır. İlgili vaadin bu yönde gerçekleştirildiği görülerek “Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi” kategorisi içerisindeki vaatlerin değerlendirilmesi tamamlanmıştır.

Şekil 7:
İşveren Teşviki Kategorisi
İşveren Teşviki



Yukarıdaki Şekil 5'te "İşveren Teşviki" kategorisi yer almaktadır. Kategori içerisinde "İşveren Sigorta Primi Teşviki", "İŞKUR'a Kayıtlılığın Teşviki: Ek 6 Ay Prim Teşviki", "Sosyal Güvenlik Primi Teşviki: Genç Kadın İstihdamının Desteklenmesi" kodları hem kendi kategori içerisinde hem de yukarıda belirtilen önceki kategori içerisinde kod dışındaki Şekil 2'de gösterilen önceki tüm kodlarla eşit vurguya sahiptir. Bu kategoride yer alan "İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-28 Ay Arası" kodu ise hem kendi kategorisi içerisinde hem de Şekil 2'deki en çok vurguya sahip koddur.

Bulgu 22/Değerlendirme: Yukarıda da bahsedildiği üzere ilgili seçim vaadi yürürlükte olan yasanın uygulanması yönüyle bildirgede yer almaktadır. Bölüm 2.8.2.1.6.'da paylaşıldığı üzere 6111 sayılı Kanun 30/12/2015 tarihinde kadar uygulanmaya devam etmiştir. İlgili vaat bu yönde gerçekleştirilmiştir. Bu vaadin etkileri Bölüm 2.9.'da incelendiği için burada tekrar edilmeyecektir.

Bulgu 36/Değerlendirme: Yukarıdaki kanun düzenlemesi tekrar incelendiğinde 18 yaş üzeri kadınlar ve 18-29 yaş arası erkeklerin işe alımlarında işveren sigorta primi teşviki uygulandığı görülür. İlgili vaat bu yönüyle gerçekleşmiştir. Bildirgede vaadin bu kanun ile uygulanacağına yönelik bir ibare bulunmaması sebebiyle bu konu araştırmaya devam edildiğindeyse 2011 yılından sonra farklı düzenlemeler yapıldığı görülür.

193 sayılı Kanunun mükerrer 20. maddesinin başlığı 6663 sayılı Kanunun 1. maddesiyle "Genç girişimcilerde kazanç istisnası" adıyla 29/1/2016 tarihinde düzenlenmiştir (Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016). 5510 sayılı Kanunun "Prim Oranları ve Devlet katkısı" başlığıyla düzenlenen 81. maddesi k bendi üzerinde 7143 sayılı Kanun 22. madde ile 11/5/2018 tarihinde düzenlemeye gidilerek 193 sayılı Kanunun ilgili maddesi uyarınca kazanç istisnasından faydalanan ve

mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18-29 yaş arası olanlardan belirtilen şartlar doğrultusunda ilk defa sigortalı sayılan gerçek kişilerin sosyal sigorta primlerinin ödemesinin bir yıl boyunca Hazine tarafından karşılanacağı hükme varılır (Vergi Ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, 2018). Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB)'nin yayımlandığı broşür incelendiğindeyse ticari, zirai veya mesleki faaliyet sebebiyle ilk defa vergi mükellefi olan genç girişimcilerin bu doğrultuda teşvik edildiği görülür. Bu düzenlemeyle geriye dönük 10/2/2016 tarihinden itibaren gelir vergisi mükellefi olan gençlerin üç yıllık vergi dönemi boyunca toplamda yıllık gelirlerinin yetmiş beş bin TL'sine vergi istisnası getirilmiştir (GİB, 2018: 1-6). Vaat bu yönüyle bir sonraki seçim dönemine kadar olan süreç ve seçim dönemi sonrası 2023 hedefleri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Bununla beraber 4447 sayılı Kanunun geçici 19. maddesi üzerinde yapılan 21/3/2018 tarihli bir diğer değişiklik ile farklı bir işveren sigorta primi teşviki uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu tarihte kabul edilen ve 27/3/2018 tarihinde 30373 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 7103 sayılı Kanunun 42. maddesiyle belirlenen şartlar kapsamında yer alan çalışanların istihdam edilmeleri halinde işveren sigorta prim teşviki 12 ay süreyle uygulanmaktadır. Eğer bu kişiler 18 yaşından büyük kadın, 18-25 arası erkek ve engelliler kapsamındaysa bu süre 18 ay olarak uygulanmaktadır (Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2018).

Vaat bu yönüyle de gerçekleştirilmiş ancak bildirgede yer aldığı üç yıl süreli değil 18 ay süreyle uygulanması yönünde ve seçim dönemi sonrasında 2018 yılında yine 2023 hedefleri içerisinde gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak Bulgu 40'ta yer alan seçim vaadi dönem içerisinde 6111 sayılı Kanunun uygulanması ve 193 sayılı Kanun üzerinde yapılan değişiklikler yönüyle gerçekleştirilmiş, 2018 yılında yapılan düzenlemelerle de bu vaade yönelik sonraki dönem için faaliyet etkileri devam etmiştir.

3.7.4. 2015 Seçim Bildirgesi

Seçim bildirgesi araştırmacı tarafından yukarıda bahsedildiği halde kesikli ve sürekli olarak okunmuş, kadın istihdamına dair veriler tespit edilerek veriler üzerinde kodlama yapılmıştır. Bununla birlikte kadın istihdamına etki edeceği diğer veriler de elde edilmiştir.

288 sayfalık seçim bildirgesi okunduğunda “1 Kasım Seçimlerine Doğru” ve “Ek: 100 Önemli Proje” başlıkları dışında tüm politikalara ait altı ana başlık içerisinde kadın istihdamına yönelik vaatler “İnsanı Kalkınma ve Nitelikli Toplum” başlığının içerisinde “Aile, Çocuk ve Dinamik Nüfus”, “Kadın”, “Çalışma Hayatı” ve “Sosyal Güvenlik”; “İstikrarlı ve Güçlü Ekonomi” içerisinde ve “Bilim, Teknoloji ve Yenilikçi Üretim” başlığı içerisinde “Girişimcilik ve KOBİ’ler” alt başlıklarında yer almaktadır. Tüm bildirmedeki başlıklar geçmiş dönem faaliyetlerin sıralandığı ve gelecek dönemlerde yapılacakların bir arada yer aldığı “Neler Yaptık/Neler Yapacağız” biçimde hazırlanmıştır (AK Parti, 2015). Tüm bu alt başlıklar sırasıyla incelenecektir.

3.7.4.1. Analiz ve Kodlama

3.7.4.1.1. Sunuş Başlığının Analizi

Resim 36:

2015 Seçim Bildirgesindeki 1 Numaralı Veri

7 Haziran seçimleri için oluşturduğumuz beyannamemizde vatandaşlarımızın hayal ettiği güçlü ve müreffeh Türkiye ideali için atacağımız adımların ve yapacağımız atılımların yol haritasını ortaya koyduk. 1 Kasım seçimleri için de yeni şartlar ve unsurları dikkate alarak güncellediğimiz, ayrıntılı reformlarımızın, vaatlerimizin ve mega projelerimizin yer aldığı beyannamemizle huzurunza çıkıyoruz. Engellilerimiz, çocuklarımız, gençlerimiz, kadınlarımız, yaşlılarımız, emeklilerimiz, esnafımız, yatırımcımız, işçilerimiz, tüccarlarımız, çiftçilerimiz, sanayicimiz ve bütün kesimlerimiz için; somut, hayata geçirilebilir, gerçekçi ve vizyoner reform, vaat ve projelerimizi beyannamemizde takdirlerinize sunuyoruz. Bu beyanname ile yapacağımızı hedef olarak taahhüt ediyor ve hedeflerimize ulaşmak için kaynağı belli, projesi hazır, gerçekçi politikalarla bir kez daha siz aziz vatandaşlarımızın takdirine bırakıyoruz. Hedeflere ulaştıkça daha büyük hedefler koyacak, yeni hedeflerin heyecanı ile kollarımızı sıvayacak ve her defasında aynı şevkle işe koyulmaya devam edeceğiz. Yeni Türkiye Sözleşmemizde dile getirdiğimiz temel felsefemize sahip çıkacağız.

Kaynak: AK Parti, 2015

Bulgu 38: Yukarıda yer alan veride bu bildirgenin 7 Haziran seçimleri hazırlanan bildirgenin güncel hali olduğu vurgulanarak verilen vaatlerin hedef olarak belirlendiği ifade edilir.

3.7.4.1.1. Aile, Çocuk, Dinamik Nüfus

Bildirgenin bu bölümünde kalkınma hedeflerinin temelini çocuk sayısının artırılması ve aile kurumunun güçlendirilmesi bağlamında ele alınmış insan odağında bir temelle belirlendiği ifade edilir. Yaklaşık dört sayfa geçmiş dönemde yapılanların sıralandığı seçim bildirgesinde ASPB’ nin kurulduğu, çalışma hayatında izin haklarının genişletildiği ve ebeveyn izinlerinin düzenlenmesiyle birlikte geçmiş dönem kreşlere yönelik vergi teşvikleri çalışmaları bu bağlamda ele alınıp aşağıda yer alan veriyle birlikte geçmiş dönemde yapılanların anlatımı tamamlanır (AK Parti, 2015: 77-80).

Resim 37:
2015 Seçim Bildirgesindeki 2 Numaralı Veri

AK Partinin insan odaklı politikalarında nüfus ve nüfusun özellikleri önemli bir yer tutmaktadır. Kalkınmanın ve refahın ancak genç, dinamik ve kaliteli bir nüfus yapısıyla mümkün olabileceğini görüyor ve benimsiyoruz. Yaşlanmadan zenginleşmemiz gerektiğine inanıyoruz.

Nüfusun yaşlanmasının gecikmesi ve doğurganlık hızının olabildiğince geç yavaşlamasına yönelik tedbirler aldık.

2006 yılından bu yana, toplam doğurganlık hızı, yenileme seviyesi olan kadın başına 2,1 çocuk seviyelerinde durağanlaşmıştır.

TÜİK'in yaptığı uzun dönem nüfus projeksiyonlarına göre, tedbir alınmaması halinde, doğurganlık hızının 2050 yılına kadar 1,65 çocuk seviyelerine kadar gerileyeceği tahmin edilmektedir.

Bu kapsamda nüfus politikamızda değişime gittik ve 2000'li yıllara kadar uygulanan doğurganlığı azaltmaya yönelik politikalar yerine doğurganlığı artırmaya yönelik politikalara geçiş sağladık.

Bu çerçevede, çalışan kadınlara üçüncü çocuğa kadar doğum borçlanması imkânı getirdik, tüp bebek uygulamasına erişimi kolaylaştırdık ve özel sektör tarafından kurulacak kreş ve gündüz bakımevleri için 5. bölge teşvikleri sağladık.

Kaynak: AK Parti, 2015: 80

Bulgu 39: Yukarıda yer alan TÜİK verileriyle Türkiye'deki nüfusun yaşlanma eğiliminde olduğu ve nüfus politikasında değişikliğe gidildiği, kreş teşvikleriyle birlikte 5510 sayılı Kanun üzerinde 2014 yılında yapılan değişikliğin bu bağlamda gerçekleştirildiği ifade edilir.

Bu ifadeler sonrasında yeni dönemde öngörülen çalışmalar seçmene aktarılır. Bu doğrultuda iki programa dair yapılacaklar seçmene aktarılır. İlk program kapsamında yapılacaklar sıralanarak aşağıda yer alan veriye yer verilir (AK Parti, 2015: 80-81).

Resim 38:
2015 Seçim Bildirgesindeki 3 Numaralı Veri

1 KASIM 2015 GENEL SEÇİMLERİ SEÇİM BEYANNAMESİ

Genel olarak toplumsal değerlerin, özel olarak aile değerlerinin geliştirilmesi, korunması, sürdürülmesine dönük faaliyetlere öncelik vereceğiz; aile değerlerini öne çıkaran kültür, sanat, eğitim, TV programları gibi çalışmalarını teşvik edeceğiz.

Aile içi şiddet, ihmal ve istismarın önlenmesi, kötü alışkanlıkların ve bağımlılıkların azaltılmasına yönelik hizmetlerin geliştirilmesini sağlayacağız.

Sokakta yaşayan, çalışan, çalıştırılan ve risk altında olduğu tespit edilen çocuklar ile koruma altında olup uyuşturucu bağımlılığı tedavisi tamamlanan çocuklar ve ailelerine yönelik psikolojik ve sosyal destek programları oluşturacağız.

Belediyelere kreş açma zorunluluğu getireceğiz.

Kaynak: AK Parti, 2015: 81

Bulgu 40: Araştırmacı bu veri üzerinde “Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi” kodunu kullanmıştır.

Bulgu 39-40/Yorum: Bu dönemde nüfus politikalarına dair öngörü aile ve çocuk ile birlikte ele alınarak çocuk sayısının arttırılması temelinde gerçekleştirilecek uygulamalara yer verilmiştir. Daha fazla çocuk sahibi olmak ve çocuk bakım sorumluluklarının kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkisi Bölüm 2.9.’da incelendiği için burada tekrar edilmeyecektir. Bakım hizmetinin kurumsallaştırılması adına belediyelere yönelik bu vaat kadın istihdamını olumlu yönde etkileyeceği düşünüldüğünden bildirgenin bu bölümünde araştırmacı tarafından kodlama yapılmıştır.

Bildirgenin devamında çocuk hizmetlerine yönelik bu program kapsamında uygulanması öngörülen politikalar ve vaatler madde madde sıralanarak diğer programa dair yapılacakların anlatımına geçilir (AK Parti, 2015: 81).

Resim 39:
2015 Seçim Bildirgesindeki 4 Numaralı Veri
Çalışanların doğuma bağlı izin ve haklarını güçlendirmek üzere Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda gerekli değişiklikleri yapacağız.
Bütün annelerimize “Doğum Hediyesi” programı kapsamında, ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üç ve üzerinde çocuklar için 600 TL ödemenin yapılmasına imkân verecek hukuki ve kurumsal düzenlemeleri yerine getireceğiz.
Memurlarımızın sahip olduğu doğuma bağlı izin ve hakların İş Kanununa tabi çalışanlarla uyumlulaştırılmasını sağlayacak düzenlemeler yapacağız.
Kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılmasına yönelik olarak kreşleri teşvik edecek düzenlemeleri hayata geçireceğiz.

Kaynak: AK Parti, 2015: 82

Bulgu 41: Yukarıda yer alan bilgiler bu program kapsamında yapılacakların sıralandığı ilk dört maddedir. Nüfusun arttırılması amacıyla ikinci paragrafta görüldüğü üzere doğuma yönelik nakdi teşvikler vaat olarak verilmiştir. Bu durum da kadın istihdamı üzerinde olumsuz yönde etki edecek bir diğer veridir. Diğer veriler ise bu doğrultuda 657 ve 4857 sayılı Kanunlarda yapılacak düzenlemeler ve bunların uyumlaştırılmasını içermektedir. Araştırmacı bu program kapsamında yapılacakların nüfus bağlamında ele alınması sebebiyle bu veriler üzerinde kodlama yapmamıştır.

Bu doğrultuda diğer yapılacaklar gençlerde evliliğin teşvik edilmesi amacıyla yeni uygulamalar yapılması, iş ve aile hayatı uyumsuzluğuyla ortaya çıkacak sorunların önlenmesine dair tedbirler, göç ve nüfus konularında yapılacak çalışmalar olarak sıralanarak bildirgenin bu bölümü tamamlanır (AK Parti, 2015: 82).

3.7.4.1.2. Kadın

Bildirgenin bu bölümünde kadın, aile ve toplumun temeli olarak ele alınmıştır. Kalkınma ve toplum hedefleri için belirlenen doğrultuda kadına yönelik çalışmaların partinin temel,

önemli ve öncelikli politikaları olduğu vurgulanır. Bu doğrultuda amaçlananların kadınların bireysel ve toplumsal olarak daha fazla güçlenmeleri bağlamında temel hedeflerin; eğitim olanaklarının, karar mekanizmalarındaki etkinliklerinin, işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılarak istihdamın, sosyal güvence olanaklarının ve kadın girişimciliğinin arttırılması olarak sıralanarak geçmiş dönem çalışmaları bu başlıklar içerisinde 2002-2014 yılı karşılaştırılmasıyla aktarıldıktan sonra kadınlara yönelik vaatlerin yer aldığı bölüme geçilir. Aşağıda paylaşılan araştırmacının kodlama kullandığı metinle birlikte cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratma amacıyla işgücü piyasası aktörlerine yönelik bir program uygulanacağı ve iş-aile yaşam uyumsuzluğunu gidermeye yönelik politikaların uygulanmasıyla beraber kadın ve çocuklara yönelik şiddetin önlenmesi için yapılacakların aktarımıyla ilgili bölüm tamamlanır (AK Parti, 2015: 87-90).

Resim 40:

2015 Seçim Bildirgesindeki 5 Numaralı Veri

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştıracak çalışma modelleri oluşturacağız. Mevsimlik tarım işçisi kadınlar ile ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenceden daha kolay faydalanmalarını sağlayacağız.

Kadın istihdamına yönelik getirdiğimiz istihdam teşviklerinin devamını sağlayacağız.

Kadın girişimciliğini daha fazla teşvik etmek için, piyasa eğilimleri, mevzuat, ihracat ve benzeri konularda danışmanlık hizmeti verecek kurumsal mekanizmalar oluşturacağız. Kadın Girişimciliği Programı hazırlayarak uygulamaya koyacak ve kadınlarımızın iş hayatına atılmalarını kolaylaştıracaktır.

Kadın girişimcilerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması ve böylelikle kadın istihdamının artırılması amacıyla yaptığımız düzenlemeyle kadın girişimcilerin 100 bin TL'ye kadar ve 5 yıl vadeli kullanacakları krediler için Kredi Garanti Fonu aracılığıyla yüzde 85 oranında kefalet imkânı sağlıyoruz.

Kadınlarımızın iş hayatında tutunmalarını kolaylaştırmak amacıyla kaliteli ve hesaplı kreş imkânlarını yaygınlaştıracaktır.

Meslek kurslarına katılan kadınlarımız için çocuk oyun odaları uygulamasını başlatacağız.

Doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin memuriyet kıdeminde değerlendirilmesini sağlayacağız.

İşçi ve memur tüm çalışan kadınlarımıza doğuma bağlı olarak ilk çocukta 2 ay, ikinci çocukta 4 ay üçüncü ve üzeri çocukta 6 ay yarı zamanlı, tam ücretli çalışma hakkı ve çocuğun okula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı tanıyacağız.

Kaynak: AK Parti, 2015: 89-90

Bulgu 42: İlk paragrafında “Sosyal Güvenceye Erişimin Kolaylaştırılması” ve “Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi” kodlarıyla kodlama yapılmıştır.

Bulgu 43: İkinci paragrafta “Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 44: Üçüncü paragrafta “Eğitim ve Danışmanlık Desteği” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 45: Dördüncü paragrafta “Finansman Desteği” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 46: Beşinci paragrafta “Kaliteli ve Hesaplı Kreş İmkanlarının Yaygınlaştırılması” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 47: Altıncı paragrafta “Çocuk Oyun Odaları Yapımıyla Meslek Kurslarına Katılımın Arttırılması” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 48: Yedinci paragrafta “Ücretsiz İzinde Geçen Sürelerin Memuriyet Kıdeminde Değerlendirilmesi” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 49: Sekizinci ve son paragrafta “Çalışma Hakları Düzenlemesi: Yarı-zamanlı Tam Ücretli/Kısmi Ücretli” kodu kullanarak bu başlık içerisindeki kodlama tamamlanmıştır.

3.7.4.1.3. Çalışma Hayatı

Bu başlık incelendiğinde uluslararası standartlar ve düzenlemeler doğrultusunda bir çalışma hayatı yaratımı hedeflediği parti tarafından vurgulanarak yaklaşık iki sayfa geçmiş dönem faaliyetleri 2002-2014 karşılaştırmasıyla sıralanarak vaatlerin olduğu bölüme geçilir. Çalışma hayatına yönelik düzenlemeler üzerine sonraki dönem için yapılması öngörülenler aşağıdaki kodlama kullanılan veri ile birlikte on maddeye sıralanır ve sonrasında bu başlık tamamlanır (AK Parti, 2015: 106-109).

Resim 41: 2015 Seçim Bildirgesindeki 6 Numaralı Veri

Kısmi zamanlı çalışma, staj, prim desteği gibi araçlarla ve bilgi toplum şartlarında gelişen yeni işlerle genç ve kadın istihdamını artıracak bir çalışma ortamı oluşturacağız.

Kaynak: AK Parti, 2015: 109

Bulgu 50: Yukarıda yer alan metin üzerinde “Kısmi Zamanlı Çalışma”, “Staj” ve “Yeni İşler” kodları kullanılarak kodlama yapılmıştır.

3.7.4.1.4. Sosyal Güvenlik

Bu bölümde sosyal güvenlik işlerliğinin tek bir yapı altında gerçekleştirilmesinin partinin temel politikalarından biri olduğu tanımlanarak işgücü piyasası aktörleri ve emeklilerin haklarının dengeli bir şekilde gözetilerek bundan sonraki çalışmalara devam edileceği vurgulanır ve yaklaşık beş sayfa bu döneme kadar yapılanlar sıralanır. Vaatler bölümüne geçildiğinde çeşitli meslek grupları, emekliler, kurum ve mevzuatlara yönelik düzenlemelerle birlikte aşağıda gösterilen verinin de içinde yer aldığı yirmi dokuz maddeyle vaatler sıralanarak bu başlık tamamlanır (AK Parti, 2015: 109-117).

Resim 42: 2015 Seçim Bildirgesindeki 7 Numaralı Veri

Evde çocuk bakım hizmetleri yoluyla kayıtlı kadın istihdamını destekleyeceğiz.

Kaynak: AK Parti, 2015: 116

Bulgu 51: Yukarıda yer alan seçim vaadinde “Evde Çocuk Bakım Hizmetleriyle Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi” kodu kullanılmıştır.

3.7.4.1.5. İstihdam

Bildirgenin bu ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişki açıklanarak bu dönem sonrası işsizlik oranlarını kalıcı şekilde düşürmenin hedeflendiği vurgulanır. Bu doğrultuda geçmiş dönemlerde yapılanlar işsizlik oranlarındaki düşüş, bütçe ve nicel istihdam artışı rakamlarıyla beraber genç ve kadın istihdamına yönelik teşvikler ile istihdamdaki değişim 2002-2014 yılları içerisinde ele alınarak aktarılır. Bu bağlamda 2014 yılında UİS’ in uygulamaya konulduğu, İŞKUR’un idari ve mali yapılarındaki düzenlemeler ile istihdama yönelik teşviklere yer verilerek bu bölüm tamamlanarak aşağıda yer alan metin ile vaatlere geçilir (AK Parti, 2015: 151-153).

Resim 43: **2015 Seçim Bildirgesindeki 8 Numaralı Veri**

b. Neler Yapacağız

İkinci atılım dönemimizde de istihdamın artırılması için farklı alanlara özel politikalarımız sürecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında 2023 yılı itibarıyla işsizlik oranını yüzde 5 düzeylerine indirmeyi, istihdam oranını yüzde 50’ye yükseltmeyi, kadınların işgücüne katılım oranını yüzde 38 düzeyine çıkarmayı, tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranını yüzde 15’e indirmeyi hedeflemekteyiz.

Türkiye’de kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla girişimcileri iş kurma aşamasından, işin geliştirilmesine, güçlendirilmesine ve sürdürülebilirliğinin sağlanması ile izleme ve takibine kadar desteklemeye yönelik bir programı ilgili tarafların katılımı ile hazırlayacağız. Program kapsamında eğitim, finansman ve mentörlük destekleri sağlayacağız.

Kaynak: AK Parti, 2015: 153

Bulgu 52: Metnin ilk paragrafında “Farklı Alanlara Yönelik Programların Sürekli Hale Getirilmesi” kodu kullanılmıştır.

Bulgu 53: İkinci paragrafta UİS 2023 hedefleri güncellenmiştir ve bu hedeflerden biri kadınların işgücü oranlarının yükseltilmesi olarak belirlenmiştir. Bu bölümde araştırmacı “Kayıtdışı İstihdam Tarım Dışı Sektörde %15’e Düşecek”, “İstihdam Oranı %50’ye Yükelecek”, “İşsizlik Oranı %5’e Düşecek” ve “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı %38’e Yükelecek” kodlarını kullanmıştır.

Bulgu 54: Metnin son paragrafında “Kadın Girişimcilik Programı ve Uygulamaları” kodu kullanılmıştır.

Resim 44:

2015 Seçim Bildirgesindeki 9 Numaralı Veri

İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan çalışma biçimlerini iş ve sosyal güvenlik mevzuatına ekleyeceğiz. Söz konusu mevzuat düzenlemelerinde AB Müktesebatı ve uygulamalarını dikkate alacağız.

İstihdama ilişkin uygulanmakta olan istihdam teşviklerini basit ve daha anlaşılır hale getireceğiz. Bu kapsamda yapılacak analizler dikkate alınarak bazı teşvik uygulamalarını gözden geçireceğiz.

Kaynak: AK Parti, 2015: 153

Bildirgenin bu bölümünden sonra diğer yapılacaklar yukarıda yer alan verilerin de içinde olduğu haliyle sıralanır. Burada iş başı eğitim programlarına katılacak kişiler için altı ay süreli asgari ücret ödemesi yapılarak bu programlar sonra işe alınanların işveren sigorta prim teşvikleriyle destekleneceğine yer verilir. Tüm sektörlerde otuz ay olarak belirlenen bu süre imalat sektörü için kırk iki ay olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan aktif işgücü piyasası programları kapsamında İŞKUR tarafından işe yerleştirilenler için bir etki değerlendirme analizinin işgücü piyasası ve üniversiteler iş birliğinde yürütüleceği ve yatırımcılara yönelik düzenlemelerin gerçekleştirileceğini öngören bir dizi vaat ile birlikte nitelikli istihdamın artırılması adına yeni bir program uygulanacağı ifade edilerek bu program kapsamında yapılacaklar aşağıda yer alan veri ve diğerleriyle sıralanır (AK Parti, 2015: 153-154).

Bulgu 55: Yukarıda yer alan verinin birinci paragrafında “İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Düzenleme: Esnek Çalışma Biçimleri”,

Bulgu 56: Yukarıda yer alan verinin ikinci paragrafında “Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi” ve “Uygulamadaki Teşviklerin Yeniden Değerlendirilmesi” kodları kullanılmıştır.

Resim 45:

2015 Seçim Bildirgesindeki 10 Numaralı Veri

Kaliteli ve hesaplı kreş imkânlarını yaygınlaştıracacağız. Yerel yönetimlerin ve özel sektörün bu alandaki katkısını artıracacağız ve kamunun altyapılarını daha etkin kullanacağız.

Meslek kurslarına katılan kadınlar için çocuk oyun odaları uygulamasını başlatacağız.

Kadın Girişimciliği Programı hazırlayarak uygulamaya koyacağız.

Çalışanların ve işverenlerin kadın erkek fırsat eşitliği bilincini artırmaya yönelik etkinlikler yapacağız.

Aktif İşgücü Programlarına ilişkin bir izleme ve değerlendirme sistemi kuracak ve programların takibini 81 il düzeyinde gerçekleştirileceğiz.

Özel politika gerektiren gruplar için düzenlenen yeni program/proje ve uygulamalardan yararlanan kişi sayısını artıracacağız.

Kaynak: AK Parti, 2015: 154

Bulgu 57: Birinci paragrafta yer alan ilk cümle kendi adıyla kodlanmıştır. Paragrafın devamındaysa yerel yönetimler ve kamu altyapısı vurgusunun ön plana çıkarılması sebebiyle “Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi” kodu ilk olarak burada daha sonra bu vaat referans alınarak yukarıda yer alan Bulgu 40’te kullanılmıştır.

Bulgu 58: Bulgu 47’ de uygulanan kodlama işlemi bu metindeki ikinci paragrafla birlikte yapılmıştır.

Bulgu 59: Üçüncü paragrafta yer alan seçim vaadi Bulgu 54’te yer alan vaatle beraber aynı isimle kodlanmıştır.

Bulgu 60: “Özel Gruplar İçin Yapılan Proje/Politikalara Katılımın Arttırılması” kodu metnin son paragrafında kullanılmıştır.

Bu veri sonrasında uygulanan teşviklerin etkilerine yönelik analizlerin yapılacağı, eğitimlerde uzaktan eğitim sistemine geçileceği, kıdem tazminatı ile alt işverenler ve çalışanların takibine yönelik düzenlemeler, çalışma sürelerinin aşımına yönelik yaptırımların arttırılması ile sosyal yardım-istihdam bağıntısına yönelik çalışmalar için ön görüşler on madde halinde sıralanarak ilgili bölüm tamamlanır (AK Parti, 2015: 154).

3.7.4.1.6. Girişimcilik ve KOBİ’ler

Bildirgenin bu bölümünde ekonomik büyüme stratejisinin temelini girişimciler ve KOBİ’lerin desteklenmesinin oluşturduğu, bu bağlamda 2002-2014 yılları arası yürütülen faaliyetler yirmi maddeyle sıralanarak aktarılır. Parti tarafından belirlenen Türkiye’nin ekonomi temellerinden birinin girişimcilik olduğu vurgulanır ve yirmi altı maddeye bu konuda yapılacaklar sıralanarak başlık tamamlanır. Aşağıda yer alan vaat bu maddelerden biridir (AK Parti, 2015: 205-209).

Resim 46: 2015 Seçim Bildirgesindeki 11 Numaralı Veri

Kadın girişimciliğinin önündeki engellerin kaldırılması ve kadınların ekonomik hayattaki rollerinin geliştirilmesine yönelik yeni destek mekanizmaları geliştireceğiz

Kaynak: AK Parti, 2015: 208

Bulgu 61: Bu vaat üzerinde Bulgu 54’ te yer alan kod ve vaat beraber değerlendirilerek kodlama yapılmıştır. Bildirge yer alan tüm seçim vaatleri EK-5’te bulunan görsellerde işaretli olarak gösterilmiştir.

3.7.4.2. Kodların Kategoriler İçerisindeki Gösterimi ve Değerlendirilmesi

Bu bildirmede yer alan vaatlerde kullanılan kodlar dört kategori altında gruplandırılmıştır. Bunlar; “Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi”, “Ücretli Kadın İşgücünün Korunması”, “Kadınların Ücretli İşgücü Piyasalarına Girişlerinin Kolaylaştırılması” ve “Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri” kategorileridir.

Şekil 8:
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi Kategorisi
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi



Yukarıda yer alan Şekil 6’da “Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi” kategorisi yer almaktadır. Kategori içerisinde yer alan kodların birbiriyle aynı eşit seviyede vurguya sahiptir. Şekil 2 içerisinde yer alan kodlarla karşılaştırıldığında bu kategori içerisindeki kodların da önceki ön plana çıkmayan kodlarla aynı derecede vurguya sahip olduğu görülür.

Bulgu 42/Değerlendirme: 6552 sayılı Kanun 11. maddesiyle 10/9/2014 tarihinde 5510 sayılı Kanun Ek Madde 9’da düzenleme yapılarak Kanunun 4. maddesi a bendine göre ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık hali düzenlenmiştir.1 Kasım 2015-24 Haziran 2018 tarihleri arasında Kanunun bu maddesi üzerinde bir düzenleme yapılmadığından ev hizmetlerinde çalışan kadınlar için ilgili vadin gerçekleştirilmemiştir. 6111 sayılı Kanun 51. maddeyle 5510 sayılı Kanun üzerinde 13/2/2011 tarihinde düzenlemeye gidilerek eklenen Ek Madde 5 ile tarım ve orman işçilerine yönelik isteğe bağlı sigortalılık düzenlemesi yapılmıştır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). 1 Kasım 2015-24 Haziran 2018 tarihleri arasında Kanunun bu maddesi üzerinde bir düzenlemeye gidilmediğinden ilgili vadin mevsimlik tarım işçileriyle ilgili yönü de hayata geçirilmemiştir.

Bulgu 44-45-54-59/Değerlendirme: Bu bulguların değerlendirilmesi ayrı ayrı ve sırasıyla yapılacaktır. Bu doğrultuda;

- ✓ **Bulgu 44/Değerlendirme:** 2016 yılı KOSGEB faaliyet raporu incelendiğinde, faaliyet gerçekleştirmeleri tablosu içerisinde madde 2.3.'te kadın girişimciliği programının hazırlanması ve uygulanması ön görülür. Bu doğrultuda yeni girişimcilik desteği kapsamında kadın girişimcilere uygulanan ek mali destek oranı 15/12/2015 tarihinde 13187 sayılı OLUR kararıyla %20'ye çıkarılmıştır ancak yeni bir program uygulanmayıp mevcutta olan bu program üzerinde iyileştirme yapıldığına yer verilmiştir (KOSGEB Faaliyet Raporu, 2016: 111). Bu durum 2017 ve 2018 faaliyet raporlarında da tekrar edilmiştir (KOSGEB Faaliyet Raporu, 2017: 109; 2018: 108).

İŞKUR faaliyet raporlarında girişimcilik programının uygulandığına dair bilgiler yer almaktadır. 2017 yılı faaliyet raporunda yer aldığı üzere kadın girişimciliği özelinde Bölüm 2.8.2.2.10.2.3.'te ele alınan proje süresinin 2018 yılının ilk çeyreğinde sonlanacağı öngörülerek bu proje kapsamında yayımlanan 2017 çıktısında; 400 kadına girişimcilik eğitimi verildiği, 28 kadına mikro kredi ve danışmanlık destekleriyle birlikte 830 kadına iş arama becerileri ve danışmanlık hizmetleri verildiği görülür (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 72-73).

İŞKUR tarafından yürütülen girişimcilik kurs/programlarının temel amacı kuruma kayıtlı olanların KOSGEB'in yeni girişimci destek programlarına başvurarak ilgili desteklerden faydalanmaları olarak tanımlanır. Bu kurs ve programlar kapsamında girişimcilere iş planı hazırlamanın öğretilmesi ve uygulanmasına yönelik bilgi ve deneyim kazandırmak yoluyla girişimcilerin işletme kurma fikirlerinin olgunlaşması amaçlanmaktadır. 2016 yılında bu doğrultuda girişimcilik kurs/programlarına 63.621 kişinin katıldığı ve bunların 27.752'sinin kadınlardan oluştuğu 2.480 kurs/program çalışması yürütülmüştür. 2017 yılında program sayısı 3.691 olarak gerçekleşmiş ve toplam 94.016 kişinin katıldığı bu programlardaki kadın girişimci aday sayısı 49.301'dir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016: 43; 2017: 50). Bulguda yer alan vadin gerçekleştirilmesi bu yönde olmuştur.

- ✓ **Bulgu 45/Değerlendirme:** Bölüm 2.8.2.2.4.'te yer alan KGF ile kadın girişimcilere yönelik Hazine desteği 1 Kasım 2015 seçiminden önce 2015/7331 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla uygulanmaya başlanmış ve bildirmede bu

yönüyle uygulanmaya devam edeceğine dair vaat olarak sunulması nedeniyle bu kararın 31/10/2016 tarihinde kararlaştırılan 9538 sayılı Bakanlar Kurulu 13. maddeyle kaldırılmasına kadar uygulandığı görülmüştür (Bakanlar Kurulu Kararı, 2016). İlgili vaadin gerçekleşmesi bu yönde olmuştur.

- ✓ **Bulgu 54/59/61 Değerlendirme:** 2014 yılında başlatılan Bölüm 2.8.2.2.10.2.7.'de ele alınan program kapsamında kadın girişimcilğe yönelik vaatte yer alan çalışmalar sürdürülmüştür. İlgili vaat bu yönde gerçekleştirilmiştir. Bulgu 36/Değerlendirme' de ele alınan tarımda kadın girişimcilere yönelik sigorta prim teşvikleriyle yeni bir destek mekanizmasına yönelik çalışma yapılmıştır. Önceki bildirmede verilen ancak 2015 yılından sonra uygulanan bu seçim vaadi, 2015 bildirgesinde bu halde yer alarak ilgili çalışmanın bu yönde hayata geçirilerek seçim vaadinin gerçekleştirildiği düşünülür.



Yukarıda yer alan Şekil 7'de "Ücretli Kadın İşgücünün Korunması" kategorisi yer almaktadır. Kategori içerisinde "Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi" kodu ön plana çıkarken, diğer kodlar eşit derecede vurguya sahiptir. Şekil 2 içerisinde incelendiğinde ön plana çıkan bu kod dışında diğer kodlar önceki bildirimelerde yer alan en az vurguya sahip kodlarla eşdeğerdedir.

Bulgu 40/46/57 Değerlendirme: Bu seçim vaatlerinde kullanılan kodlar için bulgular ayrı ayrı değerlendirmeye alınacaktır. Bu doğrultuda;

- ✓ **Bulgu 40/Değerlendirme:** İlgili vaadin hangi yöntemle gerçekleştirileceğinin bildirmede açık bir şekilde yer almayışı nedeniyle bu vaat üç farklı düzeyde incelenmiştir. İlk olarak 10 Aralık 2015 tarihinde yayımlanan 64. Hükümet Programı 2016 yılı Eylem Planı içerisinde yer alan "6 Ay İçerisinde Gerçekleştirilerek Reformlar" başlığı 48. maddede "Belediyelerin kreş açma zorunluluğunun etkin hale getirilmesi" eylemi kapsamında 21 Aralık 2015-21

Haziran 2016 tarihleri arasında Belediyelerin kreş açabilmesi için 5393 sayılı Belediyeler Kanunu 14. madde b bendinde bir düzenleme yapılacağı ön görülmüştür (64. Hükümet 2016 Yılı Eylem Planı, 2015: 23). İlgili kanun maddesi incelendiğinde bu doğrultuda belirlenen tarih aralığı ve sonrasında bir düzenleme yapılmaması sebebiyle bu seçim vaadi gerçekleştirilmedi olarak sonuçlandırılmıştır (Belediye Kanunu, 2005).

- ✓ **Bulgu 46/Değerlendirme:** Bir önceki bildirmede Bulgu 34'te verilen seçim vaadinin değerlendirilmesi incelendiğinde seçim döneminde gerçekleştirilmeyen ancak 2016 yılında 193 sayılı Kanun üzerinde yapılan düzenlemenin bu yönde gerçekleştirildiği görülür. Diğer bir deyişle, 2011 bildirgesinde verilen vaadin dönem içerisinde gerçekleştirilmeyişi üzerine 2015 bildirgesinde bu yönde yeni bir vaat olarak yer almış ve yeni kreş açımının teşvik edilmesi yönüyle Kanun üzerinde değişikliğe gidilerek gerçekleştirilmiştir.
- ✓ **Bulgu 57/Değerlendirme:** 5393 sayılı Belediyeler Kanununda değişiklik yapılmaması üzerine bu vaadin içeriğinin yüksek oranda gerçekleştirilmediği görülür. Bununla birlikte bildirmede yer alan metinde kamu altyapılarının etkin kullanımı ve yerel belediyeler etkinliğinin artırılmasıyla ilgili ifadelerinin kullanımı üzerine EK-6'da yer alan tablo referans alınarak seçili il ve ilçe belediyelerinden bu doğrultuda EK-6'da yer alan dilekçeler aracılığıyla resmi bilgi talep edilmiştir. Resmi bilgi talebine geri dönüş alınamaması neticesinde bu bağlamda seçim vaadi gerçekleştirilmedi olarak sonuçlandırılmıştır.

Bulgu 49/Değerlendirme: Bölüm 2.8.2.1.8. ve 2.8.2.1.3.'de incelendiği üzere 29/01/2016 tarihinde kabul edilen 6663 sayılı Kanun ile 657 sayılı ve 4857 sayılı Kanunlarda ilgili değişiklik yapılarak seçim vaadinin gerçekleştirildiği görülür.

Bulgu 48/Değerlendirme: 6663 sayılı Kanunun 5. maddesiyle 657 sayılı Kanunun 36. maddesi üzerinde düzenleme yapılarak doğum yapan memur kadınların ücretsiz izinlerinin memuriyet kademinde değerlendirilmesine yönelik düzenleme gerçekleştirilmiştir (Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016).

Bulgu 51/Değerlendirme: Bölüm 2.8.2.2.10.2.9.'da incelenen proje kapsamında bu vaade yönelik çalışmaların 2015 yılında başlatıldığı görülür. 2016 yılında projenin uygulandığı iller genişletilerek ilgili kapsamı arttırılmış, vaat bu yönde gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte İŞKUR 2018 yılı faaliyet raporu incelendiğinde

“Kadınlara Yönelik Çocuk Bakım Desteği Uygulaması” ile sanayi ve imalat sektörlerinde aktif işgücü programları kapsamında mesleki eğitim/işbaşı eğitim kurslarına katılan 2-5 yaş arası çocuk sahibi ve çocuklarını kreş/gündüz bakım evine gönderen kadın katılımcılara 1/4/2018 tarihinden itibaren kurs süresi boyunca yalnızca bir çocuk için en çok 400 TL ödeme yapılmıştır ve 2018 yılı boyunca bu uygulamadan faydalanan kişi sayısı 595’tir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018: 45). İlgili seçim vaadi bu yönleriyle gerçekleştirilmiştir.

Bulgu 47-58/Değerlendirme: İlgili vaatte yer alan bilgiler doğrultusunda İŞKUR Ankara Ostim Hizmet Merkezi ile iletişime geçilerek Ek-7’de yer alan dilekçeyle bilgi talebinde bulunulmuştur. İlgili dilekçenin İŞKUR Genel Müdürlüğü’ne yönlendirilmesi sonrası kurumdan alınan cevap aynı yerde paylaşılmıştır. Vaadin gerçekleştirilmesi bu yönde olmuştur.



Yukarıda yer alan Şekil 8’de “Kadınların Ücretli İşgücü Piyasalarına Girişlerinin Kolaylaştırılması” kategorisi yer almaktadır. Kategori içerisinde “Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi” kodu ön plana çıkarken, diğer kodlar eşit derecede vurguya sahiptir. Şekil 2 içerisinde incelendiğinde ön plana çıkan bu kod dışında diğer kodlar önceki bildirimelerde yer alan en az vurguya sahip kodlarla eşdeğerdedir.

Bulgu 43-56/Değerlendirme: Bölüm 2.8.2.1.6.’da incelendiği üzere 4447 sayılı Kanun’da yer alan kadın istihdamına yönelik işveren sigorta primleri teşviklerinin süresi 2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı 1. maddeyle 31/12/2020 tarihine kadar uzatılarak teşvikler sürekli hale getirilmiştir. İlgili kodun kullanıldığı seçim vaatleri bu yönüyle gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan Bölüm 2.8.2.2.9.1.’ da yer alan UİS 2014-2016 Eylem Planı içerisinde istihdamda uygulanan teşviklerin beklenen ilgiyi yaratmaması sebebiyle bu yönde farkındalık yaratma çalışmalarına sürekli ve yaygın

olarak yer verileceği ele alınmıştır. Bu konu detaylı incelendiğinde UİS eylem planı kapsamında “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” için izlenecek 4.1. numaralı tedbir kapsamında sorumlu kuruluşun ÇSGB ve iş birliği yapılacak kurumların sırasıyla Ekonomi Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve SGK olarak belirlendiği, 2016 yılının faaliyet süresi olarak seçildiği bir tedbir UİS kapsamında ele alınmıştır, ilgili vaadin gerçekleştirilmesi bu yönde olmuştur (UİS Eylem Planları 2014-2016, 2015: 85).

Bulgu 50-55/Değerlendirme: Yukarıda yarı zamanlı çalışmayla ilgili düzenlemeye yer verilmiştir. Bununla beraber 4857 Kanun üzerinde Bölüm 2.8.2.1.3.’te ele alındığı üzere 6715 sayılı Kanun 1. ve 2. maddeleriyle özel istihdam bürolarıyla geçici iş ilişkisi kurma ve uzaktan çalışma-çağrı üzerine çalışmaya yönelik düzenlemelerle ilgili vaadin iş mevzuatıyla ilgili düzenlemesi gerçekleştirilmiştir. 5510 sayılı Kanun incelendiğinde 3. madde üzerinde 20/8/2016 tarihli 6745 sayılı Kanun 60. madde ile 4857 Kanun ile ilgili düzenlemenin yapıldığı görülür. Bununla beraber 5510 sayılı Kanunun 88. madde üzerinde aynı kanunun 63. maddesiyle İş Kanunu çerçevesinde çağrı üzerine çalışanlara dair sigorta primleri ödemeleriyle ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016). İlgili vaadin gerçekleştirilmesi bu yönde olmuştur.

Şekil 11:
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri
Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri



Bulgu 52-60/Değerlendirme: Bölüm 2.8.2.2.9.’da UİS kapsamında yayımlanan iki eylem planına yer verilmiştir. Eylem planları incelendiğinde çeşitli kurumlarla iş birliğinin öngören 2014-2016 yılları arasında belirlenen tedbirlerden sekizinin faaliyet süresi sürekli olarak belirlenmiş, 2017-2019 yılları arası içinse dört farklı tedbire bu doğrultuda yer verilmiştir. İlgili vaatlerin gerçekleştirilmesi bu yönde olmuştur.

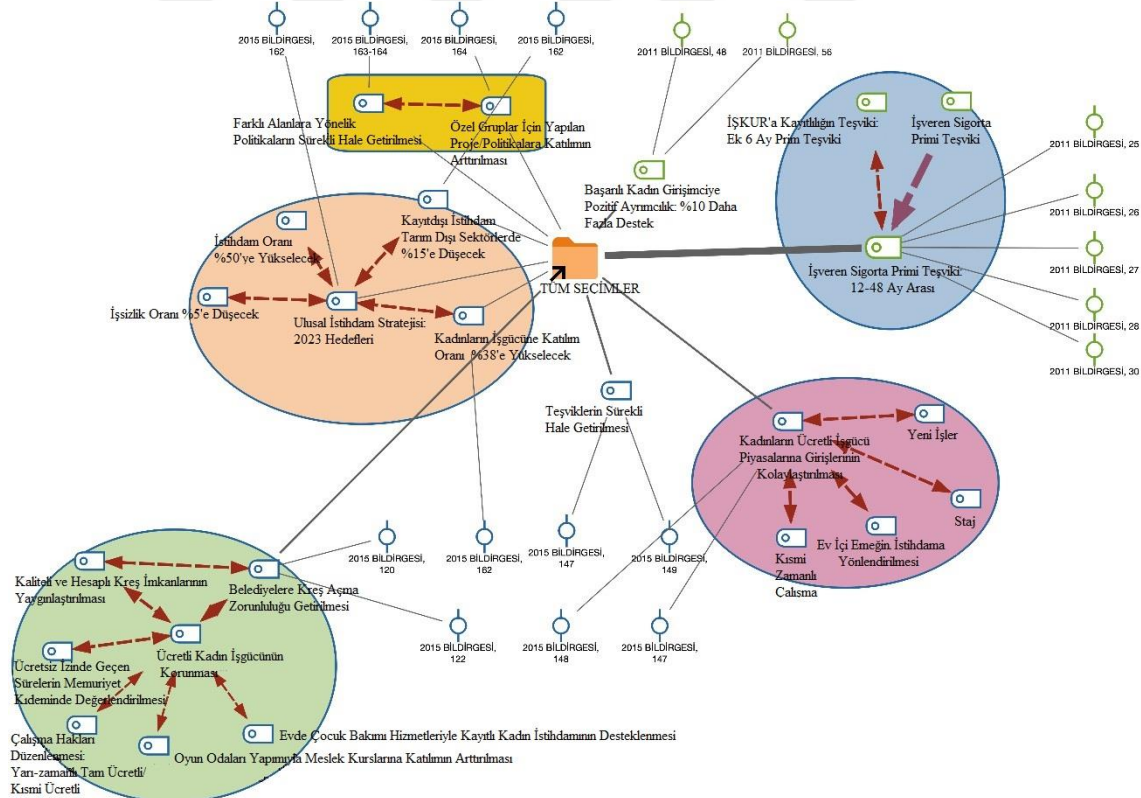
Bulgu 53/Değerlendirme: Vaatte UİS kapsamında 2023 hedefleri sıralanmıştır. Araştırmanın sınırlılığının 2018 yılında sonlanması sebebiyle ilgili değişkenler bu yıla göre incelendiğinde sırasıyla; istihdam oranı %44,5, işsizlik oranı %14,7 ve tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam %22,28'dir (SGK). 2018 yılı için kadınların işgücüne katılım oranı önceki seçim bildirgesi Bulgu 33'te incelendiği üzere %34,2'dir. Genel olarak bakıldığında 2018 yılı itibarıyla 2023 hedeflerinden uzak bir performans sergilenmiştir.

3.7.5. Genel Durum Değerlendirmesi

Şekil 12:
Kategorilerin Bildirgeler İçerisindeki Görünümü



Şekil 13:
Tek Vaka Modeli



Yukarıda yer alan Şekil 12'de seçim bildirgesinde kategorilere ait vurgular ile Şekil 13'te bildirgelerde kullanılan kodların hangi bildirgelerden geldiği ve birbirleri aralarındaki örüntü ile tüm bildirgeler içerisindeki ağırlığı yer almaktadır.

2002 Bildirgesinde Yer Alan Vaatlerin Kod ve Kategorilere Dair Değerlendirilmesi

2002 yılındaki seçim bildirgesinde yer alan vaatlerde kullanılan dört kod iki kategori içerisinde ele alınmıştır. Bu kategoriler tüm bildirdeler içerisindeki en az vurguya sahip kategorileri oluşturmakla birlikte bildirge içerisinde eşit vurguya sahiptir. Bu dönemde kadın istihdamına dair sorunlar büyük ölçekte ele alınarak sorunlara yönelik çözüm önerileri; sosyal güvence, ücretsiz aile işçiliği, kırsal kesimde istihdam olanaklarının artırılması ve kadın işgücü biçimlerinden ev içi emek üretimi doğrultusunda parti tarafından belirlenen işsizliğe yönelik çözüm önerilerinden aktif işgücü programları kapsamında mesleki eğitim uygulamalarından beceri kursları uygulamasının ve sosyal güvenceye yönelik çözüm önerilerinden ev eksenli çalışan kadınlara sosyal güvenceye erişim vaatleriyle belirlenmiştir. “Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların İstihdama Yönlendirilmesi” kategorisi içerisinde bulunan iki kod olan “Yöre İhtiyaçlarına Yönelik Beceri Kursları” ve “Ürünlerin Pazarlanması Amacıyla Mekan Sağlama” ile kodlanan seçim vaatleri dönem içerisinde, 193 sayılı Kanun üzerinde değişiklik yapılmasıyla vergi muafiyeti getirilmesi ve yönetmelik çıkararak beceri kurslarının uygulanmasında MEB’ in yetkili kılınmasıyla gerçekleştirilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 2006 yılında kabul edilip yürürlüğe giriş tarihinin 2008 yılına ertelenmesi sebebiyle ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvence sorunlarına yönelik çalışmalar dönem içerisinde yürütülememiş, bu yönde ilk defa 6111 sayılı Kanun ile ilgili kanunun düzenlenmesi ve 5510 sayılı Kanun üzerinde 2014 yılında gerçekleştirilen düzenlemeler ile “Ev Kadınlarına Sosyal Güvence” kodu kullanılan seçim vaadi gerçekleştirilmiştir. “Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi” kategorisi içerisinde yer alan diğer vadinse 193 sayılı Kanunda yapılan vergi muafiyeti düzenlemesiyle dönem içerisinde gerçekleştirildiğini söylemek mümkün olmaktadır.

2007 Bildirgesinde Yer Alan Vaatlerin Kod ve Kategorilere Dair Değerlendirilmesi

2003 yılında 4857 sayılı Kanunun çıkarılmış olması, 2006 yılında 5510 sayılı Kanunun kabulü, 4447 sayılı Kanun üzerinde işveren sigorta primlerine yönelik teşvik uygulamalarının 2002-2007 döneminde gerçekleştirilmesiyle beraber uzun yıllardır devam eden Türkiye’nin AB’ye üyelik süreci kapsamında 2005 yılında müzakerelerin resmen başlaması, AKP’nin çalışma hayatı ve istihdama dair öngördüğü politikaların 2007 bildirgesinde daha belirgin ve daha anlaşılır olmasına sebebiyet vermiştir. Bu doğrultuda belirlenen kadın istihdamına yönelik tek seçim vaadi “Kadın Girişimcilik Programı” kategorisi içerisinde yer alan üç farklı kod kullanılan metinden oluşur. Kategori, önceki bildirmede yer alan diğer kategorilerden daha fazla vurguya sahiptir. Bu

dönemde üç ana uygulamayla temellendirilen istihdam politikası; işverenlerin ödeyeceği sigorta primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu üzerinden karşılanarak istihdamın artırılması, mesleki eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağıntının kurularak işgücü piyasası taleplerine yönelik işgücü arzının desteklenmesi ve aktif işgücü programları uygulamalarını içermektedir. Aktif işgücü programlarından mesleki eğitimler içerisinde girişimcilik uygulamalarıyla kadın istihdamına yönelik seçim vaadi oluşturulmuştur. Bu vadin kapsamında kadın işgücü biçimlerinden ev içi üretim faaliyetlerine odaklanılmış ve bu faaliyetlerin dönüştürülerek işgücü piyasalarında geçerli istihdam alanlarına yönlendirilmesiyle birlikte bu doğrultuda iş kurma faaliyetlerine yönelik destekler verileceği ve bu bağlamda yeni bir girişimcilik programının başlatılması öngörülmüştür. Bu doğrultuda 2009 yılında ILO Ankara Ofisi ve İŞKUR ortaklığında Türkiye’de Kadınlar için İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi ile ÇSGB ve İŞKUR ortaklığında Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu adlı projeler yürütülerek ilgili seçim vaadi dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir.

2002 Bildirgesinde Yer Alan Vaatlerin 2007 Bildirgesine Etkilerinin Değerlendirilmesi

2002 bildirgesinde yer alan “Ev Kadınlarına Sosyal Güvence” kodu kullanılan seçim vadinin bu bildirge içerisinde “Çalışma Hayatı”, “Sosyal Güvenlik”, “Aile, Kadın, Çocuklar ve Yaşlılar” ve “İstihdam” başlıkları içerisindeki öngörülerin ve politikaların sosyal güvenceyle ilişkilendirilmesi yönünde etkisi olmuş ancak bu bağlamda yeni bir kadın istihdamına yönelik seçim vadinin oluşmasına etki etmemiştir. “Ev İçi Üretimin Korunarak Yeni İstihdam Alanları Açılması” kodu kullanılan seçim vaadiyse “Kadın Emeğinin Potansiyeli” ve “Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması” kodları üzerinde doğrudan etki ederek “Kadın Girişimcilik Programı” kategorisinde bir araya getirilen seçim vadinin istihdam politikaları içerisinde yer alan “Aktif İşgücü Programları” başlığının içeriğine etki etmiştir.

2011 Bildirgesinde Yer Alan Vaatlerin Kodlar ve Kategorilere Dair Değerlendirilmesi

2011 bildirgesine gelindiğinde istihdama yönelik politikalar 2007 bildirgesinden daha kapsamlı ve detaylı bir hale dönüştürülerek UİS adı altında uzun vadeli bir strateji belirlendiği görülür. Bu bildirgede yer alan “Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi” ve “İşveren Teşviki” kategorileriyle seçim vaatleri gruplandırılmıştır. Kategoriler içerisinde ilki, önceki kategorilere göre daha fazla ön

plana çıkarken “İşveren Teşviki” kategorisi tüm bildirgeler içerisinde en fazla vurguya sahip olan iki kategoriden biridir.

İlk kategori içerisindeki seçim vaatlerinden “Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi” kodu kullanılan vaat doğrultusunda bir sonraki seçim dönemine kadar “1071 Kadın Girişimci” adıyla bir program 2013 yılında hayata geçirilmiş ve bu vaat dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. “Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek” kodu kullanılan vaat doğrultusunda KOSGEB Yeni Girişimcilik Desteğiyle iş kurma aşamasında kadın girişimcilere %10 oranında daha fazla finansal destek ayrıcalığı tanınmıştır. Bu uygulama kapsamında 27 bin TL hibe 70 bin TL kredi olarak belirlenen finansal destek tutarları bir sonraki yıl hibe tutarının 30 bin TL’ ye yükseltilmesi yönüyle revize edilmiş, 7 Kasım 2015 seçimleri sonrasında hibe/kredi destekleri 50 bin TL/100 bin TL olarak düzenlenmiş ve kadın girişimcilere pozitif ayrımcılık oranı finansal desteklerde 20’ye çıkarılarak kadın girişimciler iş kurma faaliyetlerinin tüm aşamalarında desteklenmiştir. Bu bağlamda 2007 bildirgesindeki tek kategori içerisinde yer alan “İş Kurma Faaliyetlerinin Tüm Aşamalarında Destek” ve “Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması” kodları bu vaatlerin oluşumunda etkili olmuştur.

Aynı kategori içerisinde yer alan “2023 Hedefi: Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %35’e Yükseltilmesi” kodu ile uzun vadeli strateji doğrultusunda bir hedef belirlendiği ve bu oranın 2011 yılındaki %30,39 seviyesinden önce 2015 yılındaki %31,5 seviyesine yükseltildiği sonrasında 2018 yılındaki %34,2 seviyesinde gerçekleşmesiyle hedefe yakınsandığı görülür.

“Kayıtlı Kadın Çalışana Çocuk Bakımı ve Eğitim Teşviki” koduyla kategori içerisinde bulunan ve bildirge içerisinde örtük bir anlatıyla yer alan seçim vaadine yönelik çalışmalar incelendiğinde 193 sayılı Kanunda öncelikle 2016 yılında 6745 sayılı Kanunla, sonrasında 2018 yılında 7103 sayılı Kanun ile düzenlemeler yapılmıştır. İlk düzenlemeyle yeni açılacak özel sektör kreşlerine beş vergi dönemi vergi muafiyeti getirilerek özel sektörde kreş açımı teşvik edilmiştir. Kayıtlı kadın çalışanın işgücü piyasalarından ayrılmasını önlemek amacıyla yapılan ikinci düzenlemeyle kadın çalışanın çocuğu için kreş masrafları işveren tarafından ödeniyorsa, bu ödemeye öncelikle %15 vergi muafiyeti getirilmiş sonrasında 11674 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla bu oran %50’ye yükseltilmiştir. Bu vaade dair her iki çalışma da bir sonraki seçim dönemi sonrasında yürütülmüştür.

“İşveren Teşviki” adlı ikinci kategoriyle ücretli kadın istihdamı ve genç kadın istihdamına yönelik aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde sosyal sigorta prim teşvikiyle işveren teşvikleri uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda kategori içerisinde yer alan “İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-48 Ay Arası”, “İşveren Sigorta Primi Teşviki” ve “İŞKUR’a Kayıtlılığın Teşviki: Ek 6 Ay Prim Teşviki” kodlarıyla yer alan vaat, seçim dönemi içerisinde TBMM tarafından çıkarılan 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun düzenlemesinin uygulanması yönüyle ele alınarak bu teşvikin uygulama süresi 2015 yılı sonuna kadar devam ettirilmiş ve vaat seçim dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Kategori içerisinde yer alan “Sosyal Güvenlik Primi Teşviki: Genç Kadın İstihdamının Desteklenmesi” kodu kullanılan seçim vaadi de yine bu bağlamda seçim dönemi içerisinde gerçekleştirilmekle birlikte bu yönde farklı düzenlemelerle bir sonraki seçim dönemi sonrasında da çalışmaların yürütüldüğü görülmüştür. Öncelikle 193 sayılı Kanun üzerinde 2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile düzenlemeye gidilmiş, sonrasında 2018 yılında 5510 sayılı Kanun üzerinde bu düzenleme esas alınarak 7143 sayılı Kanun ile genç girişimcilere yönelik bir yıl süreyle sosyal sigorta primi ödemesinin Hazine tarafından ödenmesi doğrultusunda teşvik gerçekleştirilmiştir. GİB üzerinden bu konu incelenmeye devam edildiğinde genç girişimci teşviklerinin ticari, zirai ve mesleki faaliyetler doğrultusunda 10/2/2016 tarihinden başlamak üzere üç yıllık vergi dönemi süresince toplamda yıllık gelirin 75.000 TL’sine vergi istisnasıyla gerçekleştirildiği görülür. Bununla birlikte 2018 yılında 7103 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun düzenlemesiyle 18 yaş üzeri istihdam edilen kadın çalışanların 18 ay süreyle işveren sigorta prim ödemelerine yönelik teşvik getirilmiştir.

2007 Bildirgesinde Yer Alan Vaatlerin 2011 Bildirgesine Etkilerinin Değerlendirilmesi

2007 bildirgesinde “Kadın Girişimcilik Programı” kategorisini oluşturan “İş Kurma Faaliyetlerinin Tüm Aşamalarında Destek” ve “Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması” kodları 2011 bildirgesinde “Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi” ve “Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek” kodlarının kullanıldığı seçim vaatlerini içeren “Kadın” ve “Mikroekonomi, Girişimcilik ve Sanayi Politikaları” başlıklarının içeriğine etki ederek yeni vaatlerin oluşumuna sebebiyet vermiştir.

2011 Bildirgesinde Yer Alan Kodların Tüm Seçimler Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

Şekil 13 üzerinden kodlara dair tüm seçimler içerisindeki örüntü incelendiğindeyse, “İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-48 Ay Arası” kodu 2011 bildirgesindeki beş ayrı metin üzerinde kullanılarak “İŞKUR’a Kayıtlılığın Teşviki: Ek 6 Ay Prim Teşviki” ile doğrudan iki yönlü etkileşim halindeyken, “İşveren Sigorta Primi Teşviki” tek yönlü olarak “İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-48 Ay Arası” kodu üzerinde yoğun ve doğrudan etkilidir. Tüm kodlar tarafından beş farklı kümelenmeden birini oluşturan bu kodların yer aldığı mavi renkli küme tüm seçimler üzerinde en fazla vurguya sahip seçim vaatlerini oluşturmaktadır. Bu kümelenmelerin dışında kalan “Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek” kodu ise 2011 bildirgesinde iki farklı metin üzerinde kullanılmıştır. İlgili kodun tek başına yeşil renkli kümelenmeyi oluşturan kodlarla eşdeğer biçimde tüm seçimler içerisindeki vurguya sahip olduğu görülmektedir.

2015 Bildirgesinde Yer Alan Vaatlerin Kodlar ve Kategorilere Dair Değerlendirilmesi

2015 yılında yayımlanan seçim bildirgesi incelendiğinde genel olarak 2011 yılında belirlenen 2023 vizyonu çerçevesinde istihdam politikalarının uygulanmasının devam edilmesine yönelik seçim vaatlerine yer verildiği görülür. Bu doğrultuda dört kategori içerisinde vaatler kodlanarak gruplandırılmıştır. İlk kategori olan “Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi” önceki bildirmede yer alan “Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi” kategorisiyle eşdeğer vurguya sahiptir. “Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri” kategorisi bu kategorilerden daha fazla vurguya sahip olmakla birlikte “Ücretli Kadın İşgücünün Korunması” kategorisinden daha az vurgulanmıştır. Tüm bildirimler içerisinde en fazla vurguya sahip olan bir diğer kategoriye bu bildirmedeki “Kadınların İşgücü Piyasalarına Girişlerinin Kolaylaştırılması” dır.

İlk kategori içerisinde “Sosyal Güvenceye Erişimin Kolaylaştırılması” ve “Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi” kodları kullanılan seçim vaatleri incelendiğinde, 5510 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanun ile 2011 yılında düzenlenmesiyle tarım ve orman işçilerine isteğe bağlı sigortalılık hakkı tanınmıştır. Aynı kanunun 6552 sayılı Kanun ile 2014 yılında düzenlenmesiyle ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına dair hukuk düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi sonrası 1 Kasım 2015 sonrasında bu kanun maddeleri doğrultusunda bir değişikliğe gidilmemesi sebebiyle bu vaatlerin hayata geçirilmediği görülür. “Eğitim ve Danışmanlık Desteği” ve “Finansman Desteği” kodları kullanılan seçim vaatleri doğrultusunda; SIDA, ILO ve İŞKUR koordinasyonunda 2013 yılında başlatılan ve 2016 yılında bitirilmesi öngörülen Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler:

Türkiye’de İnsana Yakısr İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesinin bitiş tarihi 2018’in ilk çeyreği olarak revize edildiği ve bu proje kapsamında 2017 yılında eğitim, mikro kredi, iş arama becerileri ve danışmanlık eğitimleri verildiği; KOSGEB Yeni Girişimci Desteği ile kadın girişimcilere uygulanan pozitif ayrımcılık doğrultusunda ek %10 finansman desteğinin 15/12/2015 tarihindeki 13187 sayılı OLUR kararıyla %20’ ye çıkarıldığı; İŞKUR’un 2016-2017 yıllarında düzenlendiği 6.411 adet girişimcilik programıyla KOSGEB desteğinin kullandırılmasına yönelik çalışmaların yürütüldüğü ve seçim tarihinden önce yürürlükte olan KGF ile kadın girişimcilere yönelik Hazine desteğinin 31/10/2016 tarihine kadar devam ettirilmesiyle bu vaatlerin seçim dönemi içerisinde gerçekleştirildiği görülür. “Kadın Girişimcilik Programı ve Uygulamaları” kodu kullanılan vaat doğrultusunda 2014 yılında başlatılan Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği adlı programın uygulanmaya devam ettiği ve önceki bildirmede yer alıp seçim dönemi sonrasında gerçekleştirilen 193 sayılı Kanun düzenlemesiyle girişimcilere yönelik sosyal güvenlik primi teşviki desteği düzenlemesinin seçim döneminde gerçekleştirildiği görülür.

2015 bildirgesinde öncekilerden farklı olarak Türkiye’deki nüfus yapısının yaşlanma eğiliminde olması ve doğurganlık oranlarındaki azalış yönündeki eğilim üzerine AKP’nin nüfus politikalarında değişikliğe gittiği ve bu bağlamda çocuk sayısının arttırılmasının teşvik edildiği görülmüştür. Bu durumun kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerinin giderilmesi amacıyla ikinci kategori içerisinde yer alan “Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi” ve “Kaliteli ve Hesaplı Kreş İmkanlarının Yaygınlaştırılması” kodlarının ayrı ayrı ve bir arada kullanıldığı seçim vaatleri incelendiğinde öncelikle 64. Hükümet Programında 5393 sayılı Kanun üzerinde 21/12/2015-21/6/2016 tarihleri arasında değişiklik yapılması öngörüldüğü ancak kanun üzerinde seçim sonrası bir düzenlemeye gidilmemesi sebebiyle Türkiye’deki tüm belediyelere bu yönde bir yasal zorunluluk getirilmediği; vaatlerde yer alan yerel yönetimin bu konudaki katkısının arttırılması ve kamu altyapılarının bu yönde etkin kullanımı ifadeleri sebebiyle 2014 ve 2019 yıllarındaki mahalli idareler seçim sonuçları karşılaştırılmasında siyasi yönden değişim yaşanmadığı belirlenen il ve ilçe belediyelerinden yasal bilgi talep edilmiş ancak geri dönüş alınamaması ve 5393 sayılı Kanun üzerinde değişikliğe gidilmemesi nedenleriyle bu bağlamda vaadin kamu destekleri ve yerel yönetim katkılarının arttırılması yoluyla gerçekleştirilmediği görülmüştür. Aynı vaat üzerindeki özel sektörün bu alandaki katkısının arttırılması ifadesi yönünderse önceki bildirmede yer alıp seçim

dönemi sonrasında 193 sayılı Kanun üzerindeki 2016 yılında yapılan düzenlemeyle bu vaadin seçim döneminde bu yönde gerçekleştirildiği görülmüştür. “Evde Çocuk Bakım Hizmetleriyle Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi”, “Çocuk Oyun Odaları Yapımıyla Meslek Kurslarına Katılımın Arttırılması” kodu kullanılan seçim vaatlerine dair yürütülen çalışmalar sırasıyla ilk kod için SGK ve İŞKUR tarafından yürütülen Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ve Kadınlara Yönelik Çocuk Bakım Desteği Uygulaması faaliyetleriyle; ikinci kod için İŞKUR Genel Müdürlüğü’nden alınan yanıt doğrultusunda çocuk oyun odaları yapımının MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü aracılığıyla gerçekleştirilen mesleki eğitim kursları için hayata geçirildiği belirlenmiş ve bununla beraber İŞKUR tarafından bu kapsamda hizmet alım bedeli, eğitici ücreti, temin gideri ve 400 TL’ye kadar bakım desteği uygulamalarıyla bu vaatlerin seçim dönemi içerisinde gerçekleştirildiği belirlenmiştir. “Çalışma Hakları Düzenlemesi: Yarı-zamanlı Tam Ücretli/Kısmi Ücretli” ve “Ücretsiz İzinde Geçen Sürelerin Memuriyet Kıdeminde Değerlendirilmesi” kodları kullanılan seçim vaatlerinin 657 ve 4857 sayılı Kanunların 2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile düzenlemesiyle seçim dönemi içerisinde gerçekleştirildiği görülmüştür.

Üçüncü kategori içerisinde yer alan “Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi” ve “Uygulamadaki Teşviklerin Yeniden Değerlendirilmesi” kodları kullanılan seçim vaatleri doğrultusunda 4447 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla düzenlenmesi yoluyla ücretli kadın istihdamına yönelik işveren teşviklerinin süresi 8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 31/12/2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Bununla birlikte ikinci kodun kullanıldığı vaat doğrultusunda UİS eylem planları kapsamında sorumlu kuruluşun ÇSGB olarak belirlendiği ve çeşitli kurumlarla iş birliğinin ön görüldüğü tedbirlere yönelik çalışmalara dönük hedefler belirlenerek vaatler seçim dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. “Kısmi Zamanlı Çalışma”, “Staj”, “Yeni İşler” ve “İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Düzenleme: Esnek Çalışma Biçimleri” kodları kullanılan seçim vaatleri doğrultusunda yine seçim dönemi içerisinde; 4857 sayılı Kanun üzerinde 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile düzenleme yapılarak özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması ve uzaktan çalışma/çağrı üzerine çalışma biçimlerine yönelik düzenlemelerin gerçekleştirilmesiyle 5510 sayılı Kanun üzerinde 6745 sayılı Kanun ile çağrı üzerine çalışanlara yönelik sosyal güvenlik primi ödemelerine yönelik düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ve yukarıda ele alınan 657 ve 4857 sayılı Kanun üzerinde gerçekleştirilen düzenlemeler gerçekleştirilerek seçim vaatleri hayata geçirilmiştir.

Dördüncü kategori içerisinde yer alan “Kayıtdışı İstihdam Tarım Dışı Sektörde %15’e Düşecek”, “İstihdam Oranı %50’ye Yükelecek”, İşsizlik Oranı %5 Düşecek” ve “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı %38’e Yükelecek” kodları kullanılan seçim vaatleri bu bağlamda 2018 verilerinin sırasıyla; %22,8, %44,5, %14,7 ve %34,2 olarak gerçekleşmesi nedeniyle 2023 hedeflerinden uzak olarak değerlendirilmiştir. “Farklı Alanlara Yönelik Programların Sürekli Hale Getirilmesi” ve “Özel Gruplar İçin Yapılan Proje/Politikalara Katılımın Arttırılması” kodları kullanılan seçim vaatleri için UİS kapsamında 2014-2016 ve 2017-2019 eylem planlarında faaliyet süresi sürekli olarak tanımlanan tedbirler ve çeşitli kurumlarla iş birliğini öngören çalışmalara dair hedeflerin belirlenmesi nedeniyle vaatlerin seçim dönemi içerisinde gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır.

2011 Bildirgesinde Yer Alan Vaatlerin 2015 Bildirgesine Etkilerinin Değerlendirilmesi

Yoğun, örtük ve katmanlı anlatıyla 2011 bildirgesinde “Kayıtlı Kadın Çalışana Çocuk Bakımı ve Eğitim Teşviki” kodu kullanılan seçim vaadi 2015 bildirgesinde: Sosyal Güvenlik başlığı içerisindeki “Evde Çocuk Bakım Hizmetleriyle Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi”, Kadın ve İstihdam başlıklarındaki “Çocuk Oyun Odaları Yapımıyla Meslek Kurslarına Katılımın Arttırılması” ve “Kaliteli ve Hesaplı Kreş İmkanlarının Yaygınlaştırılması” ile Aile, Çocuk, Dinamik Nüfus ve İstihdam başlıkları içerisinde yer alan “Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi” kodları kullanılan seçim vaatlerinin oluşumuna sebebiyet vermiştir.

“Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi” ve “Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek” kodu kullanılan seçim vaadiyse Kadın başlığı içerisindeki “Finansman Desteği” ve “Eğitim ve Danışmanlık Desteği” ile İstihdam başlığındaki “Kadın Girişimcilik Programı ve Uygulamaları” kodu kullanılan seçim vaadinin oluşmasına sebep olmuştur.

İşveren Teşviki kategorisi içerisinde yer alan tüm kodlar ise 2015 bildirgesinde Kadın ve İstihdam başlıklarında “Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi”, İstihdam başlığı içerisinde “Uygulamadaki Teşviklerin Yeniden Değerlendirilmesi” kodları kullanılan seçim vaatlerinin oluşturulmasına etki etmiştir. “2023 Hedefi: Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %35’e Yükseltilmesi” kodu kullanılan seçim vaadi bildirgede İstihdam başlığında yer alan “Kayıtdışı İstihdam Tarım Dışı Sektörlerde %15’e Düşecek”, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı %38’e Yükelecek”, “İstihdam Oranı %50’ye

Yükselecek” ve “İşsizlik Oranı %5’e Düşecek” kodlarının kullanıldığı 2023 hedeflerini bir bütün olarak içeren seçim vaadinin oluşmasında etkilidir.

2015 Bildirgesinde Yer Alan Kodların Tüm Seçimler Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

Şekil 13 üzerinden 2015 bildirgesinde yer alan kodların tüm seçimlere etkisi incelendiğinde beş kümelenmeden birini oluşturan yeşil renkte gösterilen gruplandırma içerisindeki “Ücretli Kadın İşgücünün Korunması” kodu, “Ücretsiz İzinde Geçen Sürelerin Memuriyet Kıdeminde Değerlendirilmesi”, “Çalışma Hakları Düzenlemesi: Yarı-zamanlı Tam Ücretli/Kısmi Ücretli”, “Oyun Odaları Yapımıyla Meslek Kurslarına Katılımın Arttırılması” ve “Evde Çocuk Bakım Hizmetleriyle Kayıt Kadın İstihdamının Desteklenmesi” kodlarıyla doğrudan iki yönlü etkileşim halindeyken bu kod “Kaliteli ve Hesaplı Kreş İmkanlarının Yaygınlaştırılması” kodu ile doğrudan iki yönlü etkileşim halinde olan ve bildirmede iki farklı metin üzerinde kullanılan “Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi” kodları üzerinde etkili olmuş, “Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi” koduysa bu örüntü dahilinde tüm bildirmeler içerisinde önceki bildirmede yer alan “Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek” koduyla eşdeğer bir biçimde vurguya ve ağırlığa sahiptir.

Mor renkli gruplandırılma içerisinde kümelenen “Yeni İşler”, “Staj”, “Ev İçi Emeğin İstihdama Yönlendirilmesi” ve “Kısmi Zamanlı Çalışma” kodları bildirmede içerisinde iki farklı metinde kullanılan “Kadınların Ücretli İşgücü Piyasalarına Girişlerinin Kolaylaştırılması” kodu üzerinde iki yönlü ve doğrudan ayrı ayrı etki etmiş, bu örüntüyle ilgili kümelenmenin oluşturulduğu bu kod bildirmede iki farklı metinde kodlanan “Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi” koduyla eşdeğer bir vurguya sahip olarak tüm seçimler içerisindeki ağırlığı birbirine eşittir.

Sarı renkli kümelenme içerisinde yer alan iki kod bildirmede iki farklı metin üzerinden ayrı ayrı kodlanmıştır ve birbirileri arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Bu kümelenme içerisinde yer alan kodların tüm seçimlere etkisi eşit ve düşük seviyede olmak üzere kodlar özelindedir.

Turuncu renkli kümelenme içerisindeki örüntü incelendiğinde, aynı metin üzerinde kullanılan “Kayıtdışı İstihdam Tarım Dışı Sektörlerde %15’e Düşecek”, Kadınların İşgücüne Katılım Oranı %38’e Yükslecek” ve bu kodlar ile birlikte “İstihdam Oranı %50’ye Yükslecek”, “İşsizlik Oranı %5’e Düşecek” kodları doğrudan bildirmede aynı

metinde kullanılan “Ulusal İstihdam Stratejisi 2023 Hedefleri” kodu üzerinde ayrı ayrı ve iki yönlü etkileşime sahipken, tüm seçimlere “Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi”, “Farklı Alanlara Yönelik Politikaların Sürekli Hale Getirilmesi” ve “Özel Gruplar İçin Yapılan Proje/Politikalara Katılımın Arttırılması” kodlarıyla eş değer bir vurguya sahip olan ve örüntüdeki etkileşim içerisinde ön plana çıkan “Ulusal İstihdam Stratejisi 2023 Hedefleri” koduyla bu kodu etkileyen “Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %38’e Yükseltilmesi” ile “Kayıtdışı İstihdamın Tarım Dışı Sektörlerde %15’e Düşecek” kodları eşit derecede etki etmiştir.

Araştırma Sorusunun Yanıtlandırılması ve Kadın İstihdamında Yaşanan Değişimin İncelenmesi

İlk seçim bildirgesinde kadın istihdamı kadın işgücü biçimlerinden hane içerisinde gerçekleştirilen işgücü özelinde kadınların sosyal güvenceye erişimi ve bu emek türünün yeni istihdam alanlarına yönlendirilmesiyle birlikte, kırsal ölçekte kadınların AİPP kapsamındaki beceri kursları aracılığıyla beşerî sermayelerinin arttırılması yönleriyle ele alınmış bu doğrultuda yasal mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilmiştir. Sonraki bildirmede ev içi üretim biçimleri üzerinden ele alınan kadın emeğinin AİPP kapsamında girişimcilik faaliyetlerinin yürütülmesiyle yeniden dönüştürülerek kadın işgücü biçimlerinden girişimcilik ön plana çıkarılmıştır. Bu yönde İŞKUR ve diğer kurumlar ortaklığında çalışmalar yürütülerek vaatler gerçekleştirilmiştir. 2011 yılına gelindiğinde AKP, önceki istihdam politikaları temelinde 2023 hedeflerini içeren uzun vadeli bir istihdam stratejisi belirlemiştir. Kadın emeği biçimlerinden ücretli işgücünün AİPP kapsamında yer alan işveren teşvikleriyle işgücü piyasalarına yönlendirilmesi bağlamında genç kadın istihdamı da ele alınmış ve aynı şekilde işgücü piyasalarından çocuk bakımı sorumluluğu nedeniyle kadın işgücünün yaşayacağı olumsuzlukları önlemek ve sosyal güvenlik sorunlarının çözümü bağlamında vaatler verilmiştir. Bununla birlikte önceki bildirmede ele alınan girişimci kadın işgücü finansal desteklerle birlikte AİPP kapsamındaki uygulamalar aracılığıyla desteklenmiştir. Bu doğrultuda uygulamada olan işveren sigorta prim teşviklerinin uygulanmaya devam edildiği, kanun düzenlemeleriyle özel sektöre yönelik kreş teşviklerinin getirildiği, İŞKUR, KOSGEB, diğer kurum ve kuruluşlar aracılığıyla kadın girişimciliğin ve ücretli kadın işgücünün her yönden desteklendiği görülür. Aynı zamanda UİS kapsamında kadınların işgücüne katılım oranları bir hedef olarak belirlenmiş ve 2011 yılında belirlenen bu hedefe 2018 yılı itibarıyla yaklaşmıştır.

2015 yılında gelindiğinde belirlenen istihdam stratejisi kapsamında kadın istihdamı daha geniş bir ölçekte ele alınmıştır. Hane içerisinde gerçekleştirilen işgücü bağlamında sosyal güvenlik sorunlarının çözümü ve kayıtlılık tabanının genişletilmesi ile kadın girişimciliğinin ihtiyaç duyulan tüm yönlerden desteklenmesi bağlamında kadın istihdamına yönelik genel bir çerçeve çizilmiştir. Bu doğrultuda sosyal güvenceye dair yürürlükte olan yasalar üzerinde bir değişiklik yapılmaması üzerine bu vaatlerin gerçekleştirilmediği görülür. Bununla beraber kadın girişimciliğine yönelik vaatler hayata geçirilmiştir.

Yerel yönetimlere kreş açma zorunluluğu getirilmesi, mevcut kamu altyapı imkanlarının artırılması ve özel sektör teşvikleriyle belirlenen nüfus politikaları kapsamında kadın istihdamının çocuk bakımı sorunu nedeniyle olumsuz yönde etkilenmemesi bağlamında bu yöndeki hizmetlerinin erişilebilir ve uygun fiyatlı olması hedeflenmiş ancak bu doğrultuda sadece özel sektör kreş açımına yönelik teşvikler için yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bununla birlikte çocuk bakımı nedeniyle; ücretsiz izin sürelerinin devlet personeli kadınların kıdem ilerlemelerine engel teşkil etmemesi, çalışma hayatına yönelik zaman-ücretler ilişkisi yönünde düzenlemeler ve meslek kursları ile kadınların beşerî sermayesinin mesleki eğitimler ile artırılması bağlamında ücretli kadın işgücünün korunmasına dönük vaatlerin yerine getirildiği görülür.

Kadınların ücretli işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılması amacıyla verilen vaatlerinse tümü yasal düzenlemeler ile hayata geçirilmiştir. UİS kapsamında kadın istihdamına yönelik programların sürekli hale getirilmesi ve bu programlara katılımın artırılması ÇSGB koordinasyonunda diğer kurumlarla alınacak tedbirlerin belirlenmesiyle hayata geçilirmiş, bir önceki bildirgedeki kadınların işgücüne katılım oranı hedefi daha da artırılarak UİS kapsamındaki dört hedefle birlikte ilişkilendirilmiş ancak 2018 yılı itibarıyla bu hedeflerden uzak bir performans sergilenmiştir.

Sonuç olarak AKP, her seçim döneminde kadın istihdamına yönelik seçim vaatlerinin kapsamını genişleterek 2015 seçim bildirgesinde önceki bildirgeleri kapsar halde kadın istihdamına yönelik politikalarını belirlemiştir. 16 yıllık bu süreç içerisinde kodlama kullanılan 2002 bildirgesindeki dört vaadin, 2007 bildirgesindeki üç vaadin, 2011 bildirgesindeki yedi vaadin gerçekleştirildiği ve birinin belirlenen hedefe yaklaşıldığı, 2015 bildirgesindeki 20 vaat içerisinde 14'ünün gerçekleştirildiği, 5'nin gerçekleştirilmediği ve bir vaadinse belirlenen hedefe uzak olduğu EK-8'de yer alan

tabloda görülmektedir. Bu bağlamda ve yukarıda yer alan bilgiler doğrultusunda araştırma sorusu yanıtlanmıştır.

Kadın istihdamının yapısındaki değişim 2002-2018 yılları arasında değerlendirildiğinde, toplamda yaklaşık üç milyon kişi artış ile yüzdesel ölçekte %24,6 seviyesinden %29,4 seviyesine çıkmıştır.

- Faaliyet kolları içerisinde kadın istihdamı incelendiğinde tarım içerisindeki %60'lık pay %26'ya gerilemiş, sanayi ve hizmetler sektörleri içerisindeyse sırasıyla; %13'den %15'e, %26'dan %57'e artış gerçekleşmekle birlikte inşaat sektörü içerisinde ciddi bir artış yaşanmadığı görülür.
- Medeni durum ölçeğinde TÜİK' in 2013 yılı sonrasında bu yönde veri paylaşmaması nedeniyle bu bağlamdaki inceleme 11 yıllık bir süreci içermektedir. Hiç evlenmeyen kadınların istihdam oranlarında bir değişim yaşanmazken (%30,2), evli kadınlarda istihdam oranı %25,1'den %28'e yükselmiştir. Eşi ölen kadınlardaysa %11,7'den %8,5'e düşüş yaşanmakla birlikte en yüksek kadın istihdam oranı artışı boşanan kadınlarda olmuş ve %31,4 seviyesinden %41,3 seviyesine artış yönünde gerçekleşmiştir.
- Meslek grupları içerisindeki tarım çalışanları ve sanatkârlar dışındaki tüm gruplarda artış yaşanmıştır. Tarım çalışanlarının oranı %53,62'den 16,98'e, sanatkârlarda 6,82'den 5,42'ye düşmüştür. En fazla artış ise hizmet ve satış elemanı kadın istihdamında %5,58 seviyesinden %21,08 artış yönünde gerçekleşmiştir. Bunu; %7,2 seviyesinden %15,9 seviyesine yükselen profesyonel meslek grupları, %10,71'ten %20,07'ye yükselen nitelik gerektirmeyen işler ve %6,94 seviyesinden %9,6 seviyesine yükselen büro hizmetlerinde çalışanlar izlemektedir.
- İşteki durum üzerinden kadın istihdamı incelendiğinde ücretli ya da maaşlı çalışan kadınlar %36,9 seviyesinden %65,34'e yükselmiştir. Ücretsiz aile işçilerinin oranıysa %49,55'ten %23,7'ye gerilemiştir. İşveren kadınlarda %0,99 seviyesinden %1,24 seviyesine az bir seviyede artış yaşanırken girişimcileri ifade eden kendi hesabına çalışan grubunda %12,46'dan %9,7'ye düşüş yaşanmıştır.
- Yaş gruplarına göre kadın istihdamı incelendiğinde en yüksek artışın 40-44 yaş aralığında %28,4'ten %42,5'e yükselmesiyle yaşandığı görülür. Bunu; 35-39 yaş aralığında %29,2'den %42,4'e, 25-29 yaş aralığında %28,6'dan %39'a, 30-34 yaş aralığında %29,5'ten %39,6'ya artış izlemektedir. 2002 yılında 20-49 yaş

aralığındaki her yaş grubunda kadın istihdam oranları dengeli bir şekilde tek düzeyde ilerlerken (yaklaşık %28 seviyesinde) 2018 yılında 25-35 yaşları ve 35-45 yaşları arasında iki ayrı düzeyde birbirine yakın oranlarda seyretmektedir (yaklaşık %39 ve %42) 2002 yılında istihdam oranlarındaki büyük ölçekteki düşüşler 60-64 yaş ve sonrasında yaşanmaktayken (%22,5'tan %11,5'e) 2018 yılında bu yaş grubu 45-49'a gerilemiştir (%38,9'dan %29,5'e). 15-19 yaş grubundaki istihdam oranı %19,6'dan %14,2'ye gerilemiş, 20-24 yaş aralığındaysa %28,2'den %33'e yükselmiştir.

- Eğitim durumuna göre kadın istihdamının yapısı incelendiğinde en çok artışın ilköğretim düzeyinde yaşandığı görülür (%9,7'den %28,3'e). Bu oranları sonrasında sırayla genel lise mezunları (%21,7'den %27,7'ye yükseliş), lise dengi meslek okullarından ve ortaokul ya da dengi mesleki okullardan mezun olanlar izlerken (sırasıyla %29,7'den 33,8'e ve %14,9'dan %19'a yükseliş yönünde) en az artış ilköğretim düzeyinde gerçekleşmiştir (%25,2'den %28,5'e). Okuma yazma bilmeyenler ve diplomasız kadınlarda kadın istihdam oranları azalırken (sırasıyla %23,8'den %15,5'e ve %21,7'den %19,1'e düşüş) en az azalış yönündeki fark yüksekokul ya da fakülte mezunu kadınlardaki istihdam oranının %60,9'dan %59,4'e gerilemesiyle yaşanmıştır.
- Kayıtdışı kadın istihdamındaki değişim incelendiğinde 2002 yılında toplam yaklaşık altı milyon istihdam edilen kadın içerisindeki kayıt dışılık oranı %72,5 seviyesindedir (yaklaşık dört buçuk milyon kişi), 2018 yılında bu oranın yaklaşık dokuz milyon kişi içerisinde %42,14'e gerilediği görülür (yaklaşık üç milyon sekiz yüz bin kişi).
- Kadınların işgücüne dahil olamama sebepleri incelendiğinde mevsimlik çalışanlar (%2,53'ten %0,42'ye) ve ev işleriyle meşgul olanlarda düşüş yaşanırken (%69,95'ten %55,16'ya) diğer tüm düzeylerde artış yaşanarak toplam işgücüne dahil olmayan kadın nüfusu yaklaşık on yedi buçuk milyon kişiden yaklaşık yirmi milyon üç yüz bin seviyesine yükselmiştir. Bu yükseliş iş aramayıp çalışmaya hazır olanlarda %2,8'den %6,65'e, eğitimine devam ettiği çalışamayanlarda %7,21'den %11,7'ye, emeklilerde %3,09'dan %5,78'e, yaşlı ya da hasta olması sebebiyle çalışamaz durumda olanlarda %8,62'den %12,99'a ve diğer sebebini belirtenlerdeyse %6,48'den %7,30'a yükselmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı %29,4 seviyesinden %34,2 seviyesine yükselmiştir.

SONUÇ

Çalışmanın birinci bölümünde seçimlerle ilgili kavramlar, seçimlerin türleri, uygulanan stratejiler, seçim süreçleri ve Türkiye'deki seçimlerin tarihsel gelişimiyle birlikte 2000 yılından sonraki seçim sonuçları her bölüm içerisinde tarihsel ve teorik bağlamda ele alınarak incelenmiştir. 3 Kasım 2002 tarihli milletvekili genel seçimlerinden itibaren Türkiye, parlamenter demokrasi sistemi içerisinde 7 Haziran 2015 seçimlerine kadar aralıksız, bu seçim tarihinden 1 Kasım 2015 tarihine kadar olan kısa zaman diliminde Türkiye tarihinde ilk defa olmak üzere seçim hükümetiyle, 1 Kasım 2015 seçimleri sonrasındaki süreçte gerçekleşen 16 Nisan 2017 halkoylamasıyla parlamenter sistemin terk edilmesi sonrasında yeni sistem ile gerçekleştirilen ilk seçim olan 24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem milletvekili genel seçimlerine kadar Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından kurulan tek parti hükümetlerince yönetilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde Kadın İstihdamı başlığı altında genel olarak istihdamın yapısı ve uygulanan istihdam politikalarının çeşitliliği, kadın istihdamının tarihsel sürecinin Sanayi Devrimi ayraçında öncesi ve sonrası olmak üzere incelenmesi, ikili rol, beşeri sermaye, işgücü piyasası, Marksist ve feminist yaklaşımlar bağlamında kadın istihdamına yönelik iktisadi bakışın ele alınması, kadın emeği; bakım hizmetleri ve aile işletmeleriyle geçimlik üretimde ortaya konulan emek detayında hane içerisinde meydana getirilen, ücretli ve girişimcilik faaliyetleriyle ortaya konulan işgücü detaylarıyla bir bütün olarak ele alındıktan sonra kadınların istihdama katılımlarında yaşadıkları sorunların her biri iş ve aile hayatı başlıkları içerisinde incelenmiştir. Türkiye'deki kadın istihdamı, OECD ülkeleri ile Avrupa Birliği'ne üye ülkeler, aday ülkeler, Avrupa Ekonomik Alanı ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği ülkeleriyle karşılaştırılarak küresel ölçekte bu konudaki Türkiye'nin mevcut konumu 2018-2019 yılları itibarıyla ortaya konmuştur. Avrupa ülkeleri içerisinde son sırada yer alan Türkiye, OECD ülkeleri içerisindeki sıralamada en düşük kadın istihdam oranının olduğu Hindistan'dan önce gelmektedir. Bu inceleme sonrası Türkiye'deki istihdamın genel yapısı kurumsal olmayan nüfus, çalışma çağındaki nüfus ve genç nüfus ayrımında ele alınarak Türkiye'deki kadın istihdamı tarihsel süreçle beraber 15 yaş ve üzerindeki kadınlar için; eğitim durumu, yaş grubu, faaliyet kolları, medeni durum, meslek grupları, işteki durum, kayıt dışılık ve işgücüne dahil olamama nedenleri özelinde 2000-2018 yılları kapsamında incelenmiştir. Türkiye'nin taraf olduğu kadın istihdamına yönelik uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği ilerleme raporlarındaki kadın istihdamına ilişkin

Türkiye'nin görüntüsünün ele alınması sonrasında uygulanmakta olan hukuki ve diğer mevzuatlarla bu bağlamda kurumlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla birlikte Türkiye'de kadın istihdamının seçim dönemleri üzerinden incelenmesi, sorunların belirlenmesi ve çözüm önerileri sunulmasıyla bölüm tamamlanmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde Adalet ve Kalkınma Partisi'nin hazırladığı sırasıyla 3 Kasım 2002, 22 Temmuz 2007, 12 Haziran 2011 ve 1 Kasım 2015 seçimleri için seçmene sunulan “herşey Türkiye için!”, “Güven ve İstikrar İçin Durmak Yok Yola Devam”, Türkiye Hazır Hedef 2023” ve “Huzur ve İstikrarla Türkiye'nin Yol Haritası” isimli seçim bildirgeleri tek tek kadın işgücü biçimleri üzerinden kadın istihdamına yönelik seçim vaatleri içerik analizi yöntemiyle incelenmiş, bu bağlamda belirlenen araştırma sorusuna yanıt aranmıştır. Uygulanan yöntem ile kodlanan ve kategorize edilen seçim vaatleri için ulaşılan sonuç her bir bildirme için şu yöndedir:

- 3 Kasım 2002 seçimleri için yayımlanan bildirgede kadın istihdamı; yerel düzeyde, aktif işgücü programları kapsamında beceri kurslarının düzenlenmesiyle, ev içi üretim biçimleriyle, ücretsiz aile işçiliği ve sosyal güvenlik bağlamında ele alınmıştır. Bu bildirgede dört kod ve bu kodların ikişer gruplandırılmasıyla iki kategoride vaatler sınıflandırılmıştır.
- 22 Temmuz 2007 seçimleri için yayımlanan bildirgede kadın istihdamı; ev içi üretim biçimleri ve girişimcilik faaliyetleriyle ortaya konulan işgücü ilişkisinde kadın emeğinin işgücü piyasalarına yönlendirilmesi bağlamında aktif işgücü politikalarından girişimcilik uygulamalarının hayata geçirilmesi doğrultusunda ele alınmıştır. Bu bildirgede üç kod ve tek kategoriyle vaatler sınıflandırılmıştır.
- 12 Haziran 2011 seçimleri için yayımlanan bildirgede kadın istihdamı; ücretli işgücü ve genç kadın istihdamının işveren teşvikleriyle desteklenerek işgücü piyasalarına yönlendirilmesi doğrultusunda kodlama kullanılan dört kod ve bir kategori ile beraber girişimcilik faaliyetleriyle ortaya konulan işgücünün finansal yönden ve yeni bir programla desteklenmesi ile 2023 doğrultusunda işgücüne katılım oranı hedefinin belirlendiği ve ücretli-kayıtlı kadın işgücünün çocuk bakım hizmetleriyle korunması yönüyle ele alındığı toplamda dört kod ve bir kategori ile vaatler sınıflandırılmıştır.
- 1 Kasım 2015 seçimleri için yayımlanan bildirgede kadın istihdamı dört kategori içerisinde toplam yirmi üç kod ile vaatler sınıflandırılmıştır. Bu dönemde 2011 yılında belirlenen 2023 hedeflerinin Ulusal İstihdam Stratejisi'nin 2014 yılında

hayata geçirilmesi sonrası detaylandırılması ve nüfus politikalarında değişime gidilmesi sonucu çocuk bakım hizmetlerine ağırlık verilmesi sebebiyle önceki bildirgelere oranla kod ve kategorilerde nicel artış yaşanmış, geriye dönük tüm bildirgeleri kapsar bir şekilde partinin kadın istihdamı politikası şekillenmiştir. Bu doğrultuda finans, eğitim, danışmanlık ve kadın girişimcilik programlarıyla kadın emeği girişimcilik faaliyetleriyle ele alınmış, bununla beraber ev eksenli emek üretimiyle sosyal güvence doğrudan ilişkilendirilerek kadın emeği hane içi üretimle ortaya konulan emek özelinde ele alınarak belirlenen seçim vaatleriyle girişimcilik ve istihdama dair genel bir çerçeve çizilmesi bağlamında sınıflandırılmıştır. Çocuk bakım hizmetleri için yerel yönetimlere zorunluluk getirilmesi, mevcut kamu altyapılarının etkili kullanımı ve özel sektör destekleri öngörülmüş, çocuk oyun odalarının mekânsal yaratımıyla mesleki eğitim faaliyetlerine kadınların katılımının arttırılması ve beşeri sermayelerinin güçlendirilmesi, doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin kamu çalışanı kadınlar için memuriyet kıdemlerinde değerlendirilmesi ve çalışma hayatına dönük düzenlemeler ile çocuk bakımının yarattığı istihdam üzerindeki sorunların giderilmesi bağlamında ücretli kadın işgücünün korunmasının hedeflenmesi üzerine ayrı bir sınıflandırma yapılmıştır. Uygulamadaki işveren teşviklerinin yeniden ele alınımı ve sürekli hale getirilmesi ile yeni çalışma biçimleri doğrultusunda kadınların işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılmasının amaçlanması, Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında belirlenen dört hedeften birinin kadınların işgücüne katılım oranı olması ve belirlenen hedefin 2011 yılındakinden daha yukarıya çekilmesi ve kadın istihdamına yönelik programlara süreklilik kazandırılmasıyla bu programlara katılan kişi sayısının artışının 2023 yılı hedefleri bağlamında ele alınması ise diğer iki sınıflandırmayı oluşturmaktadır.

- Tüm seçim bildirgeleri içerisinde en çok ağırlık verilen seçim vaadi işveren sigorta primi teşvikleri aracılığıyla ücretli kadın istihdamının desteklenmesidir.
- 2015 bildirgesindeki kadınların işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılması amacıyla oluşturulan ve 2011 bildirgesinde işveren sigorta primi teşvikleriyle ücretli kadın istihdamının desteklenmesine yönelik vaatlerin bulunduğu kategoriler tüm bildirgeler içerisinde en fazla ağırlığa sahiptir. 2015 bildirgesinde bu sırayı takip eden diğer kategorilerse; ücretli kadın işgücünün korunması,

Ulusal İstihdam Stratejisi hedeflerinin belirlenmesi ve kadın girişimciliği ve kadın istihdamının genel çerçevesinin çizilmesi amacıyla oluşturulan vaatlerin meydana getirdiği kategorilerdir.

- Kadın girişimciliği ve kadın istihdamına dair genel çerçevenin çizilmesi bağlamında verilen seçim vaatlerinin oluşturduğu kategoriler 2011 ve 2015 bildirimlerinde eşit ağırlığa sahiptir.
- Vaatlerin sonuçlandırılması incelendiğinde varılan sonuç şu yönde olmuştur: On altı yıllık süreçte 2002, 2007 ve 2011 bildirimlerinde verilen seçim vaatleri gerçekleştirilmiş olup kadınların işgücüne katılım oranları için 2011 yılında belirlenen hedefe 2018 yılında yaklaşmıştır. 2015 bildirgesindeki 20 vaatten 14'ü hayata geçirilmiş, 5'i gerçekleştirilmemiş ve biri de belirlenen hedefe uzak olarak sonuçlandırılmıştır.

Gerçekleştirilen vaatlere yönelik çalışmalar şu yönde sonuçlandırılmıştır:

- Yönetmelik çıkarmak suretiyle beceri kurslarına yönelik kurum görev tanımının yapılması.
- Gelir Vergisi Kanundaki düzenlemeler ile gerçekleştirilenler; ürün satışından elde edilecek gelirlere vergi muafiyeti getirilmesi ve belirli kurumları ürünlerin satışı için mekân tahsis etmede yetkilendirilmesi, özel kreş ve gündüz bakımevlerine vergi muafiyeti desteği verilmesi, çocuk bakımına yönelik kayıtlı kadın istihdam eden işverenlerin yaptığı harcama tutarlarına belirli oranlarda vergi muafiyeti getirilmesi ve genç girişimcilere kazanç istisnası-üç yıllık vergi dönemi boyunca vergi muafiyeti hakkı tanınmasıdır.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki düzenlemeler ile gerçekleştirilenler; ev eksenli çalışanların sosyal güvenlik haklarının düzenlenmesi, Gelir Vergisindeki genç girişimcilere yönelik düzenlemeyle ilintili olarak ilk defa sigortalı sayılanların sigorta prim ödemelerinin Hazine tarafından karşılanması, esnek çalışma biçimleriyle ilintili olarak sigorta prim ödemeleriyle ilgili düzenlemelerdir.
- İşsizlik Sigortası Kanundaki düzenlemeler ile gerçekleştirilenler işveren sigorta primlerine yönelik teşvik düzenlemelerinin yapılmasıdır.
- İş Kanunu üzerinde yapılan düzenlemeler ile gerçekleştirilenler esnek çalışma biçimlerine yönelik düzenlemeler yapılmasıdır.

- İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunundaki düzenlemeler ile gerçekleştirilenler çalışma hayatı ve izinlere yönelik düzenlemeler yapılmasıdır.
- Ulusal kurum-kuruluşlar ve uluslararası kurum-kuruluşlar koordinasyonu ile gerçekleştirilenler; girişimcilik eğitimleri, mesleki eğitimler, finansman ve danışmanlık destekleri ile proje ve finansal desteklerle çocuk bakımına yönelik çalışmalar yürütülmesi ve kadın girişimcilerin Kredi Garanti Fonu aracılığıyla desteklenmeye devam edilmesidir.
- Bakanlar Kurulu Kararları ile gerçekleştirilenler; işverene yönelik Gelir Vergisi Kanunundaki muafiyet oranlarının yükseltilmesi ve İşsizlik Sigortası Kanunundaki işveren sigorta primi teşvik sürelerinin uzatılmasıdır.
- Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında gerçekleştirilenler ise eylem planları hazırlanması ve kurum-kuruluşlar koordinasyonunda belirlenen tedbirlerin alınmasıdır.

Gerçekleştirilmeyen ve hedefe uzak olarak tanımlanan vaatler ise şu şekilde gerekçelendirilerek sonuçlandırılmıştır:

- Ev eksenli çalışan kadınların (ve mevsimlik tarım işçisi kadınların) sosyal güvenceye erişiminin artırılması için verilen seçim vaadiyle ilgili sigortalık hallerinin düzenlendiği kanun maddesi üzerinde seçim tarihinden sonra bir düzenlemeye gidilmemesi sebebiyle bu vaat gerçekleştirilmedi olarak sonuçlandırılmıştır.
- 64. Hükümet Programı'nda belirtildiği üzere yerel yönetimlere kreş açma zorunluluğu getirilmesi için ilgili kanun maddesi üzerinde belirli tarihler arasında düzenlemeye yapılması öngörülmüş, bu tarihler arasında ve sonrasında kanun üzerinde değişikliğe gidilmemesi sebebiyle bu vaat gerçekleştirilmedi olarak sonuçlandırılmıştır.
- Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve hesaplı hale getirilmesinin yerel yönetimler ve kamu altyapılarının etkin kullanımı aracılığıyla gerçekleştirilmesinin öngörüldüğü seçim vaaadinin yukarıda yer alan yasa düzenlemesinin gerçekleştirilmeyişle büyük oranda hayata geçirilememiş olması ve seçili belediyelere bu yönde yapılan sorguya yanıt alınamaması üzerine bu bağlamda vaat gerçekleştirilmedi olarak sonuçlandırılmıştır.

- Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında belirlenen hedefler; kayıt dışı istihdamın %15'e indirilmesi (tarım dışı sektörlerde), istihdamın %50'ye yükseltilmesi, işsizliğin %5'e indirilmesi ve kadınların işgücüne katılım oranının %38'e çıkarılması yönündedir. 2018 yılında bu oranların sırasıyla %22,8, %44,5, %14,7 ve %34,2 olması nedeniyle bu seçim vaadi hedefe uzak olarak sonuçlandırılmıştır.

Uygulanan politikalar doğrultusunda on altı yıllık süreç sonunda kadın istihdamı yapısındaki değişim şu şekilde sonuçlandırılmıştır:

- Faaliyet kolları içerisinde kadın istihdamının tarım içerisindeki payı büyük oranda azalarak aynı doğrultuda hizmet sektöründe artış gerçekleşmiştir ve günümüzde kadınlar en çok bu sektörde istihdam edilmektedir. Sanayi ve inşaat sektörlerinde kısıtlı oranlarda artış yaşanmıştır.
- En yüksek kadın istihdamı artışı boşanan kadınlarda gerçekleşmiştir. Evli kadınların istihdam oranında kısıtlı ölçüde artış yaşanmış, hiç evlenmeyen kadınların istihdam oranlarında bir değişiklik yaşanmamıştır. Eşi ölen kadınların istihdam oranları düşmüştür (Türkiye İstatistik Kurumu tarafından medeni hal ayrımında kadın istihdamına dair 2013 sonrası veri yayımlanmadığı için bu sonuçlar on bir yıllık dönemi kapsamaktadır).
- Meslek gruplarında en yüksek oranda azalış tarım çalışanlarında gerçekleşmiştir. En fazla artış ise sırasıyla; hizmet ve satış elemanları, profesyonel meslek grupları, nitelik gerektirmeyen işler ve büro hizmetlerinde çalışanlar gruplarında yaşanmıştır.
- Kadın istihdamının işteki durumunda en yüksek artış ücretli ya da maaşlı çalışanlarda olmuş, ücretsiz aile işçisi sayısı oransal olarak gerilemiştir. İşveren kadınlarda kısıtlı ölçüde artış yaşanırken, girişimcileri ifade eden kendi nam ve hesabına çalışan kadınların oranında düşüş yaşanmıştır.
- Yaş grupları içerisinde kadın istihdam oranları en çok sırasıyla; 40-44, 35-39, 25-29 ve 30-34 yaş aralığında artış göstermiştir. 20-49 yaş aralığında dengeli bir biçimde birbirine yakın oranlarda yoğunlaşan kadın istihdam oranlarındaki değişim, 25-35 ve 35-45 yaş aralığında iki farklı düzeyde yakın oranlarla seyretmesi yönünde gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranlarındaki büyük ölçüdeki azalış 60-64 yaş ve sonrasında başlarken bu durum 45-49 yaş ve sonrasına gerilemiştir. 15-19 yaş arası kadın istihdamında gerileme yaşanırken, 20-24 yaş arasındaki artış düşük seviyededir.

- Eğitim düzeyinde en çok kadın istihdamı artışı ilköğretim seviyesinde yaşanırken bu sırayı lise mezunları ve ortaokul mezunları izlemektedir. En az artış ilkokul düzeyinde gerçekleşmiştir. Okuma yazma bilmeyen ve diplomasız kadın istihdamında azalış büyük ölçekteyken, yüksekokul/fakülte mezunu kadınların istihdam oranlarında az farkla gerileme yaşanmıştır.
- Kayıtdışı kadın istihdamı %72,5 seviyesinden %42,14 seviyesine gerilemiştir.
- Toplam işgücüne dahil olmayan kadın nüfusu yaklaşık üç milyon kişi artarak yirmi milyon üç yüz bin seviyesine yükselmiştir. Ev işleriyle meşgul olanların oranı azalmakla birlikte 2018 yılı itibariyle en çok bu sebepten kadınlar işgücüne katılamamaktadır (%55,16). Bu ve mevsimlik çalışma faaliyeti nedeniyle işgücüne katılım gösteremeyen kadınların sayısı azalmakla birlikte diğer tüm nedenlerde artış yaşanmıştır.
- Toplam istihdam edilen kadınlardaki nicel artış yaklaşık üç milyon kişi olarak ve %24,6'dan %29,4 seviyesine yükselerek gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranlarıysa %29,4 seviyesinden %34,2 seviyesine yükselmiştir.

Bildirgelerdeki metinler ile kadın istihdamına dönük vaatlerin aktarımında tespit edilen olumsuz durumlar ve bu yönde yapılacaklara dönük öneriler şu şekilde sıralanır:

- Bildirgelerde her dönem için geçmiş tüm iktidar süreçlerini kapsayan çok fazla geriye dönük ve ayrıntılı propaganda söylemleri yer almakla beraber vaadin yönünü belirsizleştiren örtük anlatımla ifade edilmiş seçim vaatlerine rastlanılmıştır. Bu durum bildirgelerin hacmini arttırmakla birlikte yeni dönem için vadedilenlerin tespit edilmesini, anlaşılmasını ve bildirgelerin okunmasını zorlaştırmaktadır. Bu sebepten (seçim bildirgelerinin aynı zamanda propaganda araçları olduğu unutulmamak kaydıyla) geçmiş dönemlerde yapılanlar ayrı bir bölümde ya da kitapçıkta ele alınarak yeni dönem için belirlenen vaatlere daha açık ve anlaşılır ifadelerle yer verilmesi gerekmektedir.
- Bildirgeler içerisinde kadınlara yönelik ayrı bir başlık bulunmasına rağmen bazı vaatler diğer başlıklar altında bulunmakta ve yer yer tekrar etmektedir. Bu sebepten kadın istihdamına yönelik yapılacakların anlatısının dağınık ve bağlantısız halde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, kadınlara yönelik ayrı bir kitapçık ya da bildirge hazırlanmasıyla kadın seçmenler için kadın istihdamına dair yapılacakların daha ayrıntılı ve açık ifadelerle yazılmasına dönük sonraki seçimler için bildirgeler üzerinde düzenlemeler yapılmalıdır.

- Kadın girişimciliğe yönelik vaatler ve yürütülen çalışmalar finansal desteklerle beraber ev içi emek üretimi faaliyetleri üzerinden ön plana çıkarılmıştır. Çalışma hayatı ve istihdam yapısındaki ilerleyen süreçte yaşanması ön görülen değişiklikler bağlamında kadınların istihdama dair en çok savaşımlar vereceği alanların teknolojik gelişmelerin yaşandığı ve bu yönde bilgi-becerilere ihtiyaç duyulacak sektörler olacağı düşünüldüğünden, geçmiş dönem girişimcilik faaliyetleri içerisinde bu bağlama uygun örnekler ortaya konularak kadın girişimciliğinin mesleki yönünün bu alanlar üzerinden çekici kılınması hedeflenmelidir.
- Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından kurulan tek parti hükümetleri doğrultusunda kadın istihdamına yönelik politikaların geniş bir açıdan incelenmesi bir avantaj yaratırken, koalisyon hükümetleri kurulmaması nedeniyle tek bir parti tarafından belirlenen programlar doğrultusunda politikaların hayata geçirilmesi süreci muhalefet partileri için bir avantaj sağlamaktadır. Muhalefet partileri tarafından hazırlanan seçim bildirgelerinde, uygulanan politikaların eleştirisiyle beraber elde edilen çıktılara ve meydana gelen sorunlara yönelik farklı ve karşıt politikalar üretilmesi suretiyle yeni çözüm önerileri sunulmalıdır.

Sonuç olarak siyasi partilerin hükümet kurma amaçları için seçim vaatlerinin gerçekleştirilmesi aynı zamanda hükümet etme sürelerinin uzatılması ve sürekli hale getirilmesi için temel etken olduğu bilinmektedir. Yukarıda yer alan tespitler dikkate alındığında Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından kurulan hükümetler süresince dönemsel, yerel ve küresel ölçekte krizlere rağmen kadın istihdamına yönelik vaatler büyük ölçüde gerçekleştirmiştir. Bununla beraber on altı yıllık süreçte kadın istihdamında çok kısıtlı seviyede bir ilerleme yaşanmıştır. Bu sebepten bu konu üzerine daha fazla çalışma yapılmalıdır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucu lideri Mustafa Kemal Atatürk'ün yaklaşık yüzyıl önce sözlerinde de değindiği gibi: “Bir toplum, bir millet erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Mümkün müdür ki, bir toplumun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselebilir”, “Şuna inanmak lazımdır ki, dünya yüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir.”, “Bir toplum, cinslerden yalnızca birinin yeni gerekleri edinmesiyle yetinirse, o toplum yarıdan fazla güçsüzlük içinde kalır. Bir millet ilerlemek ve uygarlaşmak isterse, özellikle bu noktayı esas kabul etmek zorundadır. Bizim toplumumuzun başarı gösterememesinin sebebi kadınlarımıza karşı gösterdiğimiz

ilgisizlik ve kusurdan doğmaktadır”, “Milletimiz güçlü bir millet olmaya azmetmiştir. Bunun gereklerinden biri de kadınlarımızın her konuda yükselmelerini sağlamaktadır.”



KAYNAKÇA

Kitaplar

- Acar, N. (1989). Üretim Planlaması Yöntem ve Uygulamaları. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Adaçay, F. R. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma. Bursa: Ekim Basım Yayın Dağıtım.
- Akartürk, E. A. (2017). Oy Hakkının Anayasal İlkeleri (3. Baskı). İstanbul: Legal Yayınevi.
- Akgün, B. (2002). Türkiye’de Seçmen Davranışı, Partiler Sistemi ve Siyasal Güven (17. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Aktaş, H. (2004). Bir Siyasal İletişim Aracı Olarak İnternet: Partilerin Seçim Kampanyalarında İnternetin Yeri. İstanbul: Tablet Kitabevi Yayınları.
- Anık, C. (2000). Siyasal İkna. İstanbul: Vadi Yayınları.
- Ateş, T. (2007). Demokrasi, Siyasi Partiler ve Seçim. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., ve Işığışok, Ö. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Aziz A. (2003). Siyasal İletişim. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bal, H. (2013). Nitel Araştırma Yöntemi. Isparta: Fakülte Kitabevi.
- Başsoy, A. İ. (2011). AKP Neden Kazanır? CHP Neden Kaybeder?. İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Bebel, A. (1976). Kadın ve Sosyalizm. Sertel, S., ve Altınçekiç, S. (Çev.). Ankara: Toplum Yayınevi.
- Biçerli, M. K. (2004). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bilgin, N. (2014). Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi: Teknikler ve Örnek Çalışmalar. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Burns, E. (2009). Marksizm Nedir?. Dikmen, M. (Çev.). İstanbul: Yordam Kitap.

- Caporal, B. (1982). *Kemalizmde ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını*. Eyüboğlu, E. (Çev.). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Can, R., Erdem, B.P., Kassap, V., ve Demirel, B. (2017). *Türkiye’de İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. T. C. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi. Haziran 2017.
- Çam, E. (2000). *Siyaset Bilimine Giriş* (10. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çolak, Ö. F., ve Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlı Urfa Örneği*. Yayın No: 214. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Dayıoğlu, M., ve Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğitimler*. Ankara: DPT Yayınları.
- Devran, Y. (2003). *Siyasal Kampanya Yönetimi: Mesaj, Strateji ve Taktikler*. İstanbul: And Yayınları.
- Dura, C., ve Atik, H. (2002). *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*. İstanbul: Literatür Kitabevi.
- Ecevit, Y. (1993). *Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi: Kadın Girişimciliğine Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar*. Ankara: T.C. Devlet Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Ecevit, Y., Tan, M., Sancar, S., ve Acuner, S. (2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: Tüsiad-Kagider Yayını.
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Ecevit, Y., ve Karkıner, N. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Erkek, S., ve Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası Yayınları.

- Eyüboğlu, D. (1999). Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş., ve Tanrıöver, H. T. (2006). Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Gözler, K. (2000). Türk Anayasa Hukuku. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Gürbüz, E., ve İnal, M. E. (2004). Siyasal Pazarlama Stratejik Bir Yaklaşım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sarıeroğlu, J. (2011). Kadın Çalışmaları El Kitabı-Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları.
- Kalender, A. (2005). Siyasal İletişim Seçmenler ve İkna Stratejileri. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Karamustafaoğlu, T. (1970). Seçme Hakkının Demokratik İlkeleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Karan, U. (2009). Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılığı Yasağı ve Eşitlik Kurumları. Ankara: Mattek Matbaacılık Yayınevi.
- Karatepe, Ş. (2018). Türk Anayasa Hukuku. Ankara: Savaş Yayınevi.
- KEİG. (2013). Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar Araştırması. İstanbul: KEİG Yayınları.
- Koray, M. (1992). Endüstri İlişkileri. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Koray, M. (1993). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Koray, M., Demirbilek, S., ve Demirbilek, T., (1999). Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Korkmaz, A., ve Mahiroğulları, A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Köklü, A. (1973). Makro İktisat. Ankara: Sevinç Matbaası.

- Kuiper, E., Sap, J., Feiner, S., Ott, N., & Tzannatos, Z. (Eds.) (1995). *Out of The Margin: Feminist Perspectives on Economics*, Psychology Press.
- Lordoğlu, K., ve Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı [Operating Economics]*. İstanbul: Der Yayınları.
- Mansur, R., ve Demirel, A. (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Mardin, N. B., Tulun, A. M., Elhan, G.S., Metin, P., ve Pervizat, L. (2002). *Sağlık Sektöründe Kadın*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Marx, K. (2013). *Das Kapital*. Anaconda Verlag.
- Örs, H. B. (2008). *19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Modern Siyasal İdeolojiler*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, A. (2007). *Siyasal İletişim Stratejileri*. İstanbul: Tasam Yayınları.
- Özsoy, O. (2002). *Türkiye’de Seçmen Davranışları ve Etkin Propaganda*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Özsoy, O. (2004). *Seçmen-Siyasetçi İlişkileri Ekseninde Başarılı Siyasetçinin El Kitabı*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Özsoy, O. (2009). *Taktik-Örnek ve Uygulamalarla Seçim Kazandıran Siyasal İletişim*. İstanbul: Pozitif Yayınları.
- Picchio, A. (2003). *Unpaid Work and The Economy*. Tayloe & Francis.
- Polat, C., Gürbüz, E., ve İnal, M. E. (2004). *Hedef, Seçmen: Siyasal Pazarlama Yaklaşımı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Pujol, M. A. (1992). *Feminism and Anti-feminism in Early Economic Thought*.
- Saray, G. (1993). *Türkiye’de Kadın Girişimciliği. Kadını Özendirme ve Destekleme Paneli, Bildiriler ve Tartışmalar*. Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

- Savran, G. A., ve Demiryontan, N. T. (2016). Kadının Görünmeyen Emeği. İstanbul: Yordam Yayınları.
- Serdaroğlu, U. (2010). Feminist İktisatın Bakışı Modernist mi? Ankara: Eflatun Basım Yayıncılık.
- Serter, N. (1993). Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.
- Seyidoğlu, H. (1980). Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Yöntemler. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Sezen, S. (1994). Seçim ve Demokrasi (4. Baskı). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Sosyal, M. (1968). Anayasaya Giriş. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Şenel, A. (1995). İlkel Topluluktan Uygar Topluma. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Tan, A. (2002). İlke ve Uygulamalarıyla Politik Pazarlama. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Teziç, E. (2004). Anayasa Hukukuna Giriş (2. Baskı). Ankara: Adres Yayınları.
- Teziç, E. (2018). Anayasa Hukuku (22. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Tokol, A., ve Alper, Y. (2012). Sosyal Politika (2. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Toksöz, G. (2012). Kalkınmada Kadın Emeği. İstanbul: Varlık Yayınları.
- TÜİK, İ. G. (2012). Göstergeler 1923-2011. Ankara: TÜİK Matbaası.
- Türkdoğan, O., ve Gökçe, O. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Unay, C. (1996). Makro İktisat. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Uztuğ, F. (1999). Siyasal Marka: Seçim Kampanyaları ve Aday İmajı. İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Uztuğ, F. (2004). Siyasal İletişim Yönetimi. İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Varçın, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Yavaşgel, E. (2014). Temsilde Adalet ve Yönetimde İstikrar Açısından Seçim Sistemleri ve Türkiye’de Durum. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yılmaz, Z. (1999). Seçim Hukukunda Seçme ve Seçilme Ehliyeti. Ankara: Seçkin Yayınevi.



Sürekli Yayınlar

- Afşar, B., ve Öğrekçi, S. (2015). Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 17(1), 65-86.
- Aliefendioğlu, Y. (2005). Temsili Demokrasinin “Seçim” Ayağı. TBB Dergisi, S. 60, 71-96.
- Anadolu, F. K. (2003). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10), 239-264.
- Aydın, B. (2012). Oy Kullanma Temel Siyasi Haktır. Artıdoksan Dergisi, 3(1), 26-29.
- Aruoba, Ç. (1972). Tarımda Geleneksel-Geçimlik Kesim, Büyüklüğü, Yapısı, İşleyişi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 27(4), 191-210.
- Aşkın, Ö. E., (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 10(1), 43-46.
- Bağcı, E. (2011). Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde Türkiye’de Yaşam Boyu Eğitim Politikaları. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 30(2), 139-173.
- Barut, B., ve Altundağ, C. S. (2005). Globalleşen Dünyada Bir Siyasal İkna Unsuru Olarak Vaatler (3 Kasım 2002 Türkiye Milletvekili Genel Seçimleri ile 2 Kasım 2004 ABD Başkanlık Seçimleri Karşılaştırmalı Örneğiyle). Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 4(1), 80-90.
- Berber, M., ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi ,10(2), 1-16.
- Bolat, F., ve Develi, A. (2020). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Politikalarına Avrupa Birliği İlerleme Raporlarının Yansımaları. Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 4-29.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (31), 25-47.
- Demir, E. (2002). Yeni Kentli Ailelerde Geçimlik Üretim ve Yoksulluk, iç: Y. Özgün (der.) Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları, Ankara, TODAİE, 291-302.

- Duruoğlu, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2, 61-76.
- Dursun, S., ve İhtar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Efeoğlu, G. E., ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ecevit, Y. (2009). Kadın Emeğini Değersizleştiren İki Ortak: Ataerkillik ve Kapitalist Piyasa. *Kadın Emeği Dergisi*, Temmuz, 30.
- Erdut, T. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü. *Çalışma ve Toplum*, 3(6), 11-49.
- Erol, S. I. (2015). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1-22.
- Görücü, İ. (2009). Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(4), 95-104.
- Gül, H. (2008). Türkiye’nin Eğitim Sorunları, AKP’nin Eğitime Bakışı ve Çözüm Önerileri. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(3), 181-196.
- Günay, D., ve Günay, A. (2017). Türkiye’de Yükseköğretimin Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durumu. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(3), 156-178.
- Gürsel, S., Güner, D., ve Darbaz, B. (2009). Kadınlar Daha Uzun Süre İşsiz Kalıyor (Women Stay Unemployed Longer). *Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM) Araştırma Notu*, (47).
- Güvenir, M. (1982). Seçim Sistemleri ve Ülkemizdeki Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 37(1).
- Güzel, A. (2000). İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(3), 203-221.
- Işık, E., ve Serdaroğlu, U. (2015). Kadın Emeği: Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 6-14.

- Kapar, R. (2006). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 341-371.
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4), 125-153.
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9(1), 71-94.
- Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Amme İdaresi Dergisi, 47(1), 107-130.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik bir Analiz. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), 88-101.
- Kocacık, F., ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.
- Narin, M., Marşap, A. ve Gürol, M. A. (2006). Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 65-78.
- Oktay, M. (1993). Demokratik Sürecin Sağlıklı İşleyişi Açısından Siyasal İletişimde Sosyal Sorumluluk Projesi. Marmara İletişim Dergisi, 2(2), 75-113.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(1), 55-77.
- Özbudun, E. (1995). Türkiye’de Devlet Seçkinleri ve Demokratik Siyasal Kültür. Türkiye’de Demokratik Siyasal Kültür, Edt. Ergun Özbudun, Ersin Kalaycıoğlu, Levent Köker, Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara, 1-42.
- Özbay, F. (1991). Türkiye’de Kadın ve Çocuk Emegi. Toplum ve Bilim, 53, 41-54.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. Ege Akademik Bakış, 10(4), 1217-1230.
- Razavi, S., ve Staab, S. (2008). The Social and Political Economy of Care: Contesting Gender and Class Inequalities, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 6(9), 1-34.

- Saracel, N. (1998). İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(2).
- Sarı, M. (2017). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının Çalışma ve Siyasal Yaşamdaki Yerine Etkisi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(2), 1189-1203.
- Strober, M. H. (1994). Rethinking Economics Through a Feminist Lens. The American Economic Review, 84(2), 143-147).
- Türk, H. S. (2006). Seçim, Seçim Sistemleri ve Anayasal Tercih. Anayasa Yargısı, 22(1), 75-113.
- Türker, N. (1997). Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 8(1), 74-76.
- Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 49(3), 439-454.
- Tuncer, E. (2006). Türkiye’de Seçim Uygulamaları/Sorunları Işığında Temsilde Adalet-Yönetimde İstikrar İlkelerinin İşlevselliği. Anayasa Yargısı, 22(1), 167-182.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(3), 1-8.
- Üstün, K. T. (2020). Kadının Ücretsiz Bakım Emeginin Azaltılması Kapsamında Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetlerine Erişim (Kreş) Hakkı. Çalışma ve Toplum, 66(3), 1557-1590.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. Sosyoekonomi Dergisi, 11(1), 167-190.

Diğer Yayınlar ve İnternet Kaynakları

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
Hükmünde Kararname. (2011).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-1..pdf> (Erişim
Tarihi: 17.01.2020).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde
Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2014). T.C. Resmî Gazete (28918, 19 Şubat
2014). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140219.pdf> (Erişim
Tarihi: 23.01.2020).

AK Parti (Adalet ve Kalkınma Partisi).

<https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/hukumetler/hukumet/> (Erişim Tarihi:
11.02.2020).

AK Parti (Adalet ve Kalkınma Partisi). (2002). 2002 Genel Seçimleri Beyannamesi.
Tanıtım ve Medya Başkanlığı. Ocak 2015.
[https://www.akparti.org.tr/media/318780/3-kasim-2002-genel-secimleri-secim-
beyannamesi-sayfalar.pdf](https://www.akparti.org.tr/media/318780/3-kasim-2002-genel-secimleri-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf) (Erişim Tarihi: 11.02.2020).

AK Parti (Adalet ve Kalkınma Partisi). (2007). 2007 Genel Seçimleri Seçim
Beyannamesi. Tanıtım ve Medya Başkanlığı. Ocak 2015.
[https://www.akparti.org.tr/media/318777/22-temmuz-2007-genel-secimleri-
secim-beyannamesi-sayfalar.pdf](https://www.akparti.org.tr/media/318777/22-temmuz-2007-genel-secimleri-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf) (Erişim Tarihi: 11.02.2020).

AK Parti (Adalet ve Kalkınma Partisi). (2011). Türkiye Hazır Hedef 2023. 12 Haziran
2011 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi.
[https://www.akparti.org.tr/media/318778/12-haziran-2011-genel-secimleri-secim-
beyannamesi-1.pdf](https://www.akparti.org.tr/media/318778/12-haziran-2011-genel-secimleri-secim-beyannamesi-1.pdf) (Erişim Tarihi: 11.02.2020).

AK Parti (Adalet ve Kalkınma Partisi). (2015). Huzur ve İstikrarla Türkiye'nin Yo
Haritası. 1 Kasım 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi. [https://media-
cdn.t24.com.tr/files/20151004154456_1-kasim-2015-secim-beyannamesi.pdf](https://media-cdn.t24.com.tr/files/20151004154456_1-kasim-2015-secim-beyannamesi.pdf)
(Erişim Tarihi: 11.02.2020).

- AK Parti (Adalet ve Kalkınma Partisi). (2019). Adalet ve Kalkınma Partisi Tüzüğü. Ocak 2019. <https://www.akparti.org.tr/media/279929/cep-boy.pdf> (Erişim Tarihi: 11.02.2020).
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği. (2013). T.C. Resmî Gazete (28585, 12 Mart 2013). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130312-7.htm> (Erişim Tarihi: 21.03.2020).
- Anadolu Ajansı. (2013). “İşte Eşitlik Platformu” Tanıtıldı. 15 Ocak 2013. <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/iste-esitlik-platformu-tanitildi/285327> (Erişim Tarihi: 03.03.2020).
- Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (2018). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3-1.pdf> (Erişim Tarihi: 18.04.2020).
- Anıl, E., İlkaracan, P., Kılıç, Z., Ronge, K., Seral, G., Ülgen, T. (2001). Pekin+5: Birleşmiş Milletler’de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri. 1. Basım. Aralık, 2001. http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/219_1.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu. Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA). <https://www.avrupa.info.tr/tr/katilim-oncesi-mali-yardim-araci-ipa-880> (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Avrupa Komisyonu. (2002). Türkiye’nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu. Ekim 2002. Ankara. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Avrupa Komisyonu. (2004). Türkiye’nin Katılım Yönünde İlerlemesi Hakkında 2004 Yılı Düzenli Raporu. Gayri Resmi Tercüme. 06 Ekim 2004. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Avrupa Komisyonu. (2005). Gayri Resmi Tercüme. Türkiye 2005 İlerleme Raporu. 9 Kasım 2005. Brüksel.

https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

Avrupa Komisyonu. (2006). Gayri Resmi Tercüme. Türkiye 2006 İlerleme Raporu. 8 Kasım 2006. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

Avrupa Komisyonu. (2007). Gayri Resmi Tercüme. Türkiye 2007 İlerleme Raporu. 6 Kasım 2007. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

Avrupa Komisyonu. (2008). Gayri Resmi Tercüme. Türkiye 2008 İlerleme Raporu. 5 Kasım 2008. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

Avrupa Komisyonu. (2009). Komisyon Çalışma Belgesi 2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu. 14 Ekim 2009. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

Avrupa Komisyonu. (2010). Komisyon Çalışma Dökümanı Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu. 09 Kasım 2010. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

Avrupa Komisyonu. (2011). Komisyon Çalışma Dökümanı Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu. 12 Ekim 2011. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

Avrupa Komisyonu. (2012). Komisyon Çalışma Dökümanı Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu. 10 Ekim 2012. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).

- Avrupa Komisyonu. (2013). Komisyon Çalışma Dökümanı Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu. 16 Ekim 2013. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Avrupa Komisyonu. (2014). Komisyon Çalışma Dökümanı Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu. 08 Ekim 2014. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Avrupa Komisyonu. (2015). Komisyon Çalışma Dökümanı Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu. 10 Kasım 2015. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Avrupa Komisyonu. (2016). Komisyon Çalışma Dökümanı 2016 Türkiye Raporu. 09 Kasım 2016. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Avrupa Komisyonu. (2018). Komisyon Çalışma Dökümanı 2018 Türkiye Raporu. 17 Nisan 2018. Strazburg. https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Bakanlar Kurulu Kararı. (2009). 14799 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. T.C. Resmî Gazete (27184, 29 Mart 2009). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090329-1.htm> (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- Bakanlar Kurulu Kararı. (2015). 8321 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151228-1.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2020).
- Bakanlar Kurulu Kararı. (2016). 9538 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161122-3.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2020).

- Bakanlar Kurulu Kararı. (2018). 11674 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180505-7.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2020).
- Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2011). T.C. Resmî Gazete (27857 Mükerrer, 25 Şubat 2011). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6111.pdf> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2013). T.C. Resmî Gazete (28726, 02 Ağustos 2013). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130802-1.htm> (Erişim Tarihi: 07.04.2020).
- BBC. (2014). Türkiye'nin 12. Cumhurbaşkanı Erdoğan. 11 Ağustos 2014. https://www.bbc.com/turkce/haberler/2014/08/140810_cumhurbaskanligi_secim (Erişim Tarihi: 05.03.2020).
- BBC. (2015). Türkiye'de Koalisyon Görüşmeleri Başlıyor. 12 Temmuz 2015. https://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/07/150712_turkiye_hukumet (Erişim Tarihi: 15.03.2020).
- BBC. (2015a). Türkiye'nin İlk Seçim Hükümeti Açıklandı. 28 Ağustos 2015. https://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/08/150828_turkiye (Erişim Tarihi: 03.04.2020).
- BBC. (2017). Başbakan Yıldırım: İnşallah 16 Nisan'da Referandum Yapılacak. 10 Şubat 2017. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-38929472> (Erişim Tarihi: 13.04.2020).
- BBC. (2017a). İzlanda Eşit İşe Eşit Ücreti Zorunlu Kılıyor. 10 Mart 2017. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-39217685> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).
- Belediye Kanunu. (2005). T.C. Resmî Gazete (25874, 13 Temmuz 2005). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> (Erişim Tarihi: 25.02.2020).

- BM (Birleşmiş Milletler). (1990). Treaty Series. Treaties and International Agreements Registered or Filed and Recorded with the Secretariat of the United Nations. Volume 1249. New York, 1990. <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201249/v1249.pdf> (Erişim Tarihi: 11.02.2020).
- Borusan. (2012). Annemin İşi Benim Geleceğim. <https://www.borusan.com/tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin-guclendirilmesi/annemin-isi-benim-gelecegim> (Erişim Tarihi: 18.01.2020).
- Borusan. (2013). Annemin İşi Benim Geleceğim. <http://www.anneminisi.org/tr/ProjeHakkinda.aspx> (Erişim Tarihi: 18.01.2020).
- Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (2018). Kararname Numarası: 1. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2020).
- Çelik, K. (2018). Türkiye’de OHAL Sona Erdi. Kubilay Çelik. 19 Temmuz 2018. Anadolu Ajansı. <https://www.aa.com.tr/tr/gunun-basliklari/turkiyede-ohal-sona-erdi/1208010> (Erişim Tarihi: 01.02.2020).
- ÇSGB. (2015). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023. Eylem Planları 2014-2016. Aralık 2015. <http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2020).
- ÇSGB. (2017). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023. Eylem Planları 2017-2019. Ekim 2017. <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2020).
- Dışişleri Bakanlığı. (2013). Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı Projeler Özeti. https://www.ab.gov.tr/files/CSD/kadin_istihdami_compendium.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

- Dışışleri Bakanlığı. (2020). T.C. Dış İşleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde Önemli Tarihler (1959-2019). Ocak 2020. <https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/kronoloji-trkce-ocak2020.pdf> (Erişim Tarihi: 18.04.2020).
- Dışışleri Bakanlığı. (2020a). T.C. Dış İşleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi. Güncelleme: 12 Şubat 2020. https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html (Erişim Tarihi: 18.04.2020).
- Dışışleri Bakanlığı. (2020b). T.C. Dış İşleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. Avrupa Komisyonu Tarafından Hazırlanan Türkiye Raporları. Güncelleme: 05 Temmuz 2019. https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html (Erişim Tarihi: 18.04.2020).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (2003). T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü. Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu. Aralık 2003. Ankara. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf (Erişim Tarihi: 02.01.2020).
- Erarslan, G. (2009). Türkiye'de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Ergüder, B. (2006). Türkiye'de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- EURES (European Employment Services). Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1400&langId=en> (Erişim Tarihi: 24.01.2020).
- EURONEWS. (2019). Üniversite Mezunu İşsizlerin Sayısı 15 Senede 10 Kat Arttı; 4 İşsizden 1'i Üniversite Mezunu. Son Güncelleme: 19 Eylül 2019. <https://tr.euronews.com/2019/09/19/universite-mezunu-issizlerin-sayisi-15-senede-10-kat-artti-4-issizden-1-universite-mezunu> (Erişim Tarihi: 05.03.2020).

EUROSTAT. European Commission. Women's Employment in the EU. 06 Nisan 2020.

<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>

(Erişim Tarihi: 01.04.2020).

Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ. (2015). T.C. Resmî Gazete (29313, 1 Nisan 2015).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm> (Erişim Tarihi:

07.04.2020).

Erem, O. (2018). OHAL Sona Erdi: İki Yıllık Sürecin Bilançosu. Onur Erem. 19 Temmuz

2018. BBC Türkçe. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-44799489>

(Erişim Tarihi: 05.03.2020).

Filli Boya. Filli Kadın Ustalar.

<https://www.filliboya.com/fillikadinustalar/> (Erişim Tarihi: 16.02.2020).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2004). T.C. Resmî Gazete (25522, 14 Temmuz 2004).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040714.htm#5> (Erişim Tarihi:

16.02.2020).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). T.C. Resmî Gazete (28737, 16 Ağustos 2013).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (Erişim Tarihi:

20.02.2020).

Gelir Vergisi Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2007).

T.C. Resmî Gazete (26483, 04 Nisan 2007).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070404-2.htm> (Erişim Tarihi:

21.03.2020).

Gelir Vergisi Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2016).

T.C. Resmî Gazete (29620, 10 Şubat 2016).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/02/20160210.pdf> (Erişim Tarihi:

01.04.2020).

- GİB (Gelir İdaresi Başkanlığı). (2018). Genç Girişimcilere Vergi ve Sigorta Primi. Mükellef Hizmetleri Daire İşleri Başkanlığı. Kasım 2018. Yayın No: 291. <https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/yayinlar/gencgirisimciler2018.pdf> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Göksel, A. B., ve Bitirim, S. (2007). Ak Parti ve CHP’ nin Seçim Bildirgelerinin İnternet Ortamında Temsili: Sanal Propaganda. Medya ve Siyaset Uluslararası Sempozyumu, 1, 349-359.
- Habertürk. (2014). HT Seçim 2014. <https://www.haberturk.com/secim/secim2014/yerel-secim/iller> (Erişim Tarihi: 18.03.2020).
- Hamsici, M. (2017). 2017 Referandumu: “Evet”, “Hayır” ve “Boykot” Cepheleri Ne Demişti?. Mahmut Hamsici. 5 Nisan 2017. BBC Türkçe. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-39462061> (Erişim Tarihi: 21.04.2020).
- ILO (International Labour Organization). ILO Türkiye Ofisi. Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi: 21.02.2020).
- ILO (International Labour Organization). (2010). ILO Türkiye Ofisi. Genç İstihdamı. Ocak 2010. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth-employment/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi: 23.02.2020).
- ILO (International Labour Organization). (2010a). ILO Türkiye Ofisi. Türkiye’de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi. https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_414222/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 05.03.2020).
- ILO (International Labour Organization). (2013). ILO Türkiye Ofisi. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de Kadınların İnsana Yakışır İşlerde Güçlendirilmesi. https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 01.03.2020).
- İKG (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi). Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA). <http://www.ikg.gov.tr/ipa/> (Erişim Tarihi: 21.04.2020).

- İKG (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi). (2016). Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu - PYE (İŞKUR). 01 Ocak 2016. <http://www.ikg.gov.tr/genc-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/> (Erişim Tarihi: 16.02.2020).
- İKG (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi). (2016a). Hazır Giyim Sektöründe Kadınlara Yönelik Eğitim ve Girişimcilik Hareketi Operasyonu (GATE). 01 Ocak 2016. <http://www.ikg.gov.tr/hazir-giyim-sektorunde-kadinlara-yonelik-egitim-ve-girisimcilik-hareketi-operasyonu/> (Erişim Tarihi: 16.02.2020).
- İKG (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi). (2016b). Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (NANNY). 01 Ocak 2016. <http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/> (Erişim Tarihi: 16.02.2020).
- İKG (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi). (2017). Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı. https://www.burdurtso.org.tr/belgeler/2017_Sunular/Kad%C4%B1n_isletmelerine_Finansman_ve_Danismanlik_Destegi_Programi.pdf (Erişim Tarihi: 23.01.2020).
- İş Kanunu. (2003). T.C. Resmî Gazete (25134, 22 Mayıs 2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 12.01.2020).
- İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2008). T.C. Resmî Gazete (26887, 26 Mayıs 2008). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm> (Erişim Tarihi: 16.02.2020).
- İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun. (2014). T.C. Resmî Gazete (29116 Mükerrer, 11 Eylül 2014). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140911M1-1.htm> (Erişim Tarihi: 05.03.2020).
- İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2016). T.C. Resmî Gazete (29717, 20 Mayıs 2016).

- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).
- İşKUR (Türkiye İş Kurumu). Aktif İşgücü Programları. <https://www.iskur.gov.tr/is-aran/aktif-isgucu-programlari/> (Erişim Tarihi: 03.03.2020).
- İşKUR (Türkiye İş Kurumu). İşsizlik Sigortası. <https://www.iskur.gov.tr/is-aran/issizlik-sigortasi/> (Erişim Tarihi: 20.02.2020).
- İşKUR (Türkiye İş Kurumu). İş Kaybı Tazminatı. <https://www.iskur.gov.tr/is-aran/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/> (Erişim Tarihi: 17.01.2020).
- İşKUR (Türkiye İş Kurumu). (2010). T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu. Kadın İstihdamının Araştırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi. https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%20230210.pdf (Erişim Tarihi: 25.02.2020).
- İşKUR Faaliyet Raporu. (2009). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşKUR Faaliyet Raporu 2009. <https://media.iskur.gov.tr/13570/2009-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).
- İşKUR Faaliyet Raporu. (2011). İşKUR 2011 Yılı Faaliyet Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/13572/2011-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).
- İşKUR Faaliyet Raporu. (2016). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2016 Yılı Faaliyet Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/13577/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).
- İşKUR Faaliyet Raporu. (2017). Türkiye İş Kurumu 2017 Yılı Faaliyet Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).
- İşKUR Faaliyet Raporu. (2018). Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Faaliyet Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).

- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi. (2011). T.C. Resmî Gazete (27879, 19 Mart 2011). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu. (2009). T.C. Resmî Gazete (27179, 24 Mart 2009). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5840.pdf> (Erişim Tarihi: 16.02.2020).
- Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması. (2010). T.C. Resmî Gazete (27591, 25 Mayıs 2010). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm> (Erişim Tarihi: 24.01.2020).
- Kadınların Gece Postlarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmî Gazete (28717, 24 Temmuz 2013). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm> (Erişim Tarihi: 17.01.2020).
- KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği). (2012). Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi (Aralık 2012 – Ocak 2016). [https://www.kagider.org/genc-kagider/projeler/lists/genc-kagider-projeler/gen%C3%A7-fikirler-g%C3%BC%C3%A7l%C3%BC-kad%C4%B1nlar-projesi-\(aral%C4%B1k-2012-ocak-2016\)](https://www.kagider.org/genc-kagider/projeler/lists/genc-kagider-projeler/gen%C3%A7-fikirler-g%C3%BC%C3%A7l%C3%BC-kad%C4%B1nlar-projesi-(aral%C4%B1k-2012-ocak-2016)) (Erişim Tarihi: 03.03.2020).
- Kamu Personeli Genel Tebliği. (2016). T.C. Resmî Gazete (29683, 13 Nisan 2016). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm> (Erişim Tarihi: 21.04.2020).
- Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğ. (2010). T.C. Resmî Gazete (27465, 17 Ocak 2010). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/01/20100117-9.htm> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Karabulut, A. (2007). Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Karaca, S. (2011). AKP'den Aynı Nakarat: Kadın Yok, Aile Var!. Sevda Karaca. 16 Mayıs 2011. Evrensel. <https://www.evrensel.net/haber/6212/akpden-ayni-nakarat-kadin-yok-aile-var> (Erişim Tarihi: 18.03.2020).

Karaca, S. ve Geridönmez, O. (2015). Kadın İstihdamı: Varla Yok Arası!. Sevda Karaca ve Olcay Geri Dönmez. 05 Haziran 2015. Evrensel. <https://www.evrensel.net/haber/114487/kadin-istihdami-varla-yok-arasi> (Erişim Tarihi: 17.03.2020).

Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Karar. (2015). T.C. Resmî Gazete (29281, 28 Şubat 2015). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150228-1.htm> (Erişim Tarihi: 07.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2011). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. Faaliyet Raporu 2011. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2011_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2012). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. Faaliyet Raporu 2012. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2012_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2013). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. Faaliyet Raporu 2013. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2013_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2014). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. Faaliyet Raporu 2014. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2014_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2015). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. 2015 Yılı Faaliyet Raporu. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2015_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2016). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. 2016 Yılı Faaliyet Raporu. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/2016/KOSGEB_2016_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2017). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. 2017 Yılı Faaliyet Raporu. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Kayit/KOSGEB_2017_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KOSGEB Faaliyet Raporu. (2018). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. 2018 Yılı Faaliyet Raporu. https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2018_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2008). T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013. Eylül 2008. Ankara. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-ulusal-eylem-plan%C4%B1-2008-2013.pdf> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2017). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Tamamlanan Projeler. https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2020).

- Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine Ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ. (2011). T.C. Resmî Gazete (28158, 30 Aralık 2011). <https://www.spk.gov.tr/Sayfa/Dosya/66> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Köker, İ. (2018). Türkiye’de 1946’dan Bugüne Seçim Sistemleri. İrem Köker. 13 Mart 2018. BBC Türkçe. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-41981590> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Lıcalı, M. (2019). Üniversite Mezunu İşsizler 15 Yılda 10 Kat Arttı. Mahmut Lıcalı. 31 Ekim 2019. Cumhuriyet. <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/universite-mezunu-issizler-15-yilda-10-kat-artti-1572821> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kursları Yönetmeliği. (2006). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/02/20060214-3.htm> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- OECD (Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Develeopment). Employment: Employment/Population Ratio, by Sex and Age Group. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- Oy ve Ötesi (2018). Pratik Gönüllü Rehberi. 24 Haziran 2018 Genel Seçimi Müşahit Rehberi. <https://oyveotesi.org/musahit-el-rehberi.pdf> (Erişim Tarihi: 01.02.2020).
- Sabah. (2019). Yerel Seçim 2019. <https://www.sabah.com.tr/secim/31-mart-2019-yerel-secim-sonuclari> (Erişim Tarihi: 02.01.2020).
- Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun (1961). T.C. Resmî Gazete (10796, 05 Mayıs 1961). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.298.pdf> (Erişim Tarihi: 07.02.2020).
- SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu). Nedir Kayıtdışı İstihdam. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Derneği Başkanlığı. <http://www.sgk.gov.tr/genelbilgi/index.html> (Erişim Tarihi: 18.03.2020).

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu). Kayıtdışı İstihdam Oranı. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Erişim Tarihi: 21.04.2020).

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu). (2016). “Evde Çocuk Bakımı Projesi” Genişletiliyor, İstanbul ve Ankara da Projeye Dâhil Edildi. 28 Kasım 2016. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Haberler/haber_20161128_433 (Erişim Tarihi: 15.03.2020).

SGKTV (Sosyal Güvenlik Kurumu Televizyonu). Kayıt Dışı İstihdam. Kayıt Dışı Sigortasız İşçi Çalıştırmanın Cezası Nedir?. 02 Ocak 2019. <https://sgktv.sgk.gov.tr/SgkWebTvSunum/Sigorta/KayitDisiIstihdamListele/4> (Erişim Tarihi: 18.04.2020).

SKD Türkiye (İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği). (2019). Cinsiyet Eşitliğinde Türkiye Nerede? WEF Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna Göre, Türkiye Cinsiyet Eşitliğinde 130’uncu, Kadınların İşgücüne Katılımında da 131’inci Sırada. 02 Ocak 2019. <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/cinsiyet-esitliginde-turkiye-nerede> (Erişim Tarihi: 17.03.2020).

SNA (System of National Accounts). (2009). System of National Accounts 2008. New York, 2009. <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf> (Erişim Tarihi: 11.02.2020).

Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun. (2006). T.C. Resmî Gazete (26173, 20 Mayıs 2006). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf> (Erişim Tarihi: 11.02.2020).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). T.C. Resmî Gazete (26200, 16 Haziran 2006). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (Erişim Tarihi: 05.03.2020).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2008). T.C. Resmî Gazete (26870, 08 Mayıs 2008).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080508-1.htm> (Erişim Tarihi: 03.04.2020).

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Arasında Gerçekleştirilecek İşbirliği Protokolü. (2012).
<https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/syggm/uploads/pages/protokoller/aile-bilimsanayitekno1.pdf> (Erişim Tarihi: 18.04.2020).

TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi). Hükümetler.
https://www.tbmm.gov.tr/kutuphane/e_kaynaklar_kutuphane_hukumetler.html
(Erişim Tarihi: 17.03.2020).

TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi). Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/C_EDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2020).

TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 41. Madde.
https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=41 (Erişim Tarihi: 03.04.2020).

TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi). (2006). TBMM 22. Dönem 4. Yasama Yılı Sıra Sayısı: 1189. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1189m.htm>
(Erişim Tarihi: 02.04.2020).

TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi). (2007). TBMM 23. Dönem 2. Yasama Yılı Sıra Sayısı: 119. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss119.pdf> (Erişim Tarihi: 03.04.2020).

TDK (Türk Dil Kurumu). Kısaltmalar. Yazım Kuralları.

<http://tdk.gov.tr/icerik/yazim-kurallari/kisaltmalar/> (Erişim Tarihi: 01.04.2020).

TDK (Türk Dil Kurumu). Güncel Türkçe Sözlük. İstihdam.
<https://sozluk.gov.tr/?kelime=istihdam> (Erişim Tarihi: 08.04.2020).

TDK (Türk Dil Kurumu). Güncel Türkçe Sözlük. Bezdiri.
<https://sozluk.gov.tr/?kelime=bezdiri> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).

- Temel Hak Ve Hürriyetlerin Geliştirilmesi Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2014). T.C. Resmî Gazete (28940, 13 Mart 2014). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140313-15.htm> (Erişim Tarihi: 05.03.2020).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2019a). Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni. İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2019. Sayı: 30687. 15 Ekim 2019. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30687> (Erişim Tarihi: 08.04.2020).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2019a). Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni. İşgücü İstatistikleri, Ocak 2019. Sayı: 30682. 15 Nisan 2019. <http://www.koopis.org.tr/photos/T%C3%9CFE;A%C3%87LIK-YOKSULLUK%20VS%20HABER/ocakisg.pdf> (Erişim Tarihi: 20.02.2020).
- Türk Borçlar Kanunu. (2011). T.C. Resmî Gazete (27836, 04 Şubat 2011). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (Erişim Tarihi: 05.03.2020).
- Türk Ceza Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2004). T.C. Resmî Gazete (29044, 28 Haziran 2014). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/06/20140628-9.htm> (Erişim Tarihi: 07.04.2020).
- Türk Medeni Kanunu. (2001). T.C. Resmî Gazete (24607, 22 Kasım 2001). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf> (Erişim Tarihi: 01.04.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 03.04.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun. (2001). <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4709.html> (Erişim Tarihi: 03.03.2020).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun. (2004). <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5170.html> (Erişim Tarihi: 21.03.2020).

- Türkiye'nin Mühendis Kızları. (2018). Türkiye'nin Mühendis Kızları (TMK) Hakkında. https://www.turkiyeninmuhendiskizlari.com/download/bilgi-dokumanlari/basinbilginotu_2018.pdf (Erişim Tarihi: 02.04.2020).
- TÜRKONFED (Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu). (2016). 'Genç Fikirler Güçlü Kadınlar' Projesi Sonuçları Açıklandı. <http://turkonfed.org/detay/665/genc-fikirler-guclu-kadinlar-projesi-sonuclari-aciklandi/> (Erişim Tarihi: 03.04.2020).
- UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund). (2004). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi. <http://kader.org.tr/wp-content/uploads/2019/03/CEDAW.pdf> (Erişim Tarihi: 01.04.2020).
- UNSC (United Nations Statistical Commission). <https://unstats.un.org/unsd/statcom> (Erişim Tarihi: 15.03.2020).
- Vergi Kanunları İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun. (2018). T.C. Resmî Gazete (30373 2. Mükerrer, 27 Mart 2018). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180327M2-1.htm> (Erişim Tarihi: 18.03.2020).
- Vergi Ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun. (2018). T.C. Resmî Gazete (30425, 18 Mayıs 2018). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180518-3.htm> (Erişim Tarihi: 03.04.2020).
- Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasında Dair Kanun. (2016). T.C. Resmî Gazete (29824, 07 Eylül 2016). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/09/20160907-1.htm> (Erişim Tarihi: 21.04.2020).
- YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 1983-2007 Yılları Arasında Yapılan Milletvekili Genel Seçimleri. <http://www.ysk.gov.tr/tr/1983-2007-yillari-arasi-milletvekili-genel-secimleri/3008> (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 2002 Milletvekili Genel Seçimi. Türkiye Geneli Partilerin Kazandıkları Milletvekili Sayıları. <http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2002MilletvekiliSecimi/turkiye/milletvekilisayisi.pdf> (Erişim Tarihi: 17.03.2020).

YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 2007 Milletvekili Genel Seçimi. Türkiye Geneli Partilerin Kazandıkları Milletvekili Sayıları.
<http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2007MilletvekiliSecimi/turkiye/milletvekilisayisi.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2020).

YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 2011 Milletvekili Genel Seçimi. XXIV Dönem Milletvekili Genel Seçim Sonucu: Siyasi Partilerin Çıkardıkları Milletvekili İle Bağımsızların Sayısı.
<http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2011MilletvekiliSecimi/turkiye/milletvekilisayisi.pdf> (Erişim Tarihi: 01.04.2020).

YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 7 Haziran 2015 Milletvekili Genel Seçimi. 25. Dönem Milletvekili Genel Seçim Sonucu: Siyasi Partilerin Çıkardıkları Milletvekili İle Bağımsızların Sayısı.
<http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Milletvekili/7Haziran2015/KesinSecimSonuclari/ResmiGazete/E.pdf> (Erişim Tarihi: 03.04.2020).

YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 1 Kasım 2015 Milletvekili Genel Seçimi. 26. Dönem Milletvekili Genel Seçim Sonucu: Siyasi Partilerin Çıkardıkları Milletvekili İle Bağımsızların Sayısı.
<http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Milletvekili/1Kasim2015/KesinSecimSonuclari/96-E.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2020).

YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 2007 Referandum Sonucu. T.C. Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı Anayasa Değişikliği Halkoylaması Sonuç Tutanağı.
<http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2007Referandum/Sonuc/sonuc.pdf> (Erişim Tarihi: 18.04.2020).

YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 2007 Referandum Sonucu. T.C. Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı Anayasa Değişikliklerinin Halkoylaması Sonuç Tutanağı.
<http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2010Referandum/KesinSonuc/Sonuc.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).

YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 2017 Referandum Sonucu. T. C. Yüksek Seçim Kurulu Karar No: 663. <http://www.ysk.gov.tr/doc/karar/dosya/5064/2017-663.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2020).

- YSK (Yüksek Seçim Kurulu). 10 Ağustos 2014 Pazar Günü Yapılan Onikinci Cumhurbaşkanlığı Seçimi İle İlgili Kesim Sonuçlar Kamuoyuna Duyurulur. Yurt İçi, Yurt Dışı ve Gümrük Sandıkları Dahil Cumhurbaşkanlığı Seçim Sonucu. http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2014CB/2014CB-Kesim-416_d_Genel.pdf (Erişim Tarihi: 11.02.2020).
- YSK (Yüksek Seçim Kurulu). Yüksek Seçim Kurulu Tanıtım Kitapçığı. <http://ysk.gov.tr/doc/dosyalar/Kurumumuz/YuksekSecimKuruluTanitimKitapcigi/YSK-TanitimKitabi.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2020).
- Yüksek Planlama Kurulu. (2014). T.C. Resmî Gazete (29015, 30 Mayıs 2014). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7.htm> (Erişim Tarihi: 01.02.2020).
- Yüksek Planlama Kurulu. (2017). Yüksek Planlama Kurulu Kararı. “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)”. Karar No: 2017/22. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707M1-1.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2020).
- WEF (World Economic Forum). (2018). Insight Report. The Global Gender Gap Report 2018. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (Erişim Tarihi: 02.01.2020).
64. Hükümet 2016 Yılı Eylem Planı. (2015). 64. Hükümet 2016 Yılı Eylem Planı (İcraatlar ve Reformlar). 10 Aralık 2015. <https://www.tusev.org.tr/usrfiles/files/64.HukumetEylemPlaniKitapcik.pdf> (Erişim Tarihi: 21.02.2020).

EKLER

EK-1

2002 YOLUNDA AK PARTİ SEÇİM BEYANNAMELERİ

2. Kadın Sorunları

Kadınlarımız hayatın yükünü erkeklerle birlikte paylaşmalarına rağmen, hak ettikleri statüye kavuşamamışlardır. PARTİMİZ, uygulayacağı tüm politikalarda bu durumu göz önünde bulunduracaktır. Kadınlarımızın, erkeklerle birlikte toplumsal sorumluluğu yüklenecek statüye kavuşturulması temel hedefimiz olacaktır.

Kadınlar sorunlardan en fazla etkilenen kesimi oluşturmaktadır. Ekonomik sorunlar, eğitimsizlik, sağlık sorunları, gelecek kaygısı, sosyal güvenceden yoksunluk, aile içi şiddet kadınlarımızın başlıca sorunlarıdır.

Kadınlar, bölgeler arası farklılıklardan en çok etkilenen kesimlerin başında gelmektedir. Kırsal kesimdeki kadın ile kentlerde yaşayan kadınlar arasındaki uçurum, ekonomik kriz ile daha da derinleşmiştir.

PARTİMİZ, sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi ve ailede mutluluğun sağlanması için kadın sorunlarının giderilmesine önem vermektedir.

- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile getirilen ilkelerin uygulanmasına yönelik düzenlemeler yapılacaktır.
- Kadınla ilgili dernek, vakıf ve diğer sivil toplum örgütlerini destekleyecek, kadınları ilgilendiren yasal ve idari düzenlemeler yapılırken bu örgütlerle işbirliği yapacaktır.
- Kadına yönelik şiddetin, cinsel ve ekonomik istismarın önlenmesi, muhtaç durumdaki kadınların desteklenmesi ve korunması, öncelikli politikalarımız arasında yer alacaktır.
- Kadın intiharlarının, töre ve namus cinayetlerinin sık görüldüğü yörelerde kadınlara ve ailelerine yönelik önleyici ve eğitici çalışmalar yapılacaktır. Yerel yönetimlerin, kadın sorunlarına ilişkin çalışmaları teşvik edilecektir.

2002 YOLUNDA AK PARTİ SEÇİM BEYANNAMELERİ

- Kırsal kesimde yaşayan kız çocuklarına yönelik olarak, yaşadıkları bölgelerin şartlarına uygun eğitim projeleri geliştirilecek, bu konuda çalışan sivil toplum örgütleri desteklenecektir.

- Kız çocuklarının okullaşma oranlarını artıracak politikalar uygulanacak, eğitimlerinin önündeki engeller kaldırılacak, özellikle kırsal kesimde ailelerin bu konuda bilgilendirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.

- Kırsal kesimde yaşayan kadınlar için, yöre ihtiyaçlarına göre beceri kursları düzenlenerek, yöresel ürünlerin pazarlanması amacıyla gerekli mekanlar sağlanarak, kadınlar üretime yönlendirilecektir.

- Ev kadınlarının sosyal güvenceye kavuşmasını sağlayacak çalışmalar gerçekleştirilecektir. Ev içi emeğin saygınlığı korunarak, kadınlar için yeni istihdam alanları oluşturulacaktır.

3. Gençlik Geleceğimize

Gençlik, ülkemizin sadece zenginliği değil, aynı zamanda dinamizminin ve değişim potansiyelinin kaynağıdır. Genç nüfusa sahip olmak Türkiye için büyük bir imkan ve fırsattır. Ancak, gençlerimizin çoğu iyi eğitilmiyor, işsiz bırakılıyor, enerjileri bastırılıyor, söz hakkı verilmiyor, güvenilmiyor ve hatta zaman zaman bir tehlike unsuru olarak görülüyor. PARTİMİZ, toplumun gençlere, gençlerin de Türkiye'ye güvenini sağlamayı temel hedefleri arasında görmektedir.

Hedefimiz, özgür düşünceli, kendi başına karar verebilen, sorgulayan, kendi toplumunun ve evrensel anlayışın doğrularından haberdar olan ve hayatın güçlükleri ile baş edebilecek donanımlı ve yetenekli gençler yetiştirmektir.

- Gençlik kesimine sunulan hizmetlerde fırsat eşitliğine, gençlerin kişilik, düşünce ve beden yönünden sağlıklı gelişmelerine dikkat edilecek, kültür, sanat ve spor faaliyetleri teşvik edilecektir.

Gençler İş Adamı Oluyor Programı - "Proje Getir-Girişimci Ol":

Gençlerimiz geleceğimizdir. Genç nüfus yapımızın gerçek anlamda bir rekabetçi üstünlük oluşturmaları için eğitime ve girişimcilğe büyük önem veriyoruz.

Bir yandan eğitim sektöründe reform çalışmalarımıza devam ederken, diğer yandan hedef kitle odaklı ve etkili programlar ile gençlerimizin dinamizmini harekete geçireceğiz. Normal liselerden mezun olup üniversiteye yerleşme imkanı bulamayan, meslek lisesi ve meslek yüksek okulları ile üniversitelerden mezun olup yeni bir gelecek kurma aşamasında bulunan, tüm geççerimizi hedefleyen ve somut destekler sunan programlar uygulanacaktır.

Partimiz, ikinci iktidar döneminde, gençlerin kendi işlerini kurmalarını özendirerek gençlerin istihdama katılımını artıracaktır. Bu çerçevede "Gençler İş Adamı Oluyor Programı" başlatılacaktır. Gençlere yönelik olarak girişimcilik eğitimi verilecek, eğitim sonrasında bireysel iş planları hazırlanarak kurulacak olan işe yönelik danışmanlık, finansman, pazarlama ve ücretsiz yer tahsis gibi destekler verilecektir. Bu kapsamda özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu illerden başlamak üzere her ilde İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) kurulacaktır. Gençler bireysel olarak veya oluşturacakları gruplarla projelerini İŞGEM'e teklif edecek ve başarılı olanlar uygulamaya geçirilecektir.

Kadın Girişimcilik Programı:

Kadınlarımız, evlerinde çocuk bakımından el becerilerine, çeşitli sosyal etkinliklerin organizasyonuna kadar birçok yararlı aktiviteler yürütmektedirler. Ancak, işgücü piyasalarına katılımları düşük düzeydedir. Esasen birçok ülkede göremediğimiz bu potansiyel gücün, ekonomik değere dönüştürülmesi ve sosyal sorunlarımızın çözümünde etkili olmaları temel önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

AK Parti, ikinci iktidar döneminde, işgücü piyasasına ve istihdama katılımları çok sınırlı olan kadınlarımızın başarılı birer girişimci olarak hem ailelerine hem de ülkelere katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla ilgili sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde geniş kapsamlı bir kadın girişimcilik programı başlatacaktır. Kadın girişimcilerimize işgücü piyasasında geçerli alanlarda iş fikrinden başlayarak iş kurma sonrası dahil ihtiyaç duyacakları bütün konularda destek sağlanacaktır.

Özel İstihdam Büroları:

Hükümetimiz döneminde getirilen önemli yeniliklerden biri de işgücü piyasasında İŞKUR'un tekel yetkisinin kaldırılarak özel istihdam bürolarının açılmasıdır. Önümüzdeki dönemde özel istihdam bürolarının daha etkin bir yapıya kavuşturulması ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Bu kapsamda, AB ülkelerinde uygulanmakta olan özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici istihdam sisteminin, ülkemizde de yasal değişikliğe gidilerek devletin denetimi altında uygulanması sağlanacaktır. Böylece özel istihdam bürolarının dönemsel eleman hizmeti vermesinin önü açılacaktır. Ayrıca, işe yerleştirme hizmetleri kapsamında İŞKUR ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliği artırılacaktır.

YAPISAL DÖNÜŞÜMÜN YÖNETİMİ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşüm sürecinde; hemen hemen her alanda çok hızlı bir değişim yaşanmakta, rekabet her geçen gün artmakta, çalışma ve iş yapma şekilleri değişmektedir. Doğru bilgiye zamanında ulaşma ve değişen koşullara yerinde ve zamanında uyum gösterme, rekabet üstünlüğü sağlamanın olmazsa olmaz bir koşulu olarak algılanmaktadır. Böyle bir dönemde, özellikle geleneksel sektörler değişime uyum sağlamak ve konumlarını güçlendirmekte zorlanabilmektedirler.

AK Parti iktidarı 2011 yılı başında da istihdam ile ilgili yeni önlem ve teşvikleri hayata geçirdi. Bunlardan en önemlisi 6111 sayılı kanun ile **1 Mart 2011 tarihinde yürürlüğe giren genç, kadın ve nitelikli işgücü istihdamının teşvikidir.**

Yürürlüğe koyduğumuz bu teşvik ile;

- Son 6 aydır işsiz olan 18-29 yaş arası erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların istihdam edilmeleri halinde 24 ay süreyle,
- Mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 36 ay süreyle,
- Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar 48 ay süreyle,
- 29 yaşından büyük erkeklerden mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar, mesleki ve teknik eğitimi mezunu olanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 24 ay süreyle,
- Çalışmakta iken; 01.03.2011 tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 12 ay süreyle

işveren sigorta prim payı devlet tarafından karşılanmak suretiyle destekleyeceğiz.

Bu kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde, öngörülen sürelerle 6 ay daha eklenecektir.

Bir milyon işsizimize iş imkânı. AK Parti olarak ülkemizde işsizlik sorunu aynı zamanda bir mesleksizlik sorunu olduğu gerçeğinden hareketle, **işsizlerimize beceri kazandırmak amacıyla Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi'ni (UMEM) başlattık. Beş yıl devam edecek bu proje ile her yıl 200 bin kişi olmak üzere 1 milyon işsizimizi eğitimden geçirecek ve işe yerleştirileceğiz.**

Bu proje sadece bir eğitim projesi değildir. Aynı zamanda işletmelerimizin verimliliğini ve rekabet gücünü artırma projesidir.

Proje ile TOBB'un koordinasyonunda işyerlerinden ihtiyaç talepleri toplanmakta ve bu taleplere uygun

kurslarda eğitim devam etmektedir. Bugüne kadar işverenlerimiz 40 bin pozisyon için işgücü talebinde bulunmuşlardır.

Ülkemizin 81 ilindeki 121 Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'ni aynı zamanda Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri haline getirdik. Bu merkezleri modern teknoloji ile donattık. Güncel bilgilere uyum için bu merkezlerdeki öğretmenlerimizi hizmet içi eğitimden geçirmeye başladık. Sanayi ve Ticaret Odaları tarafından talep edilen alanlarda çalıştırılmak üzere işsizlerimizi önce buralarda eğitiyoruz ve oda üyesi işyerinde pratik eğitim almalarını sağlıyoruz. Bu eğitimleri başarı ile tamamlayan işsizlerimizin yüzde 90'ını istihdam edeceğiz.

Bütün bu çabaların amacı herkese istihdam sağlamak, herkese iş ve aş vermektir. AK Parti'nin 2023 vizyonu daha nitelikli işgücü, daha güvenceli iş, daha kaliteli bir çalışma hayatıdır.

• İşsizlik oranını 2023 yılı itibarıyla yüzde 5'e indirmeyi hedefliyoruz.

• İstihdam oranının 2023 itibarıyla yüzde 50'ye yükselmesi öngörülmektedir.

• Tarım dışı istihdamın büyüme esnekliğini, 2010-2023 döneminde 10 puan artışla 0,52 seviyesinden 0,62'ye yükseltmeyi hedefliyoruz.

• Tarım dışı sektörde bugün %30 civarında olan kayıt dışı istihdam oranını 2023 yılında yüzde 15'e indirmeyi hedefliyoruz.

• Hayat boyu öğrenmeye katılım oranını yüzde 2 seviyesinden 2023 yılında yüzde 8'e çıkarmayı planlıyoruz.

Bu vizyonu gerçekleştirebilmek için, önümüzdeki dönemde takip edeceğimiz strateji ve politikalarımız şunlardır:

- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları kapsamında işsiz vatandaşlarımızın nitelik ve becerilerini artırmak amacıyla düzenlediğimiz işgücü yetiştirme kurslarından her yıl **400 bin işsizimizi yararlandıracağız.**

sınıf, kalite ve standartlarını belirlemek; ürün senedi ile mülkiyetinin temsilini sağlayarak ticaretini kolaylaştırmak; üretici, tüccar ve sanayicinin finansman ihtiyaçlarını karşılayarak kaliteli ürüne yönelmesini teşvik etmek ve tarım ürünlerinde fiyat istikrarını sağlamak üzere hukuki alt yapısı tamamlanan Tarım Ürünleri Lisanslı Depoculuk Sistemi hayata geçiriliyor.

Ürün İhtisas Borsası kurulacak. Böylece tarım ürünlerine dayalı ticaret kolaylaşacak, piyasalarda fiyat istikrarına katkı sağlanacak, çiftçiye ürettikleri malların pazarlanması için ciddi bir kredi hacmi oluşturulacak, tarım ürünleri için sağlıklı, güvenilir, denetimli lisanslı ürün depoları kurulacak. Ayrıca sanayiciler istediği kalitede, istediği hammaddeye kolayca erişebilme imkânına kavuşacak.

Daha fazla KOBİ'ye daha fazla destek. 2009 yılında KOSGEB Kanunu'nda değişiklik yaptık. Hizmet ve ticaret sektöründeki KOBİ'lerin de KOSGEB desteklerinden yararlanmalarının yolunu açtık. 2002'de KOSGEB veritabanına kayıtlı işletme sayısı 4000 iken, bu rakam Mart ayı sonu itibarıyla 518 bine ulaşmıştır. **KOBİ'lerin yararlandığı toplam destek miktarı 85 kat artarak, 1,3 milyar TL olmuştur.**

Türkiye KOBİ'leri ile büyüyor. KOBİ'lerin eğitim, danışmanlık, yurt içi fuarlara katılım, yurt dışı iş gezisi, tanıtım, eşleştirme, istihdam, enerji verimliliği, tasarım, sınai mülkiyet, belgelendirme, test, analiz ve kalibrasyon faaliyetleri desteklenecektir.

Bölgesel ve sektörel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olarak meslek kuruluşlarının KOBİ'lere yönelik projeleri desteklenecektir.

KOBİ'lere ilk kez kredi faiz desteği. İktidarımız döneminde daha önce hiç uygulanmayan kredi faiz destek programlarını uygulamaya başladık, KOBİ'leri son derece elverişli kredilerle buluşturduk. Bugüne kadar, 187 bine yakın işletmeye 10,4 milyar lira kredi kullandırdık.

Önümüzdeki dönemde, KOBİ'lere yönelik yeni kredi faiz destek programlarını da uygulamaya sokuyoruz. KOBİ'lerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması

için Kredi Garanti Fonu'nun kefalet sağladığı KOBİ sayısı artırılabilecektir. Girişim sermayesi fonları yaygınlaştırılacaktır.

KOBİ'lere borsa yolu açılıyor. KOBİ'lere yönelik yeni bir finansmana erişim yöntemi olarak KOBİ borsalarına açılma faaliyetleri desteklenecektir. KOBİ'lerin borsaya açılma maliyetlerini desteklemek üzere KOSGEB tarafından yeni bir destek programı oluşturulacaktır. Bu kapsamda KOBİ'lerin halka arz çalışmaları, maliyet itibarıyla diğer şirketlere göre yüzde 90 daha azalacak, geri kalan yüzde 10 maliyet de KOSGEB tarafından desteklenecektir.

KOSGEB, KOBİ'lerin ayağına gidiyor. KOSGEB Çağrı Merkezi (444 1 567) aracılığıyla KOBİ'lere 7 gün 24 saat kesintisiz hizmet veriyoruz. Bugün 49 ilde hizmet veren KOSGEB'in 81 ilde hizmet vermesini sağlayacağız.

KOSGEB'den projesi olan KOBİ'lere destek. KOBİ'lerin proje yapabilme kapasitelerinin geliştirilmesi, rekabet güçlerinin artırılması amacıyla **proje getiren KOBİ'ye 150 bin TL destek** sağlanacaktır.

Ar-Ge, inovasyon ve endüstriyel uygulama projelerine 1 milyon TL'ye varan destek verilecektir.

İşbirliği-güçbirliği yapan KOBİ'ler kazanacaktır... Gücünü birleştiren, ortak sorunlara 'ortak çözümler' üretmek için bir araya gelen KOBİ'ler desteklenecektir.

Başarılı yeni işletmelerin kurulması için girişimcilik eğitim programları yaygınlaştırılacak, iş fikri kabul gören **yeni girişimcilere 27 bin TL'ye kadar hibe destek, 70 bin TL'ye kadar da kredi desteği** sağlanacaktır.

Başarılı kadın girişimciye pozitif ayrımcılık. Destek programlarında kadın girişimcilere yüzde 10 oranında pozitif ayrımcılık yapılacaktır.

Yeni girişimcilere iş ortamı sağlamak üzere **15 yeni İş Geliştirme Merkezi** kurulacaktır.

Tüm politikalarımızın odağında olduğu gibi, reel ekonomi ve şirketlerle ilgili politikalarımızın odağında

Çocukları ile birlikte yalnız yaşayan annelere, yaşamlarını çocuklarından ayrılmadan daha güvenli ve sağlıklı olarak sürdürebilmeleri için barınma öncelikli “Stüdyo Evler” ile birlikte her türlü sosyal desteği temin edeceğiz.

Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanarak kadınların sosyal hayatın içinde hak ettikleri yere gelmeleri yönündeki kararlılığımız devam edecektir. İlköğretim ve ortaöğretimde tüm kız ve erkek çocukların okula devamını sağlayacağız. Kız çocuklarının orta öğretime geçiş oranlarını artıracğız.

Kız çocuklarımızın orta ve yükseköğrenime geçiş oranlarını artıracğız.

Gelecek dönemde kadın girişimcileri özel bir programla destekleyeceğiz. Kadınlarda işgücüne katılma oranı, 2010 yılındaki yüzde 27,7 seviyesinden 2023 yılında yüzde 35 seviyesine yükselecek.

Özellikle çocuk bakım hizmetlerinin maddi açıdan karşılanabilir hale getirilmesi ve yaygın şekilde sunumunun işverenlerin üzerindeki yükün azaltılmasının kadın istihdamını artırıcı bir rol oynayacağına inanıyoruz. Bu sebeple, kayıt içinde çalışan kadınlarımızın istihdamda kalmalarını sağlamak amacıyla, **çocuklarını kreşe gönderen kadınlarımıza çocuk bakım ve eğitim teşviği vereceğiz.** Böylece, hem kadın istihdamını artıracğız, hem de okul öncesi eğitimini destekleyeceğiz.

Destek programlarında kadın girişimcilere yüzde 10 oranında pozitif ayrımcılık yapacağız. Başarılı yeni işletmelerin kurulması için 750 adet girişimcilik eğitim programı ile 15 bin girişimci adayına eğitim verilecektir. 1000 yeni girişimciye 20 milyon TL destek sağlanacaktır. Yeni girişimcilere iş ortamı sağlamak üzere 15 yeni İş Geliştirme Merkezi kurulacaktır.

Gençlik

Gençlerimiz bugünün dinamosu, yarının ise güvencesidir. Gençlik, milletlerin sahip olduğu en büyük hazinedir. Ülkemiz, bu hazineye diğer ülkelere kıyasla fazlasıyla sahiptir. Ülke nüfusumuzun % 52'si

otuz yaşın, % 34'ü ise yirmi yaşın altındadır. Mevcut bu durum, şüphesiz ki gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gıpta ile baktığı ve elde edebilmek için birçok şeyi feda edebilecekleri bir tablodur.

İnsanı odak alan AK Parti, gençlerimizin hem aile içinde, hem yaşadıkları çevrede, hem okullarda ve sosyal mekânlarda iyi yetişmeleri, bilinçli birey olmaları, kültür ve spor ile hem iç, hem de dış varlıklarını zenginleştirmek için pek çok işler yaptı.

AK Parti, Türkiye'nin dinamik gücünü temsil eden gençliğimizi, ülkemizin kalkınması ve gelişmesi hususunda önemli bir kaynak olarak görmektedir.

AK Parti, 2002 yılından itibaren gençliğimize siyasi, sosyal, ticari ve kültürel hayatın içinde kendilerini ifade edebilme imkânlarını sağlamak için birçok gençlik projesini hayata geçirmiştir.

Hedefimiz; iyi eğitilmiş, kültürlü, özgüvenli ve sorumluluk sahibi bir gençliği 2023'ün güçlü toplumunun merkezine yerleştirmektir.

Ülkemiz gençliği için yaptıklarımızın başlıcalarını sıralayalım:

Seçilme yaşını 25'e düşürerek gençlerin siyasete daha fazla katılımının önünü açtık.

Eğitimde fırsat eşitliği oluşturmak, dar ve sabit gelirli aile çocuklarını devletin sağladığı imkân ve fırsatlarla eğitilmiş ve meslek sahibi insanlar yapmak AK Parti'nin en çok önem verdiği meseleler olmuştur.

Üniversiteye giriş sınavlarında uygulanan katsayı adaletsizliğine son verdik.

Yükseköğrenim gençliğinin barınma, beslenme, burs ve kredi imkânlarıyla ilgili olarak verilen mukayeseli bazı veriler bu alandaki farkı net biçimde ortaya koymaktadır:

etkin katılımının sağlanması için hukuki, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel çalışmalar yapacağız.

Gençlerin ilgi, istek, ihtiyaç ve sorunlarını belirlemek ve bu doğrultuda öneriler geliştirmek amacıyla dört yılda bir Gençlik Şûrası düzenleyeceğiz.

Gençlik merkezlerini yaygınlaştıracacağız. Bu merkezlerde gençlerin kendi projelerini hayata geçirmelerini teşvik edeceğiz.

Barınma ve yurt sorununun çözümünde TOKİ ile yapılan işbirliğinin yanında özel yurtları destekleyecek ve öğrencilerimize ucuz barınma imkânı sağlayacağız.

2023 yılında Kredi ve Yurtlar Kurumu bünyesindeki yurtlarımızda 600 bin kişilik kapasite hedefliyoruz.

Tüm yurtlarda tek kişilik veya 3 kişilik odalara geçiyoruz.

Özellikle tatil beldelerindeki yurtlarımız, yaz aylarında gençlerimizin çok daha ucuz tatil yapmaları için tahsis edilecektir. Bu yurtlarımızın yaz aylarında Avrupa'daki "youth hostel" benzeri üyelik sistemi ile çalışması temin edilecektir.

Gençlerin kendilerini ilgilendiren konularda hızlı ve doğru bilgilere ulaşabilmeleri için "gençlik bilgilendirme noktaları" kuracağız.

Meslek okullarını ve mesleki eğitim merkezlerini daha da verimli ve etkin hale getireceğiz. Sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücü böylece temin edilecek ve istihdamın önündeki mevcut bir takım engeller aşılabacaktır.

İlk defa istihdam edilen kadın ve gençler için işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primini 3 yıl süreyle almayacağız.

Gençlerin kariyer planlamasına yönelik hizmetleri yaygınlaştıracacağız.

Üniversiteler ve meslek kuruluşları ile işbirliği içinde gençler için "iş kurma ve geliştirme merkezleri" kuracağız.

"Gençler işadamı oluyor" ve "proje getir, girişimci ol" programı ile gençlerin kendi işlerini kurmalarını

özendirerek istihdamı artıracacağız. Böylelikle girişimci bir gençlik ekonomik olarak ta Türkiye'nin gelecek umudu olacaktır. "İş bulamadım" şikayetinden çok, "iş kuramadım" diye arayış içinde olan bir anlayışı teşvik ediyoruz.

Üniversiteler, özel sektör ve kamu kurumları arasında işbirliklerini teşvik ederek üniversite öğrencilerinin teori ile pratiği bir arada görüp uygulayabilecekleri ortamlar oluşturacağız.

Gençlik sorunlarının yerinde tespitinde ve etkin çözümünde yerel yönetimlere (valilik ve belediyeler) daha fazla inisiyatif vereceğiz.

Hüküm giymiş veya dışlanmış ve madde bağımlılığı olan gençleri topluma kazandırmak için bugüne kadar yaptığımız rehabilitasyon ve eğitim faaliyetlerini yaygınlaştıracacağız.

Gençlerin uluslararası kurum ve kuruluşlarda görev alma ve tecrübe edinmeleri için gerekli çalışmalar yapacağız.

Gençlerin spor ve sanatsal aktivitelerden daha yaygın bir biçimde yararlanması için gerekli koşullar oluşturulacak ve bütün illerde gençlik ve kültür merkezlerinin sayısı yeterli hale getirilecektir.

İstihdamda ve eğitimde olmayan genç nüfusun oranını yüzde 20'ye düşüreceğiz.

Spor

Spor sadece bir boş zaman değerlendirme aracı değil, sosyalleşmenin ve sağlıklı bir toplum olmanın çok önemli bir aracıdır.

Toplumumuzun bütün katmanlarının spor ile tanışması, spor faaliyetlerine aktif olarak katılımı yönünde büyük yatırımlar yaptık. Çocuklarımızın, gençlerimizin, yaşlılarımızın, kadın-erkek demeden bütün vatandaşlarımızın spor yapabilmesi için büyük, yaygın ve çeşitli spor tesisleri açtık.

Her alanda olduğu gibi, spor alanında da Türkiye, her geçen gün dünyadaki etkinliğini artırmaktadır.

Tablo 25:
KOSGEB Performans Göstergeleri Gerçekleşme Tablosu (2011-2015)

Yıllar	Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Hedefleri	Destekten Faydalanan Kadın Girişimci	Kadın İŞGEM Doluluk Oranı (%)	Kadın Gruplarına Özel Eğitim Programı	İŞGEM' lerde Yer Alan Kadın Girişimci (%)
2011	Hedef	50	70	15	32
	Gerçekleşen	1621	58	37	32
2012	Hedef	115	73	20	34
	Gerçekleşen	2418	85	57	27
2013	Hedef	60	77	25	36
	Gerçekleşen	3992	36	115	29
2014	Hedef	65	80	30	38
	Gerçekleşen	4632	61	20	30,85
2015	Hedef	70	85	35	40
	Gerçekleşen	5682	42	43	21

Kaynak: KOSGEB Faaliyet Raporları

Tablo 26:
KOSGEB Faaliyet Gerçekleşmeleri Tablosu (2011-2015)

	Kadın Girişimciliği Geliştirmek Hedefi Faaliyetleri	
	Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri	Yeni Girişimci Desteği
2011	Kadınların %43 oranında katılım gösterdiği 1404 girişimcilik programı düzenlendi. Sadece kadın girişimciye yönelik eğitimlerden 928 kişi faydalandı.	Yaklaşık 11 milyon 328 bin TL ödendi.
2012	KOSGEB Hizmet Merkezleri Müdürlükleri tarafından dokuz eğitim programı verildi, 21 bin 952 TL ödeme yapıldı.	Yaklaşık 21 milyon 745 bin TL ödendi.
2013	KOSGEB Hizmet Merkezleri Müdürlükleri tarafından on eğitim programı verildi, 27 bin 535 TL ödeme yapıldı	Yaklaşık 38 milyon 435 bin TL ödendi.
2014	KOSGEB Hizmet Merkezleri Müdürlükleri tarafından yirmi eğitim programı verildi, 211 bin 762 TL ödeme yapıldı.	Yaklaşık 48 milyon 866 bin TL ödendi.
2015	KOSGEB ve diğer kuruluşlarla birlikte toplam kırk üç eğitim programı düzenlendi. 18 bin TL ödeme yapıldı.	5682 kadın girişimciye 57 milyon 894 bin TL ödendi.

Kaynak: KOSGEB Faaliyet Raporları

Genel olarak toplumsal değerlerin, özel olarak aile değerlerinin geliştirilmesi, korunması, sürdürülmesine dönük faaliyetlere öncelik vereceğiz; aile değerlerini öne çıkaran kültür, sanat, eğitim, TV programları gibi çalışmalarını teşvik edeceğiz.

Aile içi şiddet, ihmal ve istismarın önlenmesi, kötü alışkanlıkların ve bağımlılıkların azaltılmasına yönelik hizmetlerin geliştirilmesini sağlayacağız.

Sokakta yaşayan, çalışan, çalıştırılan ve risk altında olduğu tespit edilen çocuklar ile koruma altında olup uyuşturucu bağımlılığı tedavisi tamamlanan çocuklar ve ailelerine yönelik psikolojik ve sosyal destek programları oluşturacağız.

Belediyelere kreş açma zorunluluğu getireceğiz.

Çocuk hizmetlerinde toplumun tüm kesimlerinin katıldığı ve sorumluluk üstlendiği toplumsal duyarlılığın ve farkındalığın olduğu, çocuğa karşı ihmal, şiddet ve istismarın olmadığı bir ortam oluşturacağız.

Çocuk haklarının ulusal bir strateji olarak benimsendiği ve tüm kamu kurum ve kuruluşları ile uygulamaya geçirildiği bir Türkiye'yi hedefliyoruz.

Önümüzdeki dönemde de koruma ve bakım altındaki çocuklar, uygunsa ailesinin yanına bu mümkün değilse, akrabalarından bir ailenin yanına, bu da mümkün olmuyorsa, koruyucu ailenin yanına yerleştirilmek suretiyle kuruluş bakımının kapsamını en aza indireceğiz.

Çocuk hizmetlerinde yapısal dönüşümle, kurum bakımından aile yanına bakıma, koğuş sisteminden ev ortamına geçişi sağlayacağız.

Hizmet dönüşümü kapsamında hâlihazırda hizmet vermekte olan yurt ve yuvalar kapatılacak, çocuk bakım hizmetleri sadece ev tipi kuruluşlar aracılığıyla devam ettirilecektir.

Uyuşturucu bağımlısı çocuklarımızın tedavi ve psiko-sosyal rehabilitasyonunu içeren kurumsal yapıları hayata geçireceğiz.

Çocuklarımız için ihtisaslaştırılmış rehabilitasyon sistemine geçilerek, suçun mağduru ya da suça sürüklenen çocukların en süratli şekilde topluma kazandırılmalarını sağlayacağız.

Çocuklarımızın insani ve ahlaki değerlere sahip, bilinçli, iyi eğitilmiş, saygılı ve kendine güvenen fertler olarak yetiştirilmelerini sağlayacağız.

Her bir çocuğumuzun fırsat eşitliği çerçevesinde eğitim almalarına imkân vereceğiz.

ayrılan kız çocukları için eğitim programları düzenlenmektedir.

İstihdam imkânlarında, sosyal güvenlik haklarında, girişimcilik desteklerinde, doğum izinlerinde önemli düzenlemeler yaparak, kadınlarımızın toplumdaki konumunu güçlendirdik.

AK Parti olarak kadınlarımızın istihdamını destekledik. Kadınların istihdamını teşvik amacıyla sigorta prim işveren payının belirli oranlarda karşıladık. Kadınlarımızın işgücüne katılım oranı, 2002 yılında yüzde 27,9 iken, son yıllarda kadın istihdamı alanında izlediğimiz politikalar ve yürüttüğümüz projelerle bu oranı 2014 yılında yüzde 33,6'ya yükselttik.

2010-2014 döneminde izlediğimiz politikaların da sonucu olarak yaklaşık 1,5 milyon kadınıma, yeni iş imkânı sağlamış olduk.

b. Neler Yapacağız

Kadının bireysel ve toplumsal olarak daha da güçlenmesi için hayata geçirdiğimiz politikaları ve başlattığımız çalışmaları kararlılıkla uygulamaya devam edeceğiz.

Önümüzdeki dönemde kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliğini daha da artıracğız. Siyasetten bürokrasiye kültürel ve sanatsal hayattan sivil toplum faaliyetlerine kadar kadının katılımını ve rolünü güçlendireceğiz.

Kadınlarımızın konumunu daha da güçlendirmek ve uygulamalarımızın etkinliğini artırmak üzere, kadına ilişkin mevzuatı ilgili tarafların görüşlerini alarak gözden geçireceğiz.

Başta erken çocukluk dönemi eğitiminin geliştirilmesi olmak üzere, kız çocuklarının eğitime devam etmelerinin sağlanması için gerekli tedbirleri alacak ve ilave teşvik mekanizmalarını hayata geçireceğiz.

Mobil eğitim ve öğretim ekiplerinin mevsimlik tarım işçileri ile göçer ve yarı göçerlere yönelik sunduğı temel eğitim, yaygın eğitim ve yayım hizmetlerini yaygınlaştıracğız. Özellikle kız çocukları ve kadınların bu hizmetlerden etkili bir biçimde yararlandırılmalarının zorunlu kılınmasını sağlayacağız.

Erken evliliklerin önlenmesi için aileye yönelik eğitim hizmetlerinin yaygınlığını ve etkinliğini artıracğız.

Kadınlarımızın sağlık hizmetine daha kolay erişimi için yaşadıkları ortamda hizmet almalarını sağlayacak ev ziyareti sistemini yaygın ve işlevsel hale getireceğiz.

Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik kadınların işgücü piyasasına

girişlerini kolaylaştıracak çalışma modelleri oluşturacağız. Mevsimlik tarım işçisi kadınlar ile ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenceden daha kolay faydalanmalarını sağlayacağız.

Kadın istihdamına yönelik getirdiğimiz istihdam teşviklerinin devamını sağlayacağız.

Kadın girişimciliğini daha fazla teşvik etmek için, piyasa eğilimleri, mevzuat, ihracat ve benzeri konularda danışmanlık hizmeti verecek kurumsal mekanizmalar oluşturacağız. Kadın Girişimciliği Programı hazırlayarak uygulamaya koyacak ve kadınlarımızın iş hayatına atılmalarını kolaylaştıracaktır.

Kadın girişimcilerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması ve böylelikle kadın istihdamının artırılması amacıyla yaptığımız düzenlemeyle kadın girişimcilerin 100 bin TL'ye kadar ve 5 yıl vadeli kullanacakları krediler için Kredi Garanti Fonu aracılığıyla yüzde 85 oranında kefalet imkânı sağlıyoruz.

Çalışanların ve işverenlerin kadın-erkek fırsat eşitliği bilincini güçlendirmeye yönelik farkındalık oluşturucu programları artıracaktır.

Kadınlarımız için iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarını hayata geçireceğiz.

Kadınlarımızın iş hayatında tutunmalarını kolaylaştırmak amacıyla kaliteli ve hesaplı kreş imkânlarını yaygınlaştıracaktır.

Meslek kurslarına katılan kadınlarımız için çocuk oyun odaları uygulamasını başlatacağız.

Doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin memuriyet kıdeminde değerlendirilmesini sağlayacağız.

İşçi ve memur tüm çalışan kadınlarımıza doğuma bağlı olarak ilk çocukta 2 ay, ikinci çocukta 4 ay üçüncü ve üzeri çocukta 6 ay yarı zamanlı, tam ücretli çalışma hakkı ve çocuğun okula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı tanıyacağız.

Genel olarak şiddete, özel olarak da kadınlara ve çocuklara yönelik şiddete karşı her türlü yasal korunma sağlanması ve yasaların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayacağız. Ayrıca, kadın ve çocukların şiddete uğradıklarında başvurabilecekleri, bilgi ve destek alabilecekleri merkezleri daha işlevsel ve erişilebilir hale getireceğiz.

Kadına ve çocuğa yönelik şiddete ilişkin adalet, kolluk kuvvetleri, acil servis gibi kamu hizmetlerinin kayıt verilerine dayanan, düzenli istatistiki bilgi üretilmesine yönelik bir veri tabanı kurulmasını sağlayacağız.

standartlar en geç 5 yılda bir güncellenecektir.

Avrupa Birliği ve ILO standartlarında oluşturduğumuz İş Sağlığı ve güvenliği mevzuatının etkili bir şekilde uygulanması, hayati önemde gördüğümüz bu alanda tüm ilgili taraflarda zihniyet dönüşümünün sağlanması ve gerekli kapasitelerin geliştirilmesi konularına azami önem ve önceliği vermeye devam edeceğiz. Bu kapsamda, kamuoyuyla paylaştığımız İş Sağlığı ve Güvenliği Eylem Planını kararlılıkla hayata geçireceğiz.

Kısmi zamanlı çalışma, staj, prim desteği gibi araçlarla ve bilgi toplum şartlarında gelişen yeni işlerle genç ve kadın istihdamını artıracak bir çalışma ortamı oluşturacağız.

Her düzeyde sosyal diyalogun gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla hazırlanan "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi" ile "Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ve İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Operasyonu Projesi"ni uygulayacağız.

Çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında eşit muameleyi ve eşit fırsatlar sunulmasını sağlayacak şekilde AB standartlarını göz önünde bulundurarak, babalık iznine ilişkin ilgili mevzuatta gerekli değişiklikleri yapacağız.

Yabancıların çalışma izinleri ile ilgili kırtasiyeciliği tamamen ortadan kaldıracak, ilgili tüm kurumlarla entegre olan yeni bir otomasyon sistemi kuracağız.

2.10. Sosyal Güvenlik

AK Parti olarak sosyal devleti etkili hale getirdik ve sosyal adaleti gözettik. Bu çerçevede, kalkınmanın en önemli göstergelerinden biri olan tüm toplumun kapsandığı bir sosyal güvenlik şemsiyesini geliştirmeyi temel bir politika olarak benimsedik.

Tüm vatandaşlarımızı sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası kapsamına alırken aynı zamanda sürdürülebilir ve etkin çalışan bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmayı hedefliyoruz.

Sosyal güvenlik sistemimizi geliştirirken, çalışanlar, işverenler ve emekliler arasında hakkaniyetli ve sürdürülebilir bir denge oluşturulması temel ilkemizdir.

a. Neler Yaptık

İktidarlarımız döneminde, sosyal güvenliği temel bir hak olarak gördüğümüz için bu alanda önemli reformları hayata geçirdik.

Kasım 2002'de AK Parti olarak söz verdiğimiz tüm nüfusu ve tüm riskleri

Toplum yararına çalışma programlarımızda ailesinde çalışan ferdi olmayanlara öncelik vereceğiz.

Yüzde 15'ten yüzde 10'a indirdiğimiz Bağkur Sigortalısı olan esnafımızın emekli aylıklarından kesilen Sosyal Güvenlik Destek Primi Kesintisini tamamen kaldıracacağız.

TOKİ eliyle emeklileri uygun koşullarla konut sahibi yapacağız. Bu çerçevede emeklilerimize 240 taksit şeklinde aylık 250 TL bedel mukabilinde konut sahibi olma imkanı sağlıyoruz.

Evde çocuk bakım hizmetleri yoluyla kayıtlı kadın istihdamını destekleyeceğiz.

Sosyal güvenlik sözleşmelerine göre sağlık yardım hakkı elde etmiş sigortalıların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık aktivasyon ve provizyon sistemine dahil edilmesini sağlayacağız.

Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücretle mücadele edilerek kayıtlı çalışan sayısını artıracak ve prim tabanını genişleteceğiz.

Prim yapılandırmalarını ekonomik kriz ve doğal afet gibi istisnai haller dışında uygulamayacağız.

Sağlık hizmetleri ve harcamalarında sürdürülebilirlik dikkate alınarak ilaç ve tedavi harcamalarını daha akılcı hale getireceğiz.

Sağlık bütçesinde kaynak etkinliğinin sağlanması amacına yönelik çalışacağız. Özellikle hasta ve işlemin takibinin yapılması, suistimallerin önlenmesi, gereksiz ve mükerrer tetkiklerin önüne geçilmesine yönelik çalışmalara hız kazandıracacağız.

Giderek artan yaş ortalamamızı da dikkate alarak aktif ve sağlıklı yaşlanmayı destekleyeceğiz. Yaşam boyu öğrenim programlarına daha iyi erişim sağlayarak uzun çalışma yaşamını destekleyecek, ileri yaşlarda uygun istihdam olanaklarını geliştireceğiz.

Sektörel katkısının yanı sıra ülkemizdeki tasarruf eğilimini de güçlendireceğini öngördüğümüz tamamlayıcı emeklilik tasarruflarını destekleyeceğiz.

Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artıracak ve farkındalık oluşturacağız. Cari dönem prim tahakkukunu ve tahsilatını artıracacağız.

Koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlayacağız.

İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü programlarının kapsamı ve kaynak miktarını önemli ölçüde genişlettik.

İstihdam teşviklerinin kapsamını ve miktarını genişlettik.

b. Neler Yapacağız

İkinci atılım dönemimizde de istihdamın artırılması için farklı alanlara özel politikalarımız sürecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında 2023 yılı itibarıyla işsizlik oranını yüzde 5 düzeylerine indirmeyi, istihdam oranını yüzde 50'ye yükseltmeyi, kadınların işgücüne katılım oranını yüzde 38 düzeyine çıkarmayı, tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranını yüzde 15'e indirmeyi hedeflemekteyiz.

Türkiye'de kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla girişimcileri iş kurma aşamasından, işin geliştirilmesine, güçlendirilmesine ve sürdürülebilirliğinin sağlanması ile izleme ve takibine kadar desteklemeye yönelik bir programı ilgili tarafların katılımı ile hazırlayacağız. Program kapsamında eğitim, finansman ve mentörlük destekleri sağlayacağız.

Özel sektör işyerlerinde 6 ay süreyle İşbaşı Eğitim Programında (İEP) çalışacak kursiyerlere net asgari ücret ödeyeceğiz. İşbaşı Eğitim Programı sonrası kursiyerler aynı işkolunda işe alınırsa; imalat sektöründe 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay boyunca SGK işveren primini ödeyeceğiz. İşverenin kursiyerler için yaptığı harcamaların vergi matrahından düşürülebilmesini sağlayacağız. Böylece bir yandan istihdamı artırırken, diğer yandan işgücümüzün verimliliğini yükselteceğiz.

İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü programlarından yararlananların işgücü piyasasındaki durumlarını değerlendirmek ve programların etkinliğini ölçmek amacıyla özel sektör ve üniversite işbirliği ile etki değerlendirmesinin yapılmasını sağlayacağız.

İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan çalışma biçimlerini iş ve sosyal güvenlik mevzuatına ekleyeceğiz. Söz konusu mevzuat düzenlemelerinde AB Müktesebatı ve uygulamalarını dikkate alacağız.

İstihdama ilişkin uygulanmakta olan istihdam teşviklerini basit ve daha anlaşılır hale getireceğiz. Bu kapsamda yapılacak analizler dikkate alınarak bazı teşvik uygulamalarını gözden geçireceğiz.

İş ve yatırım ortamının öncelikli sorunlarına odaklanılarak, yatırımcının karşılaştığı belirsizlikleri giderecek ve sorunları hızla çözeceğiz.

İstihdamın nitelikli bir biçimde artırılması ve piyasanın düzgün işlemesine yönelik hazırladığımız "İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Öncelikli Dönüşüm

Programımız"ı hayata geçireceğiz. Program kapsamında;

Kaliteli ve hesaplı kreş imkânlarını yaygınlaştıracacağız. Yerel yönetimlerin ve özel sektörün bu alandaki katkısını artıracamız ve kamunun altyapılarını daha etkin kullanacağız.

Meslek kurslarına katılan kadınlar için çocuk oyun odaları uygulamasını başlatacağız.

Kadın Girişimciliğı Programı hazırlayarak uygulamaya koyacağız.

Çalışanların ve işverenlerin kadın erkek fırsat eşitliğı bilincini artırmaya yönelik etkinlikler yapacağız.

Aktif İşgücü Programlarına ilişkin bir izleme ve değerlendirme sistemi kuracak ve programların takibini 81 il düzeyinde gerçekleştirileceğiz.

Özel politika gerektiren gruplar için düzenlenen yeni program/proje ve uygulamalardan yararlanan kişi sayısını artıracamız.

Uzaktan eğitim sistemi kuracak ve sisteme işlerlik kazandıracamız.

Kıdem tazminatı sisteminde yaşanan sorunların çözümü amacıyla ilgili sosyal taraflarla istişare içinde gerekli mevzuat düzenlemelerini yapacağız.

İşsizlik sigortasından yararlanma koşullarının esnetilmesi ve yararlanma sürelerinin artırılması yönünde mevzuat çalışması yapacağız.

Fazla çalışma sınırına uyulmaması halinde idari para cezası tatbik edilmesi yönünde mevzuat çalışması yapacağız.

Kamu ve özel sektörde alt işverenlerin ve alt işveren işçi sayılarının tespit edilmesini ve güncel olarak sağlıklı bir şekilde takip edilmesini sağlayacağız.

Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısı Bilgi Sistemini geliştireceğiz.

İŞKUR'a kayıt edilen sosyal yardım yararlanıcılarına bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri sunacağız.

Çalışabilir durumdaki sosyal yardım alanlara yönelik istihdama kazandırıcı faaliyetlere katılmaları şartıyla işsizlik yardımı vb. özendirici yardım programları geliştirileceğiz.

Sosyal yardım alanların özel sektörde istihdamı halinde sosyal güvenlik primi işveren hissesinde teşvik getireceğiz.

Mevcut istihdam teşviklerinin etki analizi çalışmasını yapacağız.

Girişim sermayesi ve bireysel katılım sermayesi gibi yenilikçi finansman imkânlarını ve teknolojik girişimcilik destek modellerini artırma konusunda çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

KOBİ'lerin finansmana erişiminin artırılması amacıyla taşınırın teminat olarak kullanılmasının önündeki engelleri kaldıracak düzenlemeler yapacağız.

KOBİ'lerin borsaya açılma faaliyetlerini destekleyecek; Kredi Garanti Fonu'nun kefalet sağladığı KOBİ sayısını artıracak ve Girişim Sermayesi Fonlarını yaygınlaştıracaktır.

Bakanlar Kurulu Kararıyla Hazine destekli kefalet sisteminden yararlanabileceklerin kapsamını genişlettik ve kapsama İmalatçı KOBİ'ler ile Kadın Girişimcileri ilave ettik.

Her bir KOBİ için 1,5 Milyon TL ve her bir risk grubu için 2 Milyon TL olan kefalet limitini, imalat sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerin yatırım kredileri için 2,5 Milyon TL'ye, her bir risk grubundaki imalatçı KOBİ'ler için ise 3 Milyon TL'ye çıkarıyoruz. Ayrıca, diğer KOBİ'ler için 8 yıl olan maksimum vadeyi, imalatçı KOBİ'ler için 10 yıla; diğer KOBİ'ler için yüzde 75 olan kefalet oranını imalatçı KOBİ'ler için yüzde 80'e çıkarıyoruz.

Esnafımıza düşük faizli kredi uygulamamıza devam ederken, 30 bin TL'ye kadar faizsiz kredi desteği de vereceğiz.

Basit usulde vergilendirilen esnafımızın yıllık 8 bin liraya kadar kazançlarından hesaplanan vergisini almayacağız.

Öncelikli sektörlerde girişimciliği geliştirmek amacıyla doğrudan özel sektör tarafından veya özel sektör-kamu ortaklığında kurulan kuluçka ve hızlandırıcı gibi yapılanmaların desteklenmesi amacıyla bir program oluşturacağız.

İş geliştirme, kuluçka ve hızlandırıcı gibi merkezlerin sayı ve etkinliğini artıracaktır. Bu bağlamda, finansman eksiğinin en çok hissedildiği erken aşama girişimciliğe yönelik, üst fon kurulması için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Kadın girişimciliğinin önündeki engellerin kaldırılması ve kadınların ekonomik hayattaki rollerinin geliştirilmesine yönelik yeni destek mekanizmaları geliştireceğiz

Ar-Ge yapan KOBİ'lere teknolojik ürün ticarileştirmesine yönelik personel destekleri sağlayacağız.

Şirketlerin endüstriyel tasarım, üretime hazırlık, üretim süreci, pazara sunum ve satış sonrası hizmetlerine yönelik faaliyetlerini destekleyeceğiz.

EK-6

Tablo 27:
30 Mart 2014-31 Mart 2019 Mahalli İdareler Seçim Sonuçları Karşılaştırması

İl/İlçe	30 Mart 2014			31 Mart 2019		
	Belediye Başkanı	Parti	Oy Oranı	Belediye Başkanı	Parti	Oy Oranı
SAKARYA	Zeki TOÇOĞLU	AKP	57,9	Ekrem YÜCE	AKP	65,04
ANKARA	İ. Melih GÖKÇEK	AKP	44,8	Mansur YAVAŞ	CHP	50,93
Altındağ	Veysel TİRYAKİ	AKP	63,6	Asım BALCI	AKP	64,43
Keçiören	Mustafa AK	AKP	43,8	Turgut ALTINOK	AKP	63,65

Kaynak: Habertürk 2014; Sabah, 2019

BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

SAKARYA

T.C. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı/İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı bünyesinde, Prof. Dr. Adem UĞUR' un danışmanlığında yürütülen "Türkiye' de Genel Seçimlerde Siyasi Partilerin Kadın İstihdamına İlişkin Vaatleri: Adalet ve Kalkınma Partisi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kadın istihdamı odağında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin genel seçimler için yayımladığı seçim bildireleri geriye dönük incelenmektedir.

Kadın istihdamına yönelik seçim vaatlerinin analizinin gerçekleştirildiği bu çalışmada, 01 Kasım 2015 tarihli milletvekili genel seçimleri için yayımlanan Huzur ve İstikrarla Türkiye' nin Yol Haritası adlı seçim bildirgesi sayfa 81'de yer alan; "Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getireceğiz.", sayfa 154'te yer alan "Kaliteli ve hesaplı kreş imkânlarını yaygınlaştıracğız. Yerel yönetimlerin ve özel sektörün bu alandaki katkısını artıracğız ve kamunun altyapılarını daha etkin kullanacağız." ifadeleriyle seçim vaatlerine yer verilmiştir. Bu konuda bilgiye ihtiyaç duyulması sebebiyle kreş açma zorunluluğu hakkında Adalet ve Kalkınma Partisi'nden kurumunuza mevzuat düzenlemesi ile ilgili tebliğ, talep vb. içerikte bir yazışma yapılmış mıdır?

Yapıldıysa, bu doğrultuda yazışmanın bir örneğini ve yazışma sonrası 01 Kasım 2015 – 24 Haziran 2018 tarihleri arasında konuya ilişkin yürütülen çalışmalara dair bilgilerin paylaşılmasının yüksek lisans tezine yapacağı katkı düşünüldüğünden konuyla ilgili bilgilerin değerlendirilmesi amacıyla 4982 Sayılı Bilgi Edinme Kanunu kapsamında tarafıma bildirilmesi hususunda.

Gereğini arz ederim.

06/07/2020
Veysel Çağrı ARIK

ÜNİVERSİTE	: T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
FAKÜLTE/BÖLÜM	: Sosyal Bilimler Enstitüsü/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ÖĞRENCİ AD SOYAD	: Veysel Çağrı ARIK
T.C. KİMLİK NUMARASI	:
ÖĞRENCİ NUMARASI	: 1360Y05023
İKAMETGAH ADRESİ	:
TELEFON:	:
ELEKTRONİK POSTA	:

BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

ALTINDAĞ

T.C. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı/İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı bünyesinde, Prof. Dr. Adem UĞUR' un danışmanlığında yürütülen "Türkiye' de Genel Seçimlerde Siyasi Partilerin Kadın İstihdamına İlişkin Vaatleri: Adalet ve Kalkınma Partisi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kadın istihdamı odağında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin genel seçimler için yayımladığı seçim bildireleri geriye dönük incelenmektedir.

Kadın istihdamına yönelik seçim vaatlerinin analizinin gerçekleştirildiği bu çalışmada, 01 Kasım 2015 tarihli milletvekili genel seçimleri için yayımlanan Huzur ve İstikrarla Türkiye' nin Yol Haritası adlı seçim bildirgesi sayfa 81'de yer alan; "Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getireceğiz.", sayfa 154'te yer alan "Kaliteli ve hesaplı kreş imkânlarını yaygınlaştıracamız. Yerel yönetimlerin ve özel sektörün bu alandaki katkısını artıracamız ve kamunun altyapılarını daha etkin kullanacağız." ifadeleriyle seçim vaatlerine yer verilmiştir. Bu konuda bilgiye ihtiyaç duyulması sebebiyle kreş açma zorunluluğu hakkında Adalet ve Kalkınma Partisi'nden kurumunuza mevzuat düzenlemesi ile ilgili tebliğ, talep vb. içerikte bir yazışma yapılmış mıdır?

Yapıldıysa, bu doğrultuda yazışmanın bir örneğini ve yazışma sonrası 01 Kasım 2015 – 24 Haziran 2018 tarihleri arasında konuya ilişkin yürütülen çalışmalara dair bilgilerin paylaşılmasının yüksek lisans tezine yapacağı katkı düşünüldüğünden konuyla ilgili bilgilerin değerlendirilmesi amacıyla 4982 Sayılı Bilgi Edinme Kanunu kapsamında tarafıma bildirilmesi hususunda.

Gereğini arz ederim.

06/07/2020
Veysel Çağrı ARIK

ÜNİVERSİTE	: T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
FAKÜLTE/BÖLÜM	: Sosyal Bilimler Enstitüsü/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ÖĞRENCİ AD SOYAD	: Veysel Çağrı ARIK
T.C. KİMLİK NUMARASI	:
ÖĞRENCİ NUMARASI	: 1360Y05023
İKAMETGAH ADRESİ	:
TELEFON:	:
ELEKTRONİK POSTA	:

BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

KEÇİÖREN

T.C. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı/İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı bünyesinde, Prof. Dr. Adem UĞUR' un danışmanlığında yürütülen "Türkiye' de Genel Seçimlerde Siyasi Partilerin Kadın İstihdamına İlişkin Vaatleri: Adalet ve Kalkınma Partisi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kadın istihdamı odağında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin genel seçimler için yayımladığı seçim bildireleri geriye dönük incelenmektedir.

Kadın istihdamına yönelik seçim vaatlerinin analizinin gerçekleştirildiği bu çalışmada, 01 Kasım 2015 tarihli milletvekili genel seçimleri için yayımlanan Huzur ve İstikrarla Türkiye' nin Yol Haritası adlı seçim bildirgesi sayfa 81'de yer alan; "Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getireceğiz.", sayfa 154'te yer alan "Kaliteli ve hesaplı kreş imkânlarını yaygınlaştıracamız. Yerel yönetimlerin ve özel sektörün bu alandaki katkısını artıracamız ve kamunun altyapılarını daha etkin kullanacağız." ifadeleriyle seçim vaatlerine yer verilmiştir. Bu konuda bilgiye ihtiyaç duyulması sebebiyle kreş açma zorunluluğu hakkında Adalet ve Kalkınma Partisi'nden kurumunuza mevzuat düzenlemesi ile ilgili tebliğ, talep vb. içerikte bir yazışma yapılmış mıdır?

Yapıldıysa, bu doğrultuda yazışmanın bir örneğini ve yazışma sonrası 01 Kasım 2015 – 24 Haziran 2018 tarihleri arasında konuya ilişkin yürütülen çalışmalara dair bilgilerin paylaşılmasının yüksek lisans tezine yapacağı katkı düşünüldüğünden konuyla ilgili bilgilerin değerlendirilmesi amacıyla 4982 Sayılı Bilgi Edinme Kanunu kapsamında tarafıma bildirilmesi hususunda.

Gereğini arz ederim.

06/07/2020
Veysel Çağrı ARIK

ÜNİVERSİTE : T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
FAKÜLTE/BÖLÜM : Sosyal Bilimler Enstitüsü/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ÖĞRENCİ AD SOYAD: : Veysel Çağrı ARIK
T.C. KİMLİK NUMARASI: :
ÖĞRENCİ NUMARASI: : 1360Y05023
İKAMETGAH ADRESİ: :
TELEFON: :
ELEKTRONİK POSTA : .

İŞKUR GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

ANKARA

T.C. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı/İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı bünyesinde, Prof. Dr. Adem UĞUR' un danışmanlığında yürütülen "Türkiye' de Genel Seçimlerde Siyasi Partilerin Kadın İstihdamına İlişkin Vaatleri: Adalet ve Kalkınma Partisi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kadın istihdamı odağında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin genel seçimler için yayımladığı seçim bildirgeleri geriye dönük incelenmektedir.

Kadın istihdamına yönelik seçim vaatlerinin analizinin gerçekleştirildiği bu çalışmada, 01 Kasım 2015 tarihli milletvekili genel seçimleri için yayımlanan Huzur ve İstikrarla Türkiye' nin Yol Haritası adlı seçim bildirgesi sayfa 90'da yer alan; "Meslek kurslarına katılan kadınlarımız için çocuk oyun odaları uygulamasını başlatacağız." ve sayfa 154'te yer alan; "Meslek kurslarına katılan kadınlar için çocuk oyun odaları uygulamasını başlatacağız" ifadeleriyle bir seçim vaadi verilmiştir. Bu konuda bilgiye ihtiyaç duyulması sebebiyle, meslek kurslarında oyun odaları uygulaması hakkında kurumunuz tarafından bir faaliyet gerçekleştirilmiş midir?

Gerçekleştirildiyse, bu doğrultuda 01 Kasım 2015 – 24 Haziran 2018 tarihleri arasında konuya ilişkin yürütülmüş olan çalışmalara dair bilgilerin paylaşılmasının yüksek lisans tezine yapacağı katkı düşünüldüğünden konuyla ilgili bilgilerin değerlendirilmesi amacıyla 4982 Sayılı Bilgi Edinme Kanunu kapsamında tarafıma bildirilmesi hususunda.

Gereğini arz ederim

08/07/2020
Veysel Çağrı ARIK

ÜNİVERSİTE	: T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
FAKÜLTE/BÖLÜM	: Sosyal Bilimler Enstitüsü/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ÖĞRENCİ AD SOYAD:	: Veysel Çağrı ARIK
T.C. KİMLİK NUMARASI:	:
ÖĞRENCİ NUMARASI:	: 1360Y05023
İKAMETGAH ADRESİ:	:
TELEFON:	:
ELEKTRONİK POSTA	:

*Meslek kurslarına katılan kadınlar için çocuk oyun odaları uygulamasına ilişkin Bilgi Edinme
Başvurusu kapsamında sorulan soruya ilişkin hazırlanan cevap;*

AK Parti'nin 01 Kasım 2015 tarihli Milletvekili Genel Seçimleri için hazırlamış olduğu seçim beyannamesinde İstihdam ve Kadın İstihdamı ile ilgili bölümde "Meslek kurslarına katılan kadınlar için çocuk oyun odaları uygulamasını başlatacağız." ifadesiyle verilen seçim vaadi kapsamında bugüne kadar yapılan çalışmalar hakkında Kurumumuzdan bilgi talep edilmektedir.

01 Kasım 2015 tarihli Milletvekili Genel Seçimleri için hazırlamış olan seçim beyannamesinde yer verilen söz konusu uygulama Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen mesleki eğitim kursları için hayata geçirilmiş bulunmakta olup, söz konusu uygulama hakkında ilgili Kurumdan detaylı bilgi edinebilmesi mümkündür.

Kurumumuz tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarında ise eğitim mekânının bulunması, eğiticinin temini gibi hususlar hizmet sağlayıcıların sorumluluğunda olup, Kurumumuz bu eğitim taleplerini işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirerek, finansman sağlamak yoluyla desteklemektedir. İşbirliği veya hizmet alım yöntemiyle hizmet sağlayıcılar aracılığıyla düzenlenen kurslarda hizmet sağlayıcıya; hizmet alım yöntemi ile düzenlenmesi halinde hizmet alım bedeli, işbirliği yöntemi ile düzenlenmesi halinde ise eğitici ücreti ve temin gideri ödenmektedir.

Ayrıca Kurumumuz tarafından işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan kadınların işgücüne katılımını artırmak ve sanayi ve imalat sektörlerinde işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla sanayi ve imalat sektörlerinde aktif işgücü programları aracılığıyla mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlara yönelik çocuk bakım desteği uygulaması yürütülmektedir. Buna göre sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ve imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlardan 2-5 yaş arasındaki (2 ve 5 yaş dahil) çocuğu olup çocukları kreşe/gündüz bakımevine (özel veya kamu) devam eden kadın kursiyer/katılımcılara yalnızca bir çocuk için kurs süresi boyunca aylık en fazla 400 TL olmak üzere bakım desteği verilmektedir.

Tablo 28:
Tüm Seçim Vaatlerinin Gerçekleştirilme Durumu

	Vaat (Bulgu)	Kategoriler, Kullanılan Kodlar ve Detayları		Durum
2002 Bildirgesi		<i>Ev İçi Emegın İstihdama Yönlendirilmesi</i>		
	5	Ev Kadınlarına Sosyal Güvence		✓
		Ev İçi Emegın Korunarak Yeni İstihdam Alanları Açılması		✓
		<i>Kırsal Kesimde Yaşayan Kadınların Üretime Yönlendirilmesi</i>		
	4	Yöre İhtiyaçlarına Yönelik Beceri Kursları		✓
		Ürünlerin Pazarlanması Amacıyla Mekân Sağlama		✓
2007 Bildirgesi		<i>Kadın Girişimcilik Programı</i>		
	16	Kadın Emegının Potansiyeli		✓
		İş Kurma Faaliyetlerinin Tüm Aşamalarında Destek		✓
		Kadın Girişimcilik Programının Başlatılması		✓
2011 Bildirgesi		<i>Kadın Girişimciliği ve Ücretli Kadın İşgücünün Desteklenmesi</i>		
	34	Kayıtlı Kadın Çalışana Çocuk Bakımı ve Eğitim Teşviki		✓
	33	2023 Hedefi: Kadınların İşgücüne Katılım Oranının %35'e Yükseltilmesi	2018 (%34,2)	Hedefe Yaklaşıldı
		Kadın Girişimciliğinin Özel Bir Programla Desteklenmesi		✓
	28-35	Başarılı Kadın Girişimciye Pozitif Ayrımcılık: %10 Daha Fazla Destek		✓
		<i>İşveren Teşviki</i>		
	22	İşveren Sigorta Primi Teşviki: 12-48 Ay Arası		✓
		İşveren Sigorta Primi Teşviki		✓
		İŞKUR'a Kayıtlılığın Teşviki: Ek 6 Ay Prim Teşviki		✓
36	Sosyal Güvenlik Prim Teşviki: Genç Kadın İstihdamının Desteklenmesi		✓	
2015 Bildirgesi		<i>Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamının Genel Çerçevesi</i>		
	42	Sosyal Güvenceye Erişimin Kolaylaştırılması	(Kanun Düzenlemesi)	✗
		Ev İçi Emegın İstihdama Yönlendirilmesi	(Kanun Düzenlemesi)	✗
	45	Finansman Desteği		✓
	44	Eğitim ve Danışmanlık Desteği		✓
	54-59-61	Kadın Girişimcilik Programı ve Uygulamaları		✓
		<i>Ücretli Kadın İşgücünün Korunması</i>		
	51	Evde Çocuk Bakım Hizmetleriyle Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi		✓
	49	Çalışma Hakları Düzenlemesi: Yarı-zamanlı Tam Ücretli/Kısmi Ücretli		✓
	48	Ücretsiz İzinde Geçen Sürelerin Memuriyet Kıdeminde Değerlendirilmesi		✓
	47-58	Çocuk Oyun Odaları Yapımıyla Meslek Kurslarına Katılımın Arttırılması		✓
	46-57	Kaliteli ve Hesaplı Kreş İmkanlarının Yaygınlaştırılması	(Yerel Yönetimler)	✗
			(Özel Sektör)	✓
			(Kamu Altyapısı)	✗
	40-57	Belediyelere Kreş Açma Zorunluluğu Getirilmesi	(Kanun Düzenlemesi)	✗
		<i>Kadınların Ücretli İşgücü Piyasalarına Girişlerinin Kolaylaştırılması</i>		
43-56	Teşviklerin Sürekli Hale Getirilmesi		✓	
56	Uygulamadaki Teşviklerin Yeniden Değerlendirilmesi		✓	

Tablo 28'in Devamı

2015 Bildirgesi	55	İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Düzenleme: Esnek Çalışma Biçimleri			✓
	50	Yeni İşler			✓
		Staj			
		Kısmi Zamanlı Çalışma			
	Ulusal İstihdam Stratejisi: 2023 Hedefleri				
	52	Farklı Alanlara Yönelik Programların Sürekli Hale Getirilmesi			✓
	60	Özel Gruplar İçin Yapılan Proje/Politikalara Katılımın Arttırılması			✓
	53	Kayıtdışı İstihdam Tarım Dışı Sektörlerde %15'e Düşecek	2018 Yılı Verilerine Göre	%22,8	2023 Hedeflerine Uzak
		Kadınların İşgücüne Katılım Oranı %38'e Yükelecek		%34,2	
		İstihdam Oranı %50'ye Yükelecek		%44,5	
İşsizlik Oranı %5'e Düşecek		%14,7			

ÖZGEÇMİŞ

Veysel Çağrı ARIK, 19 Mayıs 1988 tarihinde Ankara’da doğdu. İlkokul ve ortaokul eğitimini Ankara’nın farklı okullarında tamamlayıp 2005 yılında Ankara Aydınlikevler Lisesi’nden mezun oldu. 2008 yılında T.C. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünde başladığı lisans eğitimini 2013 yılında tamamladıktan sonra eğitim hayatına ara vermeden Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladı.

