

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI SORUNU: KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA
YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR VE ÖNERİLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Feyzagül AYTA

MAYIS-2022

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI SORUNU: KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA
YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR VE ÖNERİLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Feyzagül AYTA

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞEN

MAYIS-2022

TRABZON

ONAY

Feyzagül AYTA tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kadın İstihdamı Sorunu: Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar ve Öneriler” adlı bu çalışma 13.06.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı’nda **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı- Adı ve Soyadı	Görevi	Kabul	Ret	
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞEN	Başkan	☐	☐	
Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI	Üye	☐	☐	
Dr. Öğr. Üyesi Burçin ESER	Üye	☐	☐	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ – Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Feyzagül AYTA

06.05.2022

ÖNSÖZ

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında erkekler kadar etkin rollere sahip olmalarını engelleyen çeşitli sorunların varlığı toplumda sağlanması beklenen cinsiyet eşitliği, kadının her alanda güçlenmesi yönündeki hedeflerin gerçekleşmesini büyük oranda geciktirmektedir. Kadınların karşılaştıkları sorunların çözüme kavuşturulması yönünde atılan çeşitli, yenilikçi ve çözüm odaklı politika adımları kadınların istihdama dahil olarak güçlenmesi, toplumun ve ülkenin gelişmişlik seviyesinin artırılmasında önemli ölçüde etkiye sahiptir. Bu nedenle Türkiye’de kadın istihdamı sorununun çözülmesi kapsamında uygulanan mevcut politikalar büyük önem arz etmektedir.

Bu tez çalışmasında konu seçimi, içeriğin oluşturulması, tezin yazılması ve sonuçlandırması dahil bütün aşamalarda bana yol göstererek yardımda bulunan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞEN’e ve sahip oldukları bilgi birikimleriyle bize katkı sağlayarak destekleyen bölümümüzün değerli hocalarına teşekkürlerimi sunarım.

Mayıs 2022

Feyzagül AYTA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	VIII
ABSTRACT	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR LİSTESİ	XI
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN GENEL GÖRÜNÜMÜ	3-25
1.1. İşgücünün Yapısı.....	3
1.1.1. İşgücüne Katılma Oranları	3
1.1.2. İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	5
1.2. İstihdamın Yapısı	5
1.2.1. Genel İstihdam Oranları	6
1.2.2. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları.....	8
1.2.3. Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları	10
1.2.4. Medeni Hale Göre İstihdam Oranları	12
1.2.5. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	13
1.2.6. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu	14
1.2.7. Eksik İstihdam Oranları	14
1.2.8. Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam Oranları	16
1.2.9. Çalışma Hayatında Kalma Süresi.....	17
1.3. İşsizliğin Yapısı.....	18
1.3.1. Genel İşsizlik Oranları	18
1.3.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları	20
1.3.3. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları.....	21
1.3.4. İş Arama Süresine Göre İşsizler	23

İKİNCİ BÖLÜM

2. KADIN VE İSTİHDAM	26-41
2.1. Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Sorunlar	28

2.1.1. Kadınların İşe Girişte Karşılaştığı Sorunlar	28
2.1.1.1. İşe Alım Sürecinde Ayrımcılık	28
2.1.1.2. Geleneksel Yapı	28
2.1.2. Kadınların İş Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar	30
2.1.2.1. Eğitim Eksikliği	30
2.1.2.2. Ücret Eşitsizliği	30
2.1.2.3. Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Cinsel Taciz	32
2.1.2.4. Cam Tavan	34
2.1.2.5. Sosyal Hak Eksikliği ve Kayıt Dışı İstihdam	37
2.1.2.6. İş ve Aile Çatışması	38
2.1.2.7. Bakım ve Ev İş Yüğü	39
2.1.3. Kadınların İşe Son Verilmesi Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE KADINLARA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR. 42-83

3.1. İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar	44
3.1.1. Eşitliğin Sağlanması ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması	44
3.1.2. Ücret Eşitliğinin Sağlanması	48
3.1.3. Gece, Yer ve Su Altında Çalışmanın Sınırlandırılması	49
3.1.4. Analık ve Babalık İzinlerinin Verilmesi	50
3.1.5. Çalışan Annelere Süt İzni Verilmesi	51
3.1.6. Analık Hali Sebebiyle Yeni Çalışma Biçimlerinin Kullanılması	52
3.1.7. Sosyal Güvenliğin Sağlanması	54
3.1.8. Çocuk Bakımının Sağlanması	56
3.1.9. Engelli ve Hasta Bakımı	57
3.1.10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Oluşturulması	58
3.1.11. Haksız Nedenle İş Sözleşmesinin Sonlandırılmasının Engellenmesi	59
3.1.12. Girişimciliğin Artırılması	60
3.1.13. Taciz ve Şiddete Karşı Koruma	60
3.1.14. Kadın İstihdamının Artırılması Amacıyla Hedeflerin Oluşturulması	63
3.1.14.1. Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)	63
3.1.14.2. 11. Kalkınma Planı (2019-2023)	63
3.1.14.3. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)	65
3.1.15. İstihdamın Artırılması için Oluşturulan Politikalar (Aktif İşgücü Piyasası Politikaları)	65
3.1.15.1. Mesleki Eğitim Programları	68
3.1.15.2. İşbaşı Eğitim Programları	70
3.1.15.3. Girişimcilik Eğitim Programları	71

3.1.15.4. Toplum Yararına Programlar	72
3.1.15.5. İş ve Meslek Danışmanlığı	73
3.1.15.6. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	74
3.1.16. İşsizliğin Etkilerini Azaltmak İçin Oluşturulan Politikalar (Pasif İşgücü Piyasası Politikaları).....	75
3.1.16.1. İşsizlik Sigortası.....	75
3.1.16.2. Kısa Çalışma Ödeneği.....	77
3.1.16.3. Nakdi Ücret Desteği.....	78
3.1.16.4. Yarım Çalışma Ödeneği.....	78
3.1.16.5. Ücret Garanti Fonu.....	79
3.1.16.6. İş Kaybı Tazminatı.....	80
3.1.16.7. İhbar Tazminatı	81
3.1.16.8. Kıdem Tazminatı.....	81
3.1.17. Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın İstihdamını Desteklemesi	82

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KADIN İSTİHDAMINDA ÖRNEK ÜLKELER VE POLİTİKALARI İLE TÜRKİYE'YE YÖNELİK ÖNERİLER..... 84-99

4.1. Kadınlara Yönelik Uygulanan Politikalarda Örnek Ülkeler	84
4.1.1. İzlanda	85
4.1.2. Norveç	86
4.1.3. Finlandiya.....	88
4.1.4. İsveç	89
4.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması İçin Öneriler	91
4.2.1. Toplumun Bilinçlendirilmesi	91
4.2.2. Ücretli Ebeveyn İzni.....	91
4.2.3. Bakım Hizmetlerin Verilmesi	92
4.2.4. Kota Uygulamaları	93
4.2.5. Denetimlerin Artması	94
4.2.6. Caydırıcı Cezalar Verilmesi	95
4.2.7. Eşitlikçi İşletmelere Destek Verilmesi	95
4.2.8. Sivil Toplum Kuruluşlarının ve İşletmelerin Aktif Katılımı	96
4.2.9. Girişimciliğin Teşvik Edilmesi	97
4.2.10. İŞKUR Faaliyetlerinin Genişletilmesi.....	98

SONUÇ VE ÖNERİLER..... 99

KAYNAKÇA 103

ÖZGEÇMİŞ..... 115

ÖZET

Türkiye’de dezavantajlı kesimin bir parçası olan kadınların çalışma hayatında iyileştirilmesi gerekmektedir. Geleneksel düşünce yapısı, ev işi ve bakım sorumlulukları, cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan ve ücret eşitsizliği gibi sorunlar kadınların çalışma hayatında güçlenmesini engellemekte ve cinsiyet eşitsizliğinin büyümesine neden olmaktadır. Bu sorunlar nedeniyle işgücü piyasasında kadınların istihdam oranları yetersiz olmakta ve ekonomik olarak güçlenmeleri mümkün olmamaktadır. Bu sorunların çözümü ise etkili politikaların uygulanmasıdır.

Bu tez çalışması kadınların işgücü piyasasındaki genel görünümüne ve kadın çalışanların sorunlarına dikkat çekmektedir. Bu kapsamda Türkiye’de kadınların işgücü istatistikleri ele alınmış, veriler AB ve OECD ülkeleri ile kıyaslanmıştır. Diğer taraftan kadın istihdamında örnek politikalara sahip bazı ülkeler ele alınarak bu ülkelerin çalışma hayatı içerisinde kadınlara yönelik uyguladıkları politikalar incelenmiştir. Bu doğrultuda AB ve OECD ülkelerine göre en düşük kadın istihdamı oranına sahip olan Türkiye’de mevcut politikalar değerlendirilmiş ve kadın istihdamının artırılması için öneri ve görüşlerin sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Kadın İşsizliği, Kadın İstihdamı Sorunu.

ABSTRACT

Women, who are part of the disadvantaged group in Turkey, need to be improved in working life. Problems such as traditional mentality, housework and care responsibilities, gender discrimination, glass ceiling and wage inequality prevent women from empowering in working life and cause gender inequality to grow. Due to these problems, women's employment rates in the labor market are insufficient and it is not possible for women to become economically empowered. The solution to these problems is the implementation of effective policies.

This thesis draws attention to the general appearance of women in the labor market and the problems of women employees. In this context, the labor force statistics of women in Turkey were discussed and the data were compared with the EU and OECD countries. On the other hand, by considering some countries that have exemplary policies in women's employment, the policies implemented by these countries for women in the working life were examined. Accordingly, the current policies in Turkey, which has the lowest women employment rate compared to the EU and OECD countries, were evaluated and suggestions were presented for increasing women employment.

Keywords: Women Employment, Women's Unemployment, Women's Employment Problem.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	İşgücüne Katılma Oranları (%)	3
2	2020 yılı OECD ve AB Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)	4
3	İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (%)	5
4	İstihdam Oranları (%).....	6
5	2020 yılı OECD ve AB Ülkelerinde Kadınların İstihdam Oranı (%).....	8
6	Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (%).....	9
7	Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına Göre İstihdam Oranları (%).....	10
8	Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (%)	11
9	Medeni Hale Göre İstihdam Oranları (%).....	12
10	İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%)	13
11	İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (%).....	14
12	Eksik İstihdam Oranları (Binde)	15
13	Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam Oranları (Binde)	16
14	Çalışma Hayatında Kalma Süresi (Yıl).....	17
15	İşsizlik Oranları (%)	18
16	2020 yılı OECD ve AB Ülkelerinde Kadınların İşsizlik Oranı (%).....	19
17	Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%)	20
18	Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına Göre İşsizlik Oranları (%)	21
19	Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%).....	22
20	İş Arama Süresine Göre İşsizler (Binde).....	24
21	2018 Yılı Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Ücret Farkı (%)	31
22	2018 Yılı Meslek Gruplarına Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Ücret Farkı (%) ...	32
23	Yıllara ve Cinsiyete göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı (%)	35
24	2016 yılında Cinsiyete Göre Ev İçi işlerden Sorumlu Olan Kişiler (%)	39
25	Yıllara ve Cinsiyete Göre İŞKUR’a Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsizler	67
26	Yıllara ve Cinsiyete Göre İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenler.....	68
27	Yıllara ve Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Programlarından Yararlananlar.....	69
28	Yıllara ve Cinsiyete Göre İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlananlar	70
29	Yıllara ve Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğitim Programlarından Yararlananlar	71
30	Yıllara ve Cinsiyete Göre Toplum Yararına Programlardan Yararlananlar	72
31	Yıllara Göre İş ve Meslek Danışmanlığı Kapsamında Yapılan Görüşmeler.....	73
32	Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Ödeneğine Hak Kazananlar	76
33	2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda İlk 20 Sırada Yer Alan Ülkeler	84

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AY	: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Ed.	: Editör
GKRY	: Güney Kıbrıs Rum Yönetimi
GÇASS	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ILO	: International Labour Organization - Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCED	: International Standard Classification of Education - Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KADEM	: Kadın ve Demokrasi Derneği
KADİGER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KTÜ	: Karadeniz Teknik Üniversitesi
NAV	: The Norwegian Labour and Welfare Administration - Norveç Çalışma ve Refah İdaresi
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development - Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
t.y.	: tarih yok
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TL	: Türk lirası
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKONFED : Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
UİS : Ulusal İstihdam Stratejisi
UNDP : United Nations Development Programme - Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
vd. : ve diğerleri
WEF : World Economic Forum – Dünya Ekonomik Forumu



GİRİŞ

Bir toplum tam anlamıyla gelişmeyi amaçlıyor ise toplumdaki her kesimin eşit bir şekilde yaşamını sürdürmesi, her haktan eşit şekilde yararlanması ve eşit statü ve değere sahip olması gerektiği açıktır. Ancak toplumda bazı kesimler eşit bir yaşam sürdürememekte ve bu durum o kesimleri dezavantajlı bir konuma getirmektedir. Türkiye’de dezavantajlı konumda yer alarak her alanda eşit bir yaşam süremeyen kesimlerden biri kadınlardır.

Özellikle çalışma hayatında kadınlar erkeklere nazaran daha az yer almakta, daha az istihdam edilmektedir. Kadın istihdamı; geçmişten günümüze kadar olan süreçte çeşitli değişimler yaşamış, çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmış ve hala değişimlerin yaşandığı bir kavramdır. Günümüzde ülkeler arasında dahi ciddi farklılıkların söz konusu olduğu kadın istihdamı, işgücü piyasası için çözülmesi gereken ve çözüldüğü takdirde hem kadınlara hem de topluma büyük katkılar sağlayacak bir sorunu içinde barındırmaktadır. Kadın istihdamının aileye gerektiğinde maddi olarak ek katkı sağlaması için desteklenmesi değil kadınların kendilerine saygınlık, ekonomik özgürlük, statü gibi değerler katması için desteklenmesi daha eşitlik içeren bir yoldur. Dolayısıyla yalnız erkeğin değil kadının da çalışması sadece aileye katkı sağlamaz, aynı zamanda topluma en önemlisi kadının kendisine katkı sağlar.

Türkiye birçok gelişmiş ülkenin aksine yıllardır kadın istihdamı sorununu bir çözüme ulaştıramamakta, bu durum ise kadınların toplumda özellikle çalışma hayatında olması gereken konumda yer almasını engellemektedir. Kadın istihdamında ve işgücüne katılma oranlarında bütün AB ve OECD ülkelerinin gerisinde kalan Türkiye, kadınların işsizlik oranlarında ise birçok AB ve OECD ülkesine göre yüksek oranlara sahiptir. Bu durum Türkiye’yi birçok ülkenin gerisinde bırakmaktadır. Ayrıca hem ülke imajını hem de kendi halkını özellikle kadınları olumsuz yönde etkilemektedir.

Türkiye’de kadınların ve bütün çalışanların durumunun diğer ülkelere göre yeterli olmaması Türkiye’nin bu konuda herhangi bir politikaya sahip olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine kadınların istihdama dahil olması, kadın çalışanların korunması ya da ayrımcılığın engellenmesi için çeşitli politikalar mevcuttur. Ancak kadınların mevcut görünümü incelendiğinde politikalarda bir sorun, eksiklik olduğu açıktır. Bu durumun en büyük örneği ise Türkiye’de kadınlar sahip oldukları ev işi, bakım sorumluluklarından kaynaklı olarak erkekler kadar işgücü piyasasının bir parçası olamamaktadır. Çünkü Türkiye’de var olan düşünce yapısı ve bakım konusunda uygulanan politikalar bu sorumluluğu eşler arasında eşit paylaşmak yerine kadının sorumluluğuna bırakmaktadır. Bu durumda kadının yaşam alanı erkeklerin aksine yaşadığı evin sınırları olmaktadır.

Ailevi sorumlulukları bir şekilde aşan kadınlar işgücü piyasasında düşük ücret, terfi edilmeme, psikolojik şiddet ve taciz gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Her ne kadar kadınların bu sorunlardan korunması için çeşitli koruyucu politikalar bulunsa da uygulamada yaşanan denetim eksiklikleri, politikaların etkin uygulanmaması, politikalarındaki eksiklikler sorunların devam etmesine neden olmaktadır. Bu durumda mevcut politikalarda iyileştirmeler yapılması, güçlü bir denetim mekanizması oluşturulması ve toplumun bilinçlendirmesi gibi yeni adımlar atılmalıdır.

Türkiye’de kadın istihdamı sorununa dikkat çekmek için hazırlanan bu tez çalışması 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları, istihdam oranları ve işsizlik oranlarına ilişkin veriler paylaşılarak kadın çalışanların işgücü piyasasındaki genel görünümü ortaya konmuştur. Ek olarak AB ve OECD ülkelerine ait veriler paylaşılarak Türkiye’nin AB ve OECD ülkelerine kıyasla mevcut konumu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu verilere yer verilerek Türkiye’de uygulanan bütün politikaların kadınlara olan etkisinin ne yönde olduğunun gösterilmesi amaçlanmıştır.

İkinci bölümde, kadınların ülkemizde iş arama ve işe giriş aşamasından başlayarak çalıştıkları ve iş sözleşmesinin sona erdiği süreç dahil yaşadıkları ve kadınların istihdamında büyük engeller oluşturan sorunlara değinilmiştir. Bu sorunların ortadan kaldırılması adına uygulanacak politikalarda kadın istihdamı sorununun temeline inilmesi gerektiği fikrine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda geleneksel düşünce yapısı, cinsiyet ayrımcılığı, eğitim eksikliği, ücret eşitsizliği, psikolojik şiddet ve taciz, cam tavan, sosyal hak eksikliği, kayıt dışı çalışma, iş-aile çatışması, bakım ve ev işi yükü sorunları ele alınarak kadınlar üzerindeki etkilerine değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, Türkiye’de kadınlara yönelik istihdamın artırılması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadının konumun iyileştirilmesi, kadın çalışanların korunması gibi hedefler dahilinde hükümler içeren Anayasa, İş Kanunu, SSGSSK, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi yasalara ve çeşitli yönetmeliklere, kadınlara yönelik gerçekleşmesi amaçlanan hedefleri içeren plan ve stratejilere, kadınlar için önemli etkileri olan aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına ve Türkiye’nin de taraf olduğu ILO sözleşmeleri, CEDAW, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın içeriklerinde yer alan önemli hükümlere yer verilmiştir. Genel olarak bu politikalar ile Türkiye’deki kadın çalışanlara yönelik nasıl politikalar uygulandığına ve bazı politikalardaki düzenlenmesi gereken kısımlara dikkat çekilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise, kadın istihdamında eşitlikçi ve yenilikçi politikalara sahip İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç tarafından uygulanan bazı politikalara dikkat çekilmiştir. Bu ülkeler birçok dünya ülkesine göre eşitlik ve istihdam konularında önemli konumlarda bulunmalarına rağmen politikalarında sürekli yenilik ve iyileştirmeler yaparak gelişmeyi sürdürdüklerine dikkat çekmek amaçlanmıştır. Daha sonra ise Türkiye’de kadın istihdamının artırılması ve toplumda cinsiyet eşitliği sağlanması gibi hedefler doğrultusunda mevcut politikalar göz önünde bulundurularak çeşitli öneriler ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

1.1. İşgücünün Yapısı

1.1.1. İşgücüne Katılma Oranları

İşgücüne katılma oranı; istihdamda olanların ve iş arayan işsizlerin toplamı olan işgücünün aktif nüfusa oranıdır (Biçerli, 2014: 53). Tablo 1’de de Türkiye’de kadın ve erkeklerin işgücüne katılma oranları verilmiştir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücüne katılma oranları 2019 yılına kıyasla 2020 yılında oldukça düşmüştür. 2019 yılında kadınlarda %34,4 olan oran 2020 yılında %30,9 oranına, erkeklerde 2019 yılında %72 olan oran 2020 yılında %68,2’ye düşmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde günümüzdeki mevcut işgücüne katılma oranlarında önemli ilerlemeler kaydedilememiştir. Diğer taraftan kadınların işgücüne katılma oranlarının yetersiz olduğu ve erkeklere göre de oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 1: İşgücüne Katılma Oranları (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1988	34,3	81,2	57,5	2009	26,0	70,5	47,9
1990	34,1	79,7	56,6	2010	27,6	70,8	48,8
1995	30,9	77,8	54,1	2011	28,8	71,7	49,9
2000	26,6	73,7	49,9	2012	29,5	71,0	50,0
2001	27,1	72,9	49,8	2013	30,8	71,5	50,8
2002	27,9	71,6	49,6	2014	30,3	71,3	50,5
2003	26,6	70,4	48,3	2015	31,5	71,6	51,3
2004	23,3	70,3	46,3	2016	32,5	72,0	52,0
2005	23,3	70,6	46,4	2017	33,6	72,5	52,8
2006	23,6	69,9	46,3	2018	34,2	72,7	53,2
2007	23,6	69,8	46,2	2019	34,4	72,0	53,0
2008	24,5	70,1	46,9	2020	30,9	68,2	49,3

Kaynak: TÜİK, 2014: 126-127; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

2020 yılında dünya genelinde 15 yaş ve üzerinde işgücüne katılma oranı %58,6’dır. Erkeklerde bu oran %71,3 iken kadınlarda %46’dır (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Tablo 2’de OECD ve AB ülkelerinde işgücüne katılma oranları verilmiştir. Buna göre; 2020 yılında OECD ve AB üyesi ülkeler kadınların işgücüne katılma oranlarına göre sıralandığında İzlanda, Yeni Zelanda, İsviçre, Norveç ve İsveç en yüksek kadın işgücüne katılma oranına sahip ülkeler olmuştur. En düşük kadın işgücüne katılma oranına sahip ülkeler ise Yunanistan, Meksika, İtalya ve Türkiye’dir.

Tablo 2: 2020 yılı OECD ve AB Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)

Sıra	Ülke	Kadın	Sıra	Ülke	Kadın
1	İzlanda	68,1	22	Portekiz	53,6
2	Yeni Zelanda	65,3	23	Japonya	53,2
3	İsviçre	62,5	24	Malta	53,2
4	Norveç	62,0	25	Slovenya	53,2
5	İsveç	60,6	26	Güney Kore	53,1
6	Avustralya	60,2	27	Slovakya	51,9
7	Hollanda	59,9	28	Çekya	51,8
8	Kanada	59,5	29	İspanya	51,6
9	İngiltere	58,6	30	Fransa	50,6
10	İsrail	58,2	31	Kolombiya	50,3
11	Danimarka	57,8	32	Belçika	49,3
12	Estonya	57,6	33	Bulgaristan	49,2
13	Litvanya	57,4	34	Macaristan	48,5
14	Lüksemburg	57,0	35	Polonya	47,9
15	Almanya	56,8	36	Romanya	45,4
16	Kıbrıs (GKRY)	56,4	37	Hırvatistan	44,7
17	Letonya	56,0	38	Şili	44,6
18	Avusturya	55,6	39	Yunanistan	43,4
19	ABD	55,4	40	Meksika	40,8
20	Finlandiya	55,2	41	İtalya	39,8
21	İrlanda	55,1	42	Türkiye	31,0

Kaynak: ILO, <https://ilostat.ilo.org/> (16.06.2022).

2020 yılında 27 üyesi olan AB’de %56,7 olan işgücüne katılma oranı erkeklerde %63,1, kadınlarda %50,7’dir (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Kadınlarda en yüksek işgücüne katılma oranına sahip olan AB ülkeleri ise İsveç (%60,6) ve Hollanda (%59,9) olurken, en düşük işgücüne katılım Yunanistan (%43,5) ve İtalya (%39,8)’da gerçekleşmiştir. AB ülkelerinde kadınlarda en düşük işgücüne katılma oranına sahip ülkelerde Türkiye’ye göre daha yüksek oranlarda işgücüne katılım gerçekleştiği görülmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılma oranları AB’ye göre daha fazla, kadınların işgücüne katılım oranları AB’ye göre daha düşüktür.

OECD genelinde işgücüne katılma oranı %59,5’tir. Erkeklerde bu oran %67,9, kadınlarda %51,6’dır (OECD, <https://stats.oecd.org/>). Tablo 2’ye göre kadınlarda en yüksek işgücüne katılım oranı olan OECD ülkeleri: İzlanda (%68,1), Yeni Zelanda (%65,3), İsviçre (%62,5), Norveç (%62) ve İsveç (%60,6); en düşük işgücüne katılım gösteren OECD ülkeleri: Yunanistan (%43,4), Meksika (%40,8), İtalya (%39,8) ve Türkiye’dir. OECD üyesi ülkelere biri olan Türkiye, üye ülkeler arasında kadınların işgücüne katılım oranlarında son sırada yer almaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri incelenmeli ve kadınların işgücüne katılmasına engel teşkil eden nedenlerin çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

1.1.2. İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

Tablo 3: İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (%)

KADIN							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
İş Bulma Ümidi Olmayan	0,2	1,5	1,0	1,5	1,3	1,3	2,8
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	0,9	2,5	4,5	5,9	7,0	6,9	10,9
Mevsimlik Çalışan	1,0	2,0	1,6	0,3	0,3	0,3	0,3
Ev İşleri ile Meşgul	76,1	72,1	67,1	61,5	57,3	55,7	47,2
Eğitim-Öğretim	7,2	6,7	7,8	9,9	11,3	11,2	11,0
Emekli	1,8	2,6	3,1	3,8	4,6	6,1	5,9
Çalışamaz Halde	9,0	7,9	10,4	11,1	12,6	12,9	15,2
Diğer	4,0	6,2	5,6	7,5	6,8	6,9	9,7
ERKEK							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
İş Bulma Ümidi Olmayan	1,0	9,2	4,2	5,5	5,1	4,3	7,7
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	3,0	11,8	10,3	11,6	12,3	10,3	18,7
Mevsimlik Çalışan	1,5	4,3	1,2	0,2	0,3	0,4	0,5
Ev İşleri ile Meşgul	-	-	-	-	-	-	-
Eğitim-Öğretim	38,7	29,1	28,4	29,3	27,4	24,6	21,4
Emekli	30,2	30,5	36,3	37,7	38,9	43,6	36,6
Çalışamaz Halde	16,6	13,5	16,2	16,4	16,6	15,0	15,8
Diğer	10,0	10,8	7,6	4,7	4,6	6,1	7,0

Kaynak: TÜİK, 2014: 160-161; 2021: 108.

Tablo 3'te kadın ve erkeklerin işgücüne dahil olmama nedenleri verilmiştir. Kadınların işgücüne dahil olmamalarındaki en büyük neden ev işleri ile meşguliyet olmasına rağmen bu nedenden kaynaklı işgücüne dahil olmayan erkeklere dair herhangi bir veri bulunmamaktadır. Emeklilik ve eğitim ise erkeklerin işgücüne dahil olmamalarındaki en büyük nedenlerdir. Dolayısıyla Türkiye'de ev işleri sorumluluğunun tamamıyla kadınlara verilmesi ve bu durumun diğer sebeplerle karşılaştırıldığında çok daha yüksek oranlarda kadınların işgücüne dahil olmasını engellediği görülmektedir. Kadınların artan oranlarda eğitime katılmaları da işgücüne katılmalarını geciktirebilmektedir. Kadınlarda 1995 yılına kıyasla iş bulma ümidi olmaması, iş aramayıp çalışmaya hazır olunması, eğitim ve öğretim, emeklilik ve çalışamayacak halde yani engelli, yaşlı olması ya da hastalığı bulunması sebepleriyle işgücüne dahil olmayanların oranı artmıştır. Özellikle iş bulma ümidi olmayan kadın ve erkeklerin oranındaki artış işsizlik oranlarının da yüksek olması sebebiyle artmaktadır.

1.2. İstihdamın Yapısı

İstihdam sözcüğü birçok farklı şekilde tanımlanmakta olup "Bir görevde, bir işte kullanma" anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK], <https://sozluk.gov.tr/>). Bir başka ifadeyle ise bütün üretim faktörlerinin üretimde yer almasını ifade eder ancak daha çok emek faktörü yani işgücü için kullanılmaktadır (Yıldırım vd., 2014: 21).

İstihdam sürecinde işverenler insanların ihtiyaçlarını karşılamak için üretim faktörleriyle birlikte emek olarak ifade edilen çalışanları üretimde çalıştırır. Bu süreçte işveren üretimde çalıştırarak faydalandığı çalışanlara çalışmaları karşılığında oluşturdukları değerden pay verir. (Işığışık, 2018: 39). Üretim faktörlerinden biri olan emeğin bir parçası olan kadınlar da kendilerinin ya da ailelerinin geçimini sağlamak üzere istihdama dahil olmaktadır. Ancak Türkiye gibi toplumsal eşitliğin sağlanamadığı ülkelerde kadın istihdamı düşük oranlarda kalmakta, özellikle aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla birçok kadın işgücüne dahil olarak çalışmaktadır. Diğer taraftan günümüzde kadınlarda giderek artan eğitim seviyesi bilinçlenen bir toplumun var olmaya başlamasını sağlamaktadır. Bu durumda bağımsız bir birey olma adına yüksek kariyer hedefleriyle istihdama dahil olmaya başlayan bir toplumun da oluştuğu açıktır.

1.2.1. Genel İstihdam Oranları

Tablo 4: İstihdam Oranları (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1988	30,6	75,1	52,6	2009	22,3	60,7	41,2
1990	31,2	73,5	52,1	2010	24,0	62,7	43,0
1995	28,7	71,7	50,0	2011	25,6	65,1	45,0
2000	24,9	68,9	46,7	2012	26,3	65,0	45,4
2001	25,1	66,5	45,6	2013	27,1	65,2	45,9
2002	25,3	63,9	44,4	2014	26,7	64,8	45,5
2003	23,9	62,9	43,2	2015	27,5	65,0	46,0
2004	20,8	62,7	41,3	2016	28,0	65,1	46,3
2005	20,7	63,2	41,5	2017	28,9	65,6	47,1
2006	21,0	62,9	41,5	2018	29,4	65,7	47,4
2007	21,0	62,7	41,5	2019	28,7	63,1	45,7
2008	21,6	62,6	41,7	2020	26,3	59,8	42,8

Kaynak: TÜİK, 2014: 126-127; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

Tablo 4'te kadınların ve erkeklerin istihdam oranları verilmiştir. 1988 yılından 2020 yılına kadar olan süreçte 2008 krizinin etkisiyle 2009 yılında en düşük istihdam oranı gerçekleşmiştir. 2020 yılında ise hem kadınların hem de erkeklerin istihdam oranları son yıllardaki istihdam oranları ile karşılaştırıldığında azalış göstermiştir. Özellikle kadınların istihdam oranları her yıl erkeklere göre oldukça düşük olmuştur. Kadınlarda en düşük istihdam oranı 2005 yılında %20,7 olarak gerçekleşirken, erkeklerde en düşük istihdam oranı 2009 yılında %60,7 olmuştur. 2005 yılına kadar azalan kadın istihdamı tekrar artmaya başlamış, 2014 yılında yaşanan düşüşe rağmen 2019 yılına kadar bu artış devam etmiştir. Önceki yıllarda düzenli artış gösteren kadın istihdamında istikrarın sağlanamaması sebebiyle 2019 yılında kadın istihdamı tekrar azalmaya başlamıştır.

Türkiye'de 2020 yılında başlayan Covid-19 salgın hastalığı da istihdamda olan kadınları büyük oranda etkilenmiştir. Bu dönem esnek çalışma yapan ya da evden çalışan kadınlar için yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ankara'da farklı meslek gruplarında çalışan 9 kadın ile yapılan

görüşmede kadınlar evden çalışma ya da esnek çalışma yaptıklarını ve bu çalışmaların iş yüklerini artırdığını ifade etmişlerdir. Çocuk sahibi olan kadınların ise pandemi dolayısıyla bakım hizmetlerine erişimleri kısıtlandığından iş yükleri artmıştır. Kadınlar artan beklentiler nedeniyle psikolojik yorgunluklar yaşadıklarını, ev işlerinde erkeklerin eşlerine yardım etmesinin sadece Covid-19 süreci için geçerli olduğu, bu yardımın geçici olduğunu belirtmişlerdir. Evlerinde bakıma muhtaç birinin varlığının ise kadınların sorumluluğunu artırarak sosyal hayatlarını büyük oranda kısıtladığı sonucuna varılmıştır (Işık, 2020: 228-238).

Covid-19 döneminde yapılan başka bir çalışmada kadın katılımcıların yaklaşık %50'si işten çıkarılmış ya da ücretsiz izne ayrılmıştır. Erkek katılımcıların ise %42'si işten çıkarılmış ya da ücret izne ayrılmıştır (İlkkaracan ve Memiş, 2020: 3). Çalışma 2018 KONDA Hayat Tarzı Araştırması verileri ile kıyaslanmış, bu kıyaslama sonucu 2018 yılına göre pandemi döneminde kadınlarda ücretsiz iş yükleri 2,9 saatten 4,5 saate, erkeklerde 0,3 saatten 1,1 saate çıkmıştır. Dolayısıyla ücretsiz iş yükü Covid-19 döneminde kadınlar için daha fazla artmıştır. Ücretli çalışma süreleri ise kadınlar için 1,6 saatten 1 saate, erkekler için 5,2 saatten 3,2 saate düşmüştür. Toplam ücretli ve ücretsiz çalışma süreleri birlikte ele alındığında ise kadınlarda artış göstermiş (4,5 saatten 5,5 saate), kadınların aksine erkeklerde (5,4 saatten 4,3 saate) azalmıştır. Sahip oldukları iş yükü dolayısıyla kadınların %50'lik kısmı iş yükü ile başa çıkmanın zor olduğunu ifade etmiş, istihdamda olan kadınlarda bu oran %63'e çıkmıştır. İş yüküyle başa çıkmanın zor olduğunu ifade eden erkeklerin oranı ise %24 olurken, istihdamda olan erkeklerde bu oran %27 olmuştur (İlkkaracan ve Memiş, 2020: 6,8). Çalışma sonunda elde edilen bütün veriler göz önüne alındığında Türkiye için aile dostu politikalar içeren uygulamaların ve bakım hizmetlerine erişim kapsamında düzenlemelerin gerekli olduğuna değinilmiştir (İlkkaracan ve Memiş, 2020: 9-10).

2020 yılında dünya genelinde 15 yaş ve üzerinde istihdam oranı %54,8 olmuştur. Erkeklerde bu oran %66,6, kadınlarda %43'tür (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Tablo 5'te ise 2020 yılında OECD ve AB ülkelerinde kadın istihdamı oranları verilmiştir. Buna göre İzlanda, Yeni Zelanda, Norveç ve İsviçre en yüksek kadın istihdamı oranına sahiptir. 2020 yılında AB'de genel istihdam oranı %52,7'dir. Erkeklerde bu oran %58,8, kadınlarda ise %47 olarak gerçekleşmiştir (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Tablo 5'e göre kadın istihdamında en düşük ve en yüksek oranlara sahip AB ülkeleri: Hollanda (%57,5) ve İsveç (%55,6); en düşük istihdam oranlarına sahip ülkeler: İtalya (%35,8) ve Yunanistan (%34,8) olmuştur.

Türkiye'nin de aralarında bulunduğu OECD ülkelerinde 2020 yılında genel istihdam oranı %55,3 olmuştur. Erkeklerde bu oran %63,2 iken kadınlarda %47,8'dir (OECD, <https://stats.oecd.org/>). Tablo 5'e göre OECD ülkeleri arasında en yüksek kadın istihdamı: İzlanda (%64,5), Yeni Zelanda (%62), Norveç (%59,5) ve İsviçre (%59,4)'de; en düşük kadın istihdamı: İtalya (%35,8), Yunanistan (%34,8) ve Türkiye'de gerçekleşmiştir. Böylece Türkiye üyesi olduğu OECD ülkeleri içinde kadın istihdamında son sırada yer almaktadır.

Tablo 5: 2020 yılı OECD ve AB Ülkelerinde Kadınların İstihdam Oranı (%)

Sıra	Ülke	Kadın	Sıra	Ülke	Kadın
1	İzlanda	64,5	22	Güney Kore	51,0
2	Yeni Zelanda	62,0	23	Malta	50,9
3	Norveç	59,5	24	ABD	50,8
4	İsviçre	59,4	25	Çekya	50,3
5	Hollanda	57,5	26	Slovenya	50,2
6	Avustralya	56,4	27	Portekiz	49,8
7	İngiltere	56,2	28	Slovakya	48,3
8	İsrail	55,8	29	Bulgaristan	46,8
9	İsveç	55,6	30	Belçika	46,7
10	Almanya	54,9	31	Fransa	46,6
11	Danimarka	54,3	32	Macaristan	46,4
12	Kanada	53,9	33	Polonya	46,3
13	Estonya	53,7	34	Romanya	43,3
14	Litvanya	53,0	35	İspanya	42,6
15	Lüksemburg	53,0	36	Hırvatistan	41,3
16	Avusturya	52,7	37	Kolombiya	40,7
17	Kıbrıs (GKRY)	52,1	38	Şili	39,5
18	Letonya	52,1	39	Meksika	39,1
19	İrlanda	52,0	40	İtalya	35,8
20	Japonya	51,8	41	Yunanistan	34,8
21	Finlandiya	51,1	42	Türkiye	26,4

Kaynak: ILO, <https://ilostat.ilo.org/> (16.06.2022).

1.2.2. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları

Sahip olunan eğitim seviyesi kişinin işgücü piyasasındaki konumunu belirlemektedir. Kadınlar için yüksek eğitim seviyesi daha vasıflı işlerde ve daha yüksek ücretlere çalışmalarına fayda sağlamaktadır. Ancak Türkiye’de yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların istihdam oranları erkeklere ve AB üyesi ülkelerdeki kadınlara göre oldukça düşüktür.

Tablo 6’da kadınların ve erkeklerin eğitim seviyelerine göre istihdam oranları verilmektedir. Tabloya göre kadınlar bütün eğitim seviyelerinde erkeklere göre daha az istihdam edilmektedir. Günümüzde kadınlarda eğitim seviyesinin istihdama önemli katkısının olmasına rağmen yükseköğretim seviyesinde istihdam edilen kadınların sayısı önceki yıllara oranla azalmıştır. 1995 yılında yükseköğretim eğitim seviyesine sahip kadınların istihdam oranı %67,8 olmasına rağmen 2020 yılında %54,6 olmuştur. 2020 yılında en yüksek istihdam oranı erkeklerde yükseköğretim ve ilköğretim eğitim seviyelerinde, kadınlarda yükseköğretim ve lise dengi mesleki okul eğitim seviyelerinde gerçekleşmiştir. En düşük istihdam oranları ise okur yazar olmayanlar ve okuma yazması olan fakat okul bitirmeyen erkek ve kadınlarda gerçekleşmiştir.

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (%)

KADIN							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Okur yazar olmayan	28,0	24,7	15,3	15,9	15,6	14,5	11,7
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	24,5	21,2	17,4	19,0	19,9	18,6	15,7
İlkokul	30,1	23,6	19,4	23,5	26,6	27,1	24,1
İlköğretim	-	7,6	10,6	16,6	23,8	27,0	23,1
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	12,9	13,3	19,1	20,0	17,0	19,1	16,7
Genel lise	26,5	23,5	20,6	22,8	26,0	26,3	23,8
Lise dengi mesleki okul	35,5	35,6	28,0	30,8	33,4	31,3	28,3
Yükseköğretim	67,8	63,8	59,4	59,7	59,9	58,3	54,6
ERKEK							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Okur yazar olmayan	59,4	53,6	37,7	31,8	27,4	26,6	21,9
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	64,1	52,3	43,3	46,2	47,9	47,4	42,0
İlkokul	80,0	76,5	69,0	67,2	65,6	61,2	56,9
İlköğretim	-	12,5	22,9	39,5	61,8	76,6	74,1
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	53,2	58,0	72,2	73,7	56,3	50,1	46,8
Genel lise	65,0	61,2	59,2	59,5	64,5	61,8	57,3
Lise dengi mesleki okul	70,8	71,6	72,0	72,7	74,9	71,5	68,9
Yükseköğretim	83,1	78,3	76,9	77,5	79,6	77,0	74,9

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

Tablo 7’de Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması’na (International Standard Classification of Education – ISCED) göre Türkiye ve AB için istihdam oranları verilmiştir. 2020 yılında bütün eğitim seviyelerinde kadınların istihdam oranı Türkiye’ye göre AB ülkelerinde daha yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. Özellikle ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde kadın istihdamı Türkiye’ye kıyasla çok daha yüksek oranlardadır. Ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerine sahip erkeklerin istihdam oranlarında ise AB ve Türkiye daha yakın oranlara sahiptir. Dolayısıyla AB ve Türkiye arasında erkek istihdamı ortaöğretim ve yükseköğretim seviyeleri için benzerlik göstermektedir fakat aynı durum kadınlar için söz konusu olmamaktadır. Diğer taraftan AB ülkelerinde yükseköğretim seviyesine sahip erkekler ve kadınlar arasında yakın istihdam oranları gerçekleşirken aynı durum Türkiye için geçerli değildir. AB ülkeleri için yükseköğretim seviyesinde kadın istihdamı %71,6, erkeklerde %74,4 olmasına rağmen Türkiye’de yükseköğretim seviyesinde kadın istihdamı %54,6, erkek istihdamı %75 ile oldukça uzak oranlardadır.

AB kendi içerisinde değerlendirildiğinde kadınlarda yükseköğretim seviyesinde en yüksek istihdam oranı: Malta (%81,5), Romanya (%79,1) ve İsveç (%78,4)’te; en düşük istihdam oranı: İtalya (%67,1), Macaristan (%66,4) ve Yunanistan (%63,4)’da gerçekleşmiştir. Türkiye’de istihdam edilen kadınların eğitim seviyelerine göre istihdam oranları en yüksek ve en düşük AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadınlarda yükseköğretim seviyesinde istihdam oranları oldukça düşük kalmaktadır (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

Tablo 7: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına Göre İstihdam Oranları (%)

TÜRKİYE			
	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzy 0-2)	19,4	53,6	35,2
Ortaöğretim seviyesi (Düzy 3-4)	25,7	63,0	46,8
Yükseköğretim seviyesi (Düzy 5-8)	54,6	75,0	65,4
AVRUPA BİRLİĞİ			
	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzy 0-2)	21,4	38,8	29,5
Ortaöğretim seviyesi (Düzy 3-4)	51,6	63,8	57,8
Yükseköğretim seviyesi (Düzy 5-8)	71,6	74,4	72,9

Kaynak: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (03.04.2022).

1.2.3. Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları

Tablo 8’de kadınlar ve erkeklerde yaş gruplarına göre istihdam oranları verilmiştir. Kadınlarda en yüksek istihdam oranı 1995 yılında 40-44 yaş aralığında gerçekleşirken 2000, 2005, 2010 ve 2015 yıllarında 35-39 yaş aralığında gerçekleşmiştir. 2019 ve 2020 yıllarında ise en yüksek istihdam oranı tekrar 40-44 yaş aralığına yükselmiştir. Erkeklerde ise en yüksek istihdam oranları 35-39 yaş aralığında gerçekleşmiştir. Erkekler ile karşılaştırıldığında kadınlar bütün yaş gruplarında daha düşük oranlarda istihdam edilmiştir.

Tecrübe eksikliği yaşamaları sebebiyle işverenler tarafından tercih edilmemeleri gençlerin istihdamını büyük oranda azaltmaktadır. 2020 yılında Türkiye’de 15-24 yaş aralığında %29,2 olan genç istihdamı; genç erkeklerde %38,8, genç kadınlarda ise %19,2 olmuş, özellikle genç kadınlarda oldukça düşük bir seviyede kalmıştır (TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>).

AB genelinde 2020 yılında kadınlarda en yüksek istihdam oranları 45-49 yaş aralığında (%77) ve 40-44 yaş aralığında (%76,6) olmuştur. Erkeklerde ise en yüksek istihdam oranı 40-44 yaş aralığında (%88,1) ve 35-39 yaş aralığında (%87,4) gerçekleşmiştir. AB genelinde en düşük istihdam oranının gerçekleştiği yaş grubu 65 yaş ve üzeridir (kadınlarda %3,9, erkeklerde %8). AB’deki 65 yaş üzerinde istihdam oranı Türkiye’deki 65 yaş ve üzerinde olanların istihdam oranı ile kıyaslandığında daha düşüktür. Genç nüfus kadın-erkek olarak değerlendirildiğinde Türkiye’ye kıyasla AB ülkelerinde 15-19 yaş aralığında ve 20-24 yaş aralığında genç kadın istihdam oranı daha yüksektir. Nitekim AB ülkelerinde 15-19 yaş aralığında istihdam edilen genç kadınların oranı %12,3, 20-24 yaş aralığında %45,2’dir. Erkeklerde ise bu yaş aralıklarında istihdam oranı AB ülkelerine göre Türkiye’de daha yüksek olmuştur. AB ülkelerinde genç erkeklerin istihdam oranı 15-19 yaş aralığında %14,9, 20-24 yaş aralığında %52 olarak gerçekleşmiştir. Gençlerin istihdamı genel olarak ele alındığında ise 15-24 yaş aralığında istihdam oranı %31,4 olmuştur. Bu oran genç kadınlarda %29, genç erkeklerde %33,7’dir. Bu oranlar Türkiye ile karşılaştırıldığında genç erkeklerin istihdamında Türkiye’nin gerisinde kalan AB, genç kadınların istihdamında Türkiye’nin ilerisindedir. Genç kadın istihdamının en yüksek olduğu AB ülkeleri: Hollanda (%63,6) ve

Danimarka (%54), genç kadın istihdamının en düşük olduğu AB ülkeleri: İtalya (%12,8) ve Yunanistan (%11,7)'dir (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

Tablo 8: Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (%)

KADIN							
Yaş Aralığı	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
15-19	28,7	22,0	14,1	13,8	15,1	14,0	10,5
20-24	30,7	27,4	24,7	26,9	32,1	31,6	28,0
25-29	30,8	29,3	26,5	31,2	36,5	39,0	36,3
30-34	31,1	27,9	25,3	31,2	37,4	39,5	36,1
35-39	32,4	28,4	27,1	33,2	39,4	40,9	39,2
40-44	33,7	27,6	25,7	33,1	39,2	41,7	39,5
45-49	30,2	25,1	22,7	26,9	33,3	37,9	35,7
50-54	29,6	24,9	18,9	22,0	25,8	29,1	27,9
55-59	27,8	24,2	15,9	18,8	20,3	21,7	19,5
60-64	21,7	18,5	13,1	14,9	14,6	15,3	13,3
65+	11,0	11,3	6,5	5,9	5,8	5,5	4,6
ERKEK							
Yaş Aralığı	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
15-19	42,0	40,6	28,8	28,8	31,7	31,0	26,2
20-24	67,3	60,6	58,0	55,6	61,8	57,5	52,2
25-29	87,8	84,4	81,5	79,7	81,2	76,4	72,9
30-34	93,4	89,7	86,6	86,5	88,1	84,0	81,5
35-39	94,1	91,0	87,9	86,8	88,4	85,8	83,7
40-44	91,6	89,7	86,7	85,5	87,0	85,6	83,3
45-49	83,8	79,8	75,5	77,1	83,1	81,6	79,9
50-54	74,2	66,1	58,8	60,2	66,7	69,8	66,9
55-59	63,1	56,7	47,6	46,3	52,0	55,1	51,6
60-64	53,9	46,6	35,7	37,7	39,3	40,9	38,6
65+	32,4	32,1	21,9	19,5	19,3	19,4	16,2

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

2020 yılında OECD genelinde en yüksek istihdam oranları kadınlarda 45-49 (%70) ve 40-44 yaş aralığında (%69,6), erkeklerde 35-39 (%87,3) ve 40-44 yaş aralığında (%87,1) gerçekleşmiştir. OECD'de 65 yaş ve üzerinde istihdam oranları (kadınlarda %10,6, erkeklerde %19,9) Türkiye'ye göre daha fazla olmuştur. 15-19 yaş aralığında genç kadınların istihdamı %19,5, genç erkeklerin istihdamı %24,1; 20-24 yaş aralığında genç kadınların istihdamı %50,3, genç erkeklerin ise %59'dur. Genç nüfus genel olarak değerlendirildiğinde ise 15-24 yaş aralığında istihdam oranı %39 olmuştur. Genç kadınlarda bu oran %35,7, genç erkeklerde ise %42,2'dir. OECD ülkelerinde 15-24 yaş aralığında en yüksek genç kadın istihdamı oranına sahip ülkeler: İzlanda (%65,8) ve Hollanda (%63,6), en düşük genç kadın istihdamı oranına sahip ülkeler: İtalya (%12,8) ve Yunanistan (%11,7)'dir (OECD, <https://stats.oecd.org/>).

1.2.4. Medeni Hale Göre İstihdam Oranları

İşgücü piyasasına girişte kadınların ve erkeklerin medeni halinin önemi işverenler açısından büyüktür. Evli kadınların çocuk ve ev işi yükleri dolayısıyla işverenler kadınlarda bekar çalışan arayışında olabilmekte, işe alım süreçlerinde kişilerin medeni hallerine ilişkin ayırım yapabilmektedirler.

Kadınlar açısından değerlendirildiğinde; kadınların işgücü piyasasına katılmalarında medeni halin yüksek oranda etkili olmasının yanı sıra evli olması halinde çocuklarının sayısı, çocukların yaş aralığı, bakım gerektiren yaşlı bir yakınının varlığı, çalışacağı saatler gibi durumlar ile çalışması halinde elde edeceği gelirin çocuğunun bakımı için hizmet almasına yetip yetmeyeceği evli kadınların çalışma kararlarında etkili olmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51).

Tablo 9: Medeni Hale Göre İstihdam Oranları (%)

KADIN							
Medeni Hal	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Hiç evlenmemiş	35,3	30,6	26,7	28,3	32,1	33,3	29,6
Evli	27,9	24,4	20,0	24,2	28,6	29,8	27,6
Boşanmış	35,5	35,8	33,8	37,5	39,5	41,4	37,0
Eşi Ölmüş	14,0	11,2	8,7	8,6	7,4	7,2	6,5
ERKEK							
Medeni Hal	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Hiç evlenmemiş	53,5	51,4	45,9	47,0	53,6	52,7	48,7
Evli	81,1	77,7	71,7	70,7	72,1	69,6	66,7
Boşanmış	73,0	63,4	55,1	58,3	63,2	61,7	58,7
Eşi Ölmüş	32,9	28,3	21,1	17,6	15,9	17,4	15,9

Kaynak: TÜİK, 2021: 106; <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> (13.12.2021).

Tablo 9’da kadın ve erkeklerin medeni hallerine göre istihdam oranları verilmiştir. Kadınlarda en yüksek istihdam oranları boşanmış kadınlarda olurken, erkeklerde evli olanlar istihdamda daha fazla yer almaktadır. Erkeklerde en yüksek istihdam oranlarının evli olanlarda görülmesinin aksine kadınlarda boşanmış ve hiç evlenmemiş olanların evlilere göre daha yüksek istihdam oranlarının olmasının sebepleri evli kadınların bakım ve ev işi yükü olması ve eşlerinin çalışması sebebiyle eve gelir getiren bir başkasının olması söylenebilir. Boşanan kadınların ise diğer kadınlara göre daha yüksek istihdam oranları dikkat çekmektedir. Akgeyik’e göre; boşanmak, kadınları kendi geçimlerinin sağlamak durumunda bırakarak kadınların istihdama dahil olmalarını teşvik eder (2017: 46).

Kadın çalışanın çocuk sahibi olması ve boşanması, eşinin ölmesi ya da bekar anne olması durumunda bütün sorumluluğu üstlenmesi gerekmektedir. Türkiye’de 2020 yılında anne ve çocuklardan oluşan çekirdek aile oranının %7,5, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aile oranının ise %2,5 olduğu görülmektedir (TÜİK 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Aile-2020-37251>). Tek ebeveynli aileler üzerine yapılan bir araştırmada kadın ve erkek 473 katılımcı

içinde ailede tek ebeveyn olan kadın ve erkek katılımcıların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklara da değinilmiştir. Çalışmanın bu kısmında tek ebeveyn olan kadın katılımcıların iş hayatında yaşadıkları zorluklar; kadınların tek ebeveyn olması durumunda çalışırken çocuğunun bakımı ile ilgili çevresinden destek alamadığı için motivasyon kaybına uğraması, çocuğu ile ilgili acil konularda diğer çalışanlara kıyasla daha çok izin almasının gerekmesi, tek ebeveyn olması sebebiyle işyerinde sözlü/fiziksel tacize maruz kalması sonucu işini bırakma, iş değişikliğinin söz konusu olması ve bu durumlardan kaçınmak için tek ebeveyn olduğunu gizlemesi şeklinde ifade edilmiştir (Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2011: 8).

1.2.5. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Tablo 10'da sektörlere göre kadın ve erkek çalışanların oranı verilmiştir. 1995 yılında kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektör olan tarım sektöründe çalışan kadınların oranı yıllar içerisinde giderek azalmaya başlamıştır. 1995 yılında %71,7 ile kadınlar tarım sektöründe ağırlıklı olarak çalışmalarına rağmen 2020 yılında bu oran %22,8'e düşmüştür. Erkeklerin ise tarım sektöründeki istihdam oranı 1995 yılında %32,9 olmuş, hizmet sektöründen sonra en çok tarımda faaliyet göstermişlerdir. Ancak yıllar içerisinde tarımda erkeklerin istihdam oranı azalarak sanayi sektörünün gerisinde kalmış, 2020 yılında erkeklerin en az çalıştığı sektör %15,3 ile tarım olmuştur. Kadınların en az çalıştığı sektör olan sanayi sektöründe 1995 yılında %9,7 olan istihdam oranı yıllar içerisinde artış ve azalışlar göstererek 2020 yılında %16,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerin bu sektördeki istihdam oranı ise 1995 yılına kıyasla artmıştır. 1995 yılında en az çalıştıkları sektör olan sanayi, 2020 yılında hizmet sektöründen sonra en çok çalıştıkları sektör olmuştur. Hem kadınların hem de erkeklerin en çok istihdam oranına sahip oldukları sektör olan hizmet sektörü ise 2020 yılında özellikle kadınlarda yüksek istihdam oranlarının olduğu bir sektör haline gelmiştir.

Tablo 10: İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%)

KADIN							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Tarım	71,7	60,5	46,3	42,4	31,4	25,1	22,8
Sanayi	9,7	13,2	16,6	15,9	16,2	15,9	16,8
Hizmet	18,6	26,4	37,0	41,7	52,5	59,0	60,4
ERKEK							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Tarım	32,9	27,0	18,6	18,3	15,9	14,9	15,3
Sanayi	27,0	28,0	29,6	30,3	32,0	29,7	30,5
Hizmet	40,1	45,0	51,7	51,4	52,1	55,4	54,3

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

1.2.6. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

Tablo 11’de istihdam edilenlerin işteki durumları verilmiştir. Ücretli/maaşlı/yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı yıllar içerisinde giderek artış göstermesine rağmen ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı azımsanamayacak bir orandadır. Özellikle kadınların herhangi bir ücret almadan aile işçisi olarak çalışmaları toplumda sağlanması amaçlanan cinsiyet eşitliği, kadınların güçlendirilmesi gibi hedefler için büyük bir engel oluşturmaktadır. Erkeklerde ise ücretsiz aile işçisi olanların oranı giderek azalmakta, istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunu ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. İşveren kadınların oranı ise 1995 yılına kıyasla artış göstermesine rağmen oldukça düşüktür. Dolayısıyla kadınlar için ücretsiz aile işçiliği oranlarının azaltılarak, ücretli/maaşlı/yevmiyeli olarak istihdam edilenler ile işverenlerin oranının artırılması gerekmektedir.

Tablo 11: İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (%)

KADIN							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	26,0	35,3	48,3	50,7	61,7	66,6	69,0
İşveren	0,7	0,7	1,0	1,3	1,2	1,4	1,8
Kendi Hesabına Çalışan	8,3	11,8	13,1	12,8	8,8	9,0	9,1
Ücretsiz Aile İşçisi	65,0	52,1	37,6	35,2	28,4	22,9	20,2
ERKEK							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	47,9	53,5	60,0	64,9	69,3	69,3	70,2
İşveren	7,3	6,8	7,0	6,9	5,8	5,9	5,7
Kendi Hesabına Çalışan	31,2	29,4	26,9	23,0	20,3	20,4	19,8
Ücretsiz Aile İşçisi	13,6	10,4	6,1	5,1	4,7	4,5	4,3

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

2020 yılında AB’de istihdam edilenlerin işteki durumları değerlendirildiğinde erkeklerin %81,6’sı ücretli/maaşlı/yevmiyeli, %5,7’si işveren, %12’si kendi hesabına çalışan ve %0,7’si ücretsiz aile işçisidir. Kadınların ise %88,6’sı ücretli/maaşlı/yevmiyeli, %2,4’ü işveren, %7,6’sı kendi hesabına çalışan ve %1,4’ü ücretsiz aile işçisidir. AB’de kadınların ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışma oranları erkeklere göre daha yüksek olmasına karşın Türkiye’de aksi bir durum söz konusudur. Ayrıca AB’de ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranları da Türkiye’ye kıyasla oldukça düşüktür (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

1.2.7. Eksik İstihdam Oranları

Eksik İstihdam kavramı; “istihdam edilen emeğin üretken kapasitesinden çeşitli nedenlerle tam olarak yararlanılamamasıdır” (Işığışık, 2018: 45). Türkiye’de ağırlıklı olarak tarımda görülen eksik istihdam oranları 2000 yılında başlanılan işsizlik sigortasının ve tarım sektöründe istihdamın azalmasının etkisiyle düşmeye başlamıştır. Kişilere işsiz kaldıkları süreçte belirli bir seviyede

düzenli bir gelir sağlayan işsizlik sigortasının bulunmaması durumunda işsizlik kişi üzerinde maddi sıkıntılar yaratmaktadır. Bu durumda işsiz kişilerin düşük ücretlerde çalışmak durumunda kalmaları halinde eksik istihdam ortaya çıkmaktadır (Şen, 2019: 152).

Tablo 12: Eksik İstihdam Oranları (Binde)

	Eksik İstihdam		Zamana Dayalı Eksik İstihdam		Yetersiz İstihdam	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1990	114	1.195	-	-	-	-
1995	236	1.332	-	-	-	-
2000	176	1.416	-	-	-	-
2001	149	1.255	-	-	-	-
2002	139	1.158	-	-	-	-
2003	149	994	-	-	-	-
2004	103	757	-	-	-	-
2005	103	599	-	-	-	-
2006	111	666	-	-	-	-
2007	104	585	-	-	-	-
2008	132	647	-	-	-	-
2009	-	-	191	482	56	351
2010	-	-	232	522	60	352
2011	-	-	192	425	67	324
2012	-	-	162	332	64	285
2013	-	-	172	395	90	370
2014	-	-	180	427	109	429
2015	-	-	140	338	113	420
2016	-	-	142	320	118	442
2017	-	-	128	271	147	514
2018	-	-	118	282	153	547
2019	-	-	95	269	168	586
2020	-	-	348	903	129	519

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

Tablo 12’de yıllar içerisinde kadın ve erkek çalışanların eksik istihdam oranları verilmiştir. 2009 yılına kadar eksik istihdam olarak yayınlanan veriler 2009 yılı itibariyle zamana bağlı olarak ve yetersiz istihdam olarak 2 farklı şekilde ifade edilmeye başlanmıştır. Kadınlarda ve erkeklerde eksik istihdam oranları 2009 yılına kadar düzenli bir azalış ya da artış eğiliminde olmamıştır. 1990 yılında kadınlarda 114 bin olan eksik istihdam oranı 1995 yılında 236 bin olmuş, 2002 yılına kadar azalma eğiliminde olmuştur. 2003 yılında tekrar artan kadınlarda eksik istihdam, 2006 yılında 111 bin seviyesine çıkmış, 2008 yılında 132 bin olmuştur. Eksik istihdam kavramı zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak değerlendirildiğinde zamana bağlı eksik istihdamda 2009 yılına kıyasla 2019 yılında hem kadınlarda hem de erkeklerde azalış yaşanmıştır. Ancak 2020 yılında zamana dayalı eksik istihdam oranları hem kadın hem de erkeklerde oldukça artmıştır. Bu durumda birçok kişinin daha uzun sürelerde çalışabileceği halde daha az çalışması zamana dayalı eksik

istihdam oluşmasına neden olmuştur. Yetersiz istihdamda ise hem kadınların hem de erkeklerin sayısı 2009 yılına göre artmıştır. 2020 yılında ise 2019 yılına göre zamana dayalı eksik istihdamın aksine yetersiz istihdam oranları azalmıştır.

1.2.8. Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam Oranları

Kayıt dışı istihdam: çalışan kişinin istihdam edilmesi ancak ilgili işyerinde çalıştığına dair bildirimin yapılmaması, çalıştığı gün sayısına ya da aldığı ücretine ilişkin bildirimde doğru bilgi verilmemesi durumlarını ifade eden bir istihdam türüdür. İşverenin çalıştırdığına dair kuruma bildirimde bulunmadığı çalışanlar sigortalı çalışanların aksine sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadıklarından dolayı çalıştıkları günler emeklilik hesabında dikkate alınmaz. Emekliliğin yanı sıra malullük, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik gibi durumlarda ödenek ya da aylık alamayan kayıt dışı çalışanların çalıştıkları ve işsiz kaldıkları süreçlerde yıllık izin, doğum izni gibi izinlerden ve ihbar tazminatı ve kıdem tazminatından yararlanmaları söz konusu değildir (Sosyal Güvenlik Kurumu (t.y.), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam).

Tablo 13: Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam Oranları (Binde)

	Kayıt Dışı		Kayıtlı		Toplam	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	4.051	6.998	1.750	8.781	5.801	15.780
2001	4.391	7.048	1.578	8.508	5.969	15.555
2002	4.439	6.694	1.683	8.539	6.122	15.232
2003	4.200	6.742	1.691	8.513	5.891	15.256
2004	3.388	6.456	1.658	8.130	5.047	14.585
2005	3.318	6.348	1.790	8.610	5.108	14.958
2006	3.310	6.283	1.948	8.882	5.258	15.165
2007	3.253	6.170	2.103	9.212	5.356	15.382
2008	3.270	5.950	2.326	9.648	5.595	15.598
2009	3.426	5.902	2.445	9.504	5.871	15.406
2010	3.758	6.015	2.667	10.155	6.425	16.170
2011	4.030	6.109	2.943	11.028	6.973	17.137
2012	3.959	5.727	3.350	11.785	7.309	17.512
2013	3.973	5.405	3.668	12.477	7.641	17.883
2014	3.724	5.344	3.964	12.900	7.689	18.244
2015	3.711	5.226	4.347	13.336	8.058	18.562
2016	3.679	5.432	4.634	13.461	8.312	18.893
2017	3.889	5.686	4.839	13.774	8.729	19.460
2018	3.801	5.803	5.217	13.917	9.018	19.720
2019	3.764	5.928	5.160	13.228	8.924	19.156
2020	3.082	5.120	5.224	13.386	8.306	18.506

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

Tablo 13'te kadınlarda ve erkeklerde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan ve kayıtlı olanların sayısı verilmiştir. Kadınlarda yıllar içerisinde artış ve azalışlar gösteren kayıt dışı istihdam

sayısı 2000 yılına kıyasla 2020 yılında azalış göstermesine rağmen kayıt dışı çalışanların sayıları hala oldukça yüksektir. Erkeklerde kayıtlı çalışanların sayısı her yıl için kayıt dışı çalışanlardan daha fazladır ancak bu durum kadınlarda aynı şekilde gerçekleşmemiştir. Kadınlarda 2000 yılından 2014 yılına kadar kayıt dışı çalışan kadınların sayısı kayıtlı çalışan kadınların sayısından fazlayken, 2014 yılı ve sonrasında kayıtlı kadın çalışan sayısı kayıt dışı çalışanların sayısını geçmiştir.

2020 yılında kadınların büyük bir kısmı tarımda kayıt dışı olarak çalışmıştır. Buna göre; kayıt dışı çalışan 3 milyon 82 bin kadının 1 milyon 783 bin kadarı tarımda, 1 milyon 299 bin kadın ise tarım dışında kayıt dışı istihdam edilmiştir. Erkekler ise kadınların aksine ağırlıklı olarak tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam edilmiştir. 2020 yılında kayıt dışı çalışan 5 milyon 120 bin erkeğin 2 milyon 153 bini tarım sektöründe, 2 milyon 967 bin kadarı tarım dışında kayıt dışı çalışmıştır (TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>).

1.2.9. Çalışma Hayatında Kalma Süresi

Kadınlar çeşitli nedenle işgücü piyasasına girişte ve işgücü piyasasında sorunlarla karşılaştığı gibi çeşitli nedenlerle de işgücü piyasasından uzaklaşmak zorunda kalabilmektedir. Özellikle çocuk sahibi olmaları ve çocuk bakım hizmetlerinin pahalı oluşu ve çocuk bakımında kamu hizmetlerinin yetersizliği kadınların işgücü piyasasından ayrılmasını zorunlu kılan etkenlerden birkaçıdır. Tablo 14'te kadınların ve erkeklerin çalışma hayatında kalma süreleri verilmiştir. Kadınların çalışma hayatında kalma süreleri 2014 yılına göre yıllar içerisinde artış göstermiştir. Buna göre 2014 yılında 16,5 yıl olan süre 2019 yılında 19,1 yıl olmuş ancak bu yükseliş 2020 yılında tekrar azalmış, 17,1 yıl olmuştur. Erkekler ise kadınlara kıyasla çalışma hayatında çok daha uzun süre kalmaktadır ancak 2020 yılında erkeklerde de çalışma hayatında kalma süresi azalarak 37 yıl olmuştur.

Tablo 14: Çalışma Hayatında Kalma Süresi (Yıl)

Yıl	Kadın	Erkek
2014	16,5	37,9
2015	17,2	38,2
2016	17,8	38,7
2017	18,5	39,0
2018	19,0	39,3
2019	19,1	39,0
2020	17,1	37,0

Kaynak: TÜİK, 2021: 114; Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (03.04.2022).

2020 yılında AB ülkelerinde ise çalışma hayatında kalma süresi erkeklerde 38, kadınlarda ise 33,2 yıldır. AB ülkeleri içinde kadınlarda çalışma hayatında kalma süresi en fazla: İsveç (40,6) ve Hollanda (38,8), çalışma hayatında kalma süresi en az: Yunanistan (29,2) ve İtalya (26,4)'da gerçekleşmiştir. AB'ye göre Türkiye'de kadınlar çalışma hayatında daha az süre kalırken erkekler AB ile yakın sürelerde çalışma hayatında kalmaktadır. Özellikle İsveç'te ve Hollanda'da kadınların

uzun sürelerle çalışma hayatında yer almasına rağmen Türkiye’de kadınlar çalışma hayatında kalma süresi açısından en düşük süreye sahip AB ülkeleri olan Yunanistan ve İtalya’nın da oldukça gerisindedir (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

1.3. İşsizliğin Yapısı

“İşsizlik, çalışma gücünde ve arzusunda olan ve cari ücretten çalışmaya razı olup da iş bulamayan işgücünün varlığıdır” (Yıldırım vd, 2014: 68). Dolayısıyla kişilerin işsiz sayılabilmeleri için çalışma isteği ve gücünde olmaları ve aktif olarak iş arıyor olmaları gerekmektedir. Aksi durumda çalışmak istemeyen, iş aramayan kişiler işsiz olarak sayılmazlar.

1.3.1. Genel İşsizlik Oranları

Tablo 15: İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1988	10,6	7,5	8,4	2009	14,3	13,9	14,0
1990	8,5	7,8	8,0	2010	13,0	11,4	11,9
1995	7,3	7,8	7,6	2011	11,3	9,2	9,8
2000	6,3	6,6	6,5	2012	10,8	8,5	9,2
2001	7,5	8,7	8,4	2013	11,9	8,7	9,7
2002	9,4	10,7	10,3	2014	11,9	9,0	9,9
2003	10,1	10,7	10,5	2015	12,6	9,2	10,3
2004	11,0	10,8	10,8	2016	13,7	9,6	10,9
2005	11,2	10,5	10,6	2017	14,1	9,4	10,9
2006	11,1	9,9	10,2	2018	13,9	9,5	11,0
2007	11,0	10,0	10,3	2019	16,5	12,4	13,7
2008	11,6	10,7	11,0	2020	15,0	12,3	13,2

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

Tablo 15’te yıllar içerisinde kadın ve erkeklerin işsizlik oranları verilmiş, günümüzde toplam işsizlik %13,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bazı yıllarda işsizliğin daha yüksek oranlarda gerçekleşmesinde ise yaşanan krizler de büyük oranda etkili olmaktadır. Buna göre, 2000 sonu 2001 başında yaşanan krizler işsizliğin %10’ların üzerine çıkmasında etkili olmuştur (Işığışok, 2018: 193). 2000 yılında işsizlik %6,5 seviyesinde iken 2001’de %8,4 seviyesine, 2002’de %10,3 seviyesine çıkmıştır. Erkeklerde ise 2000 yılında %6,6 olan işsizlik oranı 2002’de 10,7 olmuştur. Kadınlarda erkeklere göre daha az artış olmasına rağmen işsizlik oranı 2000 yılında %6,3 iken krizin etkisiyle 2002’de 9,4’e yükselmiştir. Türkiye’de işgücü piyasasında önemli bir etki yaratan diğer bir kriz olan 2008 krizinin de etkileri ağır olmuş, 2009 yılında genel işsizlik oranı %11’den %14’e yükselmiştir. Kadınlarda ise 2008 yılında %11,6 olan işsizlik oranı 2009’da %14,3’e, erkeklerde %10,7’den %13,9’a yükselmiştir. Sonraki yıllarda azalan bir seyrinde olan kadınların işsizlik oranında süreklilik sağlanamamış, 2013 yılı itibariyle tekrar yükselişe geçen kadın işsizlik oranı 2019 yılında %16,5 seviyesine çıkmıştır. 2020 yılı itibariyle kadın işsizliği %15 seviyesinde gerçekleşmiştir. 1995

yılından 2003 yılına kadar erkeklere oranla daha az olan kadın işsizliği oranı 2004 yılı itibariyle erkeklerin işsizlik oranlarını geçmiş, kadınlar ve erkekler arasındaki işsizlik oranı fark açılmıştır. Günümüzde erkeklere oranla daha fazla işsizlik oranına sahip olan kadınlar işsizliğin etkilerini daha ağır bir şekilde hissetmektedir.

2020 yılında dünya genelinde işsizlik oranı %6,6 olmuştur. Bu oran erkeklerde %6,6 iken kadınlarda %6,4'tür. AB'de ise işsizlik oranı %7,1'dir. Bu oran erkeklerde %6,8, kadınlarda %7,4 olmuştur (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Tablo 16'ya göre AB içinde en düşük kadın işsizliğine sahip ülkeler: Çekya (%3) ve Polonya (%3,3); en yüksek kadın işsizliği oranı olan ülkeler: İtalya (%10,2), İspanya (%17,4) ve Yunanistan (%19,8)'dir. AB ülkeleri içinde en yüksek kadın işsizliğinin olduğu ülkelere göre İtalya Türkiye'ye göre daha az kadın işsiz oranına sahipken, AB ülkeleri içinde İspanya ve Yunanistan Türkiye'ye göre daha fazla kadın işsiz oranına sahip olan iki ülkedir.

2020 yılında OECD genelinde işsizlik oranı %7,1 olmuştur. Bu oran erkeklerde %6,9, kadınlarda %7,4 olmuştur; AB ile neredeyse aynı işsizlik oranları gerçekleşmiştir (OECD, <https://stats.oecd.org/>). Tablo 16'ya göre OECD ülkeleri arasında en düşük kadın işsizliği oranına sahip ülkeler: Japonya (%2,5) ve Çekya (%3,0); en yüksek kadın işsizliği oranına sahip ülkeler: Türkiye, İspanya (%17,4), Kolombiya (%19) ve Yunanistan (%19,8)'dir.

Tablo 16: 2020 yılı OECD ve AB Ülkelerinde Kadınların İşsizlik Oranı (%)

Sıra	Ülke	Kadın	Sıra	Ülke	Kadın
1	Yunanistan	19,8	22	Slovenya	5,6
2	Kolombiya	19,0	23	İrlanda	5,6
3	İspanya	17,4	24	Belçika	5,4
4	Türkiye	14,8	25	İzlanda	5,3
5	Şili	11,4	26	Avusturya	5,2
6	İtalya	10,2	27	Yeni Zelanda	5,0
7	Kanada	9,4	28	İsviçre	5,0
8	İsveç	8,3	29	Bulgaristan	4,8
9	ABD	8,3	30	Romanya	4,7
10	Fransa	8,0	31	Macaristan	4,5
11	Litvanya	7,7	32	Malta	4,4
12	Hırvatistan	7,6	33	İngiltere	4,2
13	Kıbrıs (GKRY)	7,6	34	Norveç	4,1
14	Finlandiya	7,5	35	Meksika	4,1
15	Slovakya	7,1	36	İsrail	4,1
16	Letonya	7,1	37	Güney Kore	4,0
17	Portekiz	7,0	38	Hollanda	4,0
18	Lüksemburg	7,0	39	Almanya	3,4
19	Estonya	6,6	40	Polonya	3,3
20	Avustralya	6,4	41	Çekya	3,0
21	Danimarka	6,0	42	Japonya	2,5

Kaynak: ILO, <https://ilostat.ilo.org/> (16.06.2022).

1.3.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

Tablo 17: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%)

KADIN							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Okur yazar olmayan	1,6	2,2	2,3	2,4	2,9	5,8	5,6
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	1,9	4,3	4,3	6,8	7,9	12,1	10,7
İlkokul	5,3	3,6	7,3	8,6	7,9	10,4	8,5
İlköğretim	-	3,4	11,7	16,7	15,1	20,3	18,3
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	18,7	13,0	15,6	18,9	16,6	19,3	18,0
Genel lise	23,9	16,6	23,2	24,9	20,3	22,8	20,3
Lise dengi mesleki okul	23,3	16,1	23,9	22,5	18,1	25,8	23,5
Yükseköğretim	8,1	9,1	14,1	15,9	16,3	18,5	16,8
ERKEK							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Okur yazar olmayan	4,9	5,6	10,1	13,7	11,3	17,2	17,0
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	5,3	6,3	12,6	16,3	14,4	16,3	19,2
İlkokul	6,9	5,7	9,9	10,5	8,4	11,1	10,8
İlköğretim	-	13,0	15,6	18,9	14,5	17,7	17,3
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	9,8	7,6	11,6	10,4	8,6	13,7	14,0
Genel lise	11,4	8,7	11,1	12,6	9,5	13,3	13,7
Lise dengi mesleki okul	12,4	9,4	11,0	10,5	7,7	11,5	11,5
Yükseköğretim	5,6	5,9	7,9	8,0	7,6	10,3	10,1

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

Eğitim seviyesinin yükselmesi işsizliğin azalmasında önemli bir rol oynamasına rağmen Türkiye’de özellikle kadınlarda yüksek eğitim seviyelerinde dahi işsizlik yüksek oranlarda seyretmektedir. Yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip kişilerin işsiz kalmasında özellikle üniversitelerde verilen eğitimlerin işgücü piyasası odaklı olmayışı, üniversite mezunlarının beklentilerini karşılamayan işler, ücretler ve çalışma koşulları, işverenlerin eğitim maliyetinden kaçınmak adına tecrübeli eleman arayışında olmaları ve piyasada ilk kez iş arayanları işe almaktan kaçınmaları gibi etkenler yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip olan birçok kişinin işsiz kalmasında etkilidir. Ayrıca yükseköğretim mezunu kadınlar cinsiyet temelli ayrımcılıklara da maruz kalarak işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Tablo 17’de kadınların ve erkeklerin eğitim seviyelerine göre işsizlik oranları verilmektedir. 2020 yılında okur yazar olmayan, okur yazar olduğu halde okul bitirmeyen, ilköğretim seviyelerindeki işsizlik oranlarında erkeklere oranla kadınlarda daha düşük işsizlik oranları görülmektedir. Ancak ilköğretim, ortaokul ve dengi meslek ortaokulu, genel lise, lise dengi mesleki okul ve yükseköğretim seviyelerinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla işsizlik yaşamaktadırlar. 1995 yılında yükseköğretim seviyesinde kadınların ve erkeklerin işsizlik oranı arasındaki fark daha az olmasına rağmen yıllar içerisinde işsizlik oranı farkı giderek açılmıştır. 2020 yılında yükseköğretim seviyesine sahip kadınlarda işsizlik oranı %16,8, erkeklerde %10,1 olmuştur. Bu durum kadınların istihdama

dahil edilmeleri, erkeklerle eşitliğin sağlanması yönünde belirlenen hedeflerin gerçekleşme ihtimalini zorlaştırmıştır.

2020 yılında Eurostat verilerine göre; Türkiye’de kadınlarda ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde erkeklere göre işsizlik oranları daha yüksektir. AB’de kadın işsizler ile karşılaştırıldığında ise Türkiye’de sadece ortaöğretim seviyesi altında kadın işsizlik oranı daha düşük olmuştur. AB ülkelerinde ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde hem kadın hem de erkeklerde işsizlik oranları tek hanelerde gerçekleşmiştir. Erkeklerde ise Türkiye’de bütün eğitim seviyelerinde işsizlik oranları AB’ye göre daha yüksek olmuştur. 2020 yılı verilerine göre AB için eğitim seviyesinin artmasıyla işsizliğin azaldığı söylenebilir ancak bu durumun Türkiye için geçerli olmadığı açıktır.

Tablo 18: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına Göre İşsizlik Oranları (%)

TÜRKİYE			
	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzey 0-2)	11,0	13,3	12,6
Ortaöğretim seviyesi (Düzey 3-4)	21,8	12,6	15,0
Yükseköğretim seviyesi (Düzey 5-8)	16,5	10,0	12,6
AVRUPA BİRLİĞİ			
	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzey 0-2)	14,8	12,7	13,6
Ortaöğretim seviyesi (Düzey 3-4)	6,9	6,0	6,4
Yükseköğretim seviyesi (Düzey 5-8)	5,1	4,3	4,7

Kaynak: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (03.04.2022).

AB ülkeleri arasında yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip kadınlarda işsizlik oranının en düşük olduğu ülkeler: Çekya (%1,6), Polonya (%2,1) ve Macaristan (%2,1) olmuştur. AB’de yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip olan kadınlarda en yüksek işsizlik oranları ise İspanya (%11,4) ve Yunanistan (%14,9)’da gerçekleşmiştir. Bu durumda Türkiye’de kadınlarda yükseköğretim seviyesindeki işsizlik oranı AB’de en yüksek ülke olan Yunanistan’dan daha fazladır (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

1.3.3. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları

Tablo 19’da yaş gruplarına göre kadınlarda ve erkeklerde işsizlik oranları verilmiştir. Kadınlarda 40-44 yaş aralığında ve altındaki yaş grupların hepsinde erkeklere oranla işsizliğin daha fazla olduğu ve kadınların işsizlik oranının en çok 20-24 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 50 yaş ve üzeri bütün yaş gruplarında ise kadınlarda erkeklere göre daha az işsizlik oranları görülmektedir. Kadınlarda 1995 yılında genç kesim haricinde tek hanelerde olan işsizlik oranları zamanla artarak sürekli artış gösteren bir boyuta ulaşmıştır. Yaş grupları arasındaki işsizlik oranı karşılaştırıldığında kadınlarda 20-24 yaş aralığı sonrasında ise işsizlik oranları azalmaya başlamaktadır. Bu durumun oluşmasında tecrübe önemli bir etkidir. Tecrübeleri olmaması sebebiyle işverenler tarafından tercih edilmeyen daha genç kesim için işsizlik yıllar içerisinde büyük artış göstermiş; 1995 yılında

kadınlarda 15-19 yaş aralığı için işsizlik oranı %10,9 iken 2020 yılında %23,5 seviyesine, 20-24 yaş aralığında ise %15,2 olan işsizlik oranı %32,6 seviyesine yükselerek günümüzde büyük bir sorun haline gelmiştir.

Tablo 19: Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%)

KADIN							
Yaş Aralığı	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
15-19	10,9	10,1	17,6	18,5	18,4	23,8	23,5
20-24	15,2	13,1	22,1	25,2	24,1	33,3	32,6
25-29	9,5	7,5	15,5	17,9	17,5	21,9	20,6
30-34	6,0	5,1	10,2	12,5	12,5	16,5	14,2
35-39	3,6	4,1	7,9	11,2	10,9	13,6	12,0
40-44	2,8	2,5	5,3	8,0	8,6	13,1	11,3
45-49	2,6	1,7	3,9	6,3	7,5	10,9	9,8
50-54	1,7	2,8	2,6	5,7	6,6	8,0	6,7
55-59	0,1	0,3	0,7	1,8	4,1	5,2	4,5
60-64	0,3	0,4	0,9	1,1	2,1	2,2	2,4
65+	0,4	0,1	0,1	0,1	0,9	1,7	1,2
ERKEK							
Yaş Aralığı	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
15-19	16,6	11,0	18,4	19,0	15,6	19,9	20,2
20-24	17,1	15,7	20,2	22,4	17,1	23,9	23,9
25-29	8,7	7,2	12,4	13,6	11,1	16,0	16,7
30-34	4,5	5,0	9,1	9,5	7,3	11,2	11,6
35-39	3,8	4,6	7,7	9,0	6,9	9,5	9,6
40-44	3,7	3,9	7,3	8,7	7,4	8,9	9,2
45-49	4,0	3,5	7,7	9,3	6,8	10,0	9,8
50-54	3,9	4,2	8,2	9,2	9,0	10,4	9,9
55-59	3,9	3,0	5,9	8,7	8,3	10,0	9,0
60-64	2,4	2,7	3,7	5,7	7,2	8,6	7,3
65+	1,5	0,7	1,1	2,1	3,1	3,6	3,3

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

2020 yılında Türkiye’deki 15-19 ve 20-24 yaş aralığındaki genç kesim genel olarak değerlendirildiğinde 15-24 yaş aralığında genç işsizliği oranı %25,3’tür. Bu oran genç erkeklerde %22,6 olarak gerçekleşmiştir. Genç kadınlarda ise daha yüksek oranlarda gerçekleşen işsizlik oranı %30,3’tür. Dolayısıyla genç işsizliği sorunu kendi içinde genç kadın işsizliği sorununu da barındırmaktadır (TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>).

2020 yılında AB genelinde 25-29 yaş aralığı sonrasında bütün yaş gruplarında tek hanelerde olan işsizlik oranı 15-19 yaş aralığında ve 20-24 yaş aralığında daha yüksek oranlarda seyretmektedir. Bu nedenle genç işsizliğinin AB ülkeleri için de bir sorun olduğu açıktır. Kadınlarda 15-19 yaş aralığında %21, 20-24 yaş aralığında %15,5 olan işsizlik oranı erkeklerde 15-19 yaş aralığında %20,8 iken 20-24 yaş aralığında %15,8’dir. Genel olarak genç işsizliği 15-24 yaş

aralığında ifade edildiği için bu iki yaş grubu birlikte ele alındığında AB ülkelerinde genç işsizliği %16,8'dir. Bu oran genç kadınlarda %16,7, erkeklerde %16,9'dur (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>). AB ülkelerinde kadınlarda genç işsizliğinin en düşük olduğu ülkeler: Almanya (%6,4) ve Malta (%8,1); genç kadın işsizliğinin en yüksek olduğu ülkeler: İtalya (%31,8), Yunanistan (%39,4) ve İspanya (%39,9)'dır (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>).

2020 yılında OECD ülkelerinde işsizlik oranları 15-19 ve 20-24 yaş aralığında daha yüksek olmuş, diğer yaş gruplarında ise tek hanelerde gerçekleşmiştir. 15-19 yaş aralığında işsizlik oranı genç kadınlarda %17,6, genç erkeklerde %16,7 olurken; 20-24 yaş aralığında genç kadınlarda %14,5, genç erkeklerde %13,9 olmuştur. Genç nüfus genel olarak 15-24 yaş grubunda ele alındığında ise işsizlik oranı OECD ülkelerinde %15 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran genç kadınlarda %15,4, genç erkeklerde ise %14,7'dir (OECD <https://stats.oecd.org/>). OECD ülkelerinde genç kadın işsizliğinin en düşük olduğu ülkeler: Japonya (%4,2) ve Almanya (%6,4); en yüksek olduğu ülkeler Türkiye, İtalya (%31,8), Kolombiya (%33,4), Yunanistan (%39,4) ve İspanya (%39,9)'dır (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Dolayısıyla Türkiye'nin büyük bir sorunu olan işsizlik sorunu, AB ve OECD ülkelerinde daha çok genç kesimleri için çözülmesi gereken bir sorun olurken, Türkiye'de ağırlıklı olarak gençlerin yanı sıra birçok yaş grubunun büyük bir sorunudur.

1.3.4. İş Arama Süresine Göre İşsizler

Kişilerin iş arama sürelerinin uzaması psikolojik anlamda yıpranmalarının yanı sıra kişilere maddi anlamda da zorluklar yaratacağından uzayan iş arama süreleri kişilere çok yönlü sorunlar yaşatmaktadır. Uzun süredir iş arayan kişiler zamanla iş bulabileceklerine dair inançlarını kaybederek bunun sebebinin kendi yetersizlikleri olduğunu düşünebilirler. Bu nedenle iş arama süresinin giderek uzaması işsiz kişiler için sorunların da giderek büyümesi anlamına gelmektedir.

Tablo 20'de kadın ve erkek işsizlerin iş arama süreleri verilmiştir. Kadınların artan oranda işgücüne katılmasıyla birlikte iş arama süresi uzayan işsiz kadınların sayısı da artış göstermeye başlamıştır. Kadınlar ve erkekler karşılaştırıldığında iş arama süresi 1 yılın altında olan erkek işsizlerin sayısı kadın işsizlere göre daha fazladır. İş arama süresi 1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az olan kadın işsizlerin sayısı 2017, 2018 ve 2019 yılları itibariyle erkek işsizlere göre daha fazla olmuştur. 2020 yılında ise iş arama süresi 1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az süren kadın işsizlerin sayısı 320 bin iken, erkek işsizlerin sayısı 364 bindir. İş arama süresi 2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az olan kadın işsizlerin sayısı 2017, 2018, 2019 ve 2020 yıllarında önceki yıllara göre erkek işsizlerin sayısından daha fazladır. Bu iş arama süresinde kadın işsizlerin sayısı 2020 yılında 110 bin, erkeklerin sayısı 105 bindir. 3 yıl ve daha fazla süren iş aramalarda ise erkek işsizlerin sayısı daha fazla olmasına rağmen kadın işsizlerin sayısı erkeklere yakındır. 2020 yılında erkeklerde 63 bin kişi 3 yıl ve daha fazla sürede iş ararken kadınlarda bu sayı 57 bin kişidir.

Genel olarak iş arama süresi 1 yıl ve daha fazla süren kadınların sayısı 2020 yılında 487 bin (%33,3), erkeklerin sayısı ise 532 bin (%20,5) olarak gerçekleşmiştir. İş arama süresi 1 yıl ve daha fazla süren işsiz kadınların oranının işsiz erkeklerin oranına kıyasla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere kıyasla daha uzun sürelerde iş aramaları istihdam sürecinde olduğu gibi işsizlik sürecinde de çeşitli sorunlarla karşılaştıklarının bir göstergesidir. Özellikle Türkiye’de kadınların istihdam oranlarının yükseltilmesi beklenirken iş arama sürelerinin uzaması kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmalarına neden olabilir.

Tablo 20: İş Arama Süresine Göre İşsizler (Binde)

KADIN								
	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 Yıl ve Daha Fazla 2 Yıldan Az	2 Yıl ve Daha Fazla 3 Yıldan Az	3 Yıl ve Daha Fazla	İş Bulmuş Başlamak İçin Bekleyen
1995	51	78	90	23	105	54	57	12
2000	121	86	43	11	66	28	17	14
2005	111	118	76	25	139	85	72	16
2010	229	206	115	45	222	86	43	14
2015	408	261	136	49	226	63	23	-
2016	456	317	161	51	246	62	31	-
2017	459	326	182	63	287	81	33	-
2018	489	315	168	65	286	87	44	-
2019	548	378	201	91	369	118	56	-
2020	374	322	206	74	320	110	57	-
ERKEK								
	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 Yıl ve Daha Fazla 2 Yıldan Az	2 Yıl ve Daha Fazla 3 Yıldan Az	3 Yıl ve Daha Fazla	İş Bulmuş Başlamak İçin Bekleyen
1995	193	333	218	69	192	101	95	27
2000	408	308	121	39	123	44	28	38
2005	402	402	212	65	290	176	169	30
2010	677	518	260	97	311	123	81	21
2015	857	448	191	62	236	69	28	-
2016	924	476	192	66	246	62	39	-
2017	923	467	208	71	247	69	39	-
2018	974	465	191	78	260	72	43	-
2019	1.092	680	317	112	343	103	61	-
2020	927	656	347	138	364	105	63	-

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).

2020 yılında AB genelinde iş arama süresi 1 yıl ve daha fazla süren kadınların oranı %36,3, erkeklerin oranı %35,6’dır (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>). OECD ülkelerinde ise iş arama süresi 1 yıl ve daha fazla süren kadınların oranı %18,6, erkeklerin oranı ise %18,3

olmuştur (OECD, <https://stats.oecd.org/>). Türkiye ile kıyaslandığında hem AB hem de OECD için 1 yıl ve daha fazla süreyle iş arama süresi olan kadın ve erkeklerin oranı yakın oranlarda gerçekleşmektedir. Dolayısıyla uzun süreli işsizlik Türkiye’de ağırlıklı olarak kadınlar için sorun oluşturmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. KADIN VE İSTİHDAM

Geçmişten günümüze çalışma hayatında yer alan kadının çalışmasında önemli bir dönüm noktası olan Sanayi Devrimi; kadınların bir çalışan olarak ücret alıp, istihdama dahil olduğu bir dönemdir. Sanayi Devrimi öncesinde ise kadınlar geleneksel rollere sahip olmuşlardır (Özer ve Biçerli, 2003: 56). Sanayi Devrimi ile birlikte ise kadınlar daha çok tekstil sektöründe istihdam edilmişlerdir. Ancak bu dönemde istihdama dahil olmalarına rağmen kadınlar, kötü koşullarda ve 12 ila 16 saati bulan sürelerde çalışmışlardır. Ayrıca uzun çalışma sürelerine karşın kadınlara verilen ücretler oldukça düşük olmuştur (Aytaç, 2019: 1). Bu koşullarda çalışan kadınlar için ilk düzenlemeler İngiltere’de gerçekleşmiş, bu amaçla diğer Avrupa ülkeleri de kadınların korunması çerçevesinde kanunlar ortaya konmuştur. 19. yüzyıl sonlarına doğru kadınların yer ve su altında, sanayide yapılan gece çalışmalarında, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarında oldukça sınırlı düzenlemeler yapılmıştır (Aytaç, 2020: 382).

19. yüzyıl sonu ve 20. yüzyıl başlarında batıda sınırlı da olsa kadınlara yönelik düzenlenen uygulamaların aksine Osmanlı’da kadınlarda dahil olmak üzere hiçbir kesim için sosyal politika uygulaması söz konusu olmamıştır. I. ve II. Dünya Savaşı dönemlerinde ise kadınların çalışma hayatına katılımları erkeklerin savaşta yer alması sebebiyle artış göstermiştir. Öyle ki Osmanlı döneminde yaşanan savaşlar sebebiyle kadınlar daha önceleri çok faaliyet göstermedikleri işlerde çalışmaya başlamışlardır (Aytaç, 2019: 6; Makal, 2015: 39,41). Dolayısıyla kadınların işgücüne dahil olmaları daha çok zorunluluktan gerçekleşmiş, evlerini geçindirmek zorunda kalan kadınlar işgücü piyasasının bir ferdi haline gelmiştir.

Cumhuriyet döneminde de Osmanlı döneminde olduğu gibi kadınların çalıştıkları alanlar benzer alanlar olmuş; kadınlar daha çok dokuma, gıda, içki ve tütün işlerinde çalışmışlardır. Cumhuriyetin ilk yıllarında cinsiyet açısından ücret farklılıkları, uzun sürelerde çalışma, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmadığı kötü çalışma koşullarına ek olarak kreş ve yuva olanakları devlet kurumları haricinde çok az sayıda kalmıştır. Osmanlı döneminde uygulanmayan sosyal politika düzenlemelerinin aksine Cumhuriyet döneminde kadın çalışanlar için koruyucu hükümlere yer vermeye başlanmıştır. 1936 tarihli İş Kanunu kapsamında koruyucu hükümlere yer verilmiş olsa da II. Dünya Savaşı sebebiyle kanun kapsamında ortaya konan bu hükümlerin uygulanması zorlaşmıştır. Ayrıca 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu da kadın çalışanların korunması kapsamında ortaya konan uygulama ve hükümleri engelleyen bir diğer faktördür (Makal, 2015: 91-92).

1945'te biten II. Dünya Savaşı sonrasındaki süreçte hem kadın hem erkeklerin işgücüne katılımları kadınlarda daha yüksek oranlarda olmak üzere iç göçlerin de etkisiyle azalış göstermiştir. Çalışan kadınlar ise daha çok kadınların istihdam edildiği, emek yoğun işlerde düşük ücretlerle çalışmayı sürdürmüşlerdir (Makal, 2015: 92). Tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadınlar; tarımda makineleşmenin artmasıyla işsiz kalmış, bu durumda kente göçler başlamıştır. 1950 yılı sonrası kırdan kente yapılan göçler sonucunda ise kısıtlı istihdam olanakları ve sanayinin gelişmemiş olması sebebiyle kadınların istihdama katılımı istenen seviyelere çıkamamış, kadınlar istihdam dışında kalmış ya da kayıt dışı olarak çalışmışlardır (Şen, 2019: 140). Yaşanan iç göçler ile birlikte tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadınların kentte çalışabilmesi için gerekli eğitim ve niteliğe sahip olmamaları da işgücüne katılımlarını sınırlandırdığından eğitim eksikliği olanlar ev hanımı olmuştur (Makal, 2015: 63).

1980 sonrasında istihdam artışının piyasa işleyişine bırakılması nedeniyle devletin kadın istihdamının artırılması kapsamında ortaya koyduğu ifadeler uygulamaya geçilmemiştir. 1990-1994 dönemi için hazırlanan 6. Kalkınma Planı kapsamında ise kadınlara yönelik hedefler ilk kez yer almıştır (Toksöz, 2015: 165). Bu kapsamda 6. Kalkınma Planı'nda kadınlara yönelik olarak; "Kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim imkanlarından daha fazla yararlanmaları suretiyle özellikle tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortam oluşturulacaktır" ifadesine yer verilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1989: 287).

2000'li yıllarda kadınlara yönelik ortaya konan politikalar daha da genişleyerek çeşitlenmiştir. Kadın çalışanlar için önemli bir sorun olan iş-aile dengesinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin yapılması, işgücü piyasası için ise daha iyi çalışma koşulları ve eşitsizliklerin ortadan kaldırılması kapsamında çalışmalar söz konusu olmuştur. Ayrıca istihdamın artırılması kapsamında çeşitli büyüme stratejileri de bu dönemde önem kazanmıştır (İlkkaracan, 2015: 171). Ancak yıllar içerisinde giderek artan önlemler ve planlar kadın istihdamının istenen seviyelere çıkmasında yeterli olmamıştır. Türkiye'de kadınlara yönelik çeşitli çalışma ve düzenlemeler yürütülmekte ancak toplumdaki kadına yönelik geleneksel görüşler yıkılamamakta; eşitsizlik, iş ve aile dengenin sağlanmaması gibi sorunlar devam etmektedir. Bu durum kadınların tam anlamıyla işgücü piyasasına dahil olmalarını engellemekte, bu ve bunun gibi sorunların ortadan kaldırılması için uygulanan birçok düzenleme ve çalışmanın işlevselliğini yitirmesine neden olmaktadır.

Türkiye'de son yıllarda kadınların artan oranda istihdama katılmasına rağmen bu oranların gelişmiş ülkelerdeki istihdam oranlarına kıyasla yetersiz olması, istihdama dahil edilmelerinin yanı sıra çalışan kadınların toplumsal ve işgücü piyasası kaynaklı çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaları, çeşitli çalışmaların ve düzenlemelerin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Kadınlar özellikle çalışma yaşamında psikolojik ve fiziksel taciz, ücretlerde ve çalışma ortamında eşitsizlik, terfi alamama gibi birçok farklı durum ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum bazı kadın çalışanlarda psikolojik yıpranmalara sebebiyet vermekte hatta işgücü piyasasından uzaklaşmaya kadar olumsuz sonuçlar

doğurabilmektedir. Sonuç olarak; kadınların istihdama dahil olmaları için Türkiye’de kadınların istihdama dahil olmalarını engelleyen, istihdam da sorun yaşamalarına neden olan bütün sorunların tespit edilmesi ve bu sorun ve engellerin ortadan kaldırılması için etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Türkiye’de kadınların istihdamına engel oluşturan sorun ve engellerin oldukça uzun süredir var olması ve aşılması gereken sorunların ve engellerin fazla olması istenen sonuca kısa sürede ulaşılamayacağını gösterse de çözüm için ortaya konan önerilerin uygulanmasında kararlı adımlar atılması gerekmektedir. Aksi taktirde kadın istihdamı sorunu Türkiye için çözülmesi imkansız bir sorun olarak varlığını sürdürecektir.

2.1. Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Sorunlar

2.1.1. Kadınların İşe Girişte Karşılaştığı Sorunlar

2.1.1.1. İşe Alım Sürecinde Ayrımcılık

Kadınlar, iş ilanlarında ya da mülakat süreçlerinde ayrımcılık yaratan ifadeler ya da cinsiyetçi söylemlere maruz kalarak ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Kadınların da yapabileceği işler için ilanlarda erkek çalışan ya da kadın çalışan ifadesi kullanabilmekte, mülakat sürecinde özel hayata ilişkin soruların sorulmasıyla ayrımcılık yapılabilmektedir. Bazı durumlarda kadınlar arasında dahi ayrımcılık yaratan *bekar kadın çalışan* gibi ifadeler kullanılabilmektedir. Bu durum günümüzde birçok kadın için işveren tarafından işe alınma aşamasında yaşanmakta, işveren ve kadın çalışanın işe alım sürecinde yaptığı görüşmelerde ayrımcılık yapıldığı kadın adaylar tarafından dile getirilmektedir. İşin niteliği için ya da çalışanın sağlığı söz konusu değilse özel hayat ilişkin sorular sorulmamalıdır. Bazı işverenler tarafından işe alım sürecinde *Evlenecek misiniz?* ya da *Çocuk yapacak mısınız?* gibi özel hayata ilişkin sorular sorulması ayrımcılık göstergesidir (Karadeniz, 2018: 154). Bu durum işgücü piyasasında evli-bekar, çocuklu-çocuksuz, kadın-erkek gibi ayrımlar yapılarak çalışan seçilmesi sorunun kısacası ayrımcılığın daha da büyümesine sebep olmaktadır.

Özel hayata ilişkin soruların dışında işe alım sürecinde erkek adaylarla aynı niteliklere sahip olan ya da bazı durumlarda erkek adaylara nazaran daha nitelikli olan kadın adayların seçilmemesi söz konusu olabilmektedir. Özellikle Türkiye’de çalışan kadınların ev işi, çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı gibi birçok sorumluluğu olması, erkeklerin ise sadece çalışmaktan sorumlu olmaları nedeniyle işverenler erkek adaylara öncelik vermektedir. Dolayısıyla kadına ev işi ve bakım gibi sorumlulukları atfeden toplum, yine bu sorumlulukları öne sürerek kadın işgücünü piyasanın dışına itmektedir.

2.1.1.2. Geleneksel Yapı

Kadınların işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları sorunlardan biri de toplumda var olan geleneksel düşünce yapısıdır. Tarihi süreç içerisinde kadının konumu genellikle ev olarak görülmüştür. İşinin ise eşi, çocukları ve ev işleriyle ilgilenmek olduğu görüşü kadını

değersizleştirmektedir. Günümüzde ise bu kalıplar ve tutumlar değiştirilmeye çalışılmakta, kadınların erkeklerle her alanda eşit konuma getirilmesi hedeflenmektedir. Ancak uzun yıllar boyunca toplumda yer edinmiş olan hakim görüşlerin kaldırılıp yerine eşitliğe dayalı bir toplum oluşturulması kolay olmamaktadır. Dolayısıyla geleneksel düşünce yapısının yerine eşitlikçi bir düşünce yapısının yer almasını sağlamak için önce kapsamlı bir plan oluşturularak toplumsal önyargılar ve kalıplaşmış düşüncelerin değiştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de erkeklerde çoğunluğun kadınların çalışmasının bir problem teşkil etmediğini ifade etmesine rağmen kadınların çalışmasının uygun olmadığını ifade eden erkeklerin oranı düşük bir seviyede değildir. TÜİK tarafından 2016 yılında yapılmış olan *Aile Yapısı Araştırması*’nda kadınların çalışmasına yönelik toplumun yaklaşımı incelenmiştir. Araştırma sonucunda kadınların çalışmasının uygun olduğunu düşünen erkeklerin oranı %78,1, uygun olmadığını düşünenlerin oranı %21,9’dur. Kadınlarda ise hemcinslerinin çalışmasının uygun olduğunu düşünenlerin oranı %91,5 iken, uygun olmadığını düşünenlerin oranı %8,5’tir. Bölgesel olarak Türkiye’nin belirli bölgelerinde de kadınların çalışmasına yönelik görüşler değişiklik göstermektedir. Buna göre araştırmada kadınların çalışmasına en olumsuz bakan bölge %28,5 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi, kadınların çalışmasının uygun olmadığı görüşünün en düşük bölge %9,4 ile Ege Bölgesi olmuştur (TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=qV6btR/7UfrlfHsnKSEeSx8WAq9nwwNKEqt7C00mEWBXZuYLQaCTliHknAC5byKU>). Dolayısıyla toplumda hala kadına yönelik geleneksel bazı görüşlerin yerini koruduğu, hatta bazı kadınların dahi çalışmak konusunda bu görüşleri benimsediği ve görüşlerin belirli bölgelerde var olan geleneksel yapıya göre değişiklik gösterdiği görülmektedir.

Bazı aile, kesim ve toplumlarda var olan erkek egemenliği, ailede karar verici kişinin erkek olması gibi geçmişten günümüze varlığını sürdüren geleneksel görüşler, kadını olması gereken konumun gerisinde bırakmaktadır. Günümüzde bazı kadınlar eğitimlerine devam etmek ya da çalışmaya başlamak için babalarından ve eşlerinden izin almak zorunda kalabilmektedir. Bazı durumlarda ise çalışan kadınların yapabilecekleri işler eşleri tarafından sınırlandırılmaktadır. Kadınlar bir birey olarak kendi hür iradeleriyle çalışıp, kendi egemenliklerini sağlamak için değil sadece aileye ek gelir adı altında gelir sağlayabilmeleri için yakın akrabaların, tanıdıkların yanında düşük nitelikli işlerde ve ücretlerde çalışmaya başlayabilmektedir. Dolayısıyla sorun sadece kadının istihdama dahil olabilmesi ile sınırlı kalmamakta aynı zamanda kadının çalıştığı iş de önem arz etmektedir. Bu nedenle kadınların toplumda daha güçlü bireyler olması için nitelikli işlerde çalışıp, kendilerini psikolojik ve ekonomik olarak da daha güçlü bireyler hissetmeleri adına bazı geleneksel görüşlerin yerini eşitlikçi görüşlerin yer alması gerekmektedir. Bu hedefle özellikle daha nitelikli işlerde çalışmaları için eğitime katılımları desteklenmeli, kadınların sadece belirli mesleklerde değil bütün alanlarda istihdam edilmelerine fırsat verilmesi gibi adımlar atılmalıdır.

2.1.2. Kadınların İş Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar

2.1.2.1. Eğitim Eksikliği

Eğitim, kadınların işgücü piyasasında konumlarını belirleyen önemli etkenler biridir. Toplumda kadınlar ve erkekler arasında eşitsizliğin azaltılmasında ve kadınların çalışmaya başlama kararlarında etkili olan eğitim, ayrıca kadınların toplumda aktif rollere sahip olmalarına ve fırsat eşitliğine olanak sağlaması sebebiyle de önemli bir araçtır (Aytaç, 2019: 17).

Eğitim, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımlarını farklı şekillerde etkilemektedir. Kadınların ve erkeklerin sahip oldukları eğitimin işgücüne katılımlarına etkisinin aynı olmamasında yıllardan beri süregelen geleneksel yapının farklı cinsiyetlere farklı sorumluluklar yüklemesi etkilidir. Dolayısıyla geleneksel yapının ortaya çıkardığı cinsiyete dayalı iş bölümünün kadınlara bakım ve ev işleri sorumluluğunu atfetmesi bu farklılığın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Eğitim; erkeklerin çalışma yaşamında iş bulmalarını kolaylaştırıp, çalışacakları koşullarda ve alacakları ücretlerde etkili bir faktör olarak işgücüne dahil olma kararlarını etkilemektedir. Kadınlarda ise ayrıca iş ve aile dengesinin sağlanmasında etkili olmakta ve kadınlar daha çok sahip oldukları eğitim seviyesine göre işgücüne katılma kararı vermektedirler (İlkkaracan, 2015: 173). Çünkü eğitim seviyesi yüksek olan kişiler işgücüne daha fazla katılım göstermekte, aynı zamanda eğitim seviyesinin yüksekliği alınacak ücretin artmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla eğitim seviyesi ile işgücüne katılım arasında doğru yönlü ilişki bulunmaktadır (Biçerli, 2014: 68).

Kadınların aldıkları eğitimler çalıştıkları süreçte gerekli olduğundan kadınların eğitimi konusunda eşitliğin sağlanması için tedbirler alınmalı ve bu tedbirlerin uygulanması konusunda özenli olunmalı, sürecin takibi yapılmalıdır. Kadınlarda eğitim seviyesi çalışacakları işte belirleyici bir etken olduğundan eğitim eksikliği işgücü piyasasındaki vasıfsız işlerde çalışmalarına neden olur. Dolayısıyla eğitim hem işgücü piyasasına girişte hem de işgücü piyasasında kadınlara katkı sağlayan bir etkidir. Ancak eğitim kadın çalışanın alacağı ücreti de etkilediğinden özellikle çalıştıkları süreçte kadın çalışana önemli katkılar sağlayan bir faktördür.

2.1.2.2. Ücret Eşitsizliği

Türkiye’de kadın ve erkek çalışanlar aldıkları ücret yönünden değerlendirildiğinde aynı işi yapmalarına rağmen birçok kadın erkeklere nazaran daha düşük ücretler almaktadır. Kamu sektörünün aksine özel sektördeki işletmelerde sıkça karşılaşılan bu durum kadın çalışanlar için büyük bir sorun olarak ortaya çıkmakta, kadınların ekonomik olarak güçlenmesini engellemektedir.

Devlet tarafından kadınlara ait sorumlulukların hafifletilmesi adına yapılan düzenlemelerin yetersiz olması, işverenlerin yasal olarak eş değerde yapılan iş için eşit ücret vermesi gerektiği halde bu hükümlere uymaması, kadınların yeni bir iş bulmalarının zor olması, çalışmak zorunda olmaları gibi durumlarda kadınlar ücret eşitsizliğini kabul etmek zorunda kalabilmekte ve eşitsizlik sorunu

devam etmektedir. Ayrıca eşit işe eşit ücret verilmesinin yasal bir zorunluluk olduğunun bilinmemesi yani toplumdaki bilinç eksiliği de bu durumun sürmesine sebep olmaktadır (Şen, 2018a: 319-320). Bu durum sebebiyle de kadın çalışan daha düşük ücret almakta, erkeklere nazaran daha az ücret alan kadın daha az emeklilik geliri elde etmekte ve yoksulluk riski oluşmaktadır (Aytaç, 2019: 29). İşyerinde ise daha az ücret alan kadın çalışanın verimliliği düşmekte, gizli işsizlik ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu durum işgücü piyasasına dahil olmayan kadınların işgücüne katılma kararlarını etkilemektedir. Çünkü ücret eşitsizliğinin yaşandığı piyasaya karşı kadınlarda güven eksikliği ortaya çıkmaktadır (Güler, 2020: 90).

Tablo 21’de 2018 yılında eğitim durumlarına göre kadın ve erkek çalışanların ücret farkı verilmiştir. Bütün eğitim seviyelerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında yüksek ücret farklılıkları yaşanmaktadır. Ancak en yüksek ücret farkı meslek lisesi ve ilkokul ve altı eğitim seviyesine sahip kişilerde; en düşük ücret farkı lise, ilköğretim ve ortaokul eğitim seviyelerine sahip kadın ve erkek çalışanlar arasında gerçekleşmiştir. Yüksekokul ve üstü mezunu olan kadın ve erkek çalışanlar için de yüksek bir ücret farkı bulunmaktadır. Dolayısıyla artan eğitim seviyesi ücret farkını azaltmamıştır. Ücret farkı konusunda daha fazla bilgiye sahip olmaları ve ücret eşitliğinin kanuni bir hak olduğunu bilecek eğitim seviyesine sahip olmalarına rağmen yüksek eğitim seviyesinde ücret eşitsizliği yüksektir. Dolayısıyla Türkiye’de kadınların hangi eğitim seviyesine sahip olurlarsa olsun kadın ve erkekler arasında ücret farklılıklarının olduğu, eğitim seviyesinin artmasının ücret eşitsizliğini düşürmediği söylenebilir.

Tablo 21: 2018 Yılı Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Ücret Farkı (%)

Eğitim Durumu	Ücret Farkı
İlkokul ve Altı	20,7
İlköğretim ve Ortaokul	17,2
Lise	14,3
Meslek Lisesi	28,8
Yüksekokul ve Üstü	19,6
TOPLAM	7,7

Kaynak: TÜİK, 2021: 133.

Tablo 22’de 2018 yılında farklı meslek gruplarında kadınlar ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkı gösterilmektedir. Buna göre aynı mesleğe mensup kadınlar ve erkek çalışanlar arasında azımsanmayacak şekilde ücret farkı olduğu ve bu durumun eğitim seviyesinin yüksekliğinin önemi olmaksızın birçok meslek grubunda yaşandığı görülmektedir. Kadın ve erkekler arasında en düşük ücret eşitsizliği yaşanan meslek grupları: yöneticiler ve nitelik gerektirmeyen işler; en yüksek ücret eşitsizliği yaşanan meslek grupları: nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları ve tesis ve makine operatörleri ve montajcılarıdır. Dolayısıyla kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının çeşitli meslek gruplarında farklılık gösterdiği açıktır. Ancak genele bakıldığında aradaki ücret farklarının en az %6,3 seviyesinde olması bile aynı mesleği yapan kadınlar ve erkekler için yüksek bir orandır.

Tablo 22: 2018 Yılı Meslek Gruplarına Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Ücret Farkı (%)

Meslek Grupları	Ücret Farkı
Yöneticiler	6,3
Profesyonel meslek mensupları	18,9
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	17,1
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	12,3
Hizmet ve satış elemanları	10,5
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	26,5
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	24,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	28,2
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	9,4
TOPLAM	7,7

Kaynak: TÜİK, 2021: 133.

TÜİK tarafından yapılan *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*'nda çalışanların işe ilişkin sorunları incelendiğinde kadın çalışanların 2020 yılında %20,7 ile en çok ücret miktarı ve %13,7 ile ücretler arası farklılık konularında sorunları olduğu ortaya konulmuştur. 2021 yılında ise yapılan araştırmada sonuçlar sadece oran açısından değişiklik göstermiş, kadın çalışanların işe ilişkin sorunları en çok ücret miktarı ve ücretler arası farklılıklar üzerine olmuştur. Buna göre; 2021 yılında yapılan araştırmada da %28,8 ile ücret miktarı, %17,2 ile ücretler arası farklılıkların söz konusu olması kadınların işe ilişkin en çok sorun yaşadıkları konunun ücret olduğunu göstermektedir (TÜİK, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=I/12EQsmoKme4s1Lt3/WetizNlkXNn_j9bcbLsQVL32PuZe3eQPYPfm1ICK2tQJoL). Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum-WEF) tarafından yayınlanan *Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu* (The Global Gender Gap) ile ekonomik katılım ve fırsat, eğitim durumu, politik yetkilendirme ve sağlık ve hayatta kalma kriterleri çerçevesinde ülkelerin cinsiyet uçurumu değerlendirilmekte ve raporda ülkeler bu kriterlere göre sıralanmaktadır. Bu rapora göre; kriterlerin hepsi göz önüne alındığında değerlendirmeye alınan 153 ülke arasında Türkiye genel sıralamada 130. sırada yer alırken, benzer işlerde ücret eşitliği konusunda 153 ülke arasında 106. sırada yer almıştır (WEF, 2019: 8, 343). Türkiye'nin ücret eşitliğinde dünyadaki birçok ülkenin gerisinde kalması, kadın çalışanların aynı eğitime sahip olmaları ve aynı işleri yapmalarına rağmen oluşan ücret eşitsizliğinin kadınları arka plana itmesi dolayısıyla ücret eşitsizliğinin Türkiye için çözülmesi gereken büyük bir sorun olduğu açıktır.

2.1.2.3. Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Cinsel Taciz

Bir iş ortamında çalışan bireyler için iş arkadaşları, yöneticisi ya da işvereni ile olan ilişkisi o işyerinde ne kadar huzurlu ve mutlu olduğunu gösterir. Bireyin çalıştığı işletme içerisindeki diğer kişilerle olan ilişkisinin sorunsuz olması, bireyin işinde mutlu olmasını sağlar. Ancak bu durum her zaman geçerli olmayabilir. Bazı durumlarda kadınlar iş ortamında psikolojik ya da cinsel tacize maruz kalabilmektedir. Bu durumda işletme içerisindeki bir veya birden fazla kişinin uyguladığı taciz kadın çalışan üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır.

Psikolojik taciz olarak da bilinen mobbing Türk Dil Kurumu'nda *bezdiri* kavramı ile ifade bulunmuştur. Bezdiri kavramı; “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlanmıştır (TDK, <https://sozluk.gov.tr/>).

Yapılan mobbing davranışının altında yatan neden yapılan yer ve kişiye göre değişiklik göstermektedir. İş ortamında yapılan mobbing bazen yeni işe alınan bir çalışana, bazen herkese göre yaptığı işte başarı göstermesiyle ön plana çıkana bir çalışana, bazen ise kişilik, fiziksel görünüş, tarz, medeni durum, ırk gibi farklılıklar nedeniyle diğer çalışanlardan farklılık gösteren kişilere uygulanabilir. Bazı durumlarda ise o işyerinde çalışan tek bir kadın ya da tek bir erkek çalışan bu tacize maruz kalabilir (Tınaz, 2006: 20-21). Bu örnekler iş ortamında çalışan kişilere göre değişiklik göstererek artırılabilir. Ancak hepsinin altında yatan neden farklı olsa da sonuçta kişinin huzursuz edilerek yıldırılması söz konusudur.

Mobbing yapılan kişiye yönelik bazı davranışlar örnek olarak şu şekildedir¹: Kişiye ait eşyaların alınması ve geri verilmemesi, sürekli eleştirel ve küçümseyici ifadelere maruz bırakılma, işletme kapsamında düzenlenen kutlamalara çağırılmaması, önemli bilgilerin verilmemesi, kişi hakkında söylentilerin çıkarılması, kişinin rahatsız olabileceği hareketlerin yapılması gibi davranışlar mobbing kapsamında örnek gösterilebilir (Tınaz, 2006: 16-17). İşyerinde oluşan mobbing dikey/hiyerarşik mobbing ve yatay/eşitler arası mobbing olmak üzere iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Buna göre; çalışanın yöneticisine ya da yöneticinin çalışana yönelik mobbing uygulaması dikey mobbing, yatay mobbing ise aynı konumda bulunanların birbirlerine yönelik mobbing davranışlarını ifade etmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2014a: 13).

Uygulanan mobbing davranışı bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığına zarar verebileceği gibi bireye ekonomik ve sosyal olarak da zarar verebilir. Buna göre olası sonuçlardan birkaçı şu şekildedir¹: Bireyin dikkat dağınıklığı yaşaması, depresyona girmesi, deri hastalıkları, mide rahatsızlıkları, baş ağrısı gibi çeşitli rahatsızlıklar görülebilmektedir. Bunun dışında bireyin işini bırakmak zorunda kalması söz konusu olabilir. Bu durumda çeşitli ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklara ek gelir kaybı yaşayan birey çeşitli ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalabilir. Yaşadığı sağlık sorunlarından kaynaklı tedavi görmek zorunda kalması sebebiyle tedavi masrafları ödemesi gerekebilir. Ayrıca mobbing nedeniyle işinin kaybeden bireylerin sosyal hayatlarında arkadaşlık ilişkilerinin bozulması ya da aile içinde başarısız görülmesi gibi sorunlar sebebiyle sosyal ilişkilerinin bozulması da muhtemeldir. Sonuç olarak; uygulanan mobbing davranışı mağdurun hem sağlık hem sosyal hem de ekonomik olarak sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Tınaz, 2006: 24).

¹ Daha fazla örnek için bakınız Tınaz, Pınar (2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2006/4 (11), s.16, 17, 24.

Tacizin bir diğ er çeşidi olan cinsel taciz fiziksel olmanın yanında sözlerle ya da davranışlarla da olabilir. İş ortamında gerçekleşen cinsel taciz işletmede verimliliğı hem tacizci hem de mağıdur açısından d  ş urmektedir. Tacizde bulunan kişi çalışması gereken sürede tacizde bulunması sebebiyle verimliliğini d  ş  r urken, tacize uğırayan kişinin ise yaşadığı bu olumsuz durum sebebiyle verimliliğı düşecektir. Bu olumsuz durum iş ortamını da etkileyeceğinden diğ er çalışanların bu durumu yaşama ihtimali düşüncesinde olmaları verimliliklerini düşürebilir. Cinsel taciz durumu işletme açısından değıerlendirildiğinde ise işten ayrılan çalışanın yüksek çalışma seviyesine sahip,  alışkan biri olması işletmenin diğ er işletmelerle olan rekabetini olumsuz etkileyecek, çalışan için yapılan eğıitim harcamaları işletmeyi maddi açıdan zarara uğıratacaktır (Yeşiltaş, 2005: 149-150).

Kadınların cinsel anlamda herhangi bir tacize uğıramamalarına rağımen bu durumu yaşama korkusu çalışma kararlarını olumsuz etkileyebileceğı gibi kadınlar erkeklerin yoğıun olarak çalıştıkları işlerde de çalışmaktan kaçınabilirler. Bu durumda kadınlar vasıf düzeyi ve  creti düşük işlere yönelerek kadın-erkek mesleğı ayrımının daha da ortaya çıkmasına neden olurlar. Tacize uğıraması nedeniyle işten ayrılması ise işverenlerde kadınların işe olan bağılılığının zayıf olduğı düşüncesini güçlendirmektedir (Gerni, 2001: 24). Halbuki kadının işyerinden ayrılmak durumunda kalmasının sebebi kadının kendi davranışları değıildir.

2.1.2.4. Cam Tavan

Geçmiş tarihlere nazaran kadınların bir oğı için kariyer  onemli bir kavram haline gelmiştir. Günümüzde  alışan kadınların bir kısmı gelir elde etmenin yanında statü ve saygınlık kazanmak, maddi olarak bağımsızlığını elde etmek, özgüvenli ve güçlü bireyler olma isteğıyle kariyer yapmak amacında olmaktadır. Ayrıca sadece anne ya da eş sıfatıyla toplumda var olmak değıil aynı zamanda tek başına güçlü bir birey olmanın kişide yarattığı hissiyata sahip olup bunu topluma kanıtlamayı istemek gibi nedenlerle çalışma isteğinde olabilmektedirler. Ancak kadınların yöneticilik yapamayacağı, bunun için yeterli niteliklere ve ruha sahip olmadığı gibi bazı düşünceler kadınların kariyer basamaklarını tırmanmalarında büyük engeller oluşturmaktadır. Bu sebeple kadın çalışanın statü ve saygınlık elde etme isteğı engellenmektedir. Dolayısıyla kadın çalışan sadece istihdama dahil olmakla ilgili sorun yaşamamakta, istihdama dahil olduğunda bir de kariyer anlamında engellerle karşılaşabilmektedir.

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren çalışma yaşamında kadınların yoğıunluk göstermesine rağımen kariyer anlamında yükselmeleri aynı şekilde gerçekleşmemektedir. Kadınların erkeklere nazaran terfi alıp yükselmelerini engelleyen birçok sebep bulunmakta ve bu sebepler cam tavan olarak adlandırılmaktadır (  zyer ve Azizog  lu, 2014: 98-99). Kadınların hak ettiklerini alamadığı bu durum iş ahlakına uygun değıildir ve iş sürecinde ayrımcılık yapıldığının büyük bir göstergesidir.

Cam tavan kadınlar için kırılması zor bir engel olarak görülmekte, birçok kadın cinsiyeti sebebiyle hedeflerinden uzak kalmakta, sadece çok az bir kısmı tepe yönetimde yer alabilmektedir

(Aytaç, 2020: 391). “Toplumsal önyargılar, mesleki cinsiyet ayrımı, kurum kültürü gibi faktörler, cam tavanların ortaya çıkmasında rol oynamaktadır” (Utma, 2019: 46). Dolayısıyla yöneticilik pozisyonlarında öncelikli tercih olmayan kadınların yerine erkekler bu pozisyonlar için daha çok tercih edilmektedir. Kadınların kısmi süreli çalışmaları, geçici çalışmaları, işle daha az ilgilenebilmeleri, hamilelik, ailevi rolleri gibi durumların kadınların işlerine odaklanmalarını engelleyeceği yönünde gerekçeler sunan işverenler bu sebepler dolayısıyla kadınların üst kademelere terfilerinin uygun olmadığı görüşüne sahiptirler (Aytaç, 2019: 21).

Kadınların yönetici pozisyonlarında yer alması ya da terfi etmelerinde karşlarına çıkan engeller aynı zamanda kendi hemcinslerinden ya da kadın çalışanın kendisinden de kaynaklanabilir. Kadın çalışan aile ilişkilerinin zarar görmemesi adına ya da yönetim pozisyonlarına yükselememeği düşüncesiyle yaşadığı özgüven eksikliği dolayısıyla kendi engellerini oluşturmaktadır. Diğer taraftan bazı durumlarda kadın çalışan ve kendi hemcinsleri arasında yaşanan rekabet de etkili bir faktördür (Şiyve, 2004). *Kraliçe Arı* adı verilen sendromda ise kadın yönetici, erkeklerin ağırlıkta olduğu bir kurumda yönetici olmuş olmasına rağmen çalıştıkları ortamda hemcinslerine destek olmaktansa bilerek onlardan uzak durmayı tercih edip zorluk çıkarabilir (Baykal, 2018: 162-163). Dolayısıyla kadınların yönetici pozisyonlarında yer almalarını engelleyen faktörler sadece erkeklerden kaynaklanmamaktadır. Kendi hemcinsleri tarafından engellenebileceği gibi kadın çalışanlar kendi engellerini kendileri de oluşturabilmektedir.

Tablo 23’te 2012 yılından 2020 yılına kadar yönetici pozisyonunda olan kadın ve erkeklerin oranı verilmiştir. 2012 yılında %12,2 olan kadın yöneticilerin oranı 2020 yılına gelindiğinde %18,2 seviyesine yükselmesine rağmen bu oran yeterli değildir çünkü 2020 yılı için kadınlarda %18,2 olan oran erkekler için %81,8 seviyesinde olup, arada kapatılması zor bir fark bulunmaktadır.

Tablo 23: Yıllara ve Cinsiyete göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı (%)

Yıllar	Kadın	Erkek
2012	12,2	87,8
2013	14,5	85,5
2014	13,4	86,6
2015	13,2	86,8
2016	15,1	84,9
2017	15,0	85,0
2018	14,8	85,2
2019	16,2	83,8
2020	18,2	81,8

Kaynak: TÜİK, 2021: 126.

2020 yılında AB genelinde 15 yaş üzerinde kadın yöneticilerin oranı %34,1 olmuştur (Eurostat 2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=en>). AB’deki bu oranın Türkiye’ye kıyasla daha yüksek olmasına rağmen AB için kadın yönetici oranının yeterli seviyede olmadığını söylenebilir. Diğer taraftan AB’deki %34,1 oranındaki kadın yönetici oranının

Türkiye'deki orana kıyasla oldukça yüksek olması, Türkiye'nin bu orana ulaşması için uzun bir mesafe katetmesi gerektiğini göstermektedir.

Dünya genelinde bakıldığında Türkiye, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda üst düzey yetkili ve yönetici pozisyonundaki cinsiyet uçurumu dikkate alındığında 132. sırada yer almıştır. Mecliste yer alan kadınların oranı dikkate alındığında ise 104. sırada yer alırken, bakanlık görevlerinde yer alan kadınların oranına bakıldığında 113. sıradadır (WEF, 2019: 343). Türkiye'de kadınlar sadece özel sektörde değil kamu sektöründe de önemli pozisyonlarda sınırlı olarak bulunmaktadır. Özellikle siyasette, mecliste ve devletin önemli yönetim organlarında kadınların erkeklere nazaran sınırlı kaldığı, bu alanlarda erkek egemenliğinin olduğu bilinmektedir. TÜİK verilerine göre; 2010 yılında Türkiye'nin 81 ilinde kadın vali bulunmazken, 2021 yılında kadın vali sayısı 2 ile sınırlı kalmıştır. Bu durumda 2021 yılında görev alan 81 valinin sadece %2,5'i kadındır. 2010 yılından 2021 yılına kadar 2016 ve 2018 yıllarında kadın vali sayısı en çok 3 olmuş, bu sayının üzerine çıkılamamıştır. Kaymakam sayılarına bakıldığında, 2010 yılında toplam 785 kaymakamdan yalnızca 17'si kadın kaymakamdır. 2021 yılında ise toplam 830 kaymakam Türkiye genelinde görev alırken, bu kaymakamlardan yalnızca 39'u kadın olmuştur. Bu sayı kaymakamlık görevi yürüten kişilerin sadece %4,7'sinin kadın kaymakam olduğunu anlamına gelmektedir (TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=iZ0WK1ZhMj0wOk2sKS6mW6B7dPjjBffMAWVJICsOYxuwCQEXJKfko1VahISSE>). Bakanların sayısı değerlendirildiğinde ise, 1980 yılından 2020 yılına kadar kadın bakanların sayısı en fazla 2 olmuştur. 2020 yılında 16 Bakanlığın 14'ünde erkekler bakan olarak görev alırken sadece 2 bakanlığın yönetimi kadın bakanlar tarafından yürütülmektedir (TÜİK, 2021: 135). 2021 yılında ise 17 bakanlıktan yalnızca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda kadın bakan bulunmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı (t.y.), <https://www.tccb.gov.tr/kabine/>). Dolayısıyla bu sayılara bakıldığında kamu alanında valilik, kaymakamlık, bakanlık gibi devletin önemli pozisyonlarında kadınlara yeterli sayıda yer verilmediği ve görev alan kadınların sayısının yetersiz olduğu açıktır. Günümüzde kurum içinde eşitliğin sağlanması için oluşturulan ulusal ve uluslararası birçok düzenlemeye rağmen görünmez engeller sebebiyle birçok kadının aldığı eğitim ve edindiği tecrübe hiçe sayılmakta, işinde yükselemeyen kadın çalıştığı kurum içerisinde ulaşmak istediği hedefe ulaşamamakta, kariyer hedeflerini gerçekleştirememektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasasının bir parçası olmalarında karşılarına çıkan engellerden sadece bir tanesidir.

Kadın çalışanların işinde yükselemeyeceği düşüncesinden hareketle bu durumu artık kabullenmelerinin kısacası öğrenilmiş çaresizliğin engellenmesi gerekmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik; bireyin bir durum karşısında yaşamış olduğu başarısızlıklar, ortaya çıkan olumsuz durumlar sebebiyle cesaret ve inanç kaybına uğraması ve benzer olaylarda da durumun aynı olacağını, başarısızlıkla sonlanacağını düşünmesiyle ortaya çıkar. Kişi başarısızlığı kabul ederek benzer durumlarda çaba göstermez (Aktan ve Yay, 2016: 61). Dolayısıyla kadınların da öğrenilmiş çaresizlikten kurtulmaları yönünde çaba göstermeleri gerekmektedir. Çünkü kadınların çalıştıkları

işletme içinde yükselmesinde engel olan cam tavan engelini yıkılmasında toplumun ve işletmenin çaba göstermesinin yanında özgüven sahibi olmanın da önemi büyüktür. Diğer kesimlerin çabasından öte kadın çalışanın öncelikli olarak kendine güvenmesi, çevresinin ve çalıştığı işletmenin de bu duruma bakışını olumlu olarak etkileyecektir (Utma, 2019: 54-55).

Kadınların yönetim kademelerinde yer almalarını engelleyen diğer bir kavram ise *cam duvarlar*dır. Kadınların işletmede üst kademelere doğru hareket etme şansının hiç olmadığı ya da çok az olduğu destek görevi gören işler kadınlara duvar olmaktadır. Bunun sonunca duvarların arasında sıkışmış kadınlar düşük pozisyonadaki bir işte, kendilerini daha az sorumluluk alırken bulur, daha az görünürlük ve daha az kazanç elde eder. Düşük pozisyonadaki bir işte çalışması ise kadınların güç ve kontrol eksikliği yaşamalarına neden olmaktadır (Perrew ve Nelson, 2004: 368). Dolayısıyla kadınların ürün geliştirme, pazarlama gibi daha stratejik departmanlara yatay olarak hareket etmesi ve sonrasında bu departmanlardan üst kademelere yükselmesi cam duvarlar sebebiyle engellenmektedir (Wirth, 2001: 47).

2.1.2.5. Sosyal Hak Eksikliği ve Kayıt Dışı İstihdam

Sosyal güvenlik, sendikaya üye olma, grev gibi haklar sosyal hakların en bilinen, en akla gelenleridir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212). Sosyal haklardan biri olan sendika üyeliği kadınlarda düşük oranlarda seyretmektedir. Çalışanların temsilcisi olan sendikalarda kadınların sayısının düşük olmasında sendikal faaliyetlerin erkeklere mal edilmesi önemli bir noktadır. Ayrıca kadınların daha çok tarım ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmasından dolayı bu sektörlerde sendikal örgütlenmelerin düşük seviyelerde olması ve sendikaların faaliyetlerinde, yönetim kademelerinde kadınlara yeterli oranda yer vermemesi kadınlar ve sendikalar arasında zayıf bir ilişki olmasına sebep olmuştur (Aytaç, 2019: 30). Diğer taraftan kadın istihdamının niteliği, düşük işgücüne katılım, esnek, güvencesiz işlerde istihdam, ailevi sorumluluklar birbirini destekleyerek büyümekte ve kadınların sendikalaşmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Urhan, 2017: 46).

Kadınların sendikaların yönetiminde temsil edilmeleri sendikalar ile olan ilişkilerini ve sendikadaki konumlarını belirleyen bir etkidir. Sendika içinde kadın yönetici sayısının artması kadınların yaşadığı sorunlarının daha fazla dile getirileceği, kadınların görünürlüğünün artacağı anlamına gelebilir. Ancak Türkiye’de sendikalarda kadınların yönetim kademelerindeki oranlarının oldukça düşük olması bu durumun gerçekleşme ihtimalini düşürmektedir (Urhan, 2017: 47). Dolayısıyla kadınların ayrımcılıkla mücadelede örgütlenme aracı sendikalar olduğundan kadınların sendikalarla olan ilgisinin artırılması gerekmektedir (Toksöz, 1994: 441). Türkiye’de oldukça düşük olan sendikalaşma oranı 2020 yılı temmuz ayı için kadınlar işçilerde %9,67 iken erkek işçilerde %15,21 olmuştur. Kamu sektöründe ise 2020 yılı eylül ayında sendikalaşma oranı kadınlarda %40,85, erkeklerde %59,15’tir (ÇSGB, 2021: 45,56).

Kadınların kayıt dışı çalışmaları da sosyal haklarını kullanmalarını engellemektedir. Çünkü kayıt dışı çalışarak kadınlar analık izni, geçici iş göremezlik ödeneği gibi düzenlemelerden faydalanamamakta, kayıt dışı çalıştıklarından dolayı emeklilik şansını yitirmektedirler. Özellikle Türkiye’de kayıt dışı çalışan kadınların sayısının oldukça yüksek olması nedeniyle kayıt dışı istihdam; kadınların sosyal güvenliğinin sağlanmasında, kadınların iyileştirilmesi ve erkeklerle eşit konuma getirilmesinde büyük bir tehdit oluşturmaktadır.

Kentlerde nitelik açısından daha çok yüksek niteliklere sahip kadınlar sosyal güvenliğin sağlandığı işlerde çalışma fırsatına sahiptir. Diğer taraftan düşük niteliklere sahip kadınlar ise ağırlıklı olarak kayıt dışı çalışarak sosyal güvenlik açısından korunamamaktadır (Çakır, 2008: 38). “İstatistiklerde “çalışmıyor” olarak görülen bir kısım kentli kadının özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapan işletmelerden ve toptancılardan parça başına iş aldığı, bunun dışında iğne oyası, dikiş, gündelikçi işçilik, örgü işi gibi işlerde de çalıştıkları bilinmektedir” (Özer ve Biçerli, 2003: 67). Bu nedenle kadınların kayıtlı istihdamın bir parçası olmasında niteliğin artırılması büyük önem taşımaktadır.

2.1.2.6. İş ve Aile Çatışması

Çalışmak; kadınlara maddi olarak ekonomik bağımsızlığını verirken, manevi olarak ise toplumsal değerinin artması çerçevesinde katkılar sağlar. Ancak toplumda yıllardır süren gelenekler ve tutumlar sorun yaratmakta, kadınlar hem çalışmaya devam etmek hem de aileleri ile ilgilenip vakit ayırmak arasında bocalamakta, bu durumda kadınlar fazla rol üstlenmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). İş ve aile konusunda üstlenilen roller her zaman uyum göstermemekte, bazen çatışmalar çıkabilmektedir. Dolayısıyla kişinin sahip olduğu aile kaynaklı roller ve iş kaynaklı rollerin arasında bir uyumun sağlanamaması sonucu çatışmalar yaşanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). TDK’ye göre yaşanan rol çatışması; “Toplumun statülere bağlı olarak beklediği veya buyurduğu iki veya daha fazla şey karşısında ferdin gösterdiği çelişik istekler, davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (TDK, <https://sozluk.gov.tr/>). Örneğin; kişinin işte mesaiye kalması, gece ya da hafta sonu çalışması gibi iş kaynaklı rolleri aile kaynaklı rollerini yerine getirmesini engelleyebildiği gibi ailesinin yardım isteyip, işten erken çıkmasını istemesi gibi aile kaynaklı rolleri de işteki rollerini yerine getirmesini engelleyebilir (Yüksel, 2005: 306). Bu gibi nedenler ile yaşanan çatışmalarda kişinin işvereni ile sorun yaşama ihtimalinin yanında aile içerisinde de huzursuzluk ve tartışmalar yaşanması, aile ilişkilerinin zarar görmesi söz konusu olabilir.

Araştırmalara göre kadınlar erkeklere oranla daha çok çatışma yaşamaktadır. Bunun nedeni ise kadınların iş ve aile arasında daha fazla role sahip olmasıdır. Zaman yetersizliği dolayısıyla rollerini yerine getiremeyen kadın için iş ve aile arasında çatışma yaşanmaktadır. Dolayısıyla kadınlar kazanç sağladığı işi, kariyeri ve anneliği arasında bir tercihte bulunmak zorunda kalabilmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 56).

2.1.2.7. Bakım ve Ev İşi Yüğü

Türkiye gibi geleneksel görüş ve tutumların yoğun ve etkili olduğu toplumlarda kadın ve erkek arasında eşitliğin aksine belirli farklılıklar görülmekte, bu farklılıkların yıllar içerisinde toplumda yer edinmesi sebebiyle kadınların ve erkeklerin sahip olduğu rollerin yıkılması kolay olmamaktadır. Bu rollerden çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımının ve ev işlerinin kadınların görevi olduğu düşüncesi günümüzde hala kadın çalışanlara büyük sorunlar yaratmaktadır.

Kadınların çalışmasının önünde bir engel teşkil eden bakım sorunu için yüksek vasıf ve gelir sahibi olan kadınlar bakım hizmetini satın alabilmelerine rağmen vasıf düzeyi ve geliri düşük işlerde çalışan kadınlarda aynı durum söz konusu değildir. Düşük gelirlere sahip kadınlar ancak yakınları ve akrabaları olduğu takdirde onlardan bakım konusunda destek alabilmektedirler. Destek alabilecekleri bu kişilerin olmaması durumunda çalıştıklarında elde edecekleri ücretin bakım hizmetinin bedeliyle yakın olması halinde çalışma isteğinde olmalarına rağmen çalışmak önemini yitirmektedir (Belet, 2013: 16). Dolayısıyla bakım hizmetlerinin kadınların görevi olması çalışmalarının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerde çocuk bakımı konusunda birçok kurum olmasına rağmen Türkiye’de bu tarz kurumların yetersiz oluşu kadınların işi bırakmasına ya da yakınlarından yardım almasına neden olmaktadır (Kakıcı vd., 2007: 21-22). Bazı durumlarda ise kadınlar çalıştıkları süreçte çocuk sahibi olmaları halinde sorunlar yaşadığından kariyer yapmak hedefinde olduklarında evlilik veya çocuk fikirlerinden uzak durmaktadırlar (Aytaç, 2019: 36).

Evde bakımın yanı sıra ev işi yükü, kadınları çalışmaktan alıkoyan başka bir sebeptir. Özellikle kadının çalışırken ayrıca ev içi sorumluluklarıyla da ilgilenmek durumunda kalması kadınlar için yıpratıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durumda hem çalışıp hem de ev işleri ve çocuklarıyla ilgilenmeleri kadınların erkenden çalışma hayatından kopmalarına sebep olabilmektedir.

Tablo 24: 2016 yılında Cinsiyete Göre Ev İçi İşlerden Sorumlu Olan Kişiler (%)

	Kadın	Erkek	Toplam
Yemek Yapma	91,2	8,8	96,9
Evin Badana- Boyası	19,6	80,4	49,0
Çamaşır Yıkama (Makineyle bile olsa)	91,3	8,8	97,0
Aylık Faturaların Ödenmesi	22,3	77,7	95,1
Basit Dikiş (Düğme vs.)	92,4	7,6	93,7
Akşam Çay Servisi	89,3	10,7	97,8
Sofra Kurup Kaldırma	89,9	10,1	98,0
Evin Günlük Toplanıp Temizlenmesi	91,3	8,7	97,1
Evin Haftalık/Aylık Temizliği	92,0	8,0	90,9
Günlük/Haftalık Yiyecek İçecek Alışverişi	54,5	45,5	96,8
Bulaşık Yıkama (Makineyle bile olsa)	90,8	9,2	97,5
Küçük Bakım Onarım Tamir	11,1	88,9	80,6
Ütü Yapma	89,7	10,3	89,6

Kaynak: TÜİK, 2021: 69-72.

Tablo 24’te ev içi işlerden genellikle sorumlu olan kişilerin oranları verilmiştir. Buna göre; erkekler evin boyanması, fatura ödeme, küçük tamirat işleri dışında kadınlara oranla çok daha az ev işinden sorumlu olmakta; ev işlerinin yükü daha çok kadınlara yüklenmektedir. Ayrıca erkeklerin daha fazla sorumlu olduğu ev işleri sürekli yapılması gereken işler değildir. Evin tüm temizlik, yemek işlerinin kadının sorumluluğunda olması erkeklerin bu işlerden sorumlu olma oranlarının yaklaşık %10 seviyelerinde seyretmesi sebebiyle Türkiye’de ev içi sorumluluklarda iş bölümünün sağlanması yolunda çok fazla yol kat edilemediği söylenebilir.

TÜİK tarafından yayınlanan *Zaman Kullanım Araştırması*’na göre 2014-2015 dönemi için kadın çalışanlar hanehalkı ve aile bakımı konusunda 3 saat 31 dakika, çalışmayan kadınlar 4 saat 59 dakika harcamaktadır. Kadınların aksine çalışan erkekler ise 46 dakika harcarken çalışmayan erkekler 1 saat 7 dakika harcamaktadır. Dolayısıyla kadınlar çalışsın ya da çalışmasın erkeklere oranlara ev ve çocuk bakımı için çok daha fazla zamanlarını ayırmak durumunda kalmaktadır (TÜİK, 2021: 150). Sonuç olarak; iş ve çocuk/yaşlı/hasta/engelli bakımı, ev işleri arasında kadınlar bocalamakta, yorulmakta, kendisine yüklenen sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken yıpranmakta, çeşitli sağlık sorunları yaşayabilmekte ya da işini bırakabilmektedir. Bu sebeple eşler arasından yapılacak iş bölümü ve devletin yapacağı düzenlemeler ve hizmetler ile kadınların üzerindeki bakım ve ev işi sorumlulukları yükünün hafifletilmesi gerekmektedir.

2.1.3. Kadınların İşe Son Verilmesi Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar

Kadın çalışanlar işe girişte ve çalıştıkları süreçte çeşitli ayrımcılıklara maruz kalıp, engellerle karşılaşabilmektedir. Ancak kadınların yaşadığı ayrımcılık sorunu sadece işe girişte ve çalıştıkları süreçte gerçekleşmemekte, kadınlar işe son verilme sürecinde de ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Örneğin; kadın çalışanın hamile olması durumunda kanunen işveren hamile olduğu için kadın çalışanın işine son vermesi mümkün değildir. Ancak işverenler kadın çalışana başka gerekçeler sunarak işten çıkarma yolunu seçebilmektedir. Dolayısıyla kadın çalışanlar haksızlığa maruz kalmakta, bazı kadın çalışanlar haksız nedenle işten çıkarılması karşısında sessiz kalmakta, hakkını aramamaktadır.

Bazı durumlarda ülke içerisinde ya da dünya genelinde yaşanan ekonomik krizlerin işletmeleri olumsuz etkilemesi sonucu işletmeler maddi açıdan zarara uğramakta, bu zararın etkilerini hafifletmek için çalışanlarını işten çıkarma yolunu seçebilmektedir. Bazı durumlarda ise işletme içinde yaşanan krizlerde küçülmeye gidilmesi durumunda işverenler işçi çıkarmayı tercih edebilmektedir. Yaşanan bu işten çıkarma süreçlerinde kadınlar çoğunlukla ilk işten çıkarılan kesim olabilmektedir. İşverenin bu durumlarda haklı bir neden olmaksızın sadece cinsiyeti sebebiyle kadın çalışanı işten çıkarması bir ayrımcılık göstergesidir. Bu ve bunun gibi durumlar sonucunda kadın çalışanların haklı bir neden olmaksızın ayrımcılık yapılarak işine son verilmesi, kadınlar için ayrımcılık sorununun işin her aşamasında yaşanan ve acilen çözülmesi gereken bir sorun olduğunu göstermektedir. Birçok kadın çalışan bu gibi durumlarda ayrımcılığa uğraması halinde kanunen

hakkını arayabilecek olmasına rağmen bilinç eksikliği bu durumların devam etmesine sebebiyet vermektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE KADINLARA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

19. yüzyılda Sanayi Devrimi sürecinde ortaya çıkan sosyal politika kavramının doğuşu Sanayi Devrimi ile oluşan zenginlikten emeğin faydalanamaması sonucunda gerçekleşmiştir. Bu süreçte yaşanan zenginlik emek tarafından oluşturulmasına rağmen bu kesim daha çok sefalet içerisinde yaşamıştır. Bunun sonucunda Sanayi Devrimi’nde daha dar bir çerçeveden ele alınan sosyal politika, emek ve sermaye arasındaki çatışmanın çözüme kavuşturulmasına odaklanmıştır. Dolayısıyla dar anlamda ele alındığında sosyal politika; emek ve sermayeye odaklanarak, iki kesim arasındaki oluşan adaletsizlik ve mücadelelerin çözüme ulaştırılması yönünde ortaya konan barışçıl politikaları ifade etmektedir. Böylece ekonomik ve toplumsal düzenin olması gerektiği gibi ilerlemesi amaçlanmıştır (Bozkır Serdar, 2020: 1,3). Zaman içerisinde daha geniş bir alanı temsil etmeye başlayan sosyal politika kavramı sadece çalışma hayatı için kullanılan bir kavram olmaktan çıkmıştır. Dolayısıyla geniş anlamda sosyal politika: “Toplumda bağımlı çalışan, sosyal ve ekonomik yönden güçsüz, özel olarak bakım ve gözetim gereksinimi duyan kesimlerin karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri olumsuzluklara karşı korunmasını öngören politikaları konu alan bir sosyal bilim dalı” olarak tanımlanmaktadır (Altan, 2007: 9). Dolayısıyla geniş anlamda bakıldığında sosyal politika kavramı sadece çalışma hayatını değil toplumun politika gerektiren, dezavantajlı konumda kalan kesimlerine yönelik uygulanan koruyucu politikalar bütünü olarak tanımlanabilir.

“Sosyal politika en genel anlamıyla, kamu yararı gözetilerek devlet eliyle yürütülmesi gereken sağlık, eğitim, savunma, bayındırlık ve işgücü piyasası gibi politikaların tümünü ifade eder” (Tuncel ve Uzun, 2019: 313). Ancak bu politikalar aynı zamanda sosyal politikanın tarafları olarak kabul edilen sendikalar, resmi örgütler ve sivil toplum kuruluşları tarafından da yürütülmektedir (Tokol, 2020: 75; Tuncel ve Uzun, 2019: 313). Dolayısıyla devlet ve sosyal politikanın tarafları; kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler, gençler, eski hükümlüler, göçmenler gibi dezavantajlı kesimlerin korunmasına ilişkin olarak eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik gibi çeşitli alanlarda toplumda eşitliğin sağlanması ve bu kesimlerin korunması çerçevesinde çeşitli politikalar ortaya koymaktadır.

İskandinav ülkeleri gibi refah devletlerinde yüksek oranda gelişme gösteren sosyal politikalar ile halk en iyi şekilde korunmakta, dezavantajlı konumda kalan ihtiyaç sahibi kimselere temel geçim kaynaklarının sağlanması konusunda devlet tarafından hizmet verilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler ise sosyal politika alanında kısıtlı kalmakta iken az gelişmiş ülkelerde halk bu politikalardan yoksundur (Genç ve Vural, 2018: 57).

Gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye’de de sosyal politika çalışmaları konusunda yıllar içerisinde yürütülen çalışmalar artış göstermekte ve dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli çalışmalar devlet kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve sendikalar tarafından ulusal ve uluslararası boyutta yürütülmektedir. Bu kapsamda dezavantajlı gruplara sosyal güvenlik alanında destek, sağlık ve eğitim imkanlarına erişim kolaylığı, çeşitli sosyal hizmet destekleri ve bu kesimlerin topluma kazandırılması ya da toplum içerisinde herkesle eşit bir konumda bulunmaları konusunda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

Günümüzde sosyal politikanın sıkça duyulan bir diğer şekli ise küresel sosyal politika kavramıdır. Küreselleşmeyle birlikte dünyada sorunların ulusal olmaktan çıkıp uluslararası bir boyuta ulaşmasıyla küresel sosyal politika ihtiyacı oluşmuştur (Şenkal, 2018: 25). Küreselleşmenin hız kazanması, politikaların oluşturulmasında hükümetlerin yetersiz kalması, bazı ülkeler arasından gittikçe açılan gelişmişlik farklılıkları uluslararası örgütlerin rolünü artırmıştır. Öncelikli olarak uluslararası örgütler vasıtasıyla dezavantajlı kesimlere yönelik çeşitli çalışmalar yürütülerek refahlarının artırılması hedeflenmektedir.

Çalışma yaşamı açısından değerlendirildiğinde sosyal politika kavramı; ulusal yönden devlet, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları dışında uluslararası sendikalar ve örgütler tarafından düzenlenen politikalar ile çalışma yaşamına düzenleyici ve koruyucu tedbirler alınmasında önemli bir faktördür. Dezavantajlı kesimlerin işgücü piyasasına dahil olmaları konusunda Türkiye’de çalışma yaşamına ilişkin olarak yürütülen politika çalışmalarının önemli aktörlerinden biri olan İŞKUR, mevcut işgücünün yanı sıra dezavantajlı kesimlere de yönelik düzenlenen mesleki eğitim, işe yerleştirme ve danışmanlık gibi faaliyetler yürütmektedir. Ayrıca bu kesimlere sosyal güvenlik destekleri verilmekte ve istihdam edilmeleri konusunda işverenler teşvik edilmektedir. Kamu kurumlarında ortaya konan politikalara ek olarak yürürlüğe konan kanunlar ile belirlenmiş olan koruyucu hükümler, sendikalar vasıtasıyla yapılan toplu iş sözleşmeleri ve sivil toplum kuruluşlarının yürüttüğü çalışmalar sosyal politikaları oluşturmaktadır. Uluslararası boyutta ise birçok uluslararası kurum ve örgüt bu kapsamda dünya genelinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Küresel anlamda sosyal politikanın temellerini atmış olan ILO, çalışma anlamında bütün dünyada geçerli olacak standartlar oluşturmak için çalışmalar yürütmektedir (Şenkal, 2018: 27). Uluslararası boyutta faaliyet gösteren bu örgüt çalışma hayatına yönelik yürüttüğü çeşitli düzenlemeler ile çalışanların daha iyi koşullarda çalışması, haklarının ve kişiliklerinin korunması çerçevesinde birçok ülkede çalışmalar yürütmesinin yanı sıra devletlerin de dahil olduğu sözleşmelerle yürütülen politikaların hukuki açıdan resmileştirilmesinde önemli bir konumda bulunmaktadır.

Sosyal politikalar kadınlar açısından değerlendirildiğinde kadınlar; eğitim seviyelerinin düşüklüğü, geleneksel düşünceler, ev işleri, çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakımı gibi toplumsal roller ve şiddet, taciz gibi sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışma hayatında ise işe girişte, işte

çalıştıkları süreçte ve işten ayrılma sürecinde yaşadıkları ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi faktörler dolayısıyla istihdama dahil olamamaları, kadınlara yönelik politikaları gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla kadınların toplumda iyileştirilmesi gereken kesimlerin başında gelmesi sosyal politika çalışmalarının kadınlar için artan oranda düzenlenmesini gerektirmektedir. Günümüzde kadınların her alanda gelişmesini engelleyen bütün engellerin ortadan kaldırılması hedefiyle ulusal ve uluslararası düzeyde birçok sosyal politika ile kadınların her alanda iyileştirilmesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanarak kadınların da toplumda ve çalışma yaşamında eşit şartlarda değer gören bireyler haline gelmesi kapsamında çeşitli politikalar oluşturulmalıdır.

3.1. İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar

Toplumun en önemli yapıtaşlarından biri olan kadınlar, yaşamın her aşamasında önemli bir konuma sahip olmuştur. Ancak geçmişten günümüzde kadınların hor görülmesi ve ikinci plana itilmesi sebebiyle günümüz toplumlarında kadınlar ayrımcılığa, şiddete ve çeşitli cinsel ve psikolojik saldırılara ve baskılara maruz kalmaktadır. Dolayısıyla bu olumsuz davranışların hem sosyal yaşamda hem de çalışma hayatında gerçekleşmesi, kadınların korunmasını gerekli kılmaktadır. Özellikle Türkiye’de kadına biçilen belirli roller dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına girişte ve işgücü piyasasında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaları beraberinde birçok yasal düzenlemeyi gerekli hale getirmiştir. Bu nedenle kadınlarda dahil olmak üzere toplumun geneline yönelik çeşitli yasal düzenlemeler, planlar ve projeler geliştirilip yürürlüğe konulmakta, kadınların önündeki engeller yıkılmaya, istihdama katılımları artırılmaya çalışılmaktadır.

3.1.1. Eşitliğin Sağlanması ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması

Anayasada toplumun her kesimi için eşitlik ön planda tutulmuştur. Buna göre; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesi ile kesin olarak ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Aynı maddenin devamında “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” denilerek eşitliğin sağlanması açısından devletin önemli bir rolü olduğu ifade edilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası [AY], 1982: madde 10).

İşgücü piyasasının düzenlenmesi açısından büyük bir önem taşıyan 4857 sayılı İş Kanunu; işçi ve işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesinin yapılmasından feshine, çalışma şartları ve sürelerinin belirlenmesi, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması, işten çıkarma, çalışma koşulları, işçi ve işverenlerin hak ve sorumlulukları gibi birçok alanda çalışma hayatına yönelik düzenlemeler getiren bir kanundur. Bu kanun kapsamında kadınların çalıştırılması ve çalışma şartlarına yönelik olarak çeşitli hükümler uygulamaya konulmuştur. Eşitliğin sağlanmasına yönelik hükümler de içeren İş Kanunu’nda “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” denilerek Anayasa’da belirtilen eşitlik hükmünün iş ilişkilerinde de geçerliliğini sürdüreceği kesinlik

kazanmıştır. Bu kapsamda işveren, kadın ve erkek çalışanları arasında kurduğu iş ilişkisinde hiçbir şekilde ayrımcılık yapamayacaktır (İş Kanunu, 2003: madde 5/1). Ayrıca kanunda kişinin cinsiyeti ve kadın çalışanın hamilelik durumu da dikkate alınmış, bu durumlar sebebiyle işveren ve çalışan arasında iş sözleşmesinin yapılmasından sonlandırılmasına kadar bütün süreçlerde işverenin farklı bir işlem yapamayacağı belirtilmiştir. İşin gerektirdikleri bir kadın veya hamileye uygun değil ise işveren erkek çalışanı tercih edebilecektir ancak biyolojik olarak değerlendirildiğinde veya işin niteliğine bakıldığında bir kadının veya hamilenin tercih edilmesi bir sıkıntı veya engel çıkarmıyorsa işverenin kadın veya hamile olduğu gerekçesiyle erkek çalışanı tercih etmesi eşitlik ilkesine aykırı sayılacaktır (İş Kanunu, 2003: madde 5/3).

İş Kanunu'na göre işveren ve çalışan arasındaki iş ilişkisi süresince ya da iş ilişkisinin sonlanması sürecinde eşitlik hükümlerine uyulmaması halinde ayrımcılığa uğrayan çalışanın 4 aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminata hak kazanabileceği ve mahrum kaldığı haklarını talep edebileceği belirtilmiştir (İş Kanunu, 2003: madde 5/6). Bu hükümler dahilinde aynı işi yapmalarına rağmen erkeklere oranla daha düşük ücret alan ya da eşitsizliğe uğrayan kadın çalışanların haklarını aramalarının yasal bir hak olduğu açıktır. Ancak bu tazminat ödemesi iş görüşmelerinin veya sözleşmenin yapıldığı işe alım sürecini kapsamaması nedeniyle işe alımlarda ayrımcılık yapılması halinde herhangi bir tazminat ödemesi olmamaktadır. Dolayısıyla iş ilişkisi ve işin sonlanması süreçlerinde ayrımcılık yapılması halinde verilen tazminat hakkının iş ilanları dahil iş sözleşmesinin görüşülmesi ve yapılmasına ilişkin süreçlerde de geçerli olması gerekmektedir (Bakırcı, 2007: 27).

İş Kanunu'nun aksine Türk Ceza Kanunu kapsamında işe alım sürecinde ayrımcılık yapmanın suç olması sebebiyle cezası olduğu ifade edilmiş, İş Kanunu'nda ise herhangi bir ceza belirtilmemiştir (Yuvalı, 2013: 97). Buna göre; Türk Ceza Kanunu gereğince işe alım sürecinde kişinin cinsiyeti de dahil farklılıklarından dolayı işe alınmasına mani olmanın kanuna aykırı olduğu, böyle bir durumda 1 ila 3 yıl arası hapis cezasına çarptırılacağı belirtilmiştir (Türk Ceza Kanunu [TCK], 2004: madde 122/c). Bu hüküm ile kişinin konuştuğu dili, dini ya da ırkı gibi farklılıklar dolayısıyla işe alımlarda ayrımcılık yapılması, farklılıklara duyulan kin, öfke gibi duyguların engellenmesi sağlanmak açısından önem arz ederken, toplumun her kesimine eşit muamele gösterilmesi ve herkesin eşit şartlarda yaşamayı sürdürmesi sağlanacaktır. Bu nedenle 122. madde kadınlar açısından bakıldığında işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmalarının önlenmesi açısından önemli bir hükümdür.

Memurların çalışmalarına ilişkin hükümleri ortaya koyan Devlet Memurları Kanunu da eşitliğin sağlanmasına yönelik hüküm barındırmaktadır. Buna göre amirlerin memurlara davranışlarında hakkaniyetli ve eşit olacaklarına hükmedilmiştir (Devlet Memurları Kanunu [DMK], 1965: madde 10/2).

AB'ye uyum sürecinde yapılan mevzuat uyumlaştırma çalışmalarından biri de Medeni Kanun kapsamında gerçekleşmiş; bu amaçla cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde ayrımcılık ifade eden

hükümler kaldırılmış, eşitlikçi hükümler getirilmiştir (Dedeoğlu, 2009: 48). Buna göre, Türk Medeni Kanunu evlilik süresinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından birçok kanun hükmü barındırmaktadır. Ayrıca cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla geri planda kalan kadını erkeklerle aynı konuma getiren hükümler kanun kapsamında yer almaktadır. Toplumun genelinde yer alan aile yaşamında erkek egemenliği fikrine Türk Medeni Kanunu'nda yer verilmemiş, kanunda eşler arasında eşitlik içeren hükümler yer almıştır. 185. maddenin 2. fıkrasında eşlerin çocuklarının eğitim, bakım ve gözetiminden birlikte sorumlu olduğu belirtilmiş, 3. fıkrası kapsamında ise eşlerin birbirlerine yardımcı olmak zorunda olduğuna değinilmiştir (Türk Medeni Kanunu, 2006: madde 185). Kanunen hükmedilse de bu hükümler günlük yaşamımızda çok fazla yer edinmemiştir. Ancak bu ifadeler özellikle toplumumuzda kadınların sorumluluğunda yer alan ev işleri, çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımında erkeklerinde rol alması gerektiğinin bir göstergesidir.

Medeni Kanun'da kadınların işgücü piyasasına katılmaları konusunda evli çiftlerin yapacakları mesleğe ya da işe karar vermeleri aşamasında eş onayı mecburiyeti olmadığı belirtilmiştir. Aynı maddenin devamında karar verilmesi aşamasında evlilik birliğine en uygun şekilde karar verileceği ifade edilmiştir (Türk Medeni Kanunu, 2006: madde 192). Ancak Türkiye'de bu durumun aksine kadınların çalışmak için babalarından, eşlerinden izin almaları ya da çalışabilecekleri işlere karar veren kişinin kadının kendisi değil de babası ya da eşi olması durumu görülebilmektedir ve bu durum kadını erkeklerin gerisine itmekte, toplumda gerçekleşmesi beklenen eşitlik sağlanamamaktadır.

Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi (2010) kapsamında kamuda kadınlar için istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması adına bütün bakanlıklarda görevlendirmeler yapılacağı ifade edilmiş, İş Kanunu 5. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi dikkate alınarak hem kamu hem özel sektörde cinsiyet eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığına yönelik sonuçların yapılan denetim raporlarında belirtileceği ortaya konmuştur. Genelge, kamu kesimindeki kurum ve kuruluşlara fırsat eşitliği sağlanması açısından yükümlülükler getirmiştir. İşin her sürecinde cinsiyet eşitliğinin sağlanacağı, kurum eğitimlerinde fırsat eşitliği konusunun yer alacağı ve bu kurumlar tarafından oluşturulan rapor, program ve planlarda cinsiyet eşitliğine de yer verileceği gibi düzenlemelere genelgede yer verilmiştir. Ancak genelgenin geneline bakıldığında fırsat eşitliği temel alınarak oluşturulmuş olsa da kadınların istihdama katılımları konusunda kamu ağırlıklı düzenlemelere gidilmiş, özel sektöre yönelik düzenlemeler kısıtlı kalmıştır. Dolayısıyla kadınların günümüzde ağırlıklı olarak özel sektörde fırsat eşitliği ve ayrımcılık konularında sorunlar yaşaması sebebiyle düzenlemelerin özel sektöre yönelik olarak yoğunlaştırılması ve uygulanıp uygulanmadığı sıklıkla denetlenmelidir.

ILO desteğiyle yürütülen *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi* ile 2019-2022 dönemi için istihdamda cinsiyet eşitliği konusunda bakanlıkta kapasite geliştirme çalışmalarının yapılması, kadınların çalıştıkları işlerin insana yakışır iş ilkesine uygun işler olması ve cinsiyet eşitliği oluşturulması amacıyla eğitim ve materyal hazırlanması, kadın

istihdamı kapsamında ortaya konan son mevzuatların etkinliğinin ölçülmesi, kadınlar için istihdam ve eşitlik konularında bakanlıkça gelecekte yapılacaklar için yol haritası oluşturması adına çalışmalar yürütülmesi için temel faaliyetler belirlenmiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (t.y.), https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/53600/toplunun_cinsiyet_esitlilige_duyarli_istihdam_poli.pdf).

Kadınların korunmaları yönünde ortaya konan ulusal politikaların uluslararası politikalar ile desteklenmesi gerekebilmektedir. Özellikle bazı ülkelerde uygulanan çalışanların korunması yönündeki politikaların yetersizliği uluslararası örgüt ve kuruluşlara önemli sorumluluklar yüklemekte, bu nedenle dünya genelinde uluslararası örgütler birçok düzenleme ortaya konmaktadır. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler (BM) tarafından ortaya konan CEDAW önemli bir belge niteliği taşımakta ve eşitliğin sağlanması yönünde hükümler içermektedir.

CEDAW, kadınların gelişmesi ve ilerlemesi amacıyla her alanda insan haklarından ve temel özgürlüklerden erkeklerle eşit olacak şekilde istifade etmelerini sağlaması konusunda sözleşmeyi kabul eden devletleri sorumlu tutmuştur (Erdoğan, 2008: 152). Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan CEDAW 4. maddede kadınların erkeklerle eşit konuma gelebilmeleri için eşitlik sağlanıncaya kadar geçici önlemlerin alınabileceği, kadınlar ve erkekler arasında eşitlik sağlanması amacıyla uygulanan bu önlemlerin ayrımcılık ifade etmediği ortaya konmuştur (CEDAW, 1979: madde 4). Dolayısıyla bu önlemler sadece kadınların erkeklerin gerisinde kalması sebebiyle eşit konuma getirilmesi için olduğundan koruyucu önlemler olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Sözleşmenin 5. maddesinde ise kadının erkeğe ya da erkeğin kadına göre daha üstün görüldüğü ya da kadın ve erkeklere belirli roller yükleyen önyargı ve geleneksel kalıplarda dahil olmak üzere bütün ayrılıkçı uygulamaların kaldırılması için kadınların ve erkeklerin kalıplaşmış sosyal ve kültürel davranışlarında değişikliğe gidilmesi gerektiğine ve çocukların büyütülmesinde sorumluluğunun yalnız anneye değil aynı zamanda babaya da ait olduğuna değinilmiştir (CEDAW, 1979: madde 5). Özellikle Türkiye’de erkeklerin kadınlara göre daha baskın olması ve kültürel açıdan kadın ve erkeklere biçilen roller kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla kadınlara ait önyargıların yıkılması ve geleneksel düşüncelerin ortadan kaldırılması önemli bir adımdır. Özellikle aile hayatında kadının ev işlerinden, erkeğin ise çalışarak evin ve ailenin geçimini sağlamaktan sorumlu olması gibi rollerin yıkılması ve kadınların da erkekler kadar işgücü piyasasında aktif rol almaları, kadınların güçlenmesinde ve eşitliğin sağlanmasında etkili adımlar olacaktır.

Kadın çalışanların erkeklerle eşit şartlarda çalışması yönünde hükümler içeren diğer bir sözleşme ise 1996 yılında kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’dır. Türkiye tarafından da kabul edilen sözleşme 2007 yılında Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Şartın 20. maddesinde istihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele görme haklarının sağlanması ve bu hakkın işe girişte, işten çıkarılmaya karşı korunmada, ücret, terfi, çalışma koşulları, eğitim gibi bütün iş

süreçlerinde uygulanması sağlamakla taraf ülkeler sorumlu tutulmuştur (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı [GGASS], 1996: madde 20).

Çalışma hayatına ve çalışanlara yönelik birçok koruyucu ve düzenleyici çalışma yürüten bir örgüt olan ILO; eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda çalışmalar yürüterek sözleşmeler ortaya koymuş ve ILO tarafından yayınlanan 190 sözleşme içinde 55 sözleşme Türkiye tarafından kabul görmüştür (ILO, (t.y.) <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>). Çalışanların korunmasına yönelik birçok sözleşme yayınlayan ILO'nun yayınlandığı ve Türkiye tarafından kabul edilmiş olan 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nde ayrımcılığın engellenmesine yönelik hükümler yer almıştır. Sözleşmenin 2. maddesinde sözleşmeyi kabul eden ülkeler ayrımcılığın her türlüşünün ortadan kaldırılması için iş ve meslek edinme süreçlerinde ve işte-meslekte eşit muamele görülmesinin sağlanması yönünde politika düzenlenmesinden sorumlu tutulmuştur. 5. maddesinde ise sözleşme, tavsiye kararları ile ya da ülkelerin işçi ve işveren taraflarıyla ortak kararı doğrultusunda özel koruma gerektiren kişilere yönelik yapılan yardımların ayrımcılık sayılmayacağı belirtilmiştir (ÇSGB, 2014b: 182-183).

3.1.2. Ücret Eşitliğinin Sağlanması

Ücret eşitliğinin sağlanması konusunda Anayasa'da çalışanların aldıkları ücretlerde adil olunması konusunda devlet tedbir almakla sorumlu tutulmuştur (AY, 1982: madde 55). İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. fıkrasında ise ücret açısından değerlendirildiğinde yapılan işin ya da değerinin aynı olması durumlarında cinsiyeti sebebiyle çalışana verilecek ücretin daha az olamayacağına hükmedilmiştir. 5. maddenin 5. fıkrasında ise "İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" hükmü ile ücret konusunda eşitliliğin sağlanması üzerine hükümler getirilmiştir (İş Kanunu, 2003: madde 5). Ancak durum kanun hükmünün aksine işlemekte, kadınlar erkeklere oranla düşük ücretler almaktadırlar. Özellikle çocuk ve yaşlı bakım hizmeti için verilen ücretlerin yüksekliğine karşın kadınların düşük ücretler kazanması kadınların işgücü piyasasına girişlerini engelleyebilmektedir. Dolayısıyla kadınlar çalışmaları halinde elde edecekleri ücretin giderlerini karşılamayacağı gerekçesiyle işgücü piyasasına dahil olamamaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 43).

Ücret eşitliğinin sağlanmasında CEDAW'ın 11. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde çalışanların tazminatlarında dahil olmak üzere eşit ücret alma hakkı olduğuna değinilmiştir (CEDAW, 1979: madde 11/1-d).

GGASS 4. maddesi kapsamında çalışanlara verilen ücretlerin adil olması konusunda hükümlere yer verilmiş, bu kapsamda şartın 4. maddenin 3. fıkrasında kadın ve erkek çalışanların alacakları ücretlerin eşit olması gerektiğine değinilmiştir (GGASS, 1996: madde 4/3). ILO tarafından yayınlanan 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi de cinsiyete dayalı bir ayrımcılık söz konusu olmadan,

aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücretin verilmesine yönelik düzenlemeler içeren ve Türkiye tarafından kabul edilmiş olan bir sözleşmedir (ÇSGB, 2014b: 146).

3.1.3. Gece, Yer ve Su Altında Çalışmanın Sınırlandırılması

Kadınların yer ve su altında çalışmaları ile ilgili olarak İş Kanunu'nda "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" denilerek kadınların yer ve su altında çalıştırılmaları yasaklanmıştır (İş Kanunu, 2003: madde 72).

1475 sayılı İş Kanunu'nun aksine 4857 sayılı İş Kanunu kadınların gece çalışmasını cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından yasaklamamıştır (Yuvalı, 2013: 104-105). Buna göre, İş Kanunu'nda 18 yaşını dolduran kadınların gece çalıştırılmasına yönelik kuralların ayrı bir yönetmelik ile belirleneceği belirtilmiştir (İş Kanunu, 2003: madde 73/2). Bu kapsamda Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013) ile kadınların gece çalışması kapsamlı bir şekilde ele alınarak gerekli koruyucu tedbirler yönetmelik kapsamında sıralanmıştır. Buna göre; yönetmeliğin 2. bölümünün 5. maddesinde kadınların gece çalışması yedi buçuk saat ile sınırlandırılmıştır. Turizm işletmelerinde, özel güvenlik ve sağlık hizmeti veren işletmelerde çalışan ya da bu işletmelerde alt işveren çalışanı olan kadın çalışanın yazılı onayı alınması ile daha fazla çalışma imkanı tanınmıştır. Diğer taraftan yönetmelik kapsamında kadınların gece çalışma şartlarına yönelik hükümlere de yer verilmiştir. 6. maddede kadın çalışanların gece çalışması sebebiyle ulaşımlarının sağlanması, 7. maddede kadın çalışanların gece çalıştırılabilmesi için sağlık raporunun gerekliliği ve düzenli olarak sağlık kontrollerinin yaptırılmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Yönetmelik kapsamında eşlerin gece çalışması yapmasına da değinilmiş, 8. maddede kadın çalışanın eşi de aynı veya farklı bir yerde gece çalışması yapıyorsa çalıştıkları saatlerin çakışmayacak biçimde düzenleneceği belirtilmiştir. Yönetmeliğin 3. bölümünde ise hamilelik ve analık halinin söz konusu olduğu durumlar da kadın çalışanların gece çalışmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Bu kapsamda 9. maddede kadın çalışanın hamile olduğunun doktor raporu ile belirlenmesiyle birlikte kadın çalışana doğum gerçekleşene kadar gece çalıştırması yaptırılmayacağına hüküm getirilmiştir. Emziren çalışanlara ise doğumdan itibaren 1 yıl gece çalıştırması yaptırılmayacağı, gerekirse işyeri hekiminin raporuyla 1 yıllık sürenin 6 ay daha uzatılabileceği ifade edilmiştir.

Devlet memuru olan kadın çalışanların gece çalışmasına yönelik hükümler İş Kanunu'na kıyasla değişiklik göstermektedir. Hamile olan kadın memurlar, hamileliğin 24. haftası itibarıyla ve doğum sonrasında 2 yıl süreyle gece çalıştırılmazlar. Doktor raporunda ifade edilmesi durumunda ise hamile olan kadın memurlara hamileliklerin 24. haftası öncesi de gece çalışması yaptırılmaz (DMK, 1965: madde 101/2).

GGASŞ 8. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında kadın çalışanlardan hamile olan, yeni doğum yapan ya da emzirme sürecinde olanlar için gece çalışma şartlarında düzenlemelerin yapılması konusuna yer verilmiştir. Ayrıca madenlerde çalışmaları ve tehlikeli, ağır, sağlıklarına zarar verebilecek bütün çalışmalara yönelik olarak yasakların oluşturulması gerektiğine değinilmiştir (GGASŞ, 1996: madde 8). ILO'nun Türkiye tarafından da kabul edilen 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi 2. maddesinde de her yaştan kadının yeraltında çalıştırılmayacağına yer verilmiştir (ÇSGB, 2014b: 50).

3.1.4. Analık ve Babalık İzinlerinin Verilmesi

Anne ve babalar için çocukların bakımıyla ilgilenmek, özellikle doğumdan sonraki ilk zamanlar da beslenme ve sağlık muayeneleri gibi etkenler dolayısıyla vakit ayırmayı gerektirmektedir. Bu sebeple çalışan kadınlara kanunen haklar tanınmıştır (Caniklioğlu, 2016: 115). Kadın çalışanın analık halinde ilişkin hükümler İş Kanunu 74. maddesinde düzenlenmektedir. İş Kanunu kapsamında kadınları çalışma hayatında korumak amacıyla konulan hükümlerden biri olan analık haline yönelik olarak kadın çalışana hamile olması sebebiyle doğumun öncesinde ve sonrasında kullanabileceği izin hakkı tanınmıştır. Buna göre; kadın çalışan doğum öncesi ve sonrası için sekizer hafta, toplamda 16 haftalık analık hali sebebiyle izin süresine sahiptir. Eğer kadın çalışanın hamileliğinde çoğul doğum durumu söz konusu ise kendisine tanınan izin süresi artar. Bu durumda doğum öncesi kendisine hak olarak tanınan 8 haftaya 2 hafta daha eklenmektedir. Ayrıca kadın çalışan tercihinin bağlı olarak doktor onayı ile doğuma 3 hafta kalana kadar çalışmayı tercih etmesi ya da erken doğum olması durumunda kullanmadığı süreler doğumdan sonra kendisine tanınan süreye eklenir. Annenin doğum sırasında veya doğumdan sonra vefatı halinde, vefat eden kadın çalışanın doğum sonrası kullanması için kendisine hak tanınan süreler baba tarafından kullanılmaktadır. Evlat edinme söz konusu olduğunda ise anne ya da babaya evlat edindikleri çocukla ilgilenebilmeleri adına 8 hafta izin verilmesine hükmedilmiştir. Ancak evlat edinen ebeveynlerin bu izinden yararlanmaları için çocuğun 3 yaşını doldurmamış olması gerekmektedir (İş Kanunu, 2003: madde 74/1).

Kadın çalışan ayrıca ücretsiz izin hakkına da sahiptir. Kanunun 74. maddesinin 6. fıkrasına istinaden ücretsiz izne çıkmak isteyen kadın çalışan kendisine tanınan 16 haftalık analık hali izninin bitimiyle ücretsiz izne çıkabilir. Verilen ücretsiz izin süresi 6 aya kadardır. Çoğul doğum yapmış olan kadın çalışan ise ücretsiz izne kendisine tanınan 18 haftalık iznini tamamlanması dahilinde başlar. Ücretsiz izin zorunlu olmadığından dolayı 16 hafta olan analık hali izninin bitimiyle birlikte ya da çoğul doğum durumunda 18 haftadan sonrası için çalışıp çalışmayacağı kadın çalışanın kendi isteğine bırakılmıştır. Kanun evlat edinen kişiler de ücretsiz izin hakkı tanımıştır. Doğum sebebiyle sadece kadına verilen bu hak, evlat edinme durumunda erkek çalışan tarafından da kullanılabilir (İş Kanunu, 2003: madde 74/6).

Hamile olan kadın memurun analık hali ve evlat edinilmesi durumuna ilişkin hükümlere kanunun 104. maddesinin (a) fıkrasında yer verilmiştir. Memurlar için belirtilen bu hükümler İş Kanunu 74. madde hükümleri ile aynıdır (DMK, 1965: madde 104/a). Ancak İş Kanunu ile karşılaştırıldığında memurlara tanınan ücretsiz izin süresi daha uzundur. Bu hükme göre, memurun 24 aya kadar ücretsiz izne çıkabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca bu izin süresi İş Kanunu'nda sadece kadın çalışana tanınmasına rağmen devlet memurları için eşi doğum yapan devlet memurlarına da tanınmıştır (DMK, 1965: madde 108/b).

Basın İş Kanunu kapsamında sayılan kadın gazetecilerin hamilelik durumlarına ilişkin düzenleme 16. maddenin son fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre gazeteci kadının hamilelik sürecine ilişkin olarak kullanabileceği izni hamileliğinin 7. ayından başlamakta, doğumdan sonraki 2. ay sonu bitmektedir. İzin süresince kadın gazeteciler son ücretlerinin yarısını alırlar. Ancak doğumun gerçekleşmemesi ya da çocuğun ölü doğması durumlarında olayın gerçekleşmesi itibarıyla 1 ay ücret alacaklarına hükmedilmiştir (Basın İş Kanunu, 1952: madde 16/7).

Çalışan kadınların hamilelik, doğum ve doğum sonrasındaki süreçlerde izin yapabilmelerine olanak sağlanması bu süreçleri daha sağlıklı geçirmelerine fayda sağlasa da eşlerin bu süreçlerde birbirlerine destek olabilmelerine olanak sağlayacak izin sürelerinin olması hem eşler arasındaki ilişkilerin hem de aile içi ilişkilerin daha kuvvetli olmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla eşleri hamile olan ya da doğum yapmış olan çalışanların yeterli oranda izin hakkının olması gerekmektedir. Türkiye'de eşlerinin doğum yapması halinde babalara verilen izin süreleri de İş Kanunu kapsamında olanlar ve devlet memuru olanlar için farklılık göstermektedir. İş Kanunu kapsamında olan babalara 5 gün için izin tanınmıştır (İş Kanunu, 2003: ek madde 2/1). Devlet memuru olan babalara ise doğum yapan eşi dolayısıyla kullanabileceği 10 günlük babalık izni tanınmıştır (DMK, 1965: madde 104/b).

3.1.5. Çalışan Annelere Süt İzni Verilmesi

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na göre iznin bitimiyle işe başlaması halinde kadın çalışana 6 ay süreyle süt izni verilmektedir. Kadın çalışan çocuğunu emzirmek için çalışma saatleri içerisinde her biri yarım saat olmak üzere 2 kere ara vererek emzirme yapabilir (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930: Madde 177). İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile bu iznin kapsamı genişlemiş, 1 yaşının altında çocuğu olan kadın çalışanlara yönelik süt izni hakkı tanınmıştır. Bu kapsamda kadın çalışanın günde 1 saat 30 dakika emzirme süresi bulunmaktadır. Emzirmeyi ne zaman yapacağı ya da sürenin bölünüp bölünmeyeceği ise kadın çalışanın kendi kararıdır (İş Kanunu, 2003: madde 74/7). Ayrıca kadın çalışanın süt izninde olduğu süre çalışma süresinden düşülmez aksine çalıştığı sürelerden sayılır (İş Kanunu, 2003: Madde 66/e). Devlet memuru olan kadınlar için süt izinleri İş Kanunu kapsamında olan kadın çalışanlara göre daha farklıdır. Buna göre, iznini bitirip işe dönen kadın memur ilk 6 ayda her gün için 3 saat süreyle süt iznine sahiptir. Bu süre sonraki 6 ayda 1 saat 30 dakikaya düşmektedir. İş Kanunu'nda olduğu gibi süt izninin kullanılacağı zaman ve sürenin bölünüp bölünmeyeceği kadın memurun kararına bırakılmıştır (DMK, 1965: madde 104/d).

Gökçeoğlu Balcı'ya göre, emzirme izninin sadece anneye ait olduğu düşüncesi artık değişmektedir. Çünkü gelişen teknolojik imkanlar anne sütünün biberonla bir başkası tarafından bebeğe verilebilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca annenin yanı sıra babanın da çocuk bakımıyla ilgilenmesinin, çocuğuna şefkat göstermesinin çocuk gelişimine ve aile ilişkilerine olumlu katkı sağladığına ilişkin bir anlayış oluşmuştur. Diğer taraftan cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına tanınan doğum sonrası izinlerin hem anne hem de baba tarafından kullanılabilmesine olanak sağlayacak mevzuat değişiklikleri dolayısıyla bu hak artık sadece annelerin kullanabileceği bir hak olmaktan çıkmaktadır (2017: 1282).

3.1.6. Analık Hali Sebebiyle Yeni Çalışma Biçimlerinin Kullanılması

İş Kanunu'nda doğum sonrası için kanunen tanınan analık hali izin sürelerinin bitimiyle birlikte eğer kadın çalışan çocuğuyla ilgilenmek isterse yarım çalışma yapabileceğine hükmedilmiş ancak kadın çalışanın bu hakkı kullanabilmesi için çocuğun hayatta olma şartı koşulmuştur. 3 yaşını doldurmayan çocuğun evlat edinilmesi durumunda ise yarım çalışma yapabilme hakkı hem kadın hem de erkek çalışana tanınmıştır. Kanun kapsamında tanınan yarım çalışma izninin süresi kadın çalışanın kaçınıcı doğumunu gerçekleştirdiğine bağlı olarak belirlenmektedir. Eğer kadın çalışanın ilk doğumu ise kendisine yarım çalışma yapabileceği 60 günlük süre tanınmaktadır. 2. doğumda 120, sonraki doğumlarda ise yarım çalışma yapılabilir süre 180 gündür. Bu süreler doğumun çoğul olması durumunda otuzar gün artarken, çocuğun engelli doğması durumunda 360 gün için yarım çalışma hakkı tanınmıştır (İş Kanunu, 2003: madde 74/2). Bu uygulama ile çocuk sahibi olan kadınların işlerini bırakmaları yerine yarım çalışma yaparak hem işlerine devam etmeleri sağlanırken hem de çocuklarıyla ilgilenmeleri için olanak sağlanmış olmaktadır (Ocak, 2017: 175).

Çocuk sahibi ebeveynlerin çocuklarıyla daha fazla ilgilenmeleri adına yapabilecekleri diğer bir çalışma şekli kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma yapılmasına ilişkin hükümlere İş Kanunu'nun 13. maddesi temel alınarak hazırlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (2016)'te yer verilmiştir. Kısmi süreli çalışma, yönetmeliğin 4. maddesinin (ç) bendine göre; "İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmayı" ifade etmektedir. İş Kanunu 74. maddesi kapsamında tanınan izinlerin bitmesiyle kısmi süreli çalışma yapmak isteyen anne ya da baba talepte bulunarak kısmi süreli çalışma yapabilir. Bu çalışma kanunda "...mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar..." ifadesi kullanılarak sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda kısmi çalışma yapacak olan ebeveyn bu tarihe kadar kısmi süreli çalışma yapmak için talepte bulunur (İş Kanunu, 2003: Madde 13/5). Kısmi süreli çalışma talebinde bulunma hakkı her iki ebeveyne de tanınması sebebiyle eşitlik ilkesine uygun olmasına rağmen genellikle bu çalışmayı kadınların tercih edeceği söylenebilir ancak kanunen babalar da çocuklarıyla ilgilenmek durumundadırlar. Dolayısıyla sadece kadınların çocuk bakmakla yükümlü olmadığı bu nedenle anneler kadar babaların da bu çalışmayı tercih etmeleri gerekmektedir (Caniklioğlu, 2016: 118).

Kanunda kısmi süreli çalışma yapılmak istenmesi durumunda hem anne hem de babanın çalışıyor olması gerektiğine hükmedilmiştir (İş Kanunu, 2003: madde 13/5). Ancak Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (2016) kapsamında 10. maddenin 1. fıkrasında belirtilmiş bazı özel durumlarda istisna yapılabileceği belirtilmiştir. Bu istisnalardan ilki anne ya da babanın sağlık sorunu sebebiyle sürekli bakıma ihtiyacı olması ve tedavi görmesinin gerekmesidir. Hastalığın doktor raporuyla belgelenmesi halinde ebeveynlerden her ikisinin de çalışma şartı aranmaz (madde 10/1-a). İkinci istisna ise boşanma durumunda çocuğun velayetini alan ebeveynin kısmi çalışma yapmayı talep etmesi durumudur (madde 10/1-b). Son istisna 3 yaşını doldurmamayan çocuğun evlat alınması durumunda gerçekleşir. Tek başına evlat edinen kişi kısmi süreli çalışma yapma talebinde bulunabilir (madde 10/1-c).

Sonuç olarak, kadın çalışanın analık halinin ortaya çıkmasıyla İş Kanunu'nun kadın çalışana tanıdığı izinler analık izni ile başlamaktadır. Analık izninin bitmesiyle kadın çalışan en fazla 6 ay süreyle ücretsiz izne çıkabilir ancak 6 ayın hepsini kullanmak zorunda değildir (İş Kanunu, 2003: madde: 74/6). Ücretsiz izne çıkmayı tercih etmeyen kadın çalışan bu durumda yarım çalışma yapmayı tercih edebilir (İş Kanunu, 2003: madde: 74/2). Örneğin kadın çalışan ilk doğumunu gerçekleştirdiyse kendisine yarım çalışma yapabileceği 60 günlük süre tanınmaktadır. Kadın çalışan 60 gün boyunca yarım çalışma yaptıktan sonra dilerse çalışmaya geri dönebilir, dilerse sona ermemiş olan ücretsiz izin hakkının kalan sürelerini kullanabilir. Analık izninin bitiminden sonraki 6 ayın sonunda ücretsiz izin hakkı sona erdiği için 6 aydan sonra bu izni kullanamaz. Yarım çalışma ve ücretsiz izin süresi zorunlu olmadığı için kadın çalışan analık izni bitimiyle normal çalışma süresi dahilinde çalışmaya geri dönebilir. İş Kanunu 74. madde kapsamında tanınan izin sürelerinin bitmesiyle anne ya da baba talep etmeleri halinde kısmi süreli çalışmayı tercih edebilirler. Bu durumda anne ya da baba çocuklarıyla ilgilenmek adına daha az sürelerde çalışabilir. Evlat edinme durumu dışında yarım çalışma ve ücretsiz izin hakkı sadece kadın çalışana tanındığı halde kısmi süreli çalışma hakkını dilerse baba da kullanabilmektedir (İş Kanunu, 2003: madde 13/5).

Devlet memurları için kanunun 104. maddesinin (f) fıkrasına göre kadın memur analık izninin bitmesiyle süt iznini kullanmadan günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma yapabilmektedir. Bu çalışmada kadın memurun yarı zamanlı çalışabileceği süreler kaçınıcı doğumunu gerçekleştirdiğine göre değişmektedir. Kadın memurun günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilmesine ilişkin süre ilk doğum için 2 ay olarak belirlenmiştir. Eğer kadın memurun 2. doğumu ise süre 4 ay, sonraki doğumlarda ise süre 6 ay olmaktadır. Çoğul doğumda süreler artmakta, bu sürelere birer ay daha eklenmektedir. Çocuğun engelli olarak doğması ya da engel durumunun doğum sonrasındaki 12 ay içinde ortaya çıkması halinde süre artış göstermekte, kadın memur 12 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma yapılabilmektedir. Diğer taraftan 3 yaşını doldurmamayan çocuğun evlat edinilmesi durumunda memurların da yarı zamanlı çalışabilmesine olanak tanınmıştır (DMK, 1965: madde 104/f).

Kanuna göre analık izni ya da kanunun 104. maddesinin (f) fıkrası kapsamında tanınan günlük çalışması süresinin yarısı kadar çalışma yapılabilmesine olanak sağlayan iznin bitimiyle kadın memura ya da 10 günlük babalık izninin bitmesiyle erkek memura yarım zamanlı çalışma yapabilme olanağı tanınmıştır. Yarım zamanlı çalışma yapabilecekleri süre çocuklarının mecburi ilköğretim çağına geldiği tarihi takip eden ayın başına kadardır. Yarım zamanlı çalışmanın kanunun 104. maddesinin (f) fıkrası kapsamında tanınan günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışmadan farkı bu çalışmadan babaların da faydalanabilmesidir (DMK, 1965: ek madde 43).

3.1.7. Sosyal Güvenliğin Sağlanması

Kadının hamile olması ve doğum yapması çalışma sürecini etkilediğinden, bu süreçlerde çalışmasını azaltması ya da çalışmayı bırakması gerekebilmektedir. Diğer yandan annenin hamilelik ve doğum nedeniyle artan sağlık giderleri ve çocuğun beslenmesi, bakımı, eğitimi sebebiyle ortaya çıkan giderler artacağından bu giderlere karşı sosyal güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Arıcı, 2017: 272).

Ülkemizde doğum sonrası çocuğun canlı doğması şartıyla ilk çocuk için 300 Türk lirası, 2. çocuk için 400 Türk lirası verilirken sonraki çocuklarda ise 600 Türk lirası doğum yardımı yapılmaktadır (Doğum Yardımı Yönetmeliği, 2015: madde 5/9). Ancak bu yardımlar çocuk sahibi olan ebeveynlere yeterli değildir. Çocuk sahibi olunması sebebiyle artan giderler kadınların maddi açıdan korunmasını gerektirmektedir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği verilmektedir. Buna göre analık hali kanunda şu şekilde tanımlanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası [SSGSSK], 2006: madde 15/2);

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.²

Verilen iş göremezlik ödeneğinin süresi SSGSSK (2006) 18. maddesinin 1. fıkrasının (c) ve (d) bentlerinde ele alınmıştır. Buna göre; analık halinde kadın çalışan kanunen kendisine tanınan doğum öncesi 8, doğum sonrası 8 haftalık süre için ödenek alır. Kadın çalışan çoğul doğum yapıyor ise doğum öncesi süreye eklenen 2 haftalık sürede de ödenek alacaktır. Eğer kadın çalışan erken doğum yaptıysa ya da doğumdan önce son 3 haftaya kadar çalıştıysa bu durumda kendisine tanınan süreler doğum sonrasına aktarılır ve kadın çalışan ödeneği bu sürelerde almaya devam eder.

Geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneğinden yararlanmak için belirli şartların sağlanması gerekmektedir. Buna göre;

² SSGSSK 4. maddesine göre 4/1-a bendi bir işverene bağlı olarak çalışanları, 4/1-b bendi kendi nam ve hesabına çalışanları ifade etmektedir.

- Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için 4/1-a veya 4/1-b kapsamında olan kadın çalışanın doğum öncesindeki 1 yıl içinde kısa vadeli sigorta primlerine ilişkin prim bildirimlerinin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda en az 90 günlük kısa vadeli sigorta prim bildirimi yapmış olması halinde ödenek almaya hak kazanır (SSGSSK, 2006: madde 18/1-c). 4/1-b kapsamında olanların ayrıca GSS dahil olmak üzere prim borçlarının bulunmaması gerekmektedir (SSGSSK, 2006: madde 18/2).
- Emzirme ödeneğinden yararlanmak için doğum öncesindeki 1 yıl içinde 4/1-a kapsamında olanların kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin en az 120 günlük prim bildirimi yapmış olması gerekirken, 4/1-b kapsamında olanların en az 120 günlük prim yatırmış ve GSS dahil olmak üzere prim borçlarının bulunmaması gerekmektedir (SSGSSK, 2006: madde 16/4).

Kanunda analık hali sebebiyle geçici iş göremezlik ödeneğinden yalnızca sigortalı kadın yararlanabilmekteyken, emzirme ödeneğinden hem sigortalı kadın hem de sigortalı erkeğin sigortasız eşi yararlanabilmektedir. Çünkü geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanacaklar için 18. madde kapsamında sadece sigortalı ibaresi kullanılmıştır.

ILO tarafında oluşturulan 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'nin 7. maddesinde ülkelerin gereken hallerde sağlık yardımı yapacağı, 8. maddesinde ise hastalık, hamilelik ve doğumun yardım yapılacak hallerden olduğu belirtilmiştir. Sözleşmenin 8. bölümünde analık haline yönelik yapılacak yardımlara yer verilmiş; bu kapsamda 49. maddede hamilelik, doğum ya da bu haller sebebiyle oluşan hastalıklar için yapılacak sağlık yardımlarının doğum öncesinden doğum sonrasına kadar olan bütün süreçler için en az kontrol ve tedaviler şeklinde ya da gerekmesi durumunda hastaneye yatırılma şeklinde olacağı belirtilmiştir. 50. maddede ise bu haller kapsamında olan kadın için iş göremezlik halinde verilecek ödeneğe ilişkin düzenleme yapılmıştır (ÇSGB, 2014b: 152,161).

Kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından korunmasını sağlamak için ortaya konan uygulamalardan bir diğeri doğum borçlanması uygulamasıdır. Kadın çalışanların hamile olması, doğum yapması ya da çocuğuyla ilgilenmesi gibi nedenlerle çalışmaması, ileride emekli olup aylık alabilme durumu açısından değerlendirildiğinde kadınlar için olumsuz bir durum teşkil etmektedir. Bu durumun engellenmesi adına borçlanma yapılabilmesine imkan tanınmıştır (Canbolat ve Özkan, 2017: 107-108). Doğum borçlanması, SSGSSK'ye göre 4. maddenin (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında olanlar yani bir işverene bağlı olarak çalışan, kendi nam ve hesabına çalışan ya da memur olarak çalışan sigortalı kadın çalışanların doğumdan kaynaklı çalışamamaları sebebiyle toplamda 3 çocuk için tanınan hak kapsamında borçlanma yapabilmelerine olanak sağlanmıştır. Ancak kadın çalışanın borçlanacağı sürelerle ilişkin olarak bazı şartları sağlaması gerekmektedir. Bu kapsamda kadın çalışan doğum gerçekleştikten sonra 2 yılı geçmeyecek şekilde çocuğun yaşamasının yanı sıra doğum borçlanması yapacağı süreler için yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası olarak adlandırılan

uzun vadeli sigorta kollarından sigortalı sayılmamalıdır. Borçlandıkları sürelerle ilişkin borçların ödenmesiyle bu süreler kadın çalışanların sigortalılıklarına eklenir (SSGSSK, 2006: madde 41/1-a).

SSGSSK'de ölüm sigortası kapsamında ölen sigortalının eşine, kızına, oğluna, anne ve babasına aylık bağlanması söz konusudur. Ölen sigortalının dul kalmış olan eşine hesaplanan aylığın %50'si verilmektedir. Çocuklarının olmaması halinde ise dul eşe verilen aylığın oranı %50'den %75'e çıkmaktadır. Bu durumda dul eşin çalışmaması ve kendi sigortalı olmasından kaynaklı olarak herhangi bir aylık ve geliri olmaması gerekmektedir. Ölen sigortalının kızına ve oğluna da %25 oranında aylık bağlanması söz konusudur. Ancak kızı ve oğlu arasında aylık alınan süre farklılık göstermektedir. Buna göre; ölen sigortalının kızına yaş sınırı olmaksızın evli olmaması şartıyla %25 oranında aylık verilmektedir ancak oğluna 18 yaş sınırı getirilmiştir. Eğer lise ve dengi seviyede eğitimini sürdürüyor ise 20 yaşını, eğer yükseköğretim seviyesinde eğitimini sürdürüyor ise 25 yaşını doldurmamış olması ölen sigortalının oğluna verilecek aylık için yaş sınırı olarak belirlenmiştir. Ayrıca ölen sigortalının çocuklarının %60 oranında çalışma gücüne sahip olmayıp, malul olması halinde %25 oranında aylık verilmektedir (SSGSSK, 2006: madde 34).

3.1.8. Çocuk Bakımının Sağlanması

Çocuk bakımı konusunda Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi'nin (2010) 13. maddesinde kamuda ve özel sektör işyerlerinde kreş ve gündüz bakım evlerini açması gereken işletmelerin bu sorumluluğu yerine getirmesinin sağlanacağı ve açılıp açılmadığı konusunda da denetlemelerin yapılacağı belirtilmiştir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013) 13. maddesi gereği işverenin çalıştırdığı kadın sayısı eğer 100 ile 150 arasında ise emzirme odası, 150 üzeri ise yurt açmakla yükümlüdür. Emzirme odalarından farklı olarak yurtlar ayrıca kadın çalışanların 0-6 yaşında olan çocuklarını mesai saatleri sürecinde bırakabilecekleri bir alandır. Çalışan kadın sayısının belirlenmesinde kadınların medeni halleri ya da yaşları dikkate alınmamaktadır. Erkek çalışan sayısı ise ancak çocuk sahibi olan erkek çalışanın boşanma sebebiyle velayetin kendisine verilmesi ve çocuğun annesinin ölümü durumunda dikkate alınır. Bu sebepler dışında yurt ve oda açılması için gerekli olan asgari sayıda erkek çalışan sayısı hesaba alınmaz. Yurt ve odaların konumlarına bakıldığında ise oluşturulan odanın işyerine 250 metreden uzak olamayacağı, yurtlar için ise 250 metreden uzak olması halinde çalışanlara ulaşımaları için taşıt sağlanacağı belirtilmiştir. Bu hüküm çocuğun bakım sorumluluğunu sadece kadına ait görüp, erkeğin çocuk bakım sorumluluğunu göz ardı ettiğinden işverenler kadınları çalıştırmaktan kaçınılabilir. Ayrıca bu hizmeti vermek zorunda olduğu halde yapılan denetimlerde oda, yurt açmadığı tespit edilen işletmeler ceza almayı tercih edebilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 51).

GGASŞ 27. maddede ailevi sorumlulukları olan çalışanlar için fırsat eşitliğinin sağlanması ve eşit muamele görme hakkını etkin kullanabilmeleri adına alınması gereken önlemler belirtilmiştir.

Bu önlemlerden biri de ailevi sorumlulukları olan çalışanlara çocuk bakımı konusunda destek sağlanmasıdır. Bu kapsamda 27. maddenin 1. fıkrasının (c) bendine göre; kreş ve çocuk bakım konusunda düzenlemeleri oluşturulması, özel ya da kamu kaynaklı bakım hizmetlerinde geliştirilmeye gidilmesi veya bu hizmetlerin teşvik edilmesi gerekmektedir (GGASS, 1996: madde 27).

Sonuç olarak; Türkiye’de kadın çalışanların işe başlamaları, işe devam etmeleri ya da işten ayrılma kararlarında çocuk bakım hizmeti önemli bir faktördür. Özellikle çocuk bakımı konusunda yeterli destek bulamayan kadınlar mecburi olarak işgücü piyasasından uzaklaşmak zorunda kalmaktadır. Ülkemizde çocuk bakımı konusunda yetersiz olan kamu desteği ve özel bakım hizmetlerinde yüksek hizmet bedelleri kadınları kariyer ve çocuk bakımı arasında karar vermeye zorlamaktadır. Bu nedenle çocukların bakımı konusunda devletin de hizmet verip, bu hizmetleri yaygınlaştırması gerekmektedir. TÜİK tarafından 2016 yılında yapılan *Aile Yapısı Araştırması* ile gündüz çocuk bakımlarının %86’sının anneleri tarafından yapıldığı, çocukların sadece %2,8 kadarının kreşe ya da anaokuluna gittiği, %1,5’inin bakıcıya bırakıldığı ortaya konulmuştur. Bunların haricinde çocuklar gündüzleri genellikle anneanne, babaanne, komşu ve akrabaları tarafından bakılmaktadır (TÜİK, 2021: 73). Dolayısıyla kadınlar gündüzleri çocuklarının bakımı için yakınlarından yardım alamadığı ya da kreşe, bakıcıya bırakamadığı durumlarda kendileri bu bakımı üstlenmek durumunda kalmakta, bu durum kadınları çalışmaktan alıkoyabilmektedir.

3.1.9. Engelli ve Hasta Bakımı

SSGSSK ile sürekli bakıma ihtiyaç duyan ağır engelli çocuğu bulunan kadın çalışanlara erken emeklilik şansı tanımıştır. Ancak prim ödeme gün sayılarında 1 Ekim 2008 yılı sonrası dikkate alınmaktadır. Buna göre; bu tarih sonrasında ödenen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, toplam prim ödeme gün sayısına eklenerek emeklilik için belirlenen yaş hadlerinden düşülmektedir (SSGSSK, 2006: madde 28/8).

Devlet memurlarına, çocuğunun en az %70 engelli olması durumunda ya da ne zaman biteceği belli olmayan bir hastalığı olan çocuğuyla hasta olduğu taktirde ilgilenebilmesi için izin verilmektedir. Bu izin ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılabilir. Kanunda izni kullanmak isteyen ebeveyn için 10 güne kadar izin verileceği belirtilmiştir (DMK, 1965: madde 104/e). Bu izin süresi İş Kanunu (2003) kapsamında çalışanlar için de ek madde 2’nin 2. fıkrasına göre aynıdır.

Devlet memurlarının bakımını yapmak zorunda olduğu ya da yanında kalmadığında hayati tehlikesi olan annesi, babası, eşi, çocukları veya kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi söz konusu olduğunda ya da uzun süreli tedavi gerektiren hastalığının olması söz konusu olduğu taktirde yakını için memura maaşını almaya devam ederek 3 aya kadar izin alabilme hakkı kanun kapsamında tanımıştır. Süre gerekirse 1 katı uzatılabilir. Ancak bu nedenlerden biriyle 3 aya kadar izin almak

isteyen memurun bu durumları sağlık raporuyla belgelendirmesi gerekmektedir (DMK, 1965: madde 105/7). İş Kanunu kapsamında çalışanlar için ise bu tarz bir izin hakkı bulunmamaktadır. İş Kanunu'na göre sadece yakınların ölümü durumunda 3 gün için izin hakkı tanınmıştır (İş Kanunu, 2003: ek madde 2/1).

3.1.10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Oluşturulması

Anayasa'da çalışma şartlarına yönelik düzenlemeler yapılmış, bu kapsamda 50. maddenin 1. fıkrasında kişilerin çalıştırılması konusunda yaş, cinsiyet ve fiziksel olarak uygunluk şartları getirilmiştir. Buna göre kişinin yaşına, cinsiyetine uygun olmayan ve gücünün yetmeyeceği işte alıştırılmayacağına hükmedilmiştir. 50. maddenin 2. fıkrasında ise çalışma şartları konusunda çocukların, kadınların, fiziksel ve ruhsal olarak yetersiz olan kişilerin korunacağı belirtilerek kadınlar ve diğer dezavantajlı kesimler çalışma şartları bakımından korunmaya alınmıştır (AY, 1982: madde 50). Ancak Sanayi Devrimi'ndeki çalışma koşullarının aksine günümüzde teknolojinin gelişmesiyle kadınların çalışma koşulları aynı değildir. Hizmet sektörünün istihdam içindeki payının artması ile bu sektördeki işlerde ve bilgisayar teknolojilerinin kullanıldığı işlerde fiziki yetersizliğinin bir önemi kalmamıştır. Sanayi sektöründe ise gelişen teknolojinin kullanımı kadınların tehlikeli ve güç, kuvvet gerektiren işleri yapabilmesine olanak sağlamaktadır. Diğer taraftan eksiksiz iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı bir işte bazı istisnai durumlar ve kadın çalışanın analık hali haricinde koruyucu tedbirlere ver verilmesi ayrımcılık yaratmaktadır (Gökçeoğlu Balcı, 2017: 1271).

Türkiye'de kadın çalışanların korunması yönünde hükümlerin ortaya konduğu ilk kanun; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur (Din, 2002: 13). Bu kanun hamile olan kadın çalışanlar için önemli koruyucu hükümler getirmiştir. Kanunda hamile olan kadının çalıştığı işin kendine ve çocuğuna bir zarar oluşturmayacağının doktor raporu ile belirtilmesi gerektiğine hükmedilmiştir. Aksi taktirde doğumdan önceki ve sonraki er haftalık süre boyunca fabrikalarda, imalathanelerde, umumi ve hususi müesseselerde çalışmalarına yasak getirilmiştir (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930: madde 155). Ayrıca kanun kapsamında kadın çalışanın doğum öncesindeki 3 ay için çocuğun ve kendisinin sağlığına zararlı ağır işlerde alıştırılmayacağına hükmedilmiştir (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930: madde 177).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşturulması için risk değerlendirmesinden sorumlu tutulmuştur. Bu kapsamda yapılacak değerlendirme ile bazı durumların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu durumlardan biri () bendine göre özel politika gerektiren gruptur. Dolayısıyla işveren, kadın çalışanlar ve kadın çalışanların hamile olmaları ya da emzirme durumlarını risk değerlendirmesinde dikkate almalıdır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: madde 10/1). İşyerinde hamile ya da emziren kadın çalışanlar için gerekli ortamın oluşturulması ve yapılacak düzenleme ve değerlendirmelerde hamile olmaları ya da emziren anne olmalarının dikkate alınması, içinde bulundukları özel durumlarını en güvenli şekilde geçirmelerini sağlayacaktır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013) ile 6. madde kapsamında kadın çalışanın hamile olduğunu ya da emzirme durumunu işverene bildirmesi ile işverenin kadın çalışanın güvenli bir ortamda çalışması için gerekli değerlendirmeleri yapacağına ve bu kapsamda tedbirler alacağına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 7. maddede ise risk oluşturan bir durumun tespiti halinde işveren, hamile ya da emziren kadın çalışanın korumak amaçlı mesai saatlerinde ya da çalışma ortamında geçici değişiklikler yapar. Bu durumun mümkün olmaması halinde kadın çalışan başka bir işe verilebilir. Rapor ile tasdiklenmesi durumunda sağlığı için bir zarar oluşturmayacak hafif işlere verilerek çalışması da sağlanabilir. Bu durumda kadın çalışan maaşını almaya devam eder. Eğer başka bir işe verilemiyorsa korunması gereken süre için isteği dahilinde ücretsiz izne çıkarılır.

3.1.11. Haksız Nedenle İş Sözleşmesinin Sonlandırılmasının Engellenmesi

İş Kanunu'nda işverenin 18. maddenin 3. fıkrasında belirtilen hal ve durumlar nedeniyle iş sözleşmesini feshedemeyeceği dolayısıyla bu nedenlerin geçerli bir fesih sebebi oluşturmadığı belirtilmiştir. Çalışanın cinsiyeti, medeni hali, ailevi sorumlulukları, kadın çalışanın hamile olması ve doğum gibi nedenler geçerli fesih sebebi sayılmayan hal ve durumlar kapsamında değerlendirilmiştir (İş Kanunu, 2003: madde 18/3-d). Ayrıca kanunun 74. maddesi kapsamında belirtilen analık hali kapsamında kadın çalışanın izinde olması sebebiyle işveren kadın çalışanı bu sürelerde çalıştıramaz. Bu nedenle işe gelmediği gerekçesiyle kadın çalışanın sözleşmesini feshetmesi geçerli bir fesih sebebi sayılmamaktadır (İş Kanunu, 2003: madde 18/3-e).

ILO tarafından oluşturulan 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nde işverenin hizmet ilişkisini sonlandırması konusunda sınırlamalar getirilmiş; bu kapsamda 4. maddede çalışanın kapasitesinden, iş ya da işyerinden kaynaklanan geçerli bir durumun olmaması halinde çalışanın sözleşmesinin sona erdirilemeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla işverenin haklı bir nedene sahip olması gerekmektedir. 5. maddede belirtilen hallerin ise haklı bir sebep oluşturmadığı gerekçesiyle hizmet ilişkisinin bu nedenler dahilinde sonlandırılamayacağı belirtilmiştir. Kadın çalışanlar açısından bakıldığında İş Kanunu'nda olduğu gibi hamilelik, kişinin medeni hali, cinsiyet farklılığı, ailevi sorumluluklar, kadın çalışanın doğum izninde olması sebebiyle çalışmaması gibi hallerin hizmet ilişkisinin sonlandırılmasında haklı bir neden sayılmadığı ortaya konmuştur (ÇSGB, 2014b: 273-274).

GGASŞ ile çalışanların sözleşmelerinin haksız bir nedenle sonlandırılması durumuna karşı 24. maddenin (b) bendinde çalışanların korunmasına yönelik olarak tazminat hakkının söz konusu olması konusunda ülkeler önlem almakla yükümlü tutulmuştur (GGASŞ, 1996: madde 24/b). Ek madde 24'ün 3. fıkrasında ise iş sözleşmesinin sonlandırılmasında geçerli bir neden oluşturmayan haller belirtilmiştir. Çalışanın cinsiyeti, medeni hali, hamile olması, analık hali izninde olması ve ailevi sorumlulukları iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli fesih sebepleri sayılmamıştır (GGASŞ, 1996: ek madde 24/3).

CEDAW’da da haksız nedenle kadınların iş sözleşmesinin sonlandırılmasının engellenmesi yönünde hükümlere yer verilmiştir. Sözleşmenin 11. maddenin 2. fıkrasına göre kadın çalışanların evli olmaları ya da analık dolayısıyla uğrayabilecekleri ayrımcılığa karşı ve kadınların çalışma haklarının korunması amacıyla sözleşmeyi kabul eden ülkeler tedbir almakla sorumlu tutulmuştur. Bu tedbirler kapsamında 11. maddenin 2. fıkrasının (a) bendinde; kadının medeni durumu, hamile olması veya analık hali nedeniyle izinde olması sebeplerine dayanarak işten çıkarılmasının yasaklanması ve bu durumda işverenin cezaya tabi tutulması gerektiği belirtilmiştir (CEDAW, 1979: madde 11/2).

3.1.12. Girişimciliğin Artırılması

Türkiye’de girişimcilik faaliyetlerinin artması amacıyla belirli bir seviyenin altında gelir elde eden kişilere yönelik vergi muafiyetleri ve toplumun geneline yönelik girişimcilik eğitim programları düzenlenmektedir. Özellikle kadınların daha düşük oranlarda girişimcilik faaliyetinde bulunduğu Türkiye’de kadınların da aktif katılım göstermesi beklenmektedir.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile el ürünlerinin satışını yapan kişiler için vergi muafiyeti getirilmiştir. Buna göre evlerinde imal ettikleri yiyecek, eşya gibi el işçiliği ürünlerini satan kişiler gelir vergisi ödemezler. Ancak kişilerin kendi el emekleri ile evlerindeki dikiş makinesi, ütü gibi aletleri kullanarak ürettikleri bu ürünler için kanunda muharrik kuvvet kullanılmaması ve işçi çalıştırılmaması gerektiğine hükmedilmiştir. Bu kişiler yaptıkları el işçiliği ürünlerin satışını işletme açmadan gerçekleştirmeli ya da satılan el ürünlerinden elde ettikleri kazanç mevcut asgari ücretin yıllık brüt tutarından fazla olmaması şartıyla internetten satış yapabilmelerine olanak sağlanmıştır. Böylece el işi ürünleri satarak belirli bir seviyenin altında gelir elde eden kişilere gelir elde etmeleri açısından kolaylık sağlanmaktadır (Gelir Vergisi Kanunu, 1961: madde 9/6).

Günümüzde kadınların birçoğu kendi yaptıkları el işçiliği ürünlerinin satışı için mevcut alışveriş siteleri, instagram gibi sosyal medya platformları aracılığıyla çok daha fazla kişiye ulaşmakta, ürünlerinin tanıtımını yaparak satış gerçekleştirmektedir. Bu kadınlar arasında yaptığı ürünlerin çok fazla talep görmesinden dolayı kendi markasını oluşturarak işletmesini kuran kadınlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla bu gibi vergi muafiyetleri ile gelecekte birçok yeni girişimcilik ihtimali oluşmaktadır. Ayrıca kendi işletmesini kuran kadınlar vasıtasıyla da diğer kadınların girişimciliğe özendirilmesinde sağlanan vergi muafiyetleri büyük önem taşımaktadır.

3.1.13. Taciz ve Şiddete Karşı Koruma

İş Kanunu kapsamında işçinin haklı nedenle derhal iş sözleşmesini sonlandırabileceği haller belirtilmiştir. Bu kapsamda işvereni tarafından cinsel tacize uğrayan, kendisinin ya da ailesinin şerefine, namusuna yönelik sözler söyleyen, bu tarz davranışlarda bulunan işverene karşı çalışana haklı nedenle fesih yapabilme hakkı tanınmıştır (İş Kanunu, 2003: madde 24/2-b). Ayrıca işveren

çalışanının korunmasından da sorumlu tutulmuştur. Buna göre çalışan işyerinde çalışan başka bir çalışan ya da diğer kişiler tarafından cinsel tacize uğradığını işverenine söylemesi halinde işveren önlem almalıdır. Önlem alınmaması durumunda yine çalışan haklı bir neden olduğu gerekçesiyle sözleşmesini sonlandırabilir (İş Kanunu, 2003: madde 24/2-d). Ancak işverenin cinsel tacizin yaşanması sonrasında önlem almak yerine öncesinde önlem alması ve işverenin herkesin bu konuda eğitim almasını sağlamakla sorumlu olması gerekmektedir (Bakırcı, 2007: 32-33). Diğer taraftan bazen taciz ya da tecavüzün söz konusu olduğu durumlarda kadınlara baskı yapılarak olayın üstü kapatılmaya çalışılmakta, kadın çalışanlar için işten çıkarılma gibi bir sorun oluşabilmektedir (Bilgin, 2012: 314).

Devlet memurlarının disiplin cezası alabileceği hallerin ortaya konulduğu 125. madde kapsamında memurlar arasındaki ilişkileri korumak adına B fıkrasının (g) ve (h) bentlerinde işyerindeki iş arkadaşları, işveren ve emrinde çalışan personele kötü davranması, sözleriyle ya da hareketleriyle rahatsız etmesi, sataşması durumunda kınama yapılacağı ifade edilmiştir (DMK, 1965: madde 125). Dolayısıyla memurların kendi aralarında ve amirler ve çalışanlar arasındaki ilişki ve çalışma biçimi kanun ile açıkça ifade edilmiş, iş arkadaşlarına ya da amirlerine olumsuz tavırlar sergileyen memurlar için kınama yapılacağı belirtilmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında işveren çalışanın kişiliğini koruyup saygı göstermekle ve işyerinde dürüstlük ilkesine uyan bir çalışma ortamı yaratmakla sorumludur. Ayrıca işveren çalışanların psikolojik-cinsel tacize uğrama ihtimallerine karşı, tacize uğrayanların ise daha fazla zarar görmemeleri adına önlem almakla sorumlu tutulmuştur (Türk Borçlar Kanunu, 2011: madde 417/1). Kadın çalışanlar açısından değerlendirildiğinde bu kanun hükmü ile işveren, kadınların işgücü piyasasında karşılaşılabilecekleri psikolojik ve cinsel taciz sorununun engellenmesi ve tacize uğramış kadın çalışanlarının korunmasını sağlamakla yükümlüdür. Böylece daha verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasında en büyük sorumluluk işverene verilmiştir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinin 1. fıkrasında cinsel tacizde bulunan kişiye 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezası ya da para cezası verilmesine hükmedilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasının (c) bendine göre aynı iş yerinde çalışmanın kolaylığını kullanarak bir başka kişiye cinsel tacizde bulunulması halinde 1. fıkrada belirtilen ceza yarı oranda artırılır. Eğer tacize uğrayan kişi işini bırakmak zorunda kalmışsa taciz eden kişiye verilecek cezanın en az 1 yıl olacağı hükmü getirilmiştir (TCK, 2004: madde 105). Cinsel saldırı başlıklı 102. maddeye göre ise vücut dokunulmazlığının ihlali söz konusu olduğu taktirde 5 yıldan 10 yıla kadar, cinsel sarkıntılık söz konusu olduğunda 2 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilmektedir (TCK, 2004: madde 102). Özellikle kadın çalışanların cinsel tacize ya da saldırılara maruz kalmaları işi bırakmalarının yanı sıra birçok fiziksel ve ruhsal soruna sebep olabilmektedir. Dolayısıyla kadınların işi bırakmalarına engel olmak, cinsel tacizden ve saldırılardan korumak için bu hükümler koruyucu olmaktadır. Ancak verilen cezaların daha da caydırıcı olması adına artırılması ve 105. maddenin 1. fıkrasında belirtilen

hapis cezası ya da para cezası ifadesinin hapis cezası ve para cezası şeklinde olması daha isabetli bir hüküm olacaktır.

GGASŞ'nin 26. maddesinin 1. fıkrasında çalışanlara cinsel tacizin engellenmesi için destek verilmesi, bilinçlendirme ve bilgilendirme faaliyetlerinin yanı sıra iş süreci içinde cinsel tacize maruz kalmamaları adına ülkelerin önlemler alınması gerektiğine dikkat çekilmiştir (GGASŞ, 1996: madde 26/1).

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi (2011) ile psikolojik tacizin bir diğer ifadeyle mobbingin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri ve bu davranışın engellenmesine yönelik yöntemler belirtilmiştir. Genelgede mobbingin kişilerin itibarına, onuruna ve sağlığına zarar verirken aynı zamanda işte gösterdiği verimliliği de etkilemekte olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda genelge ile mobbing davranışın ortadan kaldırılmasına ve mobbinge maruz kalınması durumunda ortaya çıkan olumsuz sonuçlara yönelik çeşitli önlemler alınmıştır. Genelgede işyerinde oluşabilecek mobbing durumuna karşı işverenlerin ve çalışanların yapması gerekenlere değinilmiştir. Bu doğrultuda tüm önlemlerin alınmasında sorumluluğun işverende olduğu ifade edilmiştir. Çalışanların ise davranışları konusunda dikkatli olması gerektiği ve mobbing boyutundaki davranışlardan uzak durmaları gerektiği genelge kapsamında ortaya konulmuş, bu davranışın engellenmesi konusunda herkes sorumlu tutulmuştur. Ayrıca toplu iş sözleşmelerine mobbingin engellenmesine yönelik maddeler konulacağına değinilmiştir. Diğer taraftan işyeri dışında Alo 170 hattı ile psikolojik yardım sağlanması kararlaştırılmıştır. Mobbinge karşı bakanlık bünyesinde bir mücadele kurulu oluşturulacağı belirtilmiş ve bu kurulun herhangi bir taciz olayının takibini yapacağı ve bu konuda çalışmalar yürüteceği ifade edilmiştir. Herhangi bir mobbing olayında sürecin özenli bir şekilde hızla sonuçlandırılacağı, bunun yanı sıra mağdurların özel hayatlarının korunması kapsamında dikkatli olunacağı, ayrıca bu konuda bilinçlendirme çalışmalarının da yürütüleceği ortaya konmuştur.

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (2012)'da kadının şiddete karşı korunması kapsamında hakimler tarafından alınabilecek koruyucu tedbirlerden biri işyeri değişikliğidir (madde 4/1-a). Ayrıca şiddet uygulayan kişinin mağdurun bulunduğu işyerine yaklaşmamasına ilişkin hakim önleyici tedbir alabilir (madde 5/1-c). Korunan kişi çocuk sahibi ise istihdama dahil olmasını desteklemek amacıyla 4 ay süresince kreş desteği verilir. Eğer kişi çalışıyor ise kreş desteği 2 aydır (madde 3/d). *Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri* tarafından korunan kişilerin iş bulmaları kapsamında rehberlik ve meslek edindirme kurslarına katılmaları için çalışmalar yapılması da söz konusudur (madde 15/2-a). Mağdurları koruma adına Belediye Kanunu'na göre büyükşehir belediyeleri ve 100.000 üzeri nüfusu olan belediyelere kadınlara ve çocuklara konukevi açma zorunluluğu getirilmiştir (Belediyeler Kanunu, 2005: madde 14).

3.1.14. Kadın İstihdamının Artırılması Amacıyla Hedeflerin Oluşturulması

3.1.14.1. Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)

Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) kapsamında Türkiye'nin mevcut durumuna yönelik yapılan tespitler neticesinde Türkiye'de çalışan kadınların gelir grupları kapsamında yüksek ve yüksek orta gelir gruplarına dahil olan ülkelerde çalışan kadınlara göre tarım sektöründe yoğunlaştığını ve bu durumun çeşitli stratejileri gerekli kıldığı vurgulanmıştır. Ayrıca yüksek gelir grubunda bulunan ülkelere göre Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olduğu ve tarımda kayıt dışı çalışmanın yüksek olmasından kaynaklı piyasadaki mevcut sorunların bir arada daha da büyüdüğü görülmektedir (ÇSGB, 2017: 11).

Strateji kapsamında kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının nedeni olarak sahip olunan eğitimin kişilere istihdama dahil olmalarında yeterli oranda katkı sağlamadığı ve kayıt dışı istihdam ile ilgili denetim ve koordinasyondaki eksikler gösterilmiştir. Kırdan kente göç edenlerin kayıt dışı çalışmalarının yüksek olduğu bu nedenle kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu kadınlara ilişkin göç verilerinin toplanacağı ve istihdama dahil olmaları için programların düzenleneceğine yer verilmiştir (ÇSGB, 2017: 14). Stratejide kadınlarda istihdamın az olmasının eğitim eksikliği, aile ve iş hayatı dengesinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin yetersizliği ve ev işlerinin ve bakım sorumluluklarının kadına ait olması gibi nedenlerden kaynaklandığı belirtilmiş; gelişmiş ülkelere kıyasla istihdam ve işgücüne katılımın oldukça düşük olduğu ortaya konmuştur (ÇSGB, 2017: 35).

Dezavantajlı kesimlerin esnek çalışma biçimlerinden yararlanmaları adına prim gün sayılarında ve analık yardımlarında esnekliklerin oluşturulması hedeflenmektedir. Ayrıca esnek çalışma kapsamında bilgilendirme faaliyetleri yapılacağı belirtilmiştir (ÇSGB, 2017: 32). Kadınlar için istihdam ve işgücüne katılımlarının artması, kadınlarda kayıt dışı istihdamla ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi, uzun süreli işsizlerin bir an önce istihdam edilmesi kapsamında politikaların oluşturulacağı ifade edilmiştir. Strateji kapsamında temel hedef dezavantajlı kesimlerin istihdam ve işgücüne katılmalarını engelleyen bütün sorunların ortadan kaldırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda 2023'e kadar kadınların işgücüne katılma oranlarının %41 seviyesine çıkartılması, kayıt dışılığın ise %30'a düşürüleceği belirtilmiştir (ÇSGB, 2017: 41). 2020 yılı için mevcut oranlar incelendiğinde kadınların işgücüne katılma oranı %30,9 ve kayıt dışı istihdam oranı %37,1 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla bu oranlar 2023 yılına kadar gerçekleştirilmesi hedeflenen oranların oldukça gerisinde kalmaktadır (TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>).

3.1.14.2. 11. Kalkınma Planı (2019-2023)

2023'e kadar Türkiye'de her alanda gerçekleşmesi beklenen hedefleri içeren 11. Kalkınma Planı ile Türkiye'nin gelişmesi yönünde hedefler ortaya konmuştur. Kalkınma planında kadınların eğitim seviyelerin yükselişe geçtiğine dikkat çekilmiş ancak kadınların hala kayıt dışı, ücretsiz aile

işçisi olarak ve düşük nitelikli işlerde çalışma oranlarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca dünyada farklı oranlarda gerçekleşmesine rağmen kadınların işgücüne katılımlarının düşmekte olduğu ortaya konulmuştur (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 8).

Kalkınma planında işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda esnek çalışma biçimlerinin oluşturulacağı ortaya konmuş, bu çalışma biçimlerine yönelik denetimlerin de artırılacağı belirtilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 131). Özellikle iş ve aile yaşamı arasında bocalayan kadınlar için esnek çalışma biçimlerinin tercih edilmesi kadını iş ve aile arasında bir seçim yapmak zorunda bırakmayacak, kadınlar işgücü piyasasının bir parçası olmaya devam edebileceklerdir. Aksi takdirde kadınların sahip olduğu çeşitli sorumluluklar kadınları çalışmaktan alıkoyabilmektedir.

Kalkınma planında ayrıca ailenin güçlendirilmesi amacıyla iş ve aile arasında dengenin sağlanması yönünde programların oluşturulması, herkesin faydalanabileceği çocuk, yaşlı ve engelli bakım imkanlarının oluşturulması, eğitimin her sürecinde ev işlerinin eşit paylaşımı konusunda bilinçlendirmelerin yapılacağı yönünde hedefler ortaya konulmuştur (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 139). Bu hedef topluma entegre edildiği takdirde kadının sorumluluğunda olan işlerin eşler arasında eşit olarak paylaşılması gerektiği yönündeki görüşün kuvvetlenmesi sağlanacaktır. Ayrıca bakım hizmetlerine maddi açıdan yetersiz kalmaları sebebiyle erişim sıkıntısı çeken aileler bakım hizmetlerinden faydalanabilecek, bu durumda kadınlar bakım sorumluluğunun ağırlığından kurtulacaktır. Ancak kalkınma planının gerçekleştiği 2019-2023 yılları içerisinde Covid-19 salgın hastalığının da etkisiyle bu hedeflerin gerçekleşmesi pek olası görünmemektedir.

Diğer taraftan kalkınma planında kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmeleri, siyasete katılımları, girişimciliklerin artması için çalışmaların yürütüleceği ve kadınlara destek verileceği yönünde hedefler belirlenmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 140). Ayrıca kadınların istihdamını artırılması doğrultusunda yazılım ve kodlama gibi alanlarda bulunmalarını sağlayacak eğitimlerin ve fırsatların artırılması hedeflenmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 132). Değişen ve gelişen teknoloji ile hayatımızda önem kazanan bu ve benzeri yeni iş alanlarının oluşmaya başlaması, bu alanlar için istihdam edilecek kişilerin varlığına ihtiyaç oluşturmaktadır. Bu durumda kadınların günümüzde önemi giderek artan bu alanlarda da istihdama dahil olmalarının istendiği açıktır. Özellikle bu alanlara kadınlara kıyasla erkeklerin daha çok yönelmesi kadın-erkek mesleği ayrımı oluşturduğundan bu ayrımın giderek genişlemesi engellenmelidir. Ek olarak bu iş alanlarının geleceğin meslekleri kapsamında değerlendirilmesi sebebiyle gelecekte önemli iş alanları haline gelmeleri ve kadınların bu mesleklerde yetersiz oranlarda istihdam edilmeleri, gelecekte çözülmesi daha zor bir kadın istihdamı sorununa dönüşebilir. Dolayısıyla meslek liselerinde eğitimlerini sürdüren genç kızların dikiş, sekreterlik gibi meslekler yerine bilgisayar ve bilgi teknolojileri ağırlıklı alanlara yönlendirilmesi gerekmektedir (TBMM, 2013: 173).

11. Kalkınma Planı ile kadınların istihdam oranlarının artırılmasına yönelik belirlenen hedefler doğrultusunda 2018 yılı için %29,4 olan istihdam oranının 2023 yılında %34 olması hedeflenirken,

%34,2 olan işgücüne katılma oranının ise 2023 yılı için %38,5 olması hedeflenmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 141). Ancak 2020 yılında kadınlarda istihdam oranı %26,3, işgücüne katılma oranı %30,9 olarak gerçekleşerek hedeflerden oldukça uzak kalmıştır (TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>).

3.1.14.3. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

Strateji belgesi ve eylem planı kapsamında kadınların birçok alanda güçlenmeleri yönünde temel amaçlar belirlenmiş, bu amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda hedef ve stratejiler oluşturulmuştur. Kadınların güçlenmeleri yönünde etkili bir faktör olan eğitim alanında kadınların ve kız çocuklarının aktif katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB], 2018: 117). Sağlık alanında kadınların daha sağlıklı bir hayat sürmeleri için sunulan hizmetlerde iyileştirme ve sağlık alanında bilinçlendirmenin yapılması temel amaçtır (ASPB, 2018: 149). Ekonomi alanında kadınların çalışma hayatına aktif katılımının sağlanıp, ekonomik olarak söz sahibi olmaları hedeflenmektedir (ASPB, 2018: 169). Karar mekanizmalarında kadın temsiline artırılarak kadınların karar süreçlerinde yer almalarının sağlanması amaçlanmaktadır (ASPB, 2018: 209). Medya alanında ise karar mekanizmalarına katılımı olduğu gibi kadın temsiline güçlenip, kadınların medyayı kullanırken verimli ve eleştirel olmaları istenmektedir (ASPB, 2018: 227).

Oluşturulan strateji ve planın ortak noktası cinsiyet eşitliğinin sağlanıp kadının güçlendirilmesidir. Kadınlara yönelik sadece belirli alanlarda çalışmaların yürütülmesi ya da politikaların oluşturulması yerine kadının her alanda iyileştirilmesi hem ülkenin kalkınmasını hem de kadınların daha da güçlenmesine ve gelişmesine yardımcı olacaktır. Dolayısıyla toplumun her kesimi için farkındalık çalışmalarının yürütülmesi ve gerçekleştirilmek istenen hedeflerin uygulanması, kadınların güçlenmesinde kilit bir nokta olacaktır. Çünkü kadının güçlenmesi amacıyla belirlenen hedef ve stratejiler uygulanmadıkça ve toplumun her bir ferdi tarafından kabul görmedikçe etkili olmayacaktır.

3.1.15. İstihdamın Artırılması için Oluşturulan Politikalar (Aktif İşgücü Piyasası Politikaları)

Türkiye’de işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde seyretmesinden kaynaklı bu sorunun toplum üzerinde yarattığı olumsuzlukların ortadan kaldırılmasında çeşitli çalışmalar gündeme gelmektedir. “İşsizlikle mücadelede geniş kapsamlı uygulama alanı bulan aktif işgücü piyasası politikaları kişilere ya mevcut bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme imkanı sunmakta ya da işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda farklı bilgi, beceri ve yetenek kazandırmayı amaçlamaktadır” (Korkut vd., 2015: 122). Ayrıca işsiz kesime yönelik uygulanan politikaların yanında işverenlere verilen çeşitli teşviklerle işe alımların artırılması, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yer almaktadır. Bu politikalar kapsamında verilen çeşitli eğitim, danışmanlık hizmetleri ve teşviklerle

kişilerin işgücü piyasasına dahil olmaları hedeflenmektedir. Toplumun geneline yönelik düzenlenen ancak dezavantajlı kesimlere de öncelik verilen bu politikalar ile dezavantajlı konumda kalan kesimin bir parçası olan kadınlar da günümüzde İŞKUR vasıtasıyla aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında düzenlenen politikalardan yararlanmaktadır. Dolayısıyla her ne kadar sadece kadınlara yönelik oluşturulmasa da aktif işgücü piyasası politikaları kadınların istihdama dahil olmalarında önemli bir politika türüdür.

Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerin kısa süreliğine ortadan kaldırılması yönünde oluşturulan bir çözüm yolu iken; aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğin yarattığı uzun dönemli etkilerin ortadan kaldırılmasında önemlidir (Durmaz, 2019: 216). Aktif politikalar kişilerin yeniden istihdama dahil olmalarını sağlayarak genellikle uzun süredir işsiz olan kişiler, kadınlar, gençler, engelliler, göçmenler gibi daha dezavantajlı konumda kalan kesimler için öncelikli olarak uygulanmaktadır. Çünkü bu kesimler işsizliğin olumsuz etkilerini daha fazla hissetmektedir ve bu kesimlerin iş bulmaları daha zordur (Uşen, 2007: 66-67). Dezavantajlı konumda kalan bu kesimlerin iş arama sürelerinin uzun olması ve daha zor iş bulmaları bu kişileri umutsuzluğa itmekte, bu durum toplumun geneline de olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla insani koşullarda çalışmaları toplum refahına katkı sağladığından dezavantajlı kesimlere yönelik aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikaları kullanılmaktadır (Durmaz, 2019: 216).

Ülkemizde aktif işgücü piyasası politikalarının ağırlıklı olarak uygulayıcısı konumunda bulunan İŞKUR vasıtasıyla birçok kesim iş sahibi olmayı hedeflemektedir. Yıllar içerisinde kapasitesini artırarak daha fazla kişiye iş bulma konusunda yardımcı olan İŞKUR, işe yerleştirme dışında kişilerin niteliklerinin artırılması konusunda eğitim vererek kişileri işgücü piyasasına dahil etmeye çalışmasının yanı sıra yürüttüğü danışmanlık faaliyetleri ile kişilere meslek ve iş seçimi konularında yardımcı olmaktadır. Böylece aktif işgücü piyasası politikalarının daha işlevsel bir hale getirilmesinde ve daha fazla kişinin işgücü piyasasına katılmasında İŞKUR'un rolü oldukça yüksektir. Kurumun özellikle dezavantajlı kesimleri öncelik alması, bu kesimlerin iş sahibi olmasında önem taşımaktadır.

Tablo 25'te yıllar içerisinde İŞKUR'a kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsizlerin sayısı verilmiştir. Tabloda yer alan kayıtlı işgücü kavramı İŞKUR'a kayıtlı, aktif olarak iş arayan kesimleri ifade etmektedir. Bu kesime işsizlere ek olarak emekli olduğu halde iş arayan ve daha iyi şartlara sahip iş arayışında olanlarda dahildir (İŞKUR, t.y.: 13). 2000 yılına göre 2020 yılında İŞKUR'a kayıtlı hem erkek hem de kadın işgücünün sayısı artış göstermiştir. 2000 yılında 1 milyon civarından olan toplam kayıtlı işgücü sayısı, 2019 yılına gelindiğinde 7 milyon seviyelerine gelmiş, 2020 yılında tekrar 6 milyon seviyelerine düşmüştür. Cinsiyet açısından bakıldığında, kuruma kayıtlı erkek işgücü her yıl için kadınlara göre daha fazla olmuştur. Kayıtlı işsiz ise kuruma kayıtlı, çalışma yaşı, gücü ve isteğinde olan işsiz kişilerdir. Bu gruba emekli olduğu halde iş arayanlar ya da daha iyi şartlarda iş arayanlar dahil değildir (İŞKUR, t.y.: 14). 2000 yılında toplam 730 bin civarında olan kuruma kayıtlı

işsizlerin sayısı yıllar içerisinde artış göstermiş ve 2019 yılında 4 milyona yakın iken 2020 yılında azalarak 3 milyona yaklaşmıştır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise kuruma kayıtlı işsiz erkeklerin sayısı kadınlara nazaran daha fazlayken sadece 2018 yılında kuruma kayıtlı kadın işsiz sayısının erkek işsiz sayısından daha fazla olduğu görülmektedir. 2019 ve 2020 yıllarında ise kuruma kayıtlı işsiz erkeklerin sayısı tekrar artmıştır. Ancak bu yıllarda hem kadın hem de erkek işsiz sayısı birbirine yakın seviyelerde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla yıllar içerisinde kadınların da işgücü piyasasına artan oranda katılmasıyla İŞKUR vasıtasıyla iş arayan kadınların sayısının arttığı söylenebilir.

Tablo 25: Yıllara ve Cinsiyete Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsizler

Yıllar	Kayıtlı İşgücü			Kayıtlı İşsiz		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2000	187.904	821.455	1.009.359	138.577	591.919	730.496
2005	237.521	705.540	943.061	225.043	656.218	881.261
2010	454.730	1.149.625	1.604.355	414.972	999.569	1.414.541
2011	797.979	1.394.166	2.192.145	702.037	1.142.928	1.844.965
2012	1.293.322	2.188.403	3.481.725	938.641	1.433.621	2.372.262
2013	1.724.017	2.816.471	4.540.488	1.049.766	1.561.203	2.610.969
2014	1.815.056	3.024.155	4.839.211	1.114.723	1.633.255	2.747.978
2015	2.168.177	3.405.616	5.573.793	1.003.684	1.124.811	2.128.495
2016	1.836.882	2.628.445	4.465.327	1.135.467	1.236.571	2.372.038
2017	2.049.040	2.746.374	4.795.414	1.268.855	1.330.437	2.599.292
2018	2.769.151	3.560.751	6.329.902	1.805.439	1.704.164	3.509.603
2019	3.290.530	4.381.186	7.671.716	1.933.516	1.938.965	3.872.211
2020	2.543.460	3.751.720	6.295.180	1.402.449	1.557.095	2.959.544

Kaynak: İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>

Tablo 26'da İŞKUR tarafından yıllar itibariyle işe yerleştirilenlerin toplam sayıları verilmiştir. 2000 yılında 185.610 olan kişi sayısı 2019 yılında 1.490.276 kişiye çıkmış ancak 2020 yılında tekrar azalmıştır. Cinsiyete göre bakıldığında kurum tarafından işe yerleştirilen kadınların sayısı yıllar içerisinde artış göstermesine rağmen erkeklere kıyasla daha az olduğu görülmektedir. Tablo 25'te kuruma kayıtlı kadın işgücü ve kadın işsizlerin sayısı ile kıyaslandığında Tablo 26'da işe yerleştirilen kadınların sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu duruma ek olarak 2020 yılında Covid-19 salgın hastalığından işgücü piyasasının büyük oranda etkilenmesi beraberinde kurumun işe yerleştirme faaliyetlerini de etkilemiş, bu nedenle İŞKUR'un işe yerleştirdiği kişi sayısı Covid-19 etkisiyle oldukça düşmüştür.

İŞKUR tarafından yayınlanan 2020 yılı verilerine ilişkin yıllık istatistiklerde kadın ve erkeklerin işe yerleştirme kapsamında yerleştirildikleri meslekler verilmiştir. Buna göre 2020 yılında kadınlar en çok hizmet sektörü içinde yer alan satış danışmanı, konfeksiyon işçisi ve makineci (dikiş) mesleklerinde işe yerleştirilmiştir. Erkeklerin en çok işe yerleştirildiği meslekler; güvenlik görevlisi, satış danışmanı ve turizm ve otelcilik elemanı meslekleri olmuştur (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>).

Tablo 26: Yıllara ve Cinsiyete Göre İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenler

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	42.511	143.099	185.610
2001	43.231	170.767	213.998
2002	11.630	113.441	125.071
2003	8.656	56.742	65.398
2004	12.145	64.112	76.257
2005	12.743	68.942	81.685
2006	16.424	69.458	85.882
2007	23.400	87.975	111.375
2008	25.011	84.584	109.595
2009	29.453	88.825	118.278
2010	49.697	155.534	205.231
2011	101.708	261.964	363.672
2012	165.608	390.979	556.587
2013	205.423	466.155	671.578
2014	222.596	478.839	701.435
2015	260.848	628.792	889.640
2016	246.949	542.184	789.133
2017	357.210	700.039	1.057.249
2018	435.317	811.871	1.247.188
2019	488.569	1.001.707	1.490.276
2020	289.723	579.021	868.744

Kaynak: İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>

3.1.15.1. Mesleki Eğitim Programları

Eğitim, kişilerin istihdama daha kolay dahil olmasını sağlayan bir etkidir. Türkiye’de de İŞKUR aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında düzenlediği mesleki eğitim programları ile kişilere katkı sağlamaktadır. Bu eğitim programları; kişilerin niteliklerinin iyileştirilmesi, güçlendirilmesi ve değişen piyasa şartlarına uyum sağlamalarında kullanılabilecek önemli bir uygulamadır.

İşgücü piyasasının değişen yapısı kişilerin niteliklerini geliştirmesini gerektirmekte, bunun için de kişilerin bu değişime ayak uydurabilmeleri ancak hayat boyu öğrenme ile gerçekleşebilmektedir. Bireylerin işgücü piyasasına uyum sağlayabilmeleri ve teknolojik değişimlerin gerektirdiği nitelik eksikliğini tamamlayabilmelerinde mesleki eğitim programları önem arz etmektedir. Bu kapsamda mesleki eğitim programları hayat boyu eğitim ile bireylerin daha donanımlı olmalarını ve daha kolay bir şekilde iş bulabilmeleri sağlamaktadır (Şen, 2016: 87). Daha çok gelişmekte olan ülkelerin tercih ettiği bu eğitim programları; kişilerin işgücü piyasasının ihtiyacı olan niteliğe sahip olmalarını hedeflenmekte, dezavantajlı kesimlerin iş bulmaları konusunda tercih edilmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487).

Mesleki eğitim programlarından yararlananlara sadece eğitim verilmemekte aynı zamanda gider ödemeleri yapılmaktadır. Programdan yararlanan için GSS, iş kazası ve meslek hastalığı

primleri karşılanmaktadır (İŞKUR, 2022: 57). Düzenlenen kursun sanayi sektörü ile ilişkili meslekler için olması şartıyla 2 ila 5 yaşlarında çocukları gündüz bakımevinde olan kadınlar için destek amaçlı her ay 400 TL'ye kadar ödeme yapılmaktadır. Ayrıca İş'te Anne Projesi³ dahilinde olan ve istihdam garantisi olan mesleki eğitim programlarına katılan kadınlara her gün için 110 TL ödeme yapılmaktadır (İŞKUR, 2022: 68-69).

Tablo 27: Yıllara ve Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Programlarından Yararlananlar

Yıllar	Program Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2008	1.533	8.397	18.992	27.389
2009	7.626	76.773	83.653	160.426
2010	7.805	82.310	74.274	156.584
2011	7.415	72.797	72.596	145.393
2012	10.001	114.538	100.861	215.399
2013	6.096	70.688	60.561	131.249
2014	5.552	61.199	48.467	109.666
2015	7.668	105.191	64.211	169.402
2016	5.715	77.897	41.275	119.172
2017	5.649	81.819	35.761	117.580
2018	5.648	85.066	32.173	117.239
2019	6.080	88.893	36.027	124.920
2020	3.888	60.127	27.245	87.372

Kaynak: İŞKUR, 2021a: 46; <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>

Tablo 27'de İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarından yıllar içerisinde yararlanılanların sayısı verilmiştir. Son yıllarda düzenlenen mesleki eğitim programlarına kadınların erkeklere nazaran daha fazla katılım gösterdiği görülmekteyken, erkek katılımcıların sayısının azalış gösterdiği görülmektedir.

İŞKUR tarafından yayınlanan 2020 yılı verilerine ilişkin yıllık istatistiklerde mesleki eğitim programları ve bu programlardan yararlananların sayıları verilmiştir. Sektör açısından mesleki eğitim programlarından yararlanan kadınlar sırasıyla en çok imalat, eğitim ve idari ve destek hizmet faaliyetleri sektörlerinde; erkekler ise sırasıyla imalat, idari ve destek hizmet faaliyetleri ve eğitim sektörlerinde mesleki eğitim almıştır. Meslek açısından bakıldığında ise kadınlar en çok dokuma konfeksiyon makineci, müşteri hizmetleri görevlisi ve kadın giyim modelist yardımcısı mesleklerinde; erkekler en çok dokuma konfeksiyon makineci, temel imalat (talaşlı) ve montaj elemanı ve müşteri hizmetleri görevlisi mesleklerinde mesleki eğitim programlarından yararlanmıştır (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>).

Mesleki eğitim programları temelde kişilere eğitim verilmesiyle istihdama katılımlarını sağlama amacı üzerine kurulsun da bazı kişiler bu kurslara kurum tarafından verilen günlük ödeme

³ İş'te Anne Projesi; 0 ila 15 yaş arasında çocuğu olan kadınların İş Kulübü'nden yoksa iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanarak en az %50 istihdam garantili mesleki eğitim programları ve işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmesi ile kadınlarda istihdam artışının sağlanmasını hedefleyen bir projedir (İŞKUR, t.y., 12).

için katılım gösterebilmektedir. Trabzon ilinde yapılan bir araştırmada mesleki eğitim programlarına kadınların katılımının yüksek olmasına rağmen özellikle ilçelerde düzenlenen eğitim programlarına katılan kadınların birçoğunun kursa katılma nedeninin ücret almak olduğu diğer bir kısmının ise sosyalleşme, vakit geçirme gibi amaçlarla bu kurslara katılım gösteren kişiler olduğu ortaya konmuştur (Şen, 2018b: 214).

3.1.15.2. İşbaşı Eğitim Programları

Birçok birey eğitim seviyesinin yüksek olmasına rağmen tecrübe eksikliği dolayısıyla bir iş sahibi olamamaktadır. İş tecrübesinin bir iş sahibi olma konusunda büyük önem taşıması sebebiyle işbaşı eğitim programları kişilerin deneyim ve tecrübe edinmesini sağlamaktadır. Tecrübe eksikliğini giderilmesinde etkili olması sebebiyle bu programların yaygınlaştırılması, yaygın ve örgün eğitimde artırılması gerekmektedir (Yıldız, 2016: 258).

İşbaşı eğitim programlarından yararlananların mesleki eğitim programlarında olduğu gibi GSS, iş kazası ve meslek hastalığı primleri ödenmektedir (İŞKUR, 2022: 61). Düzenlenen işbaşı eğitim programlarının imalat sektörü ile ilişkili meslekler olması şartıyla 2 ila 5 yaşlarında çocuğu gündüz bakımevinde olan kadınlara her ay 400 TL'ye kadar bakım desteği ödemesi yapılmaktadır. İşbaşı eğitim programlarına katılan annelerden İş'te Anne Projesi dahilinde olanlara işbaşı eğitim programlarına katılmaları halinde her gün için 110 TL ödeme yapılmaktadır (İŞKUR, 2022: 68-69).

Tablo 28: Yıllara ve Cinsiyete Göre İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlananlar

Yıllar	Program sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2009	555	558	727	1.285
2010	1.796	2.028	2.643	4.671
2011	5.849	5.919	10.474	16.393
2012	11.407	13.762	18.011	31.773
2013	24.379	30.243	33.417	63.660
2014	26.283	29.428	39.028	59.456
2015	76.934	77.246	81.830	159.076
2016	103.852	107.205	131.000	238.205
2017	107.284	151.388	145.867	297.255
2018	95.445	159.206	141.306	300.512
2019	118.151	193.646	208.747	402.393
2020	86.328	158.443	177.318	335.761

Kaynak: İŞKUR, 2021a: 50; <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>

Tablo 28'de 2009 yılı ve sonrasında düzenlenen işbaşı eğitim programı sayısı ve bu programdan yararlananların sayısı gösterilmektedir. İşbaşı eğitim programlarına erkeklerden daha az katılım gösteren kadınların sadece 2017 ve 2018 yıllarında daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir. İŞKUR tarafından yayınlanan 2020 yılı verilerine ilişkin yıllık istatistiklerde işbaşı eğitim programlarına katılım gösteren kişilerin yaş aralıkları ve katılım gösterdikleri meslekler belirtilmiştir. 2020 yılı için daha çok 20-24 yaş aralığındaki kadınlar ve erkekler işbaşı eğitim

programlarına katılım göstermiştir. 2020 yılında bu programa katılım gösteren kadınların %38,3'ü, erkeklerin %36,3'ü 20-24 yaş aralığındadır. 2020 yılında işbaşı eğitim programları kapsamında açılan kurslara kadınlar en çok konfeksiyon işçisi, tezgahtar ve makineci (dikiş) mesleklerinde katılım göstermiştir. Erkekler ise tezgahtar, konfeksiyon işçisi ve perakende satış elemanı (gıda) mesleklerinde iş başı eğitim programlarından yararlanarak tecrübe edinmişlerdir (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>).

3.1.15.3. Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programları ile işsiz olan kişilerin yeni girişimci olması için işin kurulması aşamasında iş planı oluşturularak yol gösterme, danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, eğitimlerin düzenlenmesi, kendi işletmelerini kuranlara kredi ve hibe gibi finansman destekleri ve vergi indirimleri gibi teşvikler sağlanması yönünde girişimciliği özendirici destekler verilmektedir. Bu özendirici destekler ile aynı zamanda daha önce kendi girişimlerini oluşturmuş kişilerin girişimlerini geliştirilmesi de özendirilmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 489). Bu durumda birçok kişinin bilgi eksikliği ve sermaye yetersizliği dolayısıyla çekinceli yaklaştığı bir alan olarak görülen girişimcilik konusunda işin her aşamasında destek verilmektedir. Bu programların en önemli özelliği ise artan yeni girişimler sayesinde ülkede istihdamın artırılmasına fayda sağlayacak olmasıdır. Çünkü yeni kurulan işletme beraberinde istihdam olanakları oluşturarak iş arayan kesimler için istihdam fırsatları sunmaktadır.

Tablo 29: Yıllara ve Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğitim Programlarından Yararlananlar

Yıllar	Program Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2009	305	4.184	2.490	6.674
2010	319	3.599	4.707	8.306
2011	906	10.540	13.605	23.145
2012	921	12.348	13.127	25.475
2013	910	12.143	13.023	25.166
2014	1.229	15.192	16.456	31.648
2015	1.625	20.002	21.905	41.907
2016	2.460	27.752	35.509	63.261
2017	3.691	46.301	47.715	94.016
2018	3.679	40.377	40.806	81.183
2019 ⁴	2.079	19.405	21.702	41.107

Kaynak: İŞKUR, 2021a: 53; <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>

Tablo 29'da İŞKUR kapsamında düzenlenen girişimcilik eğitim programlarından yararlananların sayısı verilmiştir. Girişimcilik kapsamında oluşturulan program sayıları 2018 yılına kadar artış göstermesine rağmen 2018 ve 2019 yıllarında azalmaya başlamıştır. Özellikle 2019 yılında katılımcı sayılarında yarı yarıya bir düşüş gerçekleşmiştir. Cinsiyet açısından bakıldığında

⁴ 2020 yılında girişimcilik eğitim programları KOSGEB tarafından online olarak düzenlenmiştir. Bu sebeple 2020 yılına ilişkin İŞKUR verisi bulunmamaktadır (İŞKUR, 2021a: 53).

ise kadınların yıllar içerisinde girişimcilik eğitimlerinden artan oranda yararlandığı ve erkek katılımcılar ile yakın sayılarda katılım gösterdiği görülmektedir. Ancak erkeklere oranla kadınlar daha az işveren olmaktadır.

2019 yılında düzenlenen girişimcilik eğitim programlarına eğitim seviyesi açısından en çok ilköğretim, ortaöğretim (lise ve dengi) ve lisans mezunu kadın ve erkekler talep göstermiştir. Yaş açısından ise en çok 25-29 yaş aralığındaki kadınların ve erkeklerin girişimcilik eğitimlerine katılımı gerçekleşmiştir (İŞKUR, 2020: 54).

3.1.15.4. Toplum Yararına Programlar

Toplum yararına programlar işsizliğin yüksek olduğu yer veya zamanlarda daha çok istihdamı zor olan kesimlere yönelik düzenlenen programlardır. Bu programlar geçici süreyle kişilerin toplum yararı güden bir iş yapmaları ile gerçekleşir. Programın amacı; istihdamı zor olan kesimlerin çalışma alışkanlığı ve disiplinini yitirmesini engellemek ve belirli sürelerde bu kişilere gelir sağlamaktır (İŞKUR, 2019: 60).

Daha çok dezavantajlı kesimlere yönelik asgari ücret seviyesinde ödeme yapılmakta ve en fazla 9 ay süreyle temizlik, düzenleme, restorasyon ve ağaç dikimi gibi toplumsal yarar sağlayacak işlerde çalıştırılarak istihdam sağlanmaktadır (İŞKUR (t.y.), <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/toplum-yararına-programlar-typ/>). Dolayısıyla bu programın hedefi düşük eğitim ve vasıfa sahip, istihdamı zor kesimlerin belirli sürelerde çalıştırılmasıdır.

Tablo 30’da toplum yararına programlar kapsamında düzenlenen programlar ve bu programlardan yararlananların sayısı verilmiştir. 2016 yılına kadar erkeklerin toplum yararına programlara daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir. Ancak zamanla kadın ve erkek arasındaki fark azalış göstermeye başlamış ve 2017 yılından itibaren programdan yararlanan kadınların sayısı erkeklerin sayısını geçmiştir.

Tablo 30: Yıllara ve Cinsiyete Göre Toplum Yararına Programlardan Yararlananlar

Yıllar	Program Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2011	2.424	13.651	50.434	64.085
2012	5.022	47.096	144.902	191.998
2013	4.722	55.257	141.925	197.182
2014	5.191	80.061	136.047	216.108
2015	7.380	187.737	241.496	429.233
2016	3.372	81.100	91.895	172.995
2017	5.160	144.131	122.793	266.924
2018	6.974	202.480	153.002	355.482
2019	6.322	182.221	127.152	309.373
2020	1.735	81.871	44.473	126.344

Kaynak: İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/>

3.1.15.5. İş ve Meslek Danışmanlığı

İşgücü piyasası içerisinde bilgi akışının homojen olmayışı iş arayanların açık işlerden haberdar olmamasına sebep olmakta ve geçici işsizlik ortaya çıkmaktadır. Verilen danışmanlık hizmeti ile bilgi eksikliği giderilerek iş arayanların açık pozisyonlara yönlendirilmesi ve iş arayan ve işverenlerin bir araya getirilmesini sağlanmakta, geçici işsizlik azaltılabilmektedir (Ayyıldız, 2019: 103; Biçerli, 2014: 509). Günümüzde İŞKUR tarafından yürütülen iş ve meslek danışmanlığı hizmeti; “bir bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecidir” (Erdoğan, 2011: 7). Dolayısıyla iş ve meslek seçimi konusunda desteğe ihtiyaç duyan kesimlere yol gösterme konusunda iş ve meslek danışmanlığı bireylerin hem kendini hem meslekleri tanıması hem de bir kariyer planı oluşturulmasında önemli bir hizmet olarak sunulmaktadır.

Tablo 31: Yıllara Göre İş ve Meslek Danışmanlığı Kapsamında Yapılan Görüşmeler

Yıllar	Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı	Toplam
2000	1.061	2.818	3.879
2001	4.896	3.618	8.514
2002	4.585	4.330	8.915
2003	1.281	1.702	2.983
2004	1.817	2.249	4.066
2005	607	1.038	1.645
2006	796	1.328	2.124
2007	1.103	1.502	2.605
2008	919	3.235	4.154
2009	1.598	5.255	6.853
2010	3.649	16.075	19.724
2011	4.504	160.607	165.111
2012	36.236	805.257	841.493
2013	47.845	1.585.005	1.632.850
2014	69.578	2.494.762	2.564.340
2015	106.689	3.272.260	3.378.949
2016	101.263	3.971.661	4.072.924
2017	90.205	4.185.820	4.276.025
2018	128.667	5.799.343	5.928.010
2019	153.311	6.904.045	7.057.356
2020	68.038	2.595.394	2.663.432

Kaynak: İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>

Tablo 31’de 2000 yılı ve sonrasında İŞKUR tarafından verilen iş ve meslek danışmanlıkları kapsamında yapılan bireysel görüşmelere ilişkin veriler verilmiştir. 2011 yılı sonrası iş ve meslek danışmanlığında görüşme sayıları hızla artmaya başlamıştır. 2000 yılında 3.879 olan toplam görüşme sayısı 2019 yılına gelindiğinde 7.057.356 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında yapılan bireysel görüşme sayısı ise Covid-19 etkisiyle oldukça azalmıştır. Görüşmeler kapsamında ise kişilerin daha

çok iş danışmanlığı konusunda görüşme yaptığı, meslek danışmanlığı konusunda yapılan görüşmelerin çok daha az sayıda olduğu görülmektedir.

Cinsiyet açısından bakıldığında kadınların erkeklere nazaran iş ve meslek danışmanlıklarından daha az faydalandıkları görülmektedir. İŞKUR tarafından yayınlanan 2019 yılına ilişkin yıllık istatistiklerde yapılan toplam 7.057.356 görüşmenin 2.752.025'i kadınlarla gerçekleşirken, erkeklerle yapılan görüşme sayısının 4.305.331 olduğu görülmüştür (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/39145/2019-yillik-tablolari.xlsx>). 2020 yılında ise Covid-19 salgın hastalığının da etkisiyle yapılan bireysel görüşmelerin sayıları oldukça azalmıştır. 2020 yılında gerçekleşen 2.663.432 görüşmenin 890.940'ı kadınlarla, 1.772.492'si erkeklerle gerçekleşmiştir (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>).

3.1.15.6. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Türkiye’de özellikle dezavantajlı kesimlerin iş bulmasının daha zor olması bazı politikaları gerekli kılmaktadır. Bu politikalardan biri olan ücret ve istihdam sübvansiyonları kapsamında işverenlere verilen teşvikler ile dezavantajlı kesimlerin işe alınması yoluyla istihdamın artırılması hedeflenmektedir. Kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlüler, uzun süredir işsiz olanlar gibi kesimlerin istihdamının daha zor olması teşvikleri bu kesimlere yöneltmektedir.

İlave İstihdam Teşviki kapsamında İŞKUR’a kayıtlı olan ve şartları sağlayan işsizlerden birini işe alan ve şartları sağlayan işverenlere sektörlere göre belirlenen miktarlarda destek verilmektedir. 1 Ocak 2018- 31 Aralık 2022 tarihleri arasında işveren tarafından işe alınan çalışan için destek süresi 12 ay olarak belirtilmiştir. Kadınlar, genç erkekler, engelliler için ise süre 18 ay olarak kararlaştırılmış, böylece iş bulmaları daha zor olan gençler, kadınlar ve engellilerin istihdam edilmesi için işverenler teşvik edilmiştir. Kadınlar ve erkekler için belirli yaş aralığında olma şartı olan bu teşvikte kadınların 18 yaş üstü olmaları yeterli görülmüştür. Erkeklerin teşvikten yararlanabilmesi için yaş aralıklarının 18 yaş üstü 25 yaş altı olması gerekmektedir (İŞKUR (t.y.), <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/>).

İŞKUR tarafından verilen bir diğer teşvikte ise özel sektörde faaliyet gösteren işveren, son 6 ayda işsiz olan kişileri istihdam ettiği takdirde sosyal güvenlik primine ilişkin işveren payları ödenmektedir. 18 yaşında ve üzerinde olan kadınların istihdam edilmeleri durumunda işverenlere 24 ila 54 ay arasında destek verilmesi söz konusudur. Erkekleri de kapsayan bu teşvikte yararlanma süresi yaş aralığına göre değişim göstermektedir. Buna göre; 18-29 yaş arasında olan erkeklerin istihdamında destek süresi 12-54 ay arasındayken, 29 ve üstü olanlarda bu süre 6-30 ay arasında değişmektedir. Çalışırken, 1 Mart 2011 sonrasında mesleki yeterlilik belgesi alan, mesleki ve teknik eğitimi ya da işgücü yetiştirme kurslarını bitiren kişilerin istihdamında destek süresi 12 aydır. Eğer işsizler kuruma kayıtlı ise bu kişileri işe alan işverene verilen desteklere 6 ay daha devam edilmesi

söz konudur (İŞKUR (t.y.), <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>).

3.1.16. İşsizliğin Etkilerini Azaltmak İçin Oluşturulan Politikalar (Pasif İşgücü Piyasası Politikaları)

İşsizliğin kişide yarattığı maddi boyuttaki zararları azaltmak için genel olarak pasif işgücü piyasası politikaları kullanılmaktadır. “Bu politikaların temel amacı istihdamı arttırarak işsizlik oranlarını azaltmak yerine işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmektir” (Biçerli, 2014: 491-492). Dolayısıyla bu politikaların temelinde işsizliğin kişiler üzerinde ortaya çıkardığı sorunlar sebebiyle kişilere asgari seviyede güvence sağlamak yer almaktadır. Özellikle işsizlik dönemlerinde kişilerin maddi açıdan gelir kaybına uğramaları sebebiyle yaşanan sorunlara pasif işgücü piyasası politikaları ile belirli bir miktarda destek sağlanması kişilere kısıtlı bir sürede olsa yardımcı olmaktadır.

3.1.16.1. İşsizlik Sigortası

İşsizliğin maddi boyuttaki etkilerini azaltmak için kullanılan en etkili politikalardan biri işsizlik sigortasıdır. Bu kapsamda iş sözleşmesi kendi isteği ve kusuru olmaksızın sona eren kişiler, 30 gün içinde İŞKUR’a ödenek almak için başvuruda bulunmalıdır. Ayrıca bu kişilerin iş sözleşmelerinin sona ermesinden önceki 120 günde hizmet akdine tabi ve son 3 yıl için en az 600 günlük işsizlik sigortası primi ödemiş olmaları gerekmektedir (İŞKUR (t.y.), <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/>). Bu şartları sağladığı takdirde işsizlik ödeneğine hak kazanan kişilere verilecek ödeneğin günlük miktarı kişinin son 4 ayda elde ettiği prime esas kazançlarının hesaplanması sonucu ortaya çıkan günlük ortalama brüt kazancının %40’lık kısmına denk gelmektedir. Verilen ödenek süresi ise sigortalı olarak çalıştıkları ve ödemiş oldukları prim gün sayısına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre sigortalı olarak 600 gün çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işsizlere 180 gün süreyle ödenek verilmektedir. Sigortalı olarak 900 gün çalışan ve prim ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün çalışan ve prim ödemiş olanlara ise 300 gün süresince ödenek verilmesi söz konusudur (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999: madde 50).

Tablo 32’de yıllar içerisinde işsizlik ödeneği almaya hak kazananların sayısı verilmiştir. Zamanla işsizlik ödeneği almaya hak kazanan kadın ve erkeklerin sayısı artış göstermiştir. 2008 yılında işsizlik ödeneğine hak kazanan kişi sayısı 331.953 iken 2019 yılına gelindiğinde 1.013.056 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. 2020 yılında ise işsizlik ödeneğinden yararlananların sayısı azalmış, 509.538 olmuştur. Bunun nedenin Covid-19 sürecinde çalışanların işlerini kaybetmemeleri adına işten çıkarma yasağının getirilmesi olduğu söylenebilir. Yıllar içerisinde erkeklerin kadınlara nazaran daha fazla işsizlik ödeneği almalarının nedeni ise kadınların daha az istihdamda yer almaları ile açıklanabilir.

2020 yılında kadınlarda en çok 25-29 yaş aralığında olanlar, erkeklerde ise 30-34 yaş aralığında olanlar işsizlik ödeneği almıştır. Ödenekten en çok ilköğretim ve ortaöğretim (lise ve dengi) seviyesinde olan kadın ve erkekler yararlanmıştır. Meslekler açısından kadınlarda en çok satış danışmanı, ön muhasebeci ve sekreter; erkeklerde ise en çok satış danışmanı, şoför-yük taşıma ve garson olanlar işsizlik ödeneğini almıştır (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>).

Tablo 32: Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Ödeneğine Hak Kazananlar

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2008	89.136	242.817	331.953
2009	115.557	349.349	464.906
2010	90.314	235.689	326.003
2011	95.526	224.121	319.647
2012	110.096	255.623	365.719
2013	130.374	291.960	422.334
2014	157.278	344.358	501.636
2015	192.445	397.443	589.888
2016	263.107	536.740	799.847
2017	235.179	460.788	695.967
2018	265.667	576.180	841.847
2019	318.861	694.195	1.013.056
2020	163.563	345.975	509.538

Kaynak: İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx>

İşsizlik sigortası kapsamında işsiz kalan kişilere ödenek verilmesiyle işsizliğin kişi ve ailesi üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri asgari düzeyde tutarak mevcut sosyal dengenin bozulması ve suça eğilimin engellenmesi amaçlanmaktadır. Çünkü kişilerin gelir kaybı yaşamaları toplumda suça yönelim gösteren kişilerin var olmaya başlamasına neden olabileceğinden verilen ödenek bu gibi durumların engellenmesinde önem teşkil etmektedir. Ayrıca işsizlik sigortasından faydalanan kişiler iş aradıkları süreçte asgari seviyede de olsa bir gelire sahip olduklarında iş arayışında aceleci olmazlar. Bu durumda kendi niteliklerine uygun işi arama fırsatına sahip olurlar. İşsizlik sigortasının bir diğer amacı ise işsizlik nedeniyle gelir kaybı yaşayan kişilerin satın alma gücünün düşmemesidir. Ödenek almaları durumunda kişilerin satın alma gücü düşmeyeceğinden üretimde azalma meydana gelmeyecek, bu durumda işsizlik artmayacaktır (Biçerli, 2014: 492-493).

İşsizlik süresince işsiz kalan kişiler sadece işsizlik ödeneği almamakta, İŞKUR tarafından verilen mesleki eğitimlere de katılmaktadır. Ayrıca kurum işsizlik ödeneği alan kişilere iş bulma konusunda da hizmet sağlamaktadır. Dolayısıyla işsiz kalan kişilere kurum tarafından ödenek verilmesinin yanı sıra aktif politika hizmetleri de sunulmaktadır (Alper, 2016: 392). Kişinin bu eğitimlere katılmaması ya da katılıp devam göstermemesi işsizlik ödeneğinin kesilmesine sebebiyet vermektedir. Ayrıca kurum tarafından bulunan işin; kişinin mesleğine uyan, son işiyle maaş ve çalışma şekli açısından benzer bir iş olması ve kişinin yaşadığı yerdeki belediye sınırları dahilinde

olması halinde işin kabul edilmesi gerekmektedir. Bulunan bu işin haklı bir neden sunmadan kabul edilmemesi durumunda kanun hükmü gereği ödenek kesilmektedir. Ek olarak ödenek aldığı süreçte çalışan ya da yaşlılık aylığı alan ve kurumun aramalarına dönmeyen, istenen belgeleri verilmesi gereken süreler içerisinde kuruma teslim etmeyen kişilere verilen ödenekler durdurulur (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999: madde 52). Kadın ya da erkek fark etmeksizin işsiz kalan kişilerin işsizlik süresince hem kurum vasıtasıyla mesleki eğitimlere katılımları hem de iş bulmaları yeniden aktif olarak çalışma hayatına katılımlarını kolaylaştıracaktır. Sadece ödenek verilmesi durumunda ödenek alanların iş aramaktan kaçınması muhtemeldir. Dolayısıyla kurumun iş bulma ve eğitim faaliyetleri düzenlemesi bu durumun engellenmesinde önem arz etmektedir.

3.1.16.2. Kısa Çalışma Ödeneği

Yaşanan krizler veya zorlayıcı sebepler işgücü piyasasının işleyişini bozarak, kısa çalışma yapılmasına sebebiyet verebilmektedir. Kriz veya zorlayıcı bir sebebin olması işgücü piyasasında çalışma sürelerinde azaltılmaya gidilmesi, işin tamamen ya da bir süreliğine durdurulması gibi sonuçlar doğurmaktadır. Bu durumlarda çalışanların işsiz kalması önlenerek kazanç açısından mağdur olmamaları adına kısa çalışma ödeneği verilmektedir (İŞKUR, 2019: 82). Dolayısıyla kriz veya zorlayıcı bir sebebin yaşanması halinde kısa çalışma yapılması ve kısa çalışma ödeneği verilmesi ile işyerinde toplu işten çıkarma ile çalışanların işten çıkarılmasının engelleneceği gibi ücretsiz izne çıkarılan çalışanlarında işyerleriyle olan ilişkilerinin korunması istenmektedir (Çalık, 2019: 306). Ayrıca verilen ödenek ile çalışanların pasif sigortalı olması önlenmiş olacak, çalışanlar aktif sigortalı olmaya devam edeceklerdir. Çünkü çalışan işsiz kaldığında kuruma prim ödemek yerine kurumdan ödenek almaya başlar. Bu durumda pasif sigortalıya dönüşür. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneği işsizliğe karşı bir tedbir görevi görmektedir (Alper, 2016: 396).

Geçmişte yaşanan krizler ve zorlayıcı sebepler işyerlerini ve çalışma süreçlerini etkileyerek bazı sorunların yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Daha önceleri kuş gribi, 2008 yılında gerçekleşen ve etkileri sonraki yıllarda da hissedilen küresel kriz, Libya'da gerçekleşen iç savaş, Japonya'da meydana gelen tsunami, Van'da yaşanan deprem ve terör olaylarından etkilenen birçok işveren ve bu işverenlerin çalışanları kısa çalışma ödeneğinden yararlanmıştır (İŞKUR, 2019: 82). Günümüzde ise özellikle Türkiye'de dahil olmak üzere tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgın hastalığı dolayısıyla dünya genelinde pandemi ilan edilmiş, ülke genelinde önlem olarak birçok işyeri faaliyeti geçici süreliğine durdurulmuş ve birçok işveren çalışanlarını ücretsiz izne çıkarmıştır. Bu nedenle çalışamayan birçok kişi gelir kaybına uğramıştır. Dolayısıyla Covid-19 gibi zorlayıcı sebep ve kriz durumlarında verilen kısa çalışma ödeneği ile çalışanların belirli süreler dahilinde bir gelire sahip olmalarına yardımcı olunarak, çalışmadıkları süreler için yaşadıkları gelir kayıpları telafi edilmeye çalışılmaktadır.

Yaşanan kriz ve zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışanların kısa çalışma ödeneği alabilmeleri için işverenlerin İŞKUR'a başvurarak kısa çalışma talebinde bulunması gerekmektedir. İşverenin

talebinin kurum tarafından kabulü ile çalışanın 4447 sayılı İşsizlik sigortası Kanunu'na göre işsizlik ödeneğine hak kazanması durumunda kısa çalışma ödeneği verilmektedir (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011: madde 6). Ancak Covid-19 sürecinde bu şartlar esnetilmiş, çalışanların ödenek alması için son 120 günde hizmet akdine tabi olma şartı 60 güne ve son 3 yıl için asgari 600 gün primi ödemiş olma şartı 450 güne indirilmiştir. Ayrıca Covid-19 döneminde işverenlerin kısa çalışma taleplerinde kurum tarafından kabul süresi kaldırılmıştır (İŞKUR (t.y.), <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/>).

Kısa çalışma yapmaları nedeniyle çalışanlara verilen günlük ödenek miktarı yönetmeliğe göre çalışanın son 12 ayda elde ettiği prime esas kazançlarının hesaplanması sonucu ortaya çıkan günlük ortalama brüt kazancının %60'lık kısmıdır (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011: madde 7). Kısa çalışma ödeneği kapsamında 2019 yılında 105.125 kişi hak kazanmış ve toplam 181 milyon TL civarında ödeme yapılmıştır. Ancak kısa çalışma ödeneğinin Covid-19 sürecinden etkilenen çalışanlar için önemli bir ödenek haline gelmesi sebebiyle 2019 yılına kıyasla 2020 yılında ödenekten faydalanan kişi sayısında önemli bir artış olmuştur. Buna göre 2020 yılında 3.743.473 kişi ödeneye hak kazanmış, 25 milyar TL civarında ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2021a: 77).

3.1.16.3. Nakdi Ücret Desteği

Kısa çalışma ödeneği gibi nakdi ücret desteği de Covid-19 sürecinde çalışanlar için ortaya çıkan maddi boyuttaki sorunları hafifletmeye yönelik bir destektir. Bu destek Covid-19 süreci dolayısıyla ücretsiz izne çıkarılan kişilerden kısa çalışma ödeneği alamayanlara ve 15 Mart 2020 sonrasında işine son verilen kişilerden işsizlik ödeneği alamayan kişilere verilen bir destektir. Ayrıca bu kişilerin nakdi ücret desteğinden yararlanabilmeleri için yaşlılık aylığı almamaları gerekmektedir (İŞKUR, 2021b: 105). Nakdi ücret desteği ile kısa çalışma ödeneğine ve işsizlik ödeneğine hak kazanamayan kişilere Covid-19 sürecinde oluşabilecek maddi sorunların belirli bir seviyede azaltılabilmesi amacıyla destek sağlanması salgının etkilerini asgari seviyede de olsa azaltılmasına yardımcı olacaktır.

2020 yılı için günlük 39,24 TL olan nakdi ücret desteği, 2021 yılı günlük 47,70 TL olmuştur. Bu kapsamda 2020 yılında nakdi ücret desteğinden 2.291.754 kişi yararlanırken yapılan toplam ödeme miktarı yaklaşık 7,3 milyar TL'dir. 22 Nisan 2021 tarihinde ise günlük nakdi ücret desteği 50 TL'ye çıkarılmıştır (İŞKUR, 2021b: 105; 2022: 108).

3.1.16.4. Yarım Çalışma Ödeneği

İş Kanunu'nda doğum yapan kadın çalışana tanınan analık hali sebebiyle verilen iznin bitmesiyle birlikte kadın çalışanın yarım çalışma yapılabileceği hükmedilmiştir. 3 yaşının doldurmamayan çocuğun evlat edinilmesi durumunda ise kadın ya da erkek çalışan yarım çalışma

yapabilmektedir (İş Kanunu, 2003: madde 74/2). Kadın çalışan yarım çalışma yapmayı tercih ettiği takdirde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacağı için çalışmadığı sürelerle ilişkin kendisine yarım çalışma ödeneği verilmekte ayrıca primleri de ödenmektedir. Verilen ödenek ve primlerine ilişkin ödemeler İşsizlik Sigortası Fonu'ndan finanse edilir. Kadın çalışanın işe giderek çalıştığı süreler için ise işvereni ödemelerini yapmaya devam etmektedir (Tuaç, 2017: 227). Dolayısıyla doğum yapan kadın çalışan ya da evlat edinen kadın ya da erkek çalışanın yarım çalışma yaptıkları süre için verilen yarım çalışma ödeneği, çalışılmayan süreler için uğranılan gelir kaybının telefi edilmesinde kullanılan önemli bir araç görevi görmektedir.

Yarım çalışma yapması sebebiyle ödenek almak isteyen çalışanlar 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda belirtilmiş olan şartları sağladıkları takdirde ödenek alabilirler. Buna göre hem doğum yapan kadın çalışan hem de evlat edinen ebeveynlerden yarım çalışma yapacak olan ebeveynin bu tarihler öncesindeki son 3 yıl için 600 günlük işsizlik sigortası primini bildirmiş olması gerekmektedir. 600 günlük prim asgari sınırdır. Ayrıca çalışanın yarım çalışma yapması ve kuruma İş Kanunu kapsamında tanınmış olan analık hali sebebiyle verilen iznin bitimiyle 30 gün içinde başvuruda bulunması halinde şartları sağlamış sayılır ve kadın çalışan yarım çalışma ödeneği alabilir. Evlat edinme halinde evlat edinme sonrasındaki 30 gün içinde başvuru yapılabilir. Verilen ödenek ise çalışanın aldığı ücret üzerinden değil asgari ücret üzerinden verilmektedir. Dolayısıyla günlük ödenek miktarı günlük brüt asgari ücret kadardır (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999: ek madde 5/1).

Yarım çalışma yapılması halinde verilen ödenek süresi ise ilk doğum için en çok 30 gün, 2. doğum için en çok 60 gün, diğer doğumlarda için ise en çok 90 gündür. Çoğul doğum söz konusu olduğu takdirde yarım çalışma yapılabilecek süreye eklenen 30 gün için 15 gün süreyle ödenek verilmektedir. Çocuğu engelli doğan kadın çalışana ise verilen ödenek süresi en çok 180 gün olmaktadır (İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/>). 2020 yılında verilen şartları sağlayan 6.631 kişiye kurum tarafından yarım çalışma ödeneği kapsamında 20.638.123 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2021a: 78).

3.1.16.5. Ücret Garanti Fonu

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işverenin sigortalı çalışanlarının ücretlerini ödeyemediği belirli hallerde çalışanların 3 aylık ücretleri ücret garanti fonundan karşılanır. Bu haller kanunda işverenin konkordato ilanı, aciz vesikası alması, iflas etmesi ya da iflasın ertelenmesi şeklinde yer almıştır. Çalışanın ise Ücret Garanti Fonu kapsamında işverenin alamadığı 3 aylık ücretini alabilmesi için işverenin ücret ödeme aczine düştüğü tarihin öncesindeki 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması kanun kapsamında şart koşulmuştur. İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonu dahilinde sigortalı çalışanlara yapılan 3 aylık döneme ilişkin ödemelerin finansmanı işverenler tarafından yıl içerisinde ödenen bütün işsizlik sigortası primlerinin %1'i alınarak oluşturulur (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999: ek madde 1). Ücret aczine düşen işverenlerinden alamadıkları ücretlerinin 3 aylık kısmını almak isteyen çalışanların ücret garanti

fonundan yararlanabilmesi için İŞKUR'a başvurmaları gerekmektedir. Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanmak için talep dilekçesi, ücret alacaklarını gösteren alacak belgesi ve ödeme aczine düşen işverenin bu durumunu belirten belge ile çalışan kuruma başvurarak 3 aylık alacaklarını fondan alabilir (İŞKUR (t.y), <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>). Yapılan başvurular neticesinde ise 2020 yılında 10.436 kişi Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanırken bu kişilere 48.665.282 milyon TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2021: 102).

Ücret Garanti Fonu ile işverenin ödeme aczine düştüğü durumlarda sigortalı çalışanların alamadığı ücretlerinin 3 aylık kısmının çalışana verilmesi ile çalışanların işveren sebebiyle uğradığı gelir kayıplarının bir kısmının temin edilerek çalışanların korunmaya çalışıldığı açıktır ancak çalışanın ücret kısmına yönelik alacaklarını alıp, kıdem ve ihbar tazminatı gibi alacaklarının verilmesinin söz konusu olmaması Ücret Garanti Fonu'nun eksikliklerinden biridir (Görücü, 2009: 101). Ayrıca 1 yılın altında çalışanların ücret alacaklarını alamaması çözüme kavuşturulması gereken bir durumu göstermektedir. Bu çalışanların en azından alacaklarının belirli bir kısmının verilmesi isabetli olacaktır.

3.1.16.6. İş Kaybı Tazminatı

İş kaybı tazminatı kısaca çalıştığı kuruluşun özelleştirme kapsamına alınması sebebiyle işini kaybeden kişilere ödenen bir tazminattır. Geniş tanımıyla ise (İŞKUR, 2020: 84);

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere yapılan bir ödeme türüdür.

Kişinin iş kaybı tazminatından yararlanabilmesi için özelleştirme kapsamında işsiz kalması ve özelleştirmeye alınan işletmede kesinti olmadan en az 550 gün süreyle işveren ve çalışan arasındaki iş akdinin sürmesi gerekmektedir. Özelleştirme kapsamında işsiz kalan ve 550 gün olarak belirlenen asgari süreyi sağlamış olan kişi İŞKUR'a başvurarak iş kaybı tazminatından yararlanabilir. Kuruma yapılan başvuru ile kişi işsiz kaldığından dolayı aynı zamanda işsizlik ödeneğinden yararlanmak için de başvuru yapmış sayılır. Yapılan başvuru neticesinde iş kaybı tazminatı almak için koşulları sağlayan kişinin alacağı tazminat günlük net asgari ücretin 2 katı tutarındadır. Engelli çalışanlarda bu miktar 4 katı olmaktadır. Tazminat süresi ise işveren ile gerçekleştirdiği iş akdinin süresine göre değişiklik göstermektedir. Çalışan ve işveren arasında yapılmış olan iş akdi en az 550 gün sürdüyse çalışan işsiz kaldıktan sonra 90 gün iş kaybı tazminatı alır. İşveren ve çalışan arasından yapılan iş akdi en az 1100 gün sürenler için iş kaybı tazminatı süresi 120 gün, en az 1650 gün sürenler için 180 gün, en az 2200 gün sürenler için ise 240 gün belirlenmiş olup, kurum tarafından işsiz kalan kişiye iş kaybı tazminatı ödemesi yapılmaktadır (İŞKUR (t.y), <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/>). Dolayısıyla çalışanın özelleştirme kapsamına alınan kuruluştaki çalıştığı süre dikkate alınarak iş kaybı tazminatından yararlanacağı süre artış göstermektedir. 2020 yılı bu

tazminattan yararlanan kişi sayısı 35 olurken, yararlanan kişilere toplam 1.027.244 TL ödeme yapılmıştır. İŞKUR tarafından yürütülen iş kaybı tazminatı ödemelerine ek olarak işsiz kalan kişilere eğitim, danışmanlık hizmeti sunulmakta ve yeni bir iş bulmalarına yardımcı olunmaktadır. Ayrıca kişilerin sosyal güvenliklerine ilişkin primleri de bu kapsamda ödenmektedir (İŞKUR, 2021b: 103). Böylece kuruluşun özelleştirme kapsamına alınması durumunda işini kaybedenlere iş kaybı tazminatı verilmesi ile işsiz kalan bu kişilere belirli süre ve seviyede gelir sağlanmakla birlikte sunulan çeşitli hizmetler ile de kişilerin kolayca yeniden istihdama katılmaları için destek verilmektedir.

3.1.16.7. İhbar Tazminatı

İş sözleşmesini sonlandırmak isteyen tarafın diğer tarafa bu isteğini bildirmesi gerekmektedir. Bu isteğin karşı tarafa bildirilmesi itibariyle çalışanın işyerinde çalıştığı süre hesaba katılarak belirlenmiş olan ihbar süreleri sonunda taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona erer. Bu sürelere göre 6 aydan daha az süreyle işyerinde çalışmış olan çalışan için iş sözleşmesini sonlandırmak isteyen tarafın diğer tarafa bildirimini itibariyle ihbar süresi 2 hafta olarak belirlenmiştir. Bildirim sonrasındaki 2 hafta sonra taraflar arasındaki iş sözleşmesi sonlanır. 6 ay ila 1,5 yıl süren iş sözleşmeleri için 4 hafta, 1,5 yıl ila 3 yıl süren iş sözleşmeleri için 6 hafta, 3 yıldan uzun sürmüş olan iş sözleşmeleri için bildirimin yapılması itibariyle ise 8 hafta sonunda iş sözleşmesi sonlanır (İş Kanunu, 2003: madde 17/2).

İşçi ya da işveren iş sözleşmesini ihbar sürelerine uyarak sonlandırmak yerine derhal sonlandırmak isterse ihbar tazminatını peşin olarak ödemek durumundadır. Bu durumda ihbar süreleri dikkate alınarak belirlenen tazminat miktarı karşı tarafa ödenerek iş sözleşmesi sonlandırılır (İş Kanunu, 2003: madde 17/4-5).

3.1.16.8. Kıdem Tazminatı

1475 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar belirli durumlar dahilinde her 1 yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanırlar. Bu kapsamda çalışanların kıdem tazminatı alabildiği durumlar şu şekildedir (İş Kanunu, 1971: madde 14);

- İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi gereği sağlık veya zorlayıcı sebeplere bağlı olarak çalışanın iş akdini haklı nedenle sonlandırması,
- Çalışanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi gereği iş akdini haklı bir nedenle sonlandırması,
- Çalışanın vefatı,
- Çalışanın emeklilik, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almaya hak kazanması sebebiyle iş bırakması,
- Çalışanın yaşlılık aylığı için yaş şartı dışında sigortalılık süresi ve prim gününü tamamladığı gerekçesiyle işi bırakması,
- Askere giden erkek çalışanın işini bu sebeple bırakması,

- Kadın çalışanın evlenmesi sebebiyle işi bırakması.

Çalışanın kıdem tazminatı alabileceği durumlara ilişkin olarak; işverenin sağlık ve zorlayıcı sebepler dahilinde tazminat ödeme yükümlülüğü olduğu, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranması sebebiyle iş akdini sonlandırdığı çalışanına kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olmadığı görülmektedir.

Kadın çalışanın evlilik sebebiyle işi bırakması durumunda kıdem tazminatı alabilmesi için evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş akdini sonlandırması gerektiği belirtilmiştir (İş Kanunu, 1971: madde 14). Kadınların evlenmesi sebebiyle işini bırakması durumunda kıdem tazminatı verilmesi kadınları ve evliliği koruyucu bir hüküm olarak oluşturulmuş olsa da kadınların erken yaşlarda istihdamdan ayrılmasına teşvik ettiğinden eleştirilen bir hükümdür (Dinç, 2002: 11-12). Örneğin Dedeoğlu, bu hükmün cinsiyet ayrımcılığı yarattığı ve kadınların işten ayrılmasını teşvik ettiği görüşündedir (2009: 50). Bazı kadın çalışanların kıdem tazminatı alabilmek için sahte boşanma ya da evlilik gerçekleştirmesi bu durumu daha da eleştirel boyuta taşımaktadır. Eşinden ayrılmadığı halde kıdem tazminatı alabilmek için boşanıp yeniden evlenmesi ya da kıdem tazminatı alabilmek için sahte evlilik gerçekleştirilmesi gibi durumlar iş ahlakıyla uyuşmamaktadır.

Diğer taraftan kadınların evlendikleri gerekçesiyle işi bırakmaları halinde kıdem tazminatı alması gerektiği yönünde de görüşler bulunmaktadır. Örneğin Bakırcı, lohusalık haricinde çocuk bakım sorumluluğunun erkeklerle eşit şekilde paylaşılması gerekirken bütün sorumluluğun kadınlarda olduğu, devletin bakım hizmetlerinde yetersiz olduğu ve iş aile dengesinin sağlanması yönünde düzenlemelerin olmadığına değinmiştir. Bu nedenle kadının ailevi sorumlulukları üstlenmek durumunda kalmasına neden olan mevzuatta devlet tarafından değişikliğe gidilmediği sürece kadınların evlenmeleri sebebiyle işi bırakmaları halinde kıdem tazminatı alma hakkının olduğuna ilişkin hükmün kalması gerektiği görüşündedir (2008: 122-123).

3.1.17. Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın İstihdamını Desteklemesi

STK'ler de kadınların istihdamda daha fazla yer almaları için projeler, çalışmalar yürütmekte, yarışmalar düzenlemektedir. Bu kapsamda bazı STK projeleri şu şekildedir;

İnovasyonda Kadın Projesi kadınlarda girişimcilik yeteneklerinin artırılarak kendi girişimlerini kurmaları için oluşturulmuş bir projedir. Proje 2021 yılında 6. kez düzenlenmiştir. Projeye dahil olan kadınlar 7 gün süresince girişimcilik üzerine eğitim kampına dahil olmaktadır. Proje kapsamında 2021 yılında en başarılı 5 projenin sahibine ise 50.000 TL'lik ödül verilmesi söz konusu olmuştur (KADEM (t.y.), <https://inovasyondakadin.org/6-girisimcilik-kampi/>).

TOBB, Habitat Derneği ve Coca Cola iş birliğinde oluşturulan *Kız Kardeşim Projesi*'nde belirli iş alanlarında, sektörlerde faaliyet gösteren işletme sahibi kadınlardan projeye başvurarak katılmaya hak kazananlar için işletmelerinin desteklenmesi ve sosyo-ekonomik anlamda güçlendirilmesi

kapsamında kadınlar için eğitim kampı düzenlenmektedir. Eğitim sonunda değerlendirmeye alınarak başarı gösteren 60 girişimci kadının her biri için 50.000 TL'lik hibe desteği verilmesi söz konusudur (Habitat Derneği (t.y.), <https://habitatdernegi.org/blog/kiz-kardesim-hibe-programi-basvurulari-basladi/>).

KADİGER önderliğinde yürütülen *Fırsat Eşitliği Modeli* ile işletmelerde cinsiyet eşitliği sağlanması için bir sertifika sistemi oluşturulmuştur. Sertifika sistemi ile özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği için desteklenmesi, eşit ücret ve istihdam ile ülkede kadın üretkenliğinin artırılması, iş hayatı için fırsat eşitliğinin teşviki hedeflenmektedir. Bu kapsamda değerlendirme sürecinden geçen kurumlar cinsiyet eşitliğine, kadın çalışanların güçlendirilmesine duyarlı bir kurum olarak sertifika sahibi olmaktadır (KADİGER (t.y.), <https://kagider.org/tr/projeler/firsat-esitligi-modeli-fem->).

Emekten Sepete Kadın Kooperatiflerini Destekleme Programı UNDP, Visa ve Habitat Derneği ortaklığında 2021 yılında kadın kooperatiflerine e-ticaret kapsamında eğitimler verilmesi, kooperatiflerinin internet sitesi üzerinden satış yapmaları, bu siteler ile görünürlüklerinin artması ve sosyo-ekonomik olarak güçlenmeleri kapsamında destek sağlanmıştır. 2021 yılında 14 kooperatif üzerinden gerçekleştirilen program 2022 yılı için 12 kooperatif üzerinden uygulanacaktır (Habitat Derneği (t.y.), <https://habitatdernegi.org/blog/emekten-sepete-kadin-kooperatiflerini-destekleme-programi/>).

Girişimde Kadın Gücü Projesi, Türkiye'deki girişimci kadınların yaşanan dijital dönüşüme hızlı bir şekilde ayak uydurmaları kapsamında düzenlenen bir projedir. TURKONFED tarafından yürütülen proje için yapılan araştırmada kadın girişimcilerin mevcut görünüşleri ve ihtiyaçları araştırılmıştır. Bu kapsamda kadın girişimcilerin ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan eğitimlerin çevrimiçi paylaşılması söz konusu olurken ayrıca yüz yüze eğitimlerin de proje kapsamında gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Eğitime katılan 50 kadına 6 ila 9 ay süresince uzman kişilerce destek sağlanması, proje sürecini başarılı tamamlayan 10 girişimci kadına iş geliştirme desteği sunulması söz konusudur (TURKONFED, (t.y.), <https://turkonfed.org/tr/Proje/50/girisimde-kadin-gucu>).

Geleceği Kuran Genç Kadınlar Projesi 18 ila 29 yaş aralığında olup ne eğitimde ne de istihdamda yer alan kadınların ekonomik, toplumsal hayatta yer almalarını hedeflemektedir. Bu kapsamda düzenlenecek proje faaliyetleri; araştırmaların yapılması, eğitimlerin düzenlenmesi, mentor desteği, staj imkanı, proje adına dijital portal oluşturulması, kampanyaların oluşturulması, uluslararası boyutta sempozyumların düzenlenmesi, yarışmaların yapılması ve hibe destekleri şeklindedir (Sabancı Vakfı (t.y.), <https://www.sabancivakfi.org/tr/sosyal-degisim/gelecegini-kuran-genc-kadinlar>).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KADIN İSTİHDAMINDA ÖRNEK ÜLKELER VE POLİTİKALARI İLE TÜRKİYE'YE YÖNELİK ÖNERİLER

4.1. Kadınlara Yönelik Uygulanan Politikalarda Örnek Ülkeler

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu ülkeleri ekonomik katılım ve fırsat, eğitim durumu, politik yetkilendirme ve sağlık ve hayatta kalma kriterleri çerçevesinde değerlendirerek sıralamaktadır (WEF, 2019: 8). İlk 20 sırada yer alan ülkelerin birçoğunun Avrupa ülkeleri olmasının yanı sıra listede yer alan Nikaragua ve Ruanda'nın özellikle politik yetkilendirme anlamında kadınların ülke yönetiminde ağırlıklı olarak aldığı ülkeler olmaları raporda üst sıralarda yer almalarına olanak sağlanmaktadır (WEF, 2019: 13).

Eğitime kadınların erkeklere kıyasla daha çok katıldığı (yükseköğretimde kadınların oranı %57, erkeklerin oranı %43), okuryazarlık oranlarının %98 üzerinde olduğu Filipinler'in ücret eşitliği baz alındığında raporun 5. sırasında yer alması bu ülkenin raporun genel sıralamasında 16. sırada yer almasını sağlamıştır (WEF, 2019: 32). Namibya'nın ise özellikle sağlık ve hayatta kalma kriteri baz alındığında raporda ilk sırada yer alması, parlamentoda kadınların yüksek katılım sağladığı ülkelere olması ilk 20 ülke arasında yer almasına fırsat vermiştir (WEF, 2019: 259).

Tablo 33: 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda İlk 20 Sırada Yer Alan Ülkeler

Sıralama	Ülke	Sıralama	Ülke
1	İzlanda	11	Letonya
2	Norveç	12	Namibya
3	Finlandiya	13	Kosta Rika
4	İsveç	14	Danimarka
5	Nikaragua	15	Fransa
6	Yeni Zelanda	16	Filipinler
7	İrlanda	17	Güney Afrika
8	İspanya	18	İsviçre
9	Ruanda	19	Kanada
10	Almanya	20	Arnavutluk

Kaynak: WEF, 2019: 9.

Diğer taraftan İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç raporda çeşitli kriterler kapsamında değerlendirmeye alınarak sıralanan 153 ülke arasında ilk 4 sırada yer alan ülkelerdir. Özellikle İzlanda cinsiyet eşitliğinde en iyi ülke olma başarısını 11 yıldır sürdürmektedir (WEF, 2019: 6,9).

Bu ülkeler aynı zamanda AB ve OECD ülkeleri arasında kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranları baz alındığında yüksek oranlara sahiptir. İzlanda, 37 üye ülkenin bulunduğu OECD ülkeleri arasında kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranlarında en yüksek orana sahip ülke olarak ilk sırada yer alırken, Norveç kadın istihdamında 3. sırada yer almaktadır. İsveç 27 üyesi bulunan AB’de işgücüne katılma oranlarında 1. iken en yüksek kadın istihdamına sahip 2. ülke olmuştur. Finlandiya’da ise ülke yönetiminde ağırlıklı olarak kadınlarında yer alması, eşitlikçi politikalara sahip olması gibi etkenler dolayısıyla birçok ülkenin ilerisinde yer almaktadır (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>).

Sahip oldukları politikalar ile örnek bir konumda bulunan ve cinsiyet eşitliği, istihdam gibi alanlarda önemli başarılarla sahip bu ülkelerin politikalarını istikrarlı bir şekilde uygulamaları, politikalarında sürekli olarak yenilikler yapmaları bu başarıları elde etmelerinde önemli etkenlerdir. Eşitlik, kadın istihdamı gibi alanlarda başarı elde etmek isteyen ülkelerin bu politikaları göz ardı etmemesi gerekmektedir. Bu kapsamda bu ülke politikaları Türkiye için bir örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla bu politikalar Türkiye’de çeşitlendirilip, türetilerek ve Türkiye’deki işgücü piyasasına uygun hale getirilerek uygulanabilir.

4.1.1. İzlanda

2020 yılında İzlanda, kadınlarda %64,5 istihdam oranı ve %68,1 olan işgücüne katılma oranı ile OECD ülkeleri içinde kadınlarda en yüksek istihdam ve işgücüne katılma oranına sahip ülkedir (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Ayrıca ülkede cinsiyet eşitliğine de büyük önem verilmektedir. Bu durumun en büyük örneklerinden biri ise kadınların ülke yönetiminde de yer aldığı İzlanda’da 1980 yılında dünyanın ilk kadın cumhurbaşkanı (Vigdís Finnbogadóttir) seçilmesidir (The Centre For Gender Equality Iceland -Jafnréttisstofa, 2017: 5). Ek olarak Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu’nda genel sıralamada 153 ülke içinde 1. olan İzlanda, aynı zamanda eşit işe eşit ücret verilmesinde de 1. sırada yer almaktadır (WEF, 2019: 183).

İzlanda eşit işe eşit ücret verilmesinde dünya genelinde ilk sırada olmasına rağmen bu konuda ülke içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında yaşanan ücret eşitsizliklerinin tamamıyla ortadan kaldırılması için Eşit Ücret Sertifikası adında bir sistem oluşturmuştur. Aynı işi yapan ya da aynı değerde iş yapan kişiler arasındaki ücret açığının ortadan kaldırılmasını planlayan sertifika sistemi 1 Ocak 2018 yılı itibariyle yürürlüğe girmiştir. Buna göre 2022 yılına kadar cinsiyet eşitliği sağlamak amacıyla olan İzlanda’da, işyerinde 25 ya da daha fazla kişiyi çalıştıran işverenin eşit ücret ödediğine dair sertifika alması gerekmektedir. Sertifika sisteminin gerçekleştirilmesi için işyerinde çalışan sayıları dikkate alınarak kademeli bir süreç izlenmektedir. 250 ve üzeri çalışana sahip işletmeler için 2018 sonu, 150 ve 249 aralığında çalışanı olan işletmeler için 2019 sonu, 90 ve 149 aralığında çalışanı olan işletmeler için 2020 sonu ve 25 ve 89 aralığında çalışanı olan işletmeler için 2021 sonuna kadar sertifika alma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca yarısı ya da daha fazlası devlete ait olan kurumların da sertifika alması gerekmektedir. Bu uygulama ile İzlanda, cinsiyet eşitliğinde ilk sırada olması ve

bu başarısını uzun yıllardır sürdürmesine rağmen ülke içerisinde hala yaşanmakta olan bazı eşitsizlik sorunlarının tamamen ortadan kaldırılmasına odaklanarak toplumdaki herkesin tam anlamıyla eşit bir konuma gelmesi konusunda çalışmalara devam etmektedir (Government Of Iceland 2018, <https://www.government.is/news/article/2018/01/04/New-Icelandic-law-on-Equal-Pay-Certification-entered-into-force-on-January-1-2018/>).

Yönetim kademelerinde her iki cinsiyetten kişilerin bulunması yönünde oluşturulan cinsiyet kotası ile özel ve halka açık limited şirketlere ilişkin kanunlarda değişikliğe gidilmiştir. Buna göre; 50’den fazla çalışanı olan şirketlerin yönetim kurullarında her iki cinsiyetten de kişilerin bulunması gerekmektedir. Ayrıca yönetim kurulunda bulunanların 3 kişiden fazla olması durumunda %40 sınırı getirilmiştir. Buna göre kadın veya erkeklerin oranı en az %40 olmalıdır (The Centre For Gender Equality Iceland -Jafnréttisstofa, 2017: 40).

İş ve aile hayatı arasında bir denge oluşturulmasında önemli bir yer tutan ebeveyn izni ise İzlanda’da toplamda 9 ay olarak belirlenmiştir. 3 ay anne, 3 ay baba için ayrı ayrı kullanım süreleri belirlenmiş, sürelerin diğer eşe devredilemeyeceği belirtilmiştir. Kalan 3 ay ise eşler arasında bölüşülebileceği gibi sadece bir eş de bu süreyi kullanabilmektedir (The Centre For Gender Equality Iceland -Jafnréttisstofa, 2017: 16). Daha sonrasında bu izin planında değişikliğe gidilerek 2020 yılında ebeveyn izni toplamda 10 aya çıkarılmıştır. 1 Ocak 2021 tarihi itibarıyla ise bu süre artırılarak 12 ay olarak belirlenmiştir. Bu tarih sonrasında doğan ya da evlat edinilen çocuklar için ebeveynlere verilecek izin süresi 12 ay olup her ebeveyn için 6 ay izin söz konusudur. Ebeveynlere izinde oldukları süreçte verilen ödenek ise alınan ortalama maaş üzerinden hesaplanmakta, bu durumda ortalama maaşın %80’i ebeveynlere ödenek olarak verilmektedir (Parental Benefit in Iceland (t.y.), <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-iceland>). Bu değişiklikler ile İzlanda’nın sahip olduğu ebeveyn izni planını sürekli olarak iyileştirme yoluna giderek çalışan ebeveynlerin çocuklarıyla ilgilenme, aile ilişkilerin güçlenmesi yönünde etkili adımlar attığı ve mevcut durumun daha da iyileştirilmesi yönünde çalışmalara devam ettiği görülmektedir.

4.1.2. Norveç

Kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranlarında OECD ülkeleri arasında en yüksek oranlara sahip olan ülkelerden biri olan Norveç’te 2020 yılında kadınların istihdam oranı %59,5 iken işgücüne katılma oranı %62 olarak gerçekleşmiştir (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Diğer taraftan Norveç, Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu’nda genel sıralamada 2. sırada yer almaktadır (WEF, 2019: 9). Norveç’in ilk sıralarda yer alması, diğer ülkelere kıyasla cinsiyet eşitliğinde daha iyi bir durumda yer aldığını göstermektedir. Ancak bu başarı Norveç’in cinsiyet eşitliği gibi konularda çalışmalarının devam etmesini engellememektedir.

Norveç, 50’den fazla çalışanı olan kamu ya da özel işletmelerin işverenlerini ücret açığını gösteren bir rapor sunmakla sorumlu tutmuştur. 20 ila 50 çalışanı olan özel işletmelerde ise çalışan

ya da işveren temsilcilerin talebi doğrultusunda ücret açığına ilişkin raporlandırma söz konusu olmaktadır. Söz konusu uygulama ile kadınlar ve erkekler arasındaki ücret açığı olup olmadığı ve ücret konusunda ayrımcılık yapılma ihtimalinin söz konusu olup olmadığına ilişkin tespitler yapılarak gerekli önlemlerin alınması istenmektedir (Norwegian Ministry Of Culture, 2019: 11). Norveç'te uygulanan cinsiyet kotası ile borsaya kayıtlı şirketlerin yönetim kurullarına en az %40 kadın ya da erkek bulundurma şartı getirmiştir. Bu şart ile yönetim kurullarına buluna kadınların oranı 2002 yılında %6 iken 2016 yılında %42'ye yükselmiştir (Norwegian Ministry of Foreign Affairs- Mission Of Norway To The EU, 2017 <https://www.norway.no/en/missions/eu/about-the-mission/news-events-statements/news2/sharing-norways-experience-with-gender-quotas-for-boards/>).

Norveç'te çocuk bakımına her iki ebeveyn de dahil edilmiş, hazırlanan bakım ve ödenek planları bu doğrultuda oluşturulmuştur. Ebeveyn ödeneği, çocuk sahibi olan ebeveynlere çocuklarıyla evde kaldıkları sürelerde çalışmadıkları için yaşadıkları gelir kayıplarının telafi edilmesi kapsamında verilmektedir. Verilen ödenek süreleri 2 seçenek kapsamında ebeveynlerin tercihinine sunulmuştur. Ebeveynlerin %100 ödenek oranı ile toplamda 49 hafta ya da %80 ödenek oranı ile toplamda 59 hafta süresince ebeveyn ödeneği alabilmeleri söz konusudur. Ebeveynler tercih ettikleri plan dahilinde ödenek almaktadır. %100 ödenek oranının tercih edilmesi durumunda her ebeveyn için 15 hafta süresince, %80 ödenek oranının tercih edilmesi halinde her ebeveyn için 19 hafta süresince ödenek verilmektedir. Ayrıca anneler doğum öncesindeki 3 hafta için de ödenek alırlar. Ebeveynler için ortak dönemde %100 ödenek oranı için süre 16 hafta, %80 ödenek oranı için süre 18 haftadır. Ödenek süresi çoğul doğum söz konusu olduğunda artış göstermektedir. İkiz sahibi olan ebeveynlere %100 ödenek oranı ile 66 hafta ya da %80 ödenek oranı ile 80 hafta süresince; üçüz ve üzeri çocuk sahibi olan ebeveynlere %100 ödenek oranı ile 95 hafta ya da %80 ödenek oranı ile 115 hafta ödenek verilmektedir. Ödenekten yararlanmak için Norveç'te yaşayıp son 10 ayın 6'sında gelir elde etmiş olmak ve bir önceki yılda en az 55.739 Norveç kronu kazanmış olma şartı bulunmaktadır (The Norwegian Labour and Welfare Administration [NAV] (t.y.), <https://www.nav.no/foreldrepenger>). Ebeveyn ödeneği için gerekli şartları sağlayamadığından ödenek alamayan kadınlar için ise bir defaya mahsus toplu hibe verilmesi söz konusudur (European Commission, 2021a: 10).

Norveç'te çocuk sahibi olan ebeveynlere çeşitli hal ve durumlara göre yardım verilmesi de söz konusudur. 18 yaş altında çocuk sahibi olan Norveçlilere çocuk parası ödenmektedir. 1 ila 2 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin ise çocuklarını bırakabilecekleri bir gündüz bakım evi yoksa nakit yardımı verilmesi söz konusudur. Diğer taraftan 8 yaşından küçük çocuğu olan ve çocuğuna kendi bakan bekar ebeveynlere de yardım yapılmaktadır. Ancak 1 ila 2 yaş arasındaki çocuğunu gündüz bakım evi olmadığı için bırakamayan ebeveynlere ve 8 yaşın altında çocuğu olan bekar ebeveynlere yardımlardan faydalanabilmeleri için son 5 yıl için Ulusal Sigorta Programı (folketrygden)'na kayıtlı olma şartı getirilmiştir (European Commission, 2021a: 7-8).

4.1.3. Finlandiya

2020 yılında Finlandiya’da kadınlarda istihdam oranı %51,1, işgücüne katılma oranı %55,2’dir (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>). Finlandiya, Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu’nda ise genel sıralamada 3. sırada yer almaktadır (WEF, 2019: 9). İş hayatında eşitliğin ön planda tutulduğu ülkede işe alım sürecinde ve çalışma sürecinde Eşitlik Yasası gereği ayrımcılık yapılamaz. Ayrımcılığın yasak olması sebebiyle denetim eşitlik ombudsmanı tarafından yapılmaktadır. Ayrıca ayrımcılığa uğradığına dair şüphelenenler eşitlik ombudsmanından yardım alabilmektedir (İş hayatında eşitlik 2021, <https://www.infofinland.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imcilik/-al-anlar-n-haklar-ve-sorumluluklar/i-hayat-nda-e-itlik>). Diğer yandan cinsiyet eşitliği sağlanması adına en az 30 kişiyi istihdam eden işletmelerin Eşitlik Yasası’nda belirtilen usullere uygun olarak cinsiyet eşitliği planı hazırlamaları gerekmektedir (Finnish Institute for Health and Welfare 2021, <https://thl.fi/en/web/gender-equality/promoting-gender-equality/actors>).

Finlandiya, kadınların ülke yönetiminde ağırlıklı olarak yer aldığı ve cinsiyet eşitliğinde önemli ilerlemeler kaydetmiş bir ülkedir. Bu durumun en büyük örneği ise ülkedeki mevcut 19 kişilik hükümetin 10’unu kadınların oluşturması, ülkenin başbakanının bir kadın olmasıdır (Finnish Government, (t.y.), <https://valtioneuvosto.fi/en/marin/ministers>). Ayrıca cinsiyet eşitliğinin sağlanması isteğiyle seçim yapılan organlar dışında devlet ve belediye organları için %40 kota uygulaması getirilmiştir. Bu uygulamaya göre kadın ve erkeklerin oranının en az %40 olması zorunlu kılınmıştır (Ministry of Social Affairs and Health, 2017).

Ülkede çocuk bakımı ve ev işleri sadece kadınların görevi olarak görülmemekte, erkeklerde sorumlu tutulmaktadır. Kadınlar eşlerinden veya ailelerinden izin almalarına gerek olmaksızın çalışabilir ya da eğitimlerini sürdürebilirler (Ministry of Economic Affairs and Employment, 2018: 61). Finlandiya’da ailede genellikle her iki ebeveynde çalışmaktadır. Çocuk sahibi olan kişiler için çocuk bakımı konusunda izin olanakları da geniştir. Hem devlet tarafından verilen bakım hizmetleri hem de özel bakım hizmetleri uygun fiyatlı olmasının yanı sıra çocuklar eğitilmiş kişiler tarafından yetiştirilmektedir. Bazı büyük yerleşim yerlerinde yabancı dil eğitimi de söz konusu olmaktadır (Aile ve iş hayatı arasında denge 2020, <https://www.infofinland.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/aile/aile-ve-is-hayati-arasinda-denge>). Okul çağında olmayan çocukları olan ebeveynler çalışmıyor olsa dahi belediyeler tarafından verilen gündüz bakım evlerinden hizmet alabilmektedir. Gündüz bakım evlerine çocuğunu bırakan ailelerden alınan ücretler ise ailenin geliri ve büyüklüğü dikkate alınarak belirlenmekte, düşük gelirli ailelerden herhangi bir ücret alınmamaktadır (European Commission, 2021b: 10).

Finlandiya’da annelerin hamileliklerinin 5 ay sürmesi sonrasında annenin tercihinine bağlı olarak 170 Euro hamilelik yardımı ya da bakım ürünlerinin ve bebek kıyafetlerinin yer aldığı bir paket verilir. Annelere verilen annelik izni 105 iş günüdür ve hamilelik durumunda kadın çalışan doğum tarihinden en az 50 gün önce izne çıkabilir ancak kadın çalışanın bunu tercih etmemesi halinde

doğum tarihinden en az 30 gün önce izne çıkması gerekmektedir. Ayrıca izinde olmaları sebebiyle anneler ödenek almaktadır. Babanın ise kullanılabileceği 54 iş günü izni vardır. 54 iş gününün sadece 18 gününü anneye aynı zamanda kullanılabilmektedir. Ancak babaya tanınan toplam 54 günlük izin süresi çocuk 2 yaşını doldurmadan önce kullanılmalıdır. Babalık izni süresince anneler gibi babalarda ödenek almaktadırlar (Kela, 2019: 3-5). Ebeveyn izni ise 158 iş günü olup, annelik izni sonrasında başlamaktadır. Ebeveyn izni anne ya da baba tarafından kullanılabileceği gibi sırayla da kullanılabilir. Ebeveyn izni süresince de ebeveyn ödeneği verilmesi söz konusudur (Kela 2020, <https://www.kela.fi/web/en/parental-allowances>). Annelik, babalık ve ebeveyn izni kapsamında verilen ödenek son 1 yılda sahip olunan gelire göre hesaplanmakta, genellikle sahip olunan gelirin %70'lik kısmına denk gelmekte ve 6 gün için ödenmektedir. Diğer taraftan ödenek; kişinin sahip olduğu eğitim, hastalığı olması, işsiz olması gibi değişkenlere göre farklılık gösterebilmektedir. Bu kapsamda verilen ödeneğin en düşük miktarı günlük 29,05 euro'dur (Kela, 2021: 13). Ebeveynlik izni sonrasında anne ya da baba çocuklarının bakımı için 3 yaşına kadar ücretsiz bakım iznine ayrılabilirler ya da ebeveynler çocukları ikinci sınıfı bitirinceye kadar gün içerisinde çalışma saatlerini ayarlayarak daha az ücret alıp, kısmi süreli çalışma yapabilirler. Her iki durumda da ebeveynlere Finlandiya Sosyal Sigorta Kurumu (Kela) tarafından evde bakım ve kısmi bakım için destek sağlanmaktadır (Aile izni 2020, <https://www.infofinland.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imcilik/-al-anlar-n-haklar-ve-sorumluluklar/aile-izni>).

4.1.4. İsveç

2020 yılında kadın istihdamının %55,6 olduğu İsveç, üyesi olduğu AB içinde Hollanda'dan sonra en yüksek kadın istihdamının olduğu ülkedir. %60,6 olan işgücüne katılma oranıyla ise AB ülkeleri arasında kadınlarda en yüksek işgücüne katılma oranına sahip olan ülkedir (ILO, <https://ilostat.ilo.org/>).

İsveç; kadınların istihdam edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği konularında özenli olması sebebiyle örnek bir ülke konumundadır. Bu konularda birçok ülkeden daha ileri seviyede olan İsveç, Türkiye'de de ILO iş birliği ile kadınların istihdamına yönelik projelere de destekler vermektedir. Ayrıca Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu'nda genel sıralamada 4. olmuştur. Mecliste yer alan kadınların oranı dikkate alındığında 6. sırada, bakanlık görevinde yer alan kadınların oranı dikkate alındığında ise 1. sıradadır (WEF, 2019: 323). Buna göre; feminist bir ülke olduğunu ilan etmiş olan İsveç'te meclisin neredeyse yarısı da kadınlardan oluşmaktadır (Gender Equality In Sweden 2021, <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>). Ayrıca 23 kişiden oluşan mevcut hükümette 11 kadın bakan görev almakta ve ülkede başbakanlık görevi bir kadın tarafından yürütülmektedir (Government Offices Of Sweden, 2022).

Yönetim kademlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde ortaya koyulan hedef doğrultusunda önemli bir politika olan kota uygulaması ile kısmen ya da tamamen devlete ait işletmelerin yönetim kurullarında kadın ve erkek oranlarının en az %40 olması gerektiği ortaya

konmuştur. 2018 yılında bu işletmelerin yönetim kurullarında kadınların oranı %47, erkeklerin oranı %53, bu işletmelerde başkanlık görevini yürüten kadınların oranı %48, erkeklerin oranı ise %52 olmuştur (Government Offices Of Sweden Ministry Of Employment, 2019: 11).

İsveç'te ücret açığı sorununun ortadan kaldırılması için de çalışmalar yürütülmektedir. Ülkede kadınların ve erkeklerin aldıkları ücretlerin eşit olmamasından kaynaklı kadın ve erkek çalışanlar arasında meydana gelen ücret açığı 2019 yılında %9,9 olmuştur. Buna göre saat 17:00'de biten mesai saati baz alındığında kadınların 16:12'den sonrasını ücret almadan çalıştığı anlamına gelmektedir. Ücret açığı sebebiyle erkek çalışanlara göre daha önceleri saat 15:51'den sonrasında ücret almadan çalışan kadınlar için bu süre 16:12'ye kadar ilettilmiştir. Gerçekleşmesi istenen hedef ise bu açığın tamamen kapatılmasıdır (Gender Equality In Sweden 2021, <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>).

İsveç, 1970'lerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde reformlar uygulamaya koymuştur. Bu reformlardan biri de bireysel vergilendirmedir. Buna göre kadınların istihdama dahil olmalarına olanak sağlamak için 1971 yılında evli çiftlerin vergilendirilmesinde ayrıma gidilmiştir. Gelir vergilerinde kadın ve erkeklerin ayrı olarak vergilendirilmesi ve yüksek vergiler ile kadınların kendi vergilerini ödemek zorunda olmaları çalışmalarını sağlamıştır. Diğer taraftan 1974 yılında bakım konusunda sağlanan uygun fiyatlardaki kamu hizmetleri ile kadın ve erkeklerin istihdamının kolaylaştırılması ve iş-aile arasında denge sağlanması konusunda yardımcı olmaktadır. Ayrıca İsveç hem anne hem de babalara yönelik bir izin kavramını benimsemiş, 1974 yılında dünyada ebeveyn iznini ortaya koyan ilk ülke olmuştur. Ebeveyn izni olarak ifade edilen izinde anne ve baba 480 gün (16 ay) kullanabilecekleri ücretli izin hakkına sahip olmaktadır. Her ebeveyne bu süreden 90 günlük bir süre belirlenmiştir. Bu sürelerin diğer eşe devretme hakkı bulunmadığından kendileri kullanmak durumundadırlar. Dolayısıyla babalarında anneler kadar yeni doğan çocuklarıyla vakit geçirmeleri sağlanmış olmaktadır (Government Offices Of Sweden Ministry Of Employment, 2019: 8-9). Babalarında ebeveyn izinden yararlanmasıyla birlikte İsveç'te kafelerde, sokaklarda çocuklarıyla vakit geçirip ilgilenen ve kahve içen babalara "latte babalar" denmektedir (Family-Friendly Life The Swedish Way 2020, <https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/>).

Ülkede 1 Ocak 2018 yılında kurulan İsveç Cinsiyet Eşitliği Ajansı, (Jämställdhetsmyndigheten) kadın ve erkekler arasında gerçekleştirilmesi hedeflenen cinsiyet eşitliği konusunda oluşturulan politikaların uygulanmasına katkı sağlamaktadır (Swedish Gender Equality Agency 2018, <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency/>).

4.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması İçin Öneriler

4.2.1. Toplumun Bilinçlendirilmesi

Türkiye’de kanunen koruyucu hükümler konulmuş olmasına rağmen haklarını bilmeyen kadınlar mağdur olabilmekte, işverenlerine karşı haklarını savunamamaktadır. Bu sebeple çalışan ya da çalışmayan kadınlara işin her sürecinde yaşayabilecekleri olumsuz durumlara karşı sahip oldukları haklarını öğrenmeleri için gerekli koşullar sağlanmalıdır. Bunun için ise kadınlara gerekli seminerler ve eğitimler verilmeli, seminer ve eğitimlere katılamayan kadınlar için gerekli bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Bu kapsamda bu hakların kadınlar tarafından daha çok öğrenilmesi adına televizyonlarda kamu spotu olarak yayınlanması, sokaklarda görsel materyallerle belirtilmesi, özellikle sosyal medyada bilgilendirme çalışmalarının yapılması ve bu kapsamda kampanyalar yürütülmesi faydalı adımlar olacaktır.

Ev işi ve bakım sorumluluklarının kadının görevi olduğuna dair algıların yıkılması amacıyla spot filmler çekilmesi ve ilköğretim itibarıyla bu konuda bilinçlendirme eğitimleri verilmesi söz konusudur (TBMM, 2013: 173). Toplumda yapılması gereken bir diğer bilinçlendirme çalışması da kadınların istihdama dahil olmasının topluma ve ülkeye katkısının öneminin anlatılması ve toplumda yıllardır yer edinmiş kadınlara yönelik algıların ve rollerin yıkılmasıdır.

Cinsiyet eşitliği konusunun eğitimin her aşamasında müfredata dahil edilmesi söz konusu olmalı, eğitimden başlayarak kadına ve erkeğe yönelik cinsiyet kaynaklı iş bölümünün kaldırılması için çalışmalar yürütülmelidir (TBMM, 2013: 174). Zira Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’da da ilköğretim ve ortaöğretim müfredatına cinsiyet eşitliğine ve kadınlar için insan haklarına ilişkin derslerin koyulmasına ilişkin hükme yer verilmiştir (2012: madde 16/6). Dolayısıyla eşitlik düşüncesi küçük yaşlardaki çocuklara ve gençlere öğretildiği takdirde gelecekte daha eşitlikçi bir toplum oluşturulabilir. Aksi durumda belirli bir yaştan sonra kişinin sahip olduğu düşünce yapısı kolayca değişmediğinden aileden öğrenilen düşünce yapısı çocuk tarafından gelecekte de sürdürülebilir. Bu durumun engellenmesi için gelecek neslin bu konuda daha bilinçli bir toplum yaratmaları adına cinsiyet eşitliği konusunda küçük yaşlardan itibaren bilinçlendirilmeleri gerekmektedir.

4.2.2. Ücretli Ebeveyn İzni

Türkiye’de çocuk sahibi olan ebeveynlere yönelik izinler daha çok kadına verilmektedir. Kadınlarda istihdam artışının sağlanması için biyolojik haller ve sağlık sorunları haricinde bakım amacıyla verilen izin sürelerinden babalar da eşit oranda yararlanabilir. Bu hakların sadece kadınlara tanınması ve verilen izinlerin süre yönünden uzatılması kadınların istihdam artışında etkili çözüm yolları olmayacak, sadece kadınlara yönelik hükümlerin oluşturulması işverenlerin kadınları işe alımlarda tercih etmemesine neden olacaktır (Gökçeoğlu Balcı, 2017: 1281-1282). Bu kapsamda

önemli bir uygulama olan ücretli ebeveyn izni, birçok ülkede uygulamaya konulan ve çocukların hem anne hem de babaları ile vakit geçirebilmelerine olanak sağlayan önemli bir uygulama olmasına rağmen Türkiye mevzuatında yer almamaktadır. Verilen izin sürelerinde anne ve babaların belirli oranlarda ücretlerini almaya devam etmeleri babaların bu izinlerini kullanmaları için teşvik edici bir uygulama olacaktır.

Türkiye’de ise mevcut yasal mevzuatlar doğrultusunda analık izni uygulamasına yer verilmekte, mevzuat kapsamında babalar için düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Bu duruma verilebilecek en büyük örnek eşlerinin doğum yapmaları durumunda babalara verilen izin sürelerinin oldukça kısıtlı olmasıdır. Ayrıca süreler İş Kanunu kapsamında olanlar ve DMK kapsamında olanlar açısından farklılık göstermektedir. İş kanunu kapsamında olan babalara 5 gün izin süresi verilmektedir (İş Kanunu, 2003: ek madde 2). Devlet memuru olan babalar için ise izin süresi 10 gündür (DMK, 1965: madde 104/b). Bu hükümler ayrımcılık yaratması sebebiyle memurlara tanınan haklar ile bir işverene bağlı olarak çalışanlara tanınan haklar arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılması ve kadın çalışanlara tanınan izinlerin erkek çalışanlara da tanınması gerekmektedir (Soyseçkin, 2015: 262-263).

Çocuk bakımı ve yetiştirilmesi sorumluluğu kadın çalışana yüklendiğinden Türkiye’de kadın çalışanlar için birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de babalara eşlerinin doğum yapması halinde verilen ücretli izin sürelerinin oldukça kısıtlı olduğu ve kadınların tüm çocuk bakımı ve yetiştirilmesi süreçlerinden sorumlu olmak durumunda kaldığı görülmektedir. Bu durumun ortadan kaldırılması adına ebeveyn izni kapsamında verilen izin sürelerinde mevcut ülke örnekleri incelenerek oluşturulacak bir ücretli ebeveyn izni planı işgücü piyasasından uzaklaştırmak yerine kadınların piyasanın bir aktörü olmasını sağlarken aile içi ilişkilerin sağlamlaştırılmasına, toplumda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve ailelerin maddi olarak daha güçlü olmalarına katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan ebeveyn izni bu ve bunun gibi birçok faktöre olumlu katkılar sağlayacağından Türkiye’nin gelişmekte olan ülke sınıflandırmasından çıkarak gelişmiş ülke sınıflandırmasına yükselmesi hedefine olumlu bir katkı sağlayacağı açıktır. Çünkü ülke içerisindeki bireylerin konumları ve elde ettikleri kazançlar ülkelerin gelişmişlik seviyesini gösteren önemli bir faktördür. Bu nedenle toplumda kadınların konumunun iyileştirilmesi ve erkeklerle eşit şartlarda yaşamlarını sürdürmeleri hem kendileri hem de ülkeleri açısından önemli bir durumdur.

4.2.3. Bakım Hizmetlerin Verilmesi

Türkiye’de çocuklar, yaşlılar, engelliler için bakım hizmetleri yeterli değildir. Bu durumda bu kişilerin bakımıyla kadınlar ve genç kızlar ilgilenmek zorunda kalarak istihdama dahil olamamaktadır. Bu durumun engellenmesi adına bakım hizmetlerinin artırılması gerekmektedir (Bakırcı, 2007: 29). Kadınlar çalışmaları durumunda annelerinden bakım konusunda yardım alarak bu durumun önüne geçmeye çalışmaktadır. Ancak bu yardım daha çok çocuk bakımı konusuyla kısıtlı kalmaktadır. Özellikle zihinsel engeli bulunan çocukların bakımının özel eğitim gerektirmesi,

kadınların yakınlarından bakım konusunda destek almalarını zorlaştırmaktadır. Yaşlı bakımında ise kadın çalışanın yakınlarından destek alamadığı takdirde evde bakım ya da yaşlılar için bakımevlerinden hizmet alması gerekmektedir. Bu durumda karşılanamayan yüksek maliyetler kadınları işgücü piyasasının dışına itmektedir.

Türkiye’de işverenler 150 ve üzeri kadın çalışanı olmaları halinde, yurt açmakla yükümlü tutulmaktadır. Erkek çalışanlardan ise sadece boşanması nedeniyle çocuğunun velayetini almış ya da çocuğunun annesi ölmüş erkek çalışanların bu sayıya dahil edilmesi söz konusudur. Bu işletmelerde çalışan anneler ise çocuklarını 6 yaşına kadar bu yurtlara bırakabilmektedir (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013: madde 13). Bu hüküm eşitlik ilkesine aykırı olduğundan sadece kadın çalışanların değil erkek çalışanlarında sayısı dikkate alınmalıdır (Bilgin, 2012: 313). Çünkü çalıştıkları işletmede çocuk bakımı konusunda hizmet verilmemesi kadınların çalışmasına engel olabilmekte, bu durumda kadınların çalışma hayatından uzaklaşması söz konusu olabilmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 42). Ayrıca Türkiye için göz ardı edilen gerçek ise Türkiye’de daha çok yer alan küçük işletmelerin varlığıdır. Türkiye’de var olan işletmelerin çoğunluğunda 9’dan az çalışan bulunması ve kadınların genellikle bu işletmelerde çalışmaları bu düzenlemelerden yararlanamamalarına neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 51). Bu durumda çalışan sayısı çok daha az olduğundan kadınlar için belirlenen asgari sayı karşılanamamaktadır. Ayrıca çocuklarının sadece 6 yaşına kadar bu yurtlara bırakılabilmesi 6 yaşından büyük olması sebebiyle okula giden çocuklarla okul sonrasında kimin ilgileneceği sorusu çalışan ebeveynler için bir sorun olmaktadır.

Devletin bakım hizmeti vermesi belirlenen asgari sayının altında kalması sebebiyle yurt bulunmayan işletmelerde çalışan ebeveynler için yararlı bir hizmet olacaktır. Özellikle her bir belediyenin kendi sınırları içerisinde açacağı gündüz bakımevleri için hizmet bedellerinin daha uygun fiyatlarda olması birçok kadının işgücüne dahil edilmesi yönünde etkili bir yol olabilir. Bu amaçla bölge nüfusu dikkate alınarak gündüz bakımevlerinin oluşturulması gerekmektedir. Bu bakımevlerinden çocuk ya da engelli bireylerin yararlanması sağlanırken oluşturulacak evde bakım hizmetleri ile de ev içinde bakım gerektiren yaşlı ya da hastalara hizmet verilebilir. Diğer taraftan çocukların annanne ya da babaannelerine bırakılmaları yerine gündüz bakımevlerinde eğitimli kişiler tarafından dil eğitimi almaları, sanatsal çalışmalar yapmaları ya da beceri odaklı faaliyetlerde bulunmaları ve evde bilgisayar, televizyon gibi teknolojik aletler yerine kendi yaşlıları ile vakit geçirip sosyalleşmeleri, toplu aktivitelere katılmaları çocukların küçük yaşlarda gelişimlerine daha fazla katkı sağlayacaktır.

4.2.4. Kota Uygulamaları

İzlanda, Norveç ve Finlandiya’da da uygulanmakta olan cinsiyet kotası sistemi ile hem devlete ait kurum ve kuruluşlarda hem de özel sektör işletmelerinde kadınların istihdam oranı artırılabilir. Bu ülkelerde en az %40 oranında kadın ya da erkek bulunması gerektiği hükmüne yer verilerek

yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliğini sağlanması hedeflenmektedir. Türkiye’de Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2014 yılında yayınlanan tebliğde şirketin kadınların yönetim kurullarında yer alması konusunda hedef oran ve hedef zaman belirlemesi, bu gerçekleşmesi hedeflenen oranın %25’ten az olmaması ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için politikaların oluşturmalarına ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Ayrıca bu hedeflere ulaşma doğrultusunda kaydedilen ilerlemelerin yıllık değerlendirilmesinin söz konusu olacağına değinilmiştir (Kurumsal Yönetim Tebliği, 2014: madde 4.3.9.)

Kota uygulaması ile ayrıca kadınların ve erkeklerin ağırlık gösterdiği sektörlerde, mesleklerde cinsiyet eşitliği sağlanabilir ve kadın-erkek mesleği ayrımı ortadan kaldırılabilir. Belirlenen oranda kadın ve erkek çalıştırma zorunluluğunun getirilmesi kadınları işe almaktan kaçınan işverenlere karşı koruyucu bir uygulama olacaktır.

Türkiye’de fırsat eşitliği ilkesi ve Anayasa’nın *Kanun Önünde Eşitlik* başlıklı 10. maddesi göz önünde bulundurularak oluşturulacak kotanın kadınların siyasette yer almasını engelleyen bütün etkenler ortadan kaldırılncaya kadar uygulanması gerekmektedir (Aldemir ve Budak, 2018: 58). Özellikle Türkiye’de siyasi partilerin yönetim kademelerinde, bakanlıklarda ya da mecliste bulunan kadınların oranları yeterli değildir. Türkiye tarihinde hiçbir kadın cumhurbaşkanının yer almadığı görülürken birçok ülkede de erkek egemen bir yönetim anlayışı ağırlıktadır. Bu gibi durumlar kadınların bir işletme, parti, bakanlık ya da ülke yönetemeyeceği ve erkeklerin bu konularda daha iyi oldukları görüşünün güçlenmesine neden olabilir. Bu durumda kadınlar kariyerlerinde yükselme hedefiyle çalışmasına rağmen birçoğu hedeflerine ulaşamamaktadır. Dolayısıyla belirli oranlarda uygulanacak kota ile cinsiyeti sebebiyle yönetim kademelerinde çalışmayan kadınların bu kademelerde yer alması sağlanabilir.

4.2.5. Denetimlerin Artması

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için Türkiye’de uygulamaya koyulan mevcut hükümlerin uygulanıp uygulanmadığının denetlemesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle günümüzde eşit işe eşit ücret verilmesi konusunda kadın ve erkeklerin arasındaki ücret farklılıklarının olması ve bu sorunun çözümü konusunda yeterli denetimin olmaması kadınları erkek çalışanların gerisine itmektedir. Dolayısıyla erkeklere göre daha düşük ücret alan kadın yedek işgücü olarak görülmekte, ailenin asıl gelir kaynağı erkeğin aldığı ücret olmaktadır. Örneğin; İzlanda’da uygulanan Eşit Ücret Sertifikası göz önüne alındığında eşit ücret verilmesi ya da işletme içinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması kapsamında oluşturulacak bir denetim mekanizması işlevsel olacaktır.

Denetimlerin büyük oranda önem taşıdığı önemli bir diğer nokta ise kayıt dışı istihdamdır. Hem kadınlarda hem de erkeklerde yüksek oranların mevcut olduğu bu çalışma şekli sıkı denetim mekanizması yoluyla büyük oranda azaltılabilir. Aksi halde birçok kişi kötü koşullarda, sosyal güvenceleri olmadan çalışmaya devam edecektir.

4.2.6. Caydırıcı Cezalar Verilmesi

İş Kanunu kapsamında kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları sorunlara karşı yeterli koruyucu hüküm bulunmamaktadır. Daha çok mağdur olan kişilere sadece tazminat ödenmesi bu cezaların tekrarlanmaması adına caydırıcı bir yol değildir. Örneğin; İş Kanunu 5. maddesi kapsamında belirlenen eşitlik hükümlerine iş ilişkisi süresince ya da ilişkinin sonlanması aşamasında işverenin uymaması durumunda çalışanına 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat ödemesi gerektiğine değinilmiştir (İş Kanunu, 2003: madde 5/6). Ayrıca İş Kanunu 99. madde uyarınca idari para cezası kesilir.

İşverene verilecek para cezasının caydırıcı boyutta artırılması, işyeri kapatma cezasının söz konusu olması caydırıcı cezalar olabilir. Bir çalışanın diğer bir çalışana istenmeyen davranışlarda bulunması durumunda da caydırıcı düzeyde tazminat ve hapis cezası gibi cezaların verilmesi söz konusu olmalıdır. Çünkü verilen cezalarının caydırıcı bir hal almaması veya durumun cezasız kalması istenmeyen bu tarz olayların tekrarlanabileceği anlamına gelmektedir.

4.2.7. Eşitlikçi İşletmelere Destek Verilmesi

İstenmeyen durumların yaşandığı işletmelere ceza verilmesinin yanı sıra eşitlikçi bir anlayış sergileyen işletmelerin de desteklenmesi gerekmektedir. Bu işletmelerin desteklenmesi diğer işletmelere de örnek olacağından etkili bir yol olacaktır. Dolayısıyla cinsiyet eşitliğinin ve ücret eşitliğinin sağlandığı örnek işletmeler ilgili bakanlık sayfalarında kamuoyuna paylaşılarak destek verilmelidir. Ayrıca oluşturulacak bir derecelendirme sistemi ile işletmeler eşitlik sağlama, çalışan dostu bir işletme olma, çalışanlara eğitim ve kariyer anlamında destek verme gibi olgulara göre derecelendirilebilir. Böylece kadın ve erkek çalışanların yanı sıra toplumun genelinin işletmeye olan bakış açısına olumlu bir katkı sağlayacak ve işletmeye değer katacaktır.

Örneğin Karadeniz (2018; 157-158) tarafından hazırlanan örnek puanlama sistemi ile aile dostu işyeri için kriterler belirlenmiş ve bu kriterlerin olup olmamasına ilişkin bir puanlama sistemi oluşturulmuştur. İşyerinde cinsiyet eşitliğinin olup olmadığı, kadın ve erkek çalışan sayıları, haftalık çalışma sürelerinin uzunluğu, işyerinde kreş, emzirme odasının bulunup bulunmadığı gibi kriterlere yer verilmiş, kriterler ve puanlama sistemi örnek olması kapsamında paylaşıldığından gerekmesi halinde bakanlık, işçi ve işveren sendikaları tarafından kriterlerin ve puanlamanın birlikte belirlenebileceği ifade edilmiştir⁵.

Eşitlikçi işletmelerin desteklenmesine yönelik olarak uygulanabilecek başka bir yöntem ise bu işletmelere belirli sürelerde verilecek desteklerdir. Özellikle kadın istihdamının artırılması istenen

⁵ Ayrıntılı bilgi için bakınız Karadeniz, Oğuz (2018), “Kadın ve Aile Dostu İşyeri /Toplu İş Sözleşmesi-Sendika”, s.157-158. Oğuz Karadeniz ve Hakkı Hakan Yılmaz (Ed.), **TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Cilt 3, içinde** (151-161), İstanbul.

sektörlerde eşitlikçi bir anlayış sergileyen işverenlere sosyal güvenlik primlerinde destekler sağlanabilir. Bu durum diğer işletmeleri de teşvik edeceğinden kadın istihdamının artırılması yönünde etkili olabilir. Sonuç olarak; eşitlikçi bir anlayışla hareket eden bu işletmelerin kamuoyuna belirtilmesi işletmenin imajına olumlu bir katkıda bulunmasına ve bu işletmelere belirli süreler dahilinde verilen prim destekleri ise işverenlerin prim ödemelerinden belirli sürelerde muaf olmalarına fayda sağlamaktadır.

4.2.8. Sivil Toplum Kuruluşlarının ve İşletmelerin Aktif Katılımı

İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde oluşturulacak politikaların sadece devlet kaynaklı olması bir çözüm yolu oluşturmayacaktır. Bu konuda sivil toplum kuruluşlarının ve işletmelerin de daha fazla katkı sağlaması gerekmektedir. Türkiye’de KADEM, KADİGER gibi kuruluşlar kadınlara yönelik çeşitli projeler, çalışmalar yürütmektedir. Özellikle kadınların istihdamının artırılması, kadınların istihdam edilmesinin önündeki engellerin ortadan kaldırılması gibi konularda çalışmalar yürüten bu kuruluşlar ile işletmelerin ve devletin daha fazla ortaklıkta bulunması gerekmektedir. Çünkü gerçekleşmesi istenen hedef için bir araya gelen paydaşların fazla olması daha fazla kişiye ulaşılabileceği anlamına gelecektir.

İşverenler açısından bakıldığında işletme içi eğitimler büyük öneme sahiptir. Bireyler arasındaki ilişkilerde kıskançlık ve rekabet yaşanması, bireyin psikolojik açıdan olumsuz davranışlar sergileyebilecek eğiliminin olması ve işletmenin bu konuda bir çalışmasının yahut kuralının bulunmaması mobbing ve cinsel taciz gibi davranışların yaşanmasına sebebiyet verebilir. Bu davranışın engellenmesi adına işletme içinde verilecek duyarlılık ve kişisel gelişim konulu eğitimler mobbing ve cinsel tacizin oluşmasında azaltıcı bir etki olacaktır (Solmuş, 2005: 11).

İşverenler, sahip oldukları işletmelerde çalıştırdıkları çalışanlarına yönelik oluşturabilecekleri kurallar çerçevesinde cinsiyet eşitliği de sağlanması için adım atabilir. Oluşturacakları kurallar ile iş ortamında yapılması doğru bulunmayacak davranışların ve hareketlerin belirtilmesi çalışanlara güven aşılayacağından büyük önem taşımaktadır. Özellikle işletme içerisinde herkesin görebileceği görsel materyaller ile uyulması gereken kuralların açıkça belirtilmesi gerekir.

İşyerinde mobbing, şiddet, fiziksel ya da sözlü taciz gibi durumların yaşanması halinde mağdur olan çalışanların bu tarz durumları işverenine herhangi bir çekince yaşamadan kolayca bildirebilmesi konusunda çalışanlara bilgi verilmeli, bu durumda mağdur olan kişinin tarafında olunacağı net bir şekilde ifade edilmelidir. Aksi taktirde işvereni tarafından korunmayan kadın çalışanların işgücü piyasasından uzaklaşması öngörülebilir bir ihtimaldir.

4.2.9. Girişimciliğin Teşvik Edilmesi

Kadın girişimcilerin sahip oldukları ailevi sorumluluklar ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelikler algılar, ekonomide yaşanan belirsizliklerin varlığı, girişimcilikte var olan risk, kadın ve erkek girişimciler arasındaki rekabetin özellikle erkeklerin ağırlıkta olduğu işlerde eşit koşullarda olmaması kadın girişimcilerin yaşadığı zorluklardandır (Yetim, 2002: 89-90). Bu durumda girişimciliğin büyük sorumluluklar getirmesi beraberinde zaten birçok sorumluluğa sahip olan kadının girişimcilikten uzak durmasına neden olabilmektedir. Çünkü girişimciliğin bir işverene bağlı olarak çalışmaktan çok daha fazla zaman ve özen gerektirmesi sebebiyle ailevi sorumluklara ve rollere sahip olan kadınların bir işletme kurup, işveren olmaya çekinceli yaklaşması muhtemeldir.

Kahramanmaraş'ta kadın girişimcilerin özellikleri ve sorunları üzerine yapılan bir araştırmada kadınların iş kurarken en çok karşılaştıkları sorunların başında toplumun kadına yönelik değer yargıları, kadın girişimcilerin bilgi eksikliğinin olması, finansal düzensizlik gelmektedir. İşini kuranlar ise en çok rol atışması, güvensizlik ve başarısızlık beklentisi zorluklarıyla karşılaşmıştır (Soysal, 2010: 87-88). Balıkesir'de yapılan başka bir araştırmada kendi işletmelerini kurarak girişimci olan kadınların genel profili ve kadın girişimcilerin sorunlarına değinilmiştir. Araştırma kapsamında kadınların kendi işini kurarken en çok karşılaşılan zorluklar; sermayenin temin edilmesi, işyeri bulma ve bürokratik işlemlerdir. İş kuranlar ise en çok nitelikli eleman bulmada, iş ve aile arasında denge sağlamada ve müşteri bulma konusunda sorun yaşamaktadır (Göl ve Göl, 2018: 89). Başka bir araştırma da ise kendi işletmelerini kurarak girişimci olan kadınları girişimciliğe iten faktörlere, kadın girişimcilerin sorunlarına değinilmiş ve öneriler oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında kadınların kendi işini kurarken en çok karşılaşılan zorluklar; uygun çalışan temin edilmesi, uygun materyal temin edilmesi ve bürokratik işlemlerdir. İşletmesini kuran kadınlar ise en çok; borçların ödenmesi, vergilerin ödenmesi ve bürokratik engel zorluklarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Arslan ve Toksoy, 2017: 141-142). Kadınların erkeklere kıyasla bürokratik işlerde daha deneyimsiz olmaları ve bilgi eksikliklerinin olması nedeniyle devlet ve diğer ilgili kuruluşlarca danışmanlık ve işletmenin kuruluşu ile ilgili eğitim verilmesi ile bu sorunun kadınlar açısından hafifletilmesi söz konusu olabilir (Arslan ve Toksoy, 2017: 144). Bu kapsamda bilgi eksikliğini gidermek için düzenlenecek başka bir çözüm yolu ise girişimcilik eğitimlerinden yararlanan kadınlara daha önce eğitim alarak kendi işletmesini kurmuş diğer kişilerin işletmelerini ziyaret edip, iş sürecini görmelerinin ya da girişimde bulunmak istedikleri alanlarda kendi işletmesini kurarak başarı elde etmiş kişilerin yanında belirli sürelerde uygulamalı eğitim almalarının sağlanması etkili adımlar olacaktır. Çünkü kadınların kendi işletmesini kurmak için çekinceli ve şüpheli olmaları girişimciliği engelleyici bir sorundur. Kendi işletmesini kurmuş, başarıyla işini sürdüren bir örnek görmeleri girişimci adayları olan kadınların yaşadıkları çekinceleri ve şüpheleri ortadan kaldıracaktır.

Uygun eleman temin etmekte sorun yaşayan kadınlar girişimciler için danışmanlık firmalarından nitelikli eleman temini için destek alınabilir (Öztürk ve Aslan, 2016: 7). Diğer taraftan

sermaye temininde kadın girişimcilerin sıkıntı yaşamaması konusunda ise kadın girişimcilere düşük faizli kredi ve danışmanlık konusunda destek verilmesi kadın girişimciliğinde uygulanabilir adımlardandır (Arslan ve Toksoy, 2017: 144). Ayrıca kadın girişimcilerin kendi deneyim ve sorunlarını paylaşabileceği, birbirleriyle iletişim kurabileceği bir çevrimiçi ağ kurulmalı ve Milli Eğitim Bakanlığı, İŞKUR ve KOSGEB iş birliğinde kadınlara yabancı dil eğitimi, uluslararası ticaret ve pazarlama konularında eğitimler verilmelidir (TBMM, 2013: 174-175).

4.2.10. İŞKUR Faaliyetlerinin Genişletilmesi

İŞKUR tarafından düzenlenen eğitim ve danışmanlık faaliyetleri toplumun büyük bir kısmı tarafından bilinmemektedir. Bu sebeple kurum tarafından verilen bütün hizmetlerin toplumun geneline aktarılması için tanıtıcı afiş, reklam faaliyetleri ve kamu spotları yayınlanması gerekmektedir. Diğer taraftan kurum tarafından çalıştırılan kişi sayısı ülke nüfusuna kıyasla azdır. 2021 yılında kurumda çalışan memur, sözleşmeli ve işçi sayısı toplamda 9.832 kişidir (İŞKUR, 2022: 9). Dolayısıyla kurumun çalışan sayısı ile birlikte faaliyetlerini genişletmesi ve daha fazla kişiye ulaşması gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programlarının teorik açıdan eğitim gerektirmeyen mesleklere yönelik oluşturulması yerine kaynaklar verimli alanlara aktarılmalıdır (Görücü, 2019: 139). Öyle ki İŞKUR tarafından yapılan işbaşı eğitim programlarıyla ilgili tanıtımda da kişilerin sahip oldukları teorik bilgileri uygulayarak deneyim elde etmelerine yer verilmiştir (İŞKUR, 2022: 61). Buna göre işbaşı eğitim programlarının yeterli teorik bilgiye sahip ancak tecrübeye ihtiyaç duyan kişiler için oluşturulması daha verimli olacak, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlayacaktır. İŞKUR tarafından yapılan tanıtım da bunu doğrular niteliktedir.

Yaşanan teknolojik dönüşüm beraberinde yeni iş alanları da yaratmaktadır. Bu yeni iş alanlarında ihtiyaç duyulan vasıflı işgücünün yetiştirilmesi için aktif işgücü piyasası politikaları önem arz etmektedir (Korkut vd., 2015: 114). Dolayısıyla düzenlenen mesleki eğitim programlarının ağırlıklı olarak gelecekte daha fazla iş imkanı oluşturabilecek, teknolojinin gelişmesiyle günümüzde önemli bir yeri olan mesleklere yönelik düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle kadınların daha az yöneldiği yazılım, kodlama gibi alanlarda verilecek eğitimler erkeklerin ağırlıkta olduğu bu alanlarda kadınların da yer almasını sağlayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınlar başımızın tacıdır sözü toplumda birçok kişiden duyulan ancak Türkiye’deki kadının konumu göz önüne alındığında sorgulanması gereken bir durumu işaret etmektedir. Çünkü baş tacı ilan edilen kadının ekonomik ve sosyal durumuna bakıldığında gerçeğin çok farklı olduğu görülmektedir. Özellikle çalışma yaşamı açısından değerlendirildiğinde kadınların istihdam oranının artırılması ve işgücü piyasasındaki konumunun iyileştirilmesi konusunda önemli ilerleyişler gösteren birçok ülkenin aksine Türkiye’deki ilerleyiş yeterli olmamıştır.

Türkiye’de geleneksel düşünce yapısının etkisiyle kadının ve erkeğin aynı sorumlulukları eşit paylaşması yerine sorumlulukların kadın ve erkek arasında farklılaştığı görülmektedir. Geleneksel düşünce yapısının varlığını önemli ölçüde korumasından kaynaklı olarak toplum, kadına bakım ve ev işi erkeklerle ise evi geçindirme sorumluluğunu yüklemektedir. Diğer taraftan kadınların çalışmasının uygun olmadığı, kadının yerinin evi olduğu görüşüne sahip olan düşünce yapısının hala Türkiye’de bazı kesimler tarafından benimsenmesi geleneksel düşünce yapısının değiştirilmesini engellemekte, bu durum kadını işgücü piyasasının bir aktörü olmaktan alıkoymaktadır.

Geleneksel düşünce yapısı kadının istihdamda devamlılığını engelleyen tek sorun değildir. Aynı işin ya da aynı değerde işin yapılmasına rağmen sadece kadın olmasından kaynaklı olarak yaşanan ücret eşitsizlikleri, işe alım süreçlerinde, iş sürecinde ya da işe son verme aşamasında ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek tavır ve tutumların sergilenmesi, kadın çalışanlara yönelik psikolojik taciz/cinsel taciz/şiddet gibi durumların söz konusu olması ve bu durumda kadın çalışanın baskı altına alınması ya da korunmaması, yönetici olması için bütün niteliklere sahip olmasına rağmen kadınların yönetici olmasına karşı olan önyargılar ve düşünce yapısı dolayısıyla oluşan cam tavanlar, kayıt dışı çalışma sebebiyle sosyal güvencenin sağlanamaması, sendikal olarak kadınlarda düşük sendikalaşma oranları dolayısıyla kadınların işyerinde yeterli düzeyde temsil edilememesi, iş ve aile arasında dengenin sağlanması için mevcut düzenlemelerin yetersiz olması sonucu çatışmaların yaşanması, bakım ve ev işi yükünün kadının sorumluluğu olarak görülmesi, kadınlarda eğitim eksikliğinin daha vasıfsız işlerde ve düşük ücretlerde çalışmalarına neden olması gibi durumlardan birinin veya daha fazlasının yaşanması kadınların işgücü piyasasında erkekler kadar aktif olmalarını ve güçlenmelerini engellemektedir. Yaşanan sorunlar her ne kadar çeşitli boyutlarda ve şekilde yaşanır yaşınsın bu sorunların sonucunda eşitsizlik daha da çözülmesi zor bir hale bürünmekte ve kadınların istihdam sorunu tam anlamıyla çözülememektedir.

Türkiye’de kadınların istihdama dahil olup işsizlik oranlarının düşürülmesi, kadınların güçlenmesi, cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde Anayasa, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, SSGSSK gibi birçok kanunda düzenlemelere yer verilmektedir. Yasal düzenlemelere ek olarak planlar ve politikalar oluşturulmakta, uluslararası sözleşmelere taraf olunmaktadır. Bu düzenlenmelerin bir kısmı uygulamaya geçirilemediğinden, bir kısmı eksik olduğundan ya da yeniden düzenlenmesi gerektiğinden, diğer bir kısmı ise uygulanıp uygulanmadığına ilişkin denetim eksikliğinden dolayı kadınların mevcut durumunun iyileştirilmesinde yeterli oranda etkili olamamaktadır.

Çalışmaya karar verme, iş arama, mülakat aşaması, çalışma süreci hatta iş sözleşmesinin sonlandırılması aşamasında dahi çeşitli sorunlarla karşılaşan kadınlar her ne kadar çeşitli politikalarla desteklenmeye çalışılsa da sorunların ortadan kaldırılamamasından kaynaklı olarak uygulanan politikalar yetersiz ve eksik olarak değerlendirilmektedir. Mevcut politikaların yeniden düzenlenmesi gerektiğine ilişkin en büyük etken politikaların birçoğunun kadının üzerindeki aile sorumluluğunu azaltmaması, aksine bu sorumluluğu sadece kadına yüklemesidir. Çocuk bakımı gibi ailevi sorumlulukların eşler arasında eşit paylaşılmasının yerine bu sorumluluklar için çoğunlukla kadınlara yönelik politikalara yer verilmesi durumunda kadınlar ve erkekler arasında sağlanması amaçlanan cinsiyet eşitliğinin var olması mümkün olamamaktadır. Bu durum mevcut politikaların ve düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerektiğinin bir göstergesidir. Özellikle çocuk sahibi olan çalışanlar için izinlerin ağırlıklı olarak kadın çalışanlara yönelik oluşturulması çocuk bakımı sorumluluğunun sadece kadına ait görülmesine sebebiyet vermektedir. Bu durumda işverenler kadınları işe almaktan kaçınmakta, bu durum çözülmesi daha da karmaşık bir hal alan cinsiyet ayrımcılığı sorununu doğurmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki görünümleri değerlendirildiğinde erkeklere nazaran çok daha düşük işgücüne katılma oranlarının mevcut olduğu ve işgücüne katılmalarına engel oluşturan en büyük sebebin ev işleri olduğu görülmekteyken ev işleri erkekler için işgücüne katılmada hiçbir zaman bir engel teşkil etmemiştir. Dolayısıyla Türkiye için aile içinde dengesiz bir sorumluluk dağılımı mevcuttur.

Bütün engel ve sorunlara rağmen istihdama dahil olarak çalışan kadınların işgücü piyasasındaki konumuna bakıldığında erkeklere göre istihdam oranlarının çok daha düşük olduğu, kadınlar için işsizlik oranlarının ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle kadınların istihdam-işsizlik oranları açısından mevcut durumu medeni hal, yaş gibi etkenlere göre değişiklik göstermektedir. Genç kadınlarda düşük istihdam oranları ve yüksek işsizlik oranları olduğu, evli kadınların istihdamda bekar ve boşanmış kadınlara göre daha az yer aldığı, yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip kadınlarda yetersiz istihdam oranlarının yaşandığı, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının azımsanamayacak derece yüksek olduğu, kayıt dışı çalışan kadınların sayısının fazla olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kadınlarda erkeklere göre uzun süreli işsizlik oranlarının daha yüksek

olması, kadınların erkeklere göre daha az işgücü piyasasında kalmaları gibi göstergeler Türkiye’de çalışan kadınlar için sorunların devam ettiğinin bir göstergesidir. Mevcut istihdam oranıyla Türkiye dahil olduğu OECD ülkeleri içinde ve AB ülkelerine göre son sırada yer almaktadır. Diğer taraftan kadınların işsizlik oranlarında OECD ve AB ülkelerine kıyasla en yüksek oranlara sahip ülkelerden biridir.

Türkiye’de kadınların istihdama dahil edilmesi, işsizlik oranlarının azaltılması ve her alanda mevcut durumlarının iyileştirilmesi konusunda çok daha fazla politika uygulanması, yeni politikalar oluşturulması ve en önemlisi istikrarlı bir duruş sergilenmesi gerekmektedir. Bu konuda yapılacak en önemli adımlardan biri toplumun bilinçlendirilmesidir. Bu amaçla kadınların çalışması kendilerinin ve ailelerinin ekonomik olarak güçlenmesini sağlarken aynı zamanda ülkenin de gelişmişlik seviyesine katkı sağlayacağı gerçeği topluma entegre edilmeli, gelecek nesiller cinsiyet eşitliği bilinciyle yetiştirilmeli ve eğitilmelidir. Aksi halde cinsiyet eşitliğini kabul etmeyen bir toplumda uygulanan her türlü politikanın yetersiz kalacağı söylenebilir çünkü değişimler önce zihinde başlamaktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesi için bir diğer yapılabilecek düzenleme politikalarda değişikliklerin yapılması ve eksikliklerin giderilmesidir. Türkiye’de annelik ve bakım konusundaki mevcut düzenlemelere babaların da dahil edilmesi ile ücretli ebeveyn izinleri oluşturulması ve devletin daha çok kadının üzerinde olan bakım sorumluluğu için hizmet alanını genişletmesi gerekmektedir. Kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasına yol açan politikalar yerine daha çok kadınların istihdama dahil olmasını teşvik eden politikalar söz konusu olmalıdır. Kadınların kariyerlerinde yükselmeleri için bütün kurumlarda cam tavan engelinin ortadan kaldırılması adına belirlenecek kota ile yönetim kademelerinde kadınlarında yer alması sağlanmalıdır.

Politikaların etkili sonuçlar doğurabilmesi için devlet denetim mekanizmasını geliştirmeli, işverenlerin mevcut yasal hükümleri uygulayıp uygulamadığı sıklıkla denetlenmelidir. Denetimler sonucunda hükümleri uygulamayan, çalışanlarını olası tehlikelere karşı korumayan, çalışanların mağdur edildiği işletmelerde sadece tazminat ödemesi değil daha caydırıcı cezalar söz konusu olmalıdır. Diğer taraftan yasal hükümleri yerine getiren, çalışanlarına eşit bir ortamda çalışma imkanı sunan işletmeler ise desteklenmelidir. Özellikle kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi için denetim mekanizması büyük bir önem taşımaktadır.

Kadınların istihdama dahil olması yönünde oluşturulacak politikalarla ilgili işletmelerle ve sivil toplum kuruluşlarıyla ortak hareket edilmesi yoluyla daha çok paydaşın bir amaç için bir araya toplanması daha etkili olacağından iş birliği oluşturulması fikri de göz ardı edilmemelidir. Özellikle kadın çalışanların yaşadığı sorunlar ve sorunların kadın çalışanlar üzerinde yarattığı etkiler üzerine araştırma çalışmaları yapılmalı, elde edilen sonuçlara göre yeni politikalar oluşturularak ortak hareket edilmelidir. İşgücü piyasasında önemli bir konumda bulunan İŞKUR ise günümüz piyasa

şartlarına uygun, piyasada ihtiyaç duyulan çalışan profilini dikkate alarak tecrübe eksikliğini ortadan kaldıracak eğitimler düzenlemeli ve çalışma alanını genişletmelidir. Düzenlenen bütün eğitim programları, eğitim sonrası staj ya da iş imkanı verilecek şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca düzenlenen girişimcilik eğitim programlarında kadınların işgücü piyasasında işveren konumunda yer almalarının sağlanması adına düzenlemeye gidilmeli, girişimcilik eğitim programlarından yararlanarak kendi işletmesini kurmuş girişimci kadınların yanında iş sürecini görmeleri açısından tecrübe edinme imkanı tanınmalıdır. Girişimci adayı olan kadın aksi halde sermaye kaybı yaşayabilme ihtimali dolayısıyla işi yürütüp yürütemeyeceği şeklindeki çekinceli yaklaşımı sebebiyle girişimcilikten vazgeçebilir.

Kadın istihdamında, cinsiyet eşitliğinde önemli adımlar atmış ülke politikaları da incelenerek Türkiye’de uygulanabilir hale getirilmesi söz konusu olmalıdır. Eşitlikçi düzenlemeleri ile örnek teşkil etmesi için yer verilen İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç önemli politikalara sahip ülkelerdir. Bu ülkeler kadınların yönetim kademelerinde yer alması kapsamında kota uygulanması, babaların çocuk bakımı sorumluluğunu anneyle eşit paylaşması için ebeveyn izni oluşturulması, devlet tarafından uygun fiyatlı bakım hizmetlerinin verilmesi, çalışanlar için eşitlik ve eşit ücret verilmesi gibi konularda önemli düzenlemelere sahiptirler. Özellikle ücretli ebeveyn izni planı ve bakım hizmetleri Türkiye’de uygulandığı taktirde kadınların istihdamda yer almaları açısından etkili politikalar olacaktır. Ancak ülkelerin az ya da çok nüfusa sahip olmaları, benzer toplumsal, kültürel yapılarının olmaması ya da işgücü piyasasında farklılıkların söz konusu olması gibi etkenler dolayısıyla her politikanın her ülkede uygulanması mümkün değildir. Bu durum göz önüne alınarak bu ülkelerin sahip oldukları politikaların Türkiye’de uygulanabilirliği araştırılabilir ve Türkiye’deki piyasa yapısına uygun hale getirilerek uygulamaya konulabilir.

Sonuç olarak; Türkiye’de kadınlar konum olarak erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Özellikle işgücü piyasasında kadının mevcut durumu dikkate alındığında var olan politikaların işlevselliği tartışma konusu olmaktadır. Bu durum politikalarda değişimlerin ve yeniliklerin yapılması gerektiğini göstermektedir. Oluşturulacak yeni politikalar ve kadınların güçlenmesi için sergilenecek kararlı duruş ile kadınların her alanda ve istihdamda daha iyi konumlara gelmesi sağlanabilir. Aksi halde Türkiye için güçlü kadın hedefinin sadece sözde kalacak bir ifade olması kaçınılmazdır.

KAYNAKÇA

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (t.y.), “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi”, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/53600/toplumsal_cinsiyet_esitligine_duyarli_istihdam_poli.pdf (11.11.2020).
- Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2011), **Tek Ebeveynli Aileler**, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları, Yayın No:148, Ankara.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2018), **Kadınların Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)**, Ankara, <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1ng%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf> (11.04.2022).
- Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (2012), **T.C. Resmi Gazete**, 28239, (20.03.2012).
- Aldemir, Ceray ve Budak, Canan (2018), “Cam Tavanı Kırarak: Parlamentoda Cinsiyet Kotası”, **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, 16(61), 37-64.
- Akgeyik, Tekin (2017), “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi- Journal of Social Policy Conferences**, (70), 31-53.
- Aktan, Coşkun Can ve Yay, Serdar (2016), “Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Karşı Pasif Direnç”, **Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi**, 8(2), 58-71.
- Altan, Ömer Zühtü (2007), **Sosyal Politika**, 1. Baskı, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın Numarası:1744, Eskişehir.
- Alper, Yusuf (2016), **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 8. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa.
- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (2016), **T.C. Resmi Gazete**, 29882, (08.11.2016).
- Arıcı, Kadir (2017), “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, **TBB Dergisi Kadın ve Hukuk Özel Sayı**, 269-284.
- Arslan, İ. Kahraman ve Toksoy, M. Demet (2017), “Türkiye’de Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi**, 1(1), 123-148.

- Aytaç, Serpil (2019), “Çalışma Yaşamında Kadınlar”, Salih Dursun ve Serpil Aytaç (Ed.), **Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, Güncellenmiş 2. Baskı *içinde* (1- 59), Ekin Yayınevi, Bursa.
- _____ (2020), “Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, Aysel Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), **Sosyal Politika**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 11. Baskı *içinde* (374-406), Dora Yayınevi, Bursa.
- Ayyıldız, Yonca (2019), “Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi; Zonguldak İli Örneği”, Seyfettin Erdoğan, Durmuş, Çağrı Yıldırım, Ayfer Gedikli (Ed.), **Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi 2019 Bahar Tam Metin Bildiriler Kitabı**, *içinde* 98-110 İstanbul.
- Bakırcı, Kadriye (2007), “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (8), 22-40.
- _____ (2008), “Anayasa Mahkemesi’nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (12), 112-124.
- Basın İş Kanunu (1952), **T.C. Resmi Gazete**, 8140, (20.06.1952).
- Baykal, Elif (2018), “Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu”, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(16), 159-175.
- Belediye Kanunu (2005), **T.C. Resmi Gazete**, 25874, (03.07.2005).
- Belet, Nuran H. (2013), “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15(1), 1-28.
- Biçerli, M. Kemal (2014), **Çalışma Ekonomisi**, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Bilgin, Birgül (2012), “Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, (99), 311-315.
- Bozkır Serdar, Aysu (2020), “Sosyal Politika Kavramı”, Tokol, Aysel ve Alper, Yusuf (Ed.), **Sosyal Politika**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 11. Baskı *içinde* (1-24), Dora Yayınevi, Bursa.
- Canbolat, Talat ve Özkan, Sema Deniz (2017), “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, **İş ve Hayat Dergisi**, 3(6), 105-136.
- Caniklioğlu, Nurşen (2016), “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği”, Necdet Basa ve Sema Uçakhan Güleç (Ed.), **Emeğin Hukuku Kurultayı-2**, *içinde* 115-151, Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 341, Ankara.
- CEDAW Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1985), <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihtiyari-protokolu.pdf> (04.06.2021).

- Çakır, Özlem (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (31), 25-47.
- Çalık, Abdurrahman (2019), “Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” **Mali Çözüm Dergisi**, 29(153), 305-318.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014a), **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Tümer, Ebru Öztüm (Ed.), 2. Baskı, Özel Matbaası, Ankara.
- _____ (2014b), **Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, Aydın, Fazıl (Ed.) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:08, Ankara.
- _____ (2017), **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017- 2019)**, <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf> (22.10.2020).
- _____ (2021), **2020 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Yayın No:46, Ankara, https://www.csgeb.gov.tr/media/87443/calisma_hayati-istatistikleri_2020.pdf (27.12.2021).
- Çarıkcı, İlker Hüseyin vd. (2010), “İş- Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 2(2), 53-65.
- Dedeoğlu, Saniye (2009), “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2009/2, (21), 41-54.
- Devlet Memurları Kanunu (1965), **T.C. Resmi Gazete**, 12056, (23.07.1965).
- Devlet Planlama Teşkilatı (1989), **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990- 1994)**, DPT yayınları, Nr. 2174, Ankara.
- Dinç, Meryem (2002), “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-iş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 6(3), 1-20.
- Doğum Yardımı Yönetmeliği (2015), **T.C. Resmi Gazete**, 29364, (23.05.2015).
- Durmaz, Şerife (2019), “Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasında İstihdamı ve Tutunması İçin İstihdam Politikaları ve Uygulayıcısı Olarak İŞKUR”, Ayşe Dericioğlu Ergun, Mete Kaan Namal ve Mustafa Koçancı (Ed.), **Türkiye’de Sosyal Politika ve Dezavantajlı Gruplar**, 1. Baskı içinde (215-250), Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Efeoğlu, İ. Efe ve Özgen, Hüseyin (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.
- Erdoğan, Gülnur (2008), “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **TBB Dergisi**, (77), 123-165.

- Erdoğan, Nihat (2011), “İş ve Meslek Danışmanlığı”, **İş ve Meslek Danışmanlığı**, İş ve Meslek Danışmanları Derneği (Hazırlayan), İŞKUR, 1. Baskı içinde 6-23, Ankara.
- European Commission (2021a), **Your Social Security Rights In Norway**, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.
- _____ (2021b), **Your Social Security Rights In Finland**, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.
- Eurostat, “Eurostat Database”, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (03.04.2022).
- _____ (2022), “Employed women being in managerial positions by age”, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=en> (17.02.2022).
- Finnish Government (t.y.), “Ministers of Marin's Government”, <https://valtioneuvosto.fi/en/marin/ministers> (24.03.2022).
- Finnish Institute for Health and Welfare (2021), “Actors”, <https://thl.fi/en/web/gender-equality/promoting-gender-equality/actors> (16.04.2021).
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013), **T.C. Resmi Gazete**, 28737, (16.08.2013).
- Gelir Vergisi Kanunu (1961), **T.C. Resmi Gazete**, 10700, (06.01.1961).
- Genç, Yusuf ve Vural Feride (2018), “İstihdam Politikalarının Çalışma Hayatına Etkisi ve Sosyal Hizmetler”, **The Journal of Academic Social Science**, Yıl: 6, (72), 47-60.
- Gerni, Mine (2001), “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56(3), 19-46.
- Government Of Iceland (2018), “New Icelandic law on Equal Pay Certification entered into force on January 1, 2018”, <https://www.government.is/news/article/2018/01/04/New-Icelandic-law-on-Equal-Pay-Certification-entered-into-force-on-January-1-2018/> (19.03.2021).
- Government Offices Of Sweden (2022), **The Swedish Government**, https://www.government.se/499103/contentassets/8dde51a0510c4344bec983aea222f206/faktablad-regeringen-2022_04_28_eng.pdf (03.07.2022).
- Government Offices Of Sweden Ministry Of Employment (2019), **Gender equality policy in Sweden**, <https://www.government.se/4a7756/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-oct-2020.pdf> (16.03.2021).
- Gökçeoğlu Balcı, Şebnem (2017), “Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2017/3, (54), 1263-1298.

- Görücü, İbrahim (2009), “Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 10(4), 85-103.
- _____ (2019), “İŞKUR Tarafından Yürütülen İşbaşında Eğitim Politikalarına Yönelik Bir Değerlendirme”, **Ulak Bilge Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(33), 125-141.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996), <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf> (04.09.2021).
- Gül, Melike ve Gül, Kudret (2018), “Balıkesir İlinde Kadın Girişimci Profili ve Sorunları: Yiyecek Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (56), 82-96.
- Güler, Mehmet (2020), “Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ücret Politikaları”, Osman Akgül (Ed.), **Ücret ve İstihdam Boyutuyla Çalışma Hayatında Dezavantajlı Gruplar**, 1.Baskı içinde 89-104, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul.
- Habitat Derneği (t.y.), “Kız Kardeşim Projesi”, <https://habitatdernegi.org/blog/kiz-kardesim-hibe-programi-basvurulari-basladi/> (22.06.2022).
- _____ (t.y.), “Emekten Sepete Kadın Kooperatiflerini Destekleme Programı”, <https://habitatdernegi.org/blog/emekten-sepete-kadin-kooperatiflerini-destekleme-programi/> (22.06.2022).
- ILO, ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/> (16.06.2022).
- _____ (t.y.), “Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri”, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (09.03.2022).
- İlkkaracan, İpek (2015), “Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdamı Sorununa Farklı Bir Yaklaşım”, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ed.), **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, 1. Baskı içinde (169-184), İmge Kitapevi, Ankara.
- İlkkaracan, İpek ve Memiş, Emel (2020), **COVID-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye’de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler**, UNDP, Araştırma Notu, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/UNDP-TR-GENDER-GAPS-IN-CARE-TR-V2.pdf> (20.06.2022).
- İş Kanunu (1971), **T.C. Resmi Gazete**, 13943, (01.09.1971).
- İş Kanunu (2003), **T.C. Resmi Gazete**, 25134, (10.06.2003).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), **T.C. Resmi Gazete**, 28339, (30.06.2012).
- İşığışık, Özlem (2018), **İstihdam ve İşsizlik**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa.

Işık, Ebru (2020), “Covid (19) Salgını ve Kadın Emeği: Türkiye’den Kadın Deneyimleri”, **Politik Ekonomik Kuram**, 4(2), 219-241.

İŞKUR (2019), **10. Genel Kurul Çalışma Raporu**, <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf> (12.11.2020).

_____ **2019 Yıllık Tabloları**, <https://media.iskur.gov.tr/39145/2019-yillik-tablolari.xlsx> (02.09.2021).

_____ (2020), **2019 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf> (16.10.2020).

_____ **2020 Yıllık Tabloları**, <https://media.iskur.gov.tr/45385/2020-yillik-tablolari.xlsx> (02.09.2021).

_____ (2021a), **11. Genel Kurul Çalışma Raporu**, <https://media.iskur.gov.tr/51814/11-genel-kurul-raporu.pdf> (06.01.2022).

_____ (2021b), **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, <https://media.iskur.gov.tr/44147/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf> (30.04.2021).

_____ (2022), **2021 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, https://media.iskur.gov.tr/53368/2021_yili_faaliyet_raporu.pdf (02.03.2022).

_____ (t.y.), “İlave İstihdam Teşviki”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/> (05.01.2022).

_____ (t.y.), “İş Kaybı Tazminatı”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/> (01.12.2020).

_____ (t.y.), “İşsizlik Ödeneği”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (28.04.2021).

_____ (t.y.), “Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/> (05.01.2022).

_____ (t.y.), “Kısa Çalışma Ödeneği Genel Bilgiler”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/> (04.12.2020).

_____ “Raporlar”, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (02.05.2021).

_____ (t.y.), “Toplum Yararına Programlar”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/toplum-yararina-programlar-ty/> (20.11.2020).

_____ (t.y.), “Ücret Garanti Fonu”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/> (01.12.2020).

_____ (t.y.), **Veri Sözlüğü**, <https://media.iskur.gov.tr/40852/veri-sozlugu.pdf> (24.11.2020).

_____ (t.y.), “Yarım Çalışma Ödeneği”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/> (28.04.2021).

İşsizlik Sigortası Kanunu, (1999), **T.C. Resmi Gazete**, 23810, (08.09.1999).

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi (2011), **T.C. Resmi Gazete**, 27879, (19.03.2011).

KADEM (t.y.), “İnovasyonda Kadın Projesi”, <https://inovasyondakadin.org/6-girisimcilik-kampi/> (22.06.2022).

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013), **T.C. Resmi Gazete**, 28717, (24.07.2013).

Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi (2010), **T.C. Resmi Gazete**, 27591, (25.05.2010).

KADİGER (t.y.), “Fırsat Eşitliği Modeli (FEM)”, <https://kagider.org/tr/projeler/firsat-esitligi-modeli-fem-> (22.06.2022).

Kakıcı, Hülya vd., (2017), “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, (5), 20-40.

Karadeniz, Oğuz ve Yılmaz, Hakkı Hakan (2018), “Kadın İstihdamında Son 10 Yılda Yaşanan Gelişmeler”, Oğuz Karadeniz ve Hakkı Hakan Yılmaz (Ed.), **TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Cilt 3, içinde** (27-52), İstanbul.

Karadeniz, Oğuz (2018), “Kadın ve Aile Dostu İşyeri /Toplu İş Sözleşmesi-Sendika”, Oğuz Karadeniz ve Hakkı Hakan Yılmaz (Ed.), **TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Cilt 3, içinde** (151-161), İstanbul.

Kasapoğlu, Mehmet Muharrem ve Murat, Seda (2018), “Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10(25), 485-502.

Kela (2019), **Benefits for families with children**, https://www.kela.fi/documents/10180/3571044/Koti+ja+perhe_esite_en_Kela.pdf (25.03.2021).

_____ (2020), “Maternity, paternity and parental allowances”, <https://www.kela.fi/web/en/parental-allowances> (26.03.2021).

_____ (2021), **Families with children**, <https://www.kela.fi/documents/12099/37345256/Families-with-children-brochure-Kela.pdf/814a8a05-1229-4536-92e1-938eb45615e5> (06.03.2022).

- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik (2011), **T.C. Resmi Gazete**, 27920, (30.04.2011).
- Kocacık, Faruk ve Gökkaya, Veda B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, Adnan ve Korkut, Gülsüm (2012), “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17(2), 41-65.
- Korkut, Gülsüm vd. (2015), “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ile Değişen Kamu Hizmeti ve Türkiye İş Kurumu”, **İş ve Hayat Dergisi**, 1(2), 107-135.
- Kurumsal Yönetim Tebliği (2014), **T.C. Resmi Gazete**, 28871, (03.01.2014).
- Makal, Ahmet (2015) “Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri”, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ed.), **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**, 1. Baskı içinde (35-98), İmge Kitapevi, Ankara.
- Ministry Of Economic Affairs and Employment (2018), **Finlandiya’ya hoşgeldiniz 2018**, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161201/MEAEguide_26_2018_TervetuloaSuomeen_Turkki_PDFUA.pdf (23.03.2021).
- Ministry Of Social Affairs and Health (2017), **Information on Gender Equality**, https://stm.fi/documents/1271139/5825735/STM_Tasaarvolaki_UK_verkko.pdf/b8f1ce8c-1b99-4385-82f3-ceec7e82547f/STM_Tasaarvolaki_UK_verkko.pdf?t=1512389408000 (11.04.2022).
- Norwegian Ministry Of Culture (2019), **The situation of women and girls in Norway- Development, progress and measures 2014–2019 Beijing +25**, <https://www.regjeringen.no/contentassets/25232a6ce3a64c2b88d97d3f3a665241/195795-beijing-engelsk-web.pdf> (13.10.2021).
- Norwegian Ministry Of Foreign Affairs- Mission Of Norway To The EU (2017), “Sharing Norway’s experience with gender quotas for boards”, <https://www.norway.no/en/missions/eu/about-the-mission/news-events-statements/news2/sharing-norways-experience-with-gender-quotas-for-boards/> (19.06.2022).
- Ocak, Saim (2017), “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, 3(5), 174-227.
- OECD, OECD Statistics, <https://stats.oecd.org/> (29.12.2021).
- Özer, Mustafa ve Biçerli Kemal (2003), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1), 55-85.

- Öztürk, Meryem Demet ve Arslan, İ. Kahraman (2016), “Türkiye’de Kadın Girişimcilik: Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü- Tartışma Metinleri**, İstanbul.
- Özyer, Kubilay ve Azizoğlu, Öznur (2014), “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 10(1), 95-106.
- Perrewe, Pamela L. ve Nelson, Debra L. (2004), “Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill”, **Organizational Dynamics**, 33(4), 366-378.
- Sabancı Vakfı (t.y.), “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar”, <https://www.sabancivakfi.org/tr/sosyal-degisim/gelecegini-kuran-genc-kadınlar> (22.06.2022).
- Solmuş, Tarık (2005), “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 7 (2), 1-14.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (t.y.), “Kayıt Dışı Çalışma Genel Bilgiler”, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam (15.02.2021).
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006), **T.C. Resmi Gazete**, 26200, (16.06.2006).
- Soysal, Abdullah (2010), “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5(1), 71-95.
- Soyseçkin, İdil Safiye (2015), “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları”, **Mülkiye Dergisi**, 39(3), 245-270.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019), **On birinci Kalkınma Planı (2019-2023)**, Strateji ve Bütçe Başkanlığı yayınları, Ankara.
- Swedish Gender Equality Agency (2018), “About The Agency”, <https://www.jamstalldhetismyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency> (30.03.2021).
- Şen, Mustafa (2016), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi”, **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, 2(1), 67-89.
- _____ (2018a), “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, 18(41), 295-324.
- _____ (2018b), “İşsizlikle Mücadelede İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)**, 10(18), 200-220.

- _____ (2019), “Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: İşsizlikle Mücadelede İşgücü Piyasası Politikaları”, Mustafa Şen ve Güven Murat (Ed.), **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politikalar**, 1. Baskı içinde (133-207), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Şenkal, Abdulkadir (2018), **Küresel Sosyal Politika**, 1. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Şiyve, Ozan Çağım (2004), “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan”, **Tügiad Elegans Magazin**, Sayı:66 Mart-Nisan, <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html> (15.03.2022).
- T.C. Cumhurbaşkanlığı (t.y.), “Cumhurbaşkanlığı Kabinesi”, <https://www.tccb.gov.tr/kabine/> (29.03.2022).
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013), **Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Yayın No: 12, Ankara.
- The Centre For Gender Equality Iceland- Jafnréttisstofa (2017), **Gender Equality In Iceland- Information on Gender Equality Issues in Iceland**, https://www.jafnretti.is/static/files/utgefid_efni_af_gomlu_sidu/gender_equality_in_iceland_2017.pdf (19.03.2021).
- The Norwegian Labour and Welfare Administration [NAV] (t.y.), “Foreldrepenger”, <https://www.nav.no/foreldrepenger> (03.07.2022).
- Tınaz, Pınar (2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2006/4 (11), 13-28.
- Tokol, Aysel (2020), “Sosyal Politikanın Tarafları”, Aysel Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), **Sosyal Politika**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 11. Baskı içinde (75-119), Dora Yayınevi, Bursa.
- Toksöz, Gülay (1994), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 49(3), 439-454.
- _____ (2015), “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ed.), **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, 1. Baskı içinde (143-168), İmge Kitapevi, Ankara.
- Tuaç, Pelin (2017), “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler-”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 32(1), 201-241.
- Tuncel, Gülnihal ve Uzun, Hasan (2019), “Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 3(2), 309-334.
- TÜİK (2014), **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara.

- _____ (2021), “İstatistiklerle Aile 2020”, Sayı:37251, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Aile-2020-37251> (21.06.2022).
- _____ (2021), **Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri -Gender Statistics 2020**, Yayın No: 4611, Ankara.
- _____ “İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı (1988-2013)”, <https://biruni.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul> (13.12.2021).
- _____ “İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı (2014 ve Sonrası)”, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (13.12.2021).
- _____ **Cinsiyet, Yaş Grubu, Öğrenim Durumu, İBBS 1. Düzey ve Üç Büyük İle Göre Kadının Çalışmasına Yaklaşım**, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=qV6btR/7UfrlfHsnKSEeSx8WAq9nwwNKEqt7C00mEWBXZuYLQaCTliHknAC5byKU> (11.04.2021).
- _____ **Cinsiyete Göre Vali ve Kaymakam Sayısı ve Oranı**, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=iZ0WK1ZhMj0wOk2sKS6mW6B7dPjjBffMAWVJICsOYxuwCQEXJKfkoIFV1vahISSE> (29.03.2022).
- _____ **Cinsiyete Göre Çalışanların İşe İlişkin Sorunları**, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=I/12EQsmoKme4s1Lt3/WetizNl kXNnj9bcbLsQVL32PuZe3eQPYPFtm1ICK2tQJoL> (29.03.2022).
- Türk Borçlar Kanunu (2011), **T.C. Resmi Gazete**, 27836, (04.02.2011).
- Türk Ceza Kanunu (2004), **T.C. Resmi Gazete**, 25611, (12.10.2004).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), **T.C. Resmi Gazete**, 17863, (09.11.1982).
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> (11.12.2020).
- Türk Medeni Kanunu (2001), **T.C. Resmi Gazete**, 24607, (08.12.2001).
- TÜRKONFED (t.y.), “Girişimde Kadın Gücü”, <https://turkonfed.org/tr/Proje/50/girisimde-kadin-gucu> (22.06.2022).
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930), **T.C. Resmi Gazete**, 1489, (06.05.1930).
- Urhan, Betül (2017), “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, (69), 29-58.
- Uşen, Şelale (2007), “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2007/2 (13), 65-95.
- Utma, Seçil (2019), “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 11(1), 44-58.

- URL, “Aile izni” (2020), <https://www.infofinland.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imecilik/-al-anlar-n-haklar-ve-sorumluluklar/aile-izni> (26.03.2021).
- _____, “Aile ve iş hayatı arasında denge” (2020), <https://www.infofinland.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/aile/aile-ve-is-hayati-arasinda-denge> (15.04.2021).
- _____, “Family-Friendly Life The Swedish Way” (2020), <https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/> (29.03.2021).
- _____, “Gender Equality In Sweden” (2021), <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> (29.03.2021).
- _____, “İş hayatında eşitlik” (2021), <https://www.infofinland.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imecilik/-al-anlar-n-haklar-ve-sorumluluklar/i-hayat-nda-e-itlik> (27.03.2021).
- _____, “Parental Benefit in Iceland” (t.y.), <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-iceland> (12.10.2021).
- Yeşiltaş, Mehmet (2005), “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(13), 147-153.
- Yetim, Nalan (2002), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 2(2), 79-92.
- Yıldırım, Kemal vd. (2014), **Makro Ekonomi**, Güncellenmiş 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, Kemal (2016), “2008 Krizinden Günümüze İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 12(27), 249-266.
- Yuvalı, Ertuğrul (2013), “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **TBB Dergisi**, (26), 93-114.
- Yüksel, İlhan (2005), “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 19(2), 301-314.
- Wirth, Linda (2001), **Breaking Through The Glass Ceiling-Women In Management**, International Labour Office, Geneva.
- World Economic Forum (2019), **Global Gender Gap Report 2020**, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (26.11.2020).

ÖZGEÇMİŞ

Feyzagül AYTA, 2010 yılında Akşemsettin İlköğretim Okulu'nu; 2014 yılında Nuri Cingilloğlu Lisesi'ni bitirdi. 2018 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi - İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü II. Öğretim Programı'nı birincilikle tamamladı. 2018 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine kabul edildi.

AYTA, bekar olup orta seviyede İngilizce bilmektedir.