

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS

**AVRUPA BİRLİĞİ'NİN SOSYAL POLİTİKASI
EKSENİNDE KADIN EMEĞİ:
YUNANİSTAN-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI**

**Duygu ÇETİN
2501120050**

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Berrin OKTAY YILMAZ**

İSTANBUL – 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : DUYGU ÇETİN Numarası : 2501120050
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : AVRUPA BİRLİĞİ Danışmanı : DR.ÖĞR.ÜYESİ BERRİN OKTAY YILMAZ
Tez Savunma Tarihi : 11.09.2019 Saati : 11:00
Tez Başlığı : "AVRUPA BİRLİĞİ'NİN SOSYAL POLİTİKASI EKSENİNDE KADIN EMEĞİ: YUNANİSTAN-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI"

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, soruların cevaplarına alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜ'NE** OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1-DR.ÖĞR.ÜYESİ BERRİN OKTAY YILMAZ		KABUL
2- DR.ÖĞR.ÜYESİ EYLEM ÖZDEMİR		Kabul
3-DR.ÖĞR.ÜYESİ SEVGİN TURAN		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1-DR.ÖĞR.ÜYESİ ÖZDE ATEŞOK		
2-DR.ÖĞR.ÜYESİ ELİF ÇAĞLI		

ÖZ

**AVRUPA BİRLİĞİ'NİN SOSYAL POLİTİKASI EKSENİNDE KADIN
EMEĞİ:
YUNANİSTAN-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI
DUYGU ÇETİN**

Bu çalışmada, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerden Yunanistan ve Avrupa Birliği'ne aday ülkelerden Türkiye'de ücretli kadın emeğinin, Avrupa Birliği'nin sosyal politikasının kadın emeğine yaklaşımı çerçevesinde karşılaştırılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın kavramsal çerçevesini sosyal politika, refah devleti, refah rejimleri ve kadın emeği kavramları oluşturmaktadır. Bununla birlikte Avrupa Birliği'nin sosyal politikası ve kadın emeğine yönelik tarihsel ve resmi dokümanlara dayanan bir değerlendirme yapılmıştır. Yunanistan ve Türkiye'nin karşılaştırmasında Avrupa Birliği ile ilişkileri ve benzer refah rejimi modeline sahip olmaları temel alınmış ve bu kapsamda bir tartışma gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak Yunanistan ve Türkiye arasında benzerlikler ve farklılıklar vurgulanmış ve her iki ülkenin ücretli kadın emeğine yönelik düzenlemelerinde Avrupa Birliği'nin sınırlı düzeyde etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Sosyal Politika, Refah Devleti, Refah Rejimi, Kadın Emeği, Kadın İstihdamı.

ABSTRACT

WOMEN EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF EUROPEAN UNION'S SOCIAL POLICY: GREECE-TURKEY COMPARISON

DUYGU ÇETİN

This study aimed to compare the paid women employment of European Union member country Greece and European Union candidate country Turkey in the framework of women employment in the European Union's social policy. In this context, the conceptual framework of the study consists of social policy, the welfare state, welfare regimes, and women employment. Nevertheless, an evaluation has been made based on historical and official documents on the women employment and social policy of the European Union. The comparison between Greece and Turkey has been based on their relations with the European Union and their welfare regime model which is similar in both countries and a debate has been held in this context. As a result, the similarities and differences between Greece and Turkey have been highlighted and the limited impact of the European Union on the paid women employment regulations of both countries has been observed.

Keywords: European Union, Social Policy, Welfare State, Welfare Regime, Women Employment

ÖNSÖZ

Sosyal politika uygulamalarını şekillendiren refah rejimleri ile Avrupa Birliği'nin sosyal politikasında ücretli kadın emeğine yönelik yaklaşımın ve düzenlemelerin odağında Yunanistan'da ve Türkiye'de ücretli kadın emeğine ilişkin politika ve uygulamaların karşılaştırılarak değerlendirilmesi amaçlanan bu çalışma, benimle birlikte çeşitli yönlerden katkılarıyla birçok insanın emeği ile ortaya çıkmıştır.

Öncelikle nitelikli bir okur olmanın değerini çok erken yaşlarda farkedebilmemin sebebi babam Ufuk Çetin'e, yaşama olan tutumuyla tüm zamanlarda hayatı dolu tarafıyla görebilmemin gücünü aldığım annem Şükran Çetin'e, ataerkil kültürel kodlarla örülü bir toplumda kendisine biçilen rolden bağımsız bir birey olabildiği için kardeş olmamızın hayatımdaki büyük şansım olduğunu düşündüğüm Volkan'a, cinsiyetsiz iş bölümünün mümkün olduğunu gösteren bir hayatı bir arada yaşadığım ve mutlulukla paylaştığım, pek çok değişim ve dönüşüm sürecimi birlikte deneyimlediğim ve yaşamak istediğim Murat'a, birbirimize kendimiz olabilme özgürlüğünü yaşatabildiğimiz için hayatımıza girmesiyle kız kardeşim olan Melis'e ve tüm hassasiyetleriyle hayatımın her aşamasında bana verdikleri destek ve mutluluk için Gülşen Yılmaz başta olmak üzere ailemin tüm bireyelerine; hayatını "anlam"a adayıp bu arayışına beni ortak kıldığı ve bugünkü yaşamın çok daha ötesinde bir düşünceyi anlamlandırmaya çalıştığımız paylaşımlarımızla, tükenmeyecek bir dostluk inşa ettiğimiz için Damla'ya, tek bir dersle kesişen yolumuza, türlü duyguyu ve anı paylaşarak devam ettiğimiz ve birbirimizin tüm zamanlarında yanında olduğumuz için Selcen ve Ezgi'ye ve yüksek lisans sürecim boyunca teorik bilgime sürekli bir yenisini katarak sadece akademik yaklaşımı ile değil içtenliği ve sabrıyla da bu tezin oluşması için gerekli her türlü imkanı bana sunan, hayatımda tez danışmanımdan öte bir yeri olan Dr. Öğr. Üyesi Berrin Oktay Yılmaz'a çok teşekkür ederim.

Duygu Çetin
İstanbul, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE:

SOSYAL POLİTİKA, REFAH DEVLETİ VE REFAH DEVLETİ MODELLERİ, KADIN EMEĞİ

1.1. Sosyal Politika Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	6
1.2. Tarihsel Boyutuyla Refah Devleti.....	10
1.2.1. 1970'ler Öncesi Refah Devleti.....	11
1.2.2. 1970'ler Sonrası Refah Devleti.....	12
1.3. Avrupa Refah Devleti Modelleri.....	14
1.3.1. Liberal Refah Rejimleri.....	15
1.3.2. Korporatist Refah Rejimleri.....	16
1.3.3. Sosyal Demokrat Refah Rejimleri.....	18
1.3.4. Güney Avrupa Refah Rejimleri.....	20
1.4. Kadın Emeği Kavramı.....	25

1.4.1. Ücretli Kadın Emeği.....	27
1.4.2. Ücretsiz Kadın Emeği (Ev İçi Emek).....	29

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ’NİN SOSYAL POLİTİKASI VE ÜCRETLİ KADIN EMEĞİ

2.1. Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikasının Tarihsel Gelişimi.....	31
2.1.1. Maastricht Antlaşması Öncesi Sosyal Politika.....	32
2.1.2. Maastricht Antlaşması Sonrası Sosyal Politika.....	38
2.2. Kadın-Erkek Eşitliğine Yönelik Eylem Planları.....	51
2.3. Kadın-Erkek Eşitliğine Yönelik Direktifler.....	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YUNANİSTAN’DA ÜCRETLİ KADIN EMEĞİ

3.1. Yunanistan’da Refah Devleti Uygulamaları.....	66
3.2. 1975 Öncesi Dönemde Ücretli Kadın Emeği.....	68
3.3. 1975 Sonrası Dönemde Ücretli Kadın Emeği.....	70
3.4. Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Ücretli Kadın Emeği.....	73
3.5. Kadınların Çalışma Yaşamına İlişkin Ulusal Düzenlemeler.....	88

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE’DE ÜCRETLİ KADIN EMEĞİ

4.1. Türkiye’de Refah Devleti Uygulamaları.....	92
4.2. 1980 Öncesi Dönemde Ücretli Kadın Emeği.....	94
4.3. 1980 Sonrası Dönemde Ücretli Kadın Emeği.....	96
4.4. Avrupa Birliği Adaylık Sürecinde Ücretli Kadın Emeği.....	98
4.5. Kadınların Çalışma Yaşamına İlişkin Ulusal Düzenlemeler.....	111
4.6. Yunanistan ve Türkiye’de Ücretli Kadın Emeği Karşılaştırması.....	131
SONUÇ	134
KAYNAKÇA	137

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Yunanistan’da Kadınların İşteki Durumlarına ve Pozisyonlarına Göre İstihdam Oranları

Tablo 3.2: Yunanistan’da Kadınların İşteki Durumlarına ve Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları

Tablo 4.1: Türkiye’de Kadınların İşteki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Tablo 4.2: Türkiye’de Kadınların İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 4.3: Türkiye’de Mesleki Alanlara Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1: Yunanistan’da Kadın Nüfusu İçinde Kadınların İstidam Oranı (1981-2018)

Grafik 3.2: Yunanistan’da Toplam Nüfus İçinde Kadınların İstihdam Oranı (1981-2018)

Grafik 3.3: Yunanistan’da Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (1981-2018)

Grafik 3.4: Yunanistan’da Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Dağılımı (1981-2017)

Grafik 3.5: Yunanistan’da Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasındaki Payı (1996-2018)

Grafik 3.6: Yunanistan’da Kadınların Yaş Gruplarına Göre İşgücü Piyasası Dışında Olma Oranı (1981-2018)

Grafik 3.7: Yunanistan’da Ev İşleri Sebebiyle İstihdama Dahil Olmayan Kadınlar ve İstihdama Dahil Olmayan Toplam Kadınlara Oranı (2006-2018)

Grafik 3.8: Yunanistan’da Ev İşleri Sebebiyle İstihdama Katılmayanlardaki Kadın Oranı (2006-2018)

Grafik 3.9: Yunanistan’da Kadınların İstihdam Alanları (1996-2018)

Grafik 3.10: Yunanistan’da Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Göre İstihdamı (1981-2018)

Grafik 3.11: Yunanistan’da Yarı Zamanlı Çalışanların Kadın İstihdamı İçindeki Payı (2006-2018)

Grafik 3.12: Yunanistan’da İstihdamın Haftalık Çalışma Saati ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Grafik 3.13: Yunanistan’da Yıllara ve Cinsiyetlere Göre İşsizlik Oranı (1982-2018)

Grafik 3.14: Yunanistan’da Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımın Gelişimi (2006-2018)

Grafik 4.1: Türkiye’de Kadın Nüfusu İçinde Kadınların İstidam Oranı (1988-2018)

Grafik 4.2: Türkiye’de Toplam Nüfus İçinde Kadınların İstihdam Oranı (1988-2018)

Grafik 4.3: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (1999-2018)

Grafik 4.4: Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Dağılımı (1999-2018)

Grafik 4.5: Türkiye’de Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasındaki Payı (1999-2018)

Grafik 4.6: Türkiye’de Ev İşleri Sebebiyle İstihdama Dahil Olmayanlar ve Bu Kişilerin Toplam İstihdama Dahil Olmayanlara Oranı (2014-2018)

Grafik 4.7: Türkiye’de Kadınların İstihdam Alanları (1999-2018)

Grafik 4.8: Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Göre İstihdamı (1999-2018)

Grafik 4.9: Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışanlar İçindeki Kadınların Oranı (2010-2017)

Grafik 4.10: Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyetlere Göre İşsizlik Oranı (1999-2017)

Grafik 4.11: Türkiye’de Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımın Gelişimi (2006-2018)

Grafik 4.12: Türkiye’de İstihdamdaki Kadınların Eğitim Durumu

KISALTMALAR LİSTESİ

AAET	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
BM	: Birleşmiş Milletler
BK	: Birleşik Krallık
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
CEEP	: European Center for Public Enterprise (Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi)
ÇSMB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ETUC	: European Trade Unions Confederation (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
Euratom	: European Atomic Energy Community (Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu)
EUROSTAT	: European Statistics (Avrupa İstatistik Ofisi)
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
KEİG	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
NOW	: İstihdam ve Mesleki Eğitim Alanında Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesine Yönelik Topluluk Girişimi

OECD : Organization for Economic Co-operation and Development
(Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

SBB : Strateji ve Bütçe Başkanlığı

T.B.M.M. : Türkiye Büyük Millet Meclisi

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UNICE : Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe
(Avrupa Sanayici ve İşveren Konfederasyonları Birliği)



GİRİŞ

Sosyal politikalar tarih boyunca yaşanan ekonomik ve siyasi gelişmeler ile paralel olarak şekillenmiştir. Avrupa’da gerçekleşen ekonomik ve siyasi dönüşümler sonucu istihdam, sosyal politikaların önceliği olmuştur. Bununla birlikte istihdamdaki kadın-erkek eşitsizliği, kadın emeği kavramını gittikçe artan bir inceleme konusu haline getirmiştir.

Kadın-erkek eşitliği, ekonomik bütünleşmenin gerçekleştirilmesi temelinde kurulan Avrupa Birliği (AB)’nin öncelikli sorun alanlarından biri olmamıştır. 1957 Roma Antlaşması’ndaki “eşit işe eşit ücret ilkesi” dışında uzun bir süre kadın-erkek eşitliğine yönelik bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir. 1970’lerin ortasından itibaren direktiflerle başlayan ücretli kadın emeğine¹ ilişkin düzenlemeler, 1980’lerin ortasından itibaren kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarla şekillenmeye başlamıştır. AB’nin sosyal politikası altında gelişmeye başlayan kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler, kamusal alanda ücretli kadın emeğine yani kadın istihdamına yönelik ilerlemiştir. Bu nedenle, AB’nin kadın-erkek eşitliğine - günümüz literatüründe olduğu gibi çoğunlukla toplumsal cinsiyet eşitliğine - yönelik düzenlemeleri ile ilgili çalışmalarda, öncelikle AB’nin sosyal politikasını değerlendirme ve bu konuda yapılan düzenlemeleri inceleme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Ancak AB’nin sosyal politikası doğrudan düzenleme yapmak yerine daha çok tavsiye niteliğinde kararlar ve direktiflerle düzenlenen ve üye ülkeler arasında eşgüdümü sağlamak için iyi ülke örnekleri üzerinden gelişen bir alan olmuştur. Bu sebeple AB’ye üye ve aday ülkelerin refah devleti anlayışları ve sosyal politika yaklaşımları genel olarak kadın-erkek eşitliğine yönelik politikaları ve ücretli kadın emeği yaklaşımları üzerinde etkili olmaktadır. Bu durumda kadın emeğine yönelik çalışmalarda ülkelerin sosyal politikaları önem kazanmaktadır. Genel olarak bakıldığında bu alana yönelik literatürde yer alan çalışmalarda AB, AB üyesi ülkeler

¹ Bu çalışmada kadın istihdamı yerine ücretli kadın emeği kavramı kullanılmıştır. Ekonomik sistemin devamlılığı için emek kavramı önemlidir. Kadın emeği, görünmez kılınmaması için bu çalışmada kadın istihdamı yerine kullanılmıştır. Ancak çalışmada zaman zaman AB’nin sosyal politikası bağlamındaki açıklamalarda ve nicel verilerde, özellikle tablolarda ve grafiklerde, istihdam ifadesi kullanılmıştır.

ve aday ülkeler üzerinde yapılan araştırmalar yer almaktadır (Lewis, 1992, 1993; Walby, 2004; Daly, 2011).

AB'nin sosyal politikası ve ücretli kadın emeğine yönelik çalışmalar arasında ülke karşılaştırmaları ön plana çıkarken, bu alanda literatür incelendiğinde Güney Avrupa (Akdeniz)² refah rejimi sınıflandırmasında yer alan Yunanistan-Türkiye karşılaştırmasına yönelik kapsamlı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Türkiye özelinde sosyal politikalar, refah devleti ve kadın emeği üzerine yapılan çalışmalar literatürde geniş bir yer kaplamaktadır. Türkiye'de refah devleti ve/veya kadın emeği, Yıldız Ecevit (1998, 2011), Ferhunde Özbay (2015), Gülay Toksöz (2007), Melda Yaman (2013), Ayşe Buğra (2012 ve 2014) ve Ahmet Makal (2012) tarafından detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yunanistan'da da refah devleti ve/veya kadın emeğini inceleyen isimlerin başında Karamessini (1998), Lazaridis (2016), Stragiaki (2007), Symeonidou (1986, 1997) ve Avdela (1997) gelmektedir. Yunanistan ve Türkiye'de ücretli kadın emeğinin incelendiği bu araştırmanın gerçekleştirilmesiyle literatüre karşılaştırmalı bir çalışma ile katkı sağlanması hedeflenmiştir. Yunanistan ve Türkiye'nin örneklem olarak seçilmesinde etkili olan birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar, Yunanistan ve Türkiye arasındaki benzerlikler ve farklılıklar olarak iki grupta toplanmıştır. Her iki ülkenin de Güney Avrupa refah rejimi modelinin özelliklerine sahip olması, tarım ağırlıklı ve geç sanayileşmiş olması, belirli tarihlerden itibaren ideolojik ve ekonomik dönüşüm geçirmiş olması ve AB ile ilişkilerinin belirli bir tarihe dek paralel ilerlemesi gibi unsurlar benzerlikler olarak sıralanabilmektedir. İdeolojik dönüşümlerin siyasi aktörler ve hakim olan ideolojiler temelinde farklılığı, iki ülkenin AB ile ilişki biçiminin üyelik ve adaylık şeklinde farklılaşması gibi faktörler ise ülkeler arasındaki farklılıklar olarak ifade edilebilir. Bütün bu benzerlik ve farklılıklar, ücretli kadın emeğine yönelik politika ve uygulamalara etki eden birden fazla unsuru araştırmanın parçası haline getirmektedir.

Buradan hareketle çalışmada AB'nin sosyal politikasının, Yunanistan ve Türkiye'nin refah rejimi uygulamalarının ve AB ile ilişkilerinin, bu ülkelerin ücretli

² Literatürde Güney Avrupa refah rejimi/devleti/modeli ya da Akdeniz Refah rejimi/modeli olarak geçmektedir (Andersen, 1999; Buğra, 2014). Ancak bu çalışmada Güney Avrupa refah rejimi kullanılmıştır.

kadın emeği yönündeki politikaları ve yasal düzenlemelerini nasıl etkilediği sorusunun yanıtı aranmaktadır. Bu sorudan hareketle AB'ye üye olan bir ÷lke ile aday olan bir ÷lkenin politikaları ve yasal düzenlemeleri arasında bir karşılaştırma yapmak da mümkün olmaktadır. Bunun yanı sıra, ikisi de Güney Avrupa refah rejimi modelinde değerlendirilen Yunanistan ve Türkiye'nin ücretli kadın emeği politikalarının karşılaştırılmasının, benzer refah rejimine sahip ÷lkelerin sosyal politikaları ve bu bağlamda kadın emeği politikaları arasındaki benzerlikler ve farklılıkların neler olduğu sorusunun da yanıtını vereceği düşün÷lmektedir.

Çalışmanın sınırı ücretli kadın emeği ile çizilmiş olup ücretli ev emeği (ev eksenli çalışma) ve ücretsiz kadın emeği araştırmanın dışında bırakılmaktadır. Çalışma kamusal alanda ücretli kadın emeği ile sınırlandırılmıştır. Söz konusu sınırlandırmanın temel sebebi AB'nin sosyal politikasının gerek uygulama gerekse yasal düzenlemeler açısından kamusal alanda ücretli kadın emeğine ağırlık vermesidir. Bunun yanı sıra, 2001 yılında Türkiye'de meydana gelen ekonomik kriz ile 2009 yılında Euro bölgesinde ortaya çıkan ve en büyük etkileri Yunanistan'da gör÷len kriz, emek piyasası üzerindeki önemli etkisi sebebiyle daha kapsamlı bir çalışmanın konusu olduğundan bu çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Araştırma sorularının yanıtları için yöntem olarak karşılaştırmalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Sosyal politika alanında karşılaştırmalı analizler Margaret May'e göre yeni gelişmeye başlayan bir alandır. ÷lkelerin benzer problemleri farklı yöntemlerle çözümleme deneyimleri ile farklılıkları ortaya koymak ve ortak eğilimleri açıklamak karşılaştırmalı çalışmalar için temel unsurlardır. Ayrıca AB gibi ulus üstü kuruluşların ÷lkeler arası verilerden yola çıkarak sosyal politikaların şekillenmesindeki etkisi ÷lkeler arası karşılaştırmalı çalışmaları besleyen önemli bir faktördür (May, 2011: 544-545).

Yunanistan ve Türkiye'nin ücretli kadın emeği politikaları, resmi kurumlardan toplanan verilerin yeniden değerlendirilmesi, görselleştirilmesi ve yorumlanması ile karşılaştırılmaktadır. Ücretli kadın emeğine ilişkin yasal mevzuat ise AB mevzuatının iç hukuktaki etkisinin değerlendirilme amacı göz önünde bulundurularak incelenmektedir. Literatürde benzer konularda yapılan karşılaştırmalı çalışmalarda

Güney Avrupa örneklemleri olarak genellikle İspanya ve İtalya ülkeleri seçilmektedir. Bu çalışmada literatürde birincil kaynakların kullanımının hedeflenmesi³, Yunanistan'ın örneklem olarak seçilmesinin sebeplerinden biridir.⁴ Bu araştırma, birincil ve ikincil kaynakların kullanımına dayanmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde araştırmaya temel oluşturması açısından kavramsal çerçeve yer almaktadır. Kavramsal çerçeve, sosyal politika, refah devleti ve kadın emeği kavramlarını içermektedir. Bu bölümde açıklanan sosyal politika ve refah devleti kavramları kadın emeğine yönelik bir zemin oluşturmakla birlikte Güney Avrupa refah rejimine dahil olan Yunanistan-Türkiye karşılaştırması için önemli bir kavramsal altyapı teşkil etmektedir. Refah devleti başlığı altında incelenen modeller, Esping-Andersen'in sınıflandırmasına sadık kalınarak "refah modeli" yerine "refah rejimi" olarak nitelendirilmiştir. Birinci bölümün devamında kadın emeği kavramı, ücretli ve ücretsiz kadın emeği sınıflandırması bağlamında açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Yunanistan ve Türkiye'nin ücretli kadın emeği politikaları üzerindeki etkisinin araştırıldığı AB'nin sosyal politikası, kadın emeği politikalarına ağırlık verilerek ele alınmıştır. Bu bölümde AB'nin sosyal politikasının gelişimi tarihsel olarak incelenmektedir. 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması, Birliğin kurucu antlaşması olması ve Sosyal Politika Anlaşmasının ilk kez ek protokol olarak antlaşmanın bir parçası olması sebepleriyle AB'nin sosyal politikasının tarihsel gelişiminde bir kırılma noktası olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde Yunanistan'da ücretli kadın emeği incelenmektedir. Yunanistan'da refah devleti uygulamalarının ele alınmasıyla başlayan bölüm, ücretli kadın emeğine yönelik politikaların ve uygulamaların tarihsel gelişimi ile devam etmektedir. Söz konusu tarihsel anlatıda Yunanistan'da demokratikleşmenin dönüm noktası olan 1975 yılı temel alınmış ve 1975 yılı öncesi ile sonrası arasında bir karşılaştırmanın yapılması mümkün hale gelmiştir. Bu bölümün devamında Yunanistan'da ücretli kadın emeğine yönelik resmi kurumların

³ Araştırmacının Yunan Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olması, bu tez çalışmasında birincil kaynaklara erişim imkanı vermiştir.

⁴ Yunan dilinin Latin alfabesi dışında bir alfabe olması sebebiyle Yunanca kaynakların Türkçe karşılıkları parantez içinde kaynakçada belirtilmiştir.

verilerinden elde edilen değerlendirmeler ve yorumlar ile Yunanistan'ın i hukukunda yer alan düzenlemelere yer verilmektedir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde Türkiye'de ücretli kadın emeği ele alınmaktadır. Türkiye'de refah devleti uygulamalarının incelenmesinin ardından, ücretli kadın emeğine yönelik politika ve uygulamaların tarihsel gelişimi açıklanmaktadır. Türkiye'de 24 Ocak Kararları ile başlayan neoliberal politikalarda yaşanan dönüşümün ücretli kadın emeği üzerinde olan etkisi sebebiyle 1980 yılı söz konusu tarihsel anlatıda temel alınmıştır. Ardından cretli kadın emeğine ilişkin veriler yorumlanmakta ve Türkiye'nin i hukukunda yer alan düzenlemeler incelenmektedir. Çalışmanın dördüncü bölümünün sonunda, Yunanistan ve Türkiye'de ücretli kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumu karşılaştırılmaktadır. Çalışma sonuç bölümü ile noktalanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE:

SOSYAL POLİTİKA, REFAH DEVLETİ VE REFAH DEVLETİ MODELLERİ, KADIN EMEĞİ

1.1. Sosyal Politika Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sosyal politika kavramı ilk kez 19. yüzyılın ikinci yarısında Prof. Wilhelm H. Riehl tarafından kullanılmıştır (Çelik, 2013: 18). Bununla birlikte kavram, 1880'lere kadar bilimsel amaçlarla kullanılmamıştır. Sosyal politikanın bir bilim dalı haline gelmesi, 1911 yılında bilim insanı Otto v. Zwiedineck-Südenhorst'un "Sosyal Siyaset" adlı eseri ile gerçekleşmiştir (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 25-29). Türkiye'de sosyal politika biliminin oluşmasında ve gelişmesinde öncü kabul edilen Profesör Gerhard Kessler'e göre sosyal politika; "sosyal sınıfların hareketleri, çelişme ve çekişmeleri ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve idame etmeye yönelmiş bir siyaset" olarak tanımlanmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 33).

Tarih boyunca yaşanan ekonomik ve siyasi gelişmeler neticesinde, sosyal politikanın biçimi ve amacı itibarıyla dar ve geniş anlamda kapsam farklılıkları görünmektedir. Dar anlamda sosyal politika, "işçi sınıfına ve onun çok temel sorunlarına yönelik dar kapsamlı, sınırlı amaçlı bir politikadır" (Koray, 2005: 24). Sosyal politika, hem tarihsel ve toplumsal bir olgu hem de siyasal bir gelişme olarak, sosyal politika ve sosyal devlet anlayışının geliştiği Batı Avrupa'nın geçirdiği ekonomik ve siyasal değişim, toplumsal mücadeleler ve düşünce akımları ile yakından ilgili olup bu sosyo-ekonomik değişim ve gelişmelerden doğrudan etkilenmiştir (Koray, 2005: 34-35).

Feodal düzenin çözülmesiyle birlikte Avrupa'ya hâkim iktisadi yapı değişmiş ve merkezî krallıklar güçlenmiştir. Temelden sarsılan bu iktisadi yapı, İngiltere'de gerçekleştirilen Sanayi Devrimi neticesinde makineleşmeye dayalı yeni formunu almıştır. Adam Smith, Thomas Robert Malthus, David Ricardo ve diğer klasik

iktisatçıların benimsediği liberal ekonomik yapı, herhangi bir müdahale ya da sınırlamaya karşı olan kapitalist üretim biçimini ortaya koymuştur. Sanayileşme ile geçirilen iktisadi dönüşüm, emeği metalaştırarak, ya Charles Dickens'in "İki Şehrin Hikayesi" adlı eserinde anlattığı gibi şehirlerin dönüşümüne yol açmakta ya da insanların yaşam tarzını değiştirerek, Emile Zola'nın "Germinal" isimli eserinde bahsettiği üzere ağır koşullar altında, çok düşük ücretlerde çalışan işçi sınıfını yaratmıştır. Bu kapitalist üretim biçimi işçi sınıfı ile burjuvazi arasındaki emek-sermaye mücadelesine neden olmuştur. Yoğun emek kullanımına dayalı kapitalist üretim biçimi, işçi sınıfına ihtiyaç duymakla beraber ekonomik ve siyasal hiçbir güce sahip olmayan bu sınıfın çalışma koşulları ve hakları dönemin gündeminde yer almamıştır. Bu duruma ilk tepki, sosyal politikanın kurucusu kabul edilen Sismondi'den gelmiştir. Sismondi, üretim ve emek üzerine dikkat çekerek Adam Smith'in müdahaleyi reddeden prensibinin önemini azaltmıştır (Talas, 1967: 34-35). Çalışma koşullarına ilişkin hakları göz ardı edilen işçi sınıfı, günlük on beş saati bulan ve hatta aşan çalışma koşulları karşısındaki hak talepleriyle 19. yüzyılın "Devrimler Çağı" olarak literatürde yer almasını sağlamıştır. Karl Marx işçi sınıfının ortaya çıkışını "kapitalizmin kendi mezar kazısını yaratması" olarak açıklamış ve Friedrich Engels ile birlikte 1848 Devrimleri tanıklığına dayanarak "Komünist Manifesto" isimli eseri kaleme almışlardır (Marx ve Engels, 2018). Sanayileşen toplumlarda 19. yüzyılda etkili olan ayaklanma ve devrimler, toplumda etkili olan gerilim karşısında, işçi sınıfının çalışma koşullarına yönelik koruyucu politikalar düzenlenmesini beraberinde getirmiş ve bu gelişmeler sosyal politikaların oluşturulması yönünde önemli bir adım olmuştur.

Kessler (1937: 2-5), sosyal düzen ve sosyal ileriliğin iktisadi serbestlikten kendi kendine doğacağı fikrini öne süren liberal ekonomi politikasını eleştirmektedir. Sosyal politikalar tarih boyunca, toplumsal aktörlerin mücadeleleri ve bu yönde atılan adımlarla geliştirilmiştir. 19. yüzyıl öncesinde izlerine rastlanan sosyal politikalar, siyasi karar alıcılar, kiliseler ya da diğer yerel topluluklar arasında yardım esaslı, geleneksel, dinsel olarak uygulanan düzenlemelerde görülmektedir. Bu dönemde sosyal politika kapsamındaki konularda benzer müdahaleler görülmektedir. İngiltere'de ilk yoksul düzenlemelerinin yürürlüğe girdiği 16. yüzyıldan itibaren

sosyal sorunlar siyasi karar alıcıların gündeminde olmuştur (Buğra ve Keyder, 2013: 9). Ancak bu yöndeki düzenlemelerin sonuçları tartışmalıdır. Söz konusu yoksul yasaları, yardımın zorla çalıştırmaya dayandığı bir sistem üzerine kuruludur. Rosanvallon (2004: 120) bu çalışma evlerini, “zorlama ve katı kurallar içeren bir sürgün yeri” olarak tanımlamaktadır. *Speenhamland Kararı (Yasası)* ile İngiltere’deki bu sistemin sosyal hak niteliği taşıyan bir sisteme dönüştürülmesi hedeflenmiştir. Polanyi (2011: 127) bu düzenlemeyi ‘‘yaşam hakkı’’ denebilecek sosyal ve ekonomik bir buluş olarak değerlendirmiştir. Ancak uzun vadede Yoksullar Yasası’nın esnek bir şekilde uygulanma önerisi 1834 yılına kadar rekabetçi bir emek piyasası oluşmasını engellemiştir. İlk Yoksul Yasası’na benzer nitelikte olan Yeni Yoksul Yasası’nın 1834 yılında yürürlüğe girmesiyle *Speenhamland Kararı (Yasası)* ortadan kaldırılmıştır. İşçi sınıfı hareketi, sanayi yasaları ve sosyal politika düzenlemelerinin ortaya çıkışı, bu dönemden itibaren gelişen rekabetçi emek piyasası ile mümkün olmuştur (Polanyi, 2011: 133). Bu düzenlemelerin başında işçi sınıfına yönelik sigorta uygulamaları gelmektedir. Zaman içinde gönüllülüğe bağlı bazı sigortalar zorunlu hale gelmiş ve yeni sigorta dalları ile genişlemiştir (Koray, 2005: 25-26).

Bu gelişmeler; paternalist⁵ bir nitelikte, kayıtsız kalınamayacak hak taleplerine karşılık olarak daha çok koruma ve güvence içerecek şekilde düzenlenmiş olmakla birlikte “dar anlamda sosyal politika” girişimleri olarak değerlendirilmektedir. Sanayileşmenin ve 19. yüzyıl kapitalizmin yarattığı gerilim karşısında, sosyal çatışmaları önlemek ve işçileri bu tahribattan korumak arayışlarının ürünü olarak ortaya çıkan sosyal politikanın kapsamı, İkinci Dünya Savaşı sonrasında refah devleti anlayışının yerleşmeye başlamasıyla genişlemiştir (Çelik, 2013: 23). “Geniş anlamda sosyal politika” ise yalnızca sosyal sigorta uygulamaları ile kısıtlı ve belirli bir sınıfa yönelik değildir. Tuna ve Yalçıntaş (2011: 31)’a göre, bu anlamda sosyal politika; toplumdaki çeşitli sınıf ve grupların birbirleriyle entegre olması sorununu, ekonomik olarak zor şartlardaki köylü sınıfı ve işsiz kalan kesimleri, orta sınıfın sosyal huzurunun korunması gibi sosyal hayatın bütün belirtilerini içermektedir. Bu nedenle

⁵ Baba devlet ilkesini niteleyen paternalizm, babanın ailedeki konumu ile devlet vatandaş ilişkisini açıklayan bir kavramdır.

sosyal politika, yaşam döngüsünde karşı karşıya kalınan problem ve risklere, toplumun tüm kesimlerini kapsayarak çözüm üretme amacını taşımaktadır.

Geniş anlamda sosyal politika uygulamaları, sağlık, eğitim ve istihdam gibi pek çok konuyu; kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler gibi dezavantajlı kesimleri de kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmıştır. Bu değişimde, sosyal politika anlayışı ile vatandaşlık kavramı arasındaki ilişki önemli bir rol oynamaktadır. Sosyolog T. H. Marshall (2013: 26) vatandaşlığı, “bir topluluğun tam üyelerine tanınan ve tüm haklar ve görevler bakımından eşitliğini içeren bir statü olarak tanımlamakta” ve vatandaşlığı sivil, siyasi, sosyal olarak adlandırdığı üç bölüme ayırmaktadır. Sivil öge, bireysel özgürlük için gerekli haklardan oluşmakta; siyasi öge, siyasal katılım hakkını içermektedir. Geniş bir haklar dizisinden oluşan sosyal öge; ekonomik refah ve güvenliğe sahip olma, sosyal mirastan pay alma, eğitim sistemi ve sosyal hizmetler gibi toplumda hakim olan standartlar çerçevesinde medeni bir hayat sürmeye yarayan ilgili kurumların varlığı gibi çeşitli hakları içermektedir (Marshall, 2013: 20-21). Söz konusu sosyal öge, sosyal politikanın çeşitli hedef ve hizmetleri üzerinedir. Bu bağlamda sosyal politika, söz konusu hedef ve hizmetlerin gerçekleştirilmesi için kullanılan “mekanizmalar ve bu mekanizmaların yarattığı koşullar” üzerinden tanımlanabilmektedir (Kleinman, 2013: 161).

Kleinman sosyal politika hedeflerini; kazançlardaki aksamalara karşı risk yönetimi ve sigortası, hayat döngüsü içinde yeniden dağıtım, haneler arasında yeniden dağıtım, piyasanın tedarik etmeyeceği kamu mallarını sağlama, refah arzı eksikliği ile sonuçlanacak dışsallıkları düzeltme, toplum için değerli mal ve hizmetleri temin etme, devleti güçlendiren harcamalar, gruplar arasında sosyal barışı ya da uyumu pekiştirme, belirli değerleri geliştirme ya da pekiştirme olarak belirlemektedir. Bu hedefler; zaman içinde ya da gruplar/bölgeler arasında yeniden dağıtımı gerçekleştiren maliye politikaları, asgari standartları belirleyen veya refah mallarının teminini özel sektör ya da kar amacı gütmeyen kurumlara bırakan düzenlemeler, doğrudan hizmet üretmek şeklinde üç farklı devlet müdahalesi ile gerçekleştirilmektedir (Kleinman, 2013: 161-162). Kleinman belirlediği sosyal politika hedeflerinin gerçekleştirilmesinde devletin rolünü bu şekilde tanımlarken, Marshall devlet kurumlarını, demokratik siyasal sistem

ve eşitlikçi olmayan ekonomik sistem arasındaki gerilimi yöneten bir aktör olarak değerlendirmiştir (Harris, 1999: 916).

Sosyal politikanın tarihsel gelişimi incelendiğinde, konu ve kapsadığı kesimler bakımından dar anlamda ortaya çıktığı ancak farklı konu ve kesimleri içerecek şekilde genişlediği tespit edilmektedir. Bu dönüşüm, ülkelerde siyasi ve sosyal yapılarına göre çeşitli sosyal politika hedef ve düzenlemelerinin ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Bu farklılıklar, ilerleyen dönemlerde sosyal politika uygulamalarına göre farklı refah devleti modellerinin oluşmasını sağlamıştır.

1.2. Tarihsel Boyutuyla Refah Devleti

Refah devletinin, uzun çalışma saatleri ve ağır çalışma koşullarının yanı sıra yoksulluğun arttığı Almanya’da, 19. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıktığı kabul edilmektedir. 1872 yılında Almanya’da Kilise ve bürokrasinin desteğiyle sosyalizm ve liberalizmi eleştiren “Sosyal Politika Birliği” kurulmuştur (Özdemir, 2007: 191). Bu dönemde hastalık ve işsizlik gibi toplumsal risklere karşı sosyal sigorta uygulamaları geliştirilmiştir. Temel olarak sosyalist hareketlerin güçlenmesinin önüne geçmek için Bismarck döneminde geliştirilen düzenlemeler, paternalist sosyal politikanın ilk uygulaması olarak değerlendirilmektedir (Çelik, 2013: 23). Söz konusu düzenlemelere rağmen, refah devleti II. Dünya Savaşı sonrasında kavramsallaştırılmış ve toplumsal bir nitelik kazanmıştır. Esping-Andersen’in (2013: 35) de dikkat çektiği gibi refah devleti, refah rejimi ve sosyal politika kavramları sıklıkla birbirleri yerine kullanılsalar da farklı anlamlara sahiptir. Refah devletleri sosyal politikalar olmadan var olamazken; sosyal politikalar refah devletleri var olmadan da mevcut olabilmektedir. Bismarck Almanyası’ndaki düzenlemeler sosyal politikaların refah devleti olmadan da var olabileceğinin önemli bir örneğidir. Bu dönemde gerçekleştirilen sosyal politika uygulamalarının hedefi demokratik haklarla edinilmiş refah olmamıştır. Benzer şekilde 1920’lerde Britanya, Nazi Almanyası ve 1960’larda Franko İspanyası’nda gerçekleştirilen düzenlemeler de refah devletine işaret etmemektedir. Refah devleti, bir devletin sunduğu sosyal yardımlardan farklı ve sosyal politikalardan daha fazlasıdır (Esping-Andersen, 2013: 35-36).

1.2.1. 1970'ler Öncesi Refah Devleti

Vatandaşlarının refahına yönelik klasik hak ve özgürlüklerle beraber sosyal haklara da yasal bir zeminde yer vermesi ve devleti bu hükümlerle yükümlü kılarak “koruyucu devlet” anlayışını yansıtmaması açısından Weimar Cumhuriyeti dönemi anayasası refah devletine ilişkin önemli bir adımdır (Çelik, 2013: 47). Ancak Weimar Anayasası (1919), sosyal devleti gerçekleştirme hedefiyle sosyal haklara geniş bir biçimde yer verse de söz konusu hakları güvencelere bağlamamıştır (Sarica, 1982: 168). 1942 yılında İngiltere’de hazırlanan *Beveridge Raporu* sosyal sorunların çözümüne sosyal hak anlayışıyla yaklaşılmasını öngören diğer bir adımdır. William H. Beveridge’in raporu, tam istihdam ile işsizliği azaltmayı, kapsamlı bir ulusal sağlık sistemi ve asgari bir ücreti garanti ederek birçok refah devleti sisteminin temelini oluşturan bir zemin oluşturmuştur (Özdemir, 2007: 193).

Refah devleti tartışmalarında, ekonomi politikalarında devletin rolü ve sorumluluğu, piyasanın var olduğu koşullar ve sınırlar üzerine farklı görüşler ön plana çıkmaktadır. Siyasi liberalizme dayanan iktisadi liberalizm, Fizyokratlardan aldığı “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” (laissez faire) anlayışıyla, ancak bunu koruyan sınırlı hukuk düzenlemeleri dışında devletin her türlü ekonomik ya da sosyal müdahalesini reddeden serbest piyasa ekonomisini savunmaktadır. Emek ve sermaye arasındaki ilişkilere müdahale eden sosyal mevzuatı reddederek, serbest piyasanın üretimi artırdığını, bunun da beraberinde tüketim ve sermayeyi artırdığını ileri sürmektedir (Talas, 1967: 32). Birinci Dünya Savaşı ve 1929 krizi, mevcut iktisadi yapının çözülmesine yol açarak ve devletin rolünü değiştirerek iktisadi liberalizmin temel argümanlarının zayıflamasına neden olmuştur.

Laissez faire ekonomisinin sarsılmasıyla beraber alternatif yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Hobsbawm, (2006: 142-143) kriz sonrası dönemde, Marksist komünizm, sosyal demokrasi ile biçimlenen kapitalizm ve faşizm şeklinde üç farklı seçenek bulunduğunu belirtmiştir. John Maynard Keynes, sosyal demokrasi ile biçimlenen kapitalizmin ve bu dönüşümün benimsenmesinde öncü isimdir. 1936’da yayınladığı “Genel Teori (General Theory)”, klasik iktisadın niçin ve neden yanlış olduğunu detaylarıyla açıklayarak, ekonomik sistemin aslında politika ve politik seçimler içerdiğini savunmaktadır (Mullard ve Spicker, 1998: 19). Keynes’e göre devletle

ekonomi arasındaki ilişkilerin yeniden tanımlanması ve toplumsal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi, istikrarlı yeni bir ekonomik dengenin koşullarının bulunmasına olanak vermektedir. (Rosanvallon, 2004: 46).

Keynes'in söz konusu ekonomi yaklaşımı, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hayata geçirilmiştir. Bu dönemde Keynes'in görüşleriyle uyumlu bir devlet-piyasa ilişkisi gelişmiş ve devletin sosyal politikalarda temel aktör olduğu refah devleti dönemi başlamıştır. Andersen'a göre (2013: 56) modern refah devleti, emek-sermaye arasında devletin sağlam bir köprü olduğu ve uzlaşma sağladığı, sosyal politikaların kapsamlı kamu hizmeti olarak sunulduğu ve kamu harcamalarının arttığı, tam istihdam ilkesi ile istihdamın arttığı, çalışma ilişkilerinin düzenlendiği ve işçilere tanınan sosyal haklarla sendikacılığın geliştiği bir sistemdir.

1.2.2. 1970'ler Sonrası Refah Devleti

Keynesyen ekonomi yaklaşımıyla şekillenen refah devleti, 1970'li yıllara gelindiğinde ekonomik koşulların da etkisiyle önemli bir dönüşüm yaşamıştır. Petrol krizleri, emek piyasasının dönüşümü, demografik değişimler, devletlerin sosyo-ekonomik politikalarında etkili olmuştur. Küreselleşmeyle beraber neoliberal politikalar ağırlık kazanmış ve devletin rolü azalmıştır.

Esping-Andersen (2013: 64-65), modern refah devletinin karşılaştığı sorunları iki grupta ele almaktadır. Aile yapısındaki değişiklikler (tek ebeveynli ailelerin artışı gibi), mesleki yapıdaki değişiklikler (profesyonelleşme) ve hayat döngüsündeki değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar ve taleplerin mevcut sosyal koruma hizmetleri ile karşılanması güç hale gelmektedir. Bunun yanı sıra değişen ekonomik ve demografik koşullar (daha yavaş büyüme ve nüfusun yaşlanması gibi) refah devleti vaatlerinin sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. 1970'lerden sonra ekonomik büyüme yavaşlamış ve sanayi ekonomisi yerini hizmet ekonomisine bırakmıştır. Bu dönemde refah devletlerinin temelini oluşturan tam istihdam ilkesinden kopuş başlamış, bu durum işsizliğin ve refah harcamalarının artması ile vergi gelirlerinin azalmasına neden olmuştur. Böyle bir politika değişikliği, refahın yerini daha çok piyasaya, sosyal korumanın yerini ise sosyal yardıma bıraktığı bir modele yol açmaktadır (Kleinman, 2013: 176-178). Sosyal koruma devletin

vatandaşlarına güvence sağlama görevini içerirken, sosyal yardım bunu görev olmaktan çıkarmanın bir adımı olarak değerlendirilebilir.

Ekonomide yaşanan dönüşüm ve fordist üretim biçiminin, 1980’li yıllarda yerini post-fordist/esnek üretim biçimine bırakması düzenli işler ve tam istihdam ilkesine dayanan iş gücü piyasasını, yarı zamanlı ve düzensiz işlerin yoğun olduğu bir piyasaya dönüştürmüştür. İstihdamın değişen bu yapısı, refah devletinin zayıflamasına neden olmuştur (Buğra ve Keyder, 2013: 13-14). Aynı dönemde İngiltere’de Margaret Thatcher, Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) Ronald Reagan hükümetlerinin temsil ettiği siyasi anlayışın güçlenmesi sosyal refah devletini büyük ölçüde aşındırmıştır (Berkday, 2009: 95). Yeni Sağ’ın benimsediği neoliberalizm, küreselleşmeyle beraber sosyal politika anlayışında değişime yol açmıştır. Bu değişim, kamu harcamaları ve hizmetlerinin sınırlandırılması, sosyal sorunların çözümü için piyasanın etkinliğinin artması ve ailenin ön plana çıkması yönünde gerçekleşmiştir.

Küreselleşmeyle hızlanan esnek üretim biçimi ile emekten yana olan koşulların dengesi değişmiştir. “Sigorta sahibi olma, emeklilik hakları, ücret düzeyleri ve iş güvencesi” de esnekleşmiş ve bu koşullar çalışanları olumlu yönde etkilememiştir. İşgücü piyasasının ihtiyaç olduğunda hızla işe alabildiği ve koşullar tersine döndüğünde de aynı şekilde hızla ve masrafsız şekilde çıkarabileceği “esnek işçilere” yaslanma eğilimi, dezavantajlı konumda olan grupları oldukça güç bir durumda bırakmaktadır. (Harvey, 2014: 174-176). Bireysel ve toplumsal risklere karşı dirençleri oldukça zayıf ve kırılğan olan dezavantajlı gruplar, esnekliğin yarattığı güvencesiz koşullara daha fazla maruz kalmaktadırlar. Gelişmiş kapitalist ülkelerde, kadınların işgücüne katılımının arttığı ve kadın hareketinin kadınların çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde mücadele ettiği dönemde hizmet sektörünün gelişimi bir yandan kadınların işgücünde yer almalarını kolaylaştırırken, üretim biçiminde yaşanan dönüşüm ise kadınların çalışma koşullarını olumsuz etkilemiştir (Harvey, 2014: 177). Esping-Andersen (2013: 68), sanayi sonrası toplumun aile modelinde boşanmış, tek kişilik ya da tek ebeveynli hanelerin artmasına dikkat çekerek, düşük gelirli hanelerde yaşam standartlarını alışılmış seviyede tutabilmenin ve yoksulluğu önlemenin yolunun, kadınların işgücüne katılımı olduğunu

belirtmektedir. (2013: 68). Buna karşı, kadınların emek piyasasında yer almasının yanı sıra bakım sorumluluğunun da kendilerine yüklenmesi, devletin bu alanda politika üretmesine yönelik beklenti oluşturmaktadır (Peter Taylor-Gooby (2004: 8)

Çalışma koşullarında koruyucu önlem ve standartların yerini esnek uygulamaların alması, emeğin toplumsal ve siyasal gücünü zayıflattığı gibi refah devletinin arkasındaki desteği de azaltmış olmasına rağmen sosyal refah politikalarının varlığını koruduğu görülmektedir (Koray, 2005: 117-118). Bununla birlikte ülkelere özgü sosyo-ekonomik koşullar refah devleti uygulamalarını çeşitlendirmektedir.

1.3. Avrupa Refah Devleti Modelleri

1970’li yıllar sonrasında refah devleti yeniden yapılanırken, Andersen (1990) ve Leibfried’in (1996) tipolojilerine dayanan refah rejimi⁶ çalışmaları ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerin birbirinden farklı kriterlere dayalı refah devleti uygulamaları, sosyal gelişim düzeyleri incelenerek belirli nitelikler çerçevesinde sınıflandırılmış, farklı refah devleti kategorilerinde yer almaktadır. Ülkelerin ekonomik, politik ve kültürel farklılıkları, refah rejimlerinin gelişimi üzerinde etkili olmaktadır (Özdemir, 2005a: 232).

Refah rejimleri kavramını sistematik bir karşılaştırma ile ele alan Gosta Esping-Andersen’e göre farklı rejim modellerini; emeğin ne derece metasızlaştırıldığı⁷ (dekomüdfikasyon derecesi), hakların hangi statüye dayandırılıp nasıl sunulduğu yani sınıf ve statüye dayalı farklılıkların korunmasına yardımcı olan toplumsal tabakalaşmanın ne derece yaratıldığı (stratifikasyon derecesi), sosyal hakların ki özellikle emekliliğin sağlanmasında hangi kurumun hakim olduğu belirler. Bu yaklaşımla “bir refah rejimi, refahın devlet, piyasa ve aile arasında karşılıklı bağımlılık içinde ve birleşik şekilde üretilme ve paylaşılma yöntemi olarak tanımlanabilir” (Andersen, 2013: 37). Bu tanıma göre, refah rejimlerinin ayırt edilmesinde, refah hizmetlerinin devlet, piyasa ve aile arasında yoğunluklu olarak hangisi üzerinden

⁶ Refah devleti modelleri açıklanırken Esping-Andersen’in refah devleti (welfare state) yerine refah rejimi (welfare regime) ifadesini kullanması sebebiyle rejim kavramı kullanılmıştır. Andersen, refah rejimi kavramının aile, devlet ve piyasayı içerecek şekilde refah devleti kavramından daha kapsayıcı olduğunu vurgulamaktadır (Esping-Andersen, 2013: 34-37).

⁷ Metasızlaştırma “bireylerin ve ailelerin piyasaya katılımından bağımsız ve toplumsal olarak kabul edilebilir standartlarda yaşayabiliyor olması” anlamına gelmektedir (Esping-Andersen, 1990: 37).

sağlandığı belirleyici olmaktadır. Buna göre; Liberal model, Korporatist model ve Sosyal Demokrat model şeklinde üçlü bir refah rejimi sınıflandırması bulunmaktadır (Andersen, 1990: 26-33).

1.3.1. Liberal Refah Rejimleri

Literatürde Anglosakson/Anglo-Amerikan model olarak da geçen liberal refah rejimlerine ABD, Kanada ve Avustralya ile beraber 1980 sonrası İngiltere ve İrlanda dahil edilmektedir. Bu rejimin tipik özellikleri, düşük parasız kamu hizmetleri ve görece yüksek gelir eşitsizliğidir. Sosyal refahtan ziyade özel refah önlemleri ile piyasa çözümlerini ön planda tutan bu modelde, devlet müdahalesi daha çok piyasayı düzenleme işlevinde görülmektedir (Çelik, 2013: 60).

Bu refah rejiminde, genellikle düşük gelir gruplarının yararlandığı mütevazı sosyal sigorta programları ve ihtiyaç tespitine dayalı yardımların yaygın olduğu görülmektedir. Sosyal hakların gelişimi liberal çalışma etiği çerçevesinde ele alındığından haklardan yararlanabilme konumu çoğunlukla damgalama ile elde edilebilmektedir. Ayrıca liberal rejimlerde metalaşma düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir (Andersen, 1990:26-27). Refah hizmetlerini piyasadaki satın alma oranı yüksektir ve Andersen'in (2002:15) belirttiği gibi devlet tarafından sunulan ulusal sağlık hizmeti dışındaki hizmetlerde çalışanların özel refah hizmetlerinden yararlanması teşvik edilmekte, çalışmayanlar ise muhtaç olmalarının tespit edilmesiyle refah hizmetlerinden yararlanabilmektedirler. Buradan hareketle, çalışma etiği kavramı ve piyasa teşviki yaklaşımının, liberal rejimlerin temel refah anlayışına zemin oluşturduğu yorumuna ulaşılabilir.

Liberal refah rejimlerinde özel sektöre oranla kamu sektöründeki istihdamın oldukça düşük olduğu ve bunun yanı sıra da kadınların işgücü piyasasına katılımının görece yüksek olduğu görülmektedir (Marangoz, 2001: 103). Ancak kadınların çalışma hayatına katılımı yüksek olsa da devlet, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma konusunda destek göstermeyerek toplumsal cinsiyete⁸ yönelik sorunlarla

⁸ Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek olma hali ile ilişkili sosyo-kültürel bağlamda inşa edilen özellikler ve olanaklara işaret etmektedir.

ilgilenmekten yana olmamaktadır. Kamusal bakım hizmetlerinin ve sunulan izin koşullarının çok düşük ve asgari düzeyde olduğu görülmektedir. Liberal refah rejimi temelde piyasa egemenliğine dayandığından aile ya da piyasa başarısızlığı görülmediği müddetçe devlet aile konularına müdahale etmemektedir (Kotowska vd., 2010: 10).

ABD ve Kanada'da kapsamlı kamu hizmetlerinin olmamasına rağmen kadınların ekonomik bağımsızlıklarının ve annelerin istihdama katılımının yüksek olmasının nedenlerini sorgulayan Orloff'a göre (2002: 19), düşük ücret ödenen çocuk bakıcılarının olması birçok aile için çocuk bakımında avantaj sağlarken, diğer yandan da bu durum rejimin olumsuz etkilerini örneklemektedir; çünkü yoksullar için bu bakım hala ya erişilmezdir ya da çok kötüdür. Orloff (2002: 29), liberal rejimlerin tümünde, kadınların geçindirdiği (yalnız yaşlı kadınlar, yalnız çocuklu anneler) hanelerde çok yüksek seviyelerde yoksulluk görüldüğünü belirtmektedir. Kamusal bakım hizmeti sağlanamadığı takdirde, istihdamda düşük ücretli olarak yer almaları ya da hiçbir şekilde yer alamamaları yoksulluğun kaçınılmazlığının göstergeleri olabilmektedir.

1.3.2. Korporatist Refah Rejimleri

Avusturya, Fransa, Almanya ve İtalya gibi ülkeler korporatist refah rejimi modeline dahildir. Söz konusu muhafazakar/korporatist refah devletlerinde sosyal hakların verilmesi bir sorun olarak görülmeyip liberal pazar verimliliği ve metalaşmaya yönelik bir rolün üstünlüğü de kabul edilmemiştir. Fakat haklar; sınıf ve statüyle sınırlandırıldığından farklılıkların korunması yaklaşımı gözlemlenmektedir (Andersen, 1990: 27). Korporatist refah rejimlerinde piyasanın tahrip edici etkilerinin, doğrudan devlet müdahalesinden hanelere yapılan nakit transferler aracılığıyla tasfiye edilmesi anlayışı hakimdir (Bussemaker ve Van Kersbergen, 1999: 17).

Kıta Avrupası sosyal sigorta sistemleri, bilhassa emeklilik özelinde, gelişmiştir fakat sosyal hizmetlerin aynı gelişimde olduğunu söylemek oldukça güçtür. Aralıksız, uzun bir kariyer gerektiren sosyal sigorta sistemi mevcuttur ve bu da hakların yine istihdam üzerinden şartlandığını göstermektedir. Ailede; diğer aile fertlerinin kendisine bağımlı olduğu tam zamanlı çalışan erkek ve bu bireylerin bakım işlerinden

sorumlu kadın rolü varsayımı hakim olup, ailelere yönelik sosyal hizmetler yetersiz kalmış ve evli olup çalışan kadınlar vergi politikaları bağlamında güç durumda bırakılmışlardır. Kıta Avrupası ülkelerinin aile ağırlıklı bir refah devleti yaklaşımı izlediğini söylenebilir (Andersen, 2013: 84). Yani bireylerin sosyal sigorta sistemine dahil olabilmesi istihdama katılımlarıyla gerçekleştiğinden, sosyal hizmetlerin yetersiz kaldığı bir refah devleti anlayışı ve varsayılan cinsiyet rolleri sebebiyle çalışan evli kadın için uzun ve kesintisiz istihdam güç bir hale gelmektedir. Dolayısıyla kadınlar sosyal sigorta sistemine kaydın kesintiye uğrama riskiyle de karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca, kadının ev içi bakım işlerinden sorumlu olduğu varsayımı; çalışan evli kadının aynı zamanda ‘‘kayıt altına alınmayan’’ ev içi emeğini sürdürmeye devam ettiğini de göstermektedir.⁹

Korporatist refah rejimlerinde sosyal hizmetlerin yetersizliğinin, çoğunlukla sosyal risklere çözüm üretme sorumluluğunu ailelere ve sivil topluma yükleyen, devletin onların üstesinden gelemediği durumlarda devreye girmesini belirleyen yetki devri ilkesinden kaynaklandığı belirtilmektedir. Toplumsal cinsiyet açısından yetki devri ilkesi ve yanı sıra, Kıta Avrupası aile hukuku, ekmeği kazanan erkek modelinin kabulü ve sosyal politikanın Bismarkçı yapısı da kadınların kendilerini çifte açmazın (double bind) içinde bulmalarına sebep olmaktadır (Sainsbury, 1999a: 255). Kadınlar kamusal hayata katılsalar dahi bununla beraber özel alanda gösterdikleri emek sebebiyle refahın yeniden dağıtımında da başat konumda bulunmaktadırlar. Bu durumda kamusal ve özel alan arasındaki açmazda kalmaktadırlar. Gosta Esping-Andersen’in de belirtmiş olduğu gibi, sosyal refahın sağlanması açısından sosyal dışlanmanın risklerine karşı aile için öngörülen rol, kadınların ekonomik bağımsızlıkları için tutumlarını/tutumları olumsuz etkilemektedir (Andersen, 2002: 16).

Muhafazakar bakış açısından refah devletine karşı tutum olumlu bir tablo çizmemektedir. Çünkü sosyal refah hizmetlerinin devlet tarafından sunulması, insanların da devletten bu hizmetleri talep etmesinin genişlemesiyle geleneksel aile yapısının bozulması arasında doğrudan ilişki kurulmaktadır (Özdemir, 2007: 139). Bu

⁹ Bu durum literatürde ikinci vardiya (second shift) veya çifte yük (double burden) kavramlarıyla tanımlanmaktadır. Bkz. Bryson,1992; Hochschild ve Machung,2003.

perspektif, muhazakar/korporatist rejimlerdeki refah yaklaşımını açıklayıcı nitelikte olup refah hizmetlerinin sağlanmasında aileye verilen başat rolü göstermektedir.

1.3.3. Sosyal Demokrat Refah Rejimleri

“İskandinav modeli” ve “evrensel refah rejimi” olarak da adlandırılan bu sınıflandırmaya başta İsveç, bunun yanı sıra Norveç, Danimarka, Hollanda ve Finlandiya örnek gösterilmektedir. İsveç’in önde gelen konumundan dolayı bu model “İsveç modeli” olarak da anılmaktadır (Özdemir, 2007: 140).

Sosyal demokrat rejimler; asgari eşitlik yerine devlet ve piyasa, işçi sınıfı ve orta sınıf arasındaki gerilimi düşürmekten daha fazlasını, azami eşitliği destekleyen refah devleti yaklaşımını izlemektedirler. Bu rejimlerde, metasızlaştırma düzeyinin yüksek olduğu, refah hizmetlerinde mavi yakalılar, beyaz yakalılar ve devlet memurları için evrenselcilik anlayışının hakim olduğu ve piyasa yerine evrensel dayanışmaya dayalı bir refah devleti inşa edilmektedir. Aileye bağımlılığı değil, bireysel bağımsızlığı artırmayı amaçlayan bir politika benimsendiğinden çocuk, yaşlı ve düşüklerin bakımında doğrudan sorumluluk üstlenilmektedir. Sosyal hizmetlere verilen ağırlık kadınların çalışma hayatında yer almasını sağlamaktadır (Andersen, 1990: 27-28). Bu modelde devletin eşitlikçi ve evrensel refah anlayışıyla sosyal hakların ve sosyal hizmetlerin sorumluluğunda üstlendiği rol önemlidir.

Çalışma yaşamı ve refah politikalarının birbirine eklemlendiği sosyal demokrat rejimlerde tam istihdam güvencesi bulunmaktadır. Çünkü bir yandan çalışma hakkının merkezde olması diğer yandan sosyal hizmetlerin kurumsallaştığı bir rejimde, devlet bütçesinin bu hizmetlerin maliyetini karşılayabilme ihtiyacı söz konusudur. Bunun için de istihdamın yüksek olması gerekmektedir. (Koray, 2005: 114). Ayrıca sermaye, işgücü ve tüketim vergi türleri olmak üzere oranları toplamı dikkate alındığında, İskandinav refah devletlerinde, muhafazakar/korporatist ve liberal refah devletlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir (Özdemir, 2005b: 170). Yüksek istihdam, yüksek vergi oranları ve geniş sosyal hizmetlerin sağlanmasını olumlu yönde etkileyerek sosyal devlet yapısını güçlendirmektedir.

Esping-Andersen sosyal demokrat model refah politikalarının kadınların ekonomik özgürlüklerinin edinimi ve gelişimi açısından başarılı olsa da olumlu olduğu

kadar olumsuz sonuçlar da doğurduğunu vurgulamaktadır: Kamu gündüz bakımı, doğum ve ebeveyn izinleri ile verilen cömert desteklerle çocuk sahibi olan kadınların, vasıfsız işçiler de dahil olmak üzere, iyi gelirli istihdam içerisinde yer alarak kariyer yapabilmeleri bu modelin olumlu sonuçlarıdır. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında “kazançlarındaki ve hayat döngüsü davranışlarındaki” farkın azalmasına bağlı olarak tek ebeveynin kadın olduğu hanelerde yoksulluk yok denecek kadar azdır. Bu modelin olumsuz sonucu ise “kadınların kamu sektöründeki (genellikle yarı zamanlı), erkeklerin ise özel sektördeki işlerde yoğunlaştığı aşırı bir cinsiyet ayrımcılığı” görülmesidir (Andersen, 2013: 74-75).

Sainsbury 1980’lerden bu yana kadınların ve erkeklerin sosyal yardımlardan faydalanmasındaki cinsiyet farklılaşmasında zamanla bir eşitlemenin gerçekleşip gerçekleşmediğini, diğer bir deyişle sosyal yardımlardan faydalanmanın kazanan-bakan modele (individual earner-carer) dönüşüp dönüşmediğini cevaplayabilmek için kadınların ve erkeklerin işe bağlı yardımlardan faydalanma oranlarını incelemiştir. Bu çalışmaya göre; 1990’ların ortalarında çalışma çağındaki nüfus içerisindeki İskandinav kadınların en az yüzde yetmişinin çalışma yaşamında yer aldığı ve 1980’lerle karşılaştırıldığında kadın istihdam oranlarında önemli bir artış olmasına rağmen Danimarka ve Norveç’te işe bağlı emekliliklerdeki cinsiyet farklılaşmasında aynı oranda değişim olmadığı görülmektedir. Finlandiya ve İsveçli emekli kadınların yüzde 60’ı, 70’i mesleki emeklilik yardımlarından faydalanırken bu oran Danimarka ve Norveç’te yüzde 40 civarındadır. Kadınların ve erkeklerin sosyal yardımlardan faydalanması bakımından Danimarka ve Norveç, ABD ve Birleşik Krallık (BK)’a benzer oranlar gösterirken Finlandiya ve İsveç oranları ise cinsiyet farkının azaldığını göstermektedir (1999b :89-91).

Sonuç olarak, diğer modellerle karşılaştırıldığında sosyal demokrat modelin cinsiyet eşitliği açısından daha eşitlikçi politikaları benimsemiş olduğu ve refah politikalarını kadınların kamusal hayata katılımını destekleyici bir anlayışta ürettiği söylenebilir. Yine de tüm gelişmişliğin yanında model içerisindeki ülkeler arasında farklılıklar ve çözüm üretilmesi gereken noktalar bulunmaktadır.

1.3.4. Güney Avrupa Refah Rejimleri

Esping-Andersen'in üçlü tipolojisi, rejim modelleri arasındaki karmaşıklığı basitleştirmesi konusunda bu alana çok büyük bir katkı sağlamakla birlikte aile ve diğer enformel bağların refah sunumunda önemli rol oynadığı Güney Avrupa refah devletlerine sınıflandırmasında yer vermediği için eleştirilmiştir (Özdemir, 2005a: 255). Güney Avrupa refah modelinin, Güney Avrupa ülkelerinin özgüllüklerine dikkat çeken dördüncü bir model gerekliliğine vurgu yapan çalışmalarla Esping-Andersen'in üçlü temel sınıflandırmasına eleştiri/katkı niteliğinde şekillendiği belirtilebilir.

Esping-Andersen kendisine yönelen eleştiriler üzerine 1999 yılında gerçekleştirdiği “Endüstri Sonrası Ekonomilerin Toplumsal Temeli (Social Foundation of Postindustrial Economies)” isimli çalışmasıyla daha önceden yaptığı refah devletleri sınıflandırmasını, “metalaşmanın sınırlanması” üzerine yeni değerlendirmelerde bulunarak “aile ağırlıklı olmaktan çıkış” kavramıyla genişletmiş ve refah devletleri karşılaştırmasına Güney Avrupa ülkelerini (İtalya, İspanya, Portekiz) dahil etmiştir. Orloff (2002: 12-13), Esping-Andersen'in önceki çalışmasında yalnızca devlet ve piyasa üzerinden tanımladığı rejim sınıflandırmasını, ailenin refah sağlayıcısı olarak kurumsallaşmış rolüne dikkat çekerek revize ettiğini ve hizmetlerin aileden bağımsız devlet ya da piyasa tarafından sunulmasına ilişkin feminist düşüncenin kadınların ekonomik bağımlılığının azaltılması için vurguladığı “aile ağırlıklı olmaktan çıkış” kavramını Saraceno ve Lister'den aldığını belirtmektedir.

“Aileye ağırlık veren” refah rejimi, refah yükümlülüklerini yüksek oranda haneye yüklemektedir. “Aile ağırlıklı olmaktan çıkış” ise, bireylerin aileye bağımlılıklarını azaltan, ailesel ya da evlilikle bağlantılı karşılıklılıklarından bağımsız olarak ekonomik kaynaklar üzerindeki hakimiyetlerini mümkün kılan politikalaradır. Kadınların üzerindeki aile sorumlulukları, ekonomik bağımsızlıklarını tam olarak kazanmalarını engellemektedir, bu sorumlulukların aile ağırlıklı olmaktan çıkışı ise refah devletine bağlı olmaktadır ve refah devletleri arasında, metalaşmanın sınırlanması ölçütünde olduğu gibi, farklar büyüktür (Andersen, 1999: 45). Refahın sağlanmasındaki aile faktörünün, kadınlar için çalışma yaşamında yer almalarını güçleştiren nitelikte olduğu açıktır fakat “aile ağırlıklı olmaktan çıkış” düzeyinin

yüksekliği, kadınların çalışma yaşamına katılımlarının erkeklerle eşit koşul ve düzeyde olacağını göstermeyebilir. Burada kadınların hangi koşullarda çalışma yaşamında yer aldığıyla beraber refahın sağlayıcısı olarak ailenin rolündeki azalmaya karşın hane içinde sürekliliği devam eden sorumlulukların ne kadarının kadınların üzerinde kalmaya devam ettiğinin önemi büyüktür.

Stephan Liebfried ise Esping-Andersen'in temel sınıflandırmasına ek olarak AB 'nin güney ülkelerini dahil ettiği ve “Latin Kuşağı Ülkeleri (Latin Çevresi Modeli)” olarak adlandırdığı dördüncü bir refah rejimi ile sınıflandırmasını gerçekleştirmiştir. Sınıflandırmaya dahil ettiği diğer refah rejimleri, Esping-Andersen ile benzer biçimde İskandinav modeli, Bismarck modeli ve Anglosakson modelidir (Koray, 2005: 115).

Liebfried; Latin çevresi ülkelerine İspanya, Portekiz, Yunanistan ve İtalya'yı dahil etmektedir.¹⁰ Bu ülkelerde, bazı durumlarda, fiilen artıkcı/residualist yaklaşımıyla, işgücü piyasasına mecburi katılıma vurgu yapan Anglo-Sakson ülkelerine benzer özellikler görülmesine karşın Katolik Kilisesi'ne bağlı eski refah gelenekleri de sürdürülmektedir. İşgücü piyasaları “geçimlik ekonomi” ile beraber güçlü bir tarımsal eğilim göstermektedir. Tam istihdam geleneğine sahip olmayan bu ülkelerde özellikle kadınların tam istihdamda yer almaları oldukça güçtür. Anayasalarında “modern refah devleti” vurgusu belirtilmiş olsa da yasal, kurumsal ve sosyal olarak işleyiş yetersiz kaldığından dolayı bu ülkelerin refah yaklaşımına yönelik “kurumsal vaatler devleti” tanımlaması da yapılmaktadır (Liebfried, 1996: 128).

Refah rejimleri üzerine araştırmaların çoğalmasıyla geliştirilen ek modeller yalnızca Güney Avrupa ile sınırlı kalmamıştır. Doğu Avrupa, Latin Amerika ve Doğu Asya ülkeleriyle Avustralya, Yeni Zelanda gibi ülkelerin refah yaklaşımları, Esping-Andersen'in üçlü sınıflandırmasındaki modellerle benzer özelliklere sahip olmalarından ziyade farklı eğilimleri ile incelenmiştir.¹¹

1980'leri takiben Avrupa Topluluğu'na katılımlarıyla beraber entegrasyonun ekonomik boyutunun yanı sıra sosyal boyutu ile ilgili Güney Avrupa ülkelerinin refah

¹⁰ Bunların yanı sıra daha az beliren ölçütlerle olsa da Fransa dahil edilmiştir.

¹¹ Bu incelemeler için bkz. Gough, 2000; Castles, 1996; Castles&Mitchell, 1991; Huber, 1996.

sistemlerine yönelik sorunların ve yaklaşımların ortaya konulması çabaları, ülkelerin kendi gelişme modellerine bağlı olarak ortak özellikler taşımalarından ve entegrasyon sürecinde kendilerine özgü zorluklarla karşı karşıya olmalarından kaynaklanmaktadır. Güney Avrupa ülkelerinin tanımlayıcı ve ayırt edici özellikleri arasında Katolik refah rejimi geleneğine bağlılığı ve sistemin gelişmemişliğine yapılan vurgu, Güney Avrupa refah modeli profiline her yönüyle, bütünsel olarak anlaşılmasında yanıltıcı olabilir. Örneğin bazı refah hizmetleri, özellikle emeklilik sistemleri Avrupa'daki en cömert desteklerden olup gelişmemişlikle ilişkilendirilemez boyuttadır (Ferrera, 2013: 195-196).

Diğer yandan Castles da, Güney Avrupa ülkelerine yönelik gelişmemiş ve artıkcı/kalıntı refah modeline¹² benzer yaklaşımı yanıltıcı bularak bu ülkelerin, ekonomilerinin zayıf ve genç nüfusun fazla olması sebebiyle sosyal güvenlik ve refah transferlerine daha az yatırım yapan muhafazakar toplum örneğinde yer aldığını belirtmektedir (Rhodes, 1996: 3).

Güney Avrupa üzerine yapılan araştırmaların devlet merkezli perspektiften incelenmesi, devlet kurumlarının faaliyetlerine dikkat çekip devlet, piyasa ve aile arasındaki etkileşimin anlaşılmasına engel olmuştur. Fakat Güney Avrupa'nın sosyal yapısı ve kamu politikaları, kadının yeniden üretim ve bakımla sınırlandığı, erkeğin ise evi geçindiren "pater familias" olarak otorite kabul edildiği aile içi ilişkileri¹³ destekleyen geleneksel ekolü pekiştirmektedir (Moreno, 2013: 376-377). Devlet politikaları ve refah düzenlemelerinin niteliği, kadınların hane içi yeniden üretim faaliyetlerindeki rolünün azalması için önem teşkil etmektedir.

Aile, devlet müdahalesi ve faaliyetlerini tamamlayıcı olmanın ötesinde önemli bir üretici, mikro-dayanışmanın sağlam ağı olarak kendini göstermektedir ve Güney Avrupa'da kadınlar aile/hane içi bakıcılar olarak nitelendirilmektedir, bu da devletin refah masraflarını kısma düzenlemelerine karşı daha dirençli olmasına sebep olmuştur (Moreno, 2013: 376).

¹² Artıkcı/kalıntı refah modeli, asgari bir devlet yardımını ve devletin piyasaya minimum müdahalesini öngörmektedir.

¹³ Çalışmada aile içi ve hane içi kavramları birbirinin yerine kullanılmaktadır.

Güney Avrupa ülkelerinde, vaatler istikrarını sürdürmekte fakat uygulamalar aksini, yardım düzeylerinin düşüklüğünü göstermektedir ve yardımlar bireyin değil hane halkının kaynaklarına bağlı olarak sunulduğundan “işlevselliğini sürdüren bir aile yapısı” şekillenmiştir. Var olan sosyal politikanın biçimi; devletin evrensellikten uzak, katmanlaşmış bir çerçevede yapılanmasına sebep olurken, uygulamaların biçimi de toplumun belirli açılardan yapılanışına ya da mevcut yapıların devamlılığına katkı sağlamaktadır. Yardımların düşük düzeylerde sunulması ve evrensel bir yaklaşımın kabul edilmemesi, devlete ek olarak sivil topluma, cemaatlara ve ailelere dayanma eğilimine yol açmıştır, bu dayanışma ağları sürdürüldüğü müddetçe de bir yandan klientalizm (kayırmacılık) ön plana çıkmakta diğer yandan da devletin sunduğu sosyal hizmetlerin yetersizliği geri planda kalmaktadır (Keyder, 2007: 133-134).

Ferrara (2013: 198); Güney Avrupa ülkelerindeki gelir desteğinin, korporatist ülkelerle benzer biçimde mesleki statüye göre olduğunu ve yüksek bir “kurumsal parçalılık derecesi” gösterdiğini belirtmekte fakat korporatist anlayıştan farklılaştığı önemli bir noktaya değinmektedir. Güney Avrupa’da gelir desteklerinin özgülüğü sosyal korumada ikiliğin ötesinde “kutuplaşmış” bir yapıdan kaynaklanmaktadır. Bu yapının, bireyleri gelir desteğinden yararlanabilme konumları açısından oldukça farklılaştırdığı belirtilebilir.

Ferrara’ya göre (2013: 219-220), “siyasi-kurumsal etmenler” Güney Avrupa’yı Kıta Avrupası’ndan ayırıp modelin kendine özgülüğünü açıklayabilmek için odaklanılması gereken bir başka noktadır ve bunları üç özellikle özetlemektedir. Güney Avrupa ülkelerinde;

- Weberci bir modernleşirmeyi gerçekleştiremediklerinden, var olan klientalizm (kayırmacılık) ve patronaja (kollamacılık) dayalı sistem sürmekte ve pekiştirilmektedir.
- Otoriterliğin üzerine inşa edilen demokrasinin kendine has aldığı biçimiyle bağlantılı olarak, siyasi partiler “sosyal çıkarların bir araya getirilmesinde” baskın roldedir.
- Refah hizmetleri kapsamında göstermiş oldukları çabalara karşın özellikle Güney Avrupa Sol’unun kendi içindeki bölünmesi ve “ideolojik kutuplaşma” içsel zorluklar yaratmaktadır.

“Sosyal-yapısal etmenler” bakımından ise Güney Avrupa ülkelerinin farklılaştığı diğer bir faktör de emek piyasasının yapısıdır. İşsizlik oranı İspanya ve İtalya’da ekonomilerinin daha gelişmiş olmasına karşılık AB ortalamasının üzerindeyken, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye’deki oran ortalamasının altındadır. İstihdam boyutunda ise Portekiz dışında ağırlıklı olarak kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüklük, enformel sektörün yaygınlığı ve kendi hesabına çalışanların fazlalığından kaynaklı “yüksek bir eksik istihdam” görülmektedir (Gough, 2013: 250). İstihdamdaki bu yapının, Kuzey ülkelerinden farklı olarak, refah hizmetlerinin sunulmasında belirli bir dengenin sağlanmasını güçleştirdiği belirtilebilir. Kendi hesabına çalışanların ve enformel istihdamda yer alanların yüksek oranlarda olması, sosyal güvenlik ve sosyal yardımın sağlanmasına yönelik düzenlemelere engel teşkil edebilmektedir.

“Ekmeği kazanan erkek” için istihdamda yüksek koruma ve istikrar benimsenirken kadınlar, gençler ve göçmenler çoğunlukla kayıt dışı ve düzensiz işlerde kendilerine yer bulabilmektedirler. İşgücündeki bu yapı, istihdama ve sosyal korumaya da yine eşitsizlikle yansımaktadır (Karamessini, 2007: 5). Güney Avrupa ülkelerinin geç sanayileşmiş olmaları ve bu ülkelerdeki kırsal/tarımsal istihdamın çözülme süreci kadın istihdamının üzerinde önemli etkenlerdir. Ekonomik gelişmişlik düzeyi bağlamında İtalya örneği incelendiğinde, orta ve kuzey bölgelerinin endüstrileşme açısından ileride olması ve güney bölgesinin de az gelişmişliği, kadın istihdam düzeylerine de paralel olarak yansımıştır. Avrupa’daki en yüksek ve en düşük kadın istihdamı düzeylerinin de İtalya’nın bu iki bölgesinde olduğu görülmektedir (Buğra, 2014: 16). Bununla birlikte ekonomik gelişim düzeyine bağlı olarak görülen yüksek kadın istihdamına tamamen olumlu bir perspektif çizmenin yanıltıcı olacağını belirtmek gerekmektedir. Güney Avrupa refah rejiminde, ailenin baskın rolünün istihdamda yer alan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği açısından toplumda konumlanışlarını değiştirip değiştirmediği oldukça önemlidir. Ayşe Buğra’ya göre (2014: 19-21) ekonomik gelişmişliğin yanı sıra siyasi ve kültürel modernizasyonun getirdiği sosyal dönüşüme karşılık ailenin Güney Avrupa refah rejimindeki varlığı, yerini korumuştur. Bu ülkelerde, toplumdaki toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum ve kadının çalışma hayatına katılımı tarihsel olarak aileye ve dine atfedilen önemle şekillenmiştir.

1980'lerin sonlarında “kadınların işgücüne katılımının yükselişe geçmesiyle beraber erkeğin ekmeği kazandığı, kadının hane içi bakımdan sorumlu olduğu modelin aşınması, yaşam süresinin uzamasından dolayı nüfusun yaşlanması ve doğum oranlarındaki düşüş”, Güney Avrupa modeli için diğer tartışılan noktalar olmuştur (Karamessini, 2007: 6). Bu demografik değişimler ve kadın istihdamındaki artış bağlamında bakım rejimi önemli bir yer tutmaktadır. Karamessini (2007: 20); özellikle “küçük çocuklar, genç yetişkinler ve bağımlı yaşlılar” için nesiller arası dayanışmanın korunduğunu ve refah devletinin gelişimiyle beraber kısmen aile ağırlıklı olmaktan çıkmasına karşın çoğunlukla çocuk bakımına yönelik bir eğilim olduğunu ve kamusal bakım hizmetlerinin sosyal talebi karşılayamadığını belirtmektedir. Moreno (2013) “süper kadın” olgusu ile hem işgücüne katılan hem de evdeki işlerin sorumluluğu yüklenen kadını nitilemekte ve Güney Avrupa’da devletin sunması gereken refah hizmetlerinin ev içi bakım faaliyetleri olarak kadınlar tarafından sunulduğuna vurgu yapmaktadır. Bu bakımdan ücretsiz emekçiler olarak kadınların, devlete alternatif güçlü bir refah üreticisi oldukları söylenebilir.

Sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması refah devletleri için önemli bir koşuldur. Söz konusu politikaların nasıl belirlendiği, ne derece ve hangi aktörler tarafından uygulandığı farklı refah rejimi modellerini ortaya çıkarmaktadır. Bu modellerin sosyal politikaların uygulanması ve yaygınlaştırılması anlamında olumlu ve olumsuz olarak nitelendirilebilecek yönleri bulunmaktadır. Ülkelerin refah rejimlerine yönelik değerlendirmelerde göz önünde bulundurulması gereken en önemli unsur söz konusu ülkelerin özgül koşullarıdır.

1.4. Kadın Emegi Kavramı

Emek, önceki bölümlerde ele alınan sosyal politika uygulamalarına ve refah rejimlerinin niteliğine oldukça güçlü şekilde bağlı olan bir kavramdır. Bu nedenle bu bölümde çalışmanın da temel konusu olan kadın emegi kavramı ücretli ve ücretsiz kadın emegi ayrımı çerçevesinde ele alınmaktadır.

Modern anlamda emek, sınai kapitalizmle birlikte biçimlenen, nesnelleştirilebilir bir toplumsal faaliyet olarak ücret ilişkisi içerisinde kavramsallaştırılmıştır. “Nesnelleştirilebilir bir dizi işlem” ve “bunları

gerçekleştirmek için gerekli olan ölçülebilir zaman” ücretli emek kavramının doğuşunu tanımlamaktadır (Hirata ve Zarifian, 2015: 120-121). Kapitalist toplumun inşa ettiği emek; üretici emek yani değer üreten emek olarak kabul edilen mübadele edilebilir maddi bir olgudur (Méda, 2005: 66-67).

Kadınlar üretimin dolayısıyla emek sürecinin içerisinde tarih boyunca bulunmuşlar ve sanayileşmeyle beraber kapitalist üretim ilişkilerinin varlığı nedeniyle ücretli emek faaliyetlerinde yer almışlardır. Kadın emeği türlerinin tanımlamaları ve ücretli kadın emeğinin özgüllükleri toplumsal cinsiyet kavramıyla incelenmelidir, çünkü cinsiyete toplumsal olarak yüklenen rol, kadın emeğinin konumunu belirleyen temel olgudur.

Emeğin, yalnızca ücretli çalışma halinde tanımlanması, işlevini tek bir biçime hapsetmekte ve kavramı daraltmaktadır. Ev emeği/karşılıksız emeğin kavramsallaştırılması ancak 20. yüzyılın son çeyreğinde, 1970’li yıllarda ikinci dalga feminizmin ev içi faaliyetlerin dışı cinsiyetle tanımlanması ve bu faaliyetlerin işlevsel değerinin yok sayılmasını sorgulamaya başlamasıyla gündeme gelmiştir.

Kadınlara özdeşleştirilen çocukların eğitimi ve evin bakımını kapsayan gündelik faaliyetler alanında ev içi/ücretsiz emek, yaşamı yeniden üretmektedir. Buradan hareketle, emek kavramının “mesleki emek ve ev emeği, üretim ve yeniden üretim, ücretliler ve aile, toplumsal sınıf ve toplumsal cinsiyet” ile birlikte düşünülmesi gerekmektedir (Hirata ve Zarifian, 2015: 121-122).

Mathieu (2015: 76-77), kadın ve erkeğe farklı işlevler yükleyen toplumun, biyolojik farklılaşmayı bir norm olarak anlamlandırdığını belirtmektedir. Bu algılama biçimi de, kadını ve erkeği toplumsal bir olguya dönüştüren, “kadın” ve “erkek” toplumsal cinsiyetini inşa etmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet “toplumsal cinsiyetli iş bölümü ve üretim araçlarının toplumsal cinsiyetli bölünmesi ile üreme emeğinin toplumsal örgütlenişi” olarak iki alanda görünür olmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü; erkekler toplumsal kaynaklara ve düzenli bir gelire erişmek için daha kolay yol alırken kadınların kendilerine yüklenen hane içi sorumluluklarla ücretli emeğe erişimlerinin önündeki temel engel olan ataerkil sistemin devamlılığının yansımasıdır (Yaman, 2013: 98).

Cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların ücretli emek piyasasında maruz kaldıkları ayrımcılığın yanı sıra ücretsiz ev emeği faaliyetlerinden sorumlu tutulmalarının altında yatan ve eşitsizliği pekiştiren bir olgu olarak görülmelidir. Kamusal alan-özel alan diğer bir yönüyle ücretli emek-ücretsiz emek ayrımı incelemeleri ataerkil sistem ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramıyla ilişkili tartışılmadığı takdirde kadınların konumlarında ilerleme sağlanamayacaktır.

1.4.1. Ücretli Kadın Emeği

Kapitalist toplumlarda ücretli çalışma, kamusal alana dahil olabilmek ve yurttaşlık hak ve imkanlarından yararlanabilmek için öncelikli koşuldur. Bu yüzden kadınların ücretli emeği, toplumda kadının konumunu değerlendirebilmek için önemlidir. Çünkü sektörel ve mesleki dağılımı, istihdamın cinsiyet dağılımı, ücretleri, çalışma statüleri “cinsiyete göre farklılaşmış toplumsal konumlarına” yönelik bilgi vermektedir (Urhan, 2016: 121-122).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını tahlil eden ve yalnızca iktisadi değil toplumsal çıktıları da içeren bir kadın istihdamı araştırma alanının ortaya çıkması 1900’lü yılları bulmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda, 1960’lardan başlayarak 1975’lerden bu yana hızlanan ücretli emeğin kadınlaştığı toplumsal bir değişim yaşanmıştır. Bunun yanı sıra kadınların çalışma yaşamlarının sürekliliği önceki endüstrileşmenin ilk dönemlerine oranla artış göstermektedir. Bu gelişmeler kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamındaki oranlarının farkını zaman içinde azaltıyor görünse de, ücret farkı, mesleki statü, çalışma koşullarına inildiğinde eşitsizliklerin giderilmesinde önemli ölçüde bir ilerleme görülememiştir. Yatay ve dikey ayrışmalar devam etmiş, ayrıca giderilmeyen bu eşitsizlikler kadınların ücretli emeğine yüksek işsizlik ve düşük istihdam tablolarını yerleştirmiştir (Maruani, 2015: 193-195). Ücretli kadın emeğinin özgüllükleri incelendiğinde, kadınlar ve erkekler arasında yatay ve dikey ayrışma, ücret farkı ve yoğunluklu çalışma biçimlerinde farklılıklar görülmektedir.

“Cam tavan” kavramı (dikey ayrışma) kadınların üst düzey işlere ve yüksek ücretlere erişimlerinin önündeki bir engel olarak kabul edilmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı üzerine yürütülen çalışmalar “cam tavan” sorgulaması

göz önünde bulundurularak yapılmalıdır (Hakim, 2004: 178). Cam tavan; kadınların çalışma yaşamında çoğunlukla alt kademelerde yer alırken yönetim kademelerine yükselememelerinin önündeki aslında soyut bir bariyerdir, buna en büyük etken hane içi sorumlulukların kadınların üzerine yüklendiği toplumsal cinsiyet kalıpları ve kadınların bu yüzden iş-yaşam dengesini korumaya mecbur bırakılmalarıdır. Toplumlardaki cinsiyet kalıp yargılarının yansımaları olarak “kadın işi” olarak görülen alanlar, yani yatay ayrışma, kadınların geleneksel kabulün uzantısı olan mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır (Urhan, 2016: 140-142). Buradan anlaşılacağı üzere, kadınlar ve erkekler arasında cinsiyete dayalı kabul gören tüm kalıp yargılar, işgücü piyasasına erişimi olan kadınların sektörel ayrışmanın yanı sıra aynı sektörde bulunsalar dahi mesleki statülerinde ayrışma yaşamasına neden olmaktadır. Yatay ve dikey ayrışmanın yarattığı kadınların belirli meslek grupları ve belirli kademelerin ötesinde bulunamamaları devam ettiği sürece kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığının da varlığını sürdüreceği ifade edilebilir. Bunun yanında, söz konusu ücret farklılıkları, kadının işini ikincil konuma iterken kadınların erkeklere olan “ekonomik bağımlılığının” da devamlılığına sebep olacaktır (Hartmann, 2006: 55-56).

Esnek çalışma biçimleri ve kayıt dışı çalışma, kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığının belirleyicilerindedir. Kısmi çalışma, evden çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması kayıt dışı çalışmayı artırma riski doğurmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinden kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu ev eksenli çalışma, ücretli kadın emeğinin de çoğunlukta olduğu bir alandır (KEİG, 2013:28-29).

Kadınların yoğunlaştıkları sektörler ve çalışma biçimlerinin yoğun olduğu alanlar şöyle sıralanabilmektedir (Acar-Savran, 2018: 29);

“Alt sınıftan ve göçmen kentli kadınlar için emek yoğun sanayi dalları ile serbest ticaret bölgeleri, hizmet sektörünün alt kademeleri, ve ev eksenli üretim, sokak satıcılığı gibi çeşitli enformel işler ve ücretli ev işçiliği; köylü kadınlar için, kaldığı kadarıyla tarımda ücretsiz aile işçiliği; eğitilmiş ve meslek sahibi kadınlar için hizmet sektörünün üst kademeleri ve nadir olarak çeşitli “erkek alanları”...”

Yatay ve dikey ayrışma, esnek çalışma biçimleri ve kayıt dışı çalışmanın yanı sıra toplumsal kalıp yargılar da kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkına sebep olmaktadır.

1.4.2. Ücretsiz Kadın Emeği (Ev İçi Emek)

Ev emeği, aile içi insanların bakımıyla ilişki olarak yapılan tüm işleri kapsamaktadır ve bu karşılıksız emeğin neredeyse tamamı kadınlar tarafından karşılanmaktadır¹⁴. Kadınların ev içi emek faaliyetlerinin görünmez nitelikte olmasının altında yatan en önemli iki etken; sanayileşmeyle beraber ailenin üretim işlevinin yok sayılmasıyla bir tüketim alanı olarak kabul görmesi ve kadınlarla erkeklerin “işlevleriyle faaliyetleri arasındaki farklılıkların” doğal kabul edilmesidir (Fougeyrollas Schwebel, 2015: 144).

Delphy (2016: 99-100), geçmiş dönemlerde ev içi gerçekleştirilen faaliyetlerin günümüzde ev dışında bir üretim alanı olduğuna dikkat çekerek bu işlerin ev dışında ücretli yapılıyor olmasının aslında (karşılıksız olan) ev içi faaliyetlerinin doğasına ilişkin olmadığını kanıtladığını belirtmektedir. Yani bu faaliyetler dışarıda gerçekleştirildiğinde ücretle satın alınırken evde gerçekleştirildiğinde karşılıksız olmasından dolayı kadın emeğinin bu biçimini görünür kılmak önemlidir.

Bakım emeği, kendisine bakabilecek ya da bakamayacakların bakımının sağlanması ve hane içi ilişkilerin, duyguların sürdürülmesi ile ilgili olup sadece fiziksel değil duygusal niteliğiyle de değerlendirilmelidir (Urhan, 2016: 124). Bu açıdan bakım emeğinde duygusal emek biçiminin de bir yansımasını görebiliriz. Duygusal emek, ücretli emeğin faaliyet alanlarında (özellikle hizmet sektöründe çalışanlardan duygusal emeklerini de katarak faaliyette olmalarının istenmesi gibi) kendini gösterdiği gibi bakım emeği ile de iç içedir (Özkaplan, 2009: 17-18). Acar-Savran (2009: 19), kadınların karşılıksız emeklerinin politik mücadelesinin önündeki en önemli engelin sevgi ilişkisi içerisinde faaliyet gösteriyor olmalarına dikkat çekerek öznel ve görünmeyen bu karşılıksız emek biçimini “sevgi karşılığı çalışma” olarak tanımlamaktadır.

Kapitalist toplum, cinsiyete dayalı işbölümünü üzerinden çocukların eğitimi ve bakımı, yaşlıların bakımı, emek gücünün yeniden üretimi gibi alanlarda yeniden

¹⁴ Bu çalışmanın konusunu ücretli kadın emeği oluşturmakla birlikte, ev içinde karşılıksız olarak kadınlar tarafından yapılan tüm işler, ücretsiz kadın emeğini oluşturmaktadır. Kadınların sorumluluğunda kabul edilen bu işler, kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki en büyük engellerden biridir. Bu nedenle çalışmada bu kavrama kısaca yer verilmesinin uygun olduğu düşünülmüştür.

Üretim sorumluluğunu kadınlara yüklemektedir. Bu; zamandan bağımsız, her gün tekrarlanan bir emek biçimidir (Yaman, 2013: 104). Ayrıca ev ii karşılıksız emek, yeniden üretim yoluyla ekonomiye de katkı sağlamaktadır. Kadınların istihdama katılmaları ve ücretli emek faaliyetinde bulunsalar dahi ev ii karşılıksız emeklerini sürdürerek yeniden üretici rollerinin devam etmesinin değişmesi için nitelikli sosyal politika uygulamaları gerekmektedir (Urhan, 2016: 134). Kadınların cretli ve ücretsiz emeğe ilişkin sorunları birbirlerinden bağımsız değildir. Ev ii karşılıksız emeğin, istihdama erişimin önünde bir engel olmakla birlikte ücretli emeğe özgü problemleri de etkilediği belirtilebilir.

Bu bölümde görüldüğü üzere kadınların işgücü piyasasına katılmalarını etkileyen unsurlar arasında sosyal politikaların devletler tarafından uygulanış biçimi ve refah devleti modelleri etkili olmaktadır. Kadınların istihdama katılımını politika ve uygulamalarıyla destekleyen refah modellerine karşın kadınları aile içinde konumlandıran ve ekmeği erkeğin kazandığı modeli benimseyen lkelerde kadınların işgücü piyasasında kısıtlı olarak yer aldıkları görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NİN SOSYAL POLİTİKASI VE ÜCRETLİ KADIN EMEĞİ

2.1. Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikasının Tarihsel Gelişimi

AB'nin sosyal politikasının gelişim seyrini irdelemeden önce, kavramsal olarak Avrupa sosyal politikası ile olan ayrımı netleştirme ihtiyacı doğmaktadır. Avrupa sosyal politikası, Avrupa devletlerinin kurduğu oluşumların mevzuat, politika ve uygulamalarıyla meydana gelmiştir. AB sosyal politikası ise *sui generis* (kendine özgü) bir yapısı olan AB'nin sosyal politika bağlamında oluşturduğu mevzuatı ve hayata geçirdiği politika ve uygulamaları ifade etmektedir.

“Birleşik Avrupa” düşüncesi İkinci Dünya Savaşı sonrasında ivme kazanmış ve bu düşünce Belçika, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, Fransa ve İtalya'nın “Ortak Pazar” oluşturulması için yapılan planlarında hayata geçmiştir. 1957 yılında imzalanan ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması'nın liberal niteliği, Avrupa bütünleşmesinin öncelikle ekonomik bütünleşmenin gerçekleştirilmesine bağlı olduğunu ve böyle bir ekonomik bütünleşmenin sosyal bütünleşmeyi de sağlayacağı görüşünü açıkça ortaya koymaktadır. Bu sebeple Avrupa bütünleşmesinin ilk döneminde temel hedef aşamalı olarak ekonomik bütünleşmenin sağlanması olmuş ve bununla ilişkili olarak sosyal politikaya dair önemli gelişmeler 1970'li yılları takiben ve özellikle 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması'ndan sonra gerçekleşmiştir (Çelik, 2014: 171-172). Bütünleşmenin ilk dönemlerinde ortak bir sosyal politika önceliğinin benimsenmemesine ilişkin diğer bir açıklama ise kurucu beş ülkenin aynı refah modelinde yer almasıdır. İtalya dışında kalan beş kurucu ülke de muhafazakar/korporatist model içinde değerlendirilmektedir (Çelik, 2013: 86).

Bununla birlikte sosyal politikanın AB'nin gündeminde yer alması ortak bir politika oluşturulmasını beraberinde getirmemiştir. AB'nin sosyal politikadaki rolü, üye ülkeler arasındaki eşgüdümü ve bağlayıcı sosyal direktiflerle hedeflere ulaşılması

için koordinasyonu sağlamak olmuştur. Üye ülkeler de sosyal politika alanının ulusal düzeyde kalmasından yana olup, ülkelerin sosyal politika yaklaşımları değişiklik göstermektedir. Sosyal politika ortak bir politika alanı olarak kabul edilmediğinden, ülkeler kendi refah yaklaşımlarıyla politika üretmektedirler. AB üyesi ülkelerin sosyal politikaları ülkelerin refah rejimleri ile yakından ilgilidir. Bununla ilişkili olarak üye ülkelerin toplumsal cinsiyet politikaları da kendi yetkilerinde kalmakta ve uygulamalar buna göre şekillenmektedir.

2.1.1. Maastricht Antlaşması Öncesi Sosyal Politika

AB’de sosyal politika alanına yönelik düzenlemeler 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması’nda kısıtlı da olsa yer almıştır. Bununla birlikte 1951 yılında imzalanan ve Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nu (AKÇT) kuran Paris Antlaşması ile 1957 yılında imzalanan Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET/Euratom) Antlaşması’nın da içerdiği sosyal hükümler bulunmaktadır.

Paris Antlaşması’nda yalnızca kömür çelik sektöründe geçerli olup işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilip yaşam standartlarının yükseltilmesi, ücret hakları ve serbest dolaşım hakları üzerine hükümler bulunmaktadır (Tokol, 2013: 144-145). AAET/Euratom Antlaşması’nda ise sektörün halkın ve işçinin sağlığı üzerine etkileri ve buna yönelik önlemler ile iş güvenliği konuları yer almaktadır (Çelik, 2014: 175).

AET’nin kurucu antlaşması olan 1957 Roma Antlaşması “üye devletlerin piyasalarının genişletilmesi ve rekabet güçlerinin artırılmasıyla istihdam koşullarının iyileşeceği ve hayat standartlarının da yükseleceği” fikrini taşımaktaydı. Antlaşmada sosyal politika alanına dair 12 madde bulunmaktadır ve kapsamı hedeflerden ziyade işbirliğini teşvik eden niteliğiyle oldukça dardır (Uyan Semerci, 2011: 215). Roma Antlaşması’nın sosyal hükümlerinde Avrupa’nın ekonomik bütünleşme gayesinin önceliği anlaşılabilir. Roma Antlaşması’nda sosyal hükümlerin çoğunlukla müdahaleci olmaktan uzak olması, serbest piyasa yaklaşımından kaynaklıdır. Fransa ve Almanya arasındaki görüş ayrılığı sosyal politika eğiliminin şekillenmesinde etkili olmuştur. Almanya, sosyal politikaya ilişkin tartışmalarda serbest piyasadan yana olup Avrupa düzeyinde bir politikaya karşı çıkarken; Fransa ise yasalarında var olan sosyal hükümlerin maliyetleri dolayısıyla dezavantajlı rekabette olacağını savunmuştur. Bu

anlaşmazlık neticesinde aktif bir sosyal politika yaklaşımı benimsenmemiş ve serbest piyasa işleyişinin getirdiği ekonomik gelişimin sosyal sorunlara da çözüm olacağı kabul edilmiştir (Çelik, 2014: 177).

Roma Antlaşması'nın sosyal hükümleri “eğitim, istihdam, çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve toplu pazarlık” konuları başta olmak üzere, Komisyon'a üye ülkeler arasında işbirliğini teşvik edici bir misyon yükleyen 118. madde gibi, çoğunlukla nasıl uygulanması gerektiğine dair hükümler değil, uzlaşmacı hükümlerdir (Hantrais, 1995: 3). Diğer bir deyişle, Komisyon üye ülkeler arasında belirli konularda uyumun gerçekleşmesi için çalışmalarda bulunsa da bunlara uyma zorunluluğu getirmemektedir.

Falkner (1998: 57-61), 1961'e kadar sağlanması gerektiği belirtilen “eşit işe eşit ücret” ilkesine ilişkin 119. maddenin, Roma Antlaşması'nın tek yasal zorunluluğu olduğuna ve ücretli izin hakkının eşdeğerliliğine ilişkin 120. madde ile Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulması ile ilgili 123 ve 128 arasındaki maddelerin de “müdahaleci” sosyal hükümler olduğuna dikkat çekmektedir. Üye ülkeler üzerinde Topluluğa tanınmış olan yetkilerden biri de “serbest dolaşım” ile ilişkilidir ve göçmenlerin sosyal güvenliği de aynı yetki alanının içinde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Bakanlar Konseyi'nin düzenlemeleri bağlayıcı nitelik taşımaktadır (Gülmez, 2008: 171). Roma Antlaşması'nda çoğu teşvik edici nitelik taşısa da Topluluğa düzenleme yapma yetkisiyle yükümlülük veren hükümler de bulunmaktadır ve aynı şekilde üye ülkelere yükümlülük getiren kurallar da mevcuttur.

Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde, aynı iş için çalışan kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesi, üye devletlerin ilk aşamada sağlamaları ve sürdürmeleri gerektiği belirtilerek hükme bağlanmış ve ücretin de tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre ücret, asgari ücretin yanı sıra “dolaylı veya dolaysız biçimde para veya mal olarak ödenen” her ödemeyi kapsamaktadır. “Eşit işe eşit ücret” ilkesi; parça başına ödenen ücretlerde aynı ölçü birimini, zamana göre ödenen ücretlerde aynı işleri esas almaktadır (Tokol, 2013: 149). Antlaşma'nın 119. maddesi, toplumsal cinsiyet politikalarının ilk düzenlemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Maddenin, ücret eşitliğine ilişkin bağlayıcı niteliği, kadınların ücretli emeklerine yönelik politikaların gelişiminde önemli bir başlangıç olarak kabul edilmektedir.

1970’lerde Antlaşma’nın ücret eşitliğine ilişkin bu hükmü, kurucu ülkelerin çoğunluğu tarafından savunulmamasına karşın¹⁵, eşit işe eşit ücret ilkesine dayanarak “istihdama erişim, mesleki eğitim ve yükselme, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik” ile ilgili cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit muameleyi vurgulayan bir dizi Direktif oluşturulmuştur (Rees, 1998: 38).

1961 yılında Avrupa Konseyi’nin (Council of Europe) Sosyal Şartı (Social Charter) kabul etmesiyle, sosyal politikaya ilişkin daha olumlu bir yönelim oluşmuştur. Sosyal Şart, İnsan Hakları Sözleşmesi’ne (Convention of Human Rights) benzer şekilde insan haklarını ve değerlerini savunarak yaşam koşullarını iyileştirmeyi vurgulamaktadır. İşçilere ve vatandaşlara, ailelerin, annelerin ve çocukların sosyal, hukuki ve ekonomik olarak haklarının korunmasına yönelik temel haklar garanti etmiştir (Hantrais, 1995: 4).

Antlaşmalardaki düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, sosyal politika alanında bir takım girişimlerde bulunulmuştur fakat bu girişimler çoğunlukla belirli konularda yoğunlaşmıştır. Bu yüzden Topluluğun ilk dönemi incelediğinde, geniş bir sosyal politika yaklaşımının benimsenmemiş olduğu ifade edilebilir.

Kadın erkek eşitliğine yönelik eşit ücret politikası ile ilgili olarak 1968’de Sosyolog Evelyne Sullerot’un raporu da, kadınlara yönelik hazırlanan ilk rapor olması bakımından oldukça önemlidir. Rapor da üye ülkelerde işgücü piyasasına katılan kadınların durumu karşılaştırılmıştır (Oktay Yılmaz, 2009: 82). Sullerot, raporunda eşit ücret politikasının genişletilmesi ve kadınların “her aşama ve sektörde” olmak üzere ekonominin tüm alanlarında yer almaları için politikalar üretilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Rapor, özellikle eşit ücret politikası bakımından sosyal politikada canlanmayı sağlamıştır. Ancak raporda bir takım eksiklikler mevcut olup “kadınlar arasındaki farklar ve bunların politikaların gelişimi için etkisi” ayrıntısıyla incelenmemiştir (Hoskyns, 1996: 84). Sullerot raporu, kadınların işgücü piyasasında konumlarının araştırılmasıyla, Topluluğun bu alanda özel bir çalışmaya yer vermesi

¹⁵ Fransa, kadın-erkek ücret eşitliği konusunda (ILO 100 no’lu eşit ücret sözleşmesine göre-1951) ulusal yasal düzenlemeye sahip tek kurucu üye ülke olduğundan rekabette dezavantajlı olma çekincesi ile ücret eşitliği ilkesinin Topluluk düzeyinde yer almasını savunmuştur.

ve sonraki yıllarında kadınlara yönelik sosyal politika düzenlemeleri açısından değerlidir.

1972 Paris Zirvesi, Topluluğun sosyal politikasında ikinci dönemin başlangıcı kabul edilmektedir (Çelik, 2014: 179). Ekonomik bütünleşmenin tam olarak gerçekleştirilebilmesinde sosyal ortakların artırılmasının önemi kabul edilip Topluluğun sosyal politikasını değerlendirmek için devlet ve hükümet başkanları bir araya gelmiştir (Falkner, 1998: 71). Paris Zirvesi sonrasında hazırlanan Sosyal Eylem Programı'nda (1974), "istihdam ve mesleki eğitime erişimde ilerleme ve ücret de dahil çalışma koşulları" konularında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması vurgulanmıştır (Mazey, 1998: 144). Sosyal politikanın öneminin dikkate alınmaya başlanmasıyla hazırlanan ilk eylem programında kadın-erkek eşitliğine yönelik yapılan vurgu önemlidir. Ancak bu programın kadın-erkek eşitliğini istihdam alanında sınırladığı da gözden kaçırılmamalıdır.

1974 Sosyal Eylem Programı'nda istihdama ilişkin konularda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının yanı sıra, yine çalışma yaşamına yönelik olarak, göçmen işçilerin koşulları ve işçilerin toplu işten çıkarılma gibi durumlarda haklarının korunması, aynı şekilde yönetime katılmaları için hedefler de yer almaktadır (Çelik, 2014: 179). Geyer, Sosyal Eylem Programı'nın AB sosyal politikasındaki katkısını kabul etmekle beraber yine belirli alanlarla sınırlandırılmış olduğunu vurgulamaktadır ve "özellikle işçi hakları ve katılım alanları" için sosyal hakların yetersiz kaldığını belirtmektedir (2000: 250).

Guglielmo Carchedi (2001: 240), Topluluğun 1960'lardan 1970'lere sosyal politika yaklaşımındaki değişimin sebebinin işçi sınıfının yükselen eşitlikçi talepleriyle sosyal hareketlere dayandırmasıdır. Emek sermaye mücadelesindeki emeğin baskın rolü, Topluluğun daha müdahaleci bir sosyal politikaya yönelmesine sebep olmuştur fakat 1970'lerin ikinci yarısıyla beraber yaşanan ekonomik durgunluk ve emekten yana sosyal hareketlerdeki düşüşle üye ülkelerin sosyal politika yaklaşımı yeniden değişmiştir. 1973 petrol kriziyle dünya genelinde yaşanan ekonomik kriz sonrasında değişen siyasi konjonktür, bunula ilişkili olarak Keynesyen politikadaki değişim ve neoliberal politikaların yükselişi sosyal politika alanına neoliberal yaklaşımla

yansımıştır. Bu değişimlerin etkileri, 1980'ler ve sonrasında düzenlenen politikalarda görölmektedir.

1986 Tek Avrupa Senedi ve 1992 Maastricht Antlaşması ile beraber Topluluk, ulus üstü karar alma sürecinde ilerlemeye başlamıştır. 1981'de Yunanistan'ın, 1986'da İspanya ve Portekiz'in Topluluğa katılması ve bu ölkelerin diğer üye ölkelere kıyasla daha zayıf bir ekonomiye sahip olmaları sosyal damping korkusunu gündeme getirmiştir. Sosyal politika dahilinde buna karşı önlem alınması gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Bunun yanı sıra İngiltere'de Margaret Thatcher hükümetinin Topluluk düzeyinde sosyal politikaya muhalefeti, ikili bir süreci başlatmış ve daha sonra sosyal politikanın dışındaki alanlarda da aynı muhalefetle karşılaşılması "iki vitesli Avrupa/çok vitesli Avrupa" kavramlarını gündeme getirmiştir (Çelik, 2013: 93-94).

Topluluğun bu dönem sosyal politikasındaki gelişmelerinde Komisyon başkanlığının Jacques Delors'da olmasının önemi büyüktür. Başarılı bir ekonomik bütünleşme için sosyal alanda gelişme sağlanması gerekliliğinin kabulü bu dönemde geliştirilen politikalara yansımıştır. Delors, sosyal alanı mevzuatlarla Topluluğun sosyal bütünleşmesi için atılan adımların yol açtığı çıkmazları çözümleyen bir araç olarak yorumlamıştır ve ekonomik bütünleşme için tamamlayıcı rolüne dikkat çekmiştir. Hem sermaye hem emek tarafından kabul görecek sosyal diyalog temelinde bir sosyal alan belirlenmiştir. Delors'un Komisyon başkanlığının ardından bu amaçla Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Toplulukları Endüstri Birliği (UNICE) ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) katılımları başta olmak üzere sosyal ortakları bir araya getiren sosyo-ekonomik konular özelinde Val Duchesse'de görüşmeler yürütölmüştür. Fakat her ne kadar sosyal diyalogu teşvik eder nitelikte olsa da Delors'dan Komisyon'un ortak görüşlerinin yasal olarak temellendirilmeyeceğinin garantisini isteyen işverenler metni imzalamamışlardır (Hantrais: 1995: 7).

1986 yılında imzalanan Tek Avrupa Senedi'nde sosyal politika kapsamında AET Antlaşması madde 118'e, Tek Sened'in 19. maddesi olarak, madde 118A eklenmiştir. Bu maddenin üye devletlere yönelik hükmü, "özellikle iş ortamında, işçilerin sağlığı ve güvenliği konusundaki iyileştirmeleri teşvik etmek hususunda özel dikkat göstermeli ve yapılan iyileştirmeleri korurken bu alandaki şartların uyumlaştırılmasını kendi amaçları olarak belirleyeceklerdir" şeklinde belirtilmiştir.

Ayrıca madde, bu hedefe yönelik olarak, Konsey'in aşamalı olarak uygulanması için asgari koşulları belirleyen direktifleri, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği içinde ve nitelikli çoğunluk ilkesince çıkartacağını içermektedir (Single European Act, 1987).

Robert Geyer (2000: 250), 118A'nın yanı sıra Tek Avrupa Senedi ile AET Antlaşması'ndaki sosyal politikaya dair iki alanın daha üzerinde düzenleme yapıldığını ifade etmektedir. Bu düzenlemeler, AET madde 118'e eklenen ve sermaye-emek arasındaki sosyal diyalogu teşvik eden 118B ile Avrupa Sosyal Fonu'nun yeniden etkili hale gelmesini amaçlayan 130A-E maddeleridir.

Madde 8A'da Topluluk içerisinde malların, kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımını sağlayan iç pazar ifadesi yer almaktadır. Tek Avrupa Senedi, tek pazarın gerçekleştirilmesini sağlayan bu hüküm ile Topluluğun özellikle ekonomik bütünleşmesini güçlendirmiştir. Sosyal politikayı kapsayan düzenlemeler sınırlı olmakla beraber katkıları sosyal politikanın gelişimi için oldukça önemlidir. Kurumsal hükümlerde yer alan AET Antlaşması madde 49, madde 56(2) ve 57(2)'de yapılan değişiklikler sosyal politikanın gelişim olanağı olarak değerlendirilebilir. Konsey kararlarında, nitelikli çoğunluğu ifadesinin sosyal politika açısından işlevsel bir yol anlamına gelebileceğini söyleyebiliriz. Fakat Topluluğun 1980'ler sonrasında şekillendirdiği sosyal politika biçiminin önemli bir adımı olan Tek Avrupa Senedi'nde kadınlara yönelik özel bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir.

Tek Avrupa Senedi'nde özellikle işçi sağlığı ve güvenli alanlarındaki, işçilerin çalışma koşullarına yönelik düzenlemelerdeki önemli değişiklikleri takiben 1989 yılında Strasbourg'da İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şart'ı on bir devlet ve hükümet başkanının imzasıyla kabul edilmiştir.¹⁶ Topluluk Sosyal Şartı'nda sosyal ve ekonomik alandaki ilerlemeler için çalışma alanlarının yaratılması ve her türlü ayrımcılığın önlenmesi ile ekonomik gelişmenin bir gereği olarak sosyal uzlaşmanın sağlanmasının önemi vurgulanmıştır. İngiltere, Topluluk Sosyal Şartı'nı serbest piyasayı savunan liberal yaklaşımı nedeniyle kabul etmemiştir. Aynı şekilde sosyal taraflardan UNICE de Şart'ın müdahaleci ve düzenleyici misyonuna itiraz etmiştir (Çelik, 2014: 185).

¹⁶ İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şart'ı İngiltere tarafından imzalanmamıştır.

Topluluk Sosyal Şartı'nın 16. maddesinde, kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların geliştirilmesi amacıyla "istihdama erişim, ücretlendirme, çalışma koşulları, sosyal koruma, eğitim, mesleki eğitim ve kariyer gelişimi" konularında eşitlik ilkesinin gerçekleştirilmesi için çalışmalarda bulunulması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik önlemler alınması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda bu amaçlar doğrultusunda üçüncü eylem planının hazırlanması öngörülmüştür. Şart'ın 16. maddesinde eşit muameleyi geliştirmek amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması bağlamında kadın-erkek tüm çalışanlara yapılan vurgu önemlidir. Fakat her ne kadar ayrı ayrı kadın-erkek vurgusu yapılmış olsa da amacın aslında kadınların çalışma hayatına katılımını teşvik etmek olduğu belirtilebilir.

Topluluk Sosyal Şartı'nın imzalayan üye devletler için bağlayıcı bir niteliği bulunmamaktadır. Hedeflere yönelik kullanılan terimlerin; "yeterli", "uygun", "tatmin edici" şeklinde belirsiz olması, Konsey'in düzenleme ve uygulamaların standartlarını belirleme amacı taşımadığını göstermektedir. Bu durumda Yunanistan ve Portekiz'deki gibi ucuz işgücü ve düşük sosyal maliyetler rekabet avantajı olarak görülmüştür (Hantrais, 1995: 9). Topluluğa 1980'li yıllarda katılan Yunanistan, Portekiz ve İspanya'nın ekonomik gelişmişlikleri diğer üye ülkelere göre daha düşük olduğundan, sosyal politikaya yönelik bağlayıcı hükümlerin yer almaması ve belirli standartların saptanmaması sosyal dampinge yol açma tehlikesini beraberinde getirmiştir.

2.1.2. Maastricht Antlaşması Sonrası Sosyal Politika

1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ile yapısal olarak Topluluk, üç sütunlu Birlik'e dönüştürülmüş ve Avrupa bütünleşmesinin siyasal niteliği ön plana çıkmıştır. Antlaşma metninde bu dönüşüm "...Avrupa halkları arasında daha yakın bir birlik oluşturma sürecinde yeni bir aşamayı belirtmektedir" ve "...bir üye devletin uyrukluluğunu elinde bulunduran her birey Birliğin vatandaşı olacaktır" şeklinde ifade edilmiş ve Avrupa Topluluğu'nun yerini Avrupa Birliği almıştır (Maastricht Treaty, 1992).

Maastricht Antlaşması'nda sosyal politika alanındaki faaliyetlerin genişletilmesi ve kurumsallaşması İngiltere'nin muhalefeti sebebiyle Antlaşma'ya

dahil edilmemiştir. İngiltere'nin "sosyal bölüm" başlığıyla beraber sosyal politikaya ilişkin maddelerin Antlaşma'da yer almasını reddetmesi üzerine Delors ve on bir ulusal lider tarafından sosyal politikayı geliştirmek amacıyla Antlaşma'ya İngiltere'nin dahil olmadığı bir protokol eklenmiştir. İngiltere'nin dahil olmamasına imkan tanıyan bu durum "farklılaşmış bütünleşmenin kurumsallaşmasını" mümkün kılmaktadır (Dinan, 2008: 313-319). Bu mekanizma ile AB düzeyinde, tüm üye devletlerce kabul edilmiş olmamasına rağmen kurumsal bir yapıdan söz edilebilmektedir.

Maastricht Antlaşması'nın ek protokolü ile kabul edilen Sosyal Politika Anlaşması (The Agreement on Social Policy), Birliğin sosyal politika alanında kurumsal gelişimine önemli bir katkı sağlamaktadır. Anlaşma ile Avrupa Parlamentosu danışma yetkileri genişletilmiştir. "Sağlık ve güvenlik, çalışma koşulları, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışma, toplumsal cinsiyet eşitliği ve işgücü piyasasından dışlanan bireylerin entegrasyonu" alanlarında Konsey'de nitelikli çoğunluk ilkesi belirlenmiştir. Ayrıca düzenleme, emek ve sermaye arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi ve anlaşmaya varılmasını da içermektedir (Geyer, 2000: 252). Nitelikli çoğunluk ilkesi sosyal politika alanındaki ilerlemeler için önem taşımaktadır. Bu ilkenin uygulanacağı alanlardan birinin toplumsal cinsiyet eşitliği olması, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair Birlik düzeyinde gelişmelere ket vurulmaması adına etkili olabilecek bir adımdır.

Maastricht Antlaşması'nda yer alan ve özellikle sosyal politika alanında önemli olan reformlardan bir tanesi de yetki devri (subsidiarity) ilkesidir. Yetki devri ilkesi, üye devletlerin ulusal yetkilerinin AB kurumları tarafından sınırlandırılmasına engel olmak amacıyla beyan edilmiştir. Fakat bu kavram, hem üye devletlerle AB arasında yetki paylaşımına imkan tanıyıp hem de üye devletlerin ulusal yetkilerinden vazgeçmeyip kendi politikalarını sürdürmelerine olanak sağlamıştır. Bu durum, Avrupa bütünleşmesinin esnek bir çerçevede şekillenmesini mümkün kılmaktadır (Çelik, 2014: 196). İngiltere gibi AB politikalarını gerçekleştirme zorunluluğundan kaçınan ve ulusal politikalarının devamlılığını isteyen üye devletler için oldukça etkili bir ilke olduğu görülmektedir.

Sosyal politikaya ilişkin İngiltere ve diğer üye devletler arasındaki ikili yapı, 1997’de İngiltere’de iktidara İşçi Partisi’nin gelmesi ve Sosyal Politika Anlaşması’nın 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması’na dahil edilerek İngiltere tarafından onaylanması üzerine ortadan kalkmıştır (Çelik, 2013: 103). Haziran 1997’de imzalanan ve Mayıs 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması’nın sosyal politika alanında en önemli getirilerinden biri, oybirliğiyle Sosyal Politika Anlaşması’nın Amsterdam Antlaşması ile bütünleştirilmesiyle antlaşma niteliği kazanmış olmasıdır (Gülmez, 2008: 225). Böylece sosyal politika düzenlemelerinin AB düzeyinde, tüm üye devletlerce bağlayıcı bir niteliğe getirildiği ifade edilebilir.

Ayrıca Amsterdam Antlaşması’nda istihdam başlığı altında yer alan madde 125-130, istihdam sorununun AB için önemini belirtmekte ve Avrupa İstihdam Stratejisi’nde belirlenen hedeflere erişilebilmesi için Birliği ve üye ülkeleri yükümlü kılmaktadır (Ceylan Ataman, 2010: 19). Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam ve sosyal politikası için temel bir atılım olarak kabul edilmektedir. Amsterdam Antlaşması’nda eşgüdümlü bir istihdam politikası esas alınmıştır. Üye devletlerin ulusal istihdam politikaları ile Birliğin ekonomi politikasının uyum içerisinde geliştirilmesi düzenlenmektedir. Ayrıca, istihdam ve fırsat eşitliği alanlarında düzenlemelerin nitelikli oy çoğunluğu ilkesince kabulü beyan edilmiştir (Çelik, 2014: 189).

Amsterdam Antlaşması’nda istihdamın yanı sıra ayrımcılık karşıtı sosyal politika düzenlemelerinin yer aldığı başlığın altında vurgulanan kadın erkek eşitliğinin sağlanması hükmü, AB politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına (gender mainstreaming) zemin olmaktadır (Sayın, 2008: 32-33). Toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma yasal olarak ilk kez Amsterdam Antlaşması ile karşılık bulmaktadır. Anaakımlaştırma yaklaşımının Amsterdam Antlaşması’nda yer alması tesadüfi değildir çünkü 1995 yılında gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansında kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nun temel yaklaşımlarından biri toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün politika ve programlara yerleştirilmesidir (gender mainstreaming). Bununla beraber bu yaklaşımın Amsterdam Antlaşması’nda yer almasında kadın aktivistlerin de oldukça etkili olduğu görülmektedir (Oktay Yılmaz, 2015: 362-363). Ayrıca Antlaşma’da

çalışma hayatında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesince, "...az temsil edilen cinsiyet için belirli avantajlar sağlayan tedbirleri muhafaza etmek..." ibaresi ile kadınların temsilinin hedeflendiği anlaşılmaktadır. Roma Antlaşması'ndan sonra Amsterdam Antlaşması'nın (Madde 137-141) AB toplumsal cinsiyet politikaları açısından bir dönüm noktası niteliğinde olduğu belirtilebilir.

AB'nin Amsterdam Antlaşması'nda ayrı bir başlık altında yer alan istihdam politikalarının genel çerçevesi Avrupa Komisyonu'nun yayımladığı Yeşil Kitap (1993) ve Beyaz Kitap'ta (1993) oluşturulmuştur.

Yeşil Kitap'ta, üye ülkelerce yapılan tartışmalar sonucunda AB'nin sosyal politikasında belirleyici olan alanlara yer verilmiştir. Bu alanlar, istihdamın iyileştirilmesi, rekabet edilebilirliği artırmak amacıyla kaliteye dayalı bir üretim sisteminin geliştirilmesi, sosyal politikaların birleştirilmesi, yoksulluk, sosyal dışlanma ve yabancı karşıtlığı ile mücadele, gençlere, yaşlılara, engellilere ve göçmenlere ilişkin politikalar olarak belirlenmiştir. Avrupa düzeyinde olması hedeflenen ana politikalar ise serbest dolaşım politikası, cinsiyet eşitliği politikası, çalışma koşullarının ve sosyal standartların asgari düzeylerinin belirlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sosyal diyalogun artırılması ve Avrupa Sosyal Fonu'nu rolü olarak ifade edilmiştir (Green Paper, 1993).

Yeşil Kitap'ın ardından üye devletlerin katkılarıyla Komisyon'un "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" başlığı ile yayımladığı Beyaz Kitap'ta ise, AB ekonomisinin iyileştirilmesi için iş ve istihdamın geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Öncelikle çözülmesi gereken sorunun yüksek işsizlik seviyesi olduğu vurgulanarak istihdam politikalarının tüm stratejilerin merkezinde yer alması gerektiğine odaklanılmıştır. İşsizlik ve istihdama ilişkin hedeflere ise istihdam yoğunluğunun artırıldığı sürdürülebilir bir büyüme ile ulaşılabileceği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, işgücü piyasasından dışlanmış, tüm dezavantajlı gruplara, çalışma hayatında yer almalarını artıracak istihdam ve iş alanlarının yaratılmasıyla beraber kadınların işgücü piyasasına tamamen entegre olabilmeleri için eşit fırsatların geliştirilmesinin önemi belirtilmektedir (White Paper, 1993). Ayrıca insan kaynaklarının geliştirilmesine yapılan vurgu, çoğunluğunun çalışma hayatına aktif olarak katılmadığı ve vasıfsız kabul edilen kadınlar açısından önemli bir katkıdır (Rees, 1998: 46).

1994 yılında “Avrupa Sosyal Politikası: Birliğe Giden Bir Yol” başlığıyla yayımlanan Beyaz Kitap’ın “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği” bölümünde yeni teknoloji ile esneklik ve çalışma süreleri gibi ekonomideki yapısal değişimlerin cinsiyet eşitliği dengesi üzerinde derin etkileri olabileceği ve fırsatları artırırken tehlikeleri de azaltmak gerektiği belirtilmektedir. Evden çalışma ve tele çalışma iş alanlarının, kadınlar için bir yandan fırsat olarak kabul edilirken diğer yandan daha olumsuz çalışma koşullarına maruz bırakılmaları ve soyutlanmalarına karşı da önlem alınması ihtiyacı doğurduğuna dikkat çekmektedir. AB’nin rekabet gücünün artırılması için kadınların istihdamda yer almaları gerektiği vurgulanarak olumlu eylem ve “aile dostu” politikaların maliyet ve faydalarının hesaplanmasından ve ilk kez iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasından söz edilmektedir. Ayrıca yeni çalışma biçiminin esneklik eğiliminde olduğu ve bundan yararlanılması için her iki cinsiyete de yönelik politikalar üretilmesi önerilmektedir (White Paper, 1994). Fakat esnek çalışma biçiminde, benimsenen toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı çoğunlukla kadınlar yer almaktadır. Üstelik bu yüzden düşük ücretli ve güvencesiz istihdamla daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar. Aile dostu politikalar vurgusunun ise, kadınları güçlendirme amacından uzak, yalnızca istihdamı artırmayı temel alan bir sosyal politika anlayışını yansıttığı belirtilebilir. Yine de iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının kadınların çalışma hayatında yer almaları ve bu yöndeki kararlarına etkisi göz ardı edilmemelidir. Ayrıca Beyaz Kitap’ta (1994) yer alan sosyal politika önerilerinde, Birliğe üye olan sosyal demokrat ülkelerin varlığı da etkili olduğu söylenebilir.

Beyaz Kitapların ardından, 1994’te istihdama ilişkin hedeflerin belirlendiği “Essen Stratejisi” oluşturulmuştur. Buna göre hedefler; esnekliğin artırılması, mesleki eğitime yatırımların teşvik edilmesi ile işgücü piyasasında istihdam olanaklarının geliştirilmesi, makul ücret politikaları ile yeni iş alanları yaratan yatırımların teşvik edilmesi, işgücü piyasası politikalarının daha etkin olması, artırılması, işsizlikle mücadelede özellikle uzun dönem işsizlere, gençlere ve kadınlara yönelik önlemlerin artırılması şeklinde belirlenmiştir (Essen Summit, 1994).

Birliğin sosyal politikasında istihdamın önemi Amsterdam Antlaşması’na kadar olan süreç boyunca sık sık vurgulanmaktadır. İstihdamın ortak bir sorun olarak kabul edildiği Amsterdam Antlaşması’nın ardından Avrupa Komisyonu’nun 1997

Lüksemburg’da gerçekleştiği zirvede alınan kararlarla ortaya çıkan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), “girişimciliği özendirmek, istihdam edilebilirliği artırmak, işletmelerin ve çalışanların uyum kapasitesini güçlendirmek, fırsat eşitliği politikalarının benimsenmesi şeklinde dört temel ilkeye dayanmaktadır (Commission of the European Communities, 1997). AİS’de üye devletlerdeki kadın istihdamını artırarak erkek istihdam oranları ile eşitlemek için iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak, doğum izni, yarı zamanlı çalışma gibi gerekli düzenlemelerin yapılmasına dikkat çekilmiştir. Ayrıca erkek istihdamının yoğun olduğu sektörlerde kadın temsiline artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesine de vurgu yapılmıştır (Ceylan Ataman, 2010: 91-93). AİS’nin fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla kadınların istihdama katılımını ve çalışma yaşamına ara verildiği dönemlerde işe dönüşlerini kolaylaştıracak önlemlere dikkat çektiği görülmektedir. Bu önlemlere iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması özelinde bakıldığında, bir yandan kadınların çalışma yaşamına katılmaları desteklenirken diğer yandan çalışma yaşamının evdeki sorumluluklarla beraber yürütülmesi gerektiği düşüncesiyle yaklaşıldığı belirtilebilir.

Avrupa Konseyi’nin 2000 yılında Lizbon’da yapılan toplantısında, AB için 10 yıl içinde gerçekleştirilmesi planlanan “daha fazla iş ve daha iyi iş ve daha fazla sosyal uyum ile sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgiye dayalı ekonomisi olmak” şeklinde yeni bir stratejik hedef belirlenmiştir. Bu hedefi gerçekleştirmek amacıyla “rekabet edebilirlik ve yenilik için yapısal reform süreci hızlandırılmalı, Avrupa sosyal modeli modernize edilerek insanlara yatırım yapılmalı ve sosyal dışlanma ile mücadele edilmeli, sağlıklı ekonomik görünüm ve olumlu büyüme potansiyeli sürdürülmelidir” (European Parliament, 2000). Belirlenen on yıllık Lizbon Stratejisi’nde sosyal amaçlarla ekonomik amaçların aynı düzlemde ele alınarak birleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Lizbon Zirvesi’nde kadın-erkek eşitliğine dair “mesleki kadın-erkek ayrımını azaltmak, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, özellikle de gelişmiş çocuk bakımına yönelik gerekli politikaların oluşturulması” gibi hedefler yer almıştır. Ayrıca tam istihdama vurgu yapılarak 2010 yılına kadar istihdamın %61’den %70’e, kadın istihdamının %51’den %60’a çıkarılması hedeflenmiştir (European Parliament, 2000).

Lizbon Zirvesi'nde belirlenen strateji için "yeni ve açık bir koordinasyon yöntemi" önerilmiştir. Bu yöntemin üye devletlerin ulusal politikalarını geliştirmelerine katkı sağlayacağı, AB'nin hedeflerine yakınlaşmayı kolaylaştıracağı ve en iyi uygulamaları yaygınlaştıracağı belirtilmiştir (European Parliament, 2000). Pestieau (2006: 60), "açık koordinasyon yönteminin", üye devletlerin ortak risklere sahip olmalarına karşın bu risklere karşı toplumsal bütünlüğü olan ortak bir çözümü değil, kendi refah sistemlerine özgü çözümleri üretmek istemelerinden hareketle, ortak amaçlara yönelik bir tür yumuşak yönetim olarak geliştirildiğine vurgu yapmaktadır. Üye devletlerin ulusal uygulamaları ve en iyi uygulama arasındaki farkı kapatmalarının kendi inisiyatiflerinde olduğu ifade edilebilir.

2001 yılında imzalanan ve 2003 yılında yürürlüğe giren Nice Antlaşması'nda çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla AB'nin üye devletlerin faaliyetlerini desteklemesi ve buna yönelik hedefleri belirlenmiştir. Bu hedefler arasında sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesi ve çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, AB üye devletlerinde yasal ikameti olan üçüncü dünya ülkesi vatandaşlarının istihdam şartlarının iyileştirilmesi, sosyal dışlanmayla mücadele ve işgücü piyasasının dışında kalmış kişilerin yeniden dahil edilmesi bulunmaktadır (Treaty of Nice, 2003). Ayrıca çalışma yaşamında eşit muamele ilkesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması; kadın erkek eşitliğine yönelik hedefler olarak ön plana çıkmaktadır (Ceylan Ataman, 2010: 93-94). İşgücü piyasasına yeniden dahil edilmeye ilişkin önlemin de kadınlar için önemi büyüktür. Var olan toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kendilerine yüklenen hane içi iş yükü ya da doğum sebebiyle kadınların çalışma yaşamına ara vermeleri erkeklere oranla çok daha fazla görülmekte ve iş piyasasında yeniden yer alabilmeleri de aynı oranda daha güç olmaktadır.

Nice Antlaşması'nın sosyal politika alanına getirdiği en önemli yenilik ise, nitelik çoğunluk ilkesince kabul edilecek sosyal politika konularının genişletilmesidir (Çelik, 2014: 190). Ayrıca Nice Zirvesi'nde kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda da AB'nin temel aldığı evrensel değerler ve ilkeler (insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma, demokrasi ve hukukun üstünlüğü) vurgulanırken Şart'ın üçüncü ve dördüncü bölümünde kadın-erkek eşitliğine yönelik hükümler yer almaktadır:

III. Bölüm

Madde 23- İstihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere kadın-erkek eşitliği her alanda sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, daha az temsil edilen cins lehine özel avantajlar getiren önlemlerin sürdürülmesine veya kabulüne engel olmayacaktır (23/2).

IV. Bölüm

Madde 33- (1) Aile, hukuki, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanır. (2) Aile ve iş yaşamını uyumlaştırmak üzere, herkes, analıkla ilgili bir nedenle işten çıkarılmaya karşı koruma hakkına, ücretli doğum iznine ve doğum veya evlat edinme sonrası ebeveyn iznine sahiptir.

Temel Haklar Şartı'nın dördüncü bölümde yer alan aile ve mesleki yaşama dair annelik düzenlemesi ile ilişki bu hükmün, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikasıyla, aile dostu bir tutumu yansıttığı belirtilebilir.

2001 yılının Mart ayında gerçekleştirilen Stockholm Zirvesi'nin önceliği tam istihdam olmuştur. Lizbon Zirvesi'nde belirlenen hedeflerle beraber 2005 yılına kadar istihdamın %67'ye, kadın istihdamının %57'ye çıkarılması ara hedef olarak belirlenmiştir. Ayrıca 55-64 yaş aralığında kadın-erkek istihdamın artırılmasına yönelik önlemler alınmasıyla beraber istihdamın %50 olması hedeflenmiştir (European Council, 2001).

2002 yılında gerçekleştirilen Barselona Zirvesi'nde AİS 2003-2006 dönemi için öncelikli alanlar belirlenmiştir. Ekonomik ve sosyal politikaların temel hedefinin tam istihdam olduğunun altı çizilerek istihdam seviyesini yükseltmek, daha iyi ve daha fazla iş yaratmak için iş kalitesinin önemi vurgulanmıştır. İstihdama erişimin geliştirilmesi ve kalıcı olabilmesi için sosyal tarafların rolünün güçlendirilmesinin gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kadınların iş piyasasına girişini kolaylaştıracak iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik tedbirlerin geliştirilmesi üzerinde durulmuştur. Barselona Zirvesi istihdam politikalarında yer alan diğer önemli hedefler ise “2010'a kadar istihdamda toplumsal cinsiyet ayrımının azaltılması” ve üye devletlerin kadınların işgücü piyasasına katılımına engellerinin kaldırılması için “2010'a kadar 3 yaş üzeri çocukların %90'ına, 3 yaş altı çocukların ise en az %33'üne çocuk bakım hizmeti sağlanması” olmuştur (European Council, 2002). Toplumsal cinsiyet temelli

ayrımcılığa ek olarak bu kurumların yetersizliği, doğum izniyle beraber çocukların zorunlu eğitim çağına kadar olan süreç boyunca çalışma yaşamına katılmamış olan kadınların işgücü piyasasına yeniden girmelerini güçleştirmektedir. Kadınların çalışma yaşamının dışında bırakılmasının en önemli sebeplerinden kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğine ve iyileştirilmesi gerektiğine yapılan vurgu önemlidir.

2002 İstihdam Kılavuzu'nda kadınların istihdamda yer alma, kariyerlerinde ilerleme ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konularında problemlerle karşılaştıkları belirtilmiştir. Bunların iyileştirilmesi ve çözülmesi amacıyla eşit veya eş değerde işe eşit ücret politikasının uygulanmasına, kendi hesabına çalışmak isteyen kadınların önündeki engellerin kaldırılmasına, sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenime nitelikli erişimlerinin kolaylaştırılmasına vurgu yapılmıştır. Tüm sektör ve mesleklerde kadın-erkek temsilindeki dengesizliğin iyileştirilmesine ve kadın-erkek gelir farklılığının azaltılmasına dikkat çekilmiştir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik olarak ise işgücü piyasasına giriş ve devamlılığın sağlanabilmesi için kadınlara ve erkeklere bakmakla yükümlü oldukları kişiler için yeterli bakımın verilmesi, bu sorumlulukların aile içi paylaşımının da eşit olması gerektiği belirtilmiştir (Commission of the European Communities, 2002). 2002 İstihdam Kılavuzu, kadınların işgücü piyasasına erişebilmelerine ve erişebildikleri takdirde istihdamda devamlılıklarına yönelik engellerin tespit edilerek bunlara yönelik çözümlerin üretilmesi açısından önemlidir. Fakat üye devletler ve sosyal taraflar için, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik "...erişilebilir ve yüksek kaliteli bakım hizmetleri, ebeveyn ve diğer izin programları dahil olmak üzere aile dostu politikalar tasarlayın" (Commission of the European Communities, 2002) ibaresine dikkat çekilmelidir. Kadın dostu uygulamalardan ziyade, aile dostu uygulamaların geliştirilecek olması kadınların değil, ailenin önceliklendirildiğini göstermektedir (Oktay Yılmaz, 2009: 135-136).

2003-2006 dönemi için belirlenen gözden geçirilmiş AİS'te "tam istihdam, iş kalitesi ve verimlilik, işgücü piyasasında bütünleşme" olmak üzere üç temel amaç belirlenmiştir. Bunların yanı sıra, "cinsiyet eşitliğinin sağlanması, dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek, ayrımcılıkla mücadele

etmek, kayıt dışı istihdamı kayıt içine çekmek ve bölgesel istihdam farklılıklarını azaltmak” önceliklendirilen ve hedeflenen diğer alanlardır (Sayın, 2008: 41). 1997’deki AİS’de kadın-erkek eşitliğine yönelik “fırsat eşitliği politikası” benimsenirken, Yeni AİS’de “cinsiyet eşitliği politikası” ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Ayrıca “dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegre edilmelerine, ayrımcılıkla mücadeleyle ve kayıt dışı istihdamı kaldırmaya yönelik hedeflerin de öncelikli alanlar içinde olması istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği açısından oldukça önemlidir.

Avrupa Konseyi’nin Büyüme ve İstihdama İlişkin Bütünleştirilmiş Kılavuzları (2005-2008) onaylamasıyla beraber 2005 İstihdam Kılavuzu yürürlüğe girmiştir (Oktay Yılmaz, 2009: 137). 2005 yılındaki bu ara değerlendirme ile “nüfusun yaşlanması ve ekonomik performansta düşüklük” sebebiyle Avrupa ekonomisinin karşılaştığı yapısal zorlukların Avrupa sosyal modeli üzerinde de etkili olduğu ifade edilmiştir (Ceylan Ataman, 2010: 94) Bütünleştirilmiş İstihdam Kılavuzları “çalışmaya yaşam döngüsü yaklaşımının getirilmesi” ilkesinde toplumsal cinsiyet ayrımının istihdam, işsizlik ve ücrette azaltılması ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik erişilebilir çocuk bakım hizmeti ve diğer bakıma muhtaç aile bireylerinin hizmetinin sağlanması gerekliliğine dikkat çekilmektedir (Oktay Yılmaz, 2009: 137) . “Tam istihdam sağlamayı, işte kalite ve verimliliği artırmayı, ve toplumsal ve bölgesel bütünleştirmeyi amaçlayan istihdam politikalarının uygulanması” kılavuz ilkesinde 2010 yılına kadar AB genelinde %70 ve kadınlar için en az %60 hedefine katkıda bulunacak politikaların belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır (Commission of the European Communities, 2005).

AB Konseyi’nin 2001 yılında gerçekleştirilen Laeken Zirvesi’nde “AB’nin Geleceğine İlişkin Konvansiyon” kurma kararı ve bu Konvansiyon’un 2002 yılında gerçekleştirdiği Avrupa Anayasası hazırlık çalışmaları sonucunda bir taslak metin oluşturulmuştur. 2003 yılı itibarıyla Hükümetlerarası Konferans metin üzerine çalışmalarına başlamış ve son haliyle 29 Ekim 2004’te üye ülkelerin hükümet ve devlet başkanları tarafından “Avrupa için Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı” imzalanmıştır (Uçkan, 2005: 108). Taslağın, “Birliğin Temel Haklar Şartı”, ikinci bölümünde, madde II-23’te “istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere her alanda,

erkeklerle kadınlar arasında eşitlik sağlanacaktır” ifadesi yer almıştır (Draft Treaty Establishing a Constitution for Europe, 2003: 59). “Birliğin Politikaları ve İşleyişi”, üçüncü bölümünde, madde III-2’de “Birlik, bu bölümde belirtilen tüm faaliyetlerde, eşitsizlikleri ortadan kaldırma ve kadın-erkek eşitliğini teşvik etme amacı güder” ifadesine yer verilmiştir. Madde III-3’te, “bu bölümde belirtilen politika ve faaliyetlerin tanımlanması ve uygulanmasında Birlik, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din ya da inanç, engellilik, yaş veya cinsel tercihe dayalı ayrımcılığa karşı savaşımayı amaçlayacaktır” hükmü bulunmaktadır (Draft Treaty Establishing a Constitution for Europe, 2003: 62). Taslakta, sosyal politikaya yönelik ise, Birliğin “işgücü piyasası fırsatları ve işte karşılaştıkları muamele açısından kadın-erkek eşitliği” (madde III-104/1-i) alanında Üye Devletlerin faaliyetlerini destekleyeceği ve tamamlayacağı belirtilmiştir (Draft Treaty Establishing a Constitution for Europe, 2003: 106-107). Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlama amacıyla düzenlenen diğer sosyal politikaya yönelik hükümler ise şunlardır:

Madde III-108/3: Avrupa yasaları veya çerçeve yasaları, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında kadınlarla erkeklerin eşit fırsatlara sahip olmaları ve eşit muamele görmeleri ilkesinin uygulanmasını sağlayacak tedbirleri alır.

Madde III-108/4: Eşit muamele ilkesi, çalışma hayatında kadınlarla erkekler arasında uygulamada tam eşitliğin sağlanması düşüncesiyle, hiçbir üye ülkeyi, yeterli ölçüde temsil edilmeyen cinsiyetin mesleki bir faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerlerin dezavantajlarına karşı korunmasını veya tanzim edilmesini kolaylaştırmak amacıyla bazı avantajlar sağlayan tedbirleri sürdürmekten ya da benimsemekten alıkoymaz (Draft Treaty Establishing a Constitution for Europe, 2003: 109-110).

Ayrıca Anayasa Taslağı’nın, ikinci bölümünde, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma ile ilgili düzenlenmeye de yer verilmiştir:

Madde II-33/2: Aile yaşamıyla mesleki yaşamın uzlaştırılması için, herkes, annelikle ilgili bir nedenden dolayı işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına ve çocuğun doğmasını veya evlat edinilmesini müteakip ücretli doğum izni ve ebeveyn

izni alma haklarına sahiptir (Draft Treaty Establishing a Constitution for Europe, 2003: 54).

Anayasa Taslağı'ndaki bu hükümler göz önünde bulundurulduğunda, kadın-erkek eşitliğini çalışma yaşamıyla sınırlandıran bir yaklaşımın benimsendiği belirtilebilir. Yalnızca bu alanda yer alan kadınlara yönelik eşitlikçi düzenlemeler yapılmasının, çalışma yaşamında yani kamusal alanda yer almayan kadınları da kapsayan bir cinsiyet eşitliği yaklaşımından uzak olduğu ifade edilebilir.

Üye ülkeler tarafından Anayasa Taslağı'nın onaylanma sürecinde yaşanan zorluklar ile Fransa ve Hollanda seçmenlerinin Taslağı reddetmesine karşılık çözüm, Taslağın çoğu bölümünü içeren bir Reform Antlaşması'nda (Lizbon Antlaşması) bulunmuştur (Addison, 2009: 17). 2007 yılında imzalanan ve 2009 yılında yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile Nice Antlaşması'nın eki Antlaşma'nın Temel Haklar Şartı hukuki bağlayıcılık kazanmıştır. Diğer bir düzenleme, nitelikli çoğunlukla ilgili olarak, Konsey kararlarının kabul edilmesi için AB nüfusunun en az %65'inin temsilini gerektiren, üye ülkelerin en az %55'inin onayı şart koyulmuştur. Ayrıca Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma; AB'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma olarak beyan edilmiştir. Kadın-erkek eşitliğine yönelik ise Madde 1a'da kadın-erkek eşitliği Birliğin ortak değerleri arasında kabul edilmiştir (Treaty of Lisbon, 2007). Lizbon Antlaşması'nda, cinsiyet eşitliği ile ilgili Anayasa Taslağı'nda belirlenen yaklaşımın, benzer şekilde korunduğu görülmektedir.

AB, Lizbon Stratejisi'nde belirlenen 2010 hedeflerine, 2005 ara değerlendirme sonuçlarında da öngörüldüğü gibi erişememiştir. Bu sonuca neden olan birbirinden farklı birçok etken olsa da 2008'de ABD'de başlayıp hızla AB'ye yayılan mali kriz en önemli gelişmelerdendir (Aksek, 2014: 24-25). Özellikle bu krizden fazlasıyla etkilenen Yunanistan, İspanya gibi Güney Avrupa ülkeleri istihdam hedeflerine ulaşmak bir yana, artan işsizlik problemiyle karşı karşıya kalmışlardır. 2010 istihdam oranı AB-27'de 68.5 iken Yunanistan'da 64, İspanya'da 62.5; işsizlik oranı ise AB-27'de 9.7 iken İspanya'da 20.1 olarak gerçekleşmiştir (Eurostat Labor Force Survey, 2010). Krizin etkisi kendini her üye ülkede aynı derecede göstermediğinden 2010 istihdam hedeflerinde ülkeler arası farklılıklar dikkat çekmektedir. Ayrıca Lizbon Strateji'sinde belirlenen %60 kadın istihdam oranı hedefine %58.2 ile erişilememiştir

(Eurostat Labor Force Survey, 2010). Yine de yaşanan küresel kriz göz önünde bulundurulduğunda hedefe erişilememiş olsa da yaklaşılması önemlidir.

Artan işsizlik ve yaşanan diğer ekonomik sorunlarla beraber, gelecek yıllarda beklenen problemlerin yaşanmaması için “AB’nin ekonomik büyüme, istihdam ve çevre ile ilgili önlemler alması gerekliliği” doğmuştur (Oktay Yılmaz, 2017: 201). Böylece 2010 yılında hazırlanan Avrupa 2020 Stratejisi’nde Avrupa’nın sosyal piyasa ekonomisi vizyonunu ortaya koyan üç öncelik belirlenmiştir (European Commission, 2010a):

- Akıllı büyüme: Bilgi ve yenilik temelli bir ekonomi
- Sürdürülebilir büyüme: Daha verimli kaynakla, daha yeşil ve rekabetçi bir ekonomi
- Kapsayıcı büyüme: Sosyal ve bölgesel bütünlüğü sağlayan yüksek istihdam ekonomisi

Kapsayıcı büyüme; yüksek istihdam ekonomisi, yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele, mesleki eğitime yatırım, sosyal koruma ve emek piyasası modernizasyonu politikalarını içermektedir. ABD ve Japonya’ya karşılık AB’deki istihdamın düşüklüğü, özellikle kadın istihdam oranlarının düşüklüğü ve işgücü potansiyelinin tamamını kullanabilme gerekliliğinden dolayı “işgücüne katılımı artırmak için cinsiyet eşitliğini içeren politikalara” olan ihtiyaç vurgulanmaktadır (European Commission, 2010a). AB 2020 Stratejisi’nde kadınlara yönelik politikalar yine istihdamı artırma çerçevesindedir. Kadın istihdamını artırmanın altında yatan esas hedefin ise rekabet edilebilirliği artırmak olduğu ifade edilebilir.

2020 Stratejisi “Yeni Beceriler ve İşler için Gündem” ile güvenceli esnekliğe yönelik politikalar üretilmesi, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma ve aktif yaşlanma politikalarına yönelik yeniliklerin teşvik edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin artırılmasına yönelik politikalar geliştirilmesi gibi üye ülkelerin ulusal düzeyde ihtiyaç duydukları alanlar belirtilmiştir. “Yoksulluğa karşı Avrupa Platformunda” yoksulluk ve sosyal dışlanmaya maruz kalan insanların temel haklarından mahrum kalmadan, topluma aktif katılımları için yapılması gereken düzenlemeler belirtilmektedir. Bu amaçla üye devletlerin ulusal düzeyde, tek ebeveynli aileler, yaşlı kadınlar ve evsizler

gibi yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı risk altında olan gruplara yönelik özel önlemler geliştirilmeleri gerektiği ifade edilmektedir (European Commission, 2010a).

Ayrıca AB'nin 2020 hedefleri arasında kadınların, yaşlıların ve göçmenlerin işgücü piyasasına dahiliyle kadın-erkek istihdam oranının en az %75'e çıkarılması bulunmaktadır (European Commission, 2010a). İstihdam oranlarının yayınlandığı veri yılı 2016'ya bakıldığında, kadın-erkek istihdam oranı %71.1 olarak görülmektedir (Eurostat, 2016). Belirlenen hedef ulaşılabilir olmakla beraber artan istihdamın niteliği üzerinde de durulmalıdır. Özellikle günümüzün esnek piyasa ekonomisinde çoğunlukla kadınlar yer aldığından dolayı güvenceli esnekliğe yönelik politikaların gelişimi önemle incelenmelidir.

2.2. Kadın-Erkek Eşitliğine Yönelik Eylem Planları

AB'nin sosyal politikası ve kadın-erkek eşitliği dolayısıyla kadın emeğine yönelik politikaları, birincil hukuk araçları olan Antlaşmalar dışında, ikincil hukuk araçları yönergeler ve eylem planları aracılığıyla da düzenlenmektedir. Yönergeler üye ülkeler için bağlayıcıdır ve bu açıdan sosyal politika mevzuatında önemli rolleri bulunmaktadır (Çelik, 2014: 204).

Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği Birinci Eylem Programı (1982-1985), temel olarak bireysel hakların yasal düzenlemelerle güçlendirilmesi yoluyla eşit muamelenin sağlanması ve olumlu eylem programlarıyla uygulamada fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesi amaçlarını kapsamaktadır. Eşit muamelenin sağlanması adına sosyal güvenlik uygulamaları, gelir vergisi sistemleri, tazminat usülleri ve kadınların kimi sektörlerden dışlanarak istihdam edememelerine veya terfi edememelerine sebep olan bir takım koruyucu önlemlerin eşit muamele ilkesine uygun hale getirilmeleri, özellikle serbest meslek sahibi ve tarım sektöründe çalışan kadınlar için eşit muamele ilkesinin uygulanması gerekli görülmektedir. Ayrıca hamile kadınlar ve annelere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve aile sorumluluklarının paylaşıldığı ebeveyn düzenlemeleri ile geleneksel aile rollerini güçlendirmekten kaçınılmasına dikkat çekilmektedir (Commission of the European Communities, 1981).

Fırsat eşitliğinin sağlanması adına ise olumlu eylem programları benimsenmelidir. Bu doğrultuda, kadınların çalışma yaşamına uyum sağlamaları ve

farklı meslek dallarında yer alabilmeleri için sürekli eğitimlerle bilgilendirilmeleri özellikle yeni teknolojileri öğrenmeleri desteklenmelidir. 76/207 sayılı direktifin kadınların bütün sektörlerde yer alması gerektiğine ilişkin hükmü uygulanmalı, aynı zamanda kadınların üst düzey pozisyonlarda da yer alabilmeleri sağlanmalıdır. Kadın istihdamının eğilim gösterdiği biçimlerin ve nedenlerinin araştırılması gerektiğine dikkat çekilmektedir. Çalışma sürelerinin düzenlenerek yarı zamanlı çalışmanın desteklenmesi ve tam zamanlı çalışanların da yüksek ücretler elde edememelerinin sebeplerinin belirlenmesi gerekli görülmektedir. Ayrıca aile sorumluluklarının paylaşılması ve çalışanların ihtiyaçlarına yönelik özellikle çocuk bakımıyla ilgili kamu hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Commission of the European Communities, 1981).

Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği İkinci Eylem Programı. (1986-1990): Birinci Eylem Programı'nın değerlendirilmesi sonucu ekonomik-sosyal değişim ve teknolojik gelişime daha fazla uyum sağlanması için yeni ilerlemelerin kaydedileceği eylemler gerekli görülmektedir. Bu amaçla öncelikli olarak yeni teknolojilere ilişkin kadınların istihdama eşit katılımı, aile sorumluluklarının eşit paylaşımı ve kamuoyu farkındalığını artırma eylemleri üzerinde durulmaktadır (Commission of the European Communities, 1985).

İkinci Eylem Programı'nda eşit muamele ve fırsat eşitliği ile ilgili yasal düzenlemelerin geliştirilmesi, eğitim-öğretimde öğrenci ve öğretmenlere yönelik fırsat eşitliğini teşvik eden uygulamaların ve bununla ilgili farkındalığı artıracak faaliyetlerin düzenlenmesi gerekli görülmektedir. Yeni teknolojilerle bağlantılı olarak kadınların mesleki eğitimleri ve kadın istihdamının düşük olduğu mesleklerde, yeni teknolojilerin kullanıldığı alanlarda işe alımları desteklenmelidir. Okullarda ise tüm öğrencilerin yeni teknolojiler üzerine eğitim almalarına dikkat çekilmektedir. Kadın ve erkek işçilerin buldukları konumların nitel analizini geliştirecek yeni teknolojiler ile ilgili istihdam analizlerinin yapılması belirtilmekte ve yeni teknolojilerin kullanılmasının çalışma ve boş zaman dağılımına etkisi ile istihdamda yer alan kadınların sağlık ve güvenliklerine etkisi incelenmelidir.

Sosyal koruma ve sosyal güvenlik alanlarında da doğrudan/dolaylı ayrımcılığın önlenmesine yönelik düzenlemelerin eşit muamele ilkesi doğrultusunda geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Commission of the European Communities, 1985).

Kadınların istihdamda yer almasını teşvik eden olumlu eylemlerin uygulanması ve bu bağlamda cinsiyet ayrımcılığına yönelik özel önlemlerin alınması gerekmektedir. Kamu sektörünün buna öncülük etmesi istenmektedir. (Aynı şekilde bankacılık ve kooperatif sektörlerinde de olumlu eylemler desteklenecektir.) Fırsat eşitliğinin sağlanması için istihdamda yerel girişimlerin özellikle de kadınların girişimlerinin desteklenmesinin önemi belirtilmektedir. Özellikle daha dezavantajlı konumda olan, “tek ebeveynli aileler ve yalnız kadınlar, yeni teknolojilerin getirilmesiyle işleri tehdit altında olan kadınlar, zihinsel ya da fiziksel engeli olan kadınlar” ile çalışma hayatını bir dönem bırakmış olup yeniden dahil olmak isteyen, işsiz olan/kalan ve serbest meslek sahibi kadınlar için özel önlemlerin gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Ayrıca ev işçileri ile ilgili sosyal koruma düzenlemelerinin gözden geçirilmesi ve kadınlara gece çalışmalarının yasak olması ile bunun kadın istihdamını oldukça negatif etkilemesi üzerine incelemelerin yapılması istenmektedir (Commission of the European Communities, 1985).

İkinci Eylem Programı’nda kadın istihdamını artırmak amacıyla (ilk eylem programında olduğu gibi) Komisyon’un kadınların istihdamda yer almasını zorlaştıran ve engelleyen sorunların üzerinde durduğu ve bunların ortadan kaldırılmasına yönelik eylemlere öncelik verdiği görülmektedir.

Kadın ve Erkekler için Fırsat Eşitliği Üçüncü Eylem Programı (1991-1995): Üçüncü Eylem Programı’nda “kadınların tam katılımını desteklemekle ekonomik ve sosyal yaşama katkılarını yükseltmek” olarak belirlenen hedef doğrultusunda üzerinde durulan temel konular şunlardır; mevcut yasaların uygulanması ve geliştirilmesi, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonu, toplumdaki kadın statüsünün artırılması (Commission of the European Communities, 1990:4).

Komisyon’un yasal düzenlemelerin iyileştirilmesi, “eşit değerde iş için eşit ücret” ve “dolaylı ayrımcılık” kavramlarının netleştirilmesi ve kapsamalarının hukuki olarak belirlenmesine özel önem atfettiği görülmektedir. “Kadınların işgücü

piyasasına uyumu” konusunda kadın istihdamı ve girişimciliğini destekleyen önlemlerle çalışma hayatında daha fazla yer almalarının sağlanması, mesleki eğitim ve işletmelerde olumlu eylemlerin desteklenmesiyle istihdamın niteliğinin artırılması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki engellerin azaltılması için önlemler alınmasına dikkat çekilmektedir. Buna yönelik iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması yaklaşımı vurgulanmaktadır. Erkeklerin de bu önlemlere dahil edilerek aile sorumluluklarının paylaşılması gerektiği belirtilmektedir (Commission of the European Communities, 1990: 4-14).

Teresa Rees (1998: 46), Üçüncü Eylem Programı’nda temel vurgunun iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması olduğunu, kadınların işgücü piyasasına uyumuna ve fırsat eşitliğine yönelik belirlenen politikalara Birinci ve İkinci Eylem Programlarına göre daha etkili biçimde değinildiğini belirtmektedir. Üçüncü Eylem Programı’nın politikalarının AB tarihinin “Tek Pazar”, “Maastricht Antlaşması” ve “Beyaz Kitap” aşamaları bağlamında değerlendirilmesine dikkat çekmektedir. Buna göre, Üçüncü Eylem Programı’nda “yetki devri” ilkesinin yer alması ve istihdamı artırma temelli politikaların benimsenmesinin çerçevesi anlaşılabilir.

Üçüncü Eylem Programı’nda ilk iki eylem programından farklı; “tamamlayıcı” ve “yetki devri” ilkeleri benimsenerek fırsat eşitliğini etkin bir biçimde gerçekleştirebilmek için Komisyon ve üye devletlere ayrı sorumluluk yüklenmektedir. Ayrıca anaakımlaştırma (gender mainstreaming) yaklaşımı gündeme gelerek “İstihdam ve Mesleki Eğitim Alanında Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesine Yönelik Topluluk Girişimi (NOW) kurulmuştur (Commission of the European Communities, 1990: 3).

NOW girişimi kapsamında amaçlanan eylemler şunlardır: Kadınların küçük işletmeler ve kooperatifler kurması ve bu süreçte kadınları desteklemek ve teşvik etmek, mesleki eğitim ve istihdama erişim konularında yönlendirmek, uzun dönem işgücü piyasasının dışında bırakılanların işgücü piyasasında yeniden yer almalarını sağlamak, özellikle az gelişmiş bölgelerde bölgesel ve yerel faaliyetlerin güçlendirilmesi, çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve teknik yardımın desteklenmesi gibi tamamlayıcı önlemler (Commission of the European Communities, 1990:15-18).

Üçüncü Eylem Programı'nda göçmen kadınlar ve dezavantajlı konumda bulunan kadınlar için özel önlemler yer almamakla birlikte, işgücü piyasasına dahil olmalarının önündeki engeller ve karşı karşıya bırakıldıkları durumların NOW girişimiyle ele alınması söz konusu olmuştur (Hoskyns, 2000: 51).

Kadın ve Erkek için Fırsat Eşitliği Dördüncü Orta Dönem Topluluk Eylem Programı (1996-2000):

Dördüncü Eylem Programı, fırsat eşitliği politikalarının on beş yılı bulan gelişiminin bir sonucu olarak görülmelidir ve Üçüncü Eylem Programı'nda gündeme getirilen anaakımlaştırma yaklaşımı bu programda temel ilkelere biri olarak kabul edilmektedir. Anaakımlaştırmanın; AB ve üye devletlerde toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanmasına verilen önemle önceliklendirilerek Topluluk'un tüm politikalarına dahil edildiği görülmektedir. Fakat bunun nasıl gerçekleştirileceğine dair belirli bir uygulamadan söz edilmemektedir (Hoskyns, 2000: 53).

Dördüncü Eylem Programı'nda belirlenen amaçlar;

- Kadın ve erkek için fırsat eşitliğinin tüm politika ve eylemlere dahil edilmesini düzenlemek
- Sosyal ve ekonomik yaşamdaki tüm aktörleri hareket geçirerek kadın ve erkek için fırsat eşitliğini sağlamak
- Değişen bir ekonominin içinde, özellikle eğitim, mesleki eğitim ve işgücü piyasası alanlarında kadın ve erkek için fırsat eşitliğini desteklemek
- Kadın ve erkek için iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması
- Karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması
- Eşit hakların uygulanması için daha elverişli koşullar yaratmak (Commission of the European Communities, 1995: 3).

Dördüncü Eylem Programı'nın ekinde başlıklar halinde eylem alanları belirtilmektedir. Bunlar; kadın ve erkek fırsat eşitliği için anaakımlaştırma yaklaşımının uygulanması, araştırma ve çalışmaların desteklenmesi, istihdam ve çalışma yaşamını kapsayan eylemler, karar alma mekanizmalarında cinsiyet eşitliği dengesinin sağlanması, cinsiyete göre ayrılan istatistiklerin geliştirilmesidir. İstihdam ve çalışma yaşamını kapsayan eylemler ise; sürekli eğitim yoluyla istihdamda kadın-

erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, ekonomik bağımsızlığın desteklenmesi, istihdama erişim, işgücü piyasasında yatay ve dikey ayrışma, eşit değerde iş için ve eşit işe eşit ücret, çalışma yaşamında esneklik, çalışma ortamıyla ilgili cinsel taciz de dahil konular, girişimcilik, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasıdır (Commission of the European Communities, 1995: 6).

Belirlenen amaçlar ve eylem alanlarının ağırlıklı olarak istihdam ve çalışma yaşamı ile ilişkili olduğu Dördüncü Eylem Programı'nın kadınların yalnızca işgücü piyasasına erişimleri ile sınırlı olmayıp istihdamda yer alma koşullarının iyileştirilmesi konusunda da etkili olduğu belirtilebilir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği¹⁷ Topluluk Çerçeve Stratejisi (2001-2005):

2001-2005 yıllarını kapsayan Çerçeve Strateji, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm Topluluk politikalarına dahil edildiği, anaakımlaştırma yaklaşımıyla beraber eşitsizlikleri ortadan kaldırabilmek için kadınlara özel önlemlerin uygulanmasını da gerektiren “ikili yaklaşım” ilkesine dayanmaktadır. Komisyon, Çerçeve Stratejisi kapsamında, ekonomik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliği, eşit katılım ve temsil, sosyal haklardan tamamıyla yararlanılması ve eşit erişim, kamusal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargıların değişimi şeklinde beş eylem alanı belirlemiştir (Commission of the European Communities, 2000).

Çerçeve Stratejisi'nde “ekonomik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması” başlığının altında, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin toplumsal cinsiyet boyutunu güçlendirmek; Yapısal Fonların kullanımının toplumsal cinsiyet eşitliği için geliştirilmesi; ekonomik alandaki tüm politikalarda anaakımlaştırma yaklaşımının desteklenmesi için stratejilerin geliştirilmesi şeklinde üç amaç belirtilmiştir (Commission of the European Communities, 2000: 5-6).

Çerçeve Stratejisi'nde belirtilen ekonomik yaşama yönelik amaçlar, Lizbon Stratejisi'nde yer alan fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik hedefleri

¹⁷ İlk dört eylem programında kadın-erkek eşitliği ifadesi kullanılmıştır. Beşinci eylem programında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı kullanılmış, ancak Birlik düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı kadın ve erkek eşitliğini işaret etmektedir.

desteklemektedir. Ayrıca Stratejinin kapsadığı alanlar doğrultusunda yalnızca istihdam politikalarıyla sınırlı olmaması önemlidir (Oktay Yılmaz, 2017: 199).

Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası (2006-2010): 2001-2005 Çerçeve Stratejisi'nin devamı niteliğinde, Stratejinin deneyimleri göz önünde bulundurularak hazırlanan Yol Haritası'nda, toplumsal cinsiyet eşitliği için anakımlaştırma ve özel önlemlere dayanan “ikili yaklaşım” ilkesi kabul edilmiştir. AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik, kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, karar mekanizmalarında eşit temsil, toplumsal cinsiyete dayalı her türlü şiddetin ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması, dış politikalar ve kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması şeklinde altı eylem alanı belirlenmiştir.

“Kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlığının sağlanması” kapsamında altı eylem alanı gerekli görülmektedir:

- Lizbon Stratejisi'nin kadın istihdamı hedeflerine ulaşabilmek için eşit muamele mevzuatına dayanarak yeni Yapısal Fonların kullanılması, vergi ve sosyal yardım sistemlerine ilişkin hakların bireyselleştirilmesi
- Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının ortadan kaldırılması için sektörel ayrışma, eğitime erişim, toplumsal cinsiyet kalıpları gibi doğrudan ayrımcılığın ve yapısal eşitsizliklerin çok yönlü bir yaklaşımla giderilmesi
- Kadın girişimciliğinin artırılması
- Sosyal koruma sistemlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve yoksullukla mücadele
- Sağlık alanıyla ilgili sorunların ve uygulamaların toplumsal cinsiyet boyutunu saptayabilmek için istatistik ve göstergelerin geliştirilmesi
- Özellikle göçmen ve etnik azınlık kadınların uğradığı çok yönlü ayrımcılıkla mücadele sağlanması (Commission of the European Communities, 2006: 3-4).

5 Mart 2010 tarihinde kabul edilen “Avrupa Kadınlar Şartı”nda ekonomik ve sosyal bütünleşmenin, sürdürülebilir büyüme ve rekabet gücünün, demografik problemlerin çözülmesinin kadın-erkek fiili eşitliğin gerçekleştirilmesiyle mümkün olduğu ve Avrupa Komisyonu'nun toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının tüm

politikalarda geliştirilmesi ve desteklenmesi için özel önlemler uygulayacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda kadın erkek eşitliği ilkesine dayanarak Kadınlar Şartı'nda eşit ekonomik bağımsızlık, eşit işe ve eş değerde işe eşit ücret, karar mekanizmalarında eşitlik, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının dış politikaya dahil edilmesi şeklinde eylem alanları belirlenmiştir (European Commission, 2010b).

Kadınların ekonomik bağımsızlığının önündeki engeller; “ayrımcılık, eğitimde toplumsal cinsiyet kalıpları, işgücü piyasasındaki ayrışma, güvencesiz çalışma şartları, mecburi yarı zamanlı çalışma ve bakım sorumluluklarının kadın ve erkek arasında dengeli paylaşılmaması” olarak sıralanmaktadır. Bu engellerin yanı sıra, AB'de kadınların erkeklerden %18 daha az ücretlendirildiği, çalışma ve emeklilik süreleri boyunca daha az gelirlerinin olması ve maddi imkanlara erişimlerinin daha kısıtlı olmasının sonucu olarak yoksullukla erkeklere oranla daha fazla karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir. Buna yönelik kadın-erkek ücret farkının üye devletlerle birlikte hareket edilerek yasal ve yasal olmayan tüm araçlarla büyük oranda azaltılması hedeflenmiştir (European Commission, 2010b: 3-4).

Kadınlar Şartı'nın kadınların istihdamda yer almalarını güçleştiren sebeplere dikkat çekmesi önemlidir. İstihdama eşit katılımın ancak bu engellerin ortadan kaldırılmasıyla gerçekleştirilebileceği ifade edilebilir.

Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji (2010-2015): 2006-2010 yıllarını kapsayan Kadın-Erkek Eşitliği için Yol Haritası, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi ve Kadınlar Şartı'nda belirtilen beş öncelikli alan çerçevesinde eylemler hazırlanan Stratejide, anaakımlaştırma yaklaşımı ve özel önlemlerden oluşan “ikili yaklaşım” ilkesini benimsenmektedir (European Commission, 2010c: 3).

Avrupa 2020 Strateji hedefine (kadınlarda ve erkeklerde %75 istihdam oranı) erişebilmek için yaşlı, engelli, göçmen ve etnik azınlıkta olan kadınların ve tek ebeveyn kadınların işgücü piyasasına katılımı üzerinde özel olarak durulması gerektiği belirtilmiştir. Özellikle tek ebeveyn olan kadınlar ve yaşlıların yoksulluk risklerinin daha fazla olduğu vurgulanmaktadır. Göçmen kadınların düşük istihdam oranlarına yönelik hakları konusunda farkındalıklarının artırılması ve eğitime erişimlerinin

sağlanması gerekli görülmektedir. Kadınların aile sorumluluklarını erkeklerden daha fazla yüklenmesinden dolayı AB’de işgücü piyasasına katılımında ebeveyn olmanın etkisinin kadınlar ve erkekler arasındaki farkına dikkat çekmektedir. Buna yönelik; iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının daha fazla geliştirilmesi amacıyla hem ekonomik hem yüksek kaliteli bakım hizmetleri için özel bir çaba gösterileceği ve ebeveyn izni özellikle babalık izniyle ilgili olarak ileri önlemler alınması gerektiği belirtilmektedir. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma konusunda karşı karşıya kalınan zorlukların, kadınların çoğunlukla yarı zamanlı ve atipik işlerde çalışmak zorunda kalmasına, bu durumun da maaşları ve kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediği açıklanmaktadır. Ayrıca serbest meslek sahibi kadınları kapsayan Direktif’in (Directive 2010/41/EU) uygulanması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi istenmektedir. (European Commission, 2010c:4-5).

Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji’de özellikle dezavantajlı gruplarda bulunan kadınların istihdama ilişkin sorunlarına yer verilmesi önemlidir. Bu grupta bulunan kadınlar ve aile sorumlulukları çoğunlukla kendisine yüklenen kadınların var olan cinsiyet eşitsizliklerine çok daha fazla maruz kaldıkları belirtilebilir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Taahhütler (2016-2019): “Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji” doğrultusunda 2010-2015 yıllarının değerlendirilmesine dayanmaktadır ve Strateji’nin kapsadığı beş öncelikli alanı yeniden içermektedir (European Commission, 2015).

Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak ve ekonomik bağımsızlıkta kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için belirlenen hedefler şunlardır:

- Avrupa 2020 Stratejisi’nde belirlenen istihdam hedefine ulaşılması ve istihdamdaki toplumsal cinsiyet farkının kapatılması (kadınlar ve erkekler için %75)
- Bakım ve aile sorumlulukları için harcanan zamanın kadın-erkek eşit paylaşımıyla iş ve aile yaşamının dengeli olmasını sağlamak
- Barselona’nın çocuk bakımı ile ilgili hedeflerine ulaşılması ve diğer bakıma muhtaç kişiler için bakım politikasının geliştirilmesi

- Ekonomik bağımsızlığa ilişkin eşitliğin sağlanmasıyla paralel olarak (European Commission, 2015: 10) göçmen kadınların işgücü piyasasına uyumunun iyileştirilmesi ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi (European Commission, 2015: 21).

Bu hedefler doğrultusunda, kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için üye devletlerin çabaları desteklenmeli ve ulusal reform önlemleri takip edilmelidir. Ebeveynler ve bakım sorunluluğu olanlar için iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacıyla sosyal ortaklarla birlikte hareket edilerek izin ve esnek çalışma düzenlemelerinin iyileştirilmesi gerekli görülmektedir. Ayrıca ebeveynlerin işgücü piyasasına katılımını destekleyen ve izin ve esnek çalışma düzenlemelerinin eşit kullanılmasını sağlayan bir politikanın oluşturulması istenmektedir (European Commission, 2015: 22).

Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının ve emeklilik maaşı farkının azaltılması yoluyla yoksullukla mücadele için; eşit ücrete ilişkin mevzuatın uygulanması sağlanmalı ve cinsiyete göre sektörel ve mesleki ayrışmanın azaltılması gerekmektedir. Dezavantajlı grupların (tek ebeveyn olan kadınlar ve göçmen kadınlar gibi) işgücü piyasasına erişimlerinin önündeki engellerin giderilmelidir (European Commission, 2015: 24).

AB istihdam politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde 1981’de kabul edilen ilk Eylem Programından 2015 yılı “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Taahhütler” belgesine de kademeli olarak ilerlemenin olduğu görülmektedir. Özellikle Üçüncü Eylem programından itibaren anaakımlaştırma yaklaşımının gündeme gelerek sonrasındaki belgelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politikalarla bütüncül şekilde benimsenmesi önemlidir. 2000 yılından itibaren kabul edilen belgelerde (Çerçeve Stratejisi, Yol Haritası, Kadınlar Şartı, Kadın-Erkek Eşitliği Stratejisi, Stratejik Taahhütler) 2020 hedeflerinin öne çıktığı ve bu hedeflerle uyumlu olacak şekilde amaç ve eylemler üzerinde durulduğu belirtilebilir. Kadın istihdamının artması gerekli ve önemli olmakla beraber istihdam koşullarının da toplumsal cinsiyet eşitliğine uyumlu olması gerektiği ifade edilebilir. Bu doğrultuda; ücret farkı, çalışma biçimleri, çalışma yaşamında ilerleme kaydetmelerini engelleyen toplumsal cinsiyet kalıpları ve hane içi sorumlulukların paylaşılma yükü gibi konular

üzerinde politikalar geliştirilmesinin ve bunların uygulanmasının büyük bir önem taşıdığı belirtilebilir.

2.3. Kadın-Erkek Eşitliğine Yönelik Direktifler

75/117/EEC sayılı Kadınlar ve Erkekler için Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Devletlerin Yasalarının Uyumlaştırılması Konusunda Direktif:

“Eşit ücret ilkesi”; eşit iş veya eşdeğerde iş için ücretin tüm yönlerine ilişkin cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması olarak ifade edilmektedir. Bu ilkeye bağlı olarak Üye Devletlerin tüm ücret sözleşmelerinde ve iç hukuklarında düzenleme yapmaları, işten çıkarılmalarına karşı çalışanları koruyan önlemler almaları ve Direktifin uygulanması üzerine rapor hazırlamaları gerekmektedir (Council Directive, 1975).

79/7/EEC sayılı Sosyal Güvenlik Konularında Kadınlar ve Erkekler için Eşit Muamele İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanmasına İlişkin Direktif:

Sosyal güvenlik ve hastalık, yaşlılık, iş kazaları ve işsizlik gibi risklere karşı sosyal koruma alanlarında eşit muamele ilkesinin uygulanması gerekmektedir fakat aile yardımları bu kapsamda bulunmamaktadır (Council Directive, 1979).

92/85/EEC sayılı Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Çalışanların İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Şartlarının İyileştirilmesine İlişkin Önlemlerin Uygulanması Konusunda Direktif:

Hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınlara işgücü piyasasında eşit muamele ilkesine uygun olarak yaklaşılmalı, güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye sokacak çalışma koşullarında bulunmamaları ve gece çalıştırılmamaları için gerekli önlemler sağlanmalıdır. Doğumdan önce ve/veya doğumdan sonra kullanılmak üzere en az 14 haftalık izin hakları bulunmakta ve bunun en az 2 haftası zorunlu olmalıdır. Ayrıca hamilelik, yeni doğum ve emzirme sürelerince işten çıkarılmamalı için gerekli önlemler alınmalıdır (Council Directive, 1992).

Ücretli annelik izni konusunda Avrupa Parlamentosu'nun kabul ettiği 2010 tarihli tavsiye kararında, Direktifte belirlenen iznin 14 haftadan 20 haftaya çıkarılması

ve ayrıca sadece anneye değil babaya da sorumluluk yükleyen bir ebeveyn izni sistemi önerilmektedir (MEMO/10/509).

2000/78/EC (Council Directive, 2000) sayılı İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Oluşturan Direktif:

Bu direktifle, İstihdam ve iş konularında din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için genel bir çerçeve oluşturmak amaçlanmaktadır (Madde 1). Ayrıca eşit muamele ilkesinin üye devletlerin fiili eşitliğin sağlanması amacıyla dezavantajlıkların giderilmesi yönünde özel önlemler uygulamasıyla çelişmediği belirtilmektedir (Madde 7/1). Direktifin hem kamu hem özel sektör kapsamında olup işe alım, işte yükselme, mesleki eğitim, işten çıkarma, ücret, çalışma koşulları, meslek kuruluşlarına üyelik ve katılımı alanlarına dahil edilmesi gerekmektedir (Madde 3/1).

2002/73/EEC sayılı İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Yükselme, Çalışma Koşullarına İlişkin Kadınlar ve Erkekler için Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında 76/207/EEC Konsey Direktifinde Değişiklik Yapılması Konusunda Direktif:

Üye Devletlere 76/207/EEC sayılı Direktifin yüklediği sorumlulukları uygulamaları durumunda etkili ve caydırıcı yaptırımlar uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca 76/207/EEC sayılı Direktif doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarının ayrımını yapmadığından, bu Direktifle kavramların tanımlamaları yapılmaktadır. Ek olarak cinsel ve cinsel taciz kavramları da açıklanıp üye devletlerde taciz ve işyerinde cinsel taciz gibi her türlü toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı önlemlerin alınması beklenmektedir. Üye Devletlerin işten çıkarılma ya da her türlü olumsuz muameleye karşı iç hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmaları gerektiği belirtilmektedir (Council Directive, 2002).

2004/113/EC (Council Directive, 2004) sayılı Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkekler için Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif:

İstihdam ve iş alanlarında kadınlar ve erkekler için eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlayan yasal dayanaklar kapsamında olmasından dolayı Direktif, istihdam, iş ve serbest meslek alanlarında geçerli değildir (Madde 3/4). Kadınların

hamilelik ve doğumdan dolayı olumlu muamele ile daha az karşılaşmaları doğrudan ayrımcılık olarak kabul edilmektedir (Madde 4/1a).

2006/54/EC (Council Directive, 2006) sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkekler için Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (yeniden değerlendirme):

Direktif; istihdama erişim, işte yükselme ve mesleki eğitim, ücret, çalışma koşulları ve mesleki sosyal güvenlik programlarında eşit muamele ilkesinin uygulanması gerektiğini belirtir (Madde 1). 2. maddede “doğrudan ayrımcılık”, “dolaylı ayrımcılık”, “taciz”, “cinsel taciz”, “ücret”, mesleki sosyal güvenlik programları” kavramaları tanımlanmaktadır. 15. maddede “babalık ve/veya evlat edinme izni” yer almaktadır ve kadınların da erkeklerin de izin sonrası kendi işlerine ya da eş değerde bir işe dönebilmeleri ve işten uzak oldukları süre içerisinde çalışma koşulları ile ilgili haklarının korunması gerektiği belirtilmektedir (Madde 15-16). Bununla beraber iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için sosyal ortaklar esnek çalışma düzenlemelerine teşvik edilmelidir (Madde 21/1-2). Üye devletlerin ulusal yasaları, toplu sözleşmeleri ve uygulamalarıyla uyumlu olarak işverenleri istihdama erişim, işte yükselme ve mesleki eğitim alanlarında eşit muamele ilkesini benimsemeleri konusunda desteklemeleri beklenmektedir (Madde 21/3).

2010/18/EU sayılı Businessseurope, UEAPME, CEEP ve ETUC Tarafından İmzalanan Ebeveyn İznine İlişkin revize edilmiş Çerçeve Anlaşmanın uygulanması ve 96/34/EC sayılı Direktifin Yürürlükten Kaldırılması Konusunda Direktif:

Direktifte; Lizbon Stratejisi'nin büyüme ve istihdamı artırma, Barselona'nın çocuk bakım hizmetlerini sağlama hedeflerine ulaşılması için iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının geliştirilmesinin önemi belirtilmektedir. Üye devletlerin aile sorumluluklarını erkeklerin de paylaşmasına yönelik çabaları yeterli olmamıştır bu yüzden aile sorumluluklarının eşit paylaşımı konusunda önlemler geliştirilmelidir. Ebeveyn izin süresindeki gelir durumunun özellikle babaların ebeveyn izni alımını etkilediği belirtilmektedir. Ayrıca esnek çalışma düzenlemelerinin iş ve ebeveyn sorumlulukları ile ebeveyn izni sonrası işe dönme

uyum sorunlarına yardımcı olduğuna dikkat çekilmektedir (Council Directive, 2010: 4-5).

2010/41/EU sayılı Serbest Meslekte Bulunan Kadınlar ve Erkekler için Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması ve 86/613/EEC sayılı Konsey Direktifinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Direktif:

2010/41/EU sayılı Direktifte; eşit muamele ve olumlu eylem ilkelerinin yanı sıra anakımlaştırma yaklaşımına da yer verildiği görülmektedir. Ayrıca sosyal sigorta ve doğum yardımları ile ilgili maddeler bulunmaktadır, serbest meslek sahibi kadınların veya hayat ortakları kadınların hamilelik ya da annelik yüzünden mesleki yaşamlarının kesintiye uğramasına karşılık sosyal hizmet önlemleri alınmalıdır (Council Directive, 2010).

2019/1158 (Council Directive, 2019) sayılı Ebeveyn ve Bakıcılar için İş-Yaşam Dengesi ve 2010/18/EU sayılı Direktifin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Direktif:

3. maddede; “babalık izni”, “ebeveyn izni”, “bakıcı izni”, “bakıcı”, “akraba”, “esnek çalışma düzenlemeleri” kavramları tanımlanmaktadır (Madde 3). Üye devletlerden, 10 iş günü olarak belirlenen babalık hakkının kullanılması için gerekli önlemleri almaları beklenmektedir. Babalık izni; çalışma ya da hizmet süresinden ayrı değerlendirilir (Madde 4). Ayrıca üye devletler, çocuk belirli bir yaşa gelmeden alınması gereken 4 aylık ebeveyn izninin sağlanması için önlemler geliştirmelidir. Yaş sınırı her ebeveynin, ebeveyn iznini etkin kullanabilmesi için olup 2 aylık izin süresinin devredilmeyecek şekilde işlemesi sağlanmalıdır (Madde 5). Bakıcı izni olarak ise yılda beş iş günü hakkının uygulanması sağlanmalıdır (Madde 6). Çocuğun belli bir yaşa gelene kadar olan (en az 8 yaş) bakım sorumlulukları için esnek çalışma düzenlemeleri talep hakkı konusunda gerekli önlemler uygulanmalıdır. Esnek çalışma düzenlemeleri belli bir sınırdan olacağından çalışan, süre bitiminde mevcut çalışma biçimine dönebilir, bununla birlikte belirlenen süreden önce dönme hakkına da sahip olmalıdır (Madde 9). Çalışanların izin süresi bittikten sonra, ya kendi işlerine ya da eş değerde bir işe dönebilme hakları sağlanmalıdır (Madde 10).

Avrupa Birliği'nin sosyal politikası içinde gelişen kadın-erkek eşitliği politikalarının, kamusal alanda kadınların istihdama katılımını destekleyen ve çalışma yaşamındaki kadınlara yönelik düzenlemeleri içeren bir boyutu olduğu görölmektedir. Birlik düzeyinde böyle bir politika izlenmesi ekonomik temele dayanan AB bütünleşmesi ile uyumludur. Ancak AB'nin sosyal politikası, üye devletler düzeyinde koordinasyonu sağlamak amaçlı geliştiği için, devletler sahip oldukları refah rejimlerine göre sosyal politikalarını ve kadınlara yönelik politika ve uygulamalarını düzenlerken farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte AB mevzuatı üye ölkelerde ücretli kadın emeği üzerinde etkili olduğu gibi aday ölkelerde de benzer bir etkiye sahiptir. Buradan hareketle çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, AB üyesi Yunanistan ile aday ölkeler Türkiye'de refah devleti, ücretli kadın emeği ve AB mevzuatının Yunanistan ve Türkiye'de ücretli kadın emeğine yönelik ulusal mevzuatın gelişimi üzerindeki etkileri incelenmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YUNANİSTAN'DA ÜCRETLİ KADIN EMEĞİ

3.1. Yunanistan'da Refah Devleti Uygulamaları

Yunanistan'da ücretli kadın emeğinin tarihsel ve yasal gelişiminin incelenmesi için Yunanistan'ın sosyal politikalarının ve bu bağlamda refah devleti uygulamalarının ele alınması gerekmektedir.

Yunanistan, Esping Andersen'in önceki çalışmalarında yer alan refah devleti karşılaştırmalarına aileye ağırlık veren refah rejimi olarak tanımladığı Güney Avrupa ülkelerini de dahil ettiği rejimin içerisinde yer almaktadır (Andersen, 1999). Yunanistan'ın Güney Avrupa refah rejiminin özelliklerini yansıttasının yanı sıra ülkenin refah sistemine ilişkin özgüllükler bulunmaktadır.

1980'lerde cunta döneminin bitmesi ve AB üyeliği halkın gelir ve sosyal koruma düzeylerinin AB ülkelerine erişmesi konusunda taleplerini artırmıştır. Bir yandan, bu beklentilere karşılık verilmesi amacıyla diğer yandan da 1980'li yıllarda sosyalist hükümetlerin iktidarda olmasının etkisiyle refah harcamalarında önemli bir artış görülmüştür (Guillen ve Matsaganis, 2013: 314-315). Yunanistan'ın sosyal politikasında, 1974 cunta döneminin son bulmasıyla başlayan gelişmelerden sonra, esas gelişmelerin 1996 yılında Simitis Hükümeti ile yaşanmaya başladığı görülmektedir. Bu sebeple 1996'lı yıllardan itibaren Yunanistan'ın Avrupa Sosyal Modeli'ne yaklaştığı söylenebilir (Günel, 2009: 72). 1996 yılında Simitis Hükümeti'nin önceliği Avrupa Para Birliği'ne dahil olmak olmuştur. Bununla birlikte sosyal önlemlere ilişkin çalışmalara devam edilmiştir. Asgari emekli maaşı alanlara gelire dayalı yardım düzenlemesi getirilmiş, ayrıca emeklilik sistemi prim katkılı bir modele dönüştürülmüştür. Aynı yıllarda, evde bakım hizmetine ilişkin, Ulusal Sosyal Bakım Örgütü kurulmuştur (Guillen ve Matsaganis, 2013: 293).

Yunanistan'ın emeklilik sistemi ile gelir desteklerine bakıldığında İtalya ile birlikte en parçalı yapıyı içerdiği ifade edilebilir. Farklı meslek gruplarına yönelik çok fazla gelir desteği programı bulunmaktadır. Sosyal koruma kapsamında bakıldığında, tek ebeveynlere yönelik gelir desteğinin diğer Güney Avrupa refah rejimi ülkelerine

göre en fazla olduğu göze çarpmaktadır. Ancak bu yardımdan yalnızca bekar anneler yararlanabilmektedir (Ferrara, 2013: 198).

Yunanistan'ın refah sistemi, gelir desteğinde parçalı fakat ulusal sağlık sisteminde evrensel olup tikelci (partikülarist) ve klientalist bir yapıda, refah hizmetlerinin hem kamu hem de kamu dışı aktörlerle sunulduğu bir karakter göstermektedir. Devletin sosyal hizmetlerin sunulmasındaki yetersizliğini ailenin destekleyici rolü dengelemektedir. Çocuk ve yaşlı bakımı konusunda kadınların rolü çok önemlidir. Toplumsal cinsiyete ilişkin ekmeği kazanan erkek modeli görülmektedir. Aile sorumluluklarının kadınlara yüklenmesi, kadınların çalışma hayatına katılımlarını olumsuz etkilemektedir ve devletin bu engeli ortadan kaldırmaya yönelik politikaları yetersizdir (Symeonidou, 1997: 68). Kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği ve bakıma ilişkin hizmetlerin hane içi karşılanmasının genel olarak Güney Avrupa refah rejiminin kadınların çalışma hayatına katılımına ilişkin önemli bir özelliği olduğu belirtilebilir.

Yunanistan'ın toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı öne çıkan iki özelliği, emeklilik sistemindeki cinsiyete dayalı ayrımcılık ve geleneksel aile üzerinden sağlanan bakım politikası olmuştur. Eşitsizliği pekiştiren politikalar 1990'lı ve 2000'li yıllar boyunca değişime uğramış ve erken emeklilik hakkının olmasından kaynaklı emeklilik maaşlarının düşük olması gibi kadınların olumsuz etkilendiği uygulamaların zararları giderilmiştir. Emeklilik reformlarının evli kadınların çalışma hayatına katılımları üzerinde olumlu yansımaları olmuştur. Ancak Yunanistan'da 1920 yasa taslağında dahi annelik izni halinde kadınların işten çıkarılmaları yasaklanırken ve izin süresi 12 hafta olarak belirlenmişken "hamile kadınların işten çıkarılması (1980), hamile olduğu gerekçesiyle bir kadını işe almamak ya da loğusalık döneminde işten çıkarmak (1984) gibi uygulamalara getirilen yasaklar ancak 1980'lerde hayata geçirilebilmiştir". 1980'li yıllarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik ilk önlemler uygulanmaya başlanmıştır. Yalnızca kadınların/annelerin değil erkeklerin de dahil edildiği bakım sorumlulukları için ebeveynlik izinleri kabul edilmiştir. Çocuk bakım hizmetleri uzun yıllar boyunca yetersiz olsa da 1990'ların sonunda kamu çocuk kreşlerinin açılması ve çocuk yuvalarının çalışma saatlerinin genişletilmesi yönünde strateji uygulanmaya başlanmıştır. Ancak 1980'li yıllardan itibaren ekmeği kazanan

erkek modelinin aşınmaya devam ettiği görülse de özellikle emek talebinin yetersizliğinden kaynaklı AB ülkelerinin çoğuna kıyasla yeterli gelişme görülmemektedir (Karamessini, 2014:112-117).

3.2. 1975 Öncesi Dönemde Ücretli Kadın Emeği

Yunanistan'da kadınların işgücü piyasasında yer alması Kraliyet dönemine, 1861 yılında kadınların öğretmenlik mesleğinde tanınmasını kabul eden kararnameye dek uzanmaktadır. Ardından, 1914 yılında kadınların orta öğretimde ders vermelerine yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır (Ventoura vd., 2007: 62). 1892-1922 yılları arasında öğretmenlik mesleğinde “eşit işe düşük ücret” uygulanmıştır. Bunun yanı sıra kamu ve bankacılık alanlarında nitelikli işlerde ve eğitim alanında üst düzey pozisyonlarda kadınların çalışmasının önüne geçilmiştir. Bu ayrımcılık, 1930'larda kamuda daha açık ve sert bir hal almış, 1936-1940 yıllarında diktatoryal rejim ile özel sektörde ise ücret üzerinden kurumsallaştırılmıştır (Karamessini, 2014: 96).

Yunanistan'da bağımsızlığın kazanıldığı 1830'dan 1960'lara kadar tarıma dayalı bir ekonomi görülmektedir. Bu ekonomik yapıda, kadınlar çoğunlukla hane içi tarımsal alanda çalışma hayatına katılmışlardır (Karamessini, 2014: 91). Tarımsal ekonomiye dayalı her toplumda olduğu gibi kadınlar emek piyasasında yüksek oranda ücretsiz aile işçiliği ile faaliyet göstermişlerdir. Bununla birlikte 1950'li yıllarda ucuz işgücünün kaynağı olarak değerlendirilmeleri sebebiyle kadınların vasıfsız işlerde görünürlüğü yüksektir. 1951 nüfus sayımında, on yaş ve üstü kadınların %15.8'i kayıtlı nüfusta aktif çalışan olarak belirlenmiş olup 1961 nüfus sayımında, bu oran % 33.5 olarak yer almaktadır (Symeonidou-Alatopoulou, 1980: 105).

1960'lı yıllara dek Yunanistan'da kadınların çalışma hayatına ilişkin sağlıklı istatistiki veriye ulaşılamamaktadır. İkinci Dünya Savaşı'nda işgal dönemine denk düşen 1940 nüfus sayımında buna ilişkin veriler eksik olup 1951 nüfus sayımında kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatına katılımı görmezden gelindiğinden nitelikli bir veriye ulaşılamamaktadır (Συμεωνίδου, 1986: 295-296). Bu nedenle Yunanistan'da işgücü piyasasında bulunan kadınlara yönelik yıllara göre karşılaştırmalı çalışmalar 1960'lardan itibaren mevcut olan veriler ile mümkün olmaktadır.

1960'lı yılların başında Yunanistan ekonomisinde büyük göç ve hızlı kentleşmenin etkisi ile tarımsal alandan hızlı bir kopuş gerçekleşmiştir. Bu durum kadınların istihdam oranlarında ciddi bir düşüşü beraberinde getirmiştir (Kanellopoulos ve Mavromaras, 2002: 772). Buradan yola çıkarak, kadınların yüksek oranda faaliyet gösterdiği tarımsal ekonominin çözülmesi ile kadınların işgücünde yer almalarının güçleştiği değerlendirilmesine ulaşmak mümkündür.

Tarımsal ekonomik yapının çözüldüğü Yunanistan'da, sanayileşmenin emek arz ve talep ilişkileri bakımından İngiltere gibi ülkelerde olduğundan farklı sonuçları olmuştur. Bunun temel nedeni Yunanistan'da demografik yapısındaki, 1912-1922 ve 1940-1949 savaş dönemlerinin aksine, büyük göçün yol açtığı yoğun nüfus artışıdır. Bu artış, işgücü piyasasında emek arzı fazlalığına sebep olmuştur ((Συμεωνίδου, 1986: 296-299). Değişen ekonomik yapı bağlamında, kentleşmenin kadınların çalışma hayatına katılımı üzerindeki olumsuz etkisine ek olarak emek arzı fazlalığı da kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerden biri olarak değerlendirilebilir.

Söz konusu bağlamda, 1960'lar boyunca yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlere yönelik kadınların karşı karşıya kaldığı eşitsizliklerle mücadele etmek ve sorunların üstesinden gelebilmek amacıyla ülke genelinde iki toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantılar 1964-1965 belediye ve topluluk meclisi toplantılarıdır. Bu girişimleri takiben, 1965 yılında eşit iş için eşit ücret mücadelesi adına "Kadın İşçiler Koordinasyon Komitesi" kurulmuştur (Γεωργακά, 2001: 24).

1960'lı ve 1970'li yıllarda Avrupa genelinde feminizmin ikinci dalgası yaşanırken Yunanistan'da ise politik şartlar, öncelikle demokrasi mücadelesi vermeyi gerektirmiştir. 1967-1974 askeri cunta döneminde siyasal olarak geleneksel-muhafazakar bir tutum hakim olduğundan toplumsal taleplerin karşılık bulması mümkün olmamıştır. Askeri cunta yönetimin sona ermesiyle oluşturulan sivil 1975 Anayasası ile Yunanistan'da demokrasinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu durumda toplumsal taleplerin yansıtılması için gereken alan açılmıştır. Böylece feminist hareketin güçlenmesinin etkisi ile Yunanistan'da kadın-erkek eşitliği yasallaştırılmıştır (Syngellakis ve Lazaridis, 1995: 97). Bu gelişmeler 1975 sonrası dönemde kadın-erkek eşitliği ücretli kadın emeği konularında yeni politikaların önünü açmıştır.

3.3. 1975 Sonrası Dönemde Ücretli Kadın Emeği

Yunanistan 1967-1974 askeri cunta döneminin son bulmasıyla hızlı bir demokratikleşme sürecine girmiştir. Bu sürecin kadınların yasal kazanımları konusunda önemli sonuçları olmuş ve kadın-erkek eşitliği ilkesi Anayasa'da yer almıştır. Genel olarak Yunanistan'da demokratikleşme sürecini ve bu kapsamda ülkenin kadın politikalarını olumlu yönde güçlendiren önemli bir unsur da 1981 yılında Yunanistan'ın Avrupa Topluluğu'na tam üyeliği olmuştur. Avrupa Topluluğu'na tam üyelik, Yunanistan'ın ulusal hukukunu Topluluğun kadın-erkek ilişkilerine yönelik politikalarıyla uyumlu hale getirmesini sağlamıştır. Aynı zamanda bu dönemde Yunanistan'da güçlenen kadın hareketinin de kadınların toplumsal konumlarına olan kalıp yargıların değişiminde önemli bir etkisi olmuştur. Ayrıca eğitimde gerçekleştirilen kapsamlı reformlar yoluyla kadınların yüksek eğitime erişebilmeleri mümkün hale gelmiştir. Bu durum, kadınların işgücüne katılım taleplerini yükseltmiş ve aile planlarını değiştirmiştir (Karamessini, 2014: 107). Bütün bu gelişmeler kadın istihdam oranlarının ülke genelinde yükselmesine neden olmuştur.

1960'lı yıllarla kıyaslandığında kadınların çalışma hayatına katılımında meydana gelen olumlu gelişmelerden biri olarak istihdam oranları yükselmiştir. Ancak kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkına yönelik benzer bir gelişme görülmemektedir. Avrupa Topluluğu üyeliği kapsamında mevzuat uyumlaştırılması ile aynı dönemde, 1985 yılından itibaren kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının yavaş olmakla birlikte devamlı bir artış eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Politika yapıcılar bu durumu, Yunanistan'ın Avrupa Topluluğu toplumsal cinsiyet politikalarını iç hukuka dahil ettiği süreçte gerçekleşmesi sebebiyle mevzuatların yetersizliği ile ilişkilendirmiştir. Ancak göz önünde bulundurulması gereken diğer bir nokta bu süreçte işgücü piyasasında kadın arzı artmış ve kadınların çalışma hayatına katılım oranları yükselmiştir. İşgücü piyasasına erişim koşullarının kademeli olarak iyileşmesi birçok kadının çalışma hayatına yeni dahil olmasını sağlamıştır. Yeni dahil olan kadınların daha düşük ücretlerle çalışma yaşamlarına başlamaları, kadınların ortalama ücret oranını etkilemiştir. Bu yaklaşım, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkını açıklayan bir diğer görüştür (Kanellopoulos ve Mavromaras, 2002: 773). Diğer yandan, eşit işe eşit ücret ilkesinin ulusal mevzuatta yer almasına rağmen ücret farkının

devamlı olarak artması, politikaların ve bu kapsamda geliştirilen mevzuatın uygulanmasının iyileştirilmesi yönünde bir talep oluşturmaktadır.

Sektörel olarak Yunanistan'da kadınların istihdam oranları 1980 sonrası süreçte özellikle hizmet sektöründe artış göstermiştir. 1981 yılında hizmet sektöründe kadınların oranı %30 iken 2009 yılında %47 olarak görülmektedir. Kamu sektöründe ise 1972 yılında %28 olan oran 2010 yılında %53'e çıkmaktadır. 1974 yılından sonra özellikle evli kadınların emek piyasasında bulunma oranında önemli bir artış olmuştur. Bu durumu, doğurganlık oranlarındaki düşüş, genç işsizliğin artmasıyla bireylerin evden ayrılma oranlarındaki düşüşten kaynaklı hane içi maliyetlerin artması ve 1974 öncesi döneme göre ücretlerin yükselmesiyle tüketim ihtiyaçlarının değişmesi etkilemiştir (Karamessini, 2014: 106-108).

Yunanistan'da 1983-1991 yılları arasında yarı zamanlı çalışma oranlarında düşüş görülmektedir. AB üyesi ülkeler ile kıyaslandığında, özellikle evli ve çocuklu kadınlarda yarı zamanlı çalışma oranı en düşük olan ülke Yunanistan'dır. Bazı ülkelerde kadınların yarı zamanlı çalışma eğiliminin nedeni çocuk bakımı ve çalışma hayatını uyumlaştırma olarak kabul edilen yaklaşımla çelişmektedir. Çalışan kadınların evli olması durumunda emeklilik yaşı ve sigortaya ilişkin konularda ayrıcalığı bulunmaktadır. Kadınların küçük yaşta çocukları olması veya ağır ve sağlıksız mesleklerde çalışmaları durumunda, erkeklerden daha genç yaşta emekli olmaları mümkündür. Ayrıca evli kadınlar, eşlerinin sigorta fonu kapsamına da dahil olabilmektedirler. Fakat diğer Avrupa ülkelerinde olduğundan farklı olarak Yunanistan'da dört yüz emekli maaşı fonu bulunmaktadır. Bu fonlar temel olarak istihdamda yer alan bireyleri kapsadığından, sigortasız insan sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir (Syngellakis ve Lazaridis, 1995: 100-101). Evli kadınların eşleri üzerinden sigorta fonundan faydalanması ve evli/çocuklu kadınların yarı zamanlı çalışma eğiliminin düşük olması, Yunanistan'ın aileye öncelik veren politikaları ve Güney Avrupa refah rejimine özgü akrabalık ilişkiler ağı çerçevesinde açıklanabilmektedir. Diğer yandan, kayınvalideleri ve/veya anneleri üzerinden çocuk bakımının gerçekleşmesi kadınların tam zamanlı çalışma hayatında yer almalarına devam etmelerini kolaylaştırmaktadır.

Bununla birlikte bakım, Yunanistan'da ailenin temel sorumluluklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bakım hizmetlerine ilişkin cinsiyet, yaş, sağlık durumu temelinde ayrıştırılmış yeterli ve sistemli veri bulunmamaktadır. Bakım hizmetlerinin geliştirilmesi yönündeki talepler Yunanistan'ın ekonomik krizi takip eden kemer sıkma politikaları sebebiyle karşılanamamaktadır. Buna karşın bu politikalardan bağımsız olarak Yunanistan'da sosyal hizmetlerin her zaman parçalı ve yavaş ilerlediği görülmektedir. Çocuk ve yaşlı bakım hizmeti ekonomik kriz öncesi dönemde de göçmen kadınlar tarafından sağlanmıştır (Davaki, 2013: 13). Bu durumun bir diğer etkisi, göçmen kadınların kayıt dışı faaliyetin en yoğun olduğu ev içi hizmetlerde çalışmalarının güvencesizlik riskini beraberinde getirmesidir.

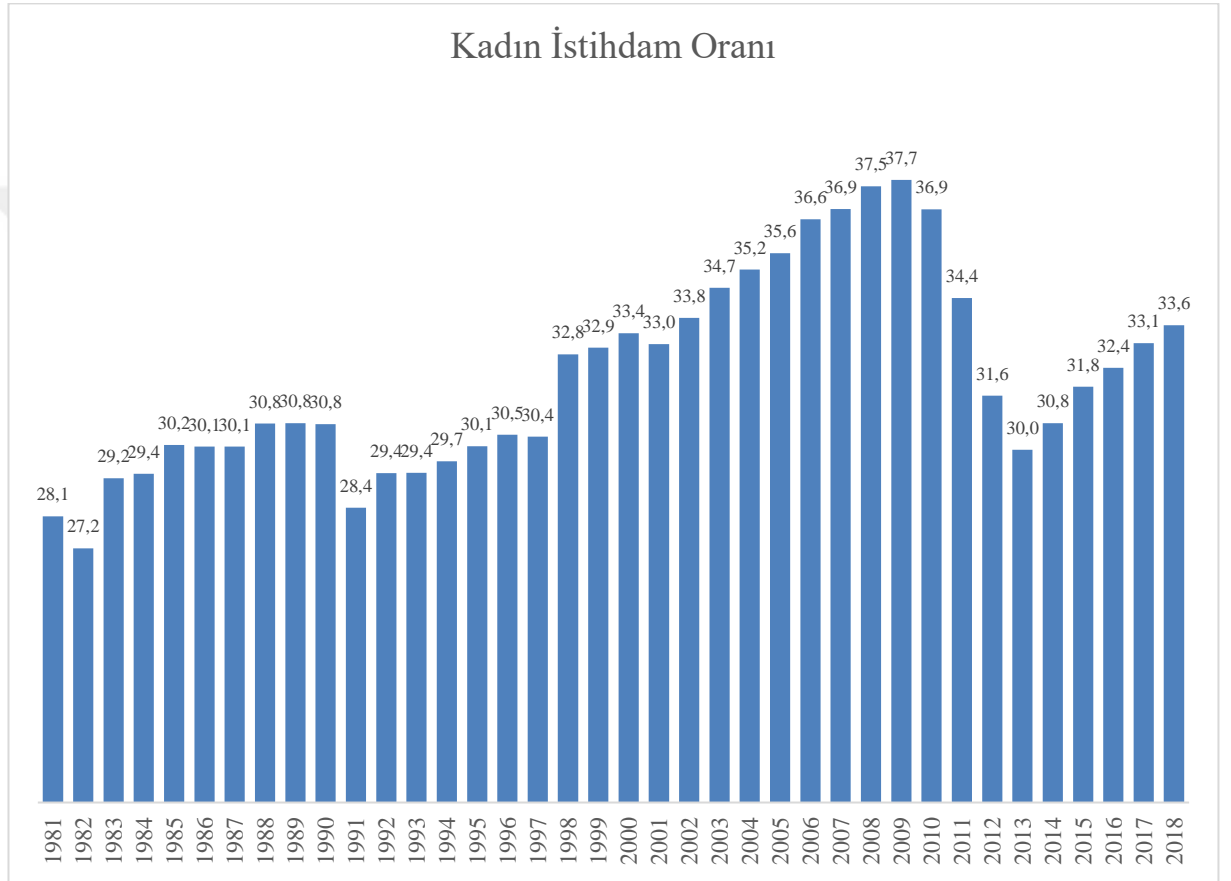
1980'li ve 1990'lı yıllar boyunca ilerleyen kadının çalışma hayatındaki konumu, kadınların ekonomik bağımsızlıklarının da gelişimi anlamına gelmektedir. Ancak istihdam oranındaki bu gelişmelerin yanı sıra, Yunanistan halen AB üye ülkeler arasında en düşük istihdam oranına sahip olan ülkedir. Ayrıca işsizlik oranı ve cinsiyete dayalı ücret farkında da en yüksek orana sahiptir. Bunun temel sebeplerinden biri kadın emeği talebinin, istihdam oranındaki artışa göre yetersiz kalması ve dolayısıyla kadın işsizlik oranlarının artmasını da beraberinde getirmesidir. Bir diğeri, reformlarla gelişme sağlansa da, cinsiyetçi bir sosyal güvenlik sisteminin varlığıdır. 45 yaş üstü kadınlar erken emeklilik imkanına sahip olduğundan istihdam oranları oldukça düşük kalmıştır. Ayrıca okul çağına dek olan çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir. Son olarak yaş ve özellikle eğitim seviyesinin kadın istihdamı ile ilişkili olduğu görülmektedir (Karamessini, 2014: 121-123). Yaş ve eğitim seviyesinin yükselmesi ile kadın istihdam oranları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Yunanistan'da ücretli kadın emeğine yönelik politikaların şekillenmesinde 1975 yılında başlayan demokratikleşmenin ve 1981 yılında Yunanistan'ın AB üyeliğinin önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. İlerleyen bölümlerde, Yunanistan'ın AB üyeliği sonrası ücretli kadın emeğinin gelişimi incelenmektedir.

3.4. Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Ücretli Kadın Emeği

Çalışmanın bu bölümünde Yunanistan'ın AB üyeliği sonrasında kadınların çalışma hayatına katılımına yönelik veriler değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme ile AB üyeliğinin ücretli kadın emeği üzerindeki etkisi yıllara göre yorumlanmaktadır.

Grafik 3.1: Yunanistan'da Kadın Nüfusu İçinde Kadınların İstidam Oranı (1981-2018)

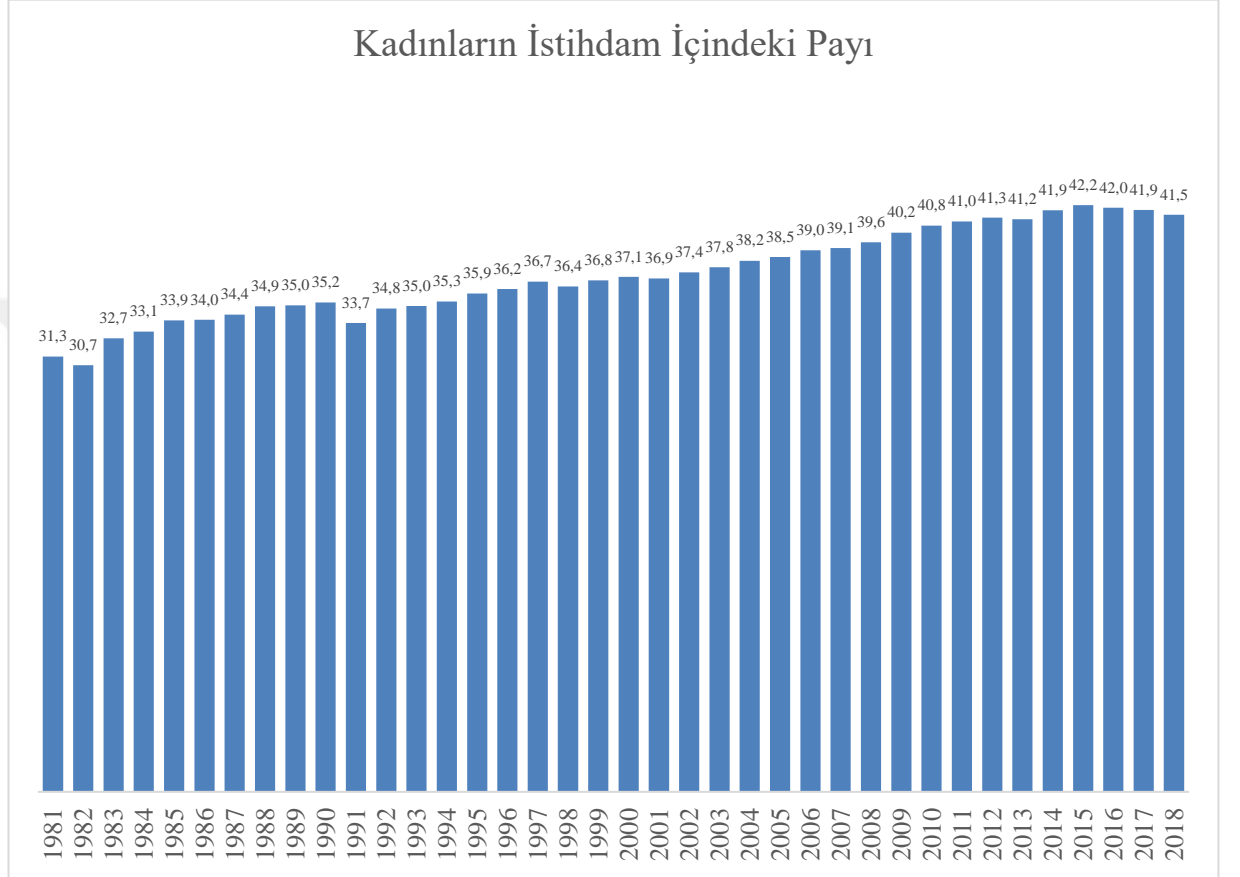


Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından farklı yılların verileri derlenerek tek grafikte birleştirilmiştir.)

Yunanistan'da kadın istihdam oranı 1982-1990 yılları arasında kademeli ve düzenli artışlar gösterirken 1991 senesinde %2,4 düşüş göstermiş, 1997 senesine kadar görece düşük artışlarla %30,4'e ulaşmıştır. 1998 senesinde %2,4'lük bir artışla %32,8'e ulaşp düzenli artış eğilimine girmiş ve 2009 yılında %37,7'ye ulaşmıştır. 2009 yılında ulaşılan %37,7 oranı son 38 yılın en yüksek seviyesidir. 2009-2013 yılları arasında her sene ortalama %1,9 düşerek 2013'de %30'a gerilemiştir. 2014 itibarıyla tekrar artış eğilimine girmiş ve yıllık ortalama %0,7 artışla, 2018 yılında %33,6'ya

ulaşmıştır. 2018 değeri 2009'daki en yüksek değeri olan %37,7'den %4,1 gerideyken, 1982 yılındaki en düşük değeri olan %27,2'den %6,4 yukarıdadır.

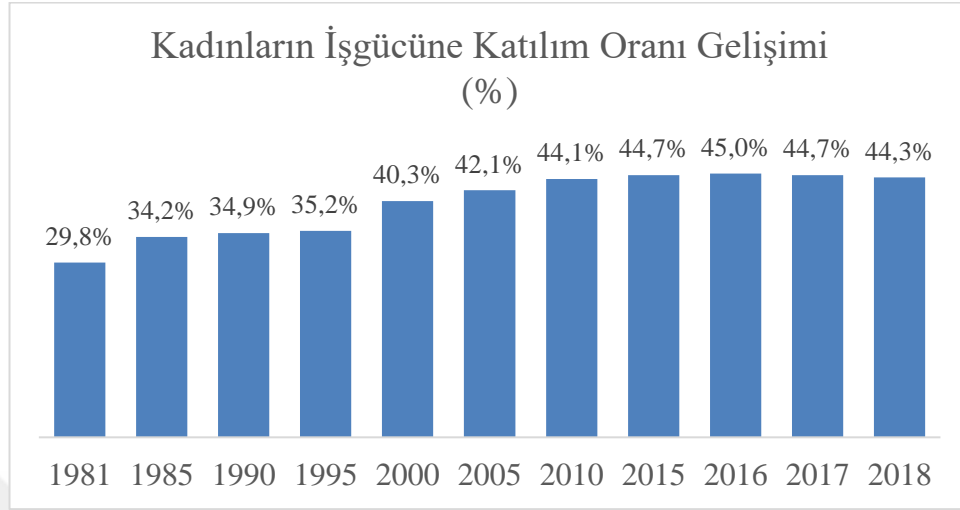
Grafik 3.2: Yunanistan'da Toplam Nüfus İçinde Kadınların İstihdam Oranı (1981-2018)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Yunanistan'da kadınların istihdam içindeki payı yıllar içinde düzenli artış göstermiştir. Son 38 senede sadece sekiz defa bir önceki yıla düşmüş ve geri kalan tüm yıllarda artış göstermiştir. Yunanistan krizinden itibaren üç kez düşüş meydana geldiği görülmektedir. Son 38 senelik dönemde en düşük değeri 1982'de %30,7 olmuş ve 2015 yılında %42,2 ile en yüksek değerine ulaşmıştır.

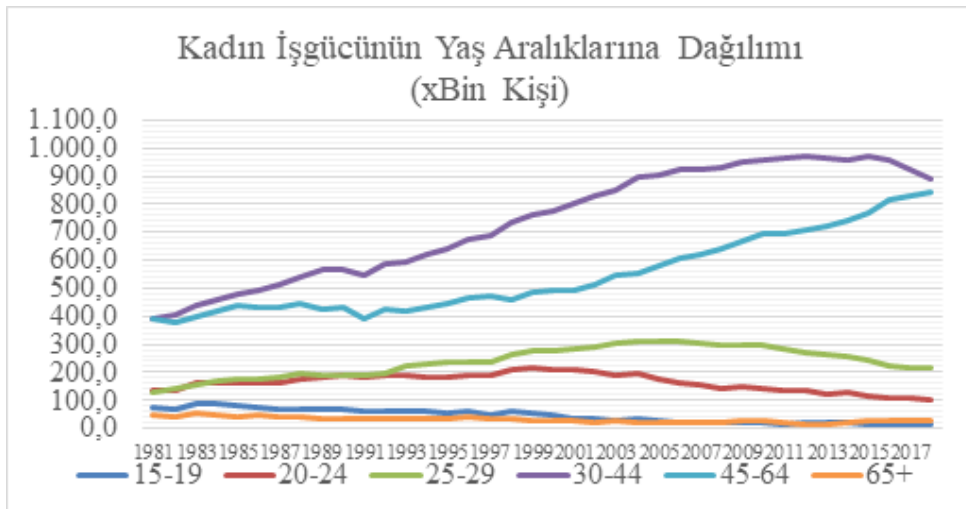
Grafik 3.3: Yunanistan’da Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (1981-2018)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından farklı yılların verileri derlenerek tek grafikte birleştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafik, Yunanistan’da yaşayan 15 yaş üstündeki kadınların ne kadarının işgücü piyasasında yer aldığını açıklamaktadır. Yunanistan’da kadınların işgücüne katılımı 1981-1985 ve 1995-2000 yılları arasında hızlı bir artış göstermiş, artış eğilimi diğer yıllarda devam etmekle birlikte yaklaşık olarak sabit seyretmiştir. 2010’dan bugüne %44 üzerinde seyreden işgücüne katılım oranı sadece 2016’da %45’e ulaşmış, 2018’de %44,3’e düşmüştür.

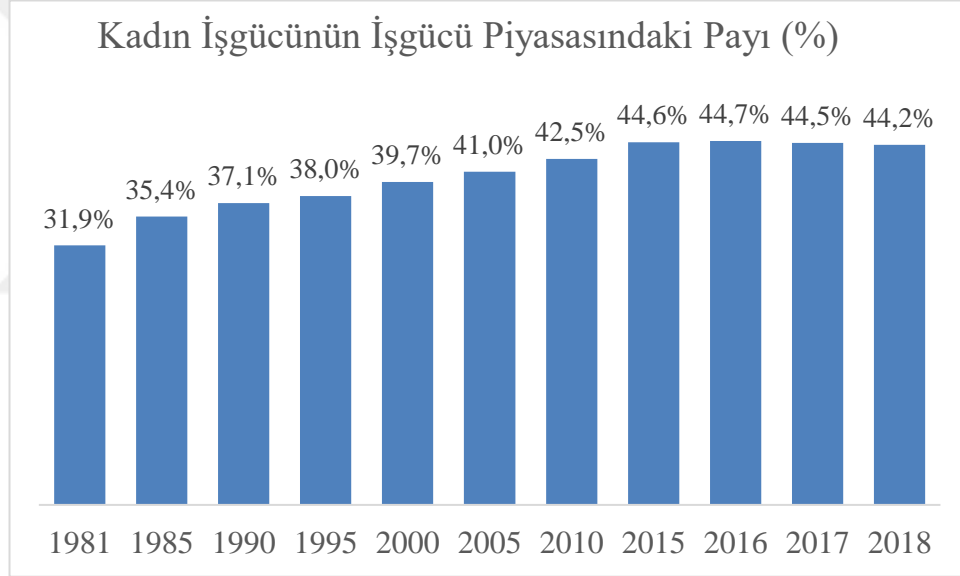
Grafik 3.4: Yunanistan’da Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Dağılımı (1981-2017)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından farklı yılların verileri derlenerek tek grafikte birleştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafik yaş aralıklarına göre Yunanistan'daki işgücü piyasasında yer alan kadınların nüfus sayılarını göstermektedir. Yunanistan'daki kadınların işgücüne katılımında yaş baz alındığında en hızlı gelişim gösteren grupların 30-44 yaş aralığı ile 45-64 yaş aralığı olduğu görülmektedir. 25-29 yaş grubu aralığı 2005 yılına kadar artış göstermiş, daha sonra düşmeye başlamıştır. 15-19 yaş grubundaki çalışan kadınlar 1981'de yaklaşık yüz bin iken 2017'de neredeyse sıfıra yaklaşmıştır. 20-24 yaş grubu 2004 sonrası 2017'ye kadar neredeyse yarıya düşmüştür. Bu yaş gruplarında görülen belirgin düşüşün, 15-19 ve 20-24 yaş aralığındaki kadınların eğitimde yer alma oranlarının yükselmesinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

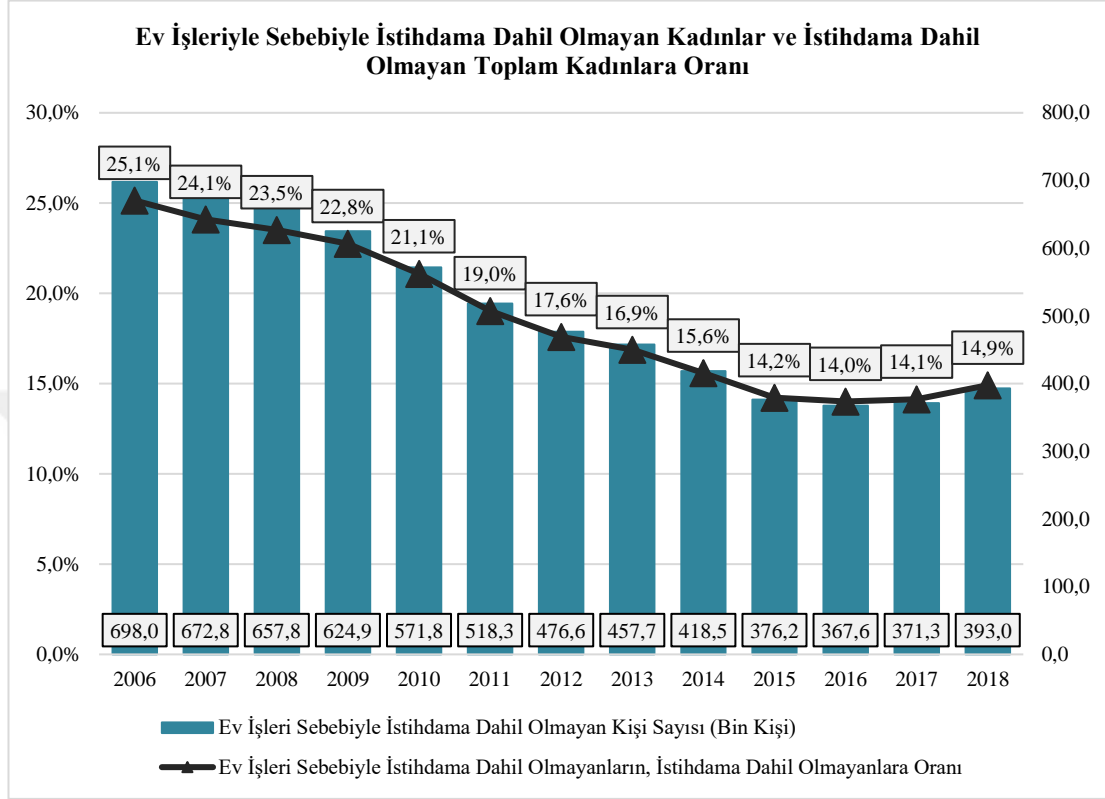
Grafik 3.5: Yunanistan'da Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasındaki Payı (1996-2018)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafik Yunanistan'daki aktif işgücünün ne kadarının kadınlar tarafından oluşturulduğunu göstermektedir. Yunanistan'da kadınların işgücü piyasasındaki payı 1981'den 2018'e dek düzenli sayılabilecek şekilde artış göstermiş, 1995'te %38,0 olarak görülürken 2018'de %44,2'ye ulaşmıştır. Bu durum Yunanistan'da işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliği yönünde önemli bir göstergedir.

Grafik 3.7: Yunanistan’da Ev İşleri Sebebiyle İstihdama Dahil Olmayan Kadınlar ve İstihdama Dahil Olmayan Toplam Kadınlara Oranı (2006-2018)

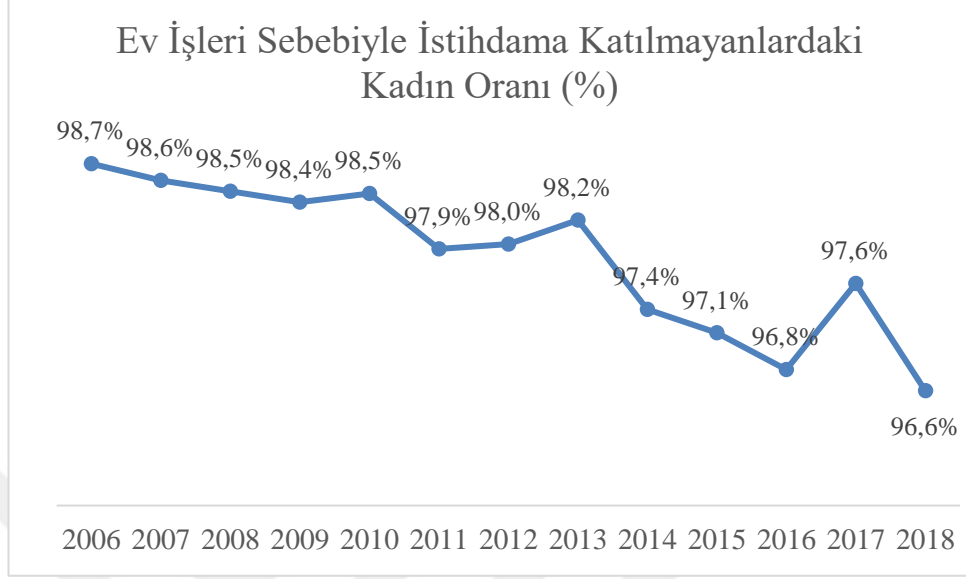


Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafik ev işleri sebebiyle istihdama dahil olmayan kadınlar ve istihdama dahil olmayan toplam kadınlara oranını göstermektedir. Grafiğin 2006’dan daha eski verileri içermemesinin sebebi, Yunanistan’ın bu konuda 2006’dan öncesine dair bir veri yayınlamamış olmasıdır. Yukarıdaki grafikteki çubuk gösterimde ev işleri, aile ve kişisel sorumlulukları sebebiyle işgücü piyasasında yer almayan kadınlar gösterilmektedir. Siyah çizgi gösterimde ise ev işleri, aile ve kişisel sorumluluklar sebebiyle işgücü piyasasında yer almayan kadınların, herhangi bir sebeple işgücü piyasasında yer almayan toplam kadınlara oranı gösterilmektedir.

Yunanistan’da 2006’da 698 bin kadın ev işleri sebebiyle istihdama dahil olmazken, bu rakam 2018’de 393 bine gerilemiştir. 2006 yılında ev işleri sebebiyle istihdama katılmayanlar, istihdama katılmayan toplam kadınların %25,1’i iken, 2018’de %14,9’una gerilemiştir.

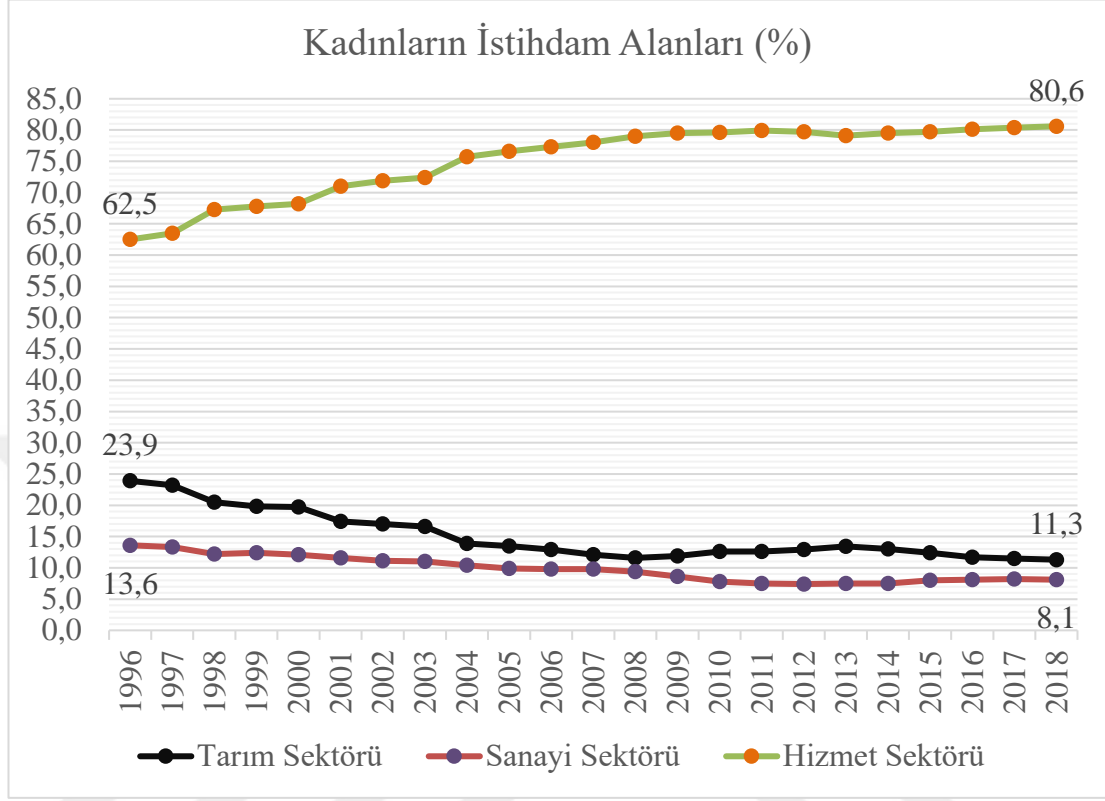
Grafik 3.8: Yunanistan’da Ev İşleri Sebebiyle İstihdama Katılmayanlardaki Kadın Oranı (2006-2018)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Grafik 3.7 ile grafik 3.8 aynı veri setinden geliştirilmiştir, dolayısıyla bu grafik için de 2006’dan daha eskiye uzanan bir veri bulunamamıştır. Yukarıdaki grafik ev işleri, aile ve kişisel sorumluluklar sebebiyle işgücü piyasasında yer almayan toplam nüfus içindeki kadın oranını göstermektedir. Grafikte ev işleri sebebiyle istihdama katılmayan bireylerin tamamına yakınının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Yunanistan’da bu oran 2006’da %98,7 iken 2018’de ancak %96,6’ya gerilemiştir. Bu oranın hala oldukça yüksek olmasından yola çıkarak Yunanistan’da hane içi sorumluluğun kadınların üzerine yüklendiği tespit edilebilir.

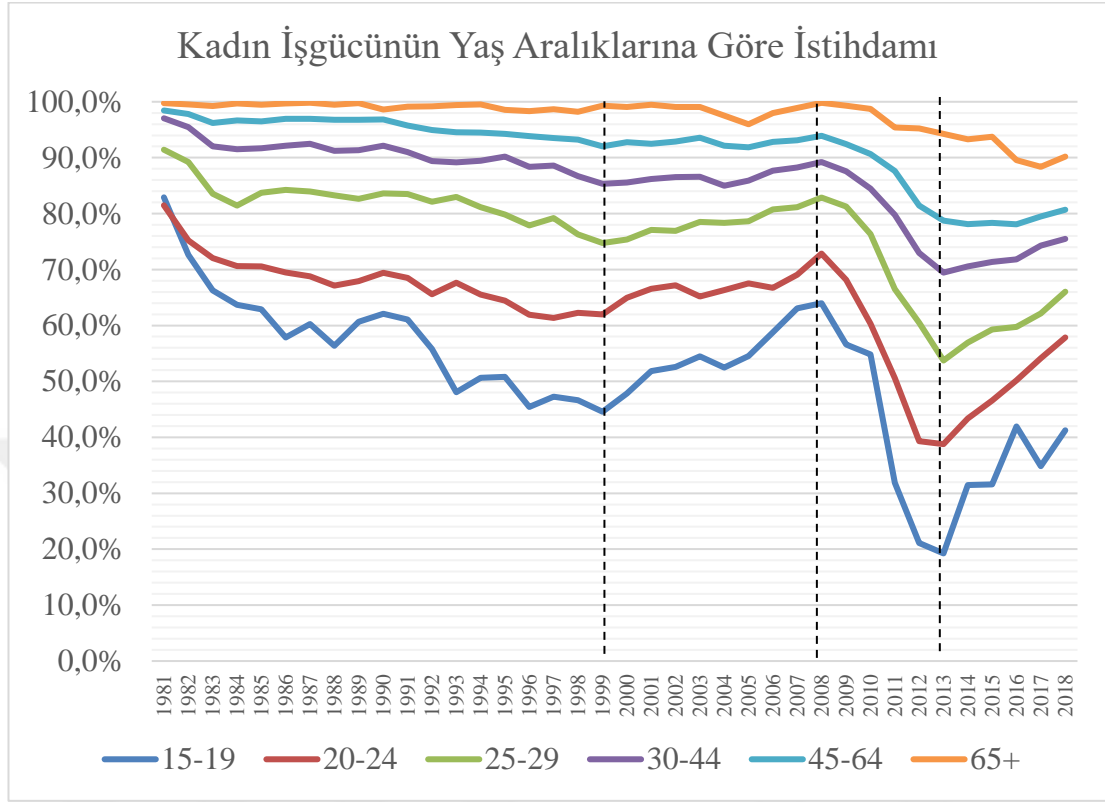
Grafik 3.9: Yunanistan’da Kadınların İstihdam Alanları (1996-2018)



Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler – İşgücü İstatistikleri, 2019.

Yunanistan İstatistik Kurumunda çalışanların sektörlerine dair veriler 21 farklı sektöre dağıtılmış şekilde yer aldığından Yunanistan ve Türkiye karşılaştırmasının yapılabilmesi için her iki ülkenin de aynı perspektifle birleştirilmiş hali bulunan TÜİK verisi kullanılmıştır. Veri, TÜİK’te 1996 yılı itibarıyla mevcuttur. Yunanistan’da kadınların çoğunlukla çalıştığı hizmet sektörü, kadın istihdamı içindeki payını artırmaya devam etmektedir. 1996’da çalışan kadınların %62,5’i hizmet sektöründe çalışırken 2018’de bu oran %80,6’ya ulaşmıştır. Bunun yanı sıra hem tarım hem de sanayi sektöründe kadınların istihdam oranının yıllar içinde azaldığı görülmektedir.

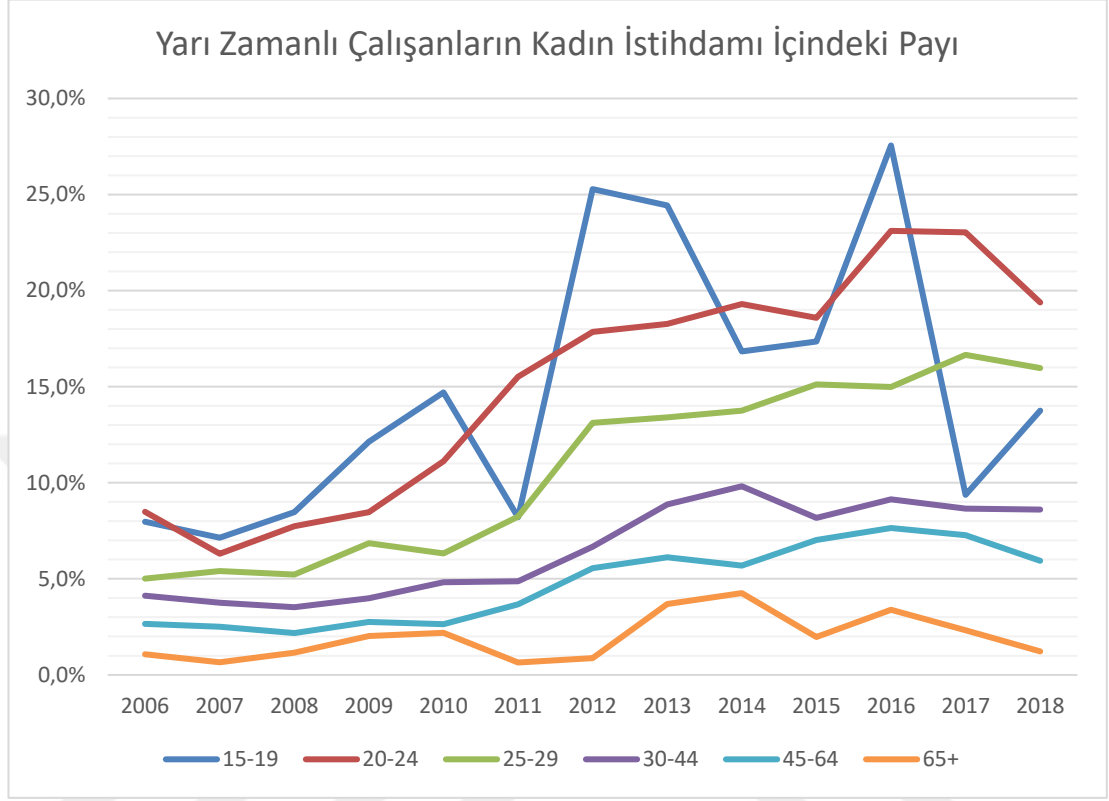
Grafik 3.10: Yunanistan’da Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Göre İstihdamı (1981-2018)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafik Yunanistan’daki yaş aralıklarına göre istihdamdaki kadınların, toplam kadın aktif işgücüne oranını göstermektedir. 1981-1999 yılları arasında 65 yaş grubu üstü kadınlar dışında, tüm yaş grubundaki kadınların işgücüne göre istihdam oranı azalmıştır. İlgili dönemde 15-19 yaş grubu ile 65 yaş üstü yaş gruplarının haricindeki tüm yaş gruplarında işgücü artışı yaşanmıştır. İşgücü artışına oranla istihdam artışı oluşmadığından istihdam oranının aynı dönemde düştüğü görülmektedir. 1999 – 2008 yılları arasında ise tüm yaş gruplarında durgunluk veya artış görülmüştür. 2008 krizi sonrası istihdam oranı her yaş grubunda belirgin şekilde düşerken 2013’te bu düşüşün son bulduğu ve tekrar artışa geçtiği gözlemlenmektedir.

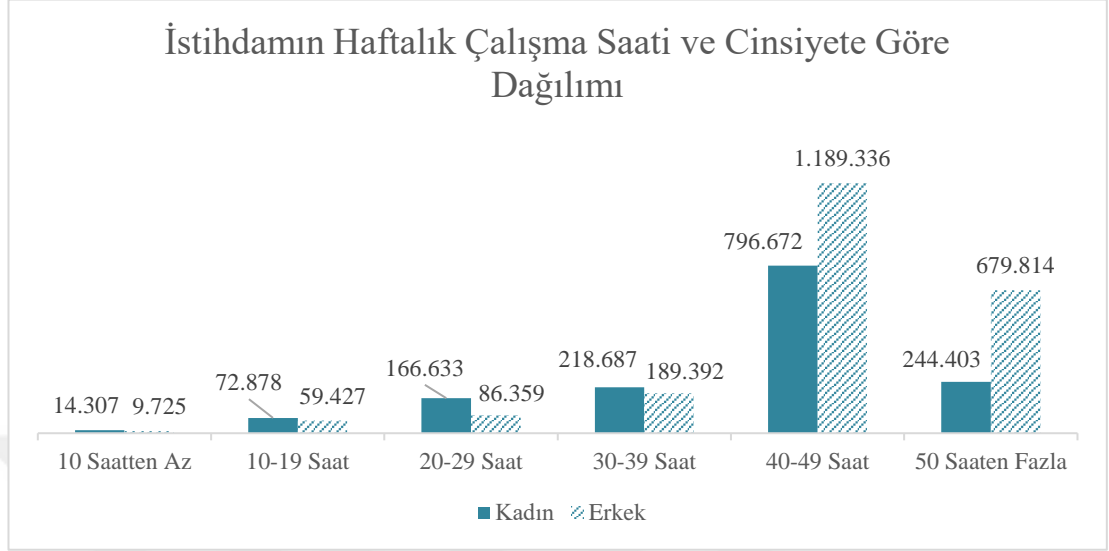
Grafik 3.11: Yunanistan’da Yarı Zamanlı Çalışanların Kadın İstihdamı İçindeki Payı (2006-2018)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafik Yunanistan’daki çalışan kadınların içinde yarı zamanlı çalışanların oranı gösterilmektedir. Yunanistan’daki çalışma kayıtlarına göre, haftalık çalışma saati baz alınarak resmi yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma verisi 2006 yılından sonra tutulmaya başlanmıştır, daha öncesi tarihe dayanan çalışmalar anketlere dayanmaktadır. Ankete dayalı araştırma sonuçlarında kayıt dışı çalışmayı ayırtırmak güç olacağı için resmi işgücü ve istihdam verileriyle ankete dayalı veriyi değerlendirmek sağlıklı olmayacaktır. Tüm yaş gruplarında 2006 – 2018 arasında yarı zamanlı çalışan kadınların dönemsel olarak yükseldiği gözlemlenmiştir.

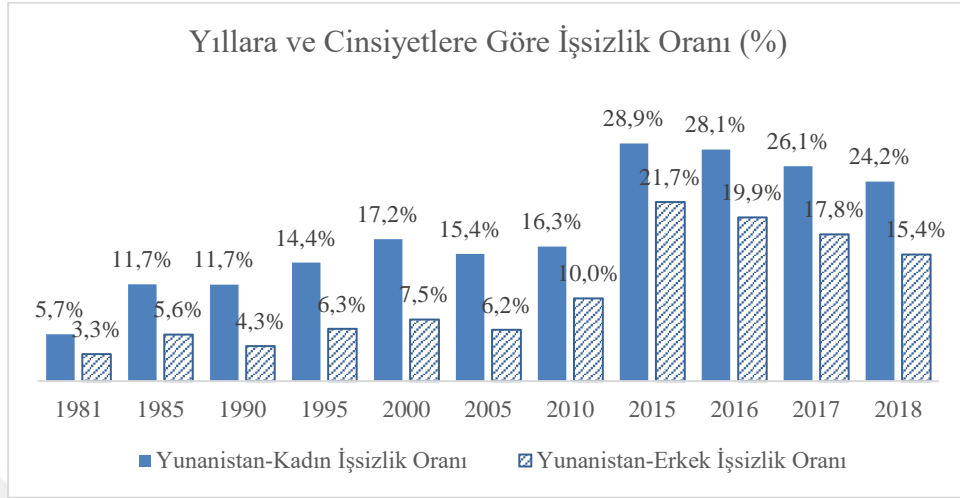
Grafik 3.12: Yunanistan'da İstihdamın Haftalık Çalışma Saati ve Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu), 2011, (Yayın tarihi: 27 Şubat 2015).

Yunanistan İstatistik Kurumu yıllık olarak tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma sayılarını yayınlamaktadır ancak daha küçük saat dilimlerine bölünmüş olarak çalışan sayısını düzenli yayınlamamakta olup son olarak 2011 yılına dayalı olarak 2015 yılında veri yayınlamıştır. Yunanistan İstatistik Kurumunun 2011 yılı verilerine göre istihdamın %40,6'sını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar 40 saat altındaki haftalık işlerde toplam istihdamın yarısından çoğunu oluştururken, haftalık 40-49 saat aralığındaki işlerdeki istihdamın %40,1'ini, haftalık 50 saatten fazla işlerinse %26,4'ünü oluşturmaktadır.

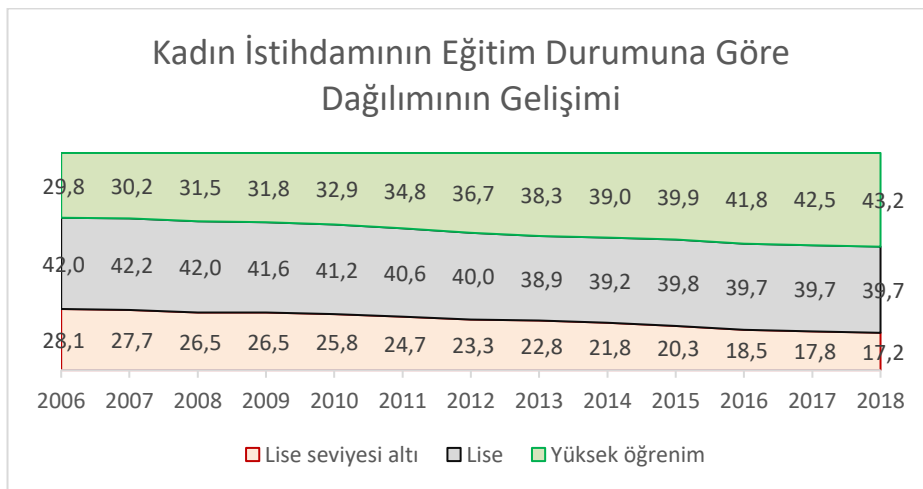
Grafik 3.13: Yunanistan'da Yıllara ve Cinsiyetlere Göre İşsizlik Oranı (1982-2018)



Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) Detaylı İstihdam Verileri (Yazar tarafından farklı yılların verileri derlenerek tek grafikte birleştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafikte Yunanistan'da istihdamda yer alan kadın ve erkeklerin, işsizlik oranları yer almaktadır. Yunanistan'da kadınlar ile erkekler arasındaki işsizlik oranı farkı 2000 yılına kadar artış göstermiş, 2000 yılından sonra ise fark kısmen kapanmaya başlamış olsa da hala kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranının üzerindedir.

Grafik 3.14: Yunanistan'da Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımının Gelişimi (2006-2018)



Kaynak: Eurostat, 15-64 yaş arası, kadın nüfus, eğitim düzeylerine göre istihdam oranları (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Yukarıdaki grafikte Yunanistan’da istihdamdaki kadınların eğitimlerine göre oranları yer almaktadır. Yunanistan’da istihdamdaki kadınların eğitim oranı yıllar içerisinde artış göstermektedir. 2006’da lisans mezunu çalışan kadınlar, istihdamın %29,8’ini oluştururken, 2018’de bu oran %43,2’ye yükselmiştir. Lise seviyesi altı eğitilmiş kadınların istihdamdaki oranı %20’nin altına düşerek, %17,2’ye gerilemiştir.

Tablo 3.1: Yunanistan’da Kadınların İşteki Durumlarına ve Pozisyonlarına Göre İstihdam Oranları

	Kadın	İşçi	Kendi İşinin Sahibi	Ücretli Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
Kadın	%41,8 ¹⁸	%27,4	%33,4	%45,0	%65,4
Yönetici	%26,8	%23,5	%33,6	%29,6	
Profesyonel	%51,8	%41,0	%43,5	%55,2	
Teknisyen ve Yardımcı Profesyoneller	%48,3	%20,6	%35,1	%51,3	%32,2
Büro Destek Çalışanları	%61,2	%45,6	%42,0	%61,4	%81,5
Servis ve Satış Çalışanları	%47,5	%32,8	%35,8	%51,1	%68,1
Nitelikli Tarım İşçisi	%39,9	%26,5	%37,8	%10,0	%66,8
Zanaatkarlar	%9,3	%6,7	%7,9	%9,3	%33,7
Tesis ve Makine Operatörleri	%8,1	%6,6	%6,6	%8,2	%34,9
Vasıfsız İşçi	%47,6	%19,0	%38,7	%47,6	%78,6
Tanımlı Olmayan Çalışan	%11,9			%11,9	

Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) 2019 1. Çeyrek İşgücü Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

¹⁸ Bu oran, kadınların toplam istihdam içindeki payını göstermektedir.

Yukarıdaki tabloda her bir hücredeki oran, ilgili satır ve sütun kesişimindeki toplam istihdamın içindeki kadın oranını göstermektedir. Çalışan kadınların işteki durumlarına veya pozisyonlarına dağılımı yapılmak yerine işteki durum ve pozisyonların kesişimindeki kadınların oranına yer verilmiştir. Tablonun bu şekilde hazırlanmasındaki amaç şudur; Yunanistan, bir AB üye ülkesi olarak, işteki durum ve pozisyon ortalamaları gelişmiş düzeydedir, doğrudan kadın çalışan sayıları, pozisyonların kendi içinde dağılımı veya işteki durumların kendi içinde dağılımına bakıldığında örneğin ücretsiz aile işçisi olarak kadın sayısı çok düşük çıkacaktır. Bu durum kadınların Yunanistan içindeki durumundan ziyade Yunanistan'ın genel gelişmişlik düzeyiyle ilgilidir. Bu rakamdan yola çıkarak farklı bir yoruma gidilebilir. Oysa ücretsiz aile çalışanı her ne kadar az olsa da, olanların %65,4'ü kadındır. İşçi statüsündeki çalışanların %27,4'ü kadinken, vasıfsız işçilerin %19'u kadındır, işçi statüsündeki kadınların çoğunlukla büro destek alanlarında yer aldığı ve buradaki kadınların oranının %45,6 olduğu görülmektedir. Servis ve satış alanındaki işçi statüsündeki çalışanların da %32,8'i kadındır. İşçi statüsündeki çalışanların %27,4'ü kadinken, alt düzey yönetici konumları sayılabilecek işçi statüsündeki yöneticilerin %23,5'i ve teknisyen ve yardımcı profesyonel pozisyonundaki işçi statüsünde çalışanların %20,6'sı kadındır. Bu tablo sayesinde işçi statüsündeki çalışanların %27,4'ü kadinken, işçi statüsündeki kadınların çoğunlukla büro destek ile servis ve satış pozisyonlarında yoğunlaştığı, vasıfsız işçi pozisyonlarında ve yönetici pozisyonlarında nispeten az oldukları gözlenebilmektedir. Ücretli çalışanların %45'i kadinken, yönetici ücretli çalışanların sadece %29,6'sı kadındır. Ücretli çalışanlardaki kadınların çoğunlukla orta kademelerde yer aldığı görülmektedir.

Tabloda her bir hücre kendi içinde oranlandığı için satır veya sütun toplamalarında %100'e ulaşamaz. Her bir hücre ayrı değerlendirme konusu olup tablodaki diğer hücrelerdeki oranlarla kıyaslanabilmek için aynı tabloda birleştirilmiştir.

Kadınlar ücretsiz aile işçilerinin %65,4'ünü oluştururken, diğer her meslekte toplam istihdamın yarısından azını oluşturmaktadır. Kadınlar yönetici seviyesindeki toplam istihdamın %26,8'ini oluştururken, büro destek çalışanlarının %61,2'sini, profesyonellerin %51,8'ini, teknisyen ve yardımcı profesyonellerin %48,3'ünü ve

servis ve satış çalışanlarının %47,5'ini oluşturmaktadır. Kadınlar nitelikli tarım işçiliği, zanaatkarlık ile tesis ve makine operatörlüğü mesleklerinin oluşturduğu istihdamın çok küçük bir kısmında bulunmaktadır.

Tablo 3.2: Yunanistan'da Kadınların İşteki Durumuna ve Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları

Eğitim Durumu	Toplam	Mesleki Durum			
		İşçi	Kendi İşinin Sahibi	Ücretli Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
Kadınlar	%100,0	%5,1	%17,6	%72,2	%5,2
Yüksek lisans	%8,6	%0,4	%1,3	%6,9	%0,0
Lisans	%35,5	%1,9	%4,0	%29,2	%0,5
Yüksek okul	%10,9	%0,5	%1,3	%8,7	%0,3
Lise	%28,7	%1,5	%4,6	%20,8	%1,9
İlköğretim	%6,9	%0,3	%2,3	%3,6	%0,7
İlkokul	%9,2	%0,5	%4,1	%2,9	%1,7
Okur-yazar	%0,1	%0,0	%0,0	%0,0	%0,1
Hiç eğitim almamış	%0,1	%0,0	%0,0	%0,1	%0,0

Kaynak: Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) 2019 1.Çeyrek İşgücü Verileri (Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

Yukarıdaki tabloda toplam kadın istihdamının eğitim durumu ve çalışma statüleri belirtilmektedir. 2019 yılı birinci çeyrek istihdam verilerine göre Yunanistan'da en yüksek kadın istihdamı lisans mezunu ücretli çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Bu kesim toplam kadın istihdamının %29,2'sini oluşturmaktadır. Bunu lise mezunu ücretli çalışan kadınlar takip etmektedir. Lise mezunu ücretli çalışan kadınlar, kadın istihdamının %20,8'ini oluşturmaktadır.

Bu bölümde yer verilen tüm grafik ve tablolar incelendiğinde, Yunanistan’da 1990’lı yıllardan itibaren ücretli kadın emeğine ilişkin verilerin pozitif olarak geliştiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte kadınların çalışma yaşamına katılımının önündeki engellerden biri olarak görülen ev işlerinin kadınların sorumluluğunda olmaya devam ettiği görülmektedir. Bu veri ve değerlendirmeler ışığında ücretli kadın emeğine yönelik Yunanistan’daki ulusal düzenlemeler aşağıdaki bölümde yer almaktadır.

3.5. Kadınların Çalışma Yaşamına İlişkin Ulusal Düzenlemeler¹⁹

Çalışmanın bu bölümünde Yunanistan’da kadınların çalışma hayatına ilişkin olarak gerçekleştirilen ulusal düzenlemelere yer verilmiştir. AB mevzuatının ulusal hukuka dahil edilmesine ilişkin yasal düzenlemeler ayrıca belirtilmiştir.

2008 yılı Yunanistan Anayasası’nın 4. , 21., 22., ve 116. maddelerinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin hükümler yer almaktadır:

Madde 1/1: “Tüm Yunanlar kanun önünde eşittir.”

Madde 1/2: “Kadın ve erkek tüm Yunanlar eşit hak ve yükümlülüklerle sahiptir.”

Madde 21/1: “Aile, ulusun korunması ve tanıtılması temelinde, evlilik, annelik ve çocukluk Devlet’in koruması altındadır.”

Madde 22/1: “Çalışma, tüm vatandaşlar için istihdam koşullarının yaratılmasını ve çalışan kırsal ve kentsel nüfusun ahlaki ve maddi olarak yükseltilmesini sağlayan bir hak olarak Devlet’in koruması altındadır. Tüm çalışanlar, cinsiyet ve diğer ayrımlara bakılmaksızın eşit değerinde iş için eşit ücret hakkına sahiptir.”

Madde 116/2: “Kadınlar ve erkeklere arasında eşitliği teşvik etmek için olumlu önlemler almak, cinsiyet ayrımcılığı oluşturmaz. Devlet özellikle kadınların zararına fiilen var olan eşitsizliklerini giderebilmesi için önlemler alacaktır.”

¹⁹ Yunanistan’da kadınların çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin tamamına yer verilmemiş, çalışma açısından temel teşkil eden düzenlemeler ele alınmıştır.

1993 yılında kabul edilen Ulusal Toplu İş Sözleşmesi'nin 6. maddesinde evli çalışanların beş iş günü ücretli izin, çocuğu doğan babaların ise her çocuk için bir iş günü izin hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. 7. maddeye göre doğum izni doğumdan önce kullanılmak üzere sekiz hafta, doğumdan sonra zorunlu olarak kullanılması için sekiz hafta şeklindedir. 8. maddede ebeveynlerden biri çalışmak durumundaysa çocuk 3 yaşına gelene kadar her ebeveynin üç buçuk aya kadar izin alabileceği belirtilmektedir. 9. madde emzirme ve çocuk bakım iznini düzenlemektedir. 10. madde hamilelerin gece çalışmasına yönelik önlem alınmasına ilişkindir. 11. madde ise işyerinde cinsiyet eşitliği mevzuatının uygulanmasını ele almaktadır.

2000 yılında kabul edilen Ulusal Toplu İş Sözleşmesi'nin 10. maddesi ile çocuğu olan babalara ücretli doğum izni her çocuk için bir iş gününden iki iş gününe çıkartılmıştır. 2004-2005 yılında kabul edilen Ulusal Toplu İş Sözleşmesi'nin 8. maddesi doğumdan sonra 9 haftaya kadar izin kullanımını kısıtlamakta ve 9. maddesi çalışanın yarı zamanlı çocuk bakım hakkı süresi içinde ücretli izninin devamının talep edilebileceğini belirtmektedir. 2008-2009 Ulusal Toplu İş Sözleşmesi'nin 4. maddesi, 16 yaşına kadar çocuğu olanlar için çocuklarının okul faaliyetleri için dört saate kadar izin alınabileceğini ifade etmektedir.

1483/1984 Sayılı Kanun (A 153/1984-10-8 Tarihli Hükümet Gazetesi- İlgili Maddeler 8,9,10,12,15) İşçilerin Aile Yükümlülükleri ile Korunması ve Kolaylaştırılması - İş Yasasında Reformlar ve İyileştirmelere İlişkin:

İlköğretim veya ortaöğretime devam eden 16 yaşına kadar çocuğu olanlar için belirtilen izin 9. maddede dört iş günü bitene dek birkaç saat veya tam bir gün olarak düzenlenmiştir. 12. maddeye göre üç yüz kişiden fazla çalışanı olan işletmelerin anaokulu için yeterli ve uygun bir alan oluşturmaları gerekmektedir. 15. madde, işverenlerin hamilelik veya doğum sebebiyle on sekiz ay ve daha uzun süre boyunca iş sözleşmelerini feshetmelerini yasaklamaktadır.

3227/2004 Sayılı Kanun (A/31/2004-02-09 Tarihli Hükümet Gazetesi):
İşsizlik ve diğer hükümlerle mücadele için önlemlere ilişkin:

2. maddede kadın, genç ve yaşlı istihdamının artırılmasına yönelik teşvik ve önlemler üzerinde durulmaktadır.

3304/2005 Sayılı Kanun (A 16/27-01-2005 Tarihli Hükümet Gazetesi) “İrk veya Etnik Köken, Dini veya Diğer İnançlar, Engellilik, Yaş veya Cinsel Yönelim Dikkate Alınmaksızın Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin:

2. maddede “doğrudan veya dolaylı ayrımcılık” yasaklanmıştır. Ayrıca 14. madde ispat yüküne, 16. madde ise cezai yaptırımlara ilişkin hükümler içermektedir.

3846/2010 Sayılı Kanun (A 66/2010-05-11 Tarihli Hükümet Gazetesi) İş Güvenliğine İlişkin:

2. madde yarı zamanlı çalışmaya ilişkin düzenleme getirmektedir ve yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlardan daha az olumlu muamele göremeyeceğini karara bağlamaktadır. Ayrıca 3. maddede geçici istihdamın düzenlenmesi konu edilmiştir.

3896/2010 Sayılı Kanun (A 207/2010-08-08 Tarihli Hükümet Gazetesi – İlgili Maddeler 1-29) İstihdam ve Meslek Konularında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin:

Avrupa Parlamentosu ve Konsey’in 2006/54/EC sayılı Direktifini iç hukuka uyumlaştıran hükümler içermektedir. Direktif’in 2. maddesine yönelik eşit muamele ilkesinin uygulanması ve ayrımcılığın yasaklanması, Direktif’in 4. maddesine göre eşit değerde veya eşit iş için eşit ücret ödenmesini, Direktif’in 6. 7. 8. maddeleri sosyal güvenlik sisteminden eşit yararlanma, Direktif’in 14. maddesi sendika ve derneklere katılım, Direktif’in 16. maddesi doğum izninden sonra işe dönüşte kazanımlar, Direktif’in 3. maddesi olumlu önlemler almanın ayrımcılık ilkesi ile çelişmediğini belirtmek düzenlemelerine ilişkin hükümler bulunmaktadır.

4075/2012 Sayılı Kanun (A 89/2012-04-11 Tarihli Hükümet Gazetesi) Mevzuatın 2010/18 AB Direktifine Uyarlanmasına İlişkin:

50. madde, ebeveyn izninin devredilemez olup bireysel hak olduğunu vurgulamaktadır. 52. madde, Direktif’in ekinde bulunan Çerçeve Anlaşması’nın 5. maddesine uygun olarak çalışanların çalışma ve sigorta haklarının korunmasına ilişkin

olup ebeveyn izninin sona ermesi durumunda işe daha az elverişli çalışma koşulları olmaksızın, iş veya eşdeğer pozisyona dönülmesi gerektiğine yönelik hükümler içermektedir.

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 176/1997 (A 150/1997-07-15 Tarihli Hükümet Gazetesi) Hamile ve Emziren Çalışanların İşyerinde İş Güvenliğini ve Sağlığını 92/85/EEC Direktifine Uygun Olarak İyileştirme Önlemlerine İlişkin:

2. madde hamile, yeni doğum yapan ve emziren çalışanların tanımlamasını yapmaktadır. 3. madde çalışan hamile kadınların karşı karşıya kalabilecekleri tüm risklere yönelik önlemler alınması gerektiğini belirtmektedir. Gece çalışmayla ilgili olarak çalışanların güvenli ve sağlık nedeniyle bu önlemin gerekliliğini gösteren tıbbi rapor göstermelerini zorunlu kılmaktadır. 2003 yılında bu kararnamede değişikliklere gidilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 41/2003- A 44/2003/02/21 Tarihli Hükümet Gazetesi).

Mevzuatta yer alan hükümlerden anlaşılacağı üzere Yunanistan AB'nin düzenlediği kadın istihdamına ve cinsiyet eşitliğine yönelik önlemlere uyumlu olarak iç hukukunu düzenlemektedir. Yunanistan'da ücretli kadın emeğinin ele alındığı bu bölümde, Yunanistan'ın refah devleti uygulamaları kısaca açıklanmış ve bu uygulamalar kapsamında Yunanistan'da kadın emeğine yönelik politikalar, veriler ve yasal düzenlemeler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede öncelikle Yunanistan'da 1975 yılı öncesinde kadınların istihdam koşullarında, ülkedeki siyasi gelişmelerle bağlantılı olarak yeterli ilerleme sağlanamadığı sonucuna ulaşmıştır. 1975 sonrası değişen siyasi koşullar, demokratikleşme sürecine girilmesi, toplumsal hareketlerin güçlenmesi ve AB üyeliği kadınların istihdam koşullarında hızlı bir ilerlemeyi sağlamıştır. AB üyeliğinin Yunanistan'ın iç hukukunda önemli bir etkisi olmuştur. İlerleyen bölümlerde, Türkiye'de ücretli kadın emeğinin değerlendirilmesinin ardından, AB'nin Yunanistan ve Türkiye üzerindeki etkisi karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÜCRETLİ KADIN EMEĞİ

4.1. Türkiye’de Refah Devleti Uygulamaları

Türkiye’nin refah devleti özellikleri, Güney Avrupa refah rejiminin özellikleriyle büyük oranda benzerlik göstermektedir. Özellikle cinsiyet ilişkilerinin kadınların çalışma hayatına katılımını etkilemesi ile ilişkili olarak aileciliğin ön planda tutulması Güney Avrupa refah rejimine özgü önemli bir unsurdur. Ayrıca Türkiye, Yunanistan, İspanya ve İtalya gibi geç sanayileşen bir ülkedir, ancak sanayileşmenin bu ülkelerden çok daha geç gerçekleştiğine dikkat çekilmelidir (Buğra ve Özkan, 2014: 131-132).

Türkiye’de siyasal birimlerin temel özelliklerinden biri olan aileciliğin yansımaları, toplumdaki kültürel inşa süreci ve müdahale alanlarında kendini göstermektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü ve geleneksel aile yapısının korunması siyasal çerçevenin belirleyicisi olduğundan kadınların kamusal alana katılımlarına yönelik politikalar da bu doğrultuda üretilmektedir. Evli ve çocuklu kadınların işgücü piyasasına dahil olmamaları toplumsal bir kabuldür ve bakım sorumlulukları kadınlara özgü bir alan olarak görülmektedir (Özkan, 2014: 177-182). Ailecilikle bağlantılı olarak, Güney Avrupa refah rejimi ülkelerinde görüldüğü gibi sosyal devletin zayıf olması ve kamusal hizmetlerin yetersizliği, bakım işlerinin kadınlar üzerinden sağlanması sorununu karşımıza çıkarmaktadır. Bu durum aynı zamanda, üretilen politika ve uygulamaların kadınlar yerine, aileyi temel alarak geliştirilmesine sebep olmaktadır.

Cumhuriyet döneminde Türk modernleşmesine yönelik gerçekleştirilen reformlarla kadınlara belirli haklar ve eğitime erişim olanakları tanınmış olsa da erkeğin aile reisi, kadının “ev kadını” ve anne olarak tanımlandığı aile modeline dayanan bir refah yaklaşımı benimsenmiştir. Örneğin, Eski Medeni Kanun’da²⁰ kadınların erkeklere bağımlı görüldüğü anlayışın yansımaları bulunmaktadır.

²⁰ Önceki Medeni Kanun’da erkek ailenin reisi tanımlanmıştır ve kadınların çalışma yaşamına katılabilmeleri için eşlerinin izni gerekmektedir (Dedeoğlu,2012:217).

“Kapsayıcı bir sosyal güvenlik ve yardım sisteminin” olmamasından dolayı sosyal devletin güvenlik ve yardıma ilişkin eksikliği birçok insan için aile ve akrabalık ilişkileri aracılığıyla tamamlanmaktadır. Ailenin toplumsal yapının yeniden üretiminde üstlendiği rol, kadınların konumlarının eş ve anne üzerinden tanımlanmasına neden olmaktadır. Kadınlar kendilerine yüklenen ev içi işler ve bakım hizmetlerinin yanı sıra akrabalık ilişkileri üzerinden kurulan dayanışma ağları ile ailenin devamlılığını sağlamaktadırlar. Sosyal devlet yapısının kadınlara yüklediği bu sorumluluklar ise kadınların çalışma yaşamına katılımlarının düşük olmasına ve çoğunlukla ev eksenli enformel alanlarda faaliyet göstermelerine sebep olmaktadır (Dedeoğlu, 2012: 217-219).

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra kurulan sosyal güvenlik sistemi, oldukça katmanlı ve eşitsiz özelliğiyle korporatist bir nitelikte gelişmiştir. Kadınların emek piyasasının dışında kalarak erkeklere bağımlı olmaları kabulü kadın korumacı korporatist sosyal güvenlik sisteminde belirgin bir unsur olmuştur. Bu açıdan Güney Avrupa refah rejiminin özelliğini barındırmasının yanı sıra Türkiye’de Güney Avrupa refah rejimi ülkeleri ile kıyaslanamayacak bir farklılık bulunmaktadır. Bu fark, Yunanistan, İspanya ve İtalya’dan çok daha uzun bir dönem boyunca tarımsal alandaki istihdamın önemli ölçüde devam etmesidir. Bununla beraber devlet, geleneksel ailenin ekonomik olarak korunmasına dolaylı da olsa katkıda bulunmuştur. “Tarımsal destek politikaları ve kentsel kamu arazilerine ya da inşaat izinsiz arazilere enformel erişimin hoş görülmesi bir araya gelince” aile çiftlikleri devamlılığını koruyabilmiş ve gecekondulaşmayla birlikte aileler ekonomik bir ilişki ağını bir arada sürdürebilmişlerdir (Buğra, 2012: 51-55).

Bunun yanı sıra, Türkiye’de yaklaşık otuz yıldır süregelen siyasi koşulların ve değişimlerin de sosyal politikalar ve refah devleti uygulamalarında ekonomik ve kültürel etkileri görülmektedir. Güney Avrupa rejimine dahil diğer ülkelerin demokratikleşme süreçleri ve AB üyelikleri sosyal politika alanında sınırlı etkiler gösterse de kadın erkek eşitliğine yönelik ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı ideolojik bir değişim göstermiştir. Oysa Türkiye’de sosyal politika ve refah devletinin aldığı biçim çok farklı siyasi değişimlerle şekillenmiştir. Toplumsal cinsiyete ilişkin politikalar, 1980’lerden itibaren ekonomik olarak liberal, kültürel

olarak muhafazakar bir çerçevede belirlenmiştir. Aslında 1999 yılında AB'ye aday ülke olarak kabul edilmesinin hemen sonrasında gerçekleşen (sosyal güvenlik sistemi ve İş Kanunu'na ilişkin değişimler) gelişmeler ile refah rejimi bir dönüşüm yaşamıştır fakat bu dönüşümün kadınların çalışma hayatına ilişkin ayırt edici bir katkısı olmamıştır. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gelişmelerin Türkiye ve AB ilişkilerinin durgunlaşması nedeniyle olumsuz etkilenebilme olasılığı oldukça yüksektir (Buğra ve Özkan, 2014: 138-143).

4.2. 1980 Öncesi Dönemde Ücretli Kadın Emeği

Türkiye'de ücretli kadın emeği, Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyeti arasındaki geçiş süreciyle birlikte değerlendirilmelidir. İmparatorluk Döneminde kadınlar yoğunluklu olarak tarımsal alanda ve halıcılık, dokumacılık gibi ev içi faaliyet gösterebildikleri alanlarda bulunmuşlardır. Dokumacılık ve halıcılığın küçük atölye ve fabrikalarda faaliyet alanı olmaya başlamasıyla, kadınlar ilk kez ev dışında ekonomik yaşamın içinde yer alabilmişlerdir. Azalan erkek işgücünden dolayı, savaş dönemlerinde kadınların normal şartlarda bulunmadıkları faaliyet alanlarına da dahil oldukları bilinmektedir. Genel olarak kadınların çalışma hayatında yer alması, Batı'daki kadınlarla benzer düzeylerde seyretmiştir. Ancak neredeyse hiç sosyal politikanın bulunmadığı İmparatorluk'ta, özel olarak kadınlara yönelik önlemlerin olmaması Batı'daki kadınların çalışma koşullarıyla farklılık yaratmıştır (Makal, 2012: 40-46).

Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde, Türkiye ekonomik olarak tarıma dayalı bir toplum olduğundan tarımsal faaliyet alanında kadınların işgücüne katılımı yüksektir. Ancak kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmişlerdir. Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde aynı zamanda toplumsal hayatın modernleşmesine yönelik adımlar atılmıştır. Bu süreçte kadınların anne rolü üzerinden eğitilmiş ve modern bir kadın imajı oluşturulmuştur. Kadınların çalışma hayatında yer almalarına son derece olumlu bakılsa da aslında kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları modernleşme adımlarında öncelikli bir alan olmamıştır. Ev içi sorumluluklarıyla beraber yürütebildikleri bir çalışma yaşamlarının olması gerektiği anlayışı hakim olmuştur. Ayrıca dönemin okuryazarlık oranları ile tasvir edilen

modern ve eğitimli kadın profili uyuşmamaktadır (Buğra ve Özkan, 2014: 129-130). Kurulmaya çalışılan yeni toplumsal düzende kadının iyi eğitimli olması ve bu eğitimli kadının meslek edinerek çalışan kadın temsili olması tasarısı, kadınların sosyo-kültürel gelişimleri bakımından oldukça önem teşkil etmektedir. Ancak diğer yandan, anne rolüne yapılan vurgunun ve ev içi sorumlulukların doğrudan kadının yükümlülüğü olarak görülmesinin var olan cinsiyet eşitsizliğini pekiştirdiği ifade edilebilir.

1927 öncesi sayımlardan farklı olarak ülkenin tüm sanayi kuruluşlarının dahil edildiği 1927 Sanayi Sayımı, kadın işçilere yönelik ilk önemli veriyi oluşturmaktadır. Bu sayımın sonuçlarına göre on dört yaşından büyük toplam 124.444 işçi bulunmaktadır ve bunların 29.533'ü, yani %23.73'ü kadındır. On dört yaşından küçük ise toplam 22.684 işçi bulunmaktadır ve bunların 8.107'si, yani %35.74'ü kız çocuğudur. 14 yaş altındakilerin oranı yetişkin kadın oranından fazla olmakla beraber toplam işçi sayısı 147.128'in 37.640'sı kadındır. 1937-1943 yılları arası kadın istihdam oranlarının artması, Türkiye'nin İkinci Dünya Savaşı'na girmemiş olmasına rağmen seferberlik ilan edildiğinden erkek işgücünün silah altına alınmasıyla ilgili olduğu düşünülebilmektedir (Makal, 2010: 23-24).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye, siyasal olarak çok partili hayata geçtiği, ekonomik olarak devletçi iktisat politikalarının yerini özel sektöre yönelen sanayileşme politikalarının aldığı bir değişim yaşamıştır. Sanayileşme, genel olarak istihdam oranlarının artmasına yol açarken kadınların özelinde farklı koşullarda bir etki yaratmıştır. 1950 yılı ücretli kadın emeğinde önemli bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Savaş döneminde oldukça artan kadın istihdamı izlerinin yavaş yavaş silindiği görülmüştür (Makal, 2012: 71). Bu dönemde yaşanan değişimlerin, kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilediği belirtilebilir. Sebepleri ise bir yandan savaşın sona ermesi ile ilişkili olarak erkek nüfusun yeniden işgücü piyasasına dahil olması diğer yandan kadınların yüksek oranlarla istihdamda yer aldıkları tarımın yapısal olarak değişime uğramasıdır.

1955-1970 arası dönemde, kadınların ekonomik faaliyetlerinde çok hızlı bir şekilde başlayan ve 1970'lerde yavaşlayan bir düşüş eğilimi görülmüştür. Bu durum, Türkiye'de tarımsal ekonominin çözülmesi ve çalışma hayatına katılımın tarım dışı

alanlara kaymasından kaynaklanmaktadır. Tarım dışında olan işler, tarımsal alanlardan gelen emeği karşılayamamıştır. Özellikle kentlere geçiş yapan kadınların tarımsal alandaki ekonomik faaliyetlerini tarım dışı alana kaydıramamaları yüzünden ya “ev kadını” na dönüşmüşler ya da ancak enformel sektörde çalışma hayatına devam edebilmişlerdir (Özbay, 2019: 132-134).

1960-1980 yılları Türkiye'nin ithal ikameci sanayileşme döneminin ikinci aşamasına denk gelmektedir. Bu aşamada “dayanıklı tüketim mallarının ve ara malların üretimi” ile gelişen çelik, otomotiv, sanayi gibi alanlarda çalışanların büyük bir oranını erkekler oluşturduğundan tarım dışı alanlarda kadınların çalışma hayatına katılma oranları düşmüştür. Bu dönemde kadınların istihdamda yer alabildikleri alanlar, dokuma-giyim, gıda-içki ve tütün olmuştur. Ayrıca, ithal ikameci sanayileşmede ücretler yükseltilerek satın alma gücünün de yükseltilmesinin iç talebi desteklemesi maaşlarda artışa yol açmıştır. Bu durum ise erkeğin hane içi masrafları tek başına karşılayabilmesine olanak verdiği için, bu yönüyle patriarkal aile yapısının korunmasına da sebep olmuştur (Toksöz, 2012: 222-224).

1980'ler ihracata yönelik sanayileşme dönemi öncesi Türkiye'de kadınların emek piyasasında artan istihdam oranlarına yalnızca İkinci Dünya Savaşı süresince erişildiği öne sürülebilir. Genel olarak uzun yıllar boyunca çoğunlukla tarım merkezli bir çalışma yaşamı olan kadınlar için sanayileşme sürecinde yeterli iş alanı yaratılamamasından ve var olan iş alanlarının erkek yoğun işler olarak ayrışmasından dolayı yeterli ilerleme sağlanamamıştır.

4.3. 1980 Sonrası Dönemde Ücretli Kadın Emeği

Türkiye, 24 Ocak Kararları ile başlayan ve Eylül darbesiyle devam eden 1980 ve 1990 yıllarında süregelen bir süreçte iktisadi ve toplumsal dönüşümünü yaşamıştır. Bu dönemde benimsenen temel ekonomi politikalar, serbestleşme ve yeniden yapılanma şeklindedir (Yaman, 2013: 163). Diğer yandan ihracata yönelik sanayileşme döneminin de beraberinde gelmesi ile kadın istihdamı oranlarının kısmi bir şekilde arttığı görülmektedir. 1980 sonrası dönemde ücretlerdeki azalma ve esnek üretim biçimine geçiş, haneye ait sorumlulukların yalnızca erkeklerin karşılayabilmesini güçleştirerek kadınların ücretli işgücüne girmesi yönünde itici bir

etken olarak görülebilir. Fakat devletin temel politikalarında ise kadınların iş gücüne katılmalarını sağlamak ve istihdamı artırmak gibi bir politika bulunmamaktadır (Toksöz, 2012: 225). Değişen ekonomik politikalar ve bu politikaların yarattığı etkileri kadın istihdam oranlarında görmek mümkündür.

1980’li yılların sonunda kadın istihdamı oranının İspanya, İtalya ve Yunanistan ile eşit seviyeye yükselmesine karşın Türkiye’nin tarımsal olmayan alanlarda kadın istihdamı oranı çok düşük kalmaktadır. Bu durumun altında yatan iki temel sebep bulunmaktadır. İlk olarak dönemin ekonomik yapısı sanayi ve hizmet sektöründe çok belirgin bir şekilde kadın istihdamının artmasına imkan vermemiştir. İkinci olarak Türkiye’nin modernleşme sürecinde toplumsal cinsiyet kalıp yargıların aşındırılmasına yönelik doğru adımlar atılmadığından etkili bir dönüşüm yaşanmamıştır. 80’li yıllardan sonra kısmi olarak yükselen kadın istihdamı oranı, sanayi istihdamında belirgin bir şekilde azalırken hizmet sektöründe esas yükselişini gerçekleştirmiştir. Sanayi ve hizmetlerdeki kadın istihdamı oranlarının artışı, 1980’li yıllarda kentsel nüfusun kırsal nüfusu geçmeye başlamasıyla tarımsal istihdamdaki düşüşü telafi edecek düzeyde olmamıştır. 1980 sonrası AB üyesi ülkelerde kadın istihdamı artan bir eğilimle yükselmeye devam ederken Türkiye’de düşüş eğilimi göstermesi uluslararası alanda ekonomide toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde bir istisna olarak değerlendirilmelidir (Buğra ve Özkan, 2014: 135-138).

80’li ve 90’lı yılları takiben gelen 2001 krizinin Türkiye’de kadınları erkeklerden daha yoğun etkilediği belirtilebilir. Bu dönemde kadınlar işten öncelikli olarak çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra düşük ücretler ve daha kötü çalışma koşulları bu dönemde kadınları oldukça olumsuz etkilemiştir (Yaman, 2013: 115). Bu durumu, Türkiye gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığı ve kalıp yargılarla devam eden toplumlarda gözden ilk çıkarılan grubun kadınlar olduğu şeklinde yorumlayabiliriz. Ayrıca esnekleştirme politikaları da yasal ve sendikal koşullar sağlanmadığı durumda atipik istihdam²¹ biçimlerine sebep olmaktadır. Özellikle kayıt

²¹ Atipik istihdam, tam zamanlı ve düzenli tipik istihdam biçimine uymayan çalışma anlamına gelmektedir. Kendi hesabına, yarı zamanlı, geçici, belirli süreli, mevsimlik ve ev eksenli çalışmaları içermektedir (Eurofound, 2017).

dışı çalışmanın yoğun görüldüğü Türkiye’de bu istihdam biçiminden en çok etkilenen grup kadınlardır (KEİG, 2015:17-19).

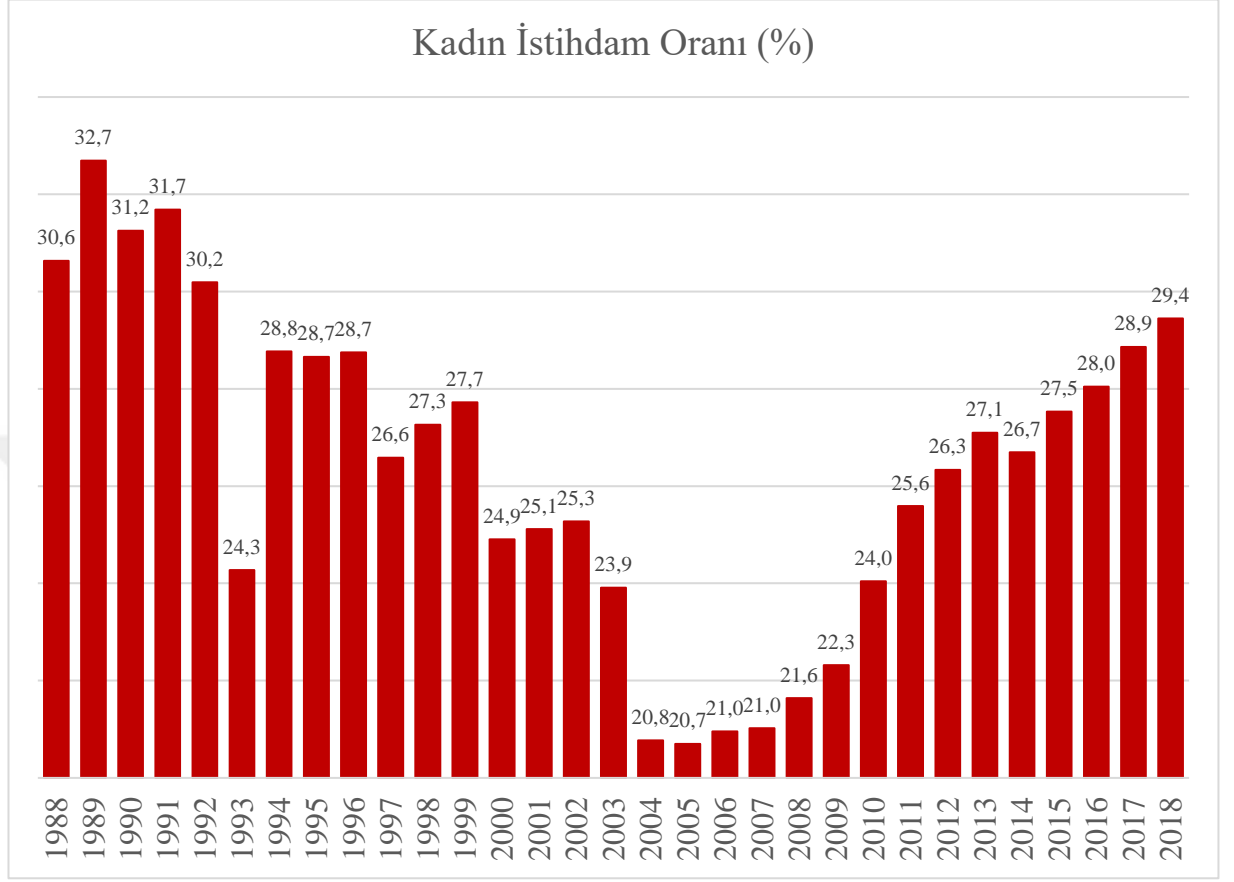
Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin ilerleyici politikalarda AB adaylık sürecinin etkisi görülebilmektedir. İstihdamdaki düşük eğilim her ne kadar seyrini değiştirmese de mevcut mevzuatların AB’ye uyumlaştırılması için gerçekleştirilen çabaların kadın istihdamını artırmak ve istihdam ayrımcılığının son bulması amacı taşıdıkları belirtilebilir (4857 Sayılı İş Kanunu’nun düzenlenmesi gibi). Türkiye’de, çocuk bakım hizmetleri çok yetersiz kalmaktadır ve bu durum kadın istihdam oranlarının bu derece düşük görülmesinin en önemli nedenlerinden biridir. Kurumsal olarak bakım hizmetlerinin gerçekleştirilmesinin çok uzağında olup buna yönelik sadece doğum izinleri bulunmaktadır, bu anlamda AB direktiflerine uyum sağlanması amacıyla gündeme gelen ebeveyn izni yasası ancak tasarı olarak kalmıştır (Dedeoğlu, 2012: 223-225).

Türkiye’de 1980 sonrası kadın istihdamına ilişkin gelişmelerin geneline bakıldığında, ihracata yönelik sanayileşme modelinin diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ilerlememesi ve küreselleşme ile neoliberal politikalar dolayısıyla esnekleşmenin yaşanması, istihdam biçimlerinde kadınları erkeklerden daha olumsuz etkileme riski taşımaktadır. Ekonomik koşulların yanı sıra kültürel koşulların da (toplumsal cinsiyet kalıp yargıları) etkileri birlikte düşünüldüğünde, 1980’lerden sonra kadın istihdamına yönelik iç hukukun AB müktesebatı ile uyumlaştırılmasının eksiklikleriyle beraber, AB geneline göre kadın istihdam oranları ve özellikle istihdama erişim koşullarının yetersiz kaldığı öne sürülebilir.

4.4. Avrupa Birliği Adaylık Sürecinde Ücretli Kadın Emeği

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’nin AB aday ülkesi olmasının ardından kadınların çalışma hayatına katılımına yönelik veriler değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme ile AB adaylığının ücretli kadın emeği üzerindeki etkisi yıllara göre yorumlanmaktadır.

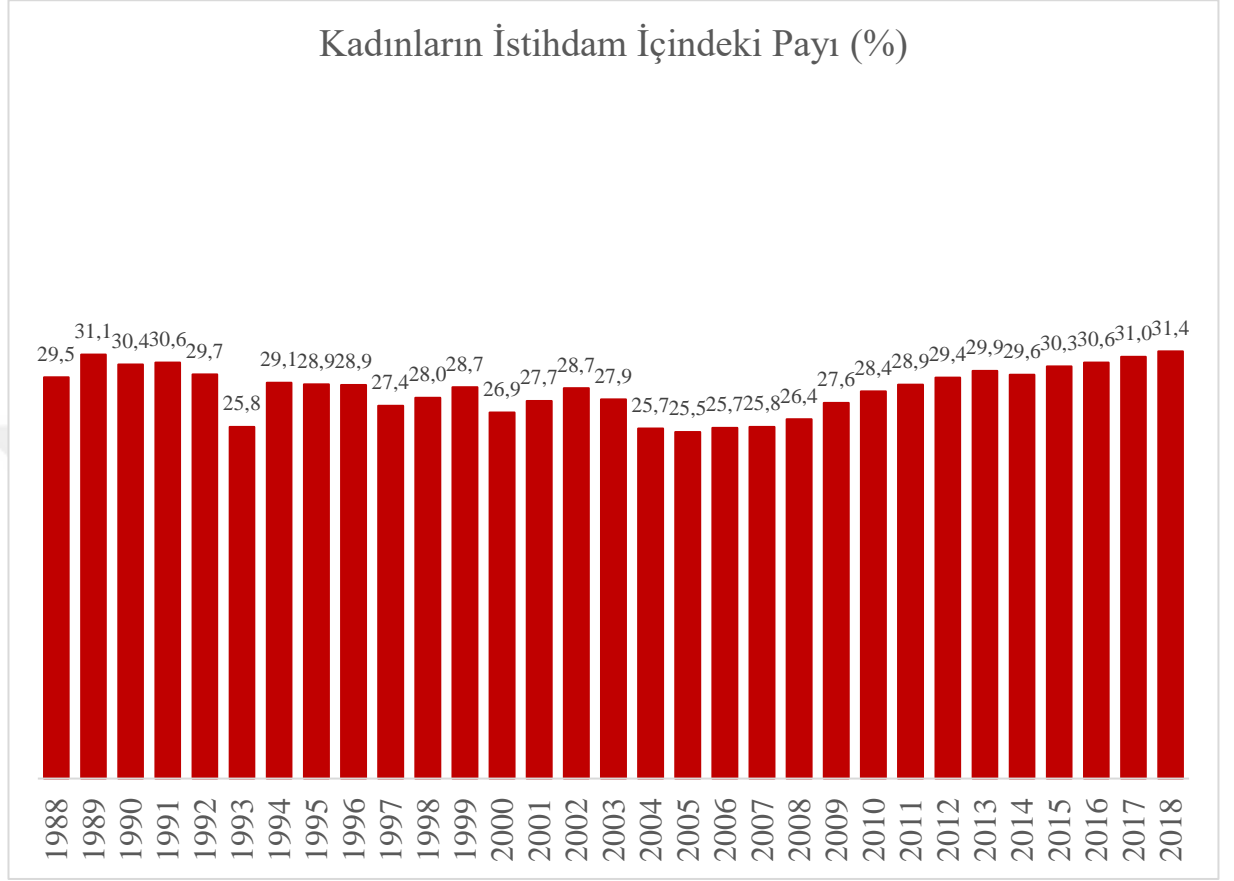
Grafik 4.1: Türkiye’de Kadın Nüfusu İçinde Kadınların İstidam Oranı (1988-2018)



Kaynak: TÜİK, 2019 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

Kadınların istihdam oranı 1988 – 2004 yılları arasında düşüş seyri göstermiştir. 1989’da %32,7 ile son 30 yıl içerisindeki en yüksek değere ulaşmış, ardından düşüş eğilimi gösterip 2004 yılında %20,8’e kadar gerilemiştir. 2004 – 2007 yılları arasında yatay seyretmiş ve 2008 itibarıyla artış eğilimi göstermeye başlamıştır. 2018 yılı itibarıyla %29,4’e ulaşmıştır ve bu değer, 1989 senesindeki en yüksek seviyenin %3,3 gerisindedir. 2004-2007 yıllarında görülen kadın istihdamı oranındaki belirgin düşüş, 2001 yılında meydana gelen ekonomik krizin beyaz yakalı kadın işgücünün yoğun olduğu bankacılık ve finans sektöründeki etkilerinin yanı sıra bu yılların yaşanan iç göçle beraber tarımsal alanın büyük ölçüde çözüldüğü döneme denk düşmesi ile açıklanabilir. Köylerden kentlere göç eden ve tarımsal alandan ayrılan kadınların kentlerde formel sektörde kendilerine alan bulamamalarından kaynaklı çoğunlukla enformel sektörde yoğunlaşmaları bu belirgin düşüşe neden olarak gösterilebilir.

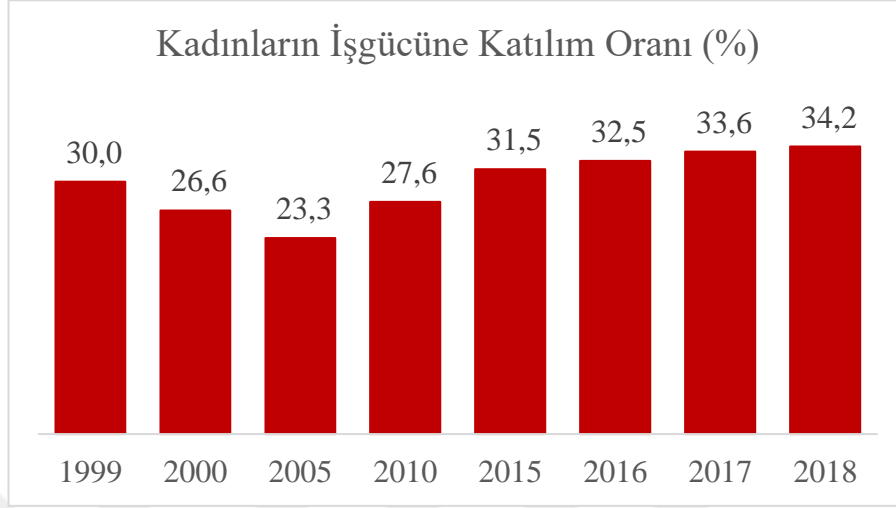
Grafik 4.2: Türkiye’de Toplam Nüfus İçinde Kadınların İstihdam Oranı (1988-2018)



Kaynak: TÜİK, 2019 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

Türkiye’de kadınların istihdamdaki payı 1988 – 2003 yılları arasında %25,8 ile %31,1 arasında düşüş eğiliminde dalgalı bir seyir izlemiş ve 2004 yılında %25,7’ye kadar gerilemiştir. Dört sene süreyle yaklaşık aynı seviyede seyrettikten sonra, 2008 yılı itibarıyla artış eğilimi başlamış ve takip eden yıllarda düzenli artışlarla %31,4 seviyesine ulaşmıştır.

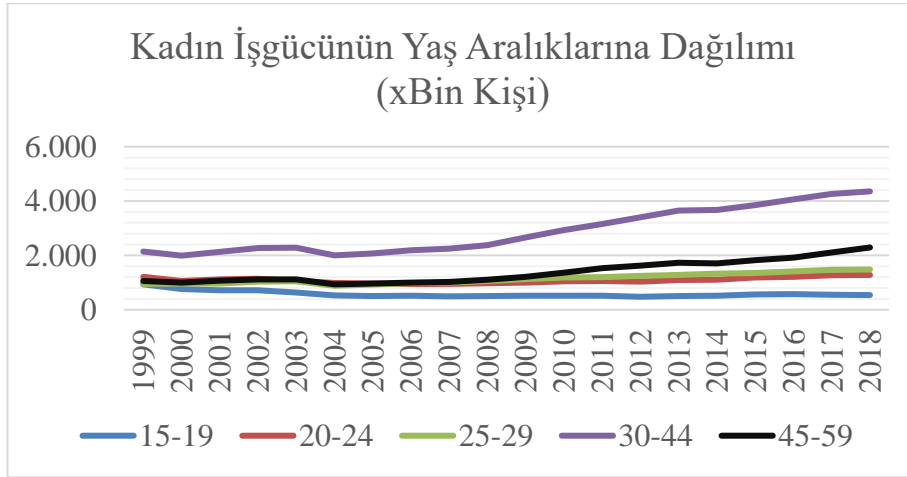
Grafik 4.3: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (1999-2018)



Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler – İşgücü İstatistikleri (2019)

1999’den 2005 yılına kadar kadınların işgücüne katılım oranı hızla düşmüş, 2005’den sonra ise artmaya başlamıştır. 2018’de %34,2 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 1980’deki %46,2 oranının hala çok gerisindedir (ILO, 2019).

Grafik 4.4: Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Dağılımı (1999-2018)

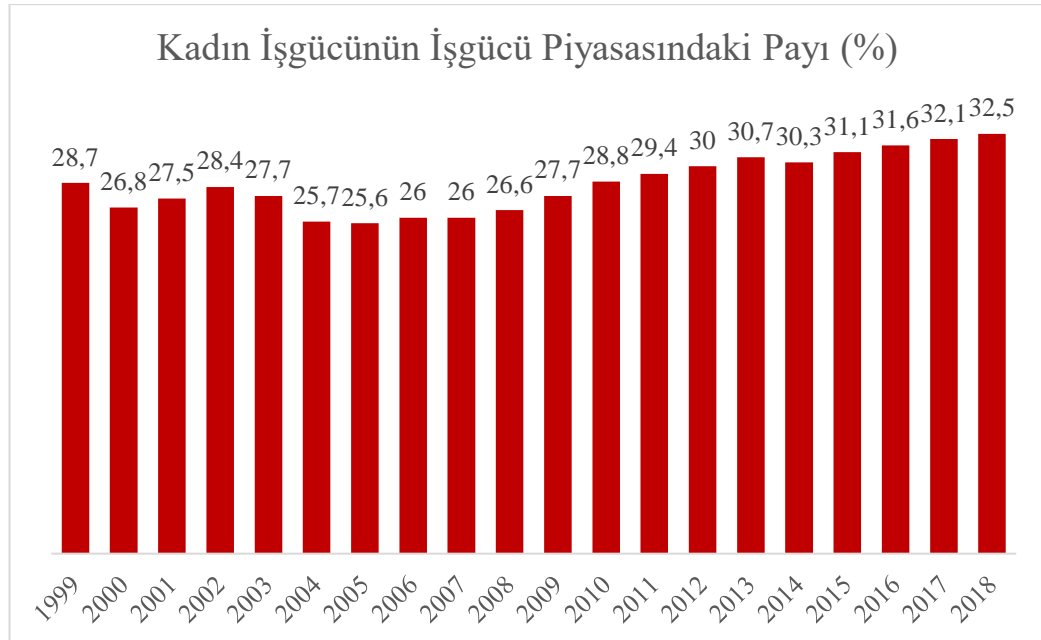


Kaynak: TÜİK, 2019 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

Türkiye’de işgücü piyasasındaki kadınların yaş gruplarına göre dağılımında 15-19 yaş grubunun işgücü nüfusu 1999’dan 2018’e kadar %42,8 küçülmüştür. 20-24 yaş grubundaki kadın işgücü nüfusu aynı yıllar arasında %5,3 artarken, 25-29 yaş grubu %55,6, 30-44 yaş grubu %103,3 ve 45-59 yaş grubu %116 artış göstermiştir.

Özetlemek gerekirse, 15-19 yaş grubu işgücü piyasasından önemli ölçüde çekilirken 30-59 yaş grubu ise işgücü nüfusunun iki katının üzerine çıkmıştır. 20-24 yaş grubu önemli bir değişim göstermezken 25-29 yaş grubu da yaklaşık olarak 15-19 yaş grubundaki işgücü kaybını tamamlamıştır. Bu durum şu şekilde yorumlanabilir; 15-29 yaş grubunda işgücü piyasasındaki kadın nüfusu toplamda önemli bir değişim göstermemiştir, bu da 30 yaş altı kadınların işgücü piyasasına girişinin genişlemediğini göstermektedir. Bu durum için gösterilebilecek bir diğer örnek, 15-19 yaş grubundaki işgücü nüfusunun yaklaşık yarısının, 10 yılda 25-29 yaş grubuna kaymasıdır. Dolayısıyla Türkiye’de 30 yaş altı kadınların işgücü piyasasına girişleri önünde engeller bulunduğu yorumu yapılabilir. Buna karşılık 30-59 yaş grubundaki kadın işgücü nüfusu yoğun şekilde artmıştır ve toplam rakamdaki farktan anlaşılacağı üzere işgücü piyasasına katılımı artan kadın nüfusunun çoğunun 30-59 yaş aralığında işgücü piyasasına girdiği anlaşılmaktadır. Bu durum erken yaşta iş tecrübesi edinmemiş kadınların, çalışma hayatına yaşıtı erkeklere göre dezavantajlı konumda başladığının göstergesi olarak ifade edilebilir.

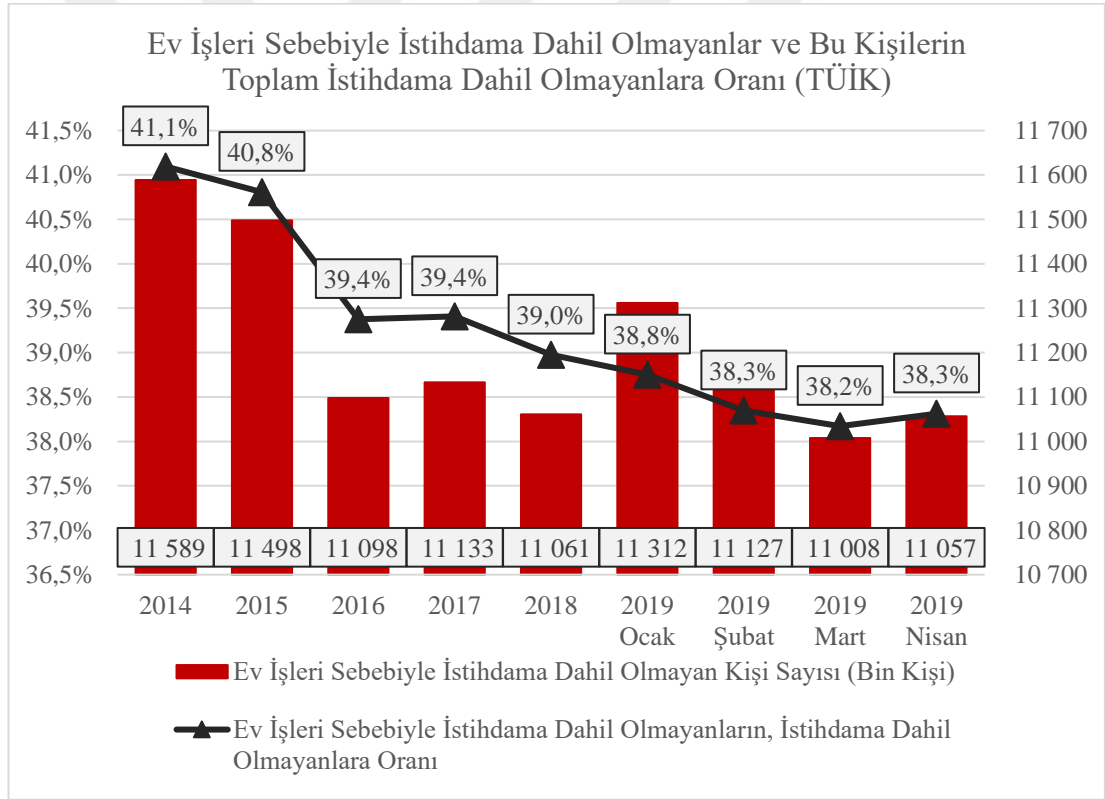
Grafik 4.5: Türkiye’de Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasındaki Payı (1999-2018)



Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler – İşgücü İstatistikleri (2019)

Kadınların işgücü piyasasından payı hala üçte birin altındadır. 2005'te ulaştığı %25,6 olan en düşük seviyesinden 2018 itibarıyla yükselerek %32,5'e ulaşmıştır. Kadınların işgücü piyasası içindeki payının değişiminin kadınların işgücüne katılım oranları değişimiyle büyük benzerlik göstermesi, toplam işgücü piyasasının değişiminin sınırlı olduğunun da göstergesidir. Durağan işgücü piyasasında değişimin daha zorlu olmasından da kaynaklı olarak yeni işgücünün piyasaya girmesinin zor olduğu ve mevcut işgücü piyasasında kadınların dezavantajlı olması sebebiyle bu durumdan en çok kadınların olumsuz etkilendiğini söylenebilir.

Grafik 4.6: Türkiye’de Ev İşleri Sebebiyle İstihdama Dahil Olmayanlar ve Bu Kişilerin Toplam İstihdama Dahil Olmayanlara Oranı (2014-2018)

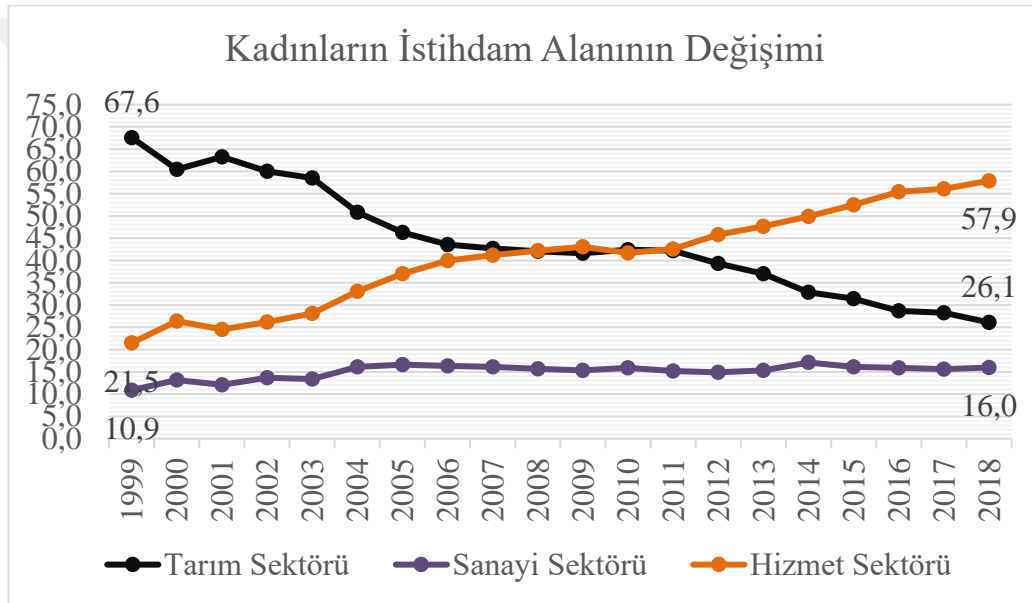


Kaynak: TÜİK, 2019 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

TÜİK verisinde Yunanistan’dan farklı olarak, istihdamda yer almayan kişilerin istihdamda yer almama sebeplerine, cinsiyetlerine göre ayrıştırılmış şekilde erişilememiştir. Yunanistan verisinde görüldüğü üzere ev işleri sebebiyle istihdamda yer almayanların tamamına yakını kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye için de bu verinin tamamen olmasa da büyük oranda benzer bir gösterge olduğu düşünülebilir.

TÜİK verilerine göre istihdama dahil olmayanların yaklaşık %40'ı ev işleri sebebiyle istihdama dahil olmamaktadır. Yıllar içerisinde kısmi azalma gözlemlense de 2014'de %41,1 olan bu oran, 2019 Nisan ayı itibarıyla ancak %38,3'e kadar gerileyebilmiştir. Hala 11 milyondan fazla kişi ev işleri sebebiyle istihdam piyasasında yer almamaktadır. 15-59 yaş aralığında kadın işgücünün yaklaşık 10 milyon olduğu düşünüldüğünde, sadece ev işleri sebebiyle işgücüne katılmayan kadınların yaklaşık olarak işgücündeki kadınların toplamı kadar olduğu ifade edilebilir.

Grafik 4.7: Türkiye’de Kadınların İstihdam Alanları (1999-2018)

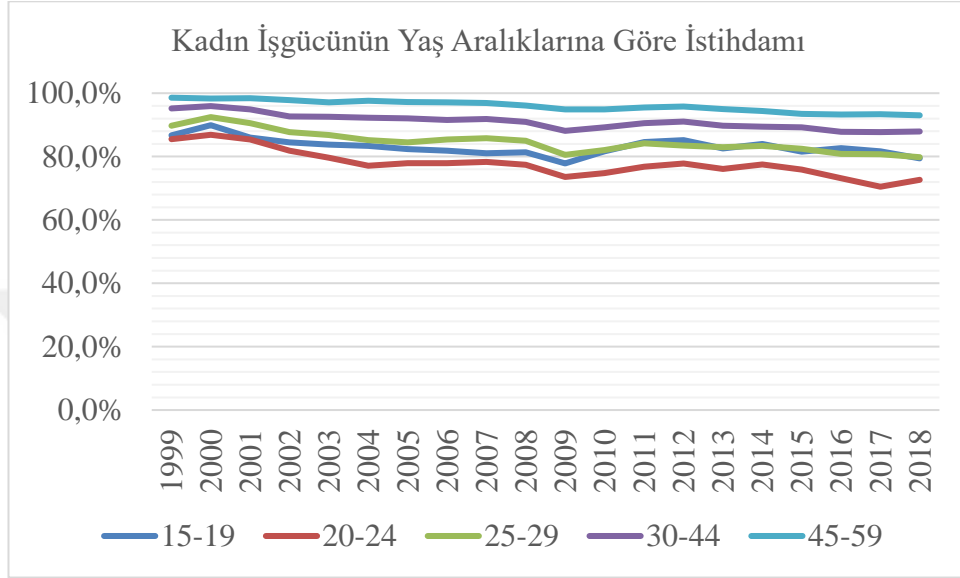


Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler – İşgücü İstatistikleri (2019)

Türkiye’de kadınların çalıştığı alanlarda 1999’dan 2018’e kadar önemli değişiklikler yaşanmıştır. 1999’da çalışan kadınların %67,6’sı tarımda çalışırken, 2018’de bu oran %26,1’e gerilemiştir. Buna karşılık hizmet sektörü aynı tarihler arasında %21,5’den %57,9’a yükselmiştir. Hizmet sektöründe görülen değişim, hizmet sektörünün gelişmesi ve kadın istihdamının artması arasındaki doğru orantılı ilişkiden kaynaklanmaktadır. Sanayi sektöründen çalışan kadınlar, toplam çalışan kadınlara oranla 1999’da %10,9 iken, 2018’de %16’ya yükselmiştir. Tarım ve hizmet sektörü ile karşılaştırıldığında sanayi sektöründe çok daha az ölçüde değişim görülmektedir. Sanayi sektöründe kadın istihdamının düşük olması, dünyada olduğu

gibi Türkiye’de de post-fordist üretimde yaşanan düşüşün sanayi sektöründe daralmaya yol açması ile açıklanabilir.

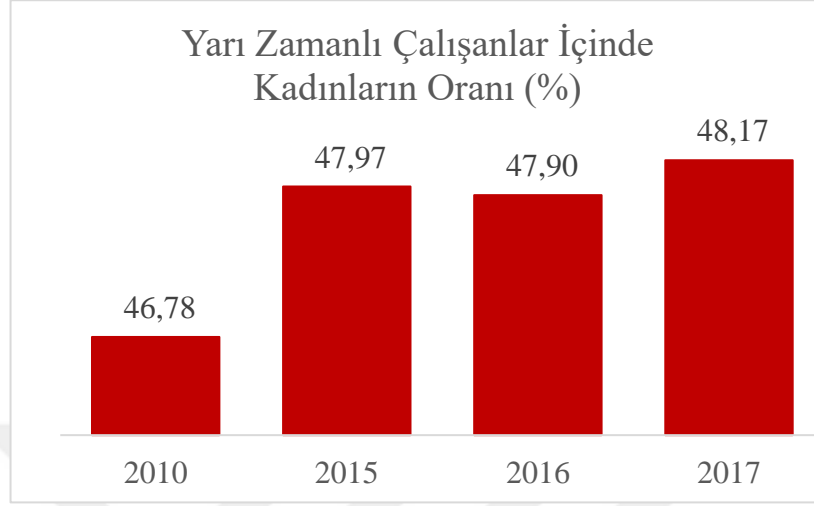
Grafik 4.8: Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Aralıklarına Göre İstihdamı (1999-2018)



Kaynak: TÜİK, 2019 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

1999-2018 yılları arasında her yaş grubunda kadın işgücünün istihdam oranı azalmıştır. En büyük düşüş %12,8 ile 20-24 yaş aralığında gerçekleşmiştir. İşgücüne göre en düşük istihdam oranı da 20-24 yaş aralığında olup %72,7’dir. Takip eden en düşük istihdam oranları da yaklaşık %80 seviyesinde olup 15-19 ve 25-29 yaş gruplarının istihdam oranlarıdır. Genç istihdam oranının düşüklüğü genç kadınların işgücü piyasasına ve istihdama girişinde önemli engellerin bulunduğu göstermektedir. Her yaş grubunda kadın istihdam oranının düşmesinin işgücü piyasasının durağan olması ve işgücüne katılım oranında istihdam imkanının oluşmamasından kaynaklı olduğu söylenebilir.

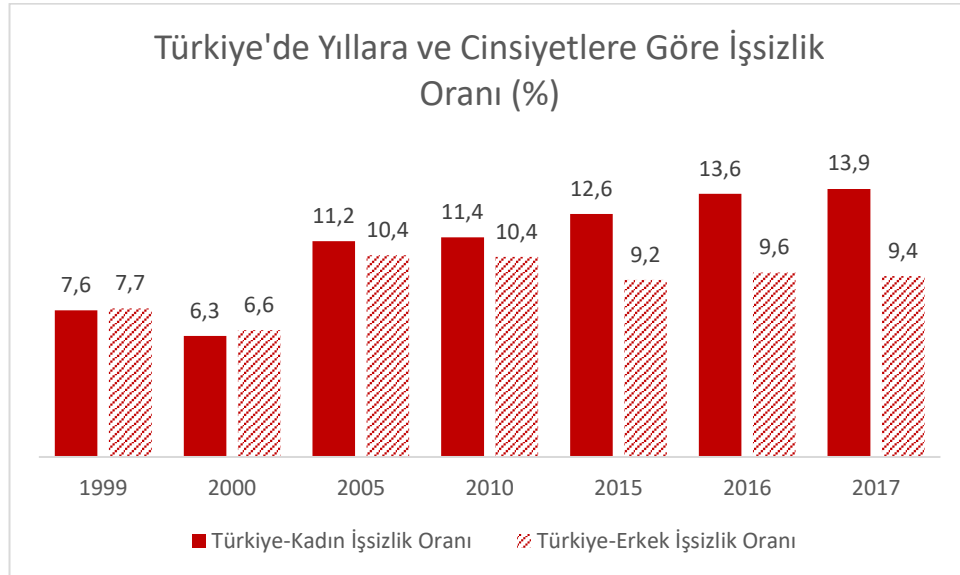
Grafik 4.9: Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışanlar İçindeki Kadınların Oranı (2010-2017)



Kaynak: Dünya Bankası Cinsiyet İstatistikleri, Temmuz 2019.

Yarı zamanlı çalışan nüfus içindeki kadınların oranı %50 seviyesine yakın olup kadınlar ve erkekler arasında işgücü piyasasında yakın bir görünüm sergilenmektedir.

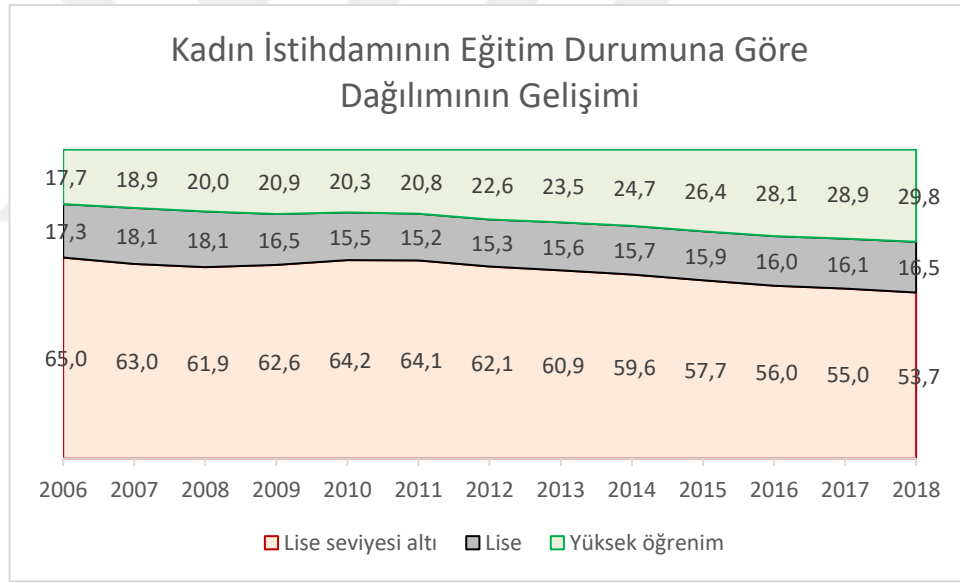
Grafik 4.10: Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyetlere Göre İşsizlik Oranı (1999-2017)



Kaynak: Dünya Bankası Cinsiyet İstatistikleri, Nisan 2019

Türkiye’deki kadınların işsizlik oranı 1985’ten 2010 yılına kadar birbirine yakın seyrederken 2010’dan itibaren kadınların aleyhine fark açılmaya başlamış durumdadır. 2005’den sonra kadınların işgücüne katılımının artmasıyla, kadınların işsizlik oranında da artış gözlenmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları ile birlikte işsizlik oranlarının da arttığı görülmektedir. Buna karşın erkeklerin işsizlik oranında benzer bir artış görülmemektedir. İstihdamdan çıkan ve istihdama giren erkekler arasında denge olduğu için erkeklerin işsizlik oranı durağan seyretilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı ise mevcut işgücü piyasası istihdam alanlarında yeterli arz ile karşılaşmamaktadır. Bu sebeple kadınların işsizlik oranları daha yüksek bir eğilim ile artmaktadır.

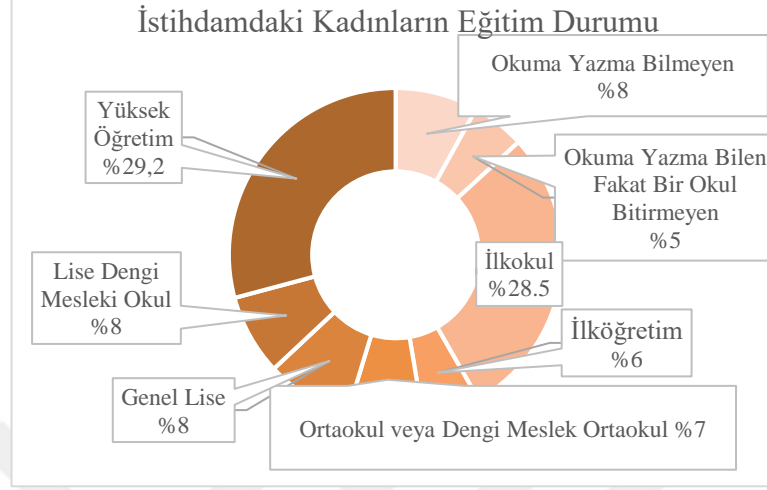
Grafik 4.11: Türkiye’de Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımının Gelişimi (2006-2018)



Kaynak: Eurostat, 2018.

Türkiye’de istihdamdaki kadınların lise ve altı eğitime sahip olanlarının oranı yıllar içinde düşerken yüksek öğrenim gören kadınların oranı artmaktadır. 2006’da yüksek öğrenim görmüş kadınların, kadın istihdamı içindeki oranı %17,7 iken, 2018’de %29,8’e ulaşmıştır. Dolayısıyla istihdamdaki kadınların ortalama eğitim seviyesi yıllar içinde artış göstermektedir. Ancak istihdamdaki kadınlar hala %53,7 oranı ile lise altı seviyesi eğitim almış kadınlardan oluşmaktadır.

Grafik 4.12: Türkiye’de İstihdamdaki Kadınların Eğitim Durumu



Kaynak: TÜİK, 2018 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

Türkiye’de istihdamda yer alan kadınların büyük kesimi %29,2 ile yüksek öğrenim görmüş kadınlardan oluşmaktadır. Bunu %28,5 ile ilköğretim mezunu kadınlar takip etmektedir. İstihdamdaki kadınların %13’ünün herhangi bir diploması bulunmazken %8’i okuryazar değildir.

Tablo 4.1: Türkiye’de Kadınların İşteki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

	Kadınların İstihdamının İşteki Pozisyonlarına Göre Dağılımı	İstihdam Edilen Toplam Nüfus İçinde İşteki Durumuna Göre Kadın Oranı
Yöneticiler	%2,4	%14,8
Profesyonel Meslek Mensupları	%15,9	%47,8
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	%5,1	%26,7
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	%9,6	%43,1
Hizmet ve Satış Elemanları	%21,1	%34,0
Nitelikli Tarım, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları	%17,0	%37,3
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	%5,4	%12,6
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	%3,4	%11,2
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	%20,1	%43,1
	%100,0	%31,4

Kaynak: TÜİK, 2018 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

Kadınların temel olarak hizmet ve satış elemanları ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan işçiler olarak istihdamda yer aldıkları görülmektedir. Toplam istihdam içinde kadınlar, yöneticilerin %14,8'ini, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanların %12,6'sını, tesis ve makine operatörleri ve montajcılarının %11,2'sini oluşturmakta ve aynı pozisyonlarda çalışan erkeklerin oranlarına göre istihdamda oldukça geride yer almaktadırlar. Hiçbir meslek grubunda kadınlar ve erkekler eşit oranda bulunmamaktadır veya kadınların oranı erkeklerin oranının üzerinde değildir. En yakın oran ise profesyonel meslek gruplarında görülmektedir.

Tablo 4.2: Türkiye’de Kadınların İşteki Durumuna Göre Dağılımı

	Kadınların İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı	İstihdam Edilen Toplam Nüfus İçinde İşteki Durumuna Göre Kadın Oranı
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	%65,3	%30,2
İşveren	%1,2	%8,7
Kendi Hesabına	%9,7	%17,8
Ücretsiz Aile İşçisi	%23,7	%71,0
	%100,0	%31,4

Kaynak: TÜİK, 2018 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

İstihdamdaki kadınların %65,3’ü ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. İşveren kadınlar istihdamdaki kadınların sadece %1,2’si olup işverenlerin sadece %8,7’si kadınlardan oluşmaktadır. Ücretsiz aile işçilerinin %71’ini kadınlar oluşturmaktadır ve ücretsiz aile işçisi kadınlar, toplam kadın istihdamının %23,7’sini oluşturmaktadır.

Tablo 4.3: Türkiye’de Mesleki Alanlara Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

		Yıllık ortalama brüt ücret (TL)		Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)
		Kadın	Erkek	
Meslek ana grubu	Yöneticiler	46 201	43 073	7,3
	Profesyonel meslek mensupları	27 861	34 549	-19,4
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	20 865	22 536	-7,4
	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18 203	19 383	-6,1
	Hizmet ve satış elemanları	12 188	13 167	-7,4
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları			
	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	13 004	15 586	-16,6
	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	10 518	13 851	-24,1
	Nitelik gerektirmeyen meslekler	10 713	12 449	-13,9

Kaynak: TÜİK, 2018 (Yazar tarafından geliştirilmiştir).

TÜİK verilerine göre yönetici meslek grubundaki kadınların maaşı erkeklere göre daha yüksek görünse de bu durumun örneklem içindeki dağılımdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Mavi yakalı işçilerin şefleri konumundaki yine mavi yakalı alt kademe yöneticilerden başlayarak en üst düzeye kadar çeşitli seviyelerde yönetici pozisyonu özel sektörde bulunmaktadır. Özel sektörün piramit organizasyon yapısı gereği üst seviyeye çıktıkça kişi sayısı azalmaktadır. Kadınların yoğunlukla orta kademede bulunduğu öngörüsüyle, alt kademe yönetici seviyesindeki erkek yoğunluğu göz önüne alındığında kadınların ortalama seviyesinin daha yukarıda çıktığı değerlendirilebilir. Dolayısıyla her ne kadar kadın yöneticilerin ortalama geliri erkek yöneticilerden daha yüksek çıksa da eşit seviyelerdeki yöneticilerde durumun aynı şekilde olup olmadığını değerlendirmek için bu veri yeterli değildir. Yöneticiler dışındaki gruplarda aynı genişlikte bir kademe aralığı bulunmamaktadır. TÜİK 2010

verilerine göre yönetici seviyeye ulaşmış kadınlar haricindeki tüm meslek gruplarında kadınlar erkeklere göre %6,1 ile %24,1 arasında daha az kazanmaktadır.

4.5. Kadınların Çalışma Yaşamına İlişkin Ulusal Düzenlemeler²²

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982):

1982 Anayasası'nda 10. madde ile kadın-erkek eşitliği açıkça belirtilmekte ve devlet bu eşitliğin sağlanmasından yükümlü tutulmaktadır.

Madde 10: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”

Madde 48: “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.”

4857 Sayılı İş Kanunu (2003):

4857 Sayılı İş Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. AB mevzuatlarına uyum sağlanması amacıyla kadın-erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler içermektedir.

Eşit Davranma İlkesi;

5. Madde'de “dil, din, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı” ayrımcılığın, cinsiyet ve hamilelikten kaynaklı hiçbir şekilde iş anlaşmasının uygulanmasında doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık ve eşit veya eşdeğerde iş için cinsiyete göre ayrımcılık yapılmaması yer almaktadır. Süral (2007: 815); 5.maddenin 2002/73/EC, 2000/78/EC Direktifleri ile karşılaştırıldığında eşitliğin izlenmesi ve analiz edilmesi için organların oluşturulmaması konusundaki eksikliğe dikkat çekmektedir.

Kısmi ve Tam Zamanlı İş Sözleşmesi;

²² Türkiye’de kadınların çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin tamamına yer verilmemiş, çalışma açısından temel teşkil eden düzenlemeler ele alınmıştır.

Madde 13'te ebeveynlerden birinin çalışmadığı durumlarda, "çalışan tarafın kısmi süreli çalışma talebi olamaz" ibaresi yer almaktadır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu olanlar ise yarı zamanlıdan tam zamanlı iş sözleşmesine geçme hakkına sahiptirler.

Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayandırılması;

Madde 18'de en az altı aydır çalışanların iş sözleşmelerinin geçerli bir sebebe dayandırılmadan feshedilemeyeceği belirtilmektedir. Hamilelik, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri geçerli sebep sayılmamaktadır.

Geçerli bir sebebe dayanmadan ve hamilelik ile cinsiyetin geçerli sebep kabul edilmediğini kapsadığı için 2000/78/EC ve 2006/54/EC Direktifleriyle uyumlu olduğu görülmektedir.

İşçinin Haklı Nedenle Derhal Feshi Hakkı;

Madde 24'e göre, sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymama ile zorlayıcı sebepler doğrudan feshi hakkını sağlamaktadır. İyi niyete uymamanın kapsamında, işyerinde cinsel tacize uğramak ve önlemlerin alınmaması da bulunmaktadır.

Çalışma Süresinden Sayılan Haller;

Madde 66 kapsamında emziren kadınların süt vermek için belirtecekleri süreler çalışma süresinden sayılmaktadır.

Yer ve Su altında Çalıştırma Yasağı ve Gece Çalıştırma Yasağı;

Madde 72, 18 yaşını doldurmamış kadın ve erkek her bireyin yer ve su altında çalışmasını yasaklamaktadır. 73. Madde'de ise, 18 yaşının doldurmamış çocuk ve gençlerin çalışması yasaklanırken, 18 yaşını doldurmuş kadınların ise Sağlık Bakanlığı mevzuatınca değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. 1475 Sayılı Kanun'da kadınların gece çalıştırılması her yaşta ve her koşulda yasak olup bu yasak kadın-erkek eşitliğine yönelik günümüzün kazanımları sonucunda 4857 Sayılı Kanun ile kaldırılmıştır (Ertürk, 2007: 177).

Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni;

Madde 74'e göre kadınların doğumdan 8 hafta önce ve 8 hafta sonra olmak üzere 16 haftalık doğum izni süreleri bulunmaktadır. Kadının sağlık durumunun belgelendirildiği durumlarda doğuma üç haftaya dek çalışabilme hakkı bulunmaktadır. Hamilelik boyunca sağlık kontrollerine ücretli izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ücretli doğum izninin bitiminde ücretsiz doğum izni hakkı bulunmaktadır ve bu süre 6 aydır. Ayrıca bir yaşından küçük çocuk sahibi kadınların, günde bir buçuk saat ücretli izinleri bulunmaktadır.

Bu maddenin kapsamının 92/85/EEC Direktifiyle uyum sağlamaya yönelik bir çaba olduğu kabul edilebilir. Bu maddenin hamile ve özellikle yeni doğum yapmış kadınların istihdama devam edebilmelerini destekleyen bir politika olduğu belirtilebilir.

1475 Sayılı Kanun'un kadınlara "kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hakkını" tanıyan maddesi, 4857 Sayılı Kanun'da hala geçerliliğini korumaktadır. Bu maddenin, kadınların evlendikten sonra çalışma hayatından ayrılmalarını teşvik eden niteliği ve erkekler için geçerli olmaması sebebiyle kadınlar ve erkekler arasında kesin ayrımcılık yapan bir yasa ve uygulama olduğuna dikkat çekilmelidir (Dedeoğlu, 2012: 221).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965):

Kadınların çalışma hayatına ilişkin bir diğer önemli mevzuat ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. 101. maddede 2011 yılında getirilen değişiklikle yirmi dört saat devamlılık gösteren faaliyet alanlarında çalışma saati ve biçimlerinin ilgili kurumlarca düzenlendiği belirtilmesine ek olarak tabip raporu olması koşuluyla "hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." ibaresi bulunmaktadır. 104. maddede ise analık izni düzenlenmiştir. Buna göre; kadın memurların "doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz olmak üzere on altı haftalık analık izni" bulunmaktadır ancak tabip raporu olması halinde isteğe bağlı doğumdan önce olan üç haftaya kadar çalışabilirler ve bu süre doğumdan sonraki izinlerine eklenir. 101. maddeye 2016 yılında getirilen ek cümlede ise, analık izninin başlamasından önce erken doğum olması durumunda "doğum tarihi ile analık

izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre” izin olarak eklenir. Analık izninin kapsadığı süre içerisinde anne ölürse, annenin izin hakkı babaya devredilebilir. Yine 2016 yılındaki bir diğer ek cümle ise, üç yaşından küçük çocukların evlat edinilmesi durumunda aynı tarihten itibaren sekiz haftalık izin kullanılabileceği belirtilmektedir. Babalık iznine ilişkin ise memurun eşinin doğumundan dolayı isteğe bağlı on günlük izni bulunduğu görülmektedir. 101. madde süt iznini de kapsamaktadır. Analık izninin bitiminden sonra “ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.” Ayrıca analık izni bittikten sonra “süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar” çalışabilme hakları da bulunmaktadır. 108. maddede ise analık izni bitiminden sonra, doğum yapan memurun yanı sıra eşi doğum yapan memurların da yirmi dört aya kadar ücretsiz izin hakları olduğu belirtilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan değişikliklerde 92/85/EEC sayılı AB direktifinin uyumlaştırılması çabası görülebilir. Ancak Kanun’da babalık izninin yer alması AB direktifleriyle uyumu gösterse de son olarak 2019/1158 sayılı Direktifte düzenlenen ebeveyn iznine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

5840 Sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu (2009)

2018 yılında yapılan değişikliklerle birlikte Madde 1’de 5840 Sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu’nun amacı belirtilmektedir: “Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek” ve bu doğrultuda TBMM’yi bilgilendirerek kanun teklifleri ve olağanüstü halde çıkarılan Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile ilgili görüşlerini sunmak için “kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.”

3. madde Komisyon’un görevlerini belirtmektedir. Bu görevler şöyle sıralanmıştır;

- “Kanun teklifleri ile olağanüstü hal sırasında çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin kadın erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasasına,

uluslararası gelişmelere ve yükümlülöklere uygunluğunu” tespit etmek üzere görüşlerin sunulması,

- Kadın erkek eşitliğine yönelik gerçekleşen gelişmeler ve Komisyon’un faaliyetleri üzerine her yasama yılının sonunda bir rapor hazırlanması,
- Kadın erkek eşitliğine yönelik diğer ölkelerde ve uluslararası kuruluşlarda olan gelişmelerin incelenerek TBMM’nin bilgilendirilmesi,
- TBMM’nin kadın erkek eşitliğine yönelik çalışmaları için gerekli dokümanların temin edilmesi,
- Kadın erkek eşitliğine yönelik kabul edilen uluslararası anlaşmalarda yer alan hükümlerin ulusal mevzuata uyumlaştırılması için gerekli düzenlemelerin tespit edilmesi,
- Kadın erkek eşitliğine aykırı ya da toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik olan başvuruların incelenerek gerekli görülürse ilgili kurumlara iletilmesi,
- Kadın erkek eşitliğine ilişkin kamuoyunu bilgilendirecek faaliyetler düzenlenmesi”.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013):

2008-20013 yıllarını kapsayan Eylem Planı’nda çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine yönelik olarak dokuzuncu kalkınma planı doğrultusunda kadın istihdamının artırılması için çalışmaların hızlandırılması, kırsal alanda bulunan kadınların ekonomik koşullarının iyileştirilmesi ve işgücü piyasasındaki mevcut ücret farkının azaltılması gerektiği belirtilmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008).

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

Strateji Belgesi Bölümü’nde kadınların ekonomik koşullarına ilişkin mevcut durumları ortaya konmuş ve Eylem Planı Bölümü’nde ise politika uygulamalarına ilişkin hedefler ve stratejiler belirlenmiştir. Hedefler arasında; Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) için belirlenen sektörlerde²³ kadınların istihdamının artırılması, çalışma hayatına katılımın artırılmasında özel sektörün rolünün güçlendirilmesi,

²³ Ulusal İstihdam Stratejisi’nde hedef ve politikaların belirlendiği sektörler şunlardır: bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve hazır giyim, turizm (ÇSGB,2017).

kaliteli ve erişilebilir bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, kadın girişimciliğini desteklenmesi, kayıt dışı kadın istihdamı ile mücadele edilmesi bulunmaktadır. Bu hedeflere yönelik geliştirilen stratejiler ise; işgücü piyasası ile ilgili mevzuatın iyileştirilmesi, mesleki eğitim fırsatlarının geliştirilmesi yoluyla kadın istihdamının artırılması, kayıt dışı çalışma biçimiyle mücadele etmek için mevcut politikaların geliştirilmesi ve iyileştirilmesi, kadın-erkek fırsat eşitliğine yönelik kamu-özel sektör işbirliği, bilgi ve iletişim teknolojilerin geliştirilmesi yoluyla kadın istihdamının artırılması, dezavantajlı konumda bulunan (özel politika gerektiren) kadınların çalışma hayatına katılımına yönelik çalışmalar şeklindedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018).

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023):

2014-2023 dönemini kapsayan hedef ve stratejilerin yer aldığı Ulusal İstihdam Stratejisi'nde temel politikalar; eğitim ve istihdam ilişkisi, işgücü piyasasında güvence ve esneklik, özel politikaya ihtiyaç duyulan grupların istihdamı, sosyal koruma ve istihdam ilişkisi konularına yönelik gelişmeler ve iyileştirmeler üzerine belirlenmiştir (ÇSGB, 2017).

Kadınların çalışma hayatına katılımına yönelik hedef ve politikalar “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” başlığı altında bulunmaktadır. Özel politikaya ihtiyaç duyulan gruplar arasında kadınların yoğunluğuna dikkat çekilmiştir. Kadınlara ilişkin belirlene hedeflerden bazıları; işgücüne katılma oranının 2023 yılında %41 olması, 2015 yılında %46 olan kayıt dışı çalışma oranının 2023 yılında %30 olması, işgücü piyasasına erişim ve çalışma koşullarında ayrımcılıkla mücadeleye devam edilmesi, işgücü piyasası veri tabanlarının iyileştirilerek özel politikaya ihtiyaç duyulan gruplara yönelik daha etkili istihdam politikalarının geliştirilmesi şeklindedir.

Bu hedefler doğrultusunda belirlenen politikalar ise; kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması, kayıt dışı çalışma biçimine karşı mücadele edilmesi, ayrımcılıkla mücadeleye yönelik mevzuatın iyileştirilmesi, kurumlar arası verilerin paylaşılmasıdır (ÇSGB, 2017:41).

Ayrıca kadınların çalışma hayatına katılımlarının önündeki temel engellerin; kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü, cinsiyete dayalı iş bölümünden dolayı aile içi sorumlulukların kadınlara yüklenmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin düzenlemelerin ve hizmetlerin yetersizliği olduğuna ve Türkiye'nin kadın istihdamına ilişkin uluslararası karşılaştırmalarda ne kadar geri kaldığına dikkat çekilmiştir (ÇSGB, 2017:35).

Kalkınma Planları

1960'lı yıllarda başlayan ve beş yıllık dönemler halinde düzenlenen²⁴ Kalkınma Planları incelendiğinde, Altıncı Kalkınma Planına (1990-1994) dek kadınlara yönelik politikaların öncelikli alanlardan uzak olduğunu görmekteyiz, öncesindeki kalkınma planlarında eğitim ve istihdam gibi konularda genel bir ilerlemenin zaten kadınları da etkilediği düşüncesinden hareket edilmektedir. 1990'lara gelindiğinde ise kadınlar ilk kez ayrı bir politika alanında değerlendirilmektedir. Altıncı Kalkınma Planında toplumun temelini aile olduğu vurgulanarak kadınların ve çocukların korunması amaçlanmıştır. "Çalışma Hayatı" başlığının altında kadınların çalışma hayatına ilişkin bir hedef bulunmamaktadır. "Aile, Kadın, Çocuk" alt başlığında kadınların tarım dışı ekonomik faaliyetlere katılabilmesi için eğitim seviyesinin yükselmesinin desteklenerek, mesleki eğitime erişebilecekleri ortamların sağlanması gerektiğine yönelik bir madde bulunmaktadır. Ayrıca çocuk bakımında erişilebilecek imkanların geliştirilmesi beklenmektedir. (DPT, 1989: 287).

"Sosyal Hedef İlke ve Politikalar" başlığı altında kadının; aile, kadın, çocuk alt başlığıyla beraber ele alınmasıyla önceliğin ve temel unsurun ailenin güçlendirilmesi olduğu anlaşılmaktadır (Önder, 2013: 40). Kadının aileden bağımsız bir birey olduğu yaklaşımı kapsamadığı ifade edilebilir.

²⁴ Yalnızca Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) yedi yılı kapsayan zaman aralığında düzenlenmiştir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Plan (1996-2000):

1996-2000 yıllarını kapsayan Kalkınma Planında kadın haklarının ve kadınların eğitiminin önemsenmesi ve iyileştirilmesinin kalkınma için önemi vurgulanmaktadır (DPT, 1995: 4).

Kadınların toplumsal statülerinin yükselmesi için eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlikle ilgili uygulamaların geliştirilmesi ve kadın-erkek eşitliğine aykırı olan yasal düzenlemelerin yeniden ele alınması gerektiği belirtilmektedir (DPT, 1995: 13).

“Nüfus ve Aile Planlaması” başlığı altında, “kadınların eşit statüde bireyler” olduğu ifade edilmektedir. Kamusal alanda faaliyet gösterebilmeleri için gerekli bütün önlemlerin alınması amaçlanmaktadır. Medeni Kanun’da eşlerin aile sorumluluklarını eşit paylaşması, Vergi ve Ceza Kanunu’nda kadın-erkek eşitliğine aykırı maddelerin eşitlik anlayışına göre değiştirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Çalışma hayatına ilişkin yasalarda ise çocuk bakımı için kreşlerin açılarak kadının çalışma hayatına devam edebilmesinin desteklenmesi ile aile birliğinin güçlendirilerek, çalışan kadınların çocuk bakım hizmetlerine erişebilmelerin sağlanması yönünde düzenlemeler yapılması gerekli görülmüştür (DPT,1995: 40).

Kadınların çalışma hayatına katılabilmeleri için çocuk bakım hizmetleri ve aile içi sorumlulukların paylaşılması gibi gerekli önlemlerin alınması önemli olmasına karşın “aile birliğinin güçlendirilmesi” ifadesinin yer alması, Plan’da “kadınların eşit statüde bireyler” olduğunun vurgulanmasıyla uyummadığı yönünde yorumlanabilir.

Yedinci Kalkınma Planında kadınlara yönelik özellikle çalışma hayatına katılımlarını destekleyici hedeflere yer verilmiş olmasında, 1990’lı yıllardan itibaren kadın hareketinin ve örgütlerinin etkisi ve Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) imzalanması sonrasında uygulamada önemli adımların atılmasına yönelik baskı grubu oluşturmaları, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile üniversitelerde kadın araştırma merkezleri gibi kamusal mekanizmaların kurulması etkili olmuştur (Oktay Yılmaz, 2015: 377-378).

Sekizinci Kalkınma Planı (2001-2005):

Sekizinci Kalkınma Planı'nda kadına ait politikaların yine aile ve çocukla birlikte ele alındığı görülmektedir.

Kadının konumu güçlendirilerek, yararlanılabilecek imkanlarda fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik eğitimlerinin ve kadınların çalışma hayatına katılımlarının yükselmesi amaçlanmaktadır (DPT, 2000: 94).

İstihdama ilişkin belirlenen amaçlar; kadın işsizliğine yönelik önlemler alınması ve tarımsal alanda bulunan ücretsiz aile işçilerine ve şehirde çalışma hayatında yer almayan “ev kadınlarına” yönelik mevcut durumlarını iyileştirici projelerin uygulanmasıdır (DPT, 2000:104).

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013):

“Dokuzuncu Kalkınma Planı, “İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye” vizyonu ve Uzun Vadeli Strateji (2001-2023) çerçevesinde hazırlanmıştır” (DPT, 2006: 1).

Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın, AB üyelik sürecine yönelik hazırlandığından önceki Kalkınma Planları'nda beş yılı kapsayan zaman aralığı AB mali takvimine göre düzenlendiğinden yedi yıllıktır (DPT, 2006: 2).

Türkiye, İstihdam politikalarının AB'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyumlaştırılması amacıyla 2003 yılında İstihdam Durum Raporu sunmuş ve “Sosyal Dışlanmayla Mücadele Eylem Programı'na dahil olmuştur (DPT, 2006: 38-43).

“Aktif işgücü piyasalarının geliştirilmesi” politikaları; işsizler, kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı konumda bulunanların girişimcilik eğitimi, sonrasında istihdama katılmalarını temin edecek eğitim programlarını ve istihdama dahil edilmelerini kapsamaktadır (DPT, 2006: 39). Ayrıca işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunanların karşılaştığı problemlerin çözülebilmesi için fırsat eşitliğinin uygulanmasını ve istihdam kadın oranının artırılması için bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi amaçlanmaktadır (DPT, 2006: 84).

Dokuzuncu Kalkınma Programı, AB'ye uyum sürecinde kadın istihdamının artırılması politikaları açısından ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik çaba gösterileceğini taahhüt ettiğinden önemlidir. AB'ye uyum sürecinin etkisiyle, kadının yalnızca aileyle birlikte tanımlandığı anlayışın bu Kalkınma Planı kapsamında aşındığı öne sürülebilir.

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018):

Onuncu Kalkınma Planı aile ve kadını doğrudan aynı başlıkla ele almaktadır. Kadınların eğitiminin yükselmesiyle hem istihdama dahil olmalarının sağlanacağı hem de böylece ülkenin sosyal ve ekonomik gelişiminin de artacağı belirtilmiştir. Kadınların toplumsal konumlarının yükselmesinin aile kurumunun korunarak sağlanması, sosyal hizmetlerin aile odaklı sunulması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması yönünde önlem alınarak, kadınların işsizliğinin azaltılması, istihdamlarının artırılması konularını ve amaçlarını kapsamaktadır (Kalkınma Bakanlığı: 2013).

2014-2018 dönemini içeren Onuncu Kalkınma Planı'nın Dokuzuncu Kalkınma Planı'na göre aileyi ön plana çıkardığı ve kadınların statüsünü aile merkezli tutma eğilimi gösterdiği öne sürülebilir.

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023):

İşgücü piyasasında esnekliğinin geliştirilmesi, bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi, eğitime erişimlerinin artırılması ve istihdam odaklı politikaların üretilmesi ile kadınların çalışma hayatına katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca kooperatiflerinin desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Kadınların çalışma yaşamına yönelik diğer amaçlar şöyle belirtilmektedir: kadın ve genç çiftçilerin üretim maliyetlerinin azaltılması ile teknolojiyi kullanma ve tarımsal faaliyetlerde gelişmelerinin sağlanması yönünde eğitim programları düzenlemesi hedeflenmiştir. Kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı gruplara özel istihdam politikaları üretilmesi, kadınların istihdamını artıracak kodlama, yazılım gibi teknoloji alanlarında mesleki eğitimlerinin geliştirilmesi, fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi, kadınların ve kız

çocuklarının eğitimin her aşamasına erişebilmelerinin bütünüyle sağlanması, kadın girişimciliğinin teşvik edilmesidir (SBB, 2019).

On Birinci Kalkınma Planı'nda ailenin güçlendirilmesi (SBB, 2019: 149) ve güçlü bir toplum olabilmek için kadınların güçlendirilmesi (SBB, 2019: 134) amaçlarına yer verilmiştir.

Onuncu Kalkınma Planı ile benzer şekilde On Birinci Kalkınma Planı da aile merkezli bir yaklaşım izlemektedir. Bununla birlikte kadınların istihdama katılımlarının ülke ekonomisine ciddi bir katkısı olduğu göz önünde bulundurulursa, Kalkınma Planı'nda yer alan kadının güçlendirilmesi vurgusunun ekonomik temelli olduğu yorumu yapılabilir.

KEİG, “toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mevcut durumdan da geriye gidildiğini” belirterek On Birinci Kalkınma Planı'na yönelik eleştirilerde bulunmaktadır. On Birinci Kalkınma Planı'nda, Onuncu Kalkınma Planı'ndan farklı olarak, “toplumsal cinsiyet eşitliği” ve “toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme” ifadesine yer verilmediği görülmektedir. On Birinci Kalkınma Planı'nda 2023 yılında kadınların işgücüne katılım oranının %38.5, istihdam oranının ise % 39 olarak hedeflendiğine ve bunun gerçekleşmesinin pratik olarak imkansız olduğuna dikkat çekilmelidir. “İşgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamıdır.” İşsizlik olduğundan işgücüne katılım oranının istihdam oranından küçük olması mümkün değildir. Bununla birlikte kadın istihdamının artırılması için yalnızca kendi hesabına çalışma ve girişimcilik ile ilişkilendirilen bir yaklaşımın benimsendiği görülmektedir. Kadın istihdamının düşüklüğü, girişimcilik ve kooperatifçilik desteklendiğinde çözülecek bir sorunmuş gibi sunulmaktadır. Bu durumda kadın istihdam oranının artması için kamusal bakım hizmetlerinin sunulması ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi için gerekli politika ve uygulamaların göz ardı edildiği görülmektedir (KEİG, 2019).

Altıncı Kalkınma Planı'ndan itibaren kadınların çalışma yaşamına katılımlarına yönelik bir politika anlayışı görülmekle birlikte ilgili politikaların somut olarak gerçekleştirilemediği söylenebilir.

AB İlerleme Raporları

Avrupa Komisyonu tarafından, Türkiye'nin AB aday ülke statüsü kazanmasıyla birlikte, Kopenhag kriterleri ve müktesebat uyumunun değerlendirildiği 1998 yılından itibaren yıllık olarak (2017 yılı hariç) yayımlanan raporlar aşağıda yer almaktadır:

1998 İlerleme Raporu:

Kadınların statüsünün AB ülkelerinin çoğunda mevcut olan duruma yaklaşmakta olduğu belirtilmektedir. 1985 yılında, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi'nin onaylanmasına rağmen Türkiye'nin Medeni Kanun'da hala evliliğe ilişkin ayrımcı hükümler bulunduğundan söz edilmiştir. Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan yeni kanun tasarısının kabul edilmesi durumunda hala geçerli olan ayrımcılığın önemli ölçüde azalacağı ifade edilmiştir.

Sosyal ve ekonomik göstergeler ise Türkiye'nin, AB ve benzer kişi başı gelire sahip diğer ülkelerden geride bulunduğunu, okuryazar oranının 1995 yılında kadınlarda %28, erkeklerde ise %8 olduğunu ve sağlık ile eğitim alanlarında kamu harcamalarının GSMH'nin %6'sını oluşturan çok düşük bir orana sahip olduğunu göstermektedir. Genç yaşlarda emeklilik hakkına sahip olunmasından dolayı işgücünün çok büyük bir oranının sosyal güvenlik kapsamında bulunmasının, aktif nüfusun görece küçük kalmasına sebep olduğu belirtilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 1998).

1999 İlerleme Raporu:

Kadınların statüsüne ilişkin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi'ne konulan çekincelerin 1999 yılında kaldırılmasının önemli bir gelişme olduğu ifade edilmiştir. 8300 yargıç ve savcının 2723'ünün kadın olmasına dikkat çekilmiştir. Eşit olmayan gelir dağılımının ve çok yüksek oranlarda görülen bölgesel farklılıkların ekonominin sağlıklı gelişmesini engellediği, sağlıklı bir sosyal ve ekonomik gelişme için eğitimin üzerinde durulması gerektiği belirtilmiştir. Sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği konularında mevzuatların AB'ye uyumlaştırılmasının çok az olduğuna dikkat çekilmektedir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 1999).

2000 İlerleme Raporu:

Fırsat eşitliğine ilişkin kadın-erkek eşitsizliğinin çok yüksek oranda görüldüğü Türkiye’de, okuryazar olanı özellikle de kız çocuklarının okullaşma oranları çok düşüktür ve eşit muamele ilkesinin AB’ye uyumlaştırılması sağlanamamıştır. Türkiye Anayasası’nda kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık üzerine maddeler bulunmasına karşın uygulanması açısından benzer durum görülmemektedir ve iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Kadınların okuryazarlık oranının ve kentsel istihdamda yer alınmasına yönelik önlemlerin artırılması gerektiği ifade edilmiştir. Erkeğin aile reisi olarak kabul edildiği Medeni Kanun’da yer alan ayrımcılık hala devam etmektedir. Sosyal Politika ve İstihdam başlığında 1999’dan 2000’e dek uyumlaşma yönünde bir gelişme görülmediği, sağlık ve güvenlik alanlarında ilerlenmediğinin üzerinde durulmuştur (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2000).

2001 İlerleme Raporu:

Anayasa’nın 34. maddesindeki değişikliği öngören paketin 2001’de kabul edildiği ve bu paketin düşünce ve ifade özgürlüğü, kadın-erkek eşitliği gibi alanları kapsadığı ifade edilmiştir. Buna yönelik Anayasa’nın 41. maddesinin aile içi kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla yapıldığı görülmektedir. ”Sosyal Politika ve İstihdam” başlığında, 2000 İlerleme Raporu’ndan 2001 İlerleme Raporu’na dek geçen süre içerisinde yeterli ilerleme kaydedilmediği ifade edilmiştir. Ayrıca Türkiye’nin kadın-erkek eşitliğine yönelik eşit muamele ilkesine uyum sağlaması için çalışmalarda bulunması gerektiğine dikkat çekilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2001).

2002 İlerleme Raporu:

Kadın-erkek eşitliği, Ayrımcılıkla Mücadele ve İstihdam Alanında Teşvik Önlemleri gibi programlara katılması ile ilgili çalışmalarının hızlandığı görülmüştür. Ayrımcılıkla mücadele edilmesi ile ilgili olarak 2002 yılında Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin BM Sözleşmesi protokolünün imzalanmasına karşın AİHS’nin 12 No’lu Ek Protokol’ünün onaylanmadığı ve Türkiye’nin özel hukuk ile idare hukukunda ayrımcılık karşıtı yeterli düzenlemenin bulunmadığına dikkat çekilmiştir. Ayrımcılık yapılmaması ile ilgili AB Antlaşması’nın 13.

maddesinin Türkiye'nin iç hukukuna uyumlaştırılması yönünde çok fazla gelişme gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir. 2001'de Anayasa'nın 41. maddesinde yapılan değişiklik ile aile reisi ifadesi kaldırılarak kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği getirilmiştir. Sosyal Politika ve İstihdam'a ilişkin eşit muamele, ayrımcılıkla mücadele, sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilerlemenin artması gerektiği belirtilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2002).

2003 İlerleme Raporu:

2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunu iş ilişkilerinde ırk, etnik köken, din ve ideolojiyle beraber cinsiyete dayalı ayrımcılık olmadan eşit muamele ilkesine yer vermiştir ancak istihdamda ayrımcılığa ilişkin yeterli bir önlem bulunmamaktadır. Buna karşın Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların analık açısından korunma hakkına ilişkin 8. maddesini kabul etmemiştir. Yeni İş Kanunu'nun eşit muamele ilkesiyle ilgili olarak istihdamda eşit muamele, eşit ücret, ispat yükümlülüğüne ilişkin Direktiflerle bazı hükümlerini uyumlaştırmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyumlu istihdam politikalarının izlenmesi yönünde daha fazla çaba harcanması gerektiği ve kadın istihdam oranlarının düşük olması, genç ve kadın işsizliği oranlarının yüksekliği temel zorluklar olarak belirtilmiştir. "Eşit ücret, istihdamda eşit muamele, ebeveyn izni ve yasal ve mesleki sosyal güvenlik programlarında eşit muamele" ile ilgili olarak uyumlaştırmaların artırılması gerektiği ifade edilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2003).

2004 İlerleme Raporu:

2003 İlerleme Raporu ile benzerlik göstererek Türkiye'nin istihdam politikalarıyla ilgili Avrupa İstihdam Stratejisi'ni uyumlaştırma yönünde daha fazla ilerleme gösterilmesi gerektiği ifade edilerek kadınların istihdam oranlarının çok düşük olması, genç işsizliğin çok fazla olması, kayıt dışı ekonominin fazlalığı, kırsal alan ile kentsel alan arasında yüksek fark görülmesi çözülmesi gereken temel problemler olarak belirtilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2004).

2005 İlerleme Raporu:

2005 yılında Kadının Statüsü Dayanışma Kurulu kurulmasıyla ilgili yönetmeliğin yayımlanmasının yanı sıra akademik kurumlardan ve sivil toplum örgütlerinden de politikaların geliştirilmesine yönelik tavsiyelerin alınmasından söz edilmektedir.

Aynı zamanda Meclis'te Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ile Kadın ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Araştırılması Komisyonu'nun kurulduğu belirtilmektedir. Türkiye'de tüm yasal düzenleme ve politika uygulamalarına karşın cinsiyete dayalı ayrımcılığın devam ettiğine dikkat çekilmiştir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının OECD ülkeleri arasında en düşük seviyelerde devam ettiği, kayıt dışı sektörde kadınların yoğun olmasından dolayı sosyal güvencelerinin bulunmadığı ve Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınlarla ilgili annelik iznini düzenleyen 8. maddesinin imzalanmadığı belirtilmiştir. 2004 yılında ağır ve tehlikeli işlere ilişkin kadınlara ancak belli durumlarda bu ve benzeri işlerde çalışmalarına imkan tanıyan yönetmeliğin kabul edilmesi AB Direktifinin iç hukuka aktarılması yönünde bir gelişmedir. İstihdamda ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin AB Direktiflerinin iç hukuka aktarılması konusunda gelişme gösterilmediği belirtilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2005).

2006 İlerleme Raporu:

Türkiye, OECD ülkeleri içinde işgücü piyasasına katılımın en düşük olduğu ülke olarak belirtilmiştir. Ayrımcılık gibi devam eden sorunlar bulunmaktadır ve bu anlamda uygulamaların yetersizliği sonucu çıkarılmaktadır. Ayrıca AB müktesebatının gerektirdiği Eşitlik Kurumu'nun da hala kurulmadığı görülmektedir. Türkiye'de kadın-erkek eşitliği yasal anlamda yeterli olmamakla birlikte tatmin edicidir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2006).

2007 İlerleme Raporu:

Ailenin Korunması Kanunu, ayrı yaşayan bireyleri de dahil ederek bütün aile bireylerini kapsayan şekilde değiştirilmiştir. Eğitim seviyesi, ekonomik yaşama katılım, sağlık ve siyasi güç alanlarında kadınlar ve erkekler arasındaki fark hala çok yüksektir. Ekonomik büyüme gerçekleşiyor olmasına karşın yeni iş alanları aynı

oranda yaratılmamıştır ve özellikle kadın istihdamı %22-23 oranlarında azalan bir eğilim göstermeye devam etmiştir. Ücretsiz aile işçiliğinin yoğun olduğu tarım sektöründe işsizliğin düşük görülmesi, aslında ekonomide çok yüksek bir oranda eksik istihdam olduğu anlamına gelmektedir. İşgücüne katılım özellikle yaşlılar ve kadınlarda düşüktür ve çalışma yaşındaki nüfusun hızla artması, tarımsal alandan sektörel geçiş yaşanması yeni iş alanları için çok yüksek bir talep oluşmasına sebep olmaktadır. Bu talebe karşılık mesleki niteliğin uyumlu olmaması ve piyasanın katılığı dengesizlikleri sürdürmektedir. Önceki İlerleme Raporlarında tespit edildiği gibi, 2007 İlerleme Raporu'nda da kadınların işgücüne katılım oranları düşük ve eğitim imkanları kısıtlıdır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2007).

2008 İlerleme Raporu:

2008 İlerleme Raporu, 19. Fesil (Sosyal Politika ve İstihdam) değerlendirmesi özelinde incelendiğinde, iş hukuku alanında bazı Direktiflerin uyumlaştırılmasında eksiklikler olup bir ilerleme görülmemiştir. Türkiye'de kadınların iş, siyaset, akademi ve kamu sektöründe yer alma oranları önem kazanmaktadır. Kadın istihdamının artırılması için İş Kanunu ve bazı diğer kanunlarda düzenlemeleri değiştiren "İstihdam Paketi" kabul edilmiştir. Kadınların istihdama ve eğitime erişim alanlarında en düşük OECD oranına sahip ülke olmaya devam etmektedir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2008).

2009 İlerleme Raporu:

2009'da Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Fakat iç hukukun AB'ye uyumlaştırılması amacıyla "toplumsal cinsiyet eşitliği kurumu" kurulmamıştır. İşgücü piyasasına katılan kadınların çoğunun kayıt dışı sektörde bulunduğu ve eşdeğer işe erkeklerden çok daha az kazandığı tespit edilmiştir. Her yıl yaklaşık 600.000 artan çalışan nüfusun, özellikle kriz sürecinde, işgücü piyasasının yaratabildiği iş alanından çok daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Eşit fırsatlar alanında ilerlemenin olduğu görülmektedir. 2008-2013 yıllarını içeren Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı kabul edilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2009).

2010 İlerleme Raporu:

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın uygulanması için yeterli insana ve mali kaynağa erişilememektedir. Sivil toplum örgütlerinin katılımıyla beraber kapsayıcı bir yaklaşımla kadın hakları politika ve uygulamaları üretilememektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği için hukuki çerçeve uygundur ve pozitif ayrımcılığa yönelik önlemlerin alınmasını mümkün kılan Anayasa değişikliği ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin çerçevesi kuvvetlenmiştir ancak kadınlar ve erkekler arasında ücret farkı hala devam etmektedir. Ayrıca iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları henüz oluşturulmamıştır. Kayıt dışı istihdam ve düşük istihdam oranları yıllardan beri olduğu gibi varlığını korumaktadır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2010).

2011 İlerleme Raporu:

2011 İlerleme Raporu'nda "Sosyal Politika ve İstihdam"a ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yeterli ilerleme olmamasına karşın işyerinde cinsel taciz ile ilgili düzenlemenin getirilmesi ve ebeveynlere sağlanan bazı kolaylıkların, kamuda çalışanların iş ve aile hayatlarında denge kurulmasını destekleyecek çalışmaların yapılması da kadın-erkek cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik gelişmelerdir. Kadınların çoğunlukla kötü koşullarda ve ücretsiz aile işçiliğinde çalışması, serbest çalışmalarını destekleyecek fonların yetersizliği, işe alımlarda ayrımcılığın devam etmesi ile ilgili olarak Türkiye'nin iç hukukundaki mevcut düzenlemelerin istihdama ilişkin toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önleyecek şekilde olması gerektiği belirtilmiştir. İstihdamın katı kurallarla korunmasının işverenleri yeni işçi almak konusunda tereddütte bırakmasının bir sonucu olarak işgücü piyasasının yeterli insanın istihdam edilmesini karşılayamaması işsizliğe ilişkin önemli bir sorun teşkil etmektedir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2011).

2012 İlerleme Raporu:

Türkiye'nin ilerleme kaydettiği gelişmelerle ilgili olarak; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranlarının artmasını sağlayabilmek için protokol imzalamaları ve

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun taslak mevzuat için 20 görüş sunması belirtilmiştir. Korunmaya muhtaç ve/veya engelli kişiler ile ilgili ilerlemeler ve Ulusal Eylem Planının uygulanmasına ilişkin yeterli gelişme sağlanamamıştır (European Commission, 2012).

2013 İlerleme Raporu:

Kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi ile ilgili olarak kamu ve özel sektörde kadın istihdamını artırmak için çalışmaların başlatıldığını fakat bu çalışmaların üst kademe pozisyonlara katkısının olmadığı tespit edilmiştir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının geliştirilmesi gerektiği belirtilerek bu anlamda en önemli sorunun erişilebilir çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerinin olmadığı belirtilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2013).

2014 İlerleme Raporu:

2014 İlerleme Raporu'nda istihdama ilişkin sorun, istihdamdaki artış ekonomik büyümeye uyumlu olsa da işgücündeki artışı karşılayamaması ve kadınların işgücüne katılım oranı artsa da hala çok düşük kaldığıyla ilgili bir gelişme kaydedilmemesi olarak belirtilmiştir. Kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesine ilişkinse hala AB müktesabatına uyumlu eşitlik biriminin oluşturulmadığına dikkat çekilmektedir. Ayrıca yaşlı ve çocuk bakımına ilişkin iyileşmelerin de henüz gerçekleştirilmediği belirtilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2014).

2015 Türkiye Raporu²⁵:

Erkeklerin %75 iken kadınların %31.6 istihdam oranları çok düşük olmakla beraber aktif iş arayan kadınların oranının düşük olmasına rağmen, kadın işsizliği oranının erkek işsizliği oranından fazla olmasına dikkat çekilmektedir. Sosyal güvenliğin ev işi ücretli çalışanları kapsamaması ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda AB mevzuatlarının dikkate alınmasını gerektiği belirtilmiştir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkına dikkat çekilerek AB müktesabatına uyumlu eşitlik biriminin 2014'ten bu yana hala kurulmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca kadın-erkek

²⁵ Avrupa Komisyonu söz konusu raporları 2015 yılına kadar İlerleme Raporu, 2015 yılından sonra Ülke Raporu (Türkiye Raporu) olarak adlandırmıştır.

eşitliğine ilişkin yasal mevzuat mevcut olmakla birlikte “kadınların geleneksel rolünün teşvik edilmesi, mevzuatın etkisiz uygulanması ve düşük hizmet kalitesi, kadınlara ve cinsiyete dayalı şiddete ilişkin kaygıları ana ilgi alanları haline getirmektedir” (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2015).

2016 Türkiye Raporu:

%32.5 olan kadın istihdamı oranlarının hala çok düşük olduğuna dikkat çekilmiştir. Ev içi ücretli bakım alanında bulunan kadınların, bakım sisteminde önemli bir rol üstlendikleri ancak sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi için yeterli mesleki eğitim ve teşviklerden yoksun kaldıkları belirtilmiştir. İstihdam ve sosyal politikada ayrımcılık yapılmaması ile ilgili olarak kabul edilen İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun yasasında, istihdam, sosyal yardımlar, sosyal hizmetlere erişilmesinde ayrımcılığın tespit edilmesi ve önleyici uygulamalar hakkında Kurum'a yetki verilmemiştir. Diğer Raporlarda olduğu gibi kadınların düşük vasıflı işlerde yoğun çalıştıkları yer almaktadır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2016).

2018 Türkiye Raporu:

Kadın-erkek cinsiyet eşitliğine yönelik muhafazakar yaklaşım benimseyen üst düzey yetkililerin kamuya açık beyanlarının etkisine dikkat çekilmiştir. Ayrıca özellikle kız çocuklarının okullaşma konusuna ilişkin iyileştirici önlemler alınması gerekli görülmüştür. Ekonomik büyüme ve devlet teşviklerine rağmen işsizlik oranının çok yüksek olduğu belirtilmiştir. 2017 yılında iki milyon iş yaratılması için istihdam kampanyası başlatılmıştır. Ancak bu kampanya yalnızca işverenlerin sosyal güvenlik primlerinden bir miktar payı paylaşmaktan ve desteğe ihtiyacı olan gruptakilerin göz ardı edilmesinden ibaret olmuştur. Kamu hizmetlerinden yararlananların oranında yükselme olsa da 2018'de yeni çalışmalar yürütülmeye devam edilmelidir. 2017'de kadınların istihdama katılım oranlarının %38.5'e yükseldiği ancak çalışan kadınların %23'ünün tarımsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı tespit edilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2018).

2019 Türkiye Raporu:

Kadın-erkek eşitliğinin hukuki ve kurumsal çerçevede yer almasına karşın etkin bir uygulamanın olmamasından dolayı “istihdam, eğitim ve sağlık gibi alanlarda” toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği belirtilmiştir. “İşgücü piyasasında kayıt dışılığın azaltılması” ve kadınların işgücü piyasasına katılımı için teşviklerin geliştirilmesi özellikle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin politikaların artırılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu anlamda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yasal ve kurumsal mekanizmaların oluşturulamamış olmasına ve “kamuda çalışan ebeveynlerin kısmi süreli çalışmasına” yönelik mevzuatın geliştirilememiş olmasına dikkat çekilmektedir. Eşitsizliğin ve cinsiyet ayrımının temel kaynağının, kadınların işgücüne katılımının düşüklüğü olduğu ve bakım yükümlülüklerinin kadınların sorumluluğunda kabul edilmesi ile kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliğinin kadınların istihdama katılımının önündeki engellerden biri olmaya devam ettiği belirtilmiştir (Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019).

Türkiye AB aday ülkesi olduğu için AB mevzuatı doğrudan iç hukukunda yer almamaktadır. Bununla birlikte üyelik ilişkisi çerçevesinde mevzuat uyumu hedefiyle Türkiye’de çeşitli yasal düzenlemeler yapılmaktadır. AB müktesebatının, müzakere fasıllarından “Sosyal Politika ve İstihdam” faslı (19. fasıl) ile 1998 yılından bu yana yayımlanan ilerleme raporları iç hukuktaki düzenlemeler için itici bir güç olmaktadır. AB mevzuatı ve Yunanistan’da gerçekleştirilen yasal düzenlemeler ile karşılaştırıldığında Türkiye’de yasal mevzuatın toplumsal cinsiyet ve kadın-erkek eşitliği yerine aile ve kadın temasına vurgu yaptığı dikkat çekmektedir. Yunanistan Anayasasında “eşit değerde iş için eşit ücret” ifadesi yer alırken Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında eşit işe eşit ücret ilkesine ilişkin doğrudan hüküm bulunmamaktadır. İş sözleşmeleri kapsamında kadınların çalışma yaşamına ilişkin hükümler Türkiye’de Yunanistan ile karşılaştırıldığında oldukça sınırlıdır. AB Direktifi kapsamında Yunanistan’da ebeveyn izninin devredilemez bireysel bir hak olduğu kabul edilmiş ve bu şekilde çocuk bakımında eşit görev paylaşımına vurgu yapılmışken Türkiye’de söz konusu eşitliği işaret eden yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte AB ve Yunanistan’da kadın-erkek eşitliği yönünde çalışmalar yapan Eşitlik Kurumu gibi kurumlar varlığını sürdürürken Türkiye’de söz konusu kurumsallaşma

sağlanamamıştır. Bu konuya AB ilerleme raporlarında da değinilmiştir. Kız çocuklarının eğitimindeki ve kadınların istihdama erişimindeki yetersizlik ile kadınlara yönelik muhafazakar söylem ilerleme raporlarında dikkat çekilen diğer konulardır.

4.6. Yunanistan ve Türkiye’de Ücretli Kadın Emeği Karşılaştırması

Yunanistan’da 1975 sonrası dönem ile öncesi karşılaştırıldığında kadınların işgücüne katılım oranı yükselmiştir. Hizmet sektörünün hızla gelişmesi, bu sektörde yoğunluklu olarak kadınların istihdam edilmesi ve kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi bunun temel nedenidir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 1980 sonrası dönemde öncesi ile karşılaştırıldığında düşmüştür. Bunun temel sebebi, 1980’li yıllardan itibaren neoliberal ekonomi politikalarının benimsenmiş olması ve bu politikalar ile formel ve enformel sektörler arasındaki çizginin belirginliğini kaybetmesidir. Ekonomi politikalarındaki dönüşüm kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemiştir. Türkiye ve Yunanistan geç sanayileşmiş ülkeler olmakla birlikte Türkiye Yunanistan’a göre daha geç sanayileşmiş bir ülkedir. Bu durum ile birlikte Yunanistan’da kadınların istihdamına alan açan hizmet sektörü gelişirken Türkiye’de tarım sektörü dışında kadınların istihdamı için geniş bir alan bulunmaması, Yunanistan’da 1975 yılı sonrasında kadınların eğitim seviyesindeki yükselişe karşın Türkiye’de kadınların eğitim seviyesinin 1980’li yıllarda önemli bir yükseliş göstermemesi kadınların işgücüne katılım oranları arasındaki farklı trendi açıklamaktadır. Yunanistan ve Türkiye’de işgücü piyasalarında bulunan kadınların eğitim düzeyleri sürekli bir yükseliş göstermiştir. Ancak Yunanistan’da işgücünde bulunan kadınların büyük çoğunluğu yüksek öğrenim ve lise mezunuyken, Türkiye’de yüksek öğrenim ve ilkokul mezunudur. Bununla birlikte Türkiye’de okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılımı, Yunanistan’da okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılımından bir hayli fazladır.

İşsizliğin önemli bir problem olduğu Yunanistan ve Türkiye’de, genel olarak kadın işsizliği erkek işsizliğinden yüksek olmuştur. Bu durumun nedenlerinden biri olarak kadınların işgücüne katılım taleplerinin mevcut istihdam alanları ile karşılanamaması gösterilebilmektedir. Bununla birlikte toplam işgücündeki kadınların

payı Yunanistan ve Türkiye’de artış göstermektedir. Ancak Yunanistan’daki artış işgücü piyasasındaki erkeklerin oranına yaklaşırken, Türkiye’deki artış erkeklerin oranına yaklaşmamıştır. Bu durum Yunanistan’da işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliği yönünde önemli bir göstergeyken, Türkiye için aynı yorumu yapmak mümkün gözükmemektedir. Neredeyse tüm ülkelerde kadınların işgücüne katılmaları önündeki önemli engellerden biri kadınlara yüklenen ev içi sorumluluklardır. Yunanistan ve Türkiye’de ev işleri sebebiyle istihdama dahil olmayan kadınların oranı oldukça yüksektir. Ancak 2000’li yıllardan itibaren her iki ülkede de bu oranın düştüğü gözlemlenmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de ev işleri sebebiyle istihdama dahil olmayan kadınların oranı Yunanistan’a göre daha yüksektir ve Türkiye’de ev işleri sebebiyle istihdama dahil olmayan kadınların oranı, Türkiye’de istihdama dahil olan kadınların oranına yakındır.

Yunanistan ve Türkiye’de kadınların işgücünün yaş aralıklarına dağılımı benzerlik göstermektedir. Buna göre her iki ülkede de 30 yaş ve üstü kadınların işgücüne katılımının yoğun olduğu ifade edilebilir. Bunun temel sebepleri arasında 1980’li yıllardan itibaren tüketim alışkanlıklarının da değişmesiyle hane içi ihtiyaçların karşılanması için erkeğin gelirinin yeterli olmaması bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, Yunanistan’da AB üyeliğinin de etkisiyle kadınların çalışma hayatına katılım yönündeki talepleri değişmiştir ve kadınlar aktif çalışma yaşamında yer alma yönünde eğilim göstermişlerdir.

Yunanistan ve Türkiye’nin geç sanayileşen ülkeler olması kadınların işgücü piyasasında tarımsal alanda yoğunluklu olarak istihdam edilmelerini beraberinde getirmiştir. Yunanistan’da kadınların istihdam edildiği sektörel değişim çok hızlı gerçekleşmiştir. 1990’lı yılların sonunda Türkiye’de tarım sektöründe çalışan kadınların oranı, aynı dönemde Yunanistan’da tarım sektöründe çalışan kadınların oranının yaklaşık üç katıdır. Yunanistan’daki dönüşüm tarım sektöründen büyük oranda hizmet sektörüne doğru gerçekleşmiştir. 1990’lı yıllardan itibaren bu yükseliş devam etmiş ve sanayi ile tarım sektöründe çalışan kadınların oranı düşmüştür. Türkiye’de ise tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı 2000’li yıllardan itibaren önemli oranda düşmüş ve hizmet ile sanayi sektöründe çalışan kadınların oranı

yükselmiştir. Bunun temel sebepleri arasında kadınların eğitim seviyesindeki artış ve ekonomi politikalarının değişimi gösterilebilir.

Kadınların işgücünde pozisyonlarına göre dağılımında Yunanistan ve Türkiye arasında benzerlik ve farklılıklar bulunmaktadır. Her iki ülkede de tesis ve makine operatörü olarak tüm istihdam içinde kadınların istihdamı oldukça düşüktür. Bu durum temel olarak, bu ülkelerde bazı mesleklerin toplumsal kabulüne, diğer bir deyişle yatay ayrışmaya dayanmaktadır. Türkiye’de tüm istihdam içinde kadınların yoğunluklu olarak istihdam edildiği pozisyonlar profesyonel, büro hizmetlerinde çalışan eleman ve vasıfsız işçi pozisyonlarıdır. Yunanistan’da ise profesyoneller, profesyonel servis ve satış çalışanları, vasıfsız işçi, teknisyen ve yardımcı profesyoneller ile büro destek çalışanlarıdır. Yunanistan’da tüm istihdam içinde büro destek çalışanları ile profesyonellerin oranı, aynı pozisyonlarda istihdam edilen erkeklerin oranından daha fazladır. Bununla birlikte her iki ülkede de kadınların en yüksek oranda ücretsiz aile işçisi olarak kayıtlı olduğu belirtilmelidir. Yunanistan ve Türkiye’de kadınların istihdam içindeki pozisyonlarını yansıtan bu tablo, kadınların istihdama katılım oranlarındaki artışa rağmen işgücü piyasasında mevcut eşitsizlikleri gözler önüne sermektedir.

SONUÇ

Kadın-erkek eşitliğinin anaakımlaşması yaklaşımına gittikçe daha fazla dikkat çekildiği ve bunu sağlamanın yollarının tartışıldığı günümüzde, ücretli kadın emeği söz konusu tartışmaların önemli bir parçası olup, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için çaba gösterilen öncelikli alanlardan biridir. Bu anlamdaki politikalara yön veren küresel aktörlerin başında AB gelmektedir. AB toplumsal cinsiyet politikası ve kadın-erkek eşitliği yaklaşımı, AB'nin sosyal politikası temelinde oluşmuştur. Bu durumu iki açıdan değerlendirmek mümkündür. İlk olarak emek temelli eşitlik yaklaşımı AB'nin ayırt edici özelliklerden biri olup dünyanın geri kalanı için örnek teşkil etmektedir. Diğer yandan ise bu yaklaşım kadın-erkek eşitliğinin normatif boyutunun göz ardı edilmesini beraberinde getirmekte ve piyasa odaklı, liberal bir eşitlik kavrayışı oluşturmaktadır. Bu da aslında farklılıkları dikkate almayan soyut bir eşitlik yaklaşımıdır. Bu durum varılmak istenen toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm eylem ve politikalara yerleştirilme yaklaşımının gerçekleşmesini de olumsuz etkilemektedir çünkü sadece yasal eşitlik değil, uygulamada da eşitlik önemlidir.

Buradan hareketle, bu çalışma ile AB üye ülkesi olan Yunanistan ve AB aday ülkesi olan Türkiye'de ücretli kadın emeğine yönelik politika ve uygulamalar, AB'nin bu ülkeler üzerindeki etkisi ve bu ülkelerin refah rejimi uygulamaları çerçevesinde ele alınmıştır. Bu çalışmanın söz konusu ülkelerdeki ücretli kadın emeği politikalarına ışık tutması ve tespit edilen problemlere yönelik çözüm önerileri geliştirmesi hedeflenmiştir.

Bu araştırma ile ulaşılan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

- Yunanistan ve Türkiye sosyal politikaları ve refah rejimi uygulamaları bakımından birbirine benzeyen ülkeler olmakla birlikte kadın emeği politikaları ve uygulamaları bakımından aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır.
- Yunanistan ve Türkiye aynı refah rejimi modeline örnek gösterilmektedir. Tarihsel olarak aile biriminin oldukça önemli olduğu bir toplumsal yapıda hakim olan bu modelde bakım hizmetleri kadınlar tarafından özellikle de

akrabalık ilişkileri çerçevesinde gerçekleştirilmekte ve bu durum ülkelerin refah uygulamalarının yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte kadınların ev içi sorumlulukları istihdama katılımlarını olumsuz etkilemekte ve kadınların yeniden dağıtımdaki rolleri göz ardı edilmektedir. Bu modelin söz konusu özellikleri sanayileşmesini geç tamamlamış ülkeler olan Yunanistan ve Türkiye örneklerinde görülmektedir.

- Geç sanayileşmiş ülkelerde kadın istihdamının yoğun olduğu tarım sektörünün gerilemesi ile kadın istihdamında düşüş yaşanması ve bunu takiben ekonomik yapının dönüşümü ile yeniden yükselmesi beklenmektedir. Yunanistan bu iniş-çıkışın yaşandığı bir ülke iken Türkiye bu duruma örnek gösterilememektedir.
- Bununla birlikte cunta rejiminin sona ermesi ve neoliberal ekonomi politikalarının uygulanması gibi radikal siyasi ve ekonomik değişimler Yunanistan ve Türkiye’de benzer şekilde etkili olmuştur. Yunanistan’da 1975 yılı sonrasında, Türkiye’de ise 1980 yılı sonrasında kadınların istihdamında nicelik ve nitelik olarak önemli değişiklikler yaşanmıştır.
- 1975 yılı sonrasındaki değişikliklerin yanı sıra Yunanistan’da 1981 yılında gerçekleşen AB üyeliğinin, birbiriyle bağlantılı olarak demokratikleşme ve liberalleşme, kadın hareketlerinin güçlenmesi ve kadınların işgücü piyasalarına katılımının yükselmesi gibi etkileri bulunmaktadır. Türkiye’de benzer bir etki Türkiye’nin 1999 yılında AB aday ülke ilan edilmesi ile birlikte başlamıştır ancak AB-Türkiye ilişkileri üyelik bağlamında oluşmadığından Yunanistan ile kıyaslandığında Türkiye’nin ücretli kadın emeği politikalarında AB etkisi sınırlı olmuştur.
- Genel olarak AB’nin ücretli kadın emeği yaklaşımının özellikle hukuki anlamda üye ülke Yunanistan ve aday ülke Türkiye üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ancak AB yasal mevzuatı ile Türkiye’nin ulusal mevzuatı ve kadın emeğine ilişkin verileri incelendiğinde hukuki düzenlemelere karşın uygulama problemleri göze çarpmaktadır. Söz konusu problemlere AB tarafından hazırlanan ilerleme raporlarında da dikkat çekilmektedir.
- Bu problemlerin temel sebebi AB üyesi ülkeler AB mevzuatını ulusal mevzuata doğrudan veya dolaylı olarak uygulamak zorundayken Türkiye gibi

aday ülkeler için böyle bir mekanizma olmaması ve AB'nin aday ve komşu ülkeler dahil üçüncü ülkeler ile ilişkilerinin koşulluluk mekanizması çerçevesinde ilerlemesidir.

Yukarıda sıralanan sonuçlara AB ile ilişkilerin etkisi ve refah rejimi uygulamaları üzerinden ulaşılmıştır. Ücretli kadın emeğine etki eden diğer önemli etmenler de emek piyasasının ülkelere özgü yapısı ve refah rejiminde de belirleyici olan cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kabullerdir. Yunanistan ve Türkiye'de işgücü piyasasındaki arz ve talep dengede değildir ve bu durum kadınların istihdamını olumsuz etkilemektedir. Cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kabuller de ücretli kadın emeğini olumsuz etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Ancak her iki faktör de kadınların istihdamını Türkiye'de daha önemli oranda etkilemektedir. Türkiye'nin AB'ye üye ülke olmaması ve AB mevzuatının iç hukukta uygulanmasına yönelik eksiklikler, kadınların ücretli emeğine ilişkin yasal düzenlemelerin uygulanmasındaki sorunlar ve yukarıda bahsedilen emek piyasasının durumu ile cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kabuller, Yunanistan ile karşılaştırıldığında daha olumsuz bir tablo ortaya koymaktadır. Buna karşın Yunanistan'ın AB üyeliği ve Türkiye'nin tartışmalı adaylığı ve üyelik perspektifinin, bu ülkelerde ücretli kadın emeği politikalarının gelişmesi için yeterli olmadığı ortadadır. AB üyeliği, sosyal politikanın ortak bir politika alanı olmaması sebebiyle AB'nin sosyal politikasının üye ülkelerde uygulanması konusunda etkinliği bakımından önemli bir tartışma konusudur. AB'nin sosyal politikasının ortak bir politika alanı haline gelmesinin yanı sıra, ulusal düzeyde ücretli kadın emeği konusunda yasal düzenlemelerin uygulanması için geliştirilecek mekanizmalar ile cinsiyet rollerine ilişkin anlayış değişikliği yönünde politikalar üretilmesinin söz konusu problemlerin aşılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 09/11/1982-17863.
- 5840 Sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 24/03/2009-27179.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 23/07/1965-12056.
- 4857 Sayılı İş Kanunu Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 10/06/2003- 25134.
- Acar-Savran, Gülnur **Feminizm Yazıları Kuramdan Politikaya**, Ankara, Dipnot Yayınları, 2018.
- Acar-Savran, Gülnur **Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin**, 2.Baskı, İstanbul, Kanat Kitap, 2009.
- Addison, John. T “In The Beginning, There Was Social Policy: Development in Social Policy in The European Union From 1972 Through 2008”, **Professional Reports** 01-09, İtalya, The Rimini Centre for Economic Analysis, 2009.
- Akses, Selen **Avrupa 2020 Stratejisi**, İstanbul, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın no:269, 2014.
- Avdela, Efi “Contested Meanings: Protection and Resistance in Labour Inspectors’ Reports in Twentieth-Century Greece”, **Gender&History**, Vol. No:2, 1997, s.310-392.
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu **1998 İlerleme Raporu**, Ankara, 1998, (Çevrimiçi), <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/1998.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu **1999 İlerleme Raporu**, Ankara, 1999, (Çevrimiçi), <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/1999.pdf> , 08.04.2019.

- Avrupa Birliği **2000 İlerleme Raporu**, Ankara, 2000, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/2000.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2001 İlerleme Raporu**, Ankara, 2001, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/2001.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2002 İlerleme Raporu**, Ankara, 2002, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/2002.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2003 İlerleme Raporu**, Ankara, 2003, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/2003.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2004 İlerleme Raporu**, Ankara, 2004, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/2004.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2005 İlerleme Raporu**, Ankara, 2005, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/2005.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2006 İlerleme Raporu**, Ankara, 2006, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/Turkey_progress_report%202006.pdf , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2007 İlerleme Raporu**, Ankara, 2007, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/progress-reports-2007-en.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2008 İlerleme Raporu**, Ankara, 2008, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/turkey_progress_report_en%202008.pdf , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2009 İlerleme Raporu**, Ankara, 2009, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/strategy-paper-2009-en.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2010 İlerleme Raporu**, Ankara, 2010, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/tr_rapport_2010_en.pdf , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği **2011 İlerleme Raporu**, Ankara, 2011, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/tr_rapport_2011_en.pdf , 08.04.2019.

- Avrupa Birliği 2013 İlerleme Raporu, Ankara, 2013, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/tr_report_2013_en_0.pdf , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği 2014 İlerleme Raporu, Ankara, 2014, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği <https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/turkey-progress-report%202014.pdf> , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği 2015 Türkiye Raporu, Ankara, 2015, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-11/tr_rapport_2015_en.pdf , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği 2016 Türkiye Raporu, Ankara, 2016, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-12/20161109_report_turkey_0.pdf , 08.04.2019.
- Avrupa Birliği 2018 Türkiye Raporu, Ankara, 2018, (Çevrimiçi),
Türkiye Birliği https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2018-06/20180417-turkey-report_0.pdf , 08.04.2019.
- Berktaş, Fatmagül “Liberalizm: Tek Bir Teorik Pozisyona İndirgenmesi Olanaksız Bir İdeoloji”, **19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Modern Siyasi İdeolojiler**, Der. H.Birsen Örs, 3. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2019 s.49-114.
- Bryson, Valerie **Feminist Political Theory**, London, Mcmillan Press, 1992.
- Buğra, Ayşe “Giriş”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamı’nın Seyri**, Der. Ayşe Buğra, Yalçın Özkan, Çev. Egemen Yılığür, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.9-28.
- Buğra, Ayşe “Türkiye’nin Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhazakârlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s.47-70.
- Buğra, Ayşe; Keyder, Çağlar; Ayşe; “Önsöz”, **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s.7-18.
- Buğra, Ayşe; Özkan, Yalçın “Türkiye’nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dinî Muhafazakârlık ve Kadın İstihdamı”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamı’nın Seyri**, Der. Ayşe Buğra, Yalçın Özkan,

Çev.Egemen Yılıgür, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.125-154.

Bussemaker, Jet; Van Kersbergen, Kees; Carchedi, Guglielmo “Contemporary Social-Capitalist Welfare States and Gender Inequality”, **Gender and Welfare State Regimes**, Ed: Diane Sainsbury, New York, Oxford University Press, 1999, s.15-46
For Another Europe: A Class Analysis of European Economic Integration, London, New York, Verso, 2001.

Castles, Francis G. “Needs-Based Strategies of Social Protection in Australia and New Zealand”, **Welfare States in Transition National Adaptations in Global Economies**, Ed:Gosta Esping-Andersen, London, Sage Publications, 1996 s.88-115.

Castles, Francis G.; Mitchell, Deborah “Three Worlds of Welfare Capitalism or Four?”, **Discussion Paper**, No:21, Canberra, Australian National University, Graduate Program in Public Policy, 1991.

Ceylan-Ataman, Berrin “AB Sosyal Politikasının Temel Prensipleri”, **Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası**, Der.Berrin Ceylan-Ataman, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2010, s.15-28.

Ceylan-Ataman, Berrin “Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası**, Der.Berrin Ceylan-Ataman, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2010, s.89-100.

Charter of Fundamental Rights of the European Union **Official Journal of the European Communities**, C 364, 18.12.2000.

Commission of the European Communities **Green Paper, European Social Policy Options for the Union**, COM(93) 551 final, November 1993.

Commission of the European Communities **White Paper on Growth Competitiveness, and Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century**, COM(93) 700 final, 5 December 1993, Bulletin of the European Communities Supplement 6/93.

Commission of the European Communities **White Paper, European Social Policy A Way Forward for the Union**, COM(94) 333 final, Brussels, 27.07.1994.

- Commission of the European Communities “Council Decision 2002/177/EC of 18 February 2002 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States, Employment Policies for the year 2002”, **Official Journal**, L60, 1.03.2002.
- Commission of the European Communities “Council Decision 2003/578/EC of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States”, **Official Journal**, L197, 5.08.2003.
- Commission of the European Communities “Council Decision 2005/600/EC of 12 July 2005 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States”, **Official Journal**, L205, 6.08.2005.
- Commission of the European Communities **Communication from the Commission, .A New Community Action Programme on the Promotion of Equal Opportunities for Women 1982-85**, COM(81) 758 Final, 9 December 1981, Bulletin of the European Communities, Supplement 1/82.
- Commission of the European Communities **Commission Communication, Equal Opportunities for Women. Medium-term Community Programme 1986-90**, COM(85) 801 Final, 19 December 1985, Bulletin of the European Communities, Supplement 3/86.
- Commission of the European Communities **Equal Opportunities Women and Men-The Third Medium-term Community Action Programme 1991-1995**, COM(90) 449 Final, Brussels, 6 November 1990.
- Commission of the European Communities **Council Decision 22 December 1995 on a medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women (1996 to 2000)**, Official Journal, L 335, 30.12.1995.
- Commission of the European Communities **Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee of the Regions, Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)**, COM(2000) 335 Final Brussels, 07.06.2000.
- Commission of the European Communities **Communication From the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A Roadmap for equality between women and men 2006-2010**, {SEC(2006)275}, COM(2006) 92 Final, Brussels, 01.03.2006.

- Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers **European File** 6/90, May 1990, (Çevrimiçi), <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> , 12.07.2018.
- Council Directive Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to application of the principle of equal pay for men and women, **Official Journal** , L 45, 19.02.1975.
- Council Directive Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, **Official Journal**, L 6, 10.01.1979.
- Council Directive Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, **Official Journal**, L348, 28.11.1992.
- Council Directive Council Directive, 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, **Official Journal**, L 303, 2.12.2000.
- Council Directive Council Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the principle of equal treatment for men and women as regards Access to employment, vocational training and promotion and working conditions, **Official Journal**, L 269, 05.10.2002.
- Council Directive Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, **Official Journal**, L 373 , 21.12.2004.
- Council Directive Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the European Council of 5 July 2006, on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, **Official Journal**, L 204, 26.7.2006.
- Council Directive Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, **Official Journal**, L 68, 18.3.2010.

- Council Directive Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC, **Official Journal**, L 180, 15 July, 2010.
- Council Directive Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, **Official Journal**, L 188, 12 July 2019.
- Çelik, Aziz “Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası: Roma’dan Lizbon’a Doğuşu, Gelişimi ve Bugünü”, **Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler**, Ed:Pir Ali Kaya, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014, s.171-212.
- Çelik, Aziz : **AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, 4. Basım, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2013.
- Daly, Mary **Welfare**, Cambridge, Polity Press, 2011.
- Davaki, Konstantina **The Policy on Gender Equality in Greece**, European Parliament, Brussels, 2013.
- Dedeoğlu, Saniye “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s.211-230.
- Delphy, Christine “Baş Düşman”, Çev.Şadi Ozansü, **Kadının Görünmeyen Emeği**, Haz. Gülnur Acar-Savran ve Nesrin Tuna Demiryontan, 3.Basım, İstanbul, Yordam Kitap,2016, s.89-114.
- Dinan, Desmond **Avrupa Birliği Tarihi**, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2008.
- Draft Treaty CONV 850/03, Brüksel, 18 Temmuz 2003, (Çevrimiçi),
Establishing a [http://european-](http://european-convention.europa.eu/docs/Treaty/cv00850.en03.pdf)
Constitution for [convention.europa.eu/docs/Treaty/cv00850.en03.pdf](http://european-convention.europa.eu/docs/Treaty/cv00850.en03.pdf) ,
Europe 12.04.2018.
- Dünya Bankası **Cinsiyet İstatistikleri Kadın ve Erkek Yarı Zamanlı Çalışma Oranları 2019**, (Çevrimiçi),
<https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics> ,
03.03.2019.

- Dünya Bankası **Cinsiyet İstatistikleri Kadın-Erkek İşsizlik Oranları 2019**, (Çevrimiçi), <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics> , 04.03.2019.
- Ecevit, Yıldız “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, A. Berktay (Der.) **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1998, s.267-284.
- Ecevit, Yıldız “Türkiye’de Kadın Emeği Konulu Çalışmaların Feminist Tarihçesi”, **Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan**, Der.Serpil Sancar, 2.Basım, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.121-166.
- Ertürk, Şükran **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Ankara, Belediye-İş Yayınları AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, 2008.
- Esping-Andersen, Gosta “Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri”, **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013a s.33-54.
- Esping-Andersen, Gosta “Altın Çağ Sonrası? Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İnkilemleri”, **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013b s.53-100.
- Esping-Andersen, Gosta **The Three Worlds of Welfare Capitalism**, Cambridge, Polity Press, 1990.
- Esping-Andersen, Gosta “Towards the Good Society , Once Again?”, **Why We Need a New Welfare State?**, Ed: Gosta EspingAndersen, New York, Oxford University Press, 2002, s.1-25.
- Esping-Andersen, Gosta **Social Foundation of Postindustrial Economics**, New York, Oxford University Press, 1999.
- Eurofound **Atypical Work**, 2017, (Çevrimiçi), <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work> , 06.05.2019.
- European Commission **Communication From the Commission, European 2020, A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth**, COM (2010) 2020, Brussels,03.03.2010, 2010a.

European Commission	Communication From the Commission, A Strengthened Commitment to Equality Between Women and Men, A Women's Charter , COM (2010) 78 Final, Brussels, 05.03.2010, 2010b.
European Commission	Communication From the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015 , COM (2010) 491 Final, Brussels, 21.9.2010, 2010c.
European Commission	Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019 , SWD(2015) 278 Final, 03.12.2015.
European Commission	Turkey 2012 Progress Report , Brüksel, 2012, (Çevrimiçi), https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2012/package/tr_rapport_2012_en.pdf , 08.04.2019.
European Council	Essen Summit , 9-10 December 1994, (Çevrimiçi), http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm , 14.07.2018.
European Council	Extraordinary European Council Meeting on Employment Luxembourg , 20 and 21 November 1997, (Çevrimiçi), https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/press_data/en/ec/00300.htm , 14.07.2018.
European Council	Presidency Conclusions Stockholm Annual Spring Meeting of the European Council Press Release 24 March 2001, No.100/1/01.
European Council	Presidency Conclusions Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002 , (Çevrimiçi), https://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf , 03.06.2018.
European Parliament	Presidency Conclusions Lisbon European Council 23-24 March 2000 , (Çevrimiçi), http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm , 12.07.2018.
Eurostat	(Çevrimiçi), https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7997105/3-25042017-BP-EN.pdf/377b4834-5a19-42f4-8a2d-36e133ed887d , 15.01.2019.

- Eurostat **Cinsiyet eşitliği, yaş, cinsiyet ve eğitime göre istihdam düzeyi** 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>, 04.03.2019.
- Eurostat Labor Force Survey (Çevrimiçi), <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> 15.01.2019.
- Falkner, Gerda **EU Social Policy in The 1990's: Towards a Corporatist Policy Community**, London, Routledge, 1998.
- Ferrara, Maurizio “Sosyal Avrupa’da Güney Avrupa Refah Modeli”, **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013 s.195-230.
- Fougeyrollas-Schwebel, Dominique “Ev Emeği”, **Eleştirel Feminizm Sözlüğü**, Der. Helena Hirata, Françoise Laborie, H  lene Le Doar  , Dani  le Senotier, Çev: Gülnur Acar-Savran, Ankara, Dipnot Yayınları, 2015, s.144-149.
- Geyer, Robert “The State of European Union Social Policy”, **Policy Studies**, Vol.21, No.3, 2000, s.245-261.
- Gough, Ian “Welfare Regimes in East Asia and Europe” **Towards The New Social Policy Agenda in East Asia**, The Annual World Bank Conference on Development Economics Europe 2000, 27 June 2000 s.1-39
- Gough, Ian “Güney Avrupa’da Sosyal Yardım”, **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve   ağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-  akar ve Utku Barı   Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s.231-260.
- Guill  n, Ana, M. ; Matsaganis, Manos “Sosyal Damping Hipotezini Güney Avrupa’da Sınamak: Son Yirmi Yılda Yunanistan ve İspanya’daki Refah Politikaları”, **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve   ağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-  akar ve Utku Barı   Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s.287-332.
- Gülmez, Mesut **Avrupa Birliği ve Sosyal Politika**, 2.baskı, Ankara, Hatiboğlu Yayınevi, 2008.
- G  nal, Pınar **Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası   er  evesinde Güney Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye**, (Sosyal Yardım Uzmanlık

- Tezi), Ankara, T.C Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, 2009.
- Hakim, Catherine **Key Issues in Women's Work:Female Diversity and The Polarisation of Women's Employment**, 2. Edition, United Kingdom, The GlassHouse Press, 2004.
- Hantrais, Linda **Social Policy in The European Union**, Hampshire, Macmillan Press, 1995.
- Harris, John "State Social Work and Social Citizenship in Britain: From Clientelism to Consumerism", **British Journal of Social Work**, Vol.29, No.6, 1999 s.915-937.
- Hartmann, Heidi **Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği**, Çev. Gülşad Aygen, İstanbul, Agora Kitaplığı, 2006.
- Harvey, David **Postmodernliğin Durumu**, Çev. Sungur Savran, 7. Basım, İstanbul, Metis Yayınları, 2014.
- Hirata, Helena; Zarifian, Philippe "Emek (Kavramı)", **Eleştirel Feminizm Sözlüğü**, Der. Helena Hirata, Françoise Laborie, Héléne Le Doaré, Daniéle Senotier, Çev: Gülnur Acar-Savran, Ankara, Dipnot Yayınları, 2015, s.119-124.
- Hobsbawm,Eric **Kısa 20. Yüzyıl 1914-1991 Aşırılıklar Çağı**, Çev.Yavuz Alogan, 2. Basım, İstanbul Everest Yayınları, 2006.
- Hochschild, Arlie, R.; Machung, Anne **The Second Shift**, New York, Penguin Books, 2003.
- Hoskyns, Catherine **Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union**, London, Verso, 1996.
- Hoskyns, Catherine "A Study of For Action Programmes on Equal Opportunities", **Gender Policy in The European Union**, Ed: Mariagrazia Rossilli, New York, Peter Lang Publishing, 2000, s.43-60.
- Huber, Evelyne "Options for Social Policy in Latin America: Neoliberal versus Social Democratic Models", **Welfare States in Transition National Adaptations in Global Economies**, Ed:Gosta Esping-Andersen, London, Sage Publications, 1996 s.141-191.
- ILO **İşgücüne Katılım Oranı 2019**, https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection?_afzLoop=3643766936748594&_afzWindowMode=0&_afzWindowId=null#!%40%40%3F_afzWindowId%3Dnull%26_afzLoo

p%3D3643766936748594%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dt7jpr0mou_174 , 04.03.2019.

- Kanellopoulos, Nikolaos, C.; Mavromaras, Kostas, G. “Male–Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece”, **Labour**, Vol.14, No.4, 2002, s.771-801.
- Karamessini, Maria **The Southern European social model: Changes and continuities in recent decades**, Geneva, International Labour Organization (International Institute for Labour Studies), 2007.
- Karamessini, Maria “Yunanistan’da Kadın İstihdamının Sergilediği Eğilimler ve İzlediği Yollar: Kadınların Ekonomik Bağımsızlığa Giden Zorlu Yolculuğu”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamı’nın Seyri**, Der.Ayşe Buğra, Yalçın Özkan, Çev.Egemen Yılıgür, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.91-124.
- KEİG **Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar: Kadın Emeği ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi**, Araştırma Raporu, İstanbul, 2013.
- KEİG **Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi**, Araştırma Raporu, İstanbul, 2015.
- KEİG **On Birinci Kalkınma Planı’nda Kadın İstihdamı:Hedef Girişimcilik ve Kooperatifçilik**, (Çevrimiçi), <http://www.keig.org/on-birinci-kalkinma-planinda-kadin-istihdami-hedef-girisimcilik-ve-kooperatifcilik/> , 20.08.2019.
- Kessler, Gerhard “Sosyal Siyaset ve Ekonomi Siyaseti”, Çev. Sabri F. Ülgener, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt:III, 1937 s. 1-5.
- Keyder, Çağlar **Memâlik-i Osmaniye’den Avrupa Birliği’ne**, 4. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2007.
- Kleinman, Mark “Kriz mi? Ne Krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişim, **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013 s.159-194.
- Koray, Meryem **Sosyal Politika**, 2. Baskı, İmge Kitapevi Yayınları, 2005.

- Kotowska, İrena. E.; Matysiak, Anna; Styr, Marta; **European Quality of Life Survey Family Life and Work**, Dublin, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- Lazaridis, Gabriella; **Women's Work and Lives in Rural Greece Appearances and Realities**, New York, Routledge, 2016.
- Leibfried, Stephan; "Towards a European Welfare State?", **New Perspectives on the Welfare State in Europe**, Ed: Catherine Jones, London, Routledge, 1996, s.120-144.
- Lewis, Jane; "Gender and Development of Welfare Regimes", **Journal of European Social Policy**, Vol.2, No.3, 1992, s.159-172.
- Lewis, Jane; "**Introduction: Women, Work, Family and Social Policy in Europe**", **Women and Social Policy in Europe: Work, Family and the State, England**, Edward Edgar Publishing Company, 1993.
- Makal, Ahmet; "Türkiye'de Kadın Emeği'nin Tarihsel Kökenleri:1920-1960", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği**, Haz. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınevi, 2012, s.38-115.
- Makal, Ahmet; "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:25, 2010, s.13-39.
- Marangoz, Şermin; **Refah Devleti: Gelişimi, Oluşumu, Modelleri ve Güncel Değişimler** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- Marshall, T.H.; "Yurttaşlık ve Sosyal Sınıf", **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013 s.19-32.
- Maruani, Margaret; "İstihdam", **Eleştirel Feminizm Sözlüğü**, Der. Helena Hirata, Françoise Laborie, Héléne Le Doaré, Danièle Senotier, Çev: Gülnur Acar-Savran, Ankara, Dipnot Yayınları, 2015, s.191-197.
- Marx, Karl; Engels, Friedrich; **Komünist Manifesto**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2018.
- Mathieu, Nicole-Claude; "Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet", **Eleştirel Feminizm Sözlüğü**, Der. Helena Hirata, Françoise Laborie, Héléne Le

- Doaré, Daniéle Senotier, Çev: Gülnur Acar-Savran, Ankara, Dipnot Yayınları, 2015, s.76-86.
- May, Margaret **"Sosyal Politikada Karşılaştırmalı Çalışmaların Rolü"**, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, Çev.Şenay Gökbayrak, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2011, s.543-556.
- Mazey, Sonia "The European Union and Women's Rights: From the Europeanisation of National Agendas to the Nationalisation of A European Agenda?", **Beyond The Market the EU and National Social Policy**, Ed:David Hine, Hussein Kassim, London, Routledge, 1998 s.136-154.
- Méda, Dominique **Emek:Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?**, Çev.İşık Ergüden, 2.Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012.
- MEMO/10/509 **Paid Maternity Leave: European Commission to Work on Balanced Compromise to Advance Mothers' Rights, Following European Parliament Vote**, Strasbourg, 20 October 2010, (Çevrimiçi), https://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-509_en.htm , 21.05.2018.
- Moreno, Luis "Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı", **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Çev. Burcu Yakut-Çakar ve Utku Barış Balaban, 6. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s.375-395.
- Mullard, Maurice; Spicker, Paul **Social Policy in a Chanhing Society**, New York, Routledge, 1998.
- Oktaç Yılmaz, Berrin **Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Oktaç Yılmaz, Berrin "Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisine Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikaları Nerede Duruyor?", **The Journal of Academic Social Science**, Sayı:54, 2017, s.192-213.
- Oktaç Yılmaz, Berrin "Feminizm ve Uluslararası Örgütler: Kadın Hareketi'nin Bir Kazanımı Olarak Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)", **Uluslararası İlişkilerde Teoriden Pratiğe Güncel Yaklaşımlar**, Ed: Prof. Dr. Sibel Turan ve Yrd. Doç. Dr. Nergiz Özkural Köroğlu, 1.Baskı, İstanbul, Dora Yayınevi, 2015, s.351-384.
- Orloff, Ann Shola

- “Women’s Employment and Welfare Regimes: Europe and North America”, **Social Policy and Development Programme Paper**, No:12, United Nations Research Institute for Social Development, 2002.
- Önder, Nurcan “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt:1 Sayı:1, 2013, s.35-61.
- Özbay, Ferhunde **Dünden Bugüne Aile, Kent, Nüfus**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2015.
- Özbay, Ferhunde “Kırsal ve Kentsel Kesimlerde Kadın Emegi”, Çev.Eylem Yenisoy, **Kadın Emegi Seçme Yazılar**, Haz.Şemsa Özar, İstanbul, İletişim Yayınları, 2019, s.129-146.
- Özdemir, Süleyman **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 2. Baskı, İstanbul, İTO Yayınları, 2007.
- Özdemir, Süleyman “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme”, **Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan Özel Sayısı)**, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, Sayı: 49, 2005a, s. 231–266.
- Özdemir, Süleyman “Başlangıçtan Günümüze Refah Devletlerinde Sosyal Harcamaların Analizi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:50, 2005b, s.153-204.
- Özkaplan, Nurcan “Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:21, 2009, s.15-24.
- Öztan, Ece “Türkiye’de Ailecilik, Biyosiyaset ve Toplumsal Cinsiyet Rejimi”, **Toplum ve Bilim**, Sayı:130, 2014, s.176-188.
- Pestieau, Pierre **The Welfare State in the European Union Economic Social Perspectives**, New York, Oxford University Press, 2006.
- Polanyi, Karl **Büyük Dönüşüm Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri**, Çev. Ayşe Buğra, 10.Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2011.
- Rees, Teresa **Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies**, New York, Routledge, 1998.

- Rhodes, Martin “Southern European Welfare States: Identity, Problems and Prospects for Reform”, **South European Society and Politics**, Vol.1, No.3,1996, s.1-22.
- Rosanvallon, Pierre **Refah Devletinin Krizi**, Ankara, Dost Kitabevi, 2004.
- Sainsbury, Diane “Gender, Policy Regimes and Politics”, **Gender and Welfare State Regimes**, Ed:Diane Sainsbury, New York, Oxford University Press, 1999a, s.245-275.
- Sainsbury, Diane “Gender and Social-Democratic Welfare States”, **Gender and Welfare State Regimes**, Ed:Diane Sainsbury, New York, Oxford University Press, 1999b, s.75-114.
- Sarıca, Murat **Birinci Dünya Savaşından Sonra Avrupa’da Barışı Kurma ve Sürdürme Çabaları (1919-1929)**, İstanbul, Gür-Ay Matbaası, 1982.
- Sayın, Aysun **Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, 1. Basım, İstanbul, KEİG Yayınları Dizisi, 2008.
- Single European Act **Official Journal** L169, 29 June 1987.
- Süral, Nurhan “Legal Framework for Gender Equality at Work in Turkey”, **Middle Eastern Studies**, Vol.43, No.5, 2007, s.811-824.
- Symeonidou-Alatopoulou, Haris “Female Labour Force Participation in Greece”, **Paper to NGO Forum at United Nations Conference for the Mid-Decade for Women**, Copenhagen, 14-24 July 1980 s.104-120.
- Symeonidou, Haris “Social Protection in Contemporary Greece”, **Southern European Welfare States Between Crisis and Reform**, Ed:Martin Rhodes, London, Frank Cass&Co. Ltd., 1997, s.67-86.
- Syngellakis, Anna; Lazaridis, Gabriella “Women's Status and Work in Contemporary Greece”, **Journal of Area Studies**, Vol.3, No.6, 1995, s.96-107.
- T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023**, Ankara, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994**, Ankara, Karar No:62, Karar tarihi: 22.06.1989, (Çevirmişçi),

<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Altinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1990-1994.pdf> , 14.03.2019.

T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000**, Ankara, Karar No:374, Karar Tarihi:18.07.1995, (Çevrimiçi), <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1996-2000.pdf>, 14.03.2019.

T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005**, Karar No:697, Karar Tarihi:27.06.2000, Ankara, (Çevrimiçi), <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-2001-2005.pdf> , 14.03.2019.

T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı **Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013**, Ankara, 2006, (Çevrimiçi), <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalkınma-Planı-2007-2013.pdf> , 14.03.2019.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, Ankara, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı **On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023**, Ankara, 2019, (Çevrimiçi), <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/On-Birinci-Kalkınma-Planı.pdf> , 27.07.2019.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023**, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017.

T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı **2019 Türkiye Raporu**, Ankara, 2019, (Çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-tr.pdf , 14.07.2019.

T.C. Kalkınma Bakanlığı **Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018**, Karar No:1041, Karar Tarihi:02.07.2013, Ankara, (Çevrimiçi), <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalkınma-Planı-2014-2018.pdf> , 15.03.2019.

Talas, Cahit **Sosyal Politika**, 3. Basım, Ankara, Sevinç Matbaası, 1967.

Taylor-Gooby, Peter “New Risks and Social Change”, **New Risks, New Welfare : The Transformation of the European Welfare State**, Ed: Peter Taylor-Gooby, Oxford, Oxford University Press, 2004, s.1-29.

- Tokol, Ayşen **Uluslararası Sosyal Politika**, 2.Baskı, Bursa, Dora Yayınevi, 2013.
- Toksöz, Gülay **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, 2007.
- Toksöz,Gülay **Kalkınmada Kadın Emeği**, İstanbul, Varlık Yayınları, 2012.
- Treaty of Amsterdam **Official Journal**, C 340, 10 November 1997.
- Treaty of Lisbon **Official Journal**, C 306, 17.12.2007.
- Treaty of Nice **Official Journal**, C 080, 10.03.2001.
- Treaty on European Union (Maastricht Treaty) **Official Journal**, C 191, 29.07.1992.
- Tuna, Orhan; Yalçıntaş, Nevzat **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2011.
- TÜİK **Uluslararası Seçilmiş Göstergeler İşgücü İstatistikleri 2019**, (Çevrimiçi), <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=69&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=> , 03.03.2019.
- TÜİK **İşgücü İstatistikleri 1988-2000 ve 2000-2013**, (Çevrimiçi), <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> ,03.03.2019.
- TÜİK **İşgücü İstatistikleri 2014-2018**, (Çevrimiçi), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> , 03.03.2019.
- TÜİK **İşgücü İstatistikleri 2019**, (Çevrimiçi), http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 , 03.03.2019.
- Uçkan, Banu “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:6, 2005, s.107-136.
- Urhan, Betül “Kadın Emeği ve Toplumsal Cinsiyet”, **Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları**, Haz.Feryal Saygılıgil, Ankara, Dipnot Yayınları, 2016, s.121-151.

- Uyan Semerci, Pınar “Avrupa Birliği ve Sosyal Politika”, **Avrupa Birliği’ne Giriş: Tarih, Kurumlar ve Politikalar**, Der. Aykan Kaya, Senem Aydın Düzgit, Yaprak Gürsoy, Özge Onursal Beşgül, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011, s.213-224.
- Ventoura, Zoe; Neokosmidi, Afroditi; Theofilou, Anastasios; Ioannidis, Pavlos “Women Equality in Labour Market: A Myth or A Reality? The Case of Women PR Managers”, **Journal of Diversity Management**, Vol.2, No.4, 2007, s.61-68.
- Walby, Sylvia “The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime”, **Social Politics**, Vol.11, No.1, Spring 2004, s.4-29.
- Yaman, Melda **Ataerkil Kapitalist Tahakküm Altında Kadın Emeği, Bedeni**, İstanbul, Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 2013.
- Yunanistan 1483/1984 Sayılı Kanun (Çevrimiçi), <http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatiko-dikaio/618-nomos-1483-1984-fek-a-153-1984-10-08-prostasia-kai-diefkolynsi-ton-ergazomenon-me-oikogeneiakes-ypoxreoseis-tropopoiiseis-kai-veltioseis-ergatikon-nomon.html> , 06.12.2018.
- Yunanistan 176/1997 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Çevrimiçi), <http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatiko-dikaio/621-proedriko-diatagma-176-1997-fek-a-150-1997-07-15-metra-gia-tin-veltiosi-tis-asfaleias-kai-tis-ygeias-kata-tin-ergasia-ton-egkyon-lexonon-kai-galouxouson-ergazomenon-se-symmorfosi-me-tin-odigia-92-85-eok.html> , 08.12.2018.
- Yunanistan 1993 Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi (Çevrimiçi), <http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatiko-dikaio/627-ethniki-geniki-syllogiki-symvasi-ergasias-etous-1993.html> , 04.02.2019.
- Yunanistan 2000-2001 Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi (Çevrimiçi), <http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatiko-dikaio/626-ethniki-geniki-syllogiki-symvasi-ergasias-eton-2000-kai-2001.html> , 04.02.2019.
- Yunanistan 2004-2005 Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi (Çevrimiçi), <http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatiko-dikaio/625-ethniki-geniki-syllogiki-symvasi-ergasias-eton-2004-kai-2005.html> , 04.02.2019.
- Yunanistan 2008-2009 Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi (Çevrimiçi), <http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatiko-dikaio/624-ethniki-geniki-syllogiki-symvasi-ergasias-eton-2008-kai-2009.html> , 04.02.2019.

Yunanistan 3227/2004 Kanun	Sayı	(Çevrimiçi), http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatikodikaio/612-nomos-3227-2004-fek-a-31-2004-02-09-metra-gia-tin-antimetopisi-tis-anergias-kai-alles-diatakseis.html , 06.12.2018.
Yunanistan 3304/2005 Kanun	Sayı	(Çevrimiçi), http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatikodikaio/610-nomos-3304-2005-fek-a-16-27-01-2005-efarmogit-tis-arxis-tis-isis-metaxeirisis-aneksartitos-fyletikis-i-ethnotikis-katagogis-thriskeftikon-i-allon-pepoithiseon-anapirias-ilikias-i-genetisiou-prosanatolismoy.html , 06.12.2018.
Yunanistan 3846/2010 Kanun	Sayı	(Çevrimiçi), http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatikodikaio/588-nomos-3846-2010-feka-66-2010-05-11-eggysieis-gia-tin-ergasiaki-asfaleia-kai-alles-diatakseis.html , 08.12.2018.
Yunanistan 3896/2010 Kanun	Sayı	(Çevrimiçi), http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatikodikaio/590-nomos-3896-2010-fek-a-207-2010-12-08-efarmogi-tis-arxis-ton-ison-efkairion-kai-tis-isis-metaxeirisis-andron-kai-gynaikon-se-themata-ergasias-kai-apasxolisis-enarmonisi-tis-keimenis-nomothesias-me-tin-odigia-2006-54-ek-tou-evropaikoy-koinovouliou-kai-tou-s.html , 08.12.2018.
Yunanistan 4075/2012 Kanun	Sayı	(Çevrimiçi), http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatikodikaio/582-nomos-4075-2012-fek-a-89-2012-04-11-themata-kanonismoy-asfalisis-ika-etam-asfalistikon-foreon-prosarmogi-tis-nomothesias-stin-odigia-2010-18-ee-kai-loipes-diatakseis.html , 08.12.2018.
Yunanistan 41/2003 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi		(Çevrimiçi), http://nomothesia.isotita.gr/index.php/ergatikodikaio/620-proedriko-diatagma-41-2003-fek-a-44-2003-02-21-tropopoiisi-tou-p-d-176-97-metra-gia-tin-veltiosi-tis-asfaleias-kai-tis-ygeias-kata-tin-ergasia-ton-egkyon-lexonon-kai-galouxouson-ergazomenon-se-symmorfosi-me-tin-odigia-92-85-eok-150-a.html , 08.12.2018.
Yunanistan Anayasası		(Çevrimiçi), http://www.et.gr/images/stories/eidika_themata/a_120_2008.pdf , 04.02.2019.
Γεωργακά, Κρυσταλίτσα		“Η Παρεμβαση Της Τοπικης Αυτοδιοικηση στη Γυναικεια Απασχοληση Το παράδειγμα Του Κέντρου Πληροφόρησης και Υποστήριξης Γυναικών σε θέματα Απασχόλησης «ΔΙΩΝΗ»” (Kadın İstihdamında Yerel Yönetime Müdahale

Kadın İstihdam Bilgi ve Destek Merkezi Örneği: “DİONİ”),
Σχολή Διοίκησης Και Οικονομίας Τμήμα Διοίκησης Μοναδών
Τοπικής Αυτοδιοίκησης , 2001.

- Ελληνική Στατιστική Αρχή
(Yunanistan İstatistik Kurumu) **Στατιστικά Αποτελέσματα για τις ώρες συνήθους εργασίας των απασχολούμενων (Çalışma Saatleri için İstatistiksel Sonuçlar), 2015** (Çevrimiçi),
http://www.statistics.gr/documents/20181/1210503/A1602_SAM04_DT_DC_00_2011_02_F_GR.pdf/89d2d8c8-3aa7-4511-ada5-c5019bb6f647 07.01.2019.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή
(Yunanistan İstatistik Kurumu) **Εργατικό Δυναμικό (Τριμηνιαία), 1ο Τρίμηνο 2019 (2019 1.Çeyrek İşgücü Verileri),** (Çevrimiçi),
<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/-> 10.01.2019.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (Yunanistan İstatistik Kurumu) **Ετήσιες χρονοσειρές Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981/2018 (İşgücü Anketi Yıllık Seri 1981-2018),** (Çevrimiçi),
<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/-> 07.01.2019.
- Καραμεσίνη, Μαρία **«Γυναίκες και απασχόληση στην Ελλάδα. Τάσεις και διεθνείς συγκρίσεις» (Yunanistan’da Kadınlar ve İstihdam: Eğilimler ve Uluslararası Karşılaştırmalar),** ΕΠ: Ξ. Πετρινώτη & Γ. Κουκουλές, Επετηρίδα Εργασίας Αθήνα: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου, 1998 s. 177-184.
- Στρατηγάκη, Μαρία **Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής (Sosyal Politikanın Cinsiyeti),** Μεταίχμιο, 2007.
- Συμεωνίδου, Χάρης “Η εξέλιξη Του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού Των Γυναικών Στην Ελλάδα : 1961-1981” (Yunanistan’da Ekonomik Olarak Aktif Kadın Nüfusunun Gelişimi: 1961-1984), **Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών**, Vol.63, 1986, s.293-317.