

**T.C  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN  
SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR**

**DİLEK TİRYAKİ**

**HAZİRAN – 2018**

T.C  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN  
SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR**

**DİLEK TİRYAKİ**

TEZ DANIŞMANI  
**Dr. Öğr. Üyesi İSKENDER GÜMÜŞ**

HAZİRAN-2018

T.C

**KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Dilek Tiryaki'nin "Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar" başlıklı tezi 11/06/2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin Çakırel

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığımı onaylıyorum.

Doç. Dr. Bora Yenihan

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı**

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Dr. Öğr. Üyesi İskender Gümüş

**Tez Danışmanı**

**Jüri Üyeleri:**

Prof. Dr. Mustafa Aykaç	Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İskender Gümüş	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Oğuz Kaan	Kırklareli Üniversitesi



**Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

Dilek Tiryaki

11/06/2018

## ÖZ

### TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR

Tiryaki, Dilek

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi İskender Gümüş

Haziran 2018

Bir ülkenin, gelişmişlik seviyesinin önemli ölçütlerinden biri kadınların ücretli işgücü piyasasında yer alma durumu ile de bağlantılıdır. 21. yüzyılda küreselleşme olgusunun yaşanmasıyla beraber çalışma yaşamında önemli değişim ve dönüşümler gerçekleşmiştir. Özellikle işgücü piyasasında kadınların daha fazla görünür olmaya başladığı, çalışma alanlarının başında hizmet sektörü gelmektedir. Diğer taraftan özellikle kırsal alanlarda hayatlarını idame ettiren kadın işçilerin, tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak emeklerini sundukları bilinmektedir. Kentsel alanlarda ise vasıf/beceri düzeyleri düşük olan kadınlar, ağırlıklı olarak üst düzey nitelik gerektirmeyen iş kollarında istihdam edilmektedirler. Nitekim kadın emeğine her alanda rastlanmaktadır ve gereksinim duyulmaktadır. İşte bu noktada ücretli işgücü piyasasında yer alan kadınlar, birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalabilmektedirler. Özellikle toplumda genel kabul görmüş algılar etrafında şekillenen cinsiyete dayalı işbölümü kadınları, çalışma alanında da erkeklerin gerisine çekmektedir. Bu durumda istihdam edilen kadınlar eşit işe eşit ücret alamamaktadırlar yani adaletli ücret verilmesi ilkesi göz ardı edilmektedir. Ayrıca kadınların emeği ucuz olarak görüldüğünden dolayı kadınlar çalışma alanlarında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar ve düşük statülü işlerde istihdam edilmektedirler. Diğer yandan kadınlar hem hane içerisindeki görevlerini yerine getirmekte hem de emek piyasasında gerçekleştirilmesi gereken işler sebebiyle yoğun iş yükü altında ezilmektedirler. Kadınların çalışma alanlarında karşılaştıkları sorunları gidermek için oluşturulan uluslararası ve ulusal düzenlemeler

öncelikle kadın-erkek eşitliğinin etkin olarak yaşama geçirilmesi yönündedir. Bunun yanında uluslararası ve ulusal kurumlar tarafından oluşturulan belgeler, yayınlar, direktifler, sözleşmeler kadınların istihdam oranını arttırmak ve sorunları gidermek için önem arz etmektedir. Uluslararası alanda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, ulusal alanda ise Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kadınları korumaya yönelik düzenlemeler bakımından öncü konumdadır. Gerçekleştirilen düzenlemeler kadınların ücretli işgücü piyasasında yer alması bakımından olumlu görünmektedir. Çünkü kadınların istihdamda yer alması hem kadın için hem de ülkelerin sürdürülebilir gelişmişliği açısından önemli görülebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İstihdam Oranı, Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü, Çalışma Yaşamı, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Kadın-Erkek Eşitliği

## **ABSTRACT**

### **POLICIES TO CORRECT THE PROBLEMS ENCOUNTERED IN THE EMPLOYMENT OF WOMEN IN TURKEY**

Tiryaki, Dilek

Master Degree, Labour Economy and Industry Relations

Supervisor: Assistant Professor İskender Gümüş

June 2018

One of the important criteria of the level of development of an country is also related to the status of women in the wage labor market. Along with the globalization phenomenon in the 21st century, significant changes and transformations have also occurred in the working life. The service sector is at the forefront of the work areas where women are becoming more visible, especially in the labor market. On the other hand, it is known that women workers who have resigned their lives in rural areas especially offer their labor as unpaid family workers in agriculture. In urban areas, women with low levels of skills / skills are employed mainly in non-high-quality jobs. As a matter of fact, every field is found and needed. At this point, women who are involved in the wage-labor market can face many unfavorable circumstances. In particular, the sex-based division of labor, which is shaped around the generally accepted perceptions in the society, attracts women to the back of men in the field of work. In this case, employed women do not receive equal pay for equal work, which means that the principle of fair pay is ignored. In addition, because women's labor is seen as cheap, women are exposed to discrimination in their work areas and are employed in low-status jobs. On the other hand, women fulfill their duties in the household as well as they are crushed under heavy workload due to the work to be carried out in the labor market. The international and national regulations designed to address the problems women face in their field of work are primarily about the effective implementation of gender equality. In addition, documents, publications, directives, and contracts created by

international and national institutions are important for raising the employment rate of women and for solving their problems. International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women and, in the case of the national scene, the Directorate General on the Status of Women is a pioneer in the protection of women. The regimes that have been implemented seem to be positive for women in the wage labor market. Because women's involvement in employment is important both for women and for the sustainable development of countries.

**Key Words:** Female Employment Rate, Gender Based Division of Labor, Working Life, Sex Discrimination, The Equality of Women-Man





## ÖNSÖZ

Kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları ve bu sorunları gidermek için oluşturulan politikaları irdelemeye çalıştığım, “Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar” adlı çalışmam, bu alana ilgi duyan bütün araştırmacılara fayda sağlaması ve çalışma yaşamında yer alan kadınların konumuna daha fazla önem verilmesi temennisiyle. Bu çalışma, kadınların istihdamda ne gibi sorunlarla yüz yüze kaldıklarını öğrenmeye ve anlamaya aday olan herkesin çalışmasıdır.

Öncelikle bugünlere gelmemde hiçbir zaman maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, değerli varlıklarını hissettiren annem, babam ve kardeşlerime teşekkür etmeyi borç bilirim.

Yüksek lisans tezim olarak azimle ve istekle seçtiğim bu konuda, tezimin hazırlanmasından çalışmanın tamamlanmasına kadar çalışmalarımın tüm aşamalarında, yardımlarını, hoşgörüsünü, zamanını, engin bilgi birikimi ve tecrübesini paylaşan, danışmanlığını layığıyla yerine getiren çok değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi İskender Gümüş’e gösterdiği ilgi, sabır, desteği ve anlayışından ötürü minnettarım ve kendisine teşekkür etmekten mutluluk duyuyorum.

Üniversite eğitimimin başından beri üzerimde hakları olan Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde ki hocalarıma ayrı ayrı şükranlarımı sunuyorum.

Tezimi, çalışmalarım süresince desteğiyle her zaman yanımda olan azim veren umut kaynağım babama ithaf ediyorum.

Dilek Tiryaki

Haziran, 2018

Kırklareli

## İÇİNDEKİLER

<b>BEYAN SAYFASI</b> .....	iii
<b>ÖZ</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>ÖNSÖZ</b> .....	viii
<b>KISALTMALAR</b> .....	xiii
<b>TABLolar</b> .....	xv

<b>GİRİŞ</b> .....	1
--------------------	---

### BİRİNCİ BÖLÜM

<b>İSTİHDAM KAVRAMI VE İSTİHDAMIN GENEL YAPISI</b> .....	5
1.1 İSTİHDAMIN GENEL YAPISI .....	5
1.1.1 Kavramsal Çerçeve: İstihdam Kavramı ve Kapsamı.....	5
1.1.2 Tarihsel Süreçte İstihdam Kavramının Değerlendirilmesi .....	9
1.2 EMEK PİYASALARI VE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI.....	13
1.2.1 Kadınların İşgücüne Katılması .....	15
1.2.2 Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler .....	15
1.2.2.1 Sosyo-kültürel faktörler .....	15
1.2.2.2 Sosyo-ekonomik faktörler.....	17
1.2.3 Dünyada ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı.....	18
1.3 TOPLUMSAL CİNSİYET AÇISINDAN KADIN İSTİHDAMI ve EŞİTLİK SORUNU .....	22
1.4 DÜNYADA KADIN İSTİHDAMI ve KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ.....	25

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI</b> .....	29
<b>2.1 KADIN İSTİHDAMINA DÖNEMSEL BAKIŞ</b> .....	29
2.1.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi.....	29
2.1.2 Cumhuriyet Döneminde Kadın İstihdamı (1923-1946) .....	33
2.1.3 Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı (1946-1963).....	36
2.1.4 Kalkınma Planlarında Kadın İstihdamı .....	39
<b>2.2 KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR</b> .....	41
2.2.1 Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar .....	42
2.2.1.1 Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık .....	43
2.2.1.2 Ücretlendirmede ayrımcılık .....	44
2.2.1.3 Eğitim ve mesleki eğitimde ayrımcılık.....	46
2.2.1.4 Kayıt dışı istihdam etkisi .....	47
2.2.1.5 Ekonomide izlenen istihdam politikalarının etkisi .....	48
2.2.1.6 Cam tavan(glass ceiling) sendromu .....	49
2.2.1.7 Kraliçe arı sendromu.....	51
2.2.1.8 Sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılık.....	52
2.2.1.9 Psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz .....	53
2.2.1.10 Kadınların enformel kesimde istihdam edilmesi .....	54
2.2.2 Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar .....	55
2.2.2.1 Ev içi bakım hizmetlerinin etkisi .....	55
2.2.2.2 Medeni durumun etkisi .....	56
2.2.2.3 İş-aile yaşam çatışması .....	57

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>KADINLARIN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR</b> .....	59
<b>3.1 ULUSLARARASI DÜZENLEMELER</b> .....	60
3.1.1 Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW) .....	60
3.1.2 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	63
3.1.3 Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve Direktifleri .....	64
3.1.4 Avrupa Sosyal Şartı.....	66
<b>3.2 ULUSAL DÜZENLEMELER</b> .....	67
3.2.1 Yasal Düzenlemeler.....	67
3.2.1.1 1982 anayasası .....	68
3.2.1.2 Türk medeni kanunu .....	70
3.2.1.3 Türk ceza kanunu.....	71
3.2.1.4 Gelir vergisi kanunu.....	72
3.2.1.5 Türk borçlar kanunu.....	73
3.2.1.6 İş kanunu .....	73
3.2.2 Genelgeler.....	79
3.2.2.1 Kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması başbakanlık genelgesi.....	79
3.2.2.2 İşyerinde psikolojik tacizin(mobbing) önlenmesi başbakanlık genelgesi.....	80
<b>3.3 DİĞER DÜZENLEMELER, PLAN ve POLİTİKALAR</b> .....	81
<b>3.4 KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR</b> .....	87

3.4.1 Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi.....	88
3.4.2 Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi .....	89
3.4.3 Filli Kadın Ustalar Projesi .....	90
3.4.4 Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi .....	90
3.4.5 Mikro Kredi Desteği.....	91
3.4.6 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı..	91
3.4.7 İşte Eşitlik Platformu .....	92
3.4.8 Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi.....	92
3.4.9 Su Damlası Projesi .....	93
3.4.10 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi .....	93
3.4.11 Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi -I.....	93
3.4.12 Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi -II .....	94
3.4.13 Girişimcilikte Önce Kadın Projesi (2016-2017).....	94
3.4.14 Teknolojide Kadın Hareketi .....	94
3.4.15 Kadın Girişimciye Faizsiz Kredi İmkânı.....	95
<b>SONUÇ</b> .....	97
<b>KAYNAKÇA</b> .....	103

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>b</b>	: Baskı
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C</b>	: Cilt
<b>CEDAW</b>	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>çev</b>	: Çeviren
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>der</b>	: Derleyen
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>EC</b>	: European Commission- Avrupa Komisyonu
<b>ed</b>	: Editör
<b>EEC</b>	: European Economic Community- Avrupa Ekonomik Topluluğu
<b>EU</b>	: European Union- Avrupa Birliği
<b>GVK</b>	: Gelir Vergisi Kanunu
<b>haz</b>	: Hazırlayan
<b>ILO</b>	: International Labour Organization- Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İKO</b>	: İşgücüne Katılma Oranı
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>IMF</b>	: International Monetary Fund- Uluslararası Para Fonu
<b>KEİG</b>	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi

<b>KİG</b>	: Kadın İstihdamını Geliştirme
<b>KP</b>	: Kalkınma Planı
<b>KOSGEB</b>	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>KSGM</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>KSSGM</b>	: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
<b>md</b>	: Madde
<b>OECD</b>	: Organization for Economic Co-operation and Development- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>öte</b>	: Ötekiler
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>S</b>	: Sayı
<b>ss</b>	: Sayfadan Sayfaya
<b>SS</b>	: Sanayi Sayımı
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>T.C</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TCEUEP</b>	: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>TMK</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜSİAD</b>	: Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
<b>UIS</b>	: Ulusal İstihdam Stratejisi
<b>vb</b>	: Ve benzeri
<b>yay. haz</b>	: Yayına Hazırlayan
<b>YUP</b>	: Yapısal Uyum Programları
<b>WB</b>	: World Bank-Dünya Bankası

## TABLÖLAR

**Tablo 1:** Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%).....20

**Tablo 2:** Yıllar İtibariyle Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%).....21





## GİRİŞ

Kadınların, toplum yaşamına ve çalışma yaşamına katkıları önemlidir. Kadınların ücretli işgücü piyasasında yer almaları bir ülkenin ekonomisi bakımından, önemli bir katma değer olarak görülebilir. Çünkü kadınların çeşitli faaliyet alanlarında yer alması, üretim sürecine katılması ülke ekonomileri için önemli bir girdi olarak değerlendirilebilir. Kadınlar hayatlarını idame ettirebilmek amacıyla birçok iş kolunda faaliyette bulunmuşlardır.

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Türkiye’de yaşanan toplumsal değişim olgusu, kadın çalışanları da etkilemiştir. Söz konusu dönem itibariyle yaşanan göç dalgası özellikle de kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde emeklerini sunan kadın işçilerin, kentsel kesimlere göç etmesi durumunda işgücü piyasasının aradığı gerekli niteliklere sahip olmadıkları için istihdam piyasasından ayrılmak durumunda kalmışlardır. Kentsel alanlarda ücretli işgücü piyasasında yer almayan/alamayan kadınlar hane içerisinde ki faaliyetleri yerine getirmektedirler.

Ekonomik gelişmişlik seviyeleri yüksek olan ülkelerde, kadınların ücretli işgücü piyasasında yer alması, düşük olan ülkelere kıyasla daha yüksektir. Kalkınmışlık düzeyi ileri düzeylerde olan ülkelerde kadınların çoğunluklu olarak hizmet sektöründe istihdam edildikleri görülür. Buna karşın az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ise kadınlar, çok fazla nitelik gerektirmeyen iş kollarında istihdam edilirler. Nitekim kadınların, emek piyasasında bulunması, ülkelerin ekonomik kalkınmışlık düzeyleriyle de bağlantılı olabilir.

Tarihsel süreç bağlamında değerlendirildiğinde, kadınların ücretli işgücü piyasasında yer almasına etki eden birçok etken bulunmaktadır. Sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ve siyasi faktörler kadınların istihdam edilme durumunu etkileyebilmektedir. Diğer taraftan kadınların, çalışma yaşamında yer almasıyla birçok sorun varlık göstermektedir. Şöyle ki ücretli emek piyasasında yer alan kadınlar, geleneksel toplum baskısının getirdiği yükler altında ezilmektedirler. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet

eşitsizlikleri çoğu zaman kadının aleyhine sonuçlanabilmektedir. Diğer yandan ücret eşitsizliği, cinsel ve psikolojik taciz, standart olmayan iş türlerinde sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam edilmeleri, sosyal haklardan gereği gibi yararlanamamaları, iş ve aile yaşamını dengeleyebilme çabaları gibi sorunlarla kadın çalışanlar karşılaşabilmektedir.

Kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunların giderilmesi bir ülkenin siyasal, toplumsal, ekonomik ve sosyal alanlarda gelişmesine katkı sağlamasının yanında kadınların kendi statülerinin farkına varmasının dışında hanelerin yoksulluk durumuyla karşılaşma ihtimallerini de azaltacaktır.

Uluslararası alanda, CEDAW gerçekleştirilen politikalar içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye’de de kadınların çalışma alanlarında ki sorunlarını gidermek amacıyla birçok yasal düzenleme içerisinde kadınların konumu ele alınmıştır. Bunun yanında KSGM tarafından çıkarılan yayınlarda kadın istihdamını artırma ve sorunları giderme gayesi yer almaktadır. Ayrıca Başbakanlık tarafından çıkarılan genelgelerle birlikte birçok proje düzenlenmiştir.

Gerçekleştirilen düzenlemelerle kadınların, ücretli işgücü piyasasında etkin olma durumu yükselmiştir. Dolayısıyla kadınların ülke ekonomisi içerisinde istihdam oranlarının artması, eğitim düzeylerinin artmasıyla da yakından ilişkilidir.

Kadın çalışanların, istihdam edilmelerinden dolayı iş ve hane hayatında ki problemlerin önlenmesi önemli bir husustur. Bu açıdan yola çıkarak, öncelikli olarak işgücü piyasasının ve istihdam kavramının genel çerçevesi çizildikten sonra, Türkiye’de ki kadın istihdamının tarihsel süreç bağlamında değişimi ve dönüşümü yanında kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunların neler olduğu ele alınmıştır. Nitekim sorunları gidermek amacıyla uluslararası ve ulusal alanda gerçekleştirilen düzenlemeler etrafında, problemlerin giderilmesiyle birlikte kadınların istihdamda daha fazla görünür olmaları hedeflenmektedir.

Çalışmanın hazırlanmasında literatür tarama tekniğine bağlı kalınmıştır. İstatistiki verilerin elde edilmesinde TÜİK' den yararlanılmıştır.

Türkiye'de ücretli işgücü piyasasında aktif olarak yer alan kadınların, istihdam edilmelerinden dolayı karşılaştıkları olumsuzluk hallerini belirlemeyi amaçlayan bunun yanında da problemleri gidermek için oluşturulan düzenlemeleri belirtmek amacıyla oluşturulan çalışma üç bölümü kapsamaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde istihdam kavramı ve istihdamın genel yapısı başlığı altında; dünyada ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler, dünyada ve Türkiye'de kadın istihdamı değerlendirilmiştir. İkinci bölümde ise Türkiye'de kadın istihdamı tarihsel süreç çerçevesinde dönemlere ayrılarak ele alınmıştır. Ayrıca yine bu bölümde kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar çalışma yaşamı ve aile yaşamı kaynaklı sorunlar olarak ikiye ayrılarak irdelenmiştir. Son bölümde ise karşılaşılan sorunları gidermeye yönelik uluslararası ve ulusal düzenlemeler etrafında politikalara yer verilmiştir. Ayrıca kadın istihdamını arttırmak için projeler yine bu bölümde değerlendirilmiştir.

# 1. BÖLÜM

## İSTİHDAM KAVRAMI VE İSTİHDAMIN GENEL YAPISI

### 1.1 İstihdamın Genel Yapısı

Bugün dünyadaki bütün milletlerin şiddetli bir iktisadi mücadele içinde veya kıyasıya bir gelişme yarışı içinde bulunduğu sıklıkla dile getirilmektedir. Milletlerin gayesinin de iktisadi ve sosyal gelişmelerini mümkün mertebe hızlandırmak ve neticede mensuplarının hayat ve refah seviyesini yükseltmek olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda bir ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında o ülkenin istihdam yapısının önemli bir rolü bulunmaktadır (Zaim, 1990: 97). Bu bakımdan bir toplumun ya da bir ülkenin gelişmesi ve kalkınması incelenirken o ülkenin istihdamını ve istihdamının yapısını incelemek önemlidir.

#### 1.1.1 Kavramsal Çerçeve: İstihdam Kavramı ve Kapsamı

İstihdam kavramına ilişkin literatürde oldukça farklı tanımlar geliştirilmiştir. İnsanların çalıştırılmaları, bir hizmeti yerine getirmek amacıyla işe kabul edilmeleri gibi anlamlarda kullanılabilir. Genel olarak çalışma hukuku açısından istihdam kavramıyla anlatılmak istenilen husus bir işverenin işin zamanını ve yerini, çalışmanın niteliğini ve tamamlanmasına müteakip verilecek ücret ile bir işveren-işçi ilişkisini veya hizmet sözleşmesini ifade eder (ILO, 2006: 6). İstihdama çalışma iktisadi açısından bakıldığında, çalışma ve belli seviyede gelir elde edebilmek amacını taşıyan bireylerin, hizmetlerinden faydalanılmak üzere, isteğe bağlı ya da bazı durumlarda zorunlu olarak çalıştırılmaları durumu ortaya çıkmaktadır (Yaman, 1997: 4; Özaydın, 2000: 5). Bu açıdan istihdam sadece iktisadın değil sosyal politikanın da önemli tartışma konularından birisi haline gelmiştir.

Bir ekonomide, üretimin gerçekleştirilebilmesi için üretim faktörlerinin aktif olarak üretim sürecine katılması gerekir. Bundan dolayı istihdam kavramının emek kavramıyla olan ilişkisi ön plana çıkar ve istihdamın ülke

ekonomileri açısından önemi görülür (Ardıç, 2006: 175; Karakayalı, 2007: 401). Emek unsurunun ön plana çıkarıldığı bu ilişki ağı iktisadi açıdan istihdamın önemine vurgu yapmaktadır.

Literatürde istihdama ilişkin çeşitli tanımlar yapılmıştır. Öncelikle istihdamın, dar anlamda istihdam ve geniş anlamda istihdam olmak üzere iki farklı tanımının yapıldığı görülmektedir (Işığışok, 2005: 25; Işığışok, 2011: 19-20).

Dar anlamda istihdam yalnızca emeğin üretimde kullanılması ya da gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak tanımlanırken geniş anlamda istihdam kavramıyla tüm üretim faktörlerinin (emek, doğal kaynaklar, sermaye ve girişimci) üretim aşamalarına katılmasını ifade etmektedir (Kapar, 2004: 187; Uysal, 2007: 55). Genellikle istihdam kavramı kullanıldığında anlaşılan dar anlamda istihdam veyahut emeğin üretim sürecinde kullanımınıdır. Ancak burada istihdam ve çalışma kavramlarının birbirinden farklı anlamları ihtiva ettiğini belirtmek gerekir. İstihdam kavramı piyasa kavramı ile doğrudan ilgiliyken çalışma kavramı ise genel anlamda insanların piyasa ve piyasa için olmayan mesailerinin tamamını kapsamaktadır (Doğan, 2015: 27).

Dolayısıyla, istihdam kavramını emek boyutuyla incelemek gerekir. Ürün, gelir, saygınlık ve devamlılığı ihtiva eden dört belirleyici esasın birlikte kullanılmasıyla teşekkül eder. Bu anlamda istihdam, mal veya hizmet üretiminde bir artışa neden olan, istihdam edilen bireye de mal ve hizmet üretimine fiili olarak katılması karşılığında gelir ve saygınlık sağlar. Bu yüzden istihdamın aktif ve etkin bir şekilde sağlanması devletlerin arzu ettiği bir durumdur. Zira istihdam toplum için refahın tesisinde ve tesis edilen refahın adil bir biçimde tüm topluma paylaşılmasında zaruri bir öneme sahiptir (Kapar, 2004: 187). Bu yüzden devletler ve toplumlar istihdamın artırılmasını önemli bir vazife olarak görürler.

İstihdama ilişkin önemli göstergelerden birini “istihdam oranı” oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin sayısının işgücü sayısına oranı istihdam oranını vermektedir. *İstihdam Oranı = İstihdam Edilenler / Aktif*

*Nüfus\*100* şeklinde formüle edilir ve hesaplanır (Tokol ve Alper, 2015: 127). İstihdam oranını etkileyen unsurlar içerisinde de toplam emek talebi ve emekle birlikte üretime katılacak makine, teçhizat gibi diğer üretim unsurlarının emeğe tekabül edecek ölçüde mevcut olup olmaması gibi emek talebini etkileyen unsurlar yer almaktadır (Zaim, 1990: 124).

İstihdam ile ilgili olarak tam istihdam ile eksik istihdam kavramlarına da değinmek gerekir. Bir ülkenin iktisadi gelişmesinde üretim faktörlerinden biri olan emeğin tamamen üretimde kullanılabilmesini ifade eden tam istihdam durumunu kolaylıkla belirlemek oldukça güçtür. Ancak her ekonominin ulaşmak istediği ana hedeflerin başında da tam istihdam gelmektedir (Zaim, 1990: 125; Serter, 1993: 32). Mevcut üretim faktörlerinin üzerinde faktör kullanımı ise aşırı istihdamı ifade etmekte olup, bu durumda üretim faktörlerinin topyekûnu istihdam edilse bile üretim hacminin toplam talebi karşılayamaz (Acar, 1989: 211). Eksik istihdam ise mevcut üretim faktörlerinin yeterince üretime katılamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Seyidoğlu, 1999: 80).

Bireylerin yaptığı iş ve sahip olduğu eğitim arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak da tanımlanan eksik istihdam (Livingstone, 1999), önemli bir yoksulluk nedeni olarak da görülmektedir. Özellikle istihdamın tarıma dayalı olduğu toplumlarda bireylerin sahip oldukları vasıf düzeyi ile yaptıkları iş ve elde ettikleri gelir arasında bir uyum problemi ortaya çıkmaktadır (Doğan, 2015: 29).

İstihdam hususunda değinilmesi gereken kavramlardan bir diğeri de “istihdamın eğretileşmesi” ya da “eğreti istihdamdır”. Fordist döneme ilişkin standart istihdam ilişkisi tipinden postfordist dönemin standart olmayan istihdam tipine geçildiği iddiası literatürde sıklıkla ifade edilmektedir. Özellikle küreselleşme sürecinin hızını artırdığı 1980’li yıllarla birlikte belirginleşen ve yaygın bir şekilde çalışma ilişkileri içerisinde kendisini bulan enformel istihdam tipleri sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan ve fordist üretim teknikleri ile şekillenen formel çalışma ilişkilerinden daha fazla olumsuzlukları beraberinde getirdiği için

bu tip çalışma şekilleri literatürde, eğretilişme, eğreti istihdam ve istihdamın eğretilişmesi olarak ifade edilmektedir (Temiz, 2004: 56-59).

Küreselleşme süreci ile birlikte yaşanan değişikliklerin iktisadi ve sosyal hayatı önemli ölçüde etkisi altına alması istihdam açısından da bazı olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Özellikle, refah devletinin cömert yardımlarının azalması, sosyal haklarda meydana gelen bir geriye çekilme ücretli çalışanların sosyal güvenceden yoksun kalmalarına neden olmuştur. Sosyal haklardaki geriye çekilme ve özellikle neoliberal politikaların yol açtığı kıyasıya rekabet nedeniyle ücretler düşmeye başlamış, buna ilaveten bir de sosyal güvenlik sistemlerinin demografik yaşlanma, bütçe açığı gibi nedenlerden dolayı açık vermeye başlamasıyla sosyal güvende bir güvencesizleşme dönemi ortaya çıkmıştır. Uluslararası rekabet, üretimin dikey ve yatay parçalanması sonucu istihdamda dış kaynak kullanımının artışı hem işsizliği artırmış ve hem de işten çıkarılma riski tüm ücretliler için olumsuz çalışma koşulu olarak değerlendirilmiştir.

Eğreti istihdam kavramını açıklamak için Rodgers (1989: 3) tarafından, pek çok modele de temel olan 4 boyutlu bir model tanımlanmıştır. İş eğretiliştiren boyutların ilki kısa süreli olan ve iş kaybı riskinin yüksek olduğu iş güvencesizliği boyutudur. İkincisi, çalışma şartları, işyeri ortamı ve ücretler üzerinde kontrol eksikliğidir. Üçüncüsü, kişisel (haksız yere işten çıkarma, ayrımcılık, kabul edilemez çalışma koşulları) ve sosyal güvencesizliktir. Dördüncü boyut ise düşük ücret ve beraberinde gelen sosyal dışlanma riskidir. Bu boyutlardan da görüleceği üzere eğretilik, istikrarsızlık, koruma eksikliği, güvencesizlik, sosyal ve ekonomik kırılganlık içermektedir. Eğretilişme, güvencesiz işleri tanımlayan bu faktörlerin bir birleşimidir ve kavramın etrafındaki sınırlar kaçınılmaz olarak bir dereceye kadar keyfidir.

Eğreti istihdam, her ne kadar çoğunlukla iktisadi ve sosyal açıdan geri kalmış ya da gelişmekte olan ülkelerle ilişkilendirilse de gelişmiş ülkelerde de istihdamın eğretilişmesinden söz etmek mümkündür. Zira, iktisadi açıdan gelişmiş ülkelerde genellikle enformellik standart istihdam

ilişkisinde farklı ve sürekli olmayan istihdam halinde ortaya çıkarken, gelişmekte olan ülkelerde ise daha çok marjinalleşme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Temiz: 2004: 56).

### ***1.1.2 Tarihsel Süreçte İstihdam Kavramının Değerlendirilmesi***

İstihdam, insanlığın varoluşuna kadar uzanan, çalışma hayatının merkezi alanlarından ve insanın en önemli faaliyetlerinin başında gelmektedir. İstihdam kavramının insanlığın ilk ortaya çıkışından tarım toplumuna, sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma kadar bazı dönüşümlerden geçtiği ileri sürülebilir (Neff, 1968: 15). Her ne kadar ilk toplum tiplerinde istihdam kavramından söz etmek mümkün görünse de modern anlamda istihdam ilişkisinin kurulabilmesi için belirli bazı şartların bir araya gelmesi gerektiğini belirtmek gerekir: çalışan nüfusun tümünü kapsama imkânı, farklı istihdam türlerinin kesin biçimde belirlenmesi ve evde çalışma ya da tarımsal işler gibi muğlak istihdam kategorilerinin açıklığa kavuşturulması, fiilen ücretliliğin muğlaklıktan uzak bir şekilde benimsenmesi için 20. yüzyılın başını beklemek gerekecektir (Castel, 2017: 107).

Sanayi devrimi, tarım ve zanaat üzerine kurulmuş geleneksel üretimi niteliksizleştirmiştir. Sanayi üretimini ve işi fabrikanın merkezi haline getirmiştir. Makinenin önemli bir üretim aracı olduğu bu dönemde emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçilmiştir. Öte yandan, bu süreçte her şeyden önce ücretli çalışma ilişkileri ortaya çıkmış ve istihdam kavramı işçi sınıfı ile özdeşleştirilmiştir. Bu dönem aynı zamanda emeğin sömürüldüğü ve işçi sınıfının sefalet düzeyinde bir hayata mahkûm edildiği bir süreci ifade etmektedir (Mahiroğulları, 2005: 43). Sanayi devriminin yoğun bir şekilde yaşandığı 18 ve 19. yüzyıl boyunca istihdama erişim serbestleşmiş ancak ücretli emeğin durumunu iyileştirecek pek bir şey yapılmamıştır. Çalışma ilişkilerinin sözleşmeye bağlanmasından yola çıkarak yeni bir ücretlilik durumunun ortaya çıkışı, ücretlilik durumunun sıfır noktası olarak kabul edilmelidir. Himaye dayanaklarından yoksun kalan ücretlilik durumu sadece korunaksız olmakla kalmayacak, bir süre sonra yaşanmaz bir hal alacaktır (Castel, 2017: 199).



1929 yılında yaşanan büyük buhran dünyada iktisadi ve sosyal açıdan önemli bir dönüşümü beraberinde getirmiştir. Bu tarihten sonra Keynesyen iktisadi anlayış yükselişe geçmiş ve özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra uygulama alanı bularak 1970'li yılların ortalarına kadar egemen iktisadi politika aracı olmuştur. Keynesyen iktisadi anlayışın temelinde, Klasikler'in iddia ettiği piyasa ekonomisinin eleştirisi yatıyordu. Keynes'e göre görünmez el her zaman devreye girmemekteydi. Piyasa başarısızlıklarının çözümünde devlet müdahalesi gerekliydi. Devlet özellikle istihdamı artırarak krize çözüm getirmeliydi. İkinci Dünya Savaşı'nda sonra yaşanan tahribattan yeniden yapılanmaya giden süreçte Keynesyen politikalar oldukça etkili olmuş ve tam istihdam denge düzeyine ulaşılmıştır. Ancak, 1970'li yılların başında petrol şoklarıyla görülen olumsuz iktisadi olaylar Keynesyen iktisadi politikaların sonunu hazırlamıştır. Büyüme oranlarındaki artışın yavaşlaması, işsizlik ve enflasyonun bir arada görülmesi, stagflasyonun yeni bir iktisadi sorun olarak ortaya çıkması yeni duruma Keynesyen iktisadi politikalarla çözüm getirilemeyeceğini gösteriyordu. Yine İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'lerin ortalarına kadar cömert harcamalarla kendini gösteren refah devletinin altın çağı da ortaya çıkan krizle sona eriyordu (Koray, 2003: 73-74).

1970'li yılların başında ortaya çıkan stagflasyon krizine çözüm üretemeyen Keynesyen iktisat politikaları önemini yitirmeye başlamış ve 1980'li yıllarda serbest piyasa ekonomisini savunan liberal iktisadi anlayış tekrar yükselişe geçmiştir. 1970'li yıllardan itibaren işsizliğin önemli bir emek piyasası sorunu olarak ortaya çıkması ve neoliberal politikaların bu konuda bir çözüm bulamaması ve dolayısıyla başarısız olması serbest piyasanın istihdam performansı açısından etkisinin olumsuz olduğunu göstermiştir. 1980'li yıllardan itibaren dünya geneline bakıldığında işsizlik oranlarının artmakta olduğu ve bununla beraber gelir bölüşümü açısından adaletsizliğin yükselişte olduğu söylenebilir (Köstekli, 2006: 8).

Kuşkusuz 1970'lerde iktisadi ve sosyal sistemdeki dönüşümü tetikleyen unsurlardan bir diğeri de küreselleşme olgusudur. Küreselleşme ve teknolojik gelişme sürecinin getirdiği yeni düzen ile birlikte üretim biçimi

ve istihdam anlayışı da derinden sarsılmıştır. 1980'li yıllarda küreselleşme ve neoliberal politikaların etkisiyle uluslararası ticaretin serbestleşmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen dönüşüm bilgiyi başat üretim faktörü haline getirmiş ve bilginin üretilmesi kaynaklı yeni ilişkiler istihdam üzerinde etkili olmuştur (Koç, 2014: 5). Dolayısıyla, cömert refah yardımlarının sorgulandığı ve refah devleti anlayışının geriye çekildiği ve yeniden yapılanmanın başladığı 1980'li yıllarda küreselleşme ve neoliberal iktisadi anlayışın istihdamın yapısında dönüşüme neden olduğu söylenebilir.

Küreselleşme ve neoliberal politikaların 1980'li yıllarda işsizlik oranlarında bir artışa, istihdamda ise bir azalmaya neden olduğu görülmektedir. Başta gelişmiş ülkeler olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde de işsizlik oranlarının artması, ücret düzeylerinde yaşanan düşüş, refah yardımlarının daralması ve işsizliğin yapısal bir sorun olarak süreklilik ve uzun sürelilik göstermesi emek piyasaları açısından olumsuz bir tablo oluşturmuştur. Bunun yanında, işsizler ve istihdama yeni katılacak gruplar için yeni çalışma alanlarının oluşturulamamış olması devletlerin yeni sosyal risklerle karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur (Koç, 2014: 5-6).

Dolayısıyla, 20. yüzyılın son çeyreği, işsizlik oranlarının yükseldiği, istihdamın azaldığı, büyüme oranlarının istikrarsızlık gösterdiği, ücret seviyelerinin düştüğü, sosyal harcamalarda artışın yavaşladığı ve refah yardımlarının yetersiz kaldığı bir süreç olarak gelişmiştir. Bu sürecin emek piyasaları açısından bazı sonuçlarını da belirtmek gerekir. Ekonomideki yapısal sorun kaynaklı işgücünün talep yaratamaması, istihdam alanı ve yeni iş imkânlarının oluşturulamaması işsiz sayısını artırmış, işsizliğin niteliği değişerek uzun süreli işsizlik yaygınlaşmış ve emek arzının emek talebinden fazla olması nedeniyle çalışma şartları ücretli çalışanlar aleyhine kötüleşmiştir.

Küreselleşme ve neoliberal politikaların emek piyasaları üzerindeki bir diğer serbestleşme etkisi de emeğin mobilitesi ile ilgili olmuştur. Özellikle belli bir vasıf düzeyine sahip işgücünün mobilitesi bu dönemde yükselişe geçmiştir. Bu nedenle, gelişmiş ülkeler ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü

çevre ülkelerden daha az maliyetle transfer etmeye başlamıştır. Böylece hem vasıf gerektiren katma değeri yüksek sektörlerde üretim için ihtiyaç duyulan işgücünün talebi artarken, vasıf düzeyi düşük işgücünde işsizlik hızlı bir şekilde yükselmiştir. Bu durum da yine ücretlerin düşmesinin bir nedeni olarak da görülebilir (Yahşi, 2007: 30). Çünkü emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmiş ve işgücünün büyük bir bölümünü oluşturan vasıfsız işgücünün hem işsizlik oranı artmıştır ve hem de ücretlerinde bir düşüş görülmüştür.

Küreselleşmenin emek piyasaları ve istihdama etkilerinden bir diğeri de kaynakların etkin kullanımı ile ilgilidir. Uluslararası ticaretin serbestleştiği, sermayenin sınırlarının ulus ötesine kaydığı bir süreçte rekabet artmış ve devletler karşılaştırmalı üstünlüğe sahip oldukları alanlarda üretime yönelmişlerdir. Böylece gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere istihdam performansının yükseleceği ve doğal kaynakların etkin kullanılacağı varsayılmaktadır (Ongan, 2005: 53).

İstihdam kavramının uluslararası bir nitelik kazanmasında küreselleşme süreci ile birlikte emeğin mobil hale gelmesinin etkisi vardır. Devletlerin iç politika konularından biri olarak adlandırılan istihdam politikalarının biçimlendirilmesinde uluslararası kabuller bu süreçte önem kazanmıştır (Koç, 2014: 7).

Küreselleşme ve uluslararasılaşma gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin mal ve hizmetlere daha düşük maliyetle ve daha hızlı bir şekilde ulaşmasını sağlamıştır. Bir başka deyişle küreselleşme ile birlikte sınırlar ortadan kalkmış, üretimin maliyetleri azalmış, uluslararası rekabet önem kazanmıştır. Bu durumda bir yanda yurt içi piyasada yoğunlaşan rekabet ortamında yani rekabet edilebilirliği hızlı bir biçimde sağlamış olan yerel girişimcilerin eksikliği istihdamın azalmasına neden olurken diğer yandan genişleyen ihracattan dolayı ihrac ürünleri piyasası istihdamı arttırmaktadır (Lall, 2002: 11).

Üretimde kullanılan yüksek teknoloji, vasıf düzeyi yüksek emek talebini artırmıştır. Pek çok ülke, bilgi ve iletişim teknolojileri üzerine uzmanlaşmış

kişiler yetiştirmek için kıyasıya rekabete girmiştir. Çünkü küreselleşme sürecinin gerektirdiği üretim ve tedarik zincirinin geliştirilmesi vasıflı emek sayesinde mümkün olacaktır. Teknolojik gelişme ve ilerlemeler üretimi ve üretim yapısını dramatik bir şekilde değiştirmekte, emeğin vasıf ve niteliği de bu süreçten etkilenmektedir. Eskinin vasıflı emeği, yeni düzende vasıfsız hale gelebilmektedir. Emek piyasalarının günümüzde ihtiyacı olan yeni emek niteliği yüksek mobilitelere sahip olan çalışanlar aleyhine değişmiştir. Yüksek vasıf ve mobilitelere sahip özellik ile anlatılmak istenen işgücü altın yakalılar olarak adlandırılmaktadır (Gerşil, 2004: 150). Diğer taraftan emek piyasalarında yaşanan bu meydan okumalara ve yeni çalışma ilişkilerine karşı şirketler yeni stratejiler de geliştirmiştir. Bunlar içerisinde en çok tartışılanı esnekliktir. Esneklik stratejisi ile işletmeler üretim sürecinde maliyetleri azaltmayı ve verimliliği artırmayı amaçlamışlardır (Koç, 2014: 8). Öte yandan, yeni teknoloji kullanımıyla birlikte bazı şirketler işleri emek maliyetinin ucuz olduğu yerlere kaydırırken, bazen de maliyetleri azaltmak için dış kaynak kullanımı stratejisine başvurmuşlardır (Chanda, 2009: 423-428).

## **1.2 Emek Piyasaları ve İşgücüne Katılma Oranı**

Emek piyasalarının etkin ve verimli işlemesi, bir ekonominin büyümesi ve gelişmesi için önemli ölçüttür. Bundan dolayı, emek piyasalarının etkinliğini ve işlerliğini artırmak ekonomik problemlerinin çözümünde önemli bir yere sahiptir. Bu doğrultuda, emek piyasaları ile mal ve hizmet piyasaları arasındaki ilişkinin ortaya konması ve bu özelliklerin etkin bir şekilde kullanılması ekonominin büyümesi ve gelişmesi açısından gereklidir (Karabıyık, 2012a: 1284).

“İşgücü” bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eder (Zaim, 1990: 111-112; Gündoğan ve Biçerli, 2003: 6). İşgücü “bir ülkedeki nüfusun üretici kesimini oluşturan yani ekonomik faaliyete katılan kesimi” olarak da açıklanır. Söz konusu kavram ile “genel nüfusun çalışmak isteyen ve çalışabilir durumda olan üretken (Zaim, 1990: 112) kesimi” anlatılmak istenir. İşgücünü istihdam edilenlerle işsizlerin toplamı oluşturur (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 7). İşgücü bir ülke ekonomisi için katma değer üreten ve

üretmek isteyen kişilerden oluşur. İşgücü piyasası ile ilgili değinilmesi gereken kavramlardan birisi de İşgücüne Katılma Oranı (İKO) dur.

İşgücüne katılma oranı (İKO), bir ekonomide yer alan aktif nüfusun emek piyasası ile ilişkisini ifade eder. İşgücüne katılma oranı, çalışanlar ile aktif olarak iş arayanların toplamının aktif nüfusa oranlanması ile elde edilir (Akçacı, 2007: 2).

Nitekim İKO, belirli bir zamanda işgücünün aktif nüfusa oranlanması yoluyla belirlenmekte ve aktif nüfus içerisinde işgücünün göreceli ağırlığını ifade etmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 53).

$İKO = \frac{İşgücü (Çalışanlar + İş Arayan İşsizler)}{Aktif Nüfus} * 100$  şeklinde de hesaplanmaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 126). İşgücüne katılma oranı, kişilerin katma değer üretme hedefinde olması, ayrıca kişilerin istihdam edilme istek ve arzusunda olmalarını belirten, ülke içerisinde hayata geçirilecek olan iyileştirmelerin öncelikli olarak değerlendirilmesi için önem arz eden koşullardan birisidir (Yaran, 2013: 17).

İşgücüne katılma oranı, emek arzını belirlemede önemli bir role sahiptir. Toplam nüfus, nüfusun yaş ve cinsiyet dağılımı, kişilerin çalışmak istedikleri süre ve emeğin verimliliği gibi unsurlar işgücüne katılma oranı ile değerlendirilir (Akçacı, 2007: 2). Bunun yanında işgücüne katılma oranını belirleyen faktörler arasında kadınlar için iş fırsatlarının artması ve ev işlerinde verimliliği arttıran araç-gereçler ile imkânlar sayesinde kadınların işgücüne katılımlarının artması da gösterilebilir (Akçacı, 2007: 3).

İKO'nun düşük olması emek sürecine katılmayanlardan kaynaklanmaktadır. İKO'nun yükselmesi, emek piyasasında yer alanların ve üretim sürecine katılanların sayısının artmasını ifade eder. İKO'nun azalması ise üretime katılanların sayısının azalması ve emek piyasasında yer alanların sayısının azalmasını ifade eder (Akgeyik, 2004: 12). İKO, ülkelerin gelişmişlik seviyesiyle de yakından ilişkilidir. Bir ekonomide İKO

ne kadar yüksek ise o ülkenin ekonomisi gelişmiş ülke ekonomisidir denilebilir.

### **1.2.1 Kadınların İşgücüne Katılması**

Kadınlar ve erkekler mukayeseli olarak incelendiğinde kadınların erkeklere göre işgücüne katılmasında veya iktisadi büyüme ve kalkınmaya katılmasında düşüklük olduğu bilinmektedir. Bunun en önemli nedenleri arasında toplumun kadınlara yüklediği rol ve onlardan beklentileri ile ilgilidir. Zira kadınların istihdamına ilişkin pozitif ayrımcılık yapılması, çalışan kadınların iktisadi özgürlüğe sahip olmaları ve toplum içerisinde edinmiş oldukları saygınlığa rağmen kadınların hane içerisindeki görevlerinin fazla olması kadın istihdamının düşüklüğünün arkasındaki temel nedenin geleneksel aile rolü olduğu söylenebilir. Öte yandan, kadınların istihdama katılması ile ilgili ülkeler arasında da farklar vardır. Gelişmiş ülkelerde kadınların istihdama katılma oranları daha yüksekken, gelişmekte olan ülkelerde kadınların istihdama katılma oranları daha düşüktür (TCEUEP, 2008: 14).

Türkiye’de de kadın istihdamının gelişmiş ülkelere nazaran düşük olduğu bilinmektedir. Kadınların istihdam edilmesinin önündeki engellerin kaldırılması ve emek piyasalarında kadınların güçlendirilmesine yönelik pek çok çalışma yapılmaktadır. Bunlardan biri de “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*”dır. Bu çalışmaya göre, kadınların iktisadi ve sosyal gelişme ilerlemelerinin işgücüne katılmaları ile bağlantısına dikkat çekilmektedir.

### **1.2.2 Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler**

Toplumsal cinsiyet perspektifinde bakıldığında işgücüne katılmada kadın ve erkekler arasında belirgin farklılıkların bulunduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılmalarını belirleyen faktörler sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik faktörler olarak sınıflandırılabilir.

#### **1.2.2.1 Sosyo-kültürel faktörler**

Kadınların işgücüne katılmalarını etkileyen faktörlerin başında sosyo-kültürel faktörler gelmektedir. Sosyo-kültürel faktörler de toplum içerisinde

kadının çalışmasına yönelik tutum ve davranışların yanı sıra eşin eğitim düzeyi ve medeni durum ayırt edici olarak ön plana çıkmaktadır.

#### **1.2.2.1.1 Kadınların işgücüne katılmalarına karşı davranışlar**

Toplumsal cinsiyet perspektifinde bakıldığında kadın-erkek arasındaki aile ve toplum içerisinde işbölümü cinsiyete dayalı anlayışlar, tutum ve davranışlar çerçevesinde belirlenmektedir. Toplumsal cinsiyet, kadınları aile ve toplum içerisinde bağımlı bir konumda görmektedir. Bu durum kadınları edilgenleştirmekte ve güçsüzleştirmektedir. Özellikle kadın erkek arasında oluşan hiyerarşinin en önemli yansıması da işbölümü hususunda olmuştur (Koray, 2011: 15-16). Toplum içerisinde genel kabul görmüş kalıplar nedeniyle kadınlara geleneksel ailevi roller yüklendiğinden ve çocuk bakımı ve evi içi hizmetler gibi bazı işler “kadın işi” olarak görülür. Bundan dolayı kadınların düşük statülü işlerde, güvencesiz ve düşük ücretle çalışmaları sıklıkla görülmektedir (Ulutaş, 2009: 27-28).

Ancak, toplumsal cinsiyet ayrımı hususunda köklü değişimi ve dönüşümü amaçlayan çalışmaların sayısı da artmaktadır. *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*(*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW* ) kadın-erkek cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırma amacıyla hazırlanan ve politika önerilerinden oluşan bir sözleşme mahiyetindedir. Bu sözleşme ile toplumsal cinsiyete ilişkin toplumda var olan algı, düşünce ve kalıpların değiştirilmesi öncelikli olarak hedeflenmiştir. CEDAW, bahsi geçen isteklerden yola çıkarak hazırlanmış olup, cinsiyet eşitliğinin de ulusal bir düzeye ulaştırılıp politikalara konu olması açısından da önem arz eder. Bu doğrultuda çeşitli eşitlik politikalarının geliştirilmesi önerilerin başında gelmektedir (Koray, 2011: 15-17).

#### **1.2.2.1.2 Medeni durum**

Kadınların işgücüne katılmasını etkileyen faktörlerin bir diğeri medeni durumdur. Medeni durum perspektifinde bakıldığında, evli olanların bekârlara göre, boşanmış olan kadınların, hiç evlenmemiş ve evli olan kadınlara göre işgücüne katılmaları farklılık arz edebilmektedir (Özer ve

Biçerli, 2003: 70). Kadınların toplumsal cinsiyete ilişkin bazı roller gereği ev içi hizmetlerden ve çocuk bakımından sorumlu görülmesi bazı durumlarda kadınların emek piyasasında engellerle karşılaşmasına neden olabilir (Mercanlıoğlu, 2009: 43).

Bunun yanında kentte yaşayan evli kadınlarla kırsal alanda yaşayan evli kadınların işgücü piyasasına girmeleri de farklı olabilir. Öte yandan bu durum çocuk sahibi olmak ya da çocuk sayısı ile de ilişkilendirilebilir. Zira kırsal alanda yaşayan kadın tarım işlerinde çalışırken çocuğunu yanında götürebilirken kentsel alanda bu çok da mümkün değildir. Öte yandan kentsel alanda çalışan çocuk sahibi kadınlar açısından bakım hizmetleri, ev içi hizmetler gibi diğer maliyet unsurları da belirleyiciliğe sahiptir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 54). Öte yandan, kentsel alanlarda boşanmış olan kadınların işgücüne katılma oranları kırsal alanlardakilerden daha yüksektir. Bu durum kentsel alanda boşanmış olan kadının hayatını sürdürebilmek amacıyla emeğini arz etmek zorunda kalmasından kaynaklanmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

#### ***1.2.2.1.3 Eşin eğitim seviyesi***

Kadınların istihdamını belirleyen sosyo-kültürel faktörlerin bir diğeri ise eşin eğitim seviyesidir. Eşin eğitim seviyesinin yüksekliği haneye giren aylık geliri etkilemektedir. Bu nedenle eğitim seviyesi yüksek olan eşin haneye getireceği aylık gelir de yüksek olacaktır. Eşin eğitim seviyesi düştükçe bu gelirin düşeceği de söylenebilir. Haneye giren geliri düşük olması da kadınların işgücüne katılma kararı almalarına neden olmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 54).

#### ***1.2.2.2 Sosyo-ekonomik faktörler***

Kadınların işgücüne katılmaları kararını belirleyen faktörler içerisinde sosyo-ekonomik faktörler de bulunmaktadır. Bunlar genel olarak kırsal alandan kente göç ve ücret eşitsizliği olarak ifade edilebilir.

##### ***1.2.2.2.1 Kırsal alandan kente göç***

Kadınlar, kırsal alanlarda herhangi bir ücret almadan “ücretsiz aile işçisi” olarak işgücüne katılmaktadırlar. Kırsal alandan kente göç yoluyla



gelen kadınlar kentte yaşayan eğitimli kadın nüfusuna karşı dezavantajlı bir konumda olacağından ya düşük ücretli vasıfsız işlerde çalışacaklardır ya da geleneksel bir rol olan ev kadınlığı rolünü yerine getirecektir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56).

#### **1.2.2.2.2 Ücretlerin eşit olmaması**

Kadın ve erkek arasındaki eşitsiz ilişkiler ağı emek piyasalarında da kendini göstermektedir. Kadın ve erkek arasında eşitsizliğin giderilebilmesi için kadınların da aynı şartlarda emek piyasasında rol almalarını gerektirir. Bu durumun sağlanabilmesi için ise kadınlara yönelik uygulanan düşük ücret politikalarının terkedilmesiyle mümkündür (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56). Her ne kadar kamu sektöründe eşit işe eşit ücret verilerek ücret eşitliği sağlanmış olsa da aynı durumun özel sektörde olduğu söylenemez. Zira özel sektörde çalışanlar açısından bir ücret eşitsizliğinden söz etmek mümkündür. Kadınlar düşük ücretlerle vasıfsız işlerde çalıştırılabildiği gibi, erkeklerle aynı ya da eşdeğer pozisyonda çalıştırılırsalar bile daha düşük ücret alabilmektedirler (Cam, 2003: 7).

#### **1.2.3 Dünyada ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı**

İktisadi ve sosyal yapıda meydana gelen değişim ve dönüşümler kadınların işgücüne katılmasında belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin sanayinin gelişmesi ve bunun yanında kırdan kente göç durumu kısa vadede kadınların işgücüne katılımlarında düşürücü bir etki yapar.

Kadınların tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katıldığı görülürken, kentsel bölgelere doğru yaşanan göç sonrasında ise genel eğitim seviyesinin düşüklüğü, mesleki eğitim eksikliği ve sanayi işgücü özelliği taşımamak gibi çeşitli sebeplerle işgücünün dışında kaldıkları görülür (Karabıyık, 2012b: 233).

Tablo 1’de çeşitli ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranları görülmektedir. Tablo 1 incelendiğinde ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranları arasında ciddi farklılıkların olacağı görülecektir. Örneğin İzlanda’da % 86,2 oranında işgücüne katılma oranı mevcutken bu oran

Türkiye’de sadece % 36,2’dir. OECD (2016) verilerine bakıldığında kadınlar için en düşük işgücüne katılma oranının Hindistan’da olduğu görülecektir.<sup>1</sup> Ülkeler arasındaki bu farklılıkların sadece emek piyasalarının imkânları ve iktisadi gelişmişlik düzeyi ile ilişkilendirilemeyeceği söylenebilir. Ancak Tablo 1 incelendiğinde, İskandinav ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranlarının Kıta Avrupası ülkelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Meksika, Türkiye ve Güney Afrika gibi ülkelerde ise Avrupa’ya kıyasla bu oran oldukça düşüktür.

**Tablo 1. Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)**

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (2016)			
ABD	67,3	İzlanda	86,2
Almanya	77,2	Japonya	68,1
Avustralya	71,6	Kanada	74,4
Avusturya	71,7	Kolombiya	63,6
Belçika	62,9	Letonya	74,0
Çekya	67,6	Lüksemburg	64,7
Danimarka	77,2	Macaristan	63,5
Estonya	73,1	Meksika	47
Finlandiya	74,1	Norveç	75,9
Fransa	67,9	Polonya	62
Güney Afrika	52,2	Portekiz	70,5
Hollanda	75,0	İtalya	55,2
İngiltere	67,9	Rusya	68,9
İrlanda	64,1	Slovakya	65,3
İspanya	70,2	Slovenya	68,6
İsrail	68,6	Şili	56,1
İsveç	80,2	Türkiye	36,2
İsviçre	79,5	Yunanistan	60,4

Kaynak: (OECD, 2016)

<sup>1</sup> OECD İstatistiklerinde Hindistan’a ait verilerde 2016 yılı bulunmadığı için Tablo 1’de bu ülkeye yer verilmemiştir. Ancak daha eski verilerde Hindistan’da kadınların işgücüne katılma oranlarının yaklaşık %30’larda olduğu görülmektedir.

Bu konuda bir başka istatistiksel bilgide, 2017 yılsonu itibariyle Türkiye’de % 34,5 olarak gerçekleşen kadın işgücüne katılma oranı, Avrupa Birliği(AB) ülkelerinde ortalama % 66,1 olarak gerçekleşirken, OECD ülkelerinde belirtilen oran % 60,8 olarak gerçekleşmiştir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 7; TÜİK, 2017). Bu oranlar üzerinden bir değerlendirme yapılacak olursa, Türkiye’nin kadınların işgücüne katılma oranı açısından oldukça gerilerde kaldığı söylenebilir. Gelişmiş ekonomiye sahip ülkeler ve Avrupa Birliğinin, Bağımsız Devletler Topluluğu, Doğu Asya, Güney Doğu Asya ve Pasifik ülkelerinin, Latin Amerika ve Karayipler, Sahraaltı Afrika ülkelerinin neredeyse yarı oranını oluşturmaktadır. Bunun yanında Ortadoğu ile Kuzey Afrika ülkeleriyle kadınların işgücüne katılımı yönünden paralellik gösterir (ILO, 2011: 66).

Türkiye’de kadınlar 1950’li yıllardan itibaren etkin bir şekilde emek piyasalarında kendilerine yer bulmaya başladılar. 2000’li yıllarda yaşanan bazı gelişmelere karşın dünyadaki kadın istihdamındaki yükselişin aksine Türkiye’de 1950’li yıllardan itibaren kadınların işgücüne katılma oranlarında bir düşüş göze çarpmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 201; Ecevit, 2009: 115). Bu durumun nedenlerinin başında Türkiye ekonomisinin yapısal bir meydan okuma ile karşılaşması ve ekonomik yapının ağırlıklı olarak tarım sektörüne bağlı olmasından kaynaklanmaktadır (TÜSİAD, 2004: 29-30). Eğitim fırsatlarından yeterince yararlanamayan kadınların belli düzeyde vasıf gerektiren sanayi ve hizmetler sektöründe işgücüne katılmaları güç bir durum olarak görülebilir (Yaran, 2013: 28). Bunların yanında sosyal dönüşümlerin de kadınların işgücüne katılmalarında bir engel teşkil ettiği söylenebilir (TÜSİAD, 2000: 129).

**Tablo 2. Yıllar İtibariyle Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)**

1950	81,5
1955	72
1965	56
1970	33
1975	31
1980	31
1985	30
1990	31
1995	23
2000	27
2005	23
2010	26
2015	32
2016	33
2017	34,5

Kaynak: (TÜİK, 2017)

Tablo 2’ye bakıldığında Türkiye’de 1950’lerden itibaren kadınların işgücüne katılma oranlarında bir düşüş göze çarpmaktadır. Bunda, 1950’li yıllarda başlayan kırsal alandan kente göç etkili olmuştur. Bu süreçte tarım işgücünde yer alan kadın, kente göçle birlikte vasıfsızlaştığından işgücüne katılmaları düşmeye başlamıştır. 1950 yılında % 81,5 olarak gerçekleşen kadın işgücüne katılma oranı, 1955’de % 72’ye, 1965’de % 56,2’ye, 1970’de 33’e, 1975’te 31’e, 1985’de 30 ve 1995’te 23’e düşerek dip yapmıştır. Buna karşılık 2000’li yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılma oranlarında bir artışın yaşandığı söylenebilir. Bunun yanında 2018 yılı işsizlik oranı % 10,6 olarak gözlemlenmektedir (Karabıyık, 2012b: 235; TÜİK, 2017; TÜİK, 2018).

İktisadi kalkınmayı sağlamış ve gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranlarının genel olarak yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’de kadın istihdamının düşük olduğu kolaylıkla söylenebilir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının gelişmiş

ülkelere nazaran oldukça düşük olmasının pek çok nedeni bulunmaktadır. Bunları şöyle sıralamak mümkündür. Öncelikle Türkiye’de genç nüfusun (15-24 yaş) eğitimi için belli yıllar emek piyasasının dışında kalması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Yükseköğretimdeki öğrenci sayısındaki artış, zorunlu eğitim süresinin uzatılması kadınların emek piyasasına girişini geciktiren unsurların başında gelmektedir. Bunun yanında, 1980’li yıllardan itibaren yaşanan iktisadi krizler, emek piyasalarında istihdamı artırıcı reformların gecikmesi, istihdamın artırılmasında ortaya çıkan yapısal sorunlar, işsizlik oranlarının düşürülememesi, 1990’lı yıllarda uygulanan erken emeklilik politikaları kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük seyretmesinde etkili olduğu söylenebilir (Tansel, 2002: 5; Karabıyık, 2012b: 236). Öte yandan, kadınların emek piyasalarına katılmalarının işsizlik oranını arttırdığına yönelik olumsuz bir bakış açısının bulunduğunu da belirtmek gerekir (Sayın, 2008: 67).

Tüm bunlara ek olarak kadınların istihdama katılmalarının gelişmiş ülkeler seviyesine çıkamamasının nedenleri arasında, kadından beklenen geleneksel ailevi role ilişkin algılar, emek piyasalarının gerektirdiği vasıflara haiz olmamaları, Türkiye’de kadınların iş-aile yaşam dengesine uygun şekilde yarı zamanlı istihdam imkânlarının henüz gelişmemiş olması ve kadınların istihdamı ile ilgili hukuki düzenlemelerin yetersizliği söylenebilir (Küçükaya, 1998: 40).

### ***1.3 Toplumsal cinsiyet açısından kadın istihdamı ve eşitlik sorunu***

Anatomik açıdan kadın veya erkek olmak “cinsiyet kavramı” ile ifade edilirken, “toplumsal cinsiyet” kavramı ise daha çok kadın ve erkeklere toplumsal açıdan verilen değer ve anlamı ifade etmektedir (Tokol ve Alper, 2015: 318). Toplumda kadınlara ve erkeklere ait roller göz önünde bulundurulduğunda söz konusu rollerin kadın ve erkek etrafında temayüz etmesi anlaşılmaktadır. Öncelikle kız ve erkek çocuklarının çevresinde şekillene bu roller, sosyalleşme sürecinde nesilden nesile aktarılan toplumsal yargılar olmuştur ve tarihsel perspektifte bakıldığında yeniden üretildikleri görülmüştür. Bundan dolayı aile, toplumsal rollerin öncelikle

olarak öğrenildiği ve çocuklar tarafından gözlemlenmek suretiyle öğrenildiği ve gelecek kuşaklara aktarıldığı bir toplumsal yapıdır (Tokol ve Alper, 2015: 318).

Geleneksel normlarla tanımlanmış toplumsal yapıda erkekler, çalışan ve eve ekmek getiren bir rol üstlenirken, kadınlar ev içi hizmetleri üstlenmiştir. Ancak, özellikle modernleşme süreciyle birlikte kadınların rollerinin değiştiği ve yeniden tanımlandığı görülmektedir. Sanayi devriminin başlangıcından itibaren kadınlar emek piyasası içerisinde yer aldığından kadının geleneksel rollerinin yeniden tanımlandığı bir sürece girilmiştir. Dolayısıyla bu süreçte, annelik rolü üzerinden pekiştirilen iş bölümünün başta aile olmak üzere toplum hayatı üzerinde yıkıcı etkileri olmuştur. Sanayi devrimiyle gelişen bu süreç, devletin sosyal hayata müdahale etmesi ve refah devletinin tesis etmesiyle sonuçlanmıştır. Sosyal refah devleti anlayışıyla devletin müdahaleci yönü emek piyasalarında kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamaya dönük pozitif ayrımcılık faaliyetlerini de içeren bir şekilde genişlemektedir ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx) Erişim: 22.10.2017).

Günümüzde toplum içerisindeki geleneksel cinsiyet rolleri, çalışma hayatında bir taraftan pekişirken diğer taraftan da dönüşüme uğramakta ve aşınmaktadır. Örneğin, bilgisayar sektörü gibi yıllardır erkeklerin egemen olarak çalıştığı sektörlerde uzman olarak çalışan kadınların varlığı bile böyle bir dönüşümü etkileyebilmektedir. Kadın ve erkek olmaya atfedilen rollerin varlığı ve bu rollerin çeşitliliğinin bilincine varılması, geleneksel olarak kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal rollerin değişmesinde etkisi bulunur (Kelan, 2010: 3603-3605; Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 6).

Toplumsal yapıya bakıldığında kadın ve erkek emeğinin erkek lehine farklılaşması, cinsiyete dayalı iş bölümünü ortaya çıkarmakta ve kadın emeği görünmez kılınırken aynı zamanda da toplum içerisinde de bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte çalışma hayatı sorunların çoğaldığı ve karmaşıklaştığı bir alan olarak karşımıza çıkar, bunlardan en önemlileri arasında cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak görülen “toplumsal cinsiyete

dayalı işbölümü ”dür. Çalışma hayatında görülen toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, “belirli iş tiplerinin belirli insan kategorilerine bölüştürülmesi” anlamına gelir (Connell, 1998: 41).

İşlerin kategorilere ayrılarak bölüştürülmesi, toplum içerisinde bazı işlerin kadın işi veya erkek işi olarak ayırma gidilmesi, özelliklede istihdamın cinsiyete dayalı olarak gerçekleşmesi gibi eşitlik sorununun da oluşmasına sebep olur. Toplum içerisinde görülen cinsiyete dayalı eşitsizliklerin çoğu, temelde ekonomik sistemler, siyaset ve iktidar gibi bir dizi unsurlarla da yakından ilgilidir (Scott, 1986: 1063).

Hayatın birçok alanına bakıldığında ise erkeklerin kadınlara göre daha egemen olduğu ve eşit olmayan güç ilişkileri bağlamında ise toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün olduğu görülür. Kadınların erkeklere kıyasla bir adım daha geride kalmaları toplumsal cinsiyetle ilgili olduğu görülür. Bu durumun sonuçları arasında ise kadınların ikincil konumda yer alarak daha az çalışma hakkına sahip olması ve daha düşük ücretlerle çalışması sayılır. Ancak kadınlar, gerçekleştirdikleri işler karşılığında kadınlar hak ettikleri değeri alamamaktadırlar ya da daha fazla çalıştırılmaktadırlar. Bunun yanında toplumsal, ekonomik, siyasi konularda da söz hakları kadınlarda daha düşük olmaktadır (Yaran, 2013: 8). Tarihsel perspektifte kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışa bakıldığında öncelikli olarak kadınların düşük ücretli, güvencesiz, nitelsiz emek gerektiren sektörlerde istihdam edilmeye başladıkları görülmektedir. Öte yandan, dünya geneline bakıldığında işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlandığı görülmemiştir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların emek piyasasındaki konumunun, gelişmekte olan ülkelere göre nispeten daha iyi olduğu söylenebilir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110).

Sanayileşme ve iktisadi kalkınmaya bağlı olarak kentlerde hayat şartlarının giderek zorlaşması nedeniyle kadınların istihdama katılma arzularının arttığı ileri sürülebilir. Hayat şartlarının zorlaşması nedeniyle insan onuruna yaraşır bir şekilde hayatını idame ettirmek isteyen kadınların emek piyasasına katılmalarını kolaylaştıran bir diğer etmen de teknolojik

gelişmeler neticesinde ev işlerine daha az zaman ayırmalarından kaynaklanmaktadır. Öte yandan, hem kadınlarda ve hem de erkeklerde eğitim düzeyinin yükselmesi, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte doğurganlığın azalması da kadınların emek piyasasına girişini kolaylaştıran faktörler arasında yer aldığı söylenebilir ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx) Erişim: 22.10.2017).

Çalışma hayatında toplumsal eşitliği sağlanması, fırsat eşitliğini de beraberinde getirmektedir. Kadınlar eşit şartlarda aldığı eğitim onların ekonomik fırsatlara erişmesinde erkeklerle eşit kılacaktır. Bu da daha rekabetçi bir toplumsal yapının oluşmasını sağlayacak ve verimliliği artıracaktır. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitliğin sağlanması bakımından, kadınların statülerinin geliştirilmesinin iktisadi kalkınma üzerinde olumlu anlamda önemli etkileri bulunur ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). Erişim: 22.10.2017).

#### **1.4 Dünyada Kadın İstihdamı ve Kadın İstihdamının Önemi**

Tarihsel perspektifte emek piyasalarında kadınların öncelikle ücretsiz aile işçisi olarak mal ve hizmet üretimine katkıda buldukları görülmektedir. Öte yandan, toplum tarafından kadınlara yüklenen bir diğer görev de geleneksel aile yapısının ve kültürel unsurların bir sonucu olarak ev içi bakım hizmetleridir. Hem tarım devrimi öncesi ilk toplum tiplerinde ve hem de tarım devrimi sonrası oluşan yapıda erkek egemen ekmek kazanan model öncülüğünde bir refah sistemi ve aile yapısı oluşturulmuştur (Erarslan, 2009:1).

18. yüzyılın ikinci yarısında başlayan ve 19. yüzyıl boyunca özellikle Avrupa'yı etkisi altına alan sanayi devrimiyle birlikte mal ve hizmet üretiminin fabrikalarda gerçekleştirilmeye başlaması kırsal alandan fabrikaların bulunduğu kentlere doğru göçü artırmıştır (Zaim, 1997). İşgücüne katılma açısından bakıldığında bu dönemde, tarım istihdamında kadınların rolünün daha fazla olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe kadın istihdamı ise nispeten sınırlı düzeyde kalmıştır (Işığışık, 2005: 114).



Bugün, gelişmiş ülkelere bakıldığında kadın istihdamının tarım ve sanayiden daha çok hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009: 121). Bunda tarım ve sanayi sektörüne nazaran kadınlara uygun işlerin hizmet sektöründe daha fazla olduğu söylenebilir. Öte yandan, 20. yüzyılda hizmet sektöründe yaşanan büyüme, bu sektörün ihtiyaç duyduğu istihdamı artırmış ve çeşitlendirmiştir. Bugün bakıldığında aynı şekilde erkeklerin de çoğunlukla hizmet sektöründe istihdam edildiği görülecektir. Dolayısıyla, gelişmiş ülkelerde 1950'lerden itibaren yaşanan sektörel dönüşüm sonucunda tarım ve sanayi alanlarında istihdam edilen kadınların hizmet sektörüne doğru geçiş yapmaya başladığı söylenebilir (Erarslan, 2009: 1). 20. yüzyıl boyunca kadınların artan bir şekilde emek piyasalarında daha fazla yer bulmaya başlamaları sosyal hak tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Hem işe girişte ve hem de çalışma hayatının içinde kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olması gerektiği yüksek sesle dile getirilmeye başlanmıştır.

Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamına ilişkin genel tablo bunu yansıtırken, gelişmekte olan ülkelere durum biraz farklılaşmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere kadın istihdamının tarım sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu da gelişmekte olan ülkelere kadının emek piyasaları açısından halen ücretsiz aile işçisi işlevi gördüğü sonucuna ulaşılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, gelişmiş ekonomilerde kadınların ücretli istihdamı söz konusu iken, gelişmekte olan ekonomilerde ücretsiz aile işçiliği statüsü devam etmektedir.

Günümüzde kadınların ekonomi içerisinde bir aktör olarak yer almalarının ülkelerin kalkınması açısından bir zorunluluk olarak görüldüğü söylenebilir. Kadınların hem ekonomik durumlarının iyileştirilmesi ve hem de emek piyasalarında güçlendirilmeleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine de katkı da bulunabilir. Bu da ülke ekonomisi açısından artı değer sağlar (Tutar ve Yetişen, 2009: 121).

Kadınların emek piyasasında ücretli bir biçimde yer almalarıyla birlikte refah sistemi de değişmiştir. Kadın istihdamı erkek egemen ekme kazanılan

aile modelinden aile ekmem kazanan modele doğru evrilmiştir. Kadınların ücretli olarak emek piyasalarında üstlendiği rolün gereği olarak hanenin gelir seviyesi artacağı ve yoksulluk riskinin azalacağı da söylenebilir. Kadınların emek piyasasına girmelerinin olumlu etkilerinin yanında bazı olumsuz etkileri de bünyesinde barındırdığı söylenebilir. Çalışma hayatında kadınların karşı karşıya kaldığı cinsel ve psikolojik taciz, iş-yaşam dengesinin uyumsuzluğu ve maddi açıdan kadınlara yapılan baskılar bunlar arasında sayılabilir (Karabıyık, 2012b: 240).

Kadınların emek piyasasında yer alması pek çok açıdan önemli olarak görülmektedir. Bunlar şöyle özetlenebilir (Ecevit, 2010; Yaran, 2013: 32);

- Kadın istihdamı ekonomik bağımsızlık olarak görülmekte ve aile içi karar alma mekanizmasında kadınların rolünü artırmaktadır.
- Kadın istihdamının artması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunur.
- Kadın istihdamı yoksulluğun azaltılmasına katkı sağlar. Aile refahını artırır.
- Kadınların emek piyasalarında daha fazla yer alması iktisadi büyüme ve kalkınmaya katkı sağlar (Yaran, 2013: 32).

## 2. BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

#### 2.1 Kadın İstihdamına Dönemsel Bakış

Kadın istihdamının Türkiye’de ki gelişiminin değerlendirilmesinde öncelikli olarak Osmanlı İmparatorluğu dönemi ele alınacaktır. Devamında ise Cumhuriyet dönemi ve sonrasında ki kadın istihdamının gelişimi irdelenecektir. Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreç bağlamında değerlendirilmesi, kadınların işgücüne ve dolayısıyla da istihdama katılmalarının anlaşılması bakımından önemlidir.

##### 2.1.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu’nda kadınların emek piyasasında yer alma durumları ile Cumhuriyet dönemi ve sonrasında ki gelişmeler bakımından benzerliklerin olduğu görülür. Dolayısıyla Cumhuriyet döneminde ki kadın emeğinin daha iyi anlaşılması gayesiyle Osmanlı İmparatorluğu dönemi ile bağlantı kurulması daha faydalı olacaktır (Makal, 2012: 40). Kadınların emek piyasasında yer alma durumu bakımından Türkiye’de, değerlendirilmesi gereken dönemlerden birisi, Osmanlı Devleti öncesi yerleşik olmayan toplulukların oluşturduğu dönemdir. Söz konusu dönemde kadınların toplumsal faaliyetlerde yer aldığı, politik kararların verilmesinde erkeklerle birlikte görüşlerini ifade edebildikleri, tek eşli evliliklerin görüldüğü belirtilmektedir (Çitçi, 1982: 86-87).

Cumhuriyet öncesi toplum yapısı değerlendirildiğinde kadınların, ikincil statüde bulunduğu görülmektedir. Bunun yanında siyasi ve sosyal hayata katılmaları da erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Ayrıca kadınların ev içi hizmetleri yerine getirmesinin maddi açıdan bir değeri olmadığı algılanmasından ötürü ülke ekonomisine katma değer üretememesinin yanında erkeğe de maddi açıdan bağımlı olarak görülmektedir. Denilebilir ki Osmanlı İmparatorluğu döneminde ki toplum algısı değerlendirildiğinde

bazı alanlarda kadınlar, niteliksiz kişiler olarak ifade edilmektedir (Caporal, 1999: 135; Erarslan, 2009: 12).

Osmanlı döneminde kadın emeğinin yer aldığı çalışma alanları arasında imalat kesimi de bulunur. Sanayi alanlarında meydana gelen ilerlemelerle birlikte belirli çalışma alanlarında erkek çalışanlarla birlikte kadınlar da yer almaya başlamışlardır. Şöyle ki 1800'lü yıllar içerisinde kadınların emeklerini sundukları alanda sanayide de yer aldıklarına rastlanmaktadır. Ayrıca kadınlar kentsel alanlar dışında ücretsiz işgücü olarak da çalışma alanlarında yer almaktadırlar (Quataert, 1999: 304; Önder, 2013: 38; Erarslan, 2009: 12).

Osmanlı döneminde, sanayi sektöründe ki gelişmelerin ilerlemesi kadınların, çalışma alanlarında etken olmaya başlamasına katkı sağlamıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınların tekstil dokuma iş kollarında yer aldıklarına rastlanmaktadır (Altan, 1980: 49; Erarslan, 2009: 13).

Osmanlı Döneminde özellikle 18. yüzyılda kadınların asli görevleri arasında hane içi hizmetlerin yerine getirilmesi yaygındır. Buna karşın söz konusu dönemde kadınların üretim sürecinde etken oldukları ve ev ekonomisinde de önemli yerleri oldukları görülür (Önder, 2013: 38).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınların emeklerini sundukları çalışma alanları içerisinde öncelikli yeri, kırsal kesimlerde gerçekleştirilen mevsimlik tarım işleri almaktadır (Makal, 2012: 40; Pamuk, 1984: 91). Diğer taraftan kadınlar hane içerisinde halı, kilim dokuyarak belirli bir ücret karşılığında da çalışma hayatına katılmışlardır (Quataert, 1999: 149; Ayata, 1987: 33; Aslan, 2006: 120-121). Denilebilir ki Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınlar öncelikli olarak hane içerisindeki işlerini yerine getirmektedirler. Bunun yanında ise hanenin geçimine katkı sağlaması amacıyla özellikle kırsal kesimde herhangi bir ücret almaksızın tarımda emeklerini sunmaktadırlar. Ayrıca sınai faaliyet alanlarının zamanla gelişme göstermesiyle birlikte kadınlar da ev dışında dokumacılık alanında çalışmaya başlamışlardır.

19. yüzyılın ikinci yarısında kadınların ev dışında fabrikalarda istihdam edilme durumları açısından bakıldığında Müslüman kadınların, gayrimüslim kadınlara nazaran daha ileri yıllarda fabrikalarda istihdama katıldıkları görülmektedir. Nitekim Müslüman kadınların emek piyasası içerisinde yer almaları daha geride kalmaktadır. Bunun yanında fabrikalarda da ağırlıklı olarak farklı etnik kökene sahip olan kadınlar istihdam edilmişlerdir (Palainet, 2000: 324-325; Sencer, 1969: 93-94; Makal, 2012: 41; Moore, 1995: 161). Aynı şekilde belirtilen dönem itibariyle kadınların sosyo-ekonomik durumlarının daha ileri seviyelerde yer alması için 1880’li yıllar da ilk defa kadın köşeleri yer almaya başlamış olup, 1895 yılında da “*Hanımlara Mahsus Gazete*” isimli dergi çıkarılmıştır (Say, 1998: 177).

Kadınların ücretli işgücü piyasasında yer alması yani fabrikalarda istihdam edilmeleri savaş dönemine rastlamaktadır. Azalan işgücü sebebiyle yani erkek işgücünün silahaltına alınmasıyla birlikte kadınlar belirli çalışma alanlarında etken olmaya başlamışlardır. Birinci Dünya Savaşı, Balkan Savaşı zamanlarında kadın emeğine daha fazla gereksinim duyulmuştur (Sussitzki, 1966: 120; Abadan-Unat, 1998: 288-302; Çitçi, 1982: 86-87). Bunun yanında söz konusu dönemde birçok işlerinde kadınlar tarafından gerçekleştirildiği bilinir. Kadınlar fabrikalarda ya da küçük atölyelerde üretime başlamaları yanında caddelerin temizliği kadınlar tarafından üstlenilmiştir. Bu dönem içerisinde kamu dairelerinde de kadınların yer aldığına rastlanılır (Toprak, 1995: 132-134). “*Kadınları Çalıştırma Cemiyeti*” ise Birinci Dünya Savaşı zamanında cephenin ihtiyacı olan işler arasında kadınlar ile aracılık yapan bir dernek olarak görülmektedir (Çitçi, 1982: 122-129). Bazı kadınlar savaş dönemi sonrasında çalışma yaşamından ayrılmışlardır. Fakat kadınların bir kısmının, hayatlarını idame ettirebilme gayesiyle emek piyasasından ayrılmadıkları da bilinmektedir (Caporal, 1982: 140).

Kadın çalışanlar açısından dikkate değer veriler sunması bakımından, 1915 yılında uygulama alanı bulan bunun yanında Türkiye’nin sanayi yönünden gelişmiş bölgelerindeki illerde, sanayi tesislerini kapsayan 1913-1915 Sanayi Sayımı (SS) istatistikleri önem arz eder. Diğer bir ifadeyle

İstanbul ve İzmir şehirlerinde oluşan sayısal verileri 1913-1915 Osmanlı Sanayi İstatistikleri göstermektedir. Belirtilen dönem itibariyle kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildiği çalışma alanı, dokumacılık kesimidir. Diğer yandan kadınların tütün ve imalat kesiminde yer aldıklarına da rastlanılmaktadır (Quataert, 1999: 305; Önder, 2013: 38). Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınlar ağırlıklı olarak emek gerektiren alanlarda çalışma hayatına katılmışlardır.

İmparatorluk döneminde de kadınlar ve çocuklar fabrika işlerinde çalışan erkek işçilerden daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar (Moore, 1995: 154). Kıyaslama yapıldığında, kadınların ücretlerinin aynı verimle ve eşit değerde çalışılan işte bile erkek ücretlerinin gerisinde olduğu belirtilir (Quataert, 1999: 305-306).

Kadınların çalışma şartları ve koşulları bakımından Osmanlı İmparatorluğu'nda ki durum değerlendirildiğinde kadınların ve çocukların, erkeklere nazaran düşük ücret elde ettikleri görülmektedir. Diğer yandan ise çalışma koşulları bakımından kadınlar uzun saatler boyunca ve ayakta istihdam edilmektedirler (Makal, 2012: 45; Quataert, 1999: 227).

“*Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi*” adlı kuruluş, kadınların çalışma yaşamında yer almasını sağlama amacı ile 1916 yılında faaliyet göstermeye başlamıştır. Söz konusu Cemiyet aynı zamanda emek gerektiren alanlarda kadınların çalışması durumunda onların ücretlerinde belirli bir oranda kesinti yaparak elde edilen gelir, zor durumda hayatını idame ettiren kadınlara yardım yapılması amacıyla kullanılmıştır (Sevim, 1995: 3; Karakışla, 2002: 27-28; Erarslan, 2009: 14).

Özet olarak Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınların hem hane içerisinde üretken oldukları hem de üretim sürecinde yer aldıkları vurgulanır. Yine Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınların tarım kesiminde öncelikli yere sahip oldukları bilinmektedir. Bunun yanında kadınlar mevsimlik tarım işçiliğinde ücretli olarak çalışırlar. Ayrıca kadınlar küçük tezgâhlarda ve atölyelerde gerçekleştirilen halıcılık ve dokumacılık faaliyetlerinde de yer alırlar. Kentli ekonomik düzeyi iyi olan kadınlar

eğitim olarak çalışma hayatında yer almışlardır. Kentlerde yaşayan dūřuk gelirli kadınlar ise atolyelerde geçimlik ücretle çalışmaktadırlar. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar hem tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak hem de tezgâhlarda halı dokumaktadırlar. Osmanlı İmparatorluğu döneminde, kadınların ev dışında çalışması dokumacılık faaliyetleri ile gerçekleşmiştir. Birinci Dünya Savaşı ile kadınlar fabrikada çalışmaya başlamışlardır. Kadınlar sanayi alanında gıda ve dokuma alanında yoğunlaşmışlardır. Kadınların istihdamda yer almaları erkeklerin orduya katılması ile gerçekleşmiştir. Son olarak bu dönemde de kadın ve erkek arasında ücret farklılıkları görölür.

### ***2.1.2 Cumhuriyet Döneminde Kadın İstihdamı (1923-1946)***

1923'lü yıllarda kadınların gerek toplum içerisindeki rollerinin iyileştirilmesi gerekse de ekonomik, hukuki ve sosyal alanlarda kadının konumunun geliştirilmesiyle birlikte kadınların çalışma alanlarında yer alabilmeleri gayesiyle iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında kadınların devlet dairelerinde yer almalarını sağlamak için ilerlemeler kaydedilmesi gerektiği belirtilmektedir (Önder, 2013: 39; Toksöz, 2011: 221).

Bu dönem içerisinde kadınların ücretli işgücü piyasasında buldukları konum itibariyle durumları değerlendirildiğinde 1927 yılı Sanayi Sayımı istatistikleri önemli bir yer tutmaktadır. Söz konusu istatistiki veriler, bütün sanayi kuruluşlarını kapsama alması bakımından önemlidir. 1927 SS sonuçlarına göre kadın istihdam oranı % 25,58 dolaylarındadır (Makal, 2012: 47; Makal, 2010: 21-23).

Birçok sınıfın temsilcilerinin katıldığı 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi'nde kadın işçilerin niceliği açısından iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi noktasında uzlaşma sağlanmıştır. şöyle ki belirli çalışma alanlarında kadınların çalışmasının kısıtlanması bunun yanında kadınların hamilelik durumlarında tanınacak olan izin haklarında da koruyucu düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Nitekim 1930 yılında uygulama alanı bulan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliği

yanında çalışma koşullarında da iyileştirici hükümler getirmektedir. Ayrıca 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu, kadın işçilerin niceliği açısından önem arz eden bir düzenlemedir (Önder, 2013: 39; Makal, 2012: 49-50).

İkinci Dünya Savaşı yılları döneminde kadınların istihdamında artışlar meydana gelmiştir. Ancak kadınların ücretli emek piyasasında yer alması özellikle sınai sektöründe kısıtlı kalmıştır (Makal, 2012: 51; Makal, 2001: 133). 20. yüzyılın ilk yarısı itibarıyla kadınların analık halinde korunmasına ilişkin düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Önder, 2013: 39-40).

Türkiye, 1923'lü yıllardan 1970'li yıllara kadar ithal ikameci sanayileşme politikası uygulamıştır. Belirtilen dönem itibarıyla kadınların öncelikli olarak çalıştığı kesimin başında tarım sektörü gelmektedir (Toksöz, 2011: 219). Ülkede izlenen istihdam ve istikrar politikalarının etkisiyle kadınların belirli çalışma alanlarında yoğun olarak istihdama katıldıkları görülür.

Cumhuriyet döneminde kadın işçilerin iktisadi faaliyet alanlarında yer alma durumları bakımından durum değerlendirildiğinde, öncelikli alanı tarım sektörü oluşturmakta ve devamında ise dokumacılık işkolu gelmektedir. Osmanlı İmparatorluğu ile Cumhuriyet döneminde ki veriler değerlendirildiğinde kadınların çalışma alanı bakımından benzerliklerin olduğu görülür. Diğer yandan belirtilen dönem içerisinde kadınların gıda ve tütün iş kollarında da yer aldıkları görülür (Makal, 2012: 53-54).

Kadın işçilerin Cumhuriyet döneminde ağırlıklı olarak istihdam edildikleri yerler İstanbul ve İzmir'dir (Makal, 2002: 198; Makal, 2012: 55).

Cumhuriyet döneminde kadın ve erkek ücret farklılıkları arasında belirginlikler vardır. Şöyle ki kadınlar emek gerektiren alanlarda erkeklerden daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler (Makal, 2012: 59). Kadın ve erkek arasında ki ücret farklılıklarına tarım sektöründe de rastlanmaktadır. Bunun yanında Türkiye'de ki bölgeler açısından durum değerlendirildiğinde yine ücret farklılıkları görülmektedir. Türkiye genelinde tarım kesiminde, 1939-1940 yılları arasındaki ücret düzeyleri şu şekildedir; erkek işçi ücretlerinin 60-100 kuruş arasında olduğu, bu



ücretlerin kadınlarda ise 30-50 kuruş arasında, çocuklarda ise 20-30 kuruş civarlarında olduğunu görülür. Geleneksel anlayış çerçevesinde bazı çalışma bölgelerinde kadınlara yalnızca kadın olduklarından dolayı düşük ücret verilmektedir. Kadınların, erkeklerden daha düşük ücret almalarının sebepleri arasında kadınların niteliklerinin düşük olması gösterilebilmektedir (Çalgüner, 1943: 65; Makal, 2012: 61; Makal, 2001: 144).

Nitekim Cumhuriyet dönemi içerisinde kadınların düşük ücretlerle istihdam edilme sebepleri arasında kadınların toplu sözleşme süreçlerinde aktif olarak yer almamasıdır (Kazgan, 1982: 144-145). Dönem içerisinde bu olumsuzluk halini gidermeye yönelik 1971 yılı itibariyle uygulama alanı bulan 1475 sayılı İş Kanunu kadın ve erkek işçilere eşit ücret verilmesi gerektiği ilkesi kabul edilmiştir (Önder, 2013: 40).

3008 sayılı İş Kanunu'nda kadınları çalışma yaşamında koruyucu düzenlemeler içerisinde kadınların analık halinde ne tür işlerde çalışabilecekleri ve hangi koşullarda istihdam edileceğini düzenlemektedir. Bu doğrultuda 1948'de *Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü*, 1953'de ise *Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname* yürürlüğe girmiştir (Makal, 2012: 66).

Özet olarak Kurtuluş Savaşı ve Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte kadınların çalışma yaşamında daha etkin yer almaları kamusal alanda etken olmaları için çalışmalar ve düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu dönem itibariyle işgücü piyasasında kadınların sayısı artsa da sınıai istihdam içindeki payları sınırlı düzeyde kalmıştır. Dönem içerisinde uygulama alanı bulan ithal ikameci sanayileşme politikası ile kadınların asıl istihdam alanı tarım kesimi olmuştur. Kadınların istihdama katıldıkları faaliyet alanı; tarımsal kaynaklı iş kolları ve dokumacılık faaliyetleridir. Bunun yanında İktisadi Devlet Teşekküllerinin gelişmesiyle kadınların atölye ve fabrikalarda istihdam edilmelerinde de artış gözlenmiştir. Kadınların çimento sanayi ve demir-çelik fabrikalarında istihdamları yok denecek kadar azdır. Cumhuriyet döneminde kadın istihdamının artmasının

sebeplerinden birisi ise savaşlar nedeniyle azalan işgücünün kadınlar tarafından karşılanmasıdır. Cumhuriyet döneminde kadınları çalışma hayatında koruyucu düzenlemeler gerçekteştirilmesine rağmen kadın istihdamı belirli çalışma alanları ile sınırlı kalmıştır. Denilebilir ki bu dönemde kadın istihdamı düşük düzeydedir yani cılız kalmıştır ve kadınların aldıkları ücretlerde düşüktür.

### **2.1.3 Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı (1946-1963)**

Her dönemde ve her alanda kadın emeğine gereksinim duyulmaktadır. Cumhuriyet sonrası dönemde kadın emeğine, özellikle savaş dönemlerinde ve sonrasında erkek işgücünün yeterli olmaması sebebiyle önem gösterilmiştir (Toksöz, 2011: 221).

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Türkiye’de ekonomik, siyasi, sosyal ve toplumsal alanlarda birçok değişim meydana gelmiştir. Aynı zamanda ücretli işgücü piyasasında değişimlerin meydana geldiği de gözlenmektedir. Özellikle sanayileşme alanında iyileşmeler gerçekteşmiştir. Emek piyasasında ücretli çalışan sayısının artmasıyla birlikte kadın istihdam oranında da iyileştirmeler gerçekteşmiştir (Toksöz, 2012: 180; Makal, 2012: 71).

Cumhuriyet sonrası dönemde kadınların işgücüne katılımı bakımından durum değerlendirildiğinde ülke içerisinde meydana gelen değişim ve dönüşümlerle birlikte kadınların işgücüne katılımları azalma eğilimine girmiştir. 1950’li yıllarda, toplumsal yapıda meydana gelen gelişmeler arasında kırsal kesimden kentsel alanlara göç durumu sayılabilmektedir. Özellikle kırsal alanlarda kadınlar, tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak emeklerini sunmaktadırlar. Söz konusu kadınlar kente gerçekteşen göç durumunda, kentsel alanlarda istenilen vasıflara sahip olmadıklarından dolayı emek piyasasında yer almamaktadırlar. Denilebilir ki belirtilen dönem itibariyle tarım kesiminin görece ağırlığı azalmaktadır (Toksöz, 2011: 219; Ekin, 1968: 49; Makal, 2012: 73-74).

Cumhuriyet sonrası dönemde kadınların ücretli işgücü piyasasında yer almaları durumunda, erkeklerle kadınlar arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Ekonomik açıdan ilerleme kaydeden ülkelerde kadınların daha düşük seviyelerde çalışma yaşamına katıldıkları görülmektedir (Ekin, 1968: 80,108-109).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında kadın işgücünün mesleki açıdan dağılımı değerlendirildiğinde, çalışma alanları bakımından erkeklerle kadınlar arasında farklılıkların olduğu görülür. Kadınların Cumhuriyet sonrası dönemde, öncelikli çalışma alanı tarım kesimi olmuştur. Devamında ise kadınlar çok fazla vasıf ve beceri gerektirmeyen, emek yoğun alanlarda istihdama katılmışlardır. Bunun yanında kadınlar, hizmetler sektöründe de yer almışlardır. Kadınların belirli çalışma alanlarında neredeyse hiç istihdama katılmadıkları görülür. Bunlar arasında belirtilen dönem itibariyle, yer altında çalışılan ve nakliyat işleri gelmektedir (Makal, 2012: 75-77).

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadın işgücünün statü dağılımı değerlendirildiğinde ise kadınlar ağırlıklı olarak ücretli ya da ücretsiz olarak, işçi statüsünde istihdam edilmektedirler. Buna karşın kadınlar içerisinde işveren statüsünde ve kendi hesabına bağımsız çalışan kadın sayısı da belirtilen dönem içerisinde sınırlı kalmıştır. 1955 yılı itibariyle kadınların, ücretsiz aile işçisi olması durumu çoğunluktadır. Kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde ya da küçük atölye ve tezgâhlarda dokumacılık faaliyetlerinde yer alıyorlardı. Bunun yanında kadınlar evlerinin geçimine katkı sağlamak amacıyla da evde çalışma türünü tercih etmektedirler (Makal, 2012: 81-84; Ayata, 1987: 33).

İlerleyen yıllarda sanayileşme sürecinin yaşanmasıyla beraber üretimlerin ağırlıklı olarak makineli teknolojilerle gerçekleşmesi sayesinde, kadınların istihdama katılmalarında da kısıtlamalar görülmüştür. Şöyle ki emek yoğun üretim, yerini sermaye yoğun üretime bırakmıştır. Kadınlar ise hem eğitim düzeyinin düşük olmasından hem de işgücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri taşımadıklarından dolayı yalnızca emek yoğun üretim alanlarında istihdama katılmışlardır (Kazgan, 1979: 174).

1955-1963 yılları arasındaki dönem değerlendirildiğinde Türkiye genelinde kadın işçilerin ücretlerinde iyileşmeler olduğu görülmektedir.

Buna karşın kadın ve erkek ücretleri arasında fark bulunduğu da bilinen bir gerçektir. Bu durumun sebebi olarak, yalnızca geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü görülmemektedir aynı zamanda kadınların çalışma alanları bakımından da farklılıklar vardır. Şöyle ki mensucatta, –dokuma, dokumacılık- tütün ve gıdada çalışan kadınlar arasında ücret farklılıkları gözlemlenmektedir. Bunun yanında özellikle kamu kesiminde kadın-erkek ücret farkı çok daha azdır. Çünkü eşit verimle ve aynı işlerde çalışılması halinde kadın ve erkeklere cinsiyeti dolayısıyla farklı ücret verilemeyeceği ilkesi etkin olarak uygulama alanı bulmaktadır (Makal, 2012: 98-99; [www.nedirnedemek.com/mensucat-nedir-mensucat-ne-demek](http://www.nedirnedemek.com/mensucat-nedir-mensucat-ne-demek) (Erişim: 12.12.2017)).

Türkiye’de ki Cumhuriyet sonrası dönem, sendikal örgütlenme açısından ele alındığında, kadınların sendika üyelikleri erkek işçilere nazaran daha gerilerdedir. Bu durum ise aynı zamanda kadın işçi ücretlerinin de düşük düzeyde seyretmesinde etkendir. Yani sendikaya üye olan kişilerin ücretleri, sendikalı olmayan işçilere karşın daha düşüktür. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sendikalar, iş sözleşmeleri gerçekleştirmeleri nedeniyle ücret seviyelerini etkileme olanağı bulmuşlardır. Diğer yandan söz konusu dönem içerisinde grevler, genellikle erkek çalışanların ağırlıklı olarak faaliyet gösterdiği iş kollarında gerçekleşmiştir (Makal, 2012: 106-107; Kazgan, 1979: 163; Talas, 1960: 48).

Özetle Cumhuriyet sonrası dönemde Türkiye’de gerek siyasi alanda olsun gerekse de toplumsal alanda çeşitli değişim ve dönüşümler gerçekleşmiştir. Türk siyasi hayatında çok partili rejime geçilmiştir. 1950’li yıllarda kadın istihdamının gerilemesinin sebebi milli gelir içerisinde tarım kesiminin payı sınırlı düzeyde kalmasıdır. Bunun yanında kadınların işgücüne katılımları erkeklerle karşılaştırıldığında düşük düzeydedir. Çünkü dönem içerisinde meydana gelen sosyal/toplumsal ve ekonomik değişimler kadınları çalışma yaşamının dışına itebilmektedir. Köyden kente göç süreci özellikle vasıf düzeyi düşük olan kadınları işgücü piyasasının dışında bırakabilmektedir. Kadınların işgücüne ve dolayısıyla istihdama katılmaları

bakımından erkeklerle aralarında farklılıklar vardır. Bazı iş kollarında kadın sayısı çok sınırlı kalmıştır. 1955 yılında kadınların ücretsiz aile işçisi olma durumu çoğunluktadır. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde ya da küçük atölye ve tezgâhlarda dokumacılık faaliyetlerinde yer almaktadırlar. Son olarak Cumhuriyet sonrası dönemde kadın istihdamı sınırlı düzeyde kalmıştır. Şöyle ki 1950’li yıllarda meydana gelen değişim ve dönüşümler kadınların istihdamını azaltmıştır.

#### **2.1.4 Kalkınma Planlarında Kadın İstihdamı**

Türkiye’de kadınların ücretli işgücü piyasasında ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edildikleri buna karşın kırsal alanda tarım kesiminde istihdam edildikleri dönem, planlı kalkınma dönemidir (Kandiyoti, 1997).

1963 yılından itibaren uygulanmaya başlayan beş yıllık kalkınma planlarında, kadın-erkek fırsat eşitliğini dikkate alan bunun yanında kadınların, sürdürülebilir ekonomik gelişmişliğin sağlanması noktasında önem arz eden iyileştirmeler pek fazla yer almamaktadır. Bazı kalkınma planlarında genelde istihdam özelde ise kadın istihdamıyla ilgili düzenlemelerin olmadığı görülmektedir (DPT, 1994: 9; Toksöz, 2012: 184).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1985-1989), belirtilen amaçlar arasında hükümetin, istihdamda kadınların daha fazla yer almasını sağlama gayesinin olmadığı görülmektedir. Öngörülen amaçlar arasında kadınların nicel olarak istihdama katılma düzeyleri kısıtlı düzeyde kalmaktadır (DPT, 1984: 131; Kepenek ve Yentürk, 2010: 490).

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren gerçekleştirilen kalkınma planlarında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla kadın-erkek fırsat eşitliği yer almıştır. Diğer taraftan toplum içerisinde kadının konumunu ele alan düzenlemeler ise farklı başlıklar altında değerlendirilmiştir. Aynı zamanda belirli çalışma alanlarında söz konusu yıllarda kadınların sayısı düşük düzeylerde seyretmektedir. Bu iş kolları arasında ağır ve tehlikeli işler yanında sanayi faaliyetleri de başta gelmektedir (DPT, 1994: 9-11; Toksöz, 2012: 183).

Ataerkil aile yapısının gereği olarak kadınların, genelde maddi açıdan erkeğe bağımlı oldukları durum varlığını korumaktadır. Yani kadınların eğitim, sosyal statüsü, istihdam edilmesi, toplumsal algı sebebiyle geride kalmaktadır (Özbay, 1990: 134).

1990-1994 yılları arasında uygulama alanı bulan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadın ve erkeğin her alanda eşit olduğu vurgulanmaktadır. Yani bu planda ilk kez toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmiştir (DPT, 1994: 9-11; Önder, 2013: 40).

Altıncı Kalkınma Planında “*Sosyal Hedef İlke ve Politikalar*” başlığı altında aile, kadın ve çocuklara ilişkin ilkeler ile birlikte politikalar kapsama alınmıştır. Fakat söz konusu ilkelerin önem verdiği öncelik aile kurumunun geliştirilmesidir. Bahsi geçen KP’nin yıllık programlarında ise, kadınların eğitim düzeylerinin artırılması ve istihdama katılımlarının artırılması yanında evde çalışma, kadınların kendi işlerini kurması bunun yanında hane içerisinde meydana gelen şiddet olayları gibi konu başlıklarını da kapsamaktadır (Önder, 2013: 40).

1996-2000 yılları arası dönemi kapsayan Yedinci Kalkınma Planı, kadınların konumunu, farklı ilke ve politikalar kapsamında değerlendirmektedir. Bir başka anlatımla kadınların statüsü, aile ve çocuk başlığı altında yer almaktadır. Diğer taraftan kadınların sosyal hayatta yüz yüze kaldıkları olumsuzluk hallerini gidermek için iyileştirmeler yapılması adı geçen kalkınma planının öncelikleri arasındadır (Önder, 2013: 40).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2001-2005), kadınların ücretli işgücü piyasasına katılımı sağlamak amacıyla ilgili düzenlemeler yanında kadınların sosyal haklardan gereği gibi yararlanması için iyileştirmeler yapılması gerektiği kalkınma planının öncelikli hedefleri arasındadır. Diğer taraftan kadınların bulunduğu statülerini güçlendirmek için kadınların her alanda özellikle karar alma mekanizmalarında etkin olmasını amaçlamaktadır. Bunun yanında sürdürülebilir gelişmişliğin ilerlemesinde kadınların da yer alması, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları olumsuzluk hallerinin giderilmesi ve kadınların eğitim ve niteliklerini

geliştirmeleri amacıyla ilgili düzenlemelerin yapılması planın temel öncelikleri arasında sayılmaktadır (Önder, 2013: 40).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınların işgücüne dolayısıyla istihdama katılma oranlarının Avrupa Birliği oranları ile karşılaştırıldığında daha geride kaldığı belirtilmektedir. 2000’li yılların başında ücretsiz aile işçisi olarak kırsal kesimde çalışan kişiler tarım sektöründe ağırlıklı istihdam edilmektedirler ve bu çalışma alanında istihdam edilenlerin yoksul olarak görüldüğü adı geçen kalkınma planında belirtilmiştir. Diğer taraftan yine söz konusu planda kadınların işgücüne katılma oranlarının artması yanında milli gelir ve istihdam içerisindeki tarım kesiminin payının azalması da öngörülmektedir (Önder, 2013: 40-41).

Onuncu Kalkınma Planının (2014-2018) amaçları arasında şunlar sayılabilir. Kadın ve gençlerin istihdamına yönelik kısıtların kaldırılarak, kadınların çalışma alanlarında daha fazla görülmesi, çalışma koşullarının mevcut şartlara göre iyileştirilmesi ve çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma ihtimallerini azaltma, kadınların sosyal haklar konusunda niteliklerinin geliştirilmesi planın öncelikli hedefleri arasındadır. Diğer taraftan çocuk bakım hizmetlerinin sağlanabilmesi amacıyla kreş ve yuvaların kurulması, kadının hamilelik süresince sağlığının korunması amacıyla izinlerinin düzenlenmesi yine planda belirtilen konu başlıklarıdır (Önder, 2013: 41).

## **2.2 Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar**

Toplumlarda, kadın ve erkek olmaya yönelik algılar birbirinden farklıdır. Öncelikli olarak kadın, toplum içerisinde analık durumu bakımından kabul görür ve bu durumun getirdiği bir statü içerisinde yer alır. Kadının eğitim seviyesi yüksek olsa bile ya istihdam edildiği çalışma alanı bakımından kadına toplum içerisinde anne olarak ya da yalnızca kadın olduğu için değerler yüklenir. İstihdam edilen kadınların da önceliği yine eşi ve ailesidir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 22).

Kadınların çalışma yaşamında yer almasıyla birlikte birçok sorunla yüzleşmektedirler. Şöyle ki kadınların erkeklere karşın daha düşük

ücretlerle istihdam edilmesinin yanında istihdamda erkeklerden daha fazla sorunla karşılaşmaktadırlar. Nitekim kadınların çalışma istek ve arzusunda olmaları durumunda da çalışma imkânlarına ulaşması konusunda sıkıntılar baş göstermektedir. Kadınların ücretli işgücü piyasasına katılmak istemesi ise ekonomik yönden hanenin geçimine katkı sağlama amacı önde gelmektedir (Korkmaz ve öte., 2013: 1848).

Küreselleşme sürecinin etkin olarak gerçekleşmesi, bunun yanında bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesine koşul olarak kadınların daha fazla ücretli işgücü piyasasında yer aldıkları görülmektedir. Kadınların istihdamda daha fazla yer almasıyla birlikte de ortaya çeşitli sorunlar çıkmaktadır ve bu olumsuzluk halleri kadının daha fazla problemle uğraşmasına sebebiyet vermektedir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 22).

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve geleneksel baskıların kadınların üzerinde bıraktığı etkiler kadının hem çalışma yaşamında sorunlarla karşılaşmasına hem de iş ve aile hayatını dengelemeye çalışırken aile yaşamında sorunlarla karşılaşmasına sebep olmaktadır (Erol, 2015: 7; Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 23).

### ***2.2.1 Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar***

Kadının belirli alanlarda yalnızca kadın olmasından kaynaklı engellerle karşılaştığı bilinen bir gerçektir. Şöyle ki kadının eğitimini tamamlaması ya da aktif olarak istihdamda yer almak istemesi durumunda olumsuzluklarla yüz yüze kalabilmektedirler. Buna karşın kadınların bazı haklar edinebilmeleri uzun süreçlerden ve çabalardan geçmiştir. Kadınlara yönelik hakların gelişimi konusunda toplumun eşitlikçi bir yapıya sahip olması yanında kadınların çaba gösterdikleri mücadelenin de etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Zamanla kadın hareketlerinin toplumsal alanda aktif olmasıyla birlikte kadınlar bazı sosyal haklar elde etmişlerdir. Buna karşın toplumsal zihniyet yapısının kadınlar üzerinde oluşturduğu baskılar kadının ücretli işgücü piyasasından ayrılmasına da yol açabilmektedir. Diğer taraftan istihdamda yer alan kadınlar birçok problemle karşılaşmaktadırlar (Koray, 2000: 211).



Bunun yanında kadın istihdamında karşılaşılan sorunlara ek olarak toplum içerisinde ve ailede meydana gelen değişimler, hukuki yaptırımlar, sosyo-ekonomik sebepler yanında işgücünün gereği gibi istihdam sağlayamaması da gösterilebilir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 118).

### **2.2.1.1 Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık**

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, kadın ve erkek olmanın farklılığının topluma yansımalarıdır. Toplumların, kadın ve erkeğe yükledikleri algılar sebebiyle bazı iş ve mesleklerin kadınlara uygun olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan ise erkeklerden ailenin geçimini sağlamaları beklenir. Toplumlarda kadınların gerçekleştirdikleri işlerin maddi açıdan değeri olmadığı düşünüldüğünden kadın emeği daha geride kalmaktadır. Yani toplumsal algılar sebebiyle kadın-erkek işi ayrımı yapılmaktadır (Aksoy, 2006: 32-33; Koray, 2012: 368; Koray, 1993: 27-34; Nancy ve Fitzgerald, 1987: 151-157).

Kadınların istihdam edilmesi halinde birçok toplumda kadınlardan ev içi bakım hizmetlerini aksatmamaları beklenir. Şöyle ki kadınlardan evlenmeleri halinde çocuk sahibi olması beklenir. Diğer yandan çocukların bakımının kadınlar tarafından karşılanması gerektiği düşünülmektedir. Toplumsal algıların kadına yüklediği roller çerçevesinde belirli görevler kadına yüklenmektedir. Kadınların çalışma yaşamında bulunma istek ve arzusunda olmaları halinde ise geleneksel cinsiyete dayalı iş bölümü sebebiyle kadınlar sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların giderilmesi durumunda kadın emeği de ücretli işgücü piyasasında aktif olarak yer alacaktır. Sosyal haklardan yoksun olmadan hayatlarını idame ettirebilmeleri kadın ve toplum açısından önem arz etmektedir (Ecevit, 2010: 11; Önder, 2013: 54).

Diğer yandan kadınların istihdamda yer alması ya da olmak istemesi halinde kadınların evlerinden çok fazla uzak yerlerde çalışmaları istenmemekte, çalışma koşulları bakımından çok fazla süreli olarak işyerlerinde bulunmamaları, erkek ağırlıklı çalışma alanlarında istihdam edilmemeleri ve ev içi bakım hizmetlerini layığıyla yerine getirmeleri

beklenir (Ecevit, 2010: 11). Aynı şekilde belirli çalışma alanlarında özellikle de kimya ve makine teknolojisinin ağırlıklı olduğu yerlerde kadınların istihdam edilmesi engellenir bu durum yani kadınlara yönelik uygulanan ayrımcılıklar kadının çalışma yaşamı kaynaklı sorun alanlarıdır (Sarieroğlu, 2011: 46).

Ataerkil bir düzenin hâkim olduğu bireyler bağlamında diğer yandan farklı kesimlerin oluşturduğu egemenlik anlayışı çerçevesinde “kadının yeri evidir” bununla birlikte “erkek adam karısını kızını çalıştırmaz” düşünce yapısı etrafında şekillenen baskılar durumunda kadınlar ücretli işgücü piyasasından çekilebilmektedirler (Karabıyık, 2012a: 1301; Atauz, Kardam ve Toksöz, 1998: 16-25).

#### **2.2.1.2 Ücretlendirmede ayrımcılık**

Kadınların, çalışma yaşamındaki koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler arasında sayılan kadın-erkek ücret farklılıklarının giderilmesi Sanayi Devriminden sonra gerçekleşmiştir. Ancak oluşturulan düzenlemeler bağlamında durum değerlendirildiğinde eksikliklerin olduğu da görülmektedir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 30).

Kamu faaliyet alanlarında kadın-erkek ücret farkı çok belirgin değil iken özel alanlarda belirli çalışma alanlarında kadın ve erkeğin benzer işi eş verimle gerçekleştirmeleri halinde bile benzer ücreti almadıkları görülür. Zaman içerisinde meydana gelen değişimlerle birlikte kadın ve erkek arasında ki ücret farkı asgari düzeye indirilmek istenmişse de bu durumun uygulamada çok fazla geçerli olmadığı görülmektedir. Şöyle ki özellikle özel sektörde kadınlar erkeklerle aynı mesleki kategoride değerlendirilseler bile ücret farkı vardır. Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların daha düşük ücret düzeylerinde istihdam edildikleri bilinen bir gerçektir. Bu durum ise kadınların ücretli emek piyasasına katılma kararında önemli bir rol oynamaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56; Erkek ve Karagöz, 2009: 15-16; Ecevit, 2009: 178). Ayrıca kadınların belirli çalışma alanlarında düşük düzeylerde istihdam edilme nedenleri arasında, kadın emeğinin yer almasını engelleyen kısıtlamalar bulunmaktadır. Şöyle ki dolgun ücretlerin ödendiği

ağır ve tehlikeli iş kollarında kadınların yer alması sınırlandırılmıştır (Minibaş, 1991: 54).

Kadınların, erkeklerden dūřuk ücret almalarında birçok neden bulunmaktadır. Ayrıca kadınlar belirli çalışma alanlarında yoğun olarak çalışmaktadırlar. Bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişmesine paralel olarak bazı işlerin ücretli işgücü piyasasında önemi giderek azalmaktadır. Emek yoğun işlerde kadınların istihdam edilmesi de onların dūřuk ücret almalarına yol açabilmektedir. Diđer yandan küreselleşme sürecinin meydana gelmesiyle birlikte kadınlar, kayıt dışı işlerde ya da enformel sektörde dūřuk ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Diđer taraftan eğitim seviyesinin dūřuk olması, ÷lkede ki ekonomik konjonktürün yani işsizliğin var olması durumunda kadınlar, dūřuk ücretlerle istihdam edilebilmektedirler. Kadınların dūřuk ücret alması yalnızca maař bakımından meydana gelmemektedir. şöyle ki kadınları, sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam etmek ya da diğer işçilere sağlanan yol ücreti, yemek, servis gibi hizmetlerin dışında bırakmak bunun yanında belli şartlar altında kurulması gereken kreř ve çocuk bakım hizmetlerinden kadınların yararlanamaması da onların dūřuk ücretle istihdam edilmesine sebebiyet veren uygulamalardandır (Koray, 1992: 96; KEİG, 2013: 28-29; Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 30; Kazgan, 1991: 54).

Kadının emeği karşılığında belirli bir ücret alarak istihdam edilmesi kadınlar kadar diğer bireyler bakımından da önem arz eder. Bu durum ise kadının belirli alanlarla kısıtlayan toplum algısı yanında maddi olarak da bir başkasına bağımlı olmasını değiştirmektedir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 30).

Geleneksel toplum yapısının kadına yüklediği sorumluluklar kadının ücretli işgücü piyasasında yer almasına etki etmektedir. Nitekim ev içi hizmetlerin, toplum algısı içerisinde kadınlar tarafından üstlenilmesi gerekir. Kadının, çalışma yaşamında yer almak istemesi halinde de kabul edeceği ücreti ile ev içi bakım hizmetlerini piyasadan temin etmesi durumunda

vereceği ücreti -rezervasyon ücreti<sup>2</sup>- karşılaştırmaktadır. Söz konusu harcamalara ayıracağı ücret kadının, çalışma yaşamında elde edeceği ücretten fazla olması durumunda kadın işgücü piyasasından ayrılmakta ve ev içi bakım hizmetlerini kendisi yapmaktadır (Önder, 2013: 48).

### ***2.2.1.3 Eğitim ve mesleki eğitimde ayrımcılık***

Kadınları istihdama çeken faktörlerden birisi eğitim seviyesidir. Eğitim seviyeleri yüksek olan kadınlar, istihdama katılmakta ve nitelik gerektiren işlerde daha iyi ücretlerle istihdam edilmektedirler. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması halinde ise kadınlar tek düze standartlaşmış mesleklerde yani emek yoğun çalışma alanlarında, nitelik gerektirmeyen işlerde ucuz işgücü olarak istihdama katılmaktadırlar. Dolayısıyla eğitim seviyeleri ile kadınların ücretli işgücü piyasasında aktif olması halinde paralellik bulunmaktadır. Diğer yandan toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın eğitim alanında görünür olmasıyla birlikte kadınlar üst düzey pozisyonlarda çok fazla yer alamamaktadırlar. Bir diğer ifade ile eğitimde kadın-erkek fırsat eşitsizliği sebebiyle kadınlar işgücü piyasasının aradığı mesleki bilgi ve becerilerden de yoksun olmaktadır. Nitekim kadınların eğitim seviyelerinin yetersiz olması onları sadece işgücü piyasasında emek yoğun işlerde düşük ücretlerle çalışmasına sebebiyet vermemektedir aynı zamanda kadınların kayıt dışı istihdamda, iş sağlığı ve güvenliğinin olmadığı çalışma alanlarında emeklerini sunmasına sebebiyet vermektedir (Erol, 2015: 9; Altan ve Ersöz, 1994: 27; Sarıeroğlu, 2011: 46; KEİG, 2013: 30).

Bununla beraber kadınların gerekli olan eğitim hakkından bunun yanında istedikleri meslekte yer almak için gerekli olan olanakların eşitsiz olması halinde de kadınlar çalışma yaşamının dışında kalabilmektedirler. Keza kadınlar ve erkekler arasındaki eşit olmayan uygulamalar sebebiyle beşeri sermayenin farklılık göstermesi bunun yanında eşitlikten uzak olan faaliyetler sebebiyle istihdamda ve çalışma hayatında erkeklerin gerisinde

---

<sup>2</sup> Hane içerisinde kadınların ürettikleri mal veya hizmetlerin toplamındaki değer rezervasyon ücreti olarak adlandırılır (Erol, 2015: 8).

kalmaktadırlar. Buna karşın bu durum hayatın başka yönlerinde de kadınların etken olmasını kısıtlayan sorunlar arasındadır (Çakır, 2008: 42).

Toplumsal yaşamda meydana gelen değişim ve dönüşümler sebebiyle, kadınların mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmemiş olması halinde kadınlar istihdamdan ayrılabilirler. Şöyle ki eğitim düzeyi, kadınların istihdamda kalma-kalmama durumlarına etki edebilmektedir. Çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımı ve ev işleri kimin yerine getireceği noktasında da eğitim seviyeleri belirleyici olmaktadır. Eğer eşin eğitim düzeyi, kadının eğitim düzeyinden yüksek ise ve kadının eşi, nitelik gerektiren çalışma alanında, iyi ücretle istihdam ediliyorsa, kadın ev içi bakım hizmetlerini yerine getirme noktasında istihdamdan çekilebilmektedir (Ecevit, 2010: 11).

#### ***2.2.1.4 Kayıt dışı istihdam etkisi***

Kayıt dışı ekonomi dolayısıyla da kayıt dışı istihdam belirsizlikleri bünyesinde barındırmaktadır. Kayıt dışı istihdam edilen kişiler açısından sorunlar ortaya çıkmaktadır. Belge düzeninin ve kontrol mekanizmasının yeteri kadar gelişmediği, çalışma alanlarında illegal yollardan istihdama katılan kadınlar, sosyal haklarını kullanamamaktadırlar. Türkiye’de ekonomik unsurlardan ziyade çeşitli açılardan var olan ekonominin kayıt dışı olması hali üzerinde önemle durulan bir konu olması yanında çeşitli çözüm önerileri de getirilmesine karşın halen olumsuzlukları bünyesinde barındıran bir engeldir (Azaklı, 2009: 19).

Kayıt dışı ekonominin, işgücü piyasasında görülmesiyle birlikte kayıt dışı istihdam, mali yüklerden ve bürokratik işlemlerden kaçınılması halinde ortaya çıkmaktadır. Nitekim kayıt dışı istihdam, sosyal güvence açısından değerlendirildiğinde, kişilerin saat, ücret ve gün bakımından çalışmasının sosyal güvenlik kurumları kayıtlarına geçirilememesidir. Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde bulunan işveren, işçilerin amacı; yapılan işin kayıt altına alınması durumunda ki oluşacak maliyetli külfetten kurtulmaktır. Türkiye’de 2017 yılı Eylül dönemi verileri incelendiğinde kayıt dışı istihdam oranı % 34,8 olarak gerçekleşmiştir (SGK, 2014; TÜİK, 2017).

Sosyal haklar niteliği itibariyle kanunlarla tanımlanmış olmasına ve tüm insanlar için önem arz etmesine rağmen bu haklardan gereği gibi yararlan(a)mayan kesimin başında kadınlar gelmektedir. Mesela sosyal güvenlik hakkından, kadınlar ya hiç yararlanamamakta ya da başkaları üzerinden bağımlı olarak yararlanmaktadırlar. Kadınların zamanlarının sınırlı olması sebebiyle işgücü piyasasında kısmi zamanlı işlerde kayıt dışı olarak istihdam edildikleri bilinmektedir. Belirtilen durumda yer alan kadınlar yalnızca sosyal haklardan yararlanamamanın yanında düşük ücretlerle de istihdam edilmektedirler. Kadın emeği, kayıt dışı istihdam halinde atıl kalmaktadır. Yani kadınlar emeklerinin karşılığını gereği gibi alamamaktadırlar. Kayıt dışı istihdam belirsizlikleri bünyesinde barındırmaktadır. Şöyle ki kadınların, kayıt dışı istihdam edilmesi halinde çalışma yerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı durumunda kadınlar, çalışmalarının gün ve saat olarak ilgili kuruluşlara bildirilmemesi sebebiyle kendilerine sağlanan hakları kullanamamaktadırlar (Erol, 2015: 10-12; Azaklı, 2009: 22; Sosyal-İş Sendikası, 2010: 25).

Tarihsel süreç içerisinde toplumsal yapıda meydana gelen dönüşümler sayesinde, toplam işgücü içerisinde tarım kesiminde ücret elde etmeden istihdam edilen kadınların sayısının azalması, kayıt dışı istihdamın düşme eğilimine girmesine sebebiyet vermesi bakımından olumlu görünmektedir (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 25).

### ***2.2.1.5 Ekonomide izlenen istihdam politikalarının etkisi***

Ekonomide uygulanan istikrar programları da öncelikli olarak kadını etkileyebilmektedir. Şöyle ki 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren IMF ve WB'nin istekleri doğrultusunda ithal ikameci sanayileşme politikası terk edilerek serbest piyasa ekonomisinin öne çıkarılması durumunda çalışmayan kadın sayısının daha da yükselmesine sebebiyet vermiştir. Nitekim ekonomide, hükümetin etki alanı geride kalmıştır. Özelleştirmeler kanalıyla bazı devlet işletmeleri özel kesime devredilmiştir. Bu durum 1980'li yıllarda da yükselen işgücü arzını destekleyecek işgücü talebinin olmamasına sebebiyet vermiştir. Nitekim işgücü piyasalarında yeteri kadar istihdam alanı oluşturulamaması yanında ücretlerin düşük düzeylerde olması ve

işsizlik hali öncelikli olarak kadınları etkilemektedir (Karabıyık, 2012b: 239). Ekonomide görülen yapısal değişimler kadını farklı kanallardan etkileyebilmektedir. Çünkü kadın emeği, erkek işgücüne nazaran daha geri planda kalmaktadır. Ücretli işgücü piyasası, ekonomide gözlenen değişimlerde mesela işsizlik durumlarında öncelikli olarak kadınları çalışma yaşamından soyutlamaktadır.

Türkiye ekonomisinde, 2001 krizi sonrasında, özellikle de ilerleyen dönemlerde ekonomik yapıda iyileşmeler meydana gelmiştir. Fakat ülke ekonomisindeki durum ele alındığında, iktisadi yapının gelişme göstermesi ile yeni çalışma alanları oluşturma yönündeki iyileştirmeler birbirini destekleyecek kadar kuvvetli değildir. 2002 yılında gerçekleşen ekonomik yapıda meydana gelen büyüme rakamlarına karşın gerçekleşen yüksek işsizlik oranları istihdamsız büyüme olarak belirtilir ve yüksek işsizlik durumunda kadınların istihdam piyasasından ayrıldıkları görülür (Özdemir ve Yıldırım, 2013: 97; Ecevit, 2009: 168). Türkiye ekonomisindeki durum değerlendirildiğinde öncelikli olarak işsizlik dönemlerinde, kadın emeğine talep çok güçlü olmadığından dolayı kadınlar istihdamdan dışlanmaktadır. Diğer yandan hayatlarını idame ettirebilmek için ücretli işgücü piyasasında yer almak isteyen kadınlar ise düşük ücretlerle istihdam edilmeye razı olmaktadır.

Toplum içerisinde ataerkil zihniyet yapısının gereği olarak kadına çeşitli roller bahşedilmektedir. Keza bu durum kadının özel politika gerektiren bir hal almasına sebebiyet verir. Böylelikle de kadının çeşitli alanlarda sunduğu hizmetlerinin gelişme göstererek farklı çalışma alanlarında etkin olması güçleşmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009: 16).

#### ***2.2.1.6 Cam tavan (glass ceiling) sendromu***

Kadınların eğitim düzeylerinin gelişmesiyle birlikte nitelik gerektiren çalışma alanlarında istihdam edilmelerini sağlamıştır. Kadınların gerekli olan mesleki bilgi, beceri, deneyim ve liyakata sahip olması halinde de kadınlar istihdam edildikleri alanda buldukları konumdan daha üst seviyelere gelme istek ve arzusunda olmuşlardır. Fakat kadınların

kariyerlerinde gelişme göstermeleri erkek çalışanlara nazaran daha güç olarak görülmektedir. Diğer taraftan işverenler, kadınların üst düzey konumda yer almalarına yönelik bazı algılara sahiptirler. Şöyle ki kadınların ev içi bakım hizmetlerini yerine getirmeleri, istenilen becerilerden yoksun oldukları bunun yanında istihdam edildikleri yerlerde çok fazla etken olmayacakları algısı sebebiyle üst düzey yönetici konumuna gelmeleri kısıtlanmaktadır. Yani kadınların kurumlarda yükselmeleri bahsi geçen sebepler yüzünden geri planda kalmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 26; Küçük, 2015: 13).

Ayrıca *glass ceiling* açısından kadınların çalışma yaşamında yükselme gösterememelerinin sebepleri arasında, eğitimdeki kadın-erkek arasındaki olanakların aynı olmaması kadar diğer kişilerin ne düşündükleri de etkilidir (Tülüce ve Yaprak, 2014: 66).

Türkiye’de kadınların ücretli işgücü piyasasında etken olarak yer alması durumunda, kariyerlerinde ilerlemeleri erkekler kadar mobil değildir. Yani kadınların çalışma yaşamında yükselmeleri belirli etkenler tarafından engellenmektedir. Bu etkenlerin bazılarını ayırt etmek güç olduğundan dolayı cam tavana benzetilmektedirler. Kadınlar, çalışma yaşamında belli seviyeye çıkıp sonrasında “*cam bir tavana*<sup>3</sup>” değmektedirler. *Cam tavan*, benzetmesi ilk defa 1970’li yıllarda ABD’de Wall Street Journal’da “*Corporat Women*” bölümünde makalede Carol Hymowitz ve Timothy D. Schellhard tarafından kullanılmıştır. Cam tavan toplumsal algılar çerçevesinde, kadınların üst düzey yönetici konumuna gelmesini kısıtlayan, aşılamayan, görünmeyen ve onların istihdamdan ayrılmasına sebebiyet veren engel olarak görülmektedir (Wirth, 2001: 1’den Aktaran Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 118; Erol, 2015: 13; Ataay, 1998: 243; Capital, 1997: 85). Bir başka ifade ile *glass ceiling*, örgütlerde üst düzey pozisyonlarda kadınları görmemek amacıyla engel konulmasıdır (Boone ve Kurtz, 1992: 562).

---

<sup>3</sup> Üst düzey yönetim basamaklarında istihdam edilen kadınların belli noktalardan sonrasında gelişmelerini kısıtlayan faktörler “*cam tavan (glass ceiling) sendromu*” olarak adlandırılır (Erol, 2015: 13).



Üst düzeyde yönetici pozisyonunda yer alan erkekler, kendilerini kadınların yanında rahatsız hissetmektedirler. Diğer taraftan kadınlara yalnızca kadın olmaları sebebiyle de engeller konulmaktadır (Capital, 1997: 85; Ataay, 1998: 243).

Kadınların, evli olmaları halinde çocuk bakımını kendisinin üstlenmesi durumunda kariyerlerini geri plana bıraktıkları belirtilmektedir. Ev içi bakım işlerini yerine getirmeleri halinde çalışma yaşamının kadından beklediği görevleri yerine getirmeleri de aksamaktadır. Diğer taraftan bazı yöneticiler, kadınların üst düzeyde yönetici konumunda yer almalarını, yönetme becerileri ve deneyimlerinin zayıf olması nedeni ile engellemektedir. Bu gibi sebeplerle kadınların ilerlemeleri uzun yıllar sürmektedir keza bazı hallerde kadınların kariyerleri görünmeyen ve aşılamayan engeller tarafından kısıtlanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Üst düzey yöneticilik, daha fazla eğitim ve beceri isterken aynı zamanda da aktif olmayı gerektirmektedir. İstihdam edilen kişilerin nitelikli çalışma alanlarının gerektirdiği beceri ile tamamlanmamış hali bunun yanında analık halinin gerektirdiği sorumluluklarını yerine getirmesi, çalışma yaşamında aktif olarak yer almasını, yükselme olanaklarını kısıtlamaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 17).

#### ***2.2.1.7 Kraliçe arı sendromu***

Kadınların, istihdamda çalışma yaşamı kaynaklı olarak karşılaştığı sorunlar arasında kraliçe arı sendromu da görülmektedir. Kadınlar, faaliyet gösterdikleri çalışma alanlarında diğer kadınların rekabetini yok etmek amacıyla hem cinslerine karşı baskılar uygulamaktadırlar. Yani kadınlar üst düzey yönetici pozisyonunda yer alan erkeklerin bazı hallerde kadınlara karşı uyguladıkları kısıtlamaları kendileri kabullenerek, diğer kadınların rekabetini engellemektedirler. Denilebilir ki kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları sadece erkeklerin ağırlıklı olduğu bir toplum yapısına dayandırmak yetersiz kalacaktır. Kadınlar, etrafındaki diğer kadınların yükselmelerini önlemede sorun olarak görülmektedir (Durmaz, 2016: 53; Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 133). Diğer bir ifadeyle, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında tek olma istekleri ile diğer istihdam

edilen kadınların benzer veya aynı pozisyonlara ulaşmasını kabullenememe, kıskanma ya da çekememezlik hali bunun yanında bu durumun sınırlanmasıdır. Üst düzey yönetici pozisyonlarında tek olma istekleri sebebiyle, yükselme amacıyla olan kadınları kıskanmaları dolayısıyla çevrelerindeki kadınları ücretli işgücü piyasasından soyutlamaktadırlar (Korkmaz, 2014: 8; Koç, 2014: 31).

Kraliçe arı sendromunda kadınlar yönetimin üst basamaklarında sadece kendileri olmak istedikleri durumda da hem cinslerine olumsuz bir şekilde davranabilmektedirler (Durmaz, 2016: 53). Buna karşın kadınlar, başarılı olamama hallerinde kendi durumlarının farkına varmaları amacıyla kişisel çabalarını uygulamaları gerektiği düşüncesini desteklemektedirler (Zel, 2002: 42).

#### ***2.2.1.8 Sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılık***

İnsan hakları içerisinde önem arz eden sosyal haklar bakımından durum değerlendirildiğinde kadınların, sosyal güvenlik hakkı, sendikal örgütlenme haklarından gereği gibi yararlanamadıkları görülmektedir. Geleneksel cinsiyete dayalı ayrımcılığın sosyal haklara yansımaları, kadınları geri plana çekmektedir. Şöyle ki kadın-erkek fırsat eşitsizliği, kadınların sosyal faaliyetlerde yer almamasına neden olmaktadır. Sendikal faaliyetlerde aktif olarak yer alma, erkeklere nazaran kadınlarda daha düşük düzeylerde kalmaktadır. Nitekim tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde ise sendikaların genellikle erkeklerin ağırlıklı olarak istihdam edildiği iş kollarında kurulduğu görülmektedir. İlk sendikaların yer altında çalışılan maden işlerinde, demir-çelik ve gemi yapımı alanlarında faaliyet gösterdikleri bilinmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212; Seymen, 1992: 12; Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 31).

1945’li yılların devamında kadınların çalışma yaşamına katılmasının yükselmesiyle beraber var olan şartlara uygun olan iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. Keza kadınların öncelikli olarak sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlamalarına karşın kadınların birlikteliği geri plandadır. Söz konusu durumun oluşmasına sendikacılığın eril yapıda

örgütlendiği algısı sebep olmaktadır. Kadın çalışanların sendikalarda örgütlenmesi erkek çalışanlara karşı daha zordur. Çünkü kadınların örgütlenme süreçleri aileleri tarafından güçleştirilirken diğer yandan işveren kesimi de güçleştirmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212; Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 31; KEİG, 2013: 30).

Kadının sendikal faaliyetlere katılması zaman içerisinde olumlu bir seyir izlerken, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün kadına yüklediği roller yani kadınların ev işleri ile sorumlu görülmesi anlayışı kadınların sendikal faaliyetlere aktif olması durumunu ve karar alma süreçlerinde etkin olarak yer almasını zora sokmaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 328).

#### **2.2.1.9 Psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz**

Çalışma yaşamında istihdam edilen kişilerin çalışma isteklerini azaltan, verimliliklerini düşüren sorun alanlarından birisi de işyerinde karşılaşılan psikolojik tacizdir (mobbing). Psikolojik taciz farklı anlamları bünyesinde barındırmaktadır. Psikolojik baskı, şiddet, sıkıntı verme, çalışma yerlerinde psikolojik linç, taciz gibi anlamları karşılamaktadır. İstihdam edilen kadınların erkeklerden daha fazla psikolojik rahatsızlık haline uğramasının nedeni kadınların rahatsızlık veren durumları daha fazla algılamaları olarak görülür. Kadınların işyerlerinde üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşması genellikle 40'lı yaşlardan sonra görüldüğü için ağırlıklı olarak da söz konusu yaşlarda psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir (Önder, 2013: 55; Çobanoğlu, 2005: 215-216; KEİG, 2013: 30).

Psikolojik taciz, kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı önemli bir sorun alanıdır. Psikolojik tacize uğrayan kadının karşılaştığı problemi dile getirmesi bazı hallerde sınırlanmaktadır. Kadın bazı hallerde istihdam piyasasından dışlanmamak için psikolojik tacize uğradığını dile getirememektedir. Psikolojik tacize maruz kalan kadın, işyerinde etkin ve üretken olamamaktadır. Herhangi bir çalışma alanında psikolojik taciz halinin varlık göstermesi durumunda işverenler, çalışanların karşılaştıkları bu olumsuzluk halinin giderilmesi için işçi sağlığını ve güvenliğini koruması gerekmektedir.

Kadınların çalışma yaşamı kaynaklı sorunları arasında cinsel taciz hali de görülmektedir. Kişinin vücut dokunulmazlığına doğrudan veya zarar verilmemesi bunun yanında çeşitli davranışlarla kişinin cinsel açıdan rahatsız edilmesi, cinsel taciz olarak tanımlanmaktadır. Yani kişileri cinsel yönden rahatsız eden tavır ve tutumlardır. Çalışma alanlarında erkeklerinde cinsel tacize uğrama olasılığı bulunmakla birlikte kadınlar özellikle üst düzeyde yer alan erkekler tarafından cinsel tacize uğrayabilmektedirler. Cinsel tacize uğrayan kadın, toplumsal algılar sebebiyle uğradıkları cinsel taciz olaylarına karşı haklarını kullanamamaktadırlar (Önder, 2013: 57; Çakıcı ve Gerçek, 2011: 47; KEİG, 2013: 30; Gerni, 2001: 21).

Cinsel taciz, tarihsel süreç içerisinde varlığını koruyan önemli bir sorun alanıdır. Cinsel tacizi gidermeye yönelik düzenlemeler ise kadınların daha fazla ücretli işgücü piyasasında görünür olması ve kadın işçi hareketlerinin alanda aktif olmasıyla gerçekleşmiştir (Gerni, 2001: 20). Cinsel taciz olaylarına karşı toplum içerisinde duyarlılığın gelişmesi ve kişilerin bilinçlenmesi önem arz eden bir durumdur. Çünkü cinsel tacize uğrayan kadının bazen işgücü piyasasından çekilmesine sebebiyet vermektedir. Kadınlar ise bu olumsuzluk hali sebebiyle özlük haklarından da geri kalmaktadırlar.

#### ***2.2.1.10 Kadınların enformel kesimde istihdam edilmesi***

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve küreselleşme sürecinin belirginlik kazanmasıyla birlikte çalışma alanlarında değişim ve dönüşümler gerçekleşmiştir. Bunun bir sonucu olarak enformel kesimin genişlemesiyle yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması –çağrı üzerine çalışma, kısmi zamanlı çalışma vs.- çalışma yaşamının da esnekleşmesini beraberinde getirmektedir (Ecevit, 2000: 161).

Kadınların eğitim seviyelerinin, formel kesim tarafından aranan niteliklerden yoksun olması ve mesleki bilgi, beceri ve uzmanlaşmanın yeteri kadar gelişmemesi, istihdam edilmek için baba veya eşlerinden onay alamamaları ve kadınların hane içerisinde bakıma ihtiyaç duyulan kişilerin olması halinde kadınlar, enformel kesimde ev eksenli çalışmayı tercih

etmektedirler (Ecevit, 2000: 162; Demir, 1993; Erkek ve Karagöz, 2009: 16).

Enformel sektörün büyümesiyle birlikte formel kesimde iş bulamayan ve çalışma istek ve arzusunda olan kadınlar için enformel kesim bir alternatif olarak görülmektedir. Diğer taraftan ev içi bakım hizmetlerini yerine getirmek isteyen kadının zamanının sınırlı olması sebebiyle de enformel kesimi seçmektedir. Kadınlar için enformel kesimde istihdam edilme daha makul görünmektedir. Keza bu durum ise çok daha fazla belirsizliği ve riski bünyesinde barındırmaktadır. Genelde kadınların, standart olmayan iş türlerinde istihdam edilmesi ise kayıt dışı olarak gerçekleşmektedir. Kayıt dışı istihdam edilen kadınlar, yasal haklarını, sosyal güvenlik hakları yanında diğer sosyal haklarını kullanamamaktadırlar.

### ***2.2.2 Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar***

Toplumsal algı çerçevesinde kadın, yaşamın tüm alanlarında hem anne hem de eş olarak yer bulmaktadır. Diğer taraftan kadın, ücretli işgücü piyasasına katılmak istediğinde ise istihdam edilmesinden dolayı iş yaşamının sorumluluğunu üstlenmektedir. Kadının istihdam edilmesi onun sosyal statüsü ve saygınlığı bakımından önem arz etmektedir. Fakat istihdama katılan kadınların aile yaşamından kaynaklı sorunları da varlık gösterebilmektedir. Kadının evli, bekâr, boşanmış olması hali yanında hem aile yaşamının kadına yüklediği sorumluluklar hem de iş yaşamının getirdiği sorumluluklar kadının istihdamda sorunlarla karşılaşmasına sebebiyet vermektedir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999: 9-10; Erol, 2015: 15; Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 32).

#### ***2.2.2.1 Ev içi bakım hizmetlerinin etkisi***

Erkek kendisine verilen roller gereği üretken olmakta ve toplum içerisinde belli bir değer kazanmaktadır. Buna karşın kadınların gerçekleştirdikleri işlerin getirisi olduğu düşünülmemekte bunun yanında erkekten bağımsız olmadıkları yani erkek egemenliğinde yaşama anlayışı olduğu düşünüldüğünden kadınlar ikincil planda kalmaktadır. Toplumsal

kabuller yüzünden erkekler genellikle ev işlerinden sorumlu görülmemektedirler. Söz konusu işlerin kadınlar tarafından yapılması gerektiği anlayışı kadınların aile yaşamından kaynaklı sorunları arasındadır. Geleneksel zihniyet bağlamında değerlendirildiğinde kadından beklenen ev işlerini ve çocuk bakımını layığıyla yerine getirmesidir. Kadınlar ise çeşitli alanlardaki görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sıkıntılar onların işgücü piyasasından ayrılmasına da sebebiyet vermektedir (Koray, 1992: 95; Ecevit, 2009: 157; Ecevit, 2000: 157; Erol, 2015: 16).

Ücretli işgücü piyasasında yer alan kadınların, aile yaşamında yüz yüze kaldıkları problemler onları istihdamdan dışlayabilmektedir. Kadınların ev içi bakım hizmetlerini yerine getirme noktasında özellikle çocuk bakım hizmetlerinin nasıl sağlanacağı durumu önem arz etmektedir. Kamu kurumlarının hizmetlerinin yetersiz olması buna karşın özel kesimde sunulan kreş ve yuva olanaklarının maliyetli olması halinde kadınlar işgücü piyasasından ayrılabilirler. Kadınların çalışmalarından dolayı elde ettikleri ücretlerin söz konusu bakım hizmetlerini karşılayamaması kadınları istihdamdan soyutlayan faktör olarak görülebilir. Bunun yanında olumsuz çalışma şartları altında istihdam edilme, üst düzey yönetim basamaklarında bulunmama gibi olumsuzlukların yanı sıra iş yerleri veya devletlerin de ev içi bakım hizmetlerinin sunumunda yetersiz kalması, onların istihdamda yer almasını aynı zamanda da istihdam ilişkisinin süreklilik göstermesini güçleştirmektedir. Diğer taraftan da onları olumsuz çalışma şartları altında istihdam etmeye itmektedir (Delican, 1998: 10; Kızılgöl, 2012: 92; Karabıyık, 2012a: 1300; KEİG, 2013: 31).

#### **2.2.2.2 Medeni durumun etkisi**

Kadınların istihdama katılma kararını medeni durumları da etkilemektedir. Şöyle ki medeni durum açısından ele alındığında evlenmemiş kadınların çalışma hayatına katılma kararını rahat bir biçimde aldıkları görülürken evli olan kadınlar açısından ise eşlerinin izin vermemesi halinde ücretli işgücü piyasasına katılmalarının daha düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Kadınlar aile yaşamından kaynaklı olan sorunlarla karşılaşması durumunda var olan alternatifler arasında seçim yapabilirler.

Şöyle ki ücretli işgücü piyasasında aktif olmak isteyen kadın, kariyerlerini ilerletme çabasında ise bazı hallerde evliliğini erteleyebilmektedir. Bir diğer anlatımla bekâr olan kadınların istihdama katılması ve süreklilik sağlaması ile evli olan kadınlar arasında farklılıklar gözlenmektedir. Medeni durum açısından kır ve kent ayrımı dikkate alındığında, kırsal alanlarda istihdama katılma arasında medeni durumun çok fazla bir etki oluşturmadığı belirtilmektedir. Keza kentsel alanlarda özellikle boşanmış kadınların olup-olmaması durumu etki edebilmektedir. Şöyle ki boşanmış kadınların çocuklarına daha iyi bir yaşam olanağı sunabilmesi için istihdama katılması daha makul görünmektedir (Ecevit, 2009: 159-160; Erol, 2015: 16-17).

### **2.2.2.3 İş-aile yaşam çatışması**

Kadınlar çalışma yaşamı ile aile hayatı arasındaki yükümlülüklerini yerine getirme noktasında zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Her iki alanın iş yükünü uyumlulaştırma bazı durumlarda kadının sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. İş – aile yaşam çatışması ise kadının hem istihdam edilmesi sonucunda ortaya çıkan görevleri hem de hane yaşamında üstlenilen görevlerin çatışması durumunda varlık göstermektedir. Söz konusu uyumsuzluk hali kadını farklı yönlerden yıpratmaktadır. İş – aile yaşam çatışması kadının istihdamda kalma kararını da etkilemektedir. Rollerin uyumsuzluğu halinde kadınlar, her iki alan arasında denge sağlamaya çalışmaktadırlar. Rollerin uyumsuzluğunun boyutları, kadının çalışma alanına bunun yanında ailesine olan düşkünlüğünün seviyesi, bununla birlikte çalışma yaşamı ile hanede görülmeye başlanan problemler, kadının ücretli işgücü piyasasında yer alma arzusu aynı zamanda da ev işlerini yerinde ve zamanında gerçekleştirmesidir. İş ve aile yaşamını dengelemeye çalışırken, ortaya birtakım sorunların çıkması halinde kadının çalışma yaşamından aldığı doyum miktarı da düşmektedir (Özgen ve Efeoğlu, 2007: 238; Sarıeroğlu, 2011: 47; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Geleneksel anlayış çerçevesinde ev işlerini kadınların yerine getirmesi diğer yandan da kadının istihdam edilmesi durumunda iş yaşamının getirdiği yükler durumunda kadın her iki alanda başarılı olamayabilir. Çünkü kadınların önceliğini hangi alana vereceği noktasında ortaya belirsizlikler

çıkılmaktadır. Her iki alanın sorumluluklarını yerine getirme noktasında kadın öncelikle kendisi ve toplumun diğer üyeleri tarafından eleştirilmektedir. İş hayatında ise arzu edilen düzeyde verimli olmadığına yükselmeleri gecikmektedir. Diğer taraftan iş – aile yaşam çatışması, kadınların toplumsal hayatlarına daha fazla etki etmektedir. Rollerin belirsizliğinden, çatışmasından ve ağırlığından yorulan kadınlar, ücretli işgücü piyasasından ayrılmaktadırlar. Buna karşın bahsi geçen sorunun var olması halinde, kadının hangi rolü seçeceği noktasında elde edeceği maliyetlerde belirleyici olmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 32-34; Carlson, 2000; Dursun ve İştar, 2014: 133).

Nitekim kadın ve erkeklere verilen görevlerin farklılık göstermesi, çalışılan işin meydana getirdiği baskı, ağır ve güç olan iş yükleri ve işyerinde diğer kişilerle paylaşılması gereken rollerin belirsizlik taşıması, iş ve aile rol çatışmasının stres kaynaklarıdır (Higgins ve Duxbury, 1992: 393).



### 3. BÖLÜM

#### KADINLARIN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR

Kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılması ile birlikte istihdamda yer alan kadınlar çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla kadınların istihdamda yer almasıyla kadın istihdamında mevcut olan sorunların giderilmesi için uluslararası ve ulusal düzlemde politikalara yer verilmiştir. Kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunların giderilmesi için ortaya çıkarılan politikalar ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı oluşturulan düzenlemeler mevcut olan olumsuzlukları ortadan kaldırma amacına yöneliktir (Tokol ve Alper, 2015: 329).

Çalışma hayatında kadınların istihdamda yüz yüze kaldıkları olumsuzlukların giderilmesi için oluşturulan uluslararası ve ulusal düzenlemeler içinde Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tavsiye kararları, Türkiye'de çıkarılan düzenlemeler için önemli bir yer tutmaktadır. Bilhassa da 20. yüzyılının son çeyreğinden itibaren toplumda kadın-erkek cinsiyet ayrımcılığına yönelik oluşturulan düzenlemeler çoğalmış aynı zamanda çıkarılan düzenlemelerin etkin olarak uygulanması için dünya kamuoyunun ve kadın hareketlerinin sesi daha fazla duyulmuş (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 11; Ecevit, 2000: 173). Türkiye'de çalışma yaşamında yer alan kadınlar, geleneksel toplum algısının oluşturduğu, kadın-erkek cinsiyet eşitliğine dayalı ayrımcılık yanında düşük ücret elde etmeleri gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bunun gibi birçok sorunu gidermek ve kadınların istihdamda daha fazla etkin olmasını sağlamak için düzenlemelere gereksinim duyulmuştur. Bu noktada uluslararası alanda ve Türkiye'de var olan şartların iyileştirilmesi için düzenlemeler gerçekleştirilmektedir.

### 3.1 Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası sözleşmeler bağlamında değerlendirildiğinde Birleşmiş Milletler 'in kabul ettiği CEDAW ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çıkarılan tavsiye kararları öncü konumdadır. Bunun yanında Türkiye’de uluslararası alanda kabul edilen sözleşme ilkeleri içerisinde önem arz eden kadın ve erkeklerin her alanda eşit olması bunun yanında çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadınların ayrımcılığa karşı korunması amacıyla sözleşme ilkelerine uyacağını garanti altına almıştır (Ecevit, 2000: 171). Bunun yanında kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları gidermek ya da asgari düzeylere çekebilmek için uluslararası alanda faaliyet gösteren kurumlar özellikle Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütü bunun yanında Avrupa Konseyi’nin kabul ettikleri direktifler, ilkeler ve sözleşmeler önem arz etmektedir.

#### ***3.1.1 Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW)***

Birleşmiş Milletler’ in 1975-1985 yıllarını “*Kadın On Yılı*” olarak belirtmesiyle 1979’da Nairobi’de onaylanan CEDAW, kadınlar için önemli bir yere sahiptir (Ecevit, 2000: 176; Koray, 2012: 260; Koray, 1992: 94). CEDAW’ın öncelikli amaçları şunlardır; istihdamda yer alan kadınların karşılaştığı önemli bir sorun alanı olan kadın-erkek cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak, bunun yanında sözleşmeye taraf olan ülkeler arasında duyarlılığın gelişmesine katkıda bulunmaktır. Ayrıca sözleşmeyi kabul eden taraf ülkeler kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla ülkelerin mevcut olan şartlarına göre söz konusu eşitliği geliştirmektedir. Bu yol ile her alanda var olan ayrımcılık içeren uygulamaların giderilmesi önem arz etmektedir. Yani CEDAW, kadınlar için eşitlik, işyerinde çalışma barışının sağlanması ve geliştirilmesi konularında önemli bir yere sahiptir (Taşkent ve Kurt, 2014: 32). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin hedefleri arasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün kadın-erkek işi ayrımı gözetilmeksizin hayata geçirilmesi yönündedir.

Söz konusu Sözleşme aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin bir tamamlayıcısı olarak da görülmektedir. Şöyle ki bütün insanların eşit olarak dünyaya geldikleri bunun yanında yaşamın her alanında eşit itibar ve haklara sahip oldukları belirtilmektedir. Denilebilir ki Beyanname, kadınların da tüm hakları eşit olarak ve özgür bir şekilde kullanılmasını ilke olarak kabul etmektedir (Koray, 2012: 360). Her türlü ayrımcılığı kabul etmeyen Beyanname, kadınlara gerek toplum içerisinde olsun gerekse de çalışma yaşamında olsun cinsiyete dayalı ayrımcılığı kabul etmeyen bir niteliğe sahiptir (Alp, 2007: 61). Kadınlara yönelik çalışma yaşamında düşük ücretler verilirken aynı zamanda kadın cinsel ve psikolojik taciz gibi olumsuzluklarla da yüzleşmektedir. Bahsi geçen sorunların önlenmesi amacıyla CEDAW'a taraf olan ülkelerin belirtilen sözleşmeyi hayata geçirmesi gereklidir.

CEDAW'ı birçok uluslararası sözleşmelerden farklı kılan özelliklerden birisi, CEDAW'ın öncelikli olarak "*kadınlara karşı ayırım*" kavramını belirtmiş olmasıdır (Ecevit, 2000: 172). Böylelikle kadınlara karşı ayırım,

"kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın erkek eşitliğine dayalı olarak, politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama hali"

olarak belirtilmektedir. Aynı zamanda sözleşmeyi onaylayan ülkelere, kadınlara yönelik meydana gelen ayrımcı uygulamaları asgari düzeye indirmek için ilkeler oluşturmalarını belirtmektedir (Ecevit, 2000: 172).

Kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi sözleşmeleri ilkelerinde aynı zamanda kadının aile ve toplum içerisindeki konumu bunun yanında kadının eğitim hakkından gereği gibi yararlanması, çalışma yaşamında daha fazla üretken olması ile ilgili ilkelere de yer verilmektedir

Sözleşme ilkeleri arasında hükme bağlanan bir diğer konu ise kadınların sosyal haklardan yararlanması bakımından belirlilik kazanmaktadır. Şöyle

ki kadınların karar alma süreçlerinde söz sahibi olması ve siyasal mekanizmalar bağlamında değerlendirildiğinde eşit seçim hakkına sahip olmasıdır (Koray, 2012: 260). Kadınların aile, toplum ve çalışma hayatındaki yerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışma hayatında kadınlar ile ilgili kapsamlı bir sözleşme olan CEDAW, “*çalışma yaşamında fırsat eşitliği*” başlığı altındaki 11. maddesinde,

“istihdam konusunda eşit seçim kriterleri uygulaması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı, serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı ve terfi hakkı istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek amacıyla uygun önlemlerin alınmasında taraf devletler yükümlü olacaktır”

diye belirtmektedir (Soysal, 2006: 11). Söz konusu madde, üye ülkeler arasında kişilerin gerçekleştireceği iş ve mesleklerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını bu noktada ise çalışma yaşamında istihdam alanında ayrımcı olan uygulamaları gidermeyi amaçlamaktadır (Ecevit, 2000: 172). Kadınların aile yaşamından kaynaklı istihdamda karşılaştığı sorunlardan birisi de kadının analık durumunda ortaya çıkan problemlerdir. Geleneksel iş bölümünün bir gereği olarak ev işleri, çocuk bakımı bunun yanında yaşlı ve hastaların bakımının kadınlar tarafından üstlenilmesi gerektiği düşüncesi yer almaktadır. Bu durumda kadın iş ve aile yaşamında denge kurmaya çalışır. Bu noktada CEDAW sadece kadın erkek eşitsizliğini gidermeye yönelik düzenlemeleri içermez aynı zamanda kadınların analık halinde korunmasına yönelik iyileştirici düzenlemeleri de bünyesinde barındırmaktadır ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx). (Erişim: 22.10.2017).

Türkiye, 1985 tarihinde CEDAW’ı onaylamıştır (Alp, 2007: 61). Türkiye CEDAW’ın “sözleşmede yer alan ilkeleri uygulama ve bu maksatla bu nevi ayrımcılığın her şekli ve tezahürünün ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri alma” ilkesini Temmuz 1985’de sözleşmenin üye ülkelerinden birisi olarak onaylamıştır (Ecevit, 2000: 172). Türkiye söz konusu Sözleşme ile ilgili çekincelerini iç hukukta gerekli olan

düzenlemelerini yaptıktan sonra 1999'da kaldırmıştır (Tokol ve Alper, 2015: 331). CEDAW Ek İhtiyari Protokolünün yürürlük kazanması 29 Ocak 2003 tarihindedir. CEDAW Komitesine başvuru hakkı belirtilen Protokol ile gerçekleştirmiştir. Bunun yanında Protokol ile komiteye gönderilecek şikâyetleri kabul etme ve inceleme hakkı verilmektedir (KSGM, 2017: 15).

### 3.1.2 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü, iş yaşamında her türlü ayrımcılık içeren uygulamaları gidermeye yönelik önemli adımlar atmıştır. Bu noktada insan onuruna yaraşır düzgün işlerin gerçekleştirilebilmesi için birçok sözleşme ve tavsiye kararları çıkarmıştır ([www.uis.gov.tr7media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx](http://www.uis.gov.tr7media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx)). (Erişim: 22.10.2017). Ayrıca kadın-erkek eşitliği ILO'nun öncelikli amaçları arasındadır. ILO, kadınların istihdamda daha fazla yer alması gayesiyle yeni çalışma alanları oluşturma, kadınların vasıf/beceri düzeylerinin geliştirilmesi özellikle çalışma yaşamında kadınların ikincil konumda yer almaması için düzenlemeler gerçekleştirmektedir (Bilgin, 2012: 312).

ILO'nun çıkardığı tavsiye kararlarından bazılarını Türkiye, farklı tarihlerde kabul etmiştir. ILO'nun 1951 tarihli “*Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesini*” kabul etmiş aynı zamanda 100 sayılı Sözleşmenin bir ilkesi olan CEDAW'a uyulması gerektiği ilkesini de onaylamıştır. Bahsi geçen 100 sayılı Sözleşme ücretlerin kadın ve erkek ayrımı göz önüne alınmaksızın eşit değerdeki işler için ayrımcılık yapılmaması gerektiğini hükme bağlar (Kaya, 2009: 76). Kadınların istihdamda yüz yüze kaldıkları önemli sorun alanlarından birisi ise kadınların erkeklerden daha düşük ücret düzeyleri ile istihdam edilmeleridir. Bu sorunu gidermek amacıyla ILO, onayladığı sözleşmelerle kadınların erkeklerle ayırım gözetilmeksizin eşit ücretlerle çalışmaları gerektiğini hükme bağlar.

ILO'nun “*Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında 111 Sayılı Sözleşmesinin*” ilk maddesinde *ayırım* ifadesi tanımlanmaktadır. Söz konusu madde de

“ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı”

hükmü yer almaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014: 33). Sözleşme hükmü gereğince kişinin çalışma ve meslek edinme bakımından her türlü ayrımcılığa karşı korunmaları gerektiğini hükme bağlar. Nitekim kadınlar çalışma yaşamında ayrımcılık içeren uygulamalar ile karşılaşmaktadırlar. Birçok durumda kadın işçiler, olumsuzluklar sebebiyle istihdamdan ayrılabilirler. ILO'nun çıkardığı tavsiye kararlarında kadınların düşük ücretle istihdam edilmemeleri, kadınların istihdama katılırken herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmaması, kadının toplumda bulunduğu konumun güçlendirilmesi, işyerinde çalışma barışının sağlanması öncelikli ilkeler arasındadır.

### **3.1.3 Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve Direktifleri**

Kadınlar çalışma yaşamında ücret eşitsizliği, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, özellikle de kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışması bunun yanında standart olmayan iş türlerinde güvenceden yoksun olarak kadınların istihdam edilmesi Avrupa Birliği üye devletlerinde de gözlenmektedir (Tokol ve Alper, 2015: 330). Avrupa Birliği tarafından çıkarılan sözleşme ve yönergeler ile birlikte kadın-erkek fırsat eşitliğinin her alanda etkin olarak hayata geçirilebilmesi amaçlanmaktadır.

AB'nin, Lizbon Anlaşması'nda ve AB Temel Haklar Şartının 23. maddesi; “kadın ve erkekler arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır” şeklinde düzenlemektedir ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). (Erişim: 22.10.2017).

Avrupa Birliği'nde kadınların çalışma yaşamı kaynaklı sorunları arasında yer alan cinsiyete dayalı ayrımcılık bunun yanında ücretlerin eşit değerinde iş için aynı seviyelerde olmaması, özellikle iş hayatında kadınların ayrımcılığa maruz kalması gibi sorunları gidermek için AB önemli

düzenlemeler öngörmüştür. Sözleşme maddelerinde kadın-erkek eşitliğinin her alana yayılması için hükümler yer almaktadır.

Nitekim AB, dönemin çalışma yaşamında var olan sorunları bertaraf etme gayesiyle çeşitli direktifler kabul etmiş ve önemli iyileştirmeler gerçekleştirmiştir. Roma Anlaşması'nın 119. maddesi “*eşit işe eşit ücret*” ilkesini düzenlemektedir (Tokol ve Alper, 2015: 330). Kadınlar emek piyasası içerisinde erkeklerle aynı konumda olsalar bile emeklerinin karşılığını tam olarak alamamaktadırlar. Bu noktada kadınlar ikincil konumda kalmakta ve düşük statülü işlerde ücretli iş gücü piyasasında yer almaktadırlar. Avrupa Birliği, kadın-erkek eşitliğini bunun yanında ücretlerin eşit seviyelerde olması için çalışmalar gerçekleştirmiştir.

AB'nin *Hamile, Lohusa ve Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi* kadının analık durumuna ilişkindir. Söz konusu direktif kadın işçilerin hamilelikleri süresinde ve emzirme dönemindeki çalışma şartlarını düzenlemektedir (Tokol ve Alper, 2015: 331). AB tarafından çıkarılan direktifler ile kadın işçiyi analık durumunda koruma amacı da yer almaktadır. Şöyle ki kadın işçiler, hamilelikleri sürecinde gece postalarında çalışmaya zorlanamayacaklardır. Bunun yanında Avrupa Birliği, istihdam edilen kadınların haklarını koruyup gözetlemek için çeşitli direktifler kabul etmiştir.

*İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC Sayılı Direktifi* kadın çalışanlar için önem arz etmektedir. Adı geçen direktifin, “*ayrımcılığın yasaklanması*” başlıklı 4. maddesinde;

“aynı iş için veya eşit değer atfedilen işler için, ödemenin bütün boyutları ve koşulları bakımından cinsiyet temeline dayalı ayrımcılık ortadan kaldırılır. Özellikle ücreti belirlemek için bir iş sınıflama sisteminin kullanıldığı hallerde, kadınlar ve erkekler için aynı kriter baz alınır ve sistem, cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığı dışlayacak şekilde düzenlenir.”

Direktifin 15. maddesinde “*analık(doğum) izninden dönüş*” başlığında ise “kadın işçinin doğum izninin bitiminden sonra eski işine veya buna eşdeğer bir pozisyona geri dönmeye ve izin sırasında çalışma koşullarında meydana gelen her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı olduğu” ibaresi yer almaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014: 34, 39). Herhangi bir işyerinde aynı iş için ve eşit verimle çalışılan işlerde cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret verilmesi ilkesi belirtilmektedir. Ayrıca kadın işçilerin doğum izinlerinden sonra işlerine tekrar geri dönmek istemesi halinde çalışma şartlarında gerçekleşen değişikliklerden faydalanma hakkı vardır.

Avrupa Birliği’ne aday olmak isteyen devletler, kadın-erkek eşitliğini yaşama geçirmesi bunun yanında da söz konusu eşitliğin etken olarak uygulanabilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx). (Erişim: 22.10.2017).

#### **3.1.4 Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından 1965’de kabul edilmiştir. Söz konusu Şart, “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin herkesin sosyal haklardan yararlanma hakkını” güvenceye almaktadır. 1949 yılında kurulmuş olan Avrupa Konseyi’nin öncelikli amaçları arasında “insan haklarının ve temel özgürlüklerin korunup geliştirilmesi” önemli yer tutmaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014: 32).

Avrupa Sosyal Şartı, istihdam edilen kadın çalışanların özellikle emek piyasasında karşılaştıkları ayrımcı uygulamaların kaldırılmasını öngörmektedir. Söz konusu Şartın “*çalışan kadınların korunma hakları*” başlığı altında ki 8. maddesi, istihdam edilen kadın işçinin hamilelik durumu ve sonrasına yönelik hükümlerini kapsamaktadır. Söz konusu madde gereğince kadın işçiye hamilelikleri süresince tanınan doğum izni bunun yanında kadın çalışanların sosyal haklardan ve güvenceden yararlanmasını düzenlemektedir ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx).



(Erişim: 22.10.2017). Avrupa Sosyal Şartı ile kadın işçiyi korumaya yönelik çeşitli düzenlemeler gerçekteşirilmifitir. Bunlar arasında özellikle kadın işçilerin gerekli olan sosyal haklardan ve güvencelerden yararlanması ve kadın işçilere hamilelikleri durumunda tanınan hakların gereği gibi kullanmalarındır.

Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında revize edilmiş olup *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı* adıyla tekrar imzaya açılmıştır. Türkiye 2007 yılında söz konusu Şartı bazı maddelerine çekince koyarak kabul etmiştir. Kadınlar istihdamda düşük ücret seviyeleri, iş ve meslek edinmede cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Söz konusu Şartın bazı maddeleri benzer sorun alanlarını düzenlemektedir. Ayrıca bazı hallerde kadınların evlilik durumu, çocuk sahibi olması bunun yanında hamilelik durumları da iş sözleşmesini bitirmek için haklı bir sebep değildir (Taşkent ve Kurt, 2014: 32-33).

Özetle kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları gidermeye yönelik uluslararası alanda çeşitli ilke, direktif ve sözleşmeler kabul edilmiştir. Düzenlemelerin öncelikleri arasında her alanda kadın-erkek eşitliğinin hayata geçirilmesi bunun yanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, kadınların sosyal haklardan gereği gibi yararlanması ve hamilelik hallerinde kadın işçiyi korumaya yönelik çeşitli iyileştirmeler gelmektedir.

### **3.2 Ulusal Düzenlemeler**

Türkiye’de ücretli işgücü piyasasında kadınların karşılaştıkları sorunları minimum düzeye indirebilmek amacıyla ulusal düzenlemeler gerçekteşirilirken uluslararası mevzuattan yararlanılmıştır (Ecevit, 2000: 172). Ulusal düzenlemeler bağlamında kadın-erkek eşitliğini sağlam bir temele dayandırmak bunun yanında yasal düzenlemelerde cinsiyet ayrımcılığın gidermek için kanunlarda, plan, politika ve programlarda yenilikler gerçekteşirilmifitir.

#### **3.2.1 Yasal Düzenlemeler**

Kadın işçilerin emek piyasasındaki durumlarını geliştirmeye yönelik yasal düzenlemeler çerçevesinde önemli iyileştirmeler yapılmıştır. 1982

Anayasası, kadın-erkek ayrımı gözetmeksizin çalışmanın herkesin temel hakkı olduğunu vurgulamaktadır. Bunun yanında Türk Ceza Kanunu'nda kadın-erkek eşitliği ilkesi önemini korumaktadır. Ayrıca Türk Medeni Kanun'u ülkedeki sosyal ve ekonomik haklardan herkesin eşit derecede yararlanabilmesi için düzenlemeleri bünyesinde barındırmaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 332). Kadınların çalışma ve aile yaşamında karşılaştıkları olumsuzluk hallerini azaltma gayesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Kabul edilen yönetmeliklerde ve Başbakanlık tarafından çıkarılan Genelgelerde kadınların konumu güçlendirilmektedir.

### **3.2.1.1 1982 anayasası**

1982 Anayasasının 49. maddesi “*çalışma hakkı ve ödevi*” başlığı altında “çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”

ibaresi yer almaktadır (Sarıeroğlu, 2011: 57; Taşkent ve Kurt, 2014: 34). Belirtilen madde hükmünden, çalışmanın kadın ve erkek ayrımı gözetilmeksizin herkesin hakkı olduğunu önemle vurgulamaktadır. Çalışma yerlerinde gerekli olan düzenin sağlanması, çalışma koşullarının mevcut olan duruma göre düzenlenmesi için devletin ihtiyaç duyulan önlemleri edinmesi gerektiği belirtilmektedir.

İlgili anayasanın 50. maddesi ise “*çalışma şartları ve dinlenme hakkı*” başlığı altında

“kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla belirlenir”

hükümünü düzenlemektedir. Kadın işçilerin gücüne uygun düşmeyen, kablo döşemesi, kanalizasyon inşaatı, maden ocaklarında çalışması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde yasaklanmıştır (Alp, 2007: 62).

*Kanun önünde eşitlik ilkesi* Anayasanın 10. maddesinde “herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, dini mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ibaresi yer almaktadır (Süral, 2014: 282). Kadınların erkeklere göre ikincil konumda kaldıkları bilinen bir gerçektir. Bu durum çalışma yaşamına yansıtıldığında ise kadın işçiler kadın-erkek eşitsizliğinden dolayı zarar görmektedir. Bu noktada kadınların ücretleri daha düşük olmakta, gerekli olan sosyal güvenlik haklarından yararlanamamaktadırlar. İşte bu noktada 1982 Anayasasının 10. maddesi cinsiyet ayrımı gözetmeden kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğunu belirtmektedir.

2004 yılında getirilen anayasa değişikliği ile yukarıda belirtilen maddenin devamına şu hüküm getirilmiştir. “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” Kadın ve erkek eşitliğinin her alanda etken olması için devlet söz konusu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır (Özmen, 2017: 3; Dedeoğlu, 2009: 48-49).

Anayasasının 55. maddesi ise adaletli ücret hakkını hükme bağlamaktadır. Söz konusu madde hükmü gereğince benzer işlerde ve eşit verimle çalışılması halinde kadın ve erkek ayrımı gözetilmeden aynı ücretin verilmesi gerektiğini düzenlemektedir (Kaya, 2009: 76). 1982 Anayasasının 90. Maddesinde

“usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır”

ibaresi görülmektedir. Denilebilir ki CEDAW, ulusal düzenlemelere göre daha üst konumdadır. Nitekim çalışma yaşamında eşitlik ilkesi göz önüne

alınarak kadının bulunduğu statü geliştirilmiştir (KSGM, 2017: 4; Erarslan, 2009: 75).

### **3.2.1.2 Türk medeni kanunu**

22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilen 4721 sayılı Türk Medeni Kanun'u, 8 Aralık 2001 tarihli 24607 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır. TMK, 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlük kazanmıştır. Söz konusu kanun kadınların çalışma hayatında eşitsizlik sorunu ile karşılaşmasını önlemek ve kadın emeğini geri plana atmayan önemli düzenlemeleri barındırmaktadır (KSGM, 2017: 4).

Geleneksel toplum yapısında ataerkil zihniyet yapısının gereği olarak erkeğin evin geçimini sağladığı bunun yanında kadının da ev işleri, çocuk bakımı gibi hizmetleri yerine getirdiği bir anlayış vardır. Yani işler erkek işi kadın işi olarak ayrılmaktadır. Bu noktada TMK'da “eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıklarıyla birlikte katılırlar” ibaresi yer almaktadır. Dolayısıyla hanenin geçimini sağlamak sadece erkeğin görevi değil aynı zamanda kadınlarda güçleri oranında katılmakla yükümlüdürler (KSGM, 2017: 5).

Medeni Kanun'da yapılan değişiklikler arasında eşler, arasında mal paylaşımının eşitlik ilkesi gözetilerek yerine getirilmesi gösterilebilir. Bunun yanında “aile reisi kocadır” ibaresi kaldırılmış yerine “evlilik birliğini eşler beraber yönetirler” ibaresi getirilmiştir (Tokol ve Alper, 2015: 332; Özmen, 2017: 3; Dedeoğlu, 2009: 48).

TMK'nın 192. maddesi *eşlerin meslek ve seçimini* düzenlemektedir. İlgili kanun maddesi şöyledir, “eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur” şeklinde belirtmektedir (Sarieroğlu, 2011: 56). Eşlerin istihdama katılma kararı verirken birbirlerinin onayını ve rızalarını almaları zorunlu değildir. Ancak bu noktada evliliğin huzurunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

### 3.2.1.3 Türk ceza kanunu

5237 sayılı TCK 26/09/2004 tarihinde kabul edilmiştir. 12/10/2004 tarihinde 25611 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlük kazanmıştır. TCK’da cinsel taciz suç olarak görülmektedir. 5237 sayılı TCK’nın 105/1 maddesinde,

“bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”

ibaresi yer almaktadır. Maddenin devamı ise

“suçun, aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, işlenmesi halinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz”

diye belirtmektedir (KSGM, 2017: 9). Mağdur ve failin cinsiyetlerinin aynı ya da farklı olması bununla birlikte medeni durum bakımından da farklılık yoktur (Artuk, 2006: 4’den Aktaran Süral, 2014: 299). Kadınlar çalışma yerlerinde cinsel taciz ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu durum kişinin insan onurunu ihlal etmekte ve aynı zamanda kadının kişiliğine zarar vermektedir. Cinsel taciz özellikle çalışma sahalarında kadına karşı sözlü ve cinsel içerikli rahatsızlık hali olarak ortaya çıkabilmektedir. Benzer olumsuzluk halinde kadın işçi istihdamdan ayrılabilir. Gerekli düzenleme ile TCK, cinsel taciz durumunda kadın işçiyi korumaya yönelik hapis cezası ve para cezası verilmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.

5237 sayılı TCK’nın “*nefret ve ayrımcılık*” başlıklı 122. maddesi

“dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle, bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”

hükmünü düzenlemektedir (Süral, 2014: 285). Bir kişinin işe alınması eğer nefret ve dil, ırk, renk, cinsiyet gibi ayrımcılık içeren sebepler nedeniyle

engellenmiş ise ilgili kanun maddesi hapis cezası olarak yaptırıma bağlamaktadır. İş ve meslek edinmede, kadınlar bazen sırf kadın oldukları için bazen de cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle istihdam piyasasından dışlanmaktadır. İlgili kanun maddesi bu ayrımcılık içeren uygulamaları ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.

#### **3.2.1.4 Gelir vergisi kanunu**

193 sayılı *Gelir Vergisi Kanunu (GVK)*, 31/12/1960 tarihinde kabul edilmiştir. 6/1/1961 tarihli 10700 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

2007 yılında GVK 'da gerçekleştirilen düzenleme ile

“hane halkı içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur”

(Sarıeroğlu, 2011: 68). Kadınların hane içerisinde el emekleri ile ürettikleri çeşitli eşyaların kamu kurumları tarafından belirlenen yerlerde satılması durumunda elde edilen gelirler vergiden muaftır.

6745 sayılı *Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* 07/09/2016 tarihinde yürürlük kazanmıştır. Söz konusu kanunun 5. ve 64. maddeleri özel kreş ve gündüz bakım evlerinin faaliyetlerine başladığı dönem itibariyle beş vergilendirme dönemi gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutulması hükmünü düzenlemektedir (KSGM, 2017: 12). Kadınlar istihdama katılma kararı vermeden önce eğer evli ve çocuklu iseler çocuk bakım hizmetlerini nasıl karşılayacaklarını düşünmek durumundadırlar. Özel kurumların maliyetli olması bunun yanında kamu kurumlarının hizmetlerinin sınırlı olması sebebiyle kadınlar çoğu kez çalışmadan elde ettikleri gelirleri ile rezervasyon ücretini karşılamaktadırlar. Kısacası çocuk bakım hizmetlerinin sunulması kadınların istihdamda daha fazla etkin olması için önem taşımaktadır. İşveren kesimine ise belirli koşullarda kreş ve anaokulu kurma zorunluluğu getirilmektedir. İlgili kanun maddesi kreş

ve gündüz bakımevlerinin beş vergilendirme hesap dönemini vergiden muaf olarak görmektedir.

#### **3.2.1.5 Türk borçlar kanunu**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilmiştir. 4 Şubat 2011 tarihinde 27836 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmış, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 6098 sayılı TBK “*işçinin kişiliğinin korunması*” başlıklı 417. madde de kadın işçiler için önemli bir sorun alanı olan cinsel ve psikolojik taciz ifadelerini değerlendirmiştir. Adı geçen kanun maddesi,

“işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”

hükümünü düzenlemektedir (Badur, 2012: 187-188; Önder, 2013: 56-57). Bir hizmet ilişkisinde işveren çalışma barışını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. İstihdam edilenler arasında bilhassa kadın işçi, çalışan diğer işçiler tarafından cinsel tacize aynı zamanda psikolojik tacize maruz kalabilir. Bu durumda çalışan kadın işçi ciddi anlamda zarar görmektedir ve bazı durumlarda kadın işçi istihdamdan ayrılabilir. Bu noktada işverenlerin, işçilerinin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması hüküm altına alınmıştır. Denilebilir ki çalışma alanlarında işçilerin beden ve ruh sağlıklarının korunması amacıyla işveren kesimi çalışma koşullarını mevcut şartlara göre revize etmelidir.

#### **3.2.1.6 İş kanunu**

4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatındaki şartların geliştirilmesi ve var olan duruma göre yeniden gözden geçirilmesi amaçlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi “*eşit davranma ilkesi*” başlığı çerçevesinde önemli düzenlemeleri içermektedir. Bir kişinin işe alınması ve yerleştirilmesi aşamasında herhangi bir ayrımcılık gözetilmeksizin eşit davranılması yani eşit muamele edilmesi söz konusu ilkenin göz önüne

alınarak yerine getirilmesi gerekmektedir (Demir, 2003: 86; Tokol ve Alper, 2015: 332; Koray, 2012: 378; Sarıeroğlu, 2011: 58; [www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). (Erişim: 22.10.2017). İstihdam ilişkisinde, cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kadınlara aynı işin eşit verimle gerçekleştirilmesi halinde farklı ücret verilmemesi gerektiğini ilgili kanunun 5. maddesi düzenlemektedir (Kaya, 2009: 76). 4857 sayılı kanun genelde işçileri özelde ise kadın işçileri koruma bakımından bunun yanında işçilerin çalışma şartlarını iyileştirme bakımından önemli düzenlemeler getirmektedir. İstihdam edilen kadın işçiler çeşitli sorunlarla karşılaştıklarında bazı durumlarda istihdamdan ayrılabilirler. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu kadın çalışanları çeşitli alanlarda korumak için önem arz eden hükümler içermektedir.

#### **3.2.1.6.1 Eşit davranma ilkesi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi işçi-işveren arasındaki hizmet ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet vb. sebeplere dayanarak herhangi bir ayırım yapmaması gerektiğini hükme bağlamıştır. Bunun yanında işverenin eşit işlem yapma borcu altında işçilerine farklı muamelede bulunamaz. Ayrıca bir kişinin işe alınması esnasında işveren kesimi, işçinin hamileliğini ya da cinsiyeti dolayısıyla haklı bir neden olmaksızın sadece ayrımcılığa dayalı olarak farklı muamele yapılmamalıdır. Cinsiyete dayalı olarak kadın işçiye daha düşük ücret verilmesini sağlayamaz (Süral, 2014: 284-285; Sarıeroğlu, 2011: 58). Kısacası 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi “*eşit davranma ilkesi*” başlığı altında haklı bir neden olmaksızın işveren kesimi çalışan işçilerine yönelik farklı muamele edemez. Söz konusu ilke ile kadın işçilerin çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle karşılaştıkları olumsuzlukların giderilmesi önem arz etmektedir.

#### **3.2.1.6.2 Yer ve su altında çalışma yasağı**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesi “*yer ve su altında çalışma yasağı*” başlığı altında belirli istihdam alanlarında kadın işçinin istihdam edilemeyeceği belirtilmektedir. İlgili kanun maddesi “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su



altında çalışacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır” ibaresini içermektedir (Taşkent ve Kurt, 2014: 36). Kanunen belirlenmiş belirli çalışma sahalarında kadın işçi çalıştırılması öngörülmemektedir.

#### **3.2.1.6.3 Kadınların gece çalışması**

Kadınların hangi durum ve koşullarda gece çalışması yapacağı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 73. maddesinde “gece çalıştırma yasağı” başlıklı maddesinde yer almaktadır. Belirtilen kanun maddesinde

“sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”

ibaresi yer almaktadır (Sarieroğlu, 2011: 64).

Kadınların gece vardiyalarında çalışmasını *Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik* düzenlemektedir. Söz konusu yönetmelik 24/07/2013’de Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlük kazanmıştır (KSGM, 2017: 14). Adı geçen yönetmelik 18 yaş üstü kadın çalışanların gece vardiyalarında hangi durum ve koşullarda istihdam edileceklerini belirtmektedir (Sarieroğlu, 2011: 65). 18 yaşını bitirmiş olan kadın çalışanların gece vardiyalarında en fazla yedi buçuk saat çalışabilecekleri yönetmeliğin 5. maddesinde ifade edilmektedir.

#### **3.2.1.6.4 Analık halinde çalışma ve süt izni**

Kadınlar geleneksel aile yaşamı içerisinde hamilelikleri sebebiyle ya da çocuk bakımı gibi sebeplerle istihdamdan ayrılabilirler. 4857 sayılı İş Kanunu ise kadın işçiyi analık halinde koruma amaçlı önem arz eden iyileştirmeler gerçekleştirmiştir (Koray, 2012: 378).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesi “*Analık halinde çalışma ve süt izni*” başlığı altında kadın işçilere hamilelikleri sürecinde tanınan doğum izni sürelerini bunun yanında doğumdan sonra kadın işçiye tanınan süt iznini nasıl kullanması gerektiği noktasında düzenlemeler yer almaktadır

([www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). (Erişim: 22.10.2017). Söz konusu düzenleme, kadın çalışanların hamile olmaları sebebiyle istihdamdan ayrılmaması için önemli bir düzenlemedir. Diğer taraftan işe alım ve yerleştirme aşamalarında, kadın işçilerin hamilelikleri gerekçe gösterilerek de işverenler tarafından istihdam piyasasının dışına itilebilmektedir. Bu gibi olumsuzlukları gidermek için ilgili kanun maddesi kadın işçiyi korumaya yöneliktir (Ecevit, 2000: 174). Bunun yanında kadın işçiye hamilelik ve doğum sebebiyle ayrıca cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak farklı muamele yapılamaz.

4857 sayılı kanununun 74. maddesi süt iznini de düzenlemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu sadece doğum iznini kadın işçiye tanımaktadır. Erkek çalışana verilecek olan babalık izninin ise 4857 sayılı İş Kanunu değil, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri düzenlemektedir (Sarıeroğlu, 2011: 66).

#### ***3.2.1.6.5 Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik***

*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik* 16 Ağustos 2013'te yürürlük kazanmıştır. Söz konusu yönetmelik yalnızca kadın işçilerin hamilelikleri sürecinde ve sonrasında çalışma koşullarını düzenlememektedir aynı zamanda çocuk bakım yurtlarının hangi koşullarda kurulması gerektiğini de düzenlemektedir (KSGM; 2017: 14; [www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). (Erişim: 22.10.2017). Kadın çalışanlar eğer çocuklu iseler istihdama katılmadan önce çocuk bakım hizmetlerini nasıl yerine getireceklerini düşünmektedirler. Yukarıda bahsi geçen yönetmelik ile yaş ve medeni durum ayrımı gözetmeksizin 100-150 kadın işçi istihdam eden işyerleri, doğum yapmış kadın işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren kesimi tarafından bir emzirme odası kurulması gerekmektedir. İstihdam edilen kadın çalışanın 150'den çok olması durumunda ise yurt açılması gerekmektedir (Sarıeroğlu, 2011: 67). Söz konusu yönetmelik çerçevesinde öngörülen koşullar gerçekleştiği takdirde işverene emzirme odası, kreş ve yurt açma yükümlülüğünün getirilmesi belirtilmektedir. Bu durumda ise kadın işçi

yalnızca çocuk bakımı için istihdamdan çekilmek durumunda kalmayacaktır.

Çocuk bakım hizmetlerinin sunulmasında özel kurumlarında ciddi anlamda katkıları bulunmaktadır. Özel kurumların ise hangi koşul ve durumlarda faaliyet gösterecekleri *Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmeliğe* göre düzenlenmektedir (Alp, 2007: 65). Kadınların aile yaşamı kaynaklı sorunları arasında yer alan çocuk bakımı sorunu gerek özel kurumlar aracılığıyla olsun gerekse de kamu kuruluşları tarafından sağlanmaktadır. Bu noktada söz konusu kuruluşların faaliyetleri göz ardı edilemez. Bunun yanında kadın çalışanların istihdamda yer alarak katma değer üretmesine de katkı sağlamaktadır.

#### **3.2.1.6.6 İşyerinde cinsel taciz**

Cinsel taciz- bir kimseyi cinsel yönden rahatsızlık verme hali- insan onurunu zedelemektedir. Çalışma alanlarında özellikle kadın işçilerin cinsel taciz olaylarına uğraması daha fazla olasıdır. Kadın çalışanların cinsel tacize uğraması durumunda çoğu zaman kişi karşılaştığı bu olumsuzluk halini dile getirememektedir. Çünkü toplumsal çevre tarafından yanlış anlaşılma kaygısı taşınmaktadır. Durum böyle olduğunda ise kadın işçinin verimliliği düşmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ile cinsel taciz ifadesi Türk iş hukukunda yer almıştır. İşyerinde bir kişinin cinsel tacize uğraması halinde ise 4857 sayılı İş Kanunu iş sözleşmesini fesih etmek için bahsi geçen olumsuzluk halini haklı fesih nedeni saymaktadır. Şöyle ki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi "*işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını*" 25. madde ise "*işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını*" düzenlerken hangi koşullarda iş sözleşmesinin haklı nedene dayanılarak fesih edilmesinde cinsel taciz ifadesi yer almaktadır (Koray, 2012: 378; Bilgin, 2012: 313-314; Önder, 2013: 57).

4857 sayılı kanununun 24. maddesi ve 25. maddesi işçi ve işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar sergileyen kişilerin iş sözleşmeleri

haklı nedene dayanılarak fesih edilebilecektir. Bunlar arasında işveren, herhangi bir işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi haklı nedenlere dayanarak iş sözleşmesini fesih edebilecektir. Ayrıca cinsel taciz durumunun var olduğu bir çalışma ortamında var olan olumsuzluk halinin düzeltilmesi için işverene bildirilip gerekli önlemler alınmadığı takdirde de 4857 sayılı kanunun 24. maddesine dayanılarak işçi, cinsel taciz durumunun var olması sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmiş sayılacaktır (Süral, 2014: 298; Sarıeroğlu, 2011: 60-61; Özdemir: 2006: 86).

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi de “*işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*” başlığı altında cinsel taciz ifadesi yer almaktadır. İşveren kesimi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunan işçinin iş sözleşmesini süresi belirli olsun ya da olmasın bildirim süresini göz önüne almadan haklı nedene dayandırarak fesih edebilir. Mesela işçinin, işvereni hakkında insan onurunu ihlal edici veya kırıcı ithamlarda bulunması bununla birlikte işçinin, işverenin bir diğer işçisine cinsel tacizde bulunması halinde, işverene, işçinin sözleşmesini fesih etme hakkını doğurmaktadır (Süral, 2014: 299).

4857 sayılı İş Kanunu, cinsel taciz durumunda işçi ya da işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etme hakkı tanımaktadır. Buna karşın bahsi geçen kanunda, psikolojik taciz (mobbing) durumuna ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Nitekim İş Kanunu'nun cinsel taciz durumuyla bağlantılı olan madde hükümleri dolaylı yönden mobbing durumunu da kapsamaktadır. Çalışma alanlarında diğer işçileri ruhsal yönden rahatsızlık vermesi hali durumunda işçinin iş sözleşmesi de işveren kesimince haklı sebeple fesih edilmesi olağandır (Kırel, 2007: 330). Cinsel ve psikolojik tacizin önlenmesi önem arz etmektedir. Psikolojik taciz durumu işverenin, çalışma saatleri içerisinde gerek duygusal yönden olsun gerekse de fiziksel yönden olsun işçilerini koruyup gözetlemesi gerekmektedir. İşçinin iyilik halinin sağlanması bunun yanında iş güvenliğinin gereği gibi sunulması çalışan işçiler bakımından gereklidir.

4857 sayılı İş Kanunu kadın işçileri koruma bakımından değerlendirildiğinde önemli bir düzenlemedir. Şöyle ki kadın işçilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları birçok sorun bahsi geçen kanun ile giderilmeye çalışılmıştır. Kanunun kadın işçileri korumaya yönelik getirdiği iyileştirmeler arasında şunlar sayılabilmektedir. Özellikle çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, bunun yanında eşit verimle gerçekleştirilen işlerde kadın-erkek ücret düzeylerinin aynı olması, kadınların analık durumunda doğum izni, süt izni, iş güvenliği alanlarında korunması için önemli hükümler getirmektedir. Aynı zamanda 4857 sayılı kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerde kadın çalışanların gece vardiyalarında hangi durum ve koşullarda istihdam edilmelerinin şartları düzenlenmektedir. Yine ilgili kanun işçinin ya da işverenin cinsel taciz durumu ile karşılaşması halinde iş sözleşmesini haklı nedene dayandırarak fesih etmeyi düzenlemektedir. Kısacası kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları önlemek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu önem arz eden düzenlemeler içermektedir (Yücesoy ve Demir, 2011: 54).

### **3.2.2 Genelgeler**

#### **3.2.2.1 Kadın istihdamının arttırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması başbakanlık genelgesi**

2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi 27591 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak 25 Mayıs 2010'de uygulanmaya başlamıştır (KSGM, 2017: 14). Bahsi geçen genelge, kadın istihdamını arttırmak bunun yanında toplumun her alanlarında özellikle de çalışma yaşamında kadın istihdamının niteliğini ve niceliğini geliştirmek amacıyla hükümler getirmektedir. Nitekim kadınların aile ve toplum içerisindeki statüsünün iyileştirilmesi, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, bir ülkenin her açıdan kalkınmasının gerçekleşmesini amaç edinmektedir (Süral, 2014: 305; [www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). (Erişim: 22.10.2017).

Kadınlar toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak işgücü piyasasındaki konuları erkeklere göre düşük düzeydedir. Bunun yanında kadınlar ücret düzeyleri bakımından da arzu edilen ücreti alamamaktadırlar. Bu durum sadece ücret aracılığıyla ortaya çıkmamaktadır. Bunun yanında mesai ücreti vermeme, yemek-servis haklarının gereği gibi sunulmaması bununla birlikte kadın işçilere tanınan izin haklarını kullandırmama durumunda da kadınlar düşük ücret politikalarıyla istihdam edilmektedirler. Benzer sorunları gidermek için Başbakanlık tarafından yukarıda adı geçen genelge çıkarılmıştır. Dolayısıyla hem kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlamaktadır hem de dönemin çalışma yaşamında var olan sorunların önlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma yaşamında kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmamasını da öngörmektedir. Çalışma alanlarında kadınlar cam tavan ile de karşılaşabilmektedirler. Yani istihdam edildikleri iş pozisyonundan daha üst statülerde yer almak için çaba göstermektedirler. İşte bu noktada kadının, görünmeyen engeller tarafından yükselmesi sınırlanmaktadır. Benzer sorunların giderilmesi için ise söz konusu genelge kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesini göz önünde bulundurmaktadır. Aynı zamanda kadın istihdamını arttırmak için eğitim seviyesi ve vasıf/becerileri düşük olan kadınlara yönelik çeşitli örgün ve yaygın eğitim programlarının düzenlenmesini amaçlamaktadır. Bununla birlikte kadınlar için önemli bir hizmet olan kreş ve çocuk bakımevlerinin hangi şartlarda kurulması gerektiği durumunda bu faaliyetlerin etkinliği denetlenecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesini oluşturan “*eşit davranma ilkesi*” başlığı altında sayılan düzenlemeler ve bu ilkenin uygulanabilirliği önem arz etmektedir (Süral, 2014: 287; Sarıeroğlu, 2011: 134-136).

### ***3.2.2.2 İşyerinde psikolojik tacizin(mobbing) önlenmesi başbakanlık genelgesi***

2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011'de 27879 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlük kazanmıştır. Adı geçen genelgenin öncelikli amacı psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü olumsuz davranış ve psikolojik kuşatma halini gidermeye yöneliktir. Mobbing kurbanı olan kişi

birçok açıdan olumsuz etkilenmektedir. Şöyle ki kişinin insan onuru zedelenmekte, ruhsal sağlığı bozulmakta, herhangi bir çalışma alanında çalışması halinde ise üretkenliği düşmektedir. Nitekim İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi ile çeşitli şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin bertaraf edilmesi önemlidir. Çünkü psikolojik taciz durumu özellikle çalışma alanlarında kasıtlı olarak istihdam edilen kişi üzerinde yıldırma, kişinin küçük düşürülmesi, sosyal dışlanmaya maruz bırakılması gibi değişik şekillerde varlık gösterebilmektedir. Çalışma alanlarında işçi sağlığı ve iş güvencesinin sağlanması yanında çalışma barışının etkin olması dolayısıyla istihdam edilen kişilerin kendilerini tam verimle işlerine verebilmeleri, psikolojik tacizin giderilebilmesi ile mümkün görülebilir (Sarieroğlu, 2011:131; Süral, 2014: 302).

Çalışma alanlarında psikolojik tacizi gidermeye yönelik birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx)). (Erişim: 22.10.2017). İşverenlerin çalışanı koruma borcu adı altında psikolojik tacize maruz kalan işçisinin iyilik halini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca çalışma alanlarında faaliyet gösteren tüm istihdam edilenler, psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek olumsuz koşulları önlemek için gerekli olan iyileştirmeleri yapmaları olumlu görülebilir.

Kadın çalışanların istihdamda karşılaştığı sorun alanlarından birisini psikolojik taciz oluşturmaktadır. Psikolojik tacize uğrayan mobbing kurbanı kadın, işyerlerinde çeşitli yönlerden duygusal saldırıya, küçük düşürülmeye, aşağılanmaya, insan onurunun zedelenmesi gibi olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir. Dolayısıyla bu sorunun giderilmesi için başbakanlık tarafından genelge çıkarılmıştır. Bu noktada ise psikolojik tacizin giderilmesinde öncelikli konumda işverenlerin yer aldığı belirtilebilir.

### **3.3 Diğer Düzenlemeler, Plan ve Politikalar**

Kadınların istihdam edilmelerinde yüzleştikleri problemlerin önlenmesi amacıyla ulusal alanda faaliyetlerini sürdüren bir kurum kurulmuştur. 25 Ekim 1990 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel

Müdürlüğü (KSSGM) alanda aktif olmaya başlamıştır (Dedeoğlu, 2012: 217). Bahsi geçen kurumun faaliyetleri öncelikle kadınları hem toplumsal alanda hem de çalışma yaşamının kötü çalışma koşullarından korumaktadır. Müdürlük, kadınların vasıflarını yükseltmek bununla birlikte eğitim düzeylerini geliştirmek, kadın istihdamını arttırmak için yeni çalışma alanlarının oluşturulmasına katkı sağlamak, kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak söz konusu eşitsizlik durumu tam olarak ortadan kaldırılamasa bile azaltmak Müdürlüğün öncelikli gayeleri arasındadır. Kadının istihdam edilmesiyle birlikte maddi olanaklar açısından da erkeğe bağımlı olması azalacaktır. Kadınların çalışma yaşamında bazı istihdam alanlarında kötü ve olumsuz çalışma koşulları ile istihdam edildikleri bilinen bir gerçektir. Uzun çalışma saatleri, ücretlerin düşük düzeylerde olması gibi durumları ortadan kaldırmak ve kadınların iş sağlıklarını ve güvencelerini sağlamak önem arz eder (Koray, 1992: 105). Nitekim kadınların istihdam edilmelerinin daha elverişli hale getirilmesiyle kadınlarda çalışma alanlarında daha fazla yer alacak ve üretken olacaklardır. KSGM, Aile ve Politikalar Bakanlığı bünyesinde kuruluş amaçları doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir (KSGM, 2017: 3-4). Ayrıca Müdürlük karşılaşılan problemleri önlemek gayesiyle de politika önerileri hazırlamaktadır (Ecevit, 2000: 177).

Kadınların çalışma alanlarında giderilmesi gereken sorunlardan birisinin ise cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğu görülür. Bu problemi önlemek amacıyla getirilen düzenlemelerden birisi 22/01/2004 tarihli 25347 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmış olan “*Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi*” önemlidir. (KSGM, 2017: 14). Adı geçen Genelgenin oluşturulma amacı bir kişinin işe alım ve yerleştirme süreçlerinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, engellilik vb. durumlar bakımından herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamasıdır (Süral, 2014: 303; Ecevit, 2010: 22). İşverenin eşit davranma borcu ilkesi altında bir kimsenin işe alımlarında cinsiyeti dolayısıyla ya da hamilelik sebebiyle farklı muameleye tabi tutulamayacağı belirtilmektedir.



Kadınların sendikal faaliyetlere katılması ve aktif olarak faaliyetlerde bulunması erkeklere nazaran daha düşüktür. Bunun temel nedenlerinden birisi ise sendikacılığın eril yapıda olması yani sendikacılığın toplumda erkek işi olarak algılanmasıdır. Yani toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler sebebiyle kadın çalışan sendikal faaliyetlerde çok fazla yer almamaktadır. Söz konusu bu eşitsizlik halinin önlenmesi amacıyla 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu* önemli düzenlemeleri bünyesinde barındırmaktadır. Adı geçen kanunun “*sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri*” başlığı altında yer alan 19. maddesi “sendika ve konfederasyonların faaliyette bulunurken kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecekleri” ibaresi yer almaktadır. Söz konusu kanun maddesi ile sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerini gerçekleştirirken cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmayacakları ve bu eşitliğin toplumun her alanında yansımaları sağlamaları gerekmektedir. Bir diğer düzenleme ise 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun* 26. maddesinde “sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesine ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü olduklarını ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri” gerektiği hükmü yer almaktadır ([www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). (Erişim: 22.10.2017). Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla söz sahibi olabilmesi bunun yanında sosyal haklardan gereği gibi yararlanması özellikle de sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin eşitlik ilkesi doğrultusunda gerçekleştirilmesi istihdamda karşılaşılan problemleri azaltmaya yöneliktir.

Bir başka düzenleme 5840 sayılı *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu*'na dayanılarak TBMM'de Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Adı geçen komisyon kuruluş amacı doğrultusunda öncelikle kadın çalışmaları alanında uluslararası alanda oluşan güncel tartışmaları ele almaktadır. Bunun yanında komisyon kadın-erkek arasındaki fırsat eşitsizliklerini gidermeyi, her alanda kadınların haklarının koruyup gözetilmesi gerektiğini belirtmektedir (KSGM, 2017: 14).

Kadınlar istihdam edilirken özellikle eğitim seviyelerinin düşük olmasından ötürü işgücü piyasasında sorunlarla karşılaşmaları olası görülebilir. Şöyle ki kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın çalışan, toplumsal bir olgu olan kentsel alanlara göç durumunda işgücü piyasasından çekilme nedenlerinin başında kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü ve beceri noksanlığı gelmektedir. Kadınların mesleki eğitimlerini sağlamak amacıyla KSGM tarafından “Kadın İstihdamını Geliştirme (KİG) Projesi” gerçekleştirilmiştir (Alp, 2007: 61).

Çalışma yaşamında bazı nedenlerden ötürü kadınların işgücü piyasalarına erişiminde sıkıntılar çıkabilmektedir. Nitekim bazı çalışma alanlarında yalnızca erkeklerin egemen olduğu görülmektedir. Yani toplumların cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilen işleri ayırmaktadırlar. Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi, kadınların istihdam edilebilecekleri çalışma alanlarını genişletmeyi bunun yanında gerçekleştirilecek olan eğitim hizmetleri ile kadınların istihdam edilebilme durumlarında ki olumsuzlukları gidermek amacıyla gerçekleştirilmiştir (Ecevit, 2000: 178; Bolcan, 2006: 137).

Diğer taraftan toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma(*gender mainstreaming*) ifadesi<sup>4</sup>, Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nın 1995'de düzenlenmesinden sonra daha fazla daha fazla dikkat çekmeye başlayan bir ifade olarak görülmektedir (Ecevit, 2000: 180). Kişilerin cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı anlayışlarının değişmesi kadınların özellikle çalışma alanlarında ikincil konumda yer alma durumlarını da değiştirmekte ve dönüştürmektedir.

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) genelde ailenin özelde ise kadınların durumuna ilişkin önem arz eden ifadelere yer vermektedir. Adı geçen kalkınma planında kadınların sosyal haklardan gereği gibi yararlanmasını belirtirken aynı zamanda kadınların siyasi, sosyal ve

---

<sup>4</sup> Gender mainstreaming ifadesi, yaşamın her alanında bireylerin cinsiyet eşitliğine yönelik toplumsal algının gelişmesinin yanında kadın-erkek eşitliğinin gelişmesinin yanında kadın-erkek eşitliğinin belge, doküman ve yayınlarda öncelikli olarak yer almasıdır. (Ecevit, 2010: 25-26).

ekonomik alanlarda karar alma süreçlerinde aktif olarak dâhil olması ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı; kadına karşı şiddete dayalı eylemleri yok etmeyi ve kadınların geri plana atılması durumunu önlemeyi amaçlamaktadır. Bu noktada ise eğitimin önemi göz ardı edilemez. Planın politikalar kısmında, eğitim alanına yönelik kadınların eğitim düzeylerinin artırılmasının sağlanması ön plandadır. Aynı şekilde kadınların çalışma sahalarında istihdam edilmesi durumunda iş sağlığı ve güvencesinin de sağlanması planın öncelikleri arasındadır (KSGM, 2017: 3).

*“6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”* şiddet gören kadınların istihdamda yer alması veya hayatını idame ettirebilmek için ücretli işgücü piyasasında aktif olması halini dikkate alarak hükümler getirmektedir (Süral, 2014: 307). Nitekim şiddete uğrayan kadının insan onuruna yaraşır bir biçimde hayatını idame ettirebilmesi amacıyla ücretli işgücü piyasasında yer alması veya çalışma istek ve arzusunda olması durumunda şiddet gören kadın için çocuklarını bırakabilecekleri kreş imkânının sunulması sağlanmaktadır.

*Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik ile Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği* 2013 Ocak'ta uygulamaya geçmiştir. Söz konusu kanununun 16. maddesi göz önüne alındığında: kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları kadın-erkek eşitliği sorunu ile ilgili bunun yanında da insan haklarının korunup geliştirilmesi, kadınların daha fazla ücretli işgücü piyasasında etkin olması, aile içinde hem fiziksel açıdan hem de ruhsal açıdan olumsuzluk hali durumu ile ilgili toplumda kadına yönelik algının ve bilincin geliştirilebilmesi hedefini gerçekleştirmeye yöneliktir (Süral, 2014: 307).

Küreselleşme olgusunun yaygınlık kazanmasıyla beraber çalışma türleri de değişmekte ve dönüşmektedir. Nitekim kadınlarında standart olmayan iş türlerinde, kayıt dışı olarak istihdam edildikleri bilinen bir gerçektir. Kadınlar enformel iş türlerinde sigortasız istihdam edilmektedirler. Bu

sorunu giderebilmek amacıyla 2009 yılında Dünya Bankası ve DPT düzenlemiş olduğu bir raporun hazırlık aşamasında kadınların özlük haklarından yoksun olmadan çalıştırılabilmelerini düzenlemektedir. Ayrıca raporda kadın çalışanların sigortalı çalışmasının özendirilmesi için işverenler istihdam edecekleri kadın çalışanlar için sigorta primlerini belirli bir süreliğine -5 yıl- devlet ödemektedir. Söz konusu uygulama ile kayıtlara geçirilmeyen işçi çalıştırma durumu işverenlerin birçok gidere katılmasını önlemesine rağmen, çalışan işçiler bakımından güvenlik ve özlük haklarından da yoksun olarak istihdam edilmektedirler. Bunun yanında raporda belirtilen diğer önemli düzenlemeler arasında çocukların bakım durumu değerlendirilmekle birlikte eğitim seviyesi düşük olan kadınlar için eğitim imkânlarının geliştirilmesidir (DPT ve WB, 2009: xi-xii). Dünya Bankası ve DPT, 2009'da gerçekleştirdikleri bir raporda, kadın işçileri korumaya yönelik önemli adımlar atılmıştır. Ücretli işgücü piyasasında istihdam edilen bazı kadınlar kayıt dışı olarak emeklerini sunmaktadırlar. Bu durum aynı zamanda kadınların düşük ücretlerle istihdam edilmesine de sebebiyet vermektedir. Nitekim kayıt dışı çalışan kadın işçiler, birçok sosyal haklardan mahrum olarak çalışmaktadırlar. İşveren kesimi ise bu gibi benzeri hallerden olumlu şekillerde yararlanmaktadır. Hem işveren kesiminin maddi açıdan yükü azalmakta hem de bürokratik işlemlerden kurtulmaktadır. Bunun yanında elde edilen kazanç da kayıt dışı kalmaktadır. DPT ve Dünya Bankası düzenledikleri raporda, işverenler istihdam ettikleri kadın çalışanlar için 5 yıllığına primlerinin kamu kurumu tarafından tazmin edilmesi amaçlanmıştır.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde belirli çalışma alanlarında kadın çalışanların istihdamını engellemekteydi. Çünkü söz konusu yönetmelikte, işler türlere ayrılarak ağır ve tehlikeli olarak belirtilmekteydi. Ancak 08/02/2013'de söz konusu yönetmelikte gerçekleştirilen değişikliklerle çeşitli iş kolları ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılıp kadınların istihdam kısıtları önlenmiş aynı zamanda da çalışma alanlarında kadın işi erkek işi ayrımına son verilmiştir (KSGM, 2017: 14).

Ev içi hizmetlerde istihdam edilen kadın çalışanların sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanamadıkları görülmektedir. Söz konusu durumda kadınlar sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam edilmektedirler. Bu durum aynı zamanda kadınların düşük ücretlerle istihdam edilmesine de sebep olmaktadır. Bu olumsuzluk halini önlemek için ev içi hizmetleri sunan kadın çalışanların durumunu düzenlemek amacıyla 10/09/2014’de 6552 sayılı *İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunda* önemli değişiklikler hükme bağlanmıştır. Bahsi geçen değişiklik 01/04/2015’den beri ev içi hizmetlerde sigortalı olarak istihdam edilenlerin durumunda söz konusu işlerin 30 günlük süre içerisinde 10 günden az ile 10 günden çok olup olmamasına dayalı olarak gerçekleştirilecektir. Kadınların bir ay içerisinde ev içi hizmetlerde 10 gün veya daha az istihdam edilmesi halinde işverenleri tarafından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primlerinin ödenmesi hükme bağlanmıştır. Ay içerisinde 10 günden fazla ev içi hizmetlerde –günelikçilik, temizlikçi, bahçıvan, bebek bakıcılığı- istihdam edilen çalışanların sigortalık durumu ise kolay işverenlik uygulamasına göre düzenlenecektir (KSGM, 2017: 14).

### **3.4 Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar**

Genelde istihdamın özelde ise kadın istihdamının arttırılması amacıyla “*İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*” ile bazı yenilikler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan geçici 7. maddeye ilişkin düzenleme şu şekildedir:

“18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ilk yıl için % 100’ü, ikinci yıl için % 80’i, üçüncü yıl için % 60’ı, dördüncü yıl için % 40’ı ve beşinci yıl için % 20’si, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır” (Süral, 2014: 305).

Kadın istihdamı ile ilgili bir başka yenilik ise kadınların üst düzey pozisyonda yer almalarını sağlayacak iyileştirmelerdir. Borsa şirketlerinin

uyum sağlayacakları “*Kurumsal Yönetim İlkelerine*” şirket yönetim kurullarında istihdam edilmek üzere minimum bir kadın üye olması gerektiği düzenlemesi belirtilmiştir. Şöyle ki Sermaye Piyasası Kurulunun “*Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına Dair Tebliğ*” 11 Şubat 2012’de kabul edilerek uygulama alanı bulmuştur. Söz konusu ilkeye uyulacağı özellikle belirtilmektedir (Süral, 2014: 307).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının dolayısıyla istihdamda yer almalarının artırılması için öncelikli koşulun eğitimden geçtiği bilinmektedir. Kadınların örgün ve yaygın eğitim düzeylerinin yükselmesiyle birlikte kadınların çalışma alanlarına da olumlu yansıdığı bilinen bir gerçektir. Şöyle ki eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar, beceri/nitelik isteyen çalışma alanlarında istihdam edilmektedirler. Kadınların istihdamda etkin olarak yer almaları ve istihdam seviyelerinin artması ile kadınların eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Dolayısıyla kadınların istihdamının artırılması için ve kadınların istihdamda yer aldıkları süre boyunca çeşitli açılardan korunmaları için çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Özellikle uygulanan projeler kadın istihdamını arttırmak için önemlidir (Kılınç, 2015: 131-132).

Türkiye’de kadın istihdamını arttırmak amacıyla uygulamaya konulan politikalar ile kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları gidermeye yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler arasında paralellik bulunmaktadır. Şöyle ki gerek uluslararası düzenlemelerde olsun gerekse de ulusal düzenlemeler de özellikle yasal düzenlemelerde benzerlikler vardır. Bu nedenle bu bölümde sadece kadın istihdamını arttırmak için Türkiye’de uygulanan projeler değerlendirilecektir. Bu kapsamda halen yürütülmekte olan ve tamamlanan projeler ele alınarak kadın istihdamının artırılması amaçlanmıştır.

#### **3.4.1 Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi**

Türkiye’de ki kız öğrencilerin mühendislik alanını tercih etmeleri gayesiyle “*Türkiye’nin Mühendis Kızları*” adlı proje yürütülmektedir. Söz konusu proje Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Limak Holding ve

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından devam ettirilmektedir. Anılan proje, özel kesim tarafından öncülük edilen ve kız öğrencilerin daha fazla mühendislik mesleği alanında yer almalarını sağlamaya dönüktür. Proje halen yürütülmekte olup 2020 yılının Aralık ayında bitmesi planlanmaktadır. Söz konusu proje ile 18 ilde, 27 üniversitede, 54 kız öğrenciye destek verilmektedir

<http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/kadin-istihdamina-hayat-verecek-projeler-geliyor-306749.html> (Erişim: 16.1.2018) ;  
<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/yurutulmekte-olan-projeler/ulusal-projeler/turkiyenin-muhendis-kizlari-projesi>  
(Erişim:17.01.2018).

#### **3.4.2 Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi**

Kadın istihdamını arttırmak gayesiyle gerçekleştirilen ve halen yürütülmekte olan projelerden bir diğeri ise “*Annemin İşi Benim Geleceğim*” projesidir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding çerçevesinde gerçekleştirilen 21 Ocak 2013’de imzalanan protokol ile Organize Sanayi Bölgelerinde kadın istihdamını arttırmak hedefiyle kreş kurulması planlanmaktadır. Belirtilen amaç ile “*Annemin İşi Benim Geleceğim*” projesi hayata geçirilmektedir. Söz konusu proje halen yürütülmekte olup 2019 yılı sonunda 10 Organize Sanayi Bölgesinde kreş ve anaokulu açılması hedeflenmektedir. Adıyaman ve Afyonkarahisar illerindeki Organize Sanayi Bölgelerindeki kreşler tamamlanmış olup hizmet vermeye başlamıştır. Buna karşın Malatya ve Balıkesir’de ki Organize Sanayi Bölgelerindeki kreşlerin yapımı devam etmektedir. Proje kapsamına dâhil edilen sanayi bölgelerinde istihdam edilen 10 bin 25 kadın çalışanın, toplam 6 bin 260, 0-6 yaş aralığındaki çocuklarına, kreş ve çocuk bakım hizmetinin sunulması hedeflenmektedir. Projenin başarılı olarak tamamlanması için 5 milyon TL öngörülmektedir (<http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/kadin-istihdamina-hayat-verecek-projeler-geliyor-306749.html> ;  
<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/yurutulmekte-olan->

[projeler/ulusal-projeler/annemin-isi-benim-geleceğim-projesi](#) (Erişim: 17.01.2018).

### **3.4.3 Filli Kadın Ustalar Projesi**

Kadın istihdamını arttırmak için çalışma yaşamında dezavantajlı durumda bulunan kadınların belli bir mesleğe sahip olmaları ve istihdam edilmeleri için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İŞKUR ve Filli Boya tarafından “*Filli Kadın Ustalar (2016-2017)*” projesi gerçekleştirilmektedir. Söz konusu projenin 2017 yılı Aralık ayında bitmesi planlanmaktadır. Belirlenen illerde 5 gün devam edecek olan eğitimlere katılma ve tüm giderleri Filli Boya üstlenecektir. Eğitimin bitmesi halinde adaylar sınava girecekler ve sınav sonrası başarılı olan adaylara mesleki yeterlilik belgesi verilecektir. Uygulanan proje ile 2016 yılı içerisinde belirlenen 15 ilde 250 kadına mesleki beceri verilmesi amaçlanmaktadır. Proje ile belirlenen 26 ilde 750 kadına eğitim verilmesi ve kadınların çalışma yaşamına katılımı hedeflenmektedir

(<http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/kadin-istihdamina-hayat-verecek-projeler-geliyor-306749.html> (Erişim: 17.01.2018);

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/yurutulmekte-olan-projeler/ulusal-projeler/filli-kadin-ustalar-projesi> (Erişim: 18.01.2018).

### **3.4.4 Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi**

Kadınların çocuklu olmaları durumunda istihdamda yer almalarını sağlamak amacıyla “*Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne*” projesi hayata geçirilmektedir. Söz konusu projenin içeriğini, 3 yaşını bitirmemiş olan torunlarına bakan büyükannelere verilen yardım oluşturmaktadır. Konya, Sakarya, Tekirdağ, Antalya, İstanbul, İzmir, Bursa, Ankara, Gaziantep, Kayseri’de proje uygulanmaktadır. Projenin süresi ise 12 ay olarak belirlenmiştir. Büyükanne projesinin gerçekleştirilmesi için uygulama alanı bulan 10 ilde, 6500 kişi projeden yararlanmada başarılı görülmüştür. Projenin verimli olması durumu, gelecek yıllarda projenin devam etmesine katkı sağlayacaktır

(<https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0098/> (16.01.2018)).



### **3.4.5 Mikro Kredi Desteği**

Kadınların kendi adına bağımsız çalışmasını sağlamak üzere verilen ve geri ödemeli olan finansal araçlardan birisi mikro kredidir. Mikro krediler aracılığıyla kadınlar kendi işini kurabilmekte ve dolayısıyla istihdama katılmakta ve bunun yanında ülke ekonomisine de katkı sağlamaktadırlar (Özmen, 2012: 109). Kadınlara mikro kredi desteği sunan kuruluşlar şunlardır: Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı, Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı, Sosyal Riski Azaltma Projesi, Mikro Kredi ile Topluma Destek Projesi ve İl Özel İdareleridir. Çok sayıda kadına mikro kredi desteği sağlanarak kadın girişimciliği sağlanmıştır. Mikro kredi desteği ile kadınların, kendi işlerini kurabilmesi amacıyla 14 bin kadına mikro kredi verilmiştir. Türkiye genelinde 67 il ve 107 şubede faaliyetlerini devam ettirmektedirler. 2016 yılına kadar yaklaşık 13 yıllık süre içerisinde, 38 bin 837 kişi kredi kullanmıştır ve dağıtılan kredi ise 569 milyon TL civarındadır. (Özmen, 2012: 118-120).

### **3.4.6 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı**

Türkiye'nin gerek ekonomik açıdan olsun gerekse de sosyal açıdan olsun gelişmemiş bölgelerindeki kadın istihdamını geliştirmek ve kadınların çalışma yaşamında aktif olarak yer almalarını gerçekleştirmek için "Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracının" bir ayağı olan "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı" çerçevesinde "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı" gerçekleştirilmiştir. 2010-2011 yılları içinde söz konusu program İŞKUR tarafından üstlenilmiştir. Adı geçen program Türkiye'de ki tüm illeri kapsamamaktadır. Uygulanan program kapsamında gerçekleştirilen projelerde çok sayıda kadın çalışma yaşamına katılmak için girişimcilik kursu ve diğer çeşitli kurslara katılıp sertifika elde etmişlerdir. Söz konusu projenin toplam bütçesi, 26,8 milyon avro olarak öngörülmektedir. Söz konusu bütçenin 23,9 milyon avroluk kısmı ile 131 hibe programı faaliyet göstermiştir. Proje ile 9 bin 856 kadının 780'i girişimcilik kursunda yer almıştır, söz konusu kadınlardan 9 bin 557 kişi ise mesleki sertifika elde etmiştir ([https://www.ab.gov.tr/\\_42414.html](https://www.ab.gov.tr/_42414.html) ; <http://www.yereldeab.org.tr/TabId/100/ArtMID/3294/ArticleID/2627/%E2>

[%80'9CKad%C4%B1n-%C4%B0stihdam%C4%B1n%C4%B1n-Art%C4%9B1r%C4%B1lmas%C4%B1%E2%80%9D-Projesi.aspx](#) (Erişim: 17.01.2018).

#### **3.4.7 İşte Eşitlik Platformu**

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çerçevesinde “*İşte Eşitlik Platformu (2012-2015)*”, Türkiye’de ki çalışma yaşamında özellikle kadınların maruz kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmak amacıyla kurulmuştur. Söz konusu Platform kamu kesimi, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve Dünya Ekonomik Forumu, akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığını azaltmak amacıyla çalışmalarını kapsama alan kompleks bir yapıdır. Üç yıllık süre zarfında, cinsiyete dayalı ayrımcılığı %10’a kadar azaltma amacı güdülmektedir. Belirtilen platformun üye sayısı 55’dir. (<http://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/143596-iste-esitlik-platformu-kuruldu>;

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/tamamlanan-projeler/ulusal-projeler/iste-esitlik-platformu> (Erişim: 17.01.2018).

#### **3.4.8 Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi**

Türkiye’de 18-30 yaş aralığındaki gençlerin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak üretecekleri farklı yenilikler ve fikirler ile kadınların karşılaştıkları sorunları gidermek için, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı iş birliğinde Intel Teknoloji Hizmetleri ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği ile “*Genç Fikirler Güçlü Kadınlar (2015-2016)*” projesi kabul edilmiştir. Proje kapsamına dâhil edilen 6 ilde (Kütahya, Trabzon, Gaziantep, Adana, Sakarya, Erzurum), başvuru yapan toplam 3 bin 142 kişi arasından 500 kişinin düşüncelerini uygulamaya koymak amacı ile beceriler kazandırılmıştır

(<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/tamamlanan-projeler/ulusal-projeler/genç-fikirler-güçlü-kadınlar-projesi> (Erişim: 17.01.2018).

### **3.4.9 Su Damlası Projesi**

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği, “*Su Damlası*” projesini 2005-2006 yılında gerçekleştirmiştir. Söz konusu projenin temel gayesi, Türkiye’nin farklı şehirlerinde ki “*Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı*” kişilerini eğitimler ile katkı sağlayarak kadın girişimcileri birlikte ve bir uyum içerisinde gerçekleştirmeleri gereken işleri yapmaları hedefiyle “*Su Damlası*” projesi uygulanmıştır. Kadın girişimci adaylarından beklenen kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlaması olmasıdır. Projeye yapılan 2 binin üzerinde başvurunun, ilk etabının tamamlanması ile 17 kişi, insan kaynakları yönetim danışmanı olarak İstanbul’ da düzenlenen eğitimden faydalandı (<http://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/su-damlas%C4%B1>) (Erişim: 17.01.2018).

### **3.4.10 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi**

“*1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor (2013)*” projesi, KOSGEB ve Keçiören Belediyesi Toplumsal Gelişim Merkezi öncülüğünde gerçekleştirilmiştir. Söz konusu proje Ankaralı kadınların istihdama daha etkin olarak katılması ve aktif olmaları amacıyla gerçekleştirilmiştir. Proje, 18 yaşın üstünde olan ve ayrıca kendi işini kurmak isteyen kadınları bünyesine almaktadır. Adı geçen proje ile kadınların tecrübelerini ifade edecekleri toplantılarda düzenlenmiştir. Nitekim projenin uygulama alanı bulmasıyla 1071 kadın çalışma hayatına katılmıştır (<http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418>) (Erişim: 17.01.2018).

### **3.4.11 Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi -I**

1997 tarihinde Avrupa Birliği’nin onay verdiği “*Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi*” projesi 2001 tarihinde tamamlanmış olup 2002 Haziran ayında projenin uygulanmasına başlanılmıştır. Bahsi geçen proje Haziran 2004’de son bulmuştur. Proje Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu tarafından 5 ilde (Ankara, Bursa, Çorum, Denizli ve Mersin) uygulanmıştır. Söz konusu proje ile eğitimler kanalıyla kadın girişimciliğini ve istihdamını desteklemeyi amaç edinmiştir (<http://www.tesk.org.tr/tr/proje/yurutulen/kadin.php>) (Erişim: 17.01.2018).

#### **3.4.12 Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi -II**

“Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi” projesi, daha geniş kapsamlı olup, Temmuz 2007’de faaliyete başlamıştır. Söz konusu proje 24 ili kapsama almaktadır. Projenin amacı kadın girişimcilere danışmanlık hizmeti vermektir. Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve istikrarının sağlanması amacıyla eğitimler önem kazanmıştır. Temmuz 2007- Aralık 2008’de uygulama alanı bulan proje ile çok sayıda kadına eğitim ve danışmanlık hizmeti sunulmuş olup birçok kadında kendi işinin patronu olmuştur. Proje resmi olarak 24 Nisan 2009 yılında bitmiştir (<http://www.tesk.org.tr/tr/proje/yurutulen/kadin.php> (Erişim: 17.01.2018)).

#### **3.4.13 Girişimcilikte Önce Kadın Projesi (2016-2017)**

Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü çerçevesinde gerçekleştirilen “Girişimcilikte Önce Kadın” projesi farklı eğitim faaliyetlerinde yer alan kadınların ürettikleri ürünlerin ekonomiye kazandırılmasıdır. Kadınların emekleri ile ürettikleri ürünleri bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak satışının gerçekleştirilmesi ve böylece kadınların toplum içerisinde güçlenmelerini sağlamak projenin amaçlarından biridir. Proje, halk eğitim merkezlerinde eğitim alan kadınları kapsamaktadır. Söz konusu proje 2016 ve 2017 yıllarında çeşitli illerde uygulama alanı bulmuştur. Proje ile toplamda 20 bin kadına erişilmesi amaçlanmıştır. Proje kapsamında 10 ilde 10 bin kadına ulaşılmıştır. 13 bin ürün online olarak tüketicilerin hizmetine sunulmuştur (<http://oncekadin.gov.tr/proje-hakkinda/> (Erişim: 17.01.2018)).

#### **3.4.14 Teknolojide Kadın Hareketi**

28 Haziran 2011’de Türkiye Vodafone Vakfı, Türkiye Bilişim Vakfı ve Kadın Girişimcileri Derneği ile beraber, “Teknolojide Kadın Hareketi Programı”nı uygulamaktadır. Cherie Blair Vakfı ile Dünya GSM Birliği Kalkınma Fonu’nun işbirliğinde gerçekleşen mWomen Programının Türkiye’de ki uzantısı “Teknolojide Kadın Hareketi ”dir. Programın amacı, kadınları bilgi ve iletişim teknolojisinin sağladığı fırsatlara kavuşturmadır. Şöyle ki kadın girişimciliğine destek olmayı ve kadınların sosyo-ekonomik

statülerini iyileştirmeyi amaç edinmiştir.  
(<http://www.haberturk.com/ekonomi/teknoloji/haber/643795-teknolojide-kadin-hareketi-hayata-geciyor> (Erişim: 15.01.2018)).

#### **3.4.15 Kadın Girişimciye Faizsiz Kredi İmkânı**

Devlet, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı aracılığıyla, “*Gelir Getirici Proje Destek Programı*” ile kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla ve kadınların toplum içerisindeki konumlarını güçlendirmek için faizsiz ve 8 yılda geri ödemeli ve kredi üst limiti 15 bin lira olmak şartıyla faizsiz kredi imkânı sunmaktadır. Kredinin geri ödenmesi, ilk iki yıl ödemesiz, sonraki altı yıl altı eşit taksit halinde ödenmektedir. Kadın girişimciye faizsiz kredi imkânından 66 bin kadın faydalanmıştır (<http://www.kigem.com/kadin-girisimciye-faizsiz-kredi.html> ; <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/proje-destek-programlarimiz/proje-destek-programlarimiz> (Erişim: 17.01.2018)).



## SONUÇ

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar, yaşamın bütün alanlarında emeklerini sunmaktadırlar. Kadınların dünya genelinde ücretli işgücü piyasasında yer alması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Fakat o dönem içerisinde istihdam edilen kadın çalışanlar, kötü çalışma koşullarında emeklerini sunmaktaydılar. Şöyle ki fabrika işlerinde çalışan kadın işçiler, uzun çalışma saatleri altında, ayakta ve sosyal güvenceden ve iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun olarak istihdam edilmekteydiler. Türkiye’de kadınların ücretli işgücü piyasasında yer alması ise savaş dönemlerine rastlamaktadır. Nitekim savaşlar esnasında erkek işgücünün seferberlik nedeniyle silahaltına alınmasıyla birlikte gerekli olan işgücü talebi kadınlar tarafından karşılanmıştır. Ayrıca kadınlar kırsal alanlarda da ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren yaygınlık kazanan globalleşme olgusuyla birlikte kadın emeği daha fazla görünür olmaya başlamıştır. Kadınların son yıllarda istihdam edildikleri çalışma türlerinin başında standart olmayan çalışma türleri gelmektedir. Kısmi zamanlı çalışma, geçici çalışma şeklinde ortaya çıkan istihdam olanakları bazı hallerde kadınlar için daha cazip görünmektedir. Çünkü hem ücretli işgücü piyasasında yer almak isteyen hem de ev içi hizmetlerini aksatmak istemeyen kadın, standart olmayan iş türlerinde istihdam edilmek isteyecektir. Ancak bu durumun ortaya çıkardığı çeşitli olumsuzluklar bulunmaktadır. Nitekim enformel sektörde standart olmayan iş türlerinde emeğini sunan kadın işçi, iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarından yararlanamamaktadır. Söz konusu durum işveren kesimi açısından, maliyetlerin azalması bakımından olumlu görülürken kadın işçiler için olumsuzlukları bünyesinde barındırmaktadır.

Kadınların ücretli işgücü piyasasında etken olarak yer alması ile birlikte çalışma alanlarında mevcut olan sorunları gidermek için düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu noktada devletler, sivil toplum kuruluşları, işveren kesimi ve kadın hareketleri mevcut olan olumsuz durumları önlemek

amacıyla çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Bu noktada uluslararası ve ulusal düzlemde oluşturulan iyileştirmeler önem taşımaktadır. Çünkü bir ülkede kadın emeğinin atıl kalması o ülke ekonomisi için kayıp olarak görülebilir. Denilebilir ki kadın emeğinin ücretli emek piyasasında yer alması, ülke ekonomileri için ekonomik gelişmişlik seviyesinin göstergelerinden biri olabilir.

Kadınların istihdam edilmelerinden dolayı çalışma hayatında yüzleştikleri sorunların başında kadın-erkek fırsat eşitsizliği gelmektedir. Uluslararası alanda kadınların konumunu güçlendirmek için önem arz eden düzenlemelerin başında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi gelmektedir. Söz konusu Sözleşme, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü önlemeyi ve yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu noktada Sözleşme, kadınların çalışma hayatında yüzleştikleri sorunları gidermek amacıyla üye ülkeleri sorumlu tutmuştur. Çünkü kadınların ücretli işgücü piyasasında yer almak istemesi halinde kadın işçiler, işe alım ve yerleştirme aşamalarında dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. Şöyle ki işe alım aşamasında kadın işçiye, işveren kesimi tarafından yöneltilen çeşitli sorularla, kadınların işe alınmasına engel olunabilir. Özellikle kadın işçilerin evlenme durumları ve çocuk sahibi olmak istemeleri yönünde yöneltilen sorular işe alım ve yerleştirme de kadınların ayrımcılığa maruz kalmasına sebebiyet vermektedir. İşte bu noktada Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi önem arz etmektedir. Çünkü söz konusu Sözleşme kadın işçileri koruyup gözetleme bakımından umut vericidir.

Uluslararası alanda kadınların karşılaştıkları olumsuzluk hallerini azaltmak amacıyla BM, AB, ILO, Avrupa Konseyi tarafından oluşturulan düzenlemeler öncü konumdadır. Adı geçen kurumlar yaşamın her alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadınların analık durumunda korunması, çalışma alanlarında verimliliği azaltan cinsel ve psikolojik taciz olaylarının giderilmesi, kadınların eğitim seviyelerini yükseltmek için çeşitli plan, politika, program ve direktifler kabul etmişlerdir.

Türkiye’de kadınların, geleneksel toplum algısının gereği olarak ikincil konumda yer aldıkları düşünülebilir. Bunun yanında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü etrafında işler, kadın işi erkek işi olarak ayrılmaktadır. Özellikle de ev içi hizmetlerin yerine getirilmesi kadınlardan beklenmektedir. Belirli çalışma alanlarında ise kadınların iş pozisyonlarında daha üst konumlara gelmesi yapay engeller tarafından engellenmektedir. Kadın emeği ucuz emek olarak görülmektedir. Çalışma alanlarında da kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret düzeyleri ile istihdam edildikleri de bilinen bir gerçektir. Yani eşit işe eşit ücret ilkesi politikası etkin olarak uygulama alanı bulamamaktadır. Ulusal bağlamda gerçekleştirilen yasal düzenlemeler yanında çıkarılan genelge, yönetmelik, politikalar ile kadınların genelde yaşamın her alanında özelde ise çalışma yaşamında konumları güçlendirilmektedir. Bu noktada 1982 Anayasası, çalışma hakkının herkes tarafından eşit olarak kullanılmasını garanti altına almaktadır. Ayrıca TMK, kadın işçilerin toplumda buldukları konumun güçlendirilmesi için önemli düzenlemeler içermektedir. TMK’da kadın-erkek eşitliğinin vurgulanması kadınların da evin geçimini sağlamada eşleri ile birlikte yükümlü oldukları belirtilmektedir.

Kadınların çalışma yaşamında daha fazla karşılaştıkları cinsel yönden rahatsızlık hali, TCK’da yaptırıma bağlanmıştır. Cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanın yalnızca çalışma alanlarında etkinliği azalmaz aynı zamanda kişi maruz kaldığı olumsuzluk hali sebebiyle ruhsal yönden de zarar görmektedir. Diğer yandan TCK, herhangi bir kişinin işe alınması aşamasında nefret ve ayrımcılık sebebiyle engel olunması durumunda hapis ya da adli para cezasını öngörmektedir. Kadın çalışanlar ücretli emek piyasasında bulunma istek ve arzusunda ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Bu durum çeşitli şekillerde varlık gösterebilmektedir. Mesela kadın işçi yalnızca kadın olduğundan dolayı ayrımcılığa maruz kalmakta diğer yandan da hamile olmaları durumu gerekçe olarak gösterilebilmektedir. Bu noktada kadınları koruma amaçlı oluşturulan yasal düzenlemeler öncelikli bir yere sahiptir.



4857 sayılı İş Kanunu ise işverenin çalışma alanlarında işçilerine eşit işlem yapma borcu altında önemli düzenlemeleri içermektedir. Bunlar arasında eşit işe eşit ücret verilmesi gerektiği öncelikli bir yere sahiptir. Benzer çalışma alanlarında benzer işlerde aynı verimle ve aynı koşullarda çalışılması halinde kadın işçiye daha düşük ücret verilemez. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi altında sayılan hükümler kadın işçiler için önem arz etmektedir. Kadınların analık halinde korunmasına yönelik ve kadınların yalnızca hamilelikleri sebebiyle ücretli işgücü piyasasından ayrılmasını önlemek amacıyla adı geçen kanun kadın işçilerin hamilelik sürecinde ve sonrasında izin haklarını ve çalışma şartlarını düzenlemektedir. Bunun yanında ilgili kanuna dayanılarak hazırlanan çeşitli yönetmeliklerde de kadın işçilerin gece vardiyalarında çalışma durumları düzenlenmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin sunulmasına yönelik çıkarılan yönetmelikte işveren kesimine gerekli şartlar sağlandığı takdirde emzirme odası ve anaokulu kurma yükümlülüğü getirmektedir. Ayrıca kanun işçinin ya da işverenin cinsel tacize uğraması durumunda haklı nedenle fesih hakkını düzenlemektedir. Diğer taraftan Başbakanlık tarafından çıkarılan genelgelerde de kadın istihdamını arttırmak bunun yanında kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca işverenin, çalışma alanlarında çalışma barışının sağlanması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi noktasında çeşitli yükümlülükleri vardır. İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesi yine işverenin sorumluluğunda olup işverenler psikolojik taciz olaylarını önlemek ile yükümlü kılınmaktadırlar. Diğer taraftan kadın istihdamının ücretli işgücü piyasasında daha fazla görünür olması ve kadın girişimciliğini arttırmak için birçok proje uygulanmaktadır.

Kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları gidermek için oluşturulan plan, politika, programlar ve sözleşmeler yanında farklı düzenlemelere de yer verilmesi gerekmektedir. İstihdam edilen kadınların, çocuk bakım hizmetlerinin sunulmasında kamu kurumlarının yanında özel sektör kurumları da önemli bir yere sahiptir. Ayrıca çocuk bakımının ailenin diğer üyeleri arasında da gerçekleştirilmesi gerekir. Diğer taraftan söz konusu hizmetin devlet ya da özel kuruluşlar tarafından sunulması halinde makul

fiyatlarla birlikte daha nitelikli olarak sunulması önemlidir. Bu hizmetlerin kişilerin erişimi bakımından da olanaklı olması gereklidir. Diğer taraftan yaşlı ve hastaların bakımı da sadece kadınlardan beklenmemeli rol paylaşımı sağlanmalıdır.

Çalışma sahalarında ağırlıklı olarak kadınların karşı karşıya kaldıkları cinsel taciz ve mobbing durumlarındaki olumsuzluk halinin giderilmesi için denetim faaliyetlerinin etkin olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Her ne kadar kadın çalışanları söz konusu hallerde korumaya yönelik çeşitli madde hükümleri olmasına rağmen bazı hallerde kadınlar toplumsal algı sebebiyle yaşadıkları olumsuzluk hallerini dile getirememektedirler. Bu noktada ise çalışma alanlarında verimliliği arttırmaya yönelik çeşitli eğitimler düzenlenerek işçi ve işveren kesiminin duyarlılığı yükseltilmelidir.

Kadınların eğitim düzeylerini yükseltmek ve beceri düzeylerini geliştirebilmek amacıyla hem örgün eğitimler sunulmalı hem de mesleki bilgi ve becerileri geliştirmeye yönelik hayat boyu öğrenmeye yönelik eğitimler sunulmalıdır.

Globalleşme olgusunun yaygınlık kazanması bunun yanında bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte kadınların eğitim düzeylerinde de gelişmeler görülmektedir. Aynı zamanda kadınların ağırlıklı olarak son yıllarda hizmet sektöründe istihdama katıldıkları bilinen bir gerçektir.

Çalışma yaşamı ve aile hayatı arasındaki uyumu sağlayabilme gayesiyle hükümetlere, aile üyelerine, işveren kesimine, kadın örgütlerine ciddi sorumluluklar düşmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü algısının değişmesi önemlidir. Ancak bu algının kısa vadede değişme olasılığı güç görünmektedir. Çalışma alanlarında olumsuz istihdam edilme şartlarında çalışan, kadın işçilerin durumları günümüz şartlarına göre iyileştirilmelidir. Bu noktada çalışma alanlarında iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçme gayesiyle işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için çalışanları bilgilendirme ve bilinçlendirmeye yönelik broşürler hazırlanmalı ve toplantılar düzenlenmelidir. Kadın işçileri korumaya yönelik oluşturulmuş olan çeşitli düzenlemelerin etkinliği

denetlenmeli ve getirilen yaptırımlar caydırıcı nitelikte olmalıdır. Kadın işçiyi korumaya yönelik oluşturulan iyileştirmeler her ülkenin içinde bulunduğu şartlara göre tekrar gözden geçirilmeli ve iyileştirilmelidir.

Kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları gidermek amacıyla oluşturulan politikalarla kadınların işgücüne ve istihdama katılma oranlarında iyileştirmeler olmaktadır. TÜİK tarafından yayınlanan veriler değerlendirildiğinde 2016'da kadınların işgücüne katılma oranı % 33,5 olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılı Eylül'de adı geçen oran gelişme göstererek % 34,5 seviyesinde gözlenmiştir. 2016'da % 28,3 olarak gerçekleşen kadın istihdam oranı 2017 yılında % 29,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017).

Özetle Türkiye'de kadınların istihdama katılması yönünde oluşturulan politikalar ve iyileştirmeler kadınların ücretli işgücü piyasasında emeklerini sunması ve etkin olması, kadınların istihdamda yer alması noktasında umut vermektedir. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları olumsuzluk hallerini gidermeye yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler kadınları ücretli işgücü piyasasına çekebilir.

## KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, N. (1998). *Türkiye’de Kadın Hareketleri ve Küreselleşme*. İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- Acar, M. S. (1989). *İktisada Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Akçacı, T. (2007). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*. Ankara: Arın Yayınları.
- Akgeyik, T. (2004). “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Politikaları”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 54, S. 2, ss. 1-32.
- Aksoy, N. (2006). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü*. Ankara: KSGM Yayını.
- Alp, A. (2007). *Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*, Tezsiz Yüksek Lisan Projesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 205421.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türk Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Yayınevi.
- Altan, E. ve Ersöz, A. (1994). *Kadının Çifte Yükümlülüğü*. Ankara: Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, S. 2.
- Ardıç, O. (2006). *Mikro İktisat*. 4. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Artuk, M. E. (2006). “Cinsel Taciz Suçu”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 4, ss. 29-44.
- Aslan, O. E. (2006). “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 39, S. 4, ss. 117-149.

- Atauz, A., Kardam, F. ve Toksöz, G. (1998). “Kadın Araştırmalarında Yöntem Sorunu ve Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi Örneği”, *İktisat Dergisi*, S. 377, ss. 16-25.
- Ataay, A. (1998). “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenler”, 20. *Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*. der. O. Çiftçi, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Ayata, S. (1987). *Kapitalizm ve Küçük Üreticilik: Türkiye’de Halı Dokumacılığı*. Ankara: Yurt Yayınları.
- Aysıt, T. (2002). “İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri”, Ankara: *ERC Working Papers in Economics*, ss. 1-31.
- Aytaç, S. ve Seviktekin, M. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: Yorum Matbaacılık, Yayın No. 219.
- Azaklı, S. B. (2009). *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*, Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 240567.
- Badur, E. (2012). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu(818 Sayılı Borçlar Kanunu ile Karşılaştırmalı)*. Ankara: Ankara Barosu Yayınları.
- Bilgin, B. (2012). “Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 99, ss. 311-315.
- Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 217579.
- Boone, E. L. ve Kurtz, D. L. (1992). *Management*. 4. b., New York: McGraw Hill.

- Cam, E. (2003). “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları”, *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, Yıl 3, S. 13, ss. 1-8.
- Capital Dergisi (1997). “Cam Tavan Sendromu”, S. 8. [www.capital.com.tr/is-dunyasi/soylesiler/cam-tavan-sendromu-turkiyede-yasanmiyor](http://www.capital.com.tr/is-dunyasi/soylesiler/cam-tavan-sendromu-turkiyede-yasanmiyor). (Erişim: 15.12.2017).
- Caporal, B. (1982). *Kemalizmde ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını*. çev. Ercan Eyüboğlu, Ankara: Yurt Yayınları.
- Caporal, B. (1999). *Kemalizmde ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını*. İstanbul: Cumhuriyet Yayınları.
- Carlson, D. S. (2000). “Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?”, *Journal of Management*. C. 26, S. 5, ss. 1031-1054.
- Castel, R. (2017). *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Chanda, R. (2008). “India and Services Outsourcing in ASIA”, *The Singapore Economic Review*, C. 53, S. 3, ss. 419-447.
- Connell, R. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Çakıcı-Gerçek, L. (2011). “Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 60, S. 1, ss. 47-82.
- Çakır, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 31, ss. 25-47.
- Çalgüner, C. (1943). *Türkiye’de Ziraat İşleri*. Ankara: Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Yayınları.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Yayın No. 200.

- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. 1. b., İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. Ankara: DPT Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2009). “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 2, ss. 54-47.
- Dedeoğlu, S. (2012). “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, ed. S. Dedeoğlu ve A. Elveren, İletişim Yayınları.
- Delican, M. (1998). “Aile, Ekonomi ve Sosyal Politika”, *Ekonomik Hesaplamalarda Bir Birim Olarak Aile*. ed. M. Delican, Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- Demir, E. (1993). “Ekonomi Politikaları ve Kent Emekçi Aileleri”, *Birikim Dergisi*, C. 48, ss. 68-76.
- Demir, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Alfa Aktüel Yayınları.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1984). *Beşinci Kalkınma Planı(1985-1989)*.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1994). *Kadın, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: DPT Yayınları, Yayın No. 2358.
- Doğan, H. (2015). “Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar”, ed. H. M. Yüceol ve F. Fidan, *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 37-60.

- Dursun, S. ve İştar, E. (2014). “Kadın alışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı atışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 28, S. 3, ss. 127-137.
- Ecevit, Y. (2000). *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, alışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları, Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Yayın No. TÜSİAD-T/2000-12/290.
- Ecevit, Y. (2009). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve özüm Önerileri*. İstanbul: TÜSİAD&KAGİDER Yayınları, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468 & KAGİDER-001.
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*. 1. b., Ankara: Pelin Ofset Tipo Matbaacılık.
- Ekin, N. (1968). *İşgücü ve Ekonomik Gelişme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.
- Erarslan, İ. (2009). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp#top>  
2 Rapor No. 303886.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştıkları Sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası Yayınları.
- Erol, S. I. (2015). “Türkiye’de Kadının alışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 1-22.
- Gerni, M. (2001). “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 56, S. 3, ss. 19-46.



- Gerşil, G. (2004). “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 147-157.
- Gündoğan, N. ve Biçerli M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No. 1461.
- Higgins, C. A. ve Duxbury, L. E. (1992). “Work-Family Conflict: A Comparison of Dual Career and Traditional-Career Men”, *Journal of Organizational Behavior*, C. 13, S. 4, ss. 389-411.
- International Labor Organization. (2006). *The Employment Relationship*. Geneva: International Labour Office.
- International Labor Organization. (2011). *Global Employment Trends*. Geneva: International Labour Office.
- Işığışık, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Işığışık, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi. (2013). *Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar: Kadın Emeği ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi*. 1. b., İstanbul: Sena Ofset Matbaacılık.
- Kandiyoti, D. (1997). “Kadınlar ve Hane İçi Üretim: Türkiye’de Kırsal Dönüşümün Etkileri”, *Cariyeler, Bacılar Yurttaşlar*. der. D. Kandiyoti, İstanbul: Metis Yayınları.
- Kapar, R. (2004). *Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, Yayın No. 4531.
- Karabıyık, İ. (2012a). “İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu”, *International Journal of Human Sciences*, C. 9, S. 2, ss. 1282-1310.

- Karabıyık, İ. (2012b). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 32, S. 1, ss. 231-260.
- Karakayalı, H. (2007). *Ekonomi Kuramı: Mikro ve Makro Çözümleme*. 7. b., Manisa: Emek Yayınları.
- Karakışla, Y. S. (2002). “Kadınları Çalıştırma Cemiyetinin Kadın İşçileri Evlendirme Kampanyası”, *Tarih ve Toplum Dergisi*, C. 37, S. 219, ss. 27-40.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Biçimleri*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 231368.
- Kazgan, G. (1979). “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü”, *Türk Toplumunda Kadın*. der. N. Abadan-Unat, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını.
- Kazgan, G. (1982). “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü”, *Türk Toplumunda Kadın*. der. N. Abadan-Unat, İstanbul: Araştırma, Eğitim ve Ekin Yayınları ve Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- Kazgan, G. (1991). *Gelişen Türkiye’de Kadının Rolü ve Etkinliği*. İstanbul: I. Ulusal Kadın Kongresi, Cemal Reşit Bey Konser Salonu, 118-T Lioness Yönetim Çevresi.
- Kelan, E. (2010). “Gender Logic and (Un) Doing Gender at Work”, *Gender, Work and Organization*, C. 17, S. 2, ss. 174-194. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x/full> (Erişim: 20.12.2017).
- Kepek, Y. ve Yentürk, N. (2010). *Türkiye Ekonomisi*. 23. b., İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). “Türkiye’de kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 47, S. 1, ss. 107-130.
- Kılınç, N. Ş. (2015). “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 9, ss. 120-135.
- Kırel, Ç.(2007). “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 317-334.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 13, S. 1, ss. 88-101.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 195-219.
- Koç, K. (2014). *Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 375954.
- Koray, M. (1992). “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 25, S. 1, ss. 93-122.
- Koray, M. (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, İzmir: Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN) Eğitim ve Kültür Yayını.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Koray, M. (2003). “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış ve Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı”, *2000-2003 Petrol İş Yıllığı, Petrol İş Sendikası Yayını*, Yayın No. 85.
- Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*. 4. b., Ankara: İmge Kitapevi Yayıncılık.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 41-65.
- Korkmaz, M. ve öte., (2013). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması”, *Turkish Studies-International Periodical For The Languages Literature and History of Turkish or Turkic*, Vol. 8-9, ss. 1845-1863.
- Korkmaz, H. (2014). “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 2, S. 5, ss. 1-14.
- Köstekli, Ş. İ. (2006). *İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayını.
- Kumari, B. R. (2001). “Work and Gender: A European Perspective”, *Economis and Political Weekly*, C. 36, S. 38, ss. 3603-3605. [www.jstor.org/stable/4411137?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/4411137?seq=1#page_scan_tab_contents) (Erişim: 10.11.2017).
- Küçük, M. (2015). “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 1-17.
- Küçükkalay, A. M. (1998). “Türkiye’de Planlı Kalkınma Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 3, ss. 35-44.
- Lall, S. (2002). “The Employment Impact of Globalization in Developing Countries”, *Queen Elizabeth House Working Paper Series-QEHWPS93*, Oxford University.

- Livingstone, D. W. (1999). *The Education – Job Gap: Underemployment or Economic Democracy*. Ontario: Garamond Press.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2005). “Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar”, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, S. 32, ss. 41-53.
- Makal, A. (2001). “Türkiye’de 1950-1965 Dönemine İlişkin Ücretli Kadın Emeği”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 56, S. 2, ss. 117-155.
- Makal, A. (2002). *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1946-1963*. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.
- Makal, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 25, ss. 13-41.
- Makal, A. (2012). “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. haz. G. Toksöz ve A. Makal, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). *Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik: Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri*. Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi.
- Minibaş, T. (1991). *Gelişen Türkiye’de Kadının Rolü ve Etkinliği*. İstanbul: I. Ulusal Kadın Kongresi, Cemal Reşit Bey Konser Salonu, 118-T Lioness Yönetim Çevresi.
- Moore, L. S. (1995). *Sanayi Sayımının Bazı Yönleri*. çev. Sönmez Taner, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Nancy, B. E. ve Fitzgerald, F. L. (1987). *The Career Psychology of Women*. Academic Press Inc.
- Neff, S. W. (1968). *Work and Human Behavior*. New York: Atherton Press.

- Ongan, N. T. (2005). *Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri*. İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, No. 16.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 35-61.
- Örücü, E. Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarına Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 14, S. 2, ss. 117-135.
- Özaydın, M. M. (2000). *Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü, Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 92886.
- Özbay, F. (1990). “Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme”, *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*. der. Ş. Tekeli, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özdemir, E. (2006). “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 11, ss. 83-96.
- Özdemir, B. K. ve Yıldırım, S. (2013). “Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve Nedensellik İlişkisinin Analizi: Özçıkırmalı Dalgacık Yaklaşımı”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 38, ss. 97-116.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 55-86.
- Özgen, H. ve Efeoğlu, İ. (2007). “İş ve Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Çankırı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 2, ss. 237-254.

- Özmen, F. (2012). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C. 3, S. 6, ss. 109-130.
- Özmen, Z. (2017). “Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, Eskişehir: *Anadolu International Conference in Economics V*, ss. 1-13.  
[http://2017.econanadolu.com/admin1/dn\\_content/5906467709650.pdf](http://2017.econanadolu.com/admin1/dn_content/5906467709650.pdf) (Erişim: 10.11. 2017).
- Palainet, M. (2000). *Balkan Ekonomileri 1800-1914 Kalkınmasız Evrim*. çev. Ayşe Edirne, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınevi.
- Pamuk, Ş. (1984). *Osmanlı Ekonomisi ve Dünya Kapitalizmi: 1820-1931*. Ankara: Yurt Yayınları.
- Rodgers, G. (1989). “Precarious Work in Western Europe”, ed. G. Rodgers ve E. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Belgium: International Institute for Labour Studies.
- Say, G. (1998). *Siyasal Değişimde Kadın Boyutu*. İstanbul: Kurtis Matbaacılık.
- Sarıeroğlu, J. (2011). *Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler*. Ankara: HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını, Yayın No. 44.
- Sayın, A. (2008). *Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği*. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi.
- Scott, J. W. (1986). “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, *The American Historical Review*, C. 91, S. 5, ss. 1053-1075.
- Selçuk, F. Ü. ve Tuzlukaya, Ş. (2013). “Çalışma Yaşamı ve Kadın”, *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sorunlarına Toplu Bir Bakış*. der. L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung ve A. Şimşek, Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.

- Sencer, O. (1969). *Türkiye’de İşçi Sınıfı: Doğuşu ve Yapısı*. İstanbul: Habora Kitabevi Yayını.
- Serter, N. (1993). *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi.
- Sevim, A. (1995). “Medeni Kanun Kabulüne Dek Türkiye’de Feminizmin Kalbi Atıyor Muydu?”, *TÜRK-İŞ Kadın Kurultayı Petrol-İş Dergisi*, S. 96.
- Seyidoğlu, H. (1999). *Ekonomik Terimler Sözlüğü*. İstanbul: Gürem Can Yayınları.
- Seymen, Y. (1992). *Kadın ve Sendika*. Ankara: Sosyal Demokrasi Yayınları.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2014). *Kayıt Dışı İstihdam Nedir, Türleri ve Nedenleri Nelerdir?*  
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/genel\\_bilgi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/genel_bilgi) (Erişim: 15.11.2017).
- Sosyal-İş Sendikası. (2010). 8 Martın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu.  
<http://sendika62.org/2010/03/8-martin-100-yildonumunde-turkiyede-ve-dunyada-kadin-emeği-ve-istihdami-raporu-disk-sosyal-is-sendikasi/amp/> (Erişim: 13.12.2017).
- Soysal, T. (2006). “Uluslararası Düzenlemeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, *Kamu İş Dergisi*, C. 8, S. 4, ss. 95-142. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/843.pdf> (Erişim: 2.12.2017).
- Sussnitzki, A. J. (1966). “Ethnic Division of Labor”, *The Economic History of the Middle East (1800-1914)*. ed. C. Issawi, Chiago and London: University of Chiago Press.
- Süral, N. (2014). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 13, ss. 279-309.



- Talas, C. (1960). *Türkiye Cumhuriyeti'nde Sosyal Politika Meseleleri (1920-1960)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Enstitüsü Yayını.
- Taşkent, S. ve Kurt, D. (2014). "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 1, ss. 29-50.
- T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2017). *Türkiye'de Kadın*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları.
- T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası. (2009). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*. Washington: The International Bank for Reconstruction and Development (Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası), Rapor No. 48508-TR.
- Temiz, H. E. (2004). "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 2, ss. 55-80.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2015). *Sosyal Politika*. 6. b., Bursa: Dora Yayınları.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Toksöz, G. (2012). "Kalkınmada Farklı Yörüngeler: Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. haz. A. Makal ve G. Tokgöz, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları. <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf> (Erişim: 22.11.2017).
- Toprak, Z. (1995). *Türkiye'de Milli İktisat (1908-1918)*. Ankara: Yurt Yayınları.

- Tülüce, N. S. ve Yaprak, Z.Ö. (2014). “Büyüyen Ekonomilerin Yoksullaşan Kadınları”, *Uluslararası Hakemli Beşerî ve Akademik Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 8, ss. 60-78.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017). *İşgücü İstatistikleri, Eylül 2017*. Haber Bülteni. [www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24634](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24634) (Erişim: 17.12.2017).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). *İşgücü İstatistikleri, Şubat 2018*. Haber Bülteni. [www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri) (Erişim: 12.06.2018).
- Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. (2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, Yayın No. TÜSİAD-T/2000-12/290.
- Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. (2004). *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, Yayın No. 2004-11/381.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 2, ss. 25-40. <http://calismatoplum.org/sayi21/ulutas.pdf> (Erişim: 19.11.2017).
- Uysal, D. (2007). *Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. ed. A. Ay, Konya: Çizgi Kitapevi.
- Quataert, D. (1999). *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*. çev. Tansel Güney, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women Management*. Geneva: International Labour Office.
- Yaman, B. (1997). *Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları*. Bursa: Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No. 27.
- Yahşi, F. (2007). *Küreselleşme ve İstihdam*, Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Yaran, L. N. (2013). *Türkiye’de Emek Piyasalarında Toplumsal Cinsiyet*, Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir.

Yücesoy, Y. ve Demir, M. (2011). *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*. 1. b., Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.

Zaim, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*. 8. b., İstanbul: Filiz Kitapevi.

Zaim, S. (1996). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitapevi.

Zel, U. (2002). “İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve “Kraliçe Arı Sendromu”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 35, S. 2, ss. 39-48.

[www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx](http://www.uis.gov.tr/media/1424/kadin-ve-ayrimcilik.docx). (Erişim: 22.10.2017).

[www.nedirnedemek.com/mensucat-nedir-mensucat-ne-demek](http://www.nedirnedemek.com/mensucat-nedir-mensucat-ne-demek) (Erişim: 12.12.2017).

<http://www.kigem.com/kadin-girisimciye-faizsiz-kredi.html> (Erişim: 17.01.2018)

<https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/proje-destek-programlarimiz/proje-destek-programlarimiz> (Erişim: 17.01.2018)

<http://www.haberturk.com/ekonomi/teknoloji/haber/643795-teknolojide-kadin-hareketi-hayata-geciyor> (Erişim: 15.01.2018)

<http://oncekadin.gov.tr/proje-hakkinda/> (Erişim: 17.01.2018)

<http://www.tesk.org.tr/tr/proje/yurutulen/kadin.php> (Erişim: 17.01.2018)

<http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418> (Erişim: 17.01.2018)

<http://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/su-damlas%C4%B1> (Erişim: 17.01.2018)

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/tamamlanan-projeler/ulusal-projeler/genc-fikirler-guclu-kadinlar-projesi> (Erişim: 17.01.2018)

<http://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/143596-iste-esitlik-platformu-kuruldu> (Erişim:17.01.2018)

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/tamamlanan-projeler/ulusal-projeler/iste-esitlik-platformu> (Erişim: 17.01.2018)

<https://www.ab.gov.tr/42414.html> (Erişim: 16.01.2018)

<http://www.yereldeab.org.tr/TabId/100/ArtMID/3294/ArticleID/2627/%E2%80%9CKad%C4%B1n-%C4%B0stihdam%C4%B1n%C4%B1n-Art%C4%9B1r%C4%B1lmas%C4%B1%E2%80%9D-Projesi.aspx> (Erişim: 17.01.2018)

<https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0098/> (16.01.2018)

<http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/kadin-istihdamina-hayat-verecek-projeler-geliyor-306749.html> (Erişim: 17.01.2018)

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/yurutulmekte-olan-projeler/ulusal-projeler/filli-kadin-ustalar-projesi> (Erişim: 18.01.2018)

<http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/kadin-istihdamina-hayat-verecek-projeler-geliyor-306749.html> (Erişim: 16.01.2018)

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/yurutulmekte-olan-projeler/ulusal-projeler/annemin-isi-benim-gelecegim-projesi> (Erişim: 17.01.2018)

<http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/kadin-istihdamina-hayat-verecek-projeler-geliyor-306749.html> (Erişim: 16.1.2018)

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz/yurutulmekte-olan-projeler/ulusal-projeler/turkiyenin-muhendis-kizlari-projesi> (Erişim:17.01.2018)