

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**KADIN İSTİHDAMI ve KADINLARIN ÇALIŞMA  
ŞARTLARI: TÜRKİYE-GÜNEY AVRUPA  
KARŞILAŞTIRMASI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Elçin AKINCI**

**561113012**

**İstanbul, 2018**

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**KADIN İSTİHDAMI ve KADINLARIN ÇALIŞMA  
ŞARTLARI: TÜRKİYE-GÜNEY AVRUPA  
KARŞILAŞTIRMASI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Elçin AKINCI**

**561113012**

**Tez Danışmanı**

**Prof. Dr. Zeki PARLAK**

**İstanbul, 2018**



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi Elçin Akıncı'nın KADIN İSTİHDAMI VE KADINLARIN ÇALIŞMA ŞARTLARI: TÜRKİYE-GÜNEY AVRUPA KARŞILAŞTIRMASI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 24.05.2018 tarih ve 2018-15/26 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 13 / 06 / 2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

	Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1.	Tez Danışmanı Prof. Dr. ZEKİ PARLAK	
2.	Jüri Üyesi Doç. Dr. ŞULE DALDAL	
3.	Jüri Üyesi Doç. Dr. ASLAN TOLGA ÖCAL	

## ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze kadın emeği üretimde her daim önemini korumuş; fakat kadın istihdamı son çeyrek yüzyılda gündeme gelmiş bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Fordizmin çöküşü ve hizmet sektörünün gelişmesiyle istihdamın kadınlaşması sürecine girilmiş, her geçen gün kadının istihdamdaki yeri daha görünür hale gelmeye başlamıştır. Genel istihdam oranında artışın kadın istihdam oranlarındaki artışla bağlantılı oluşunun anlaşılması, bu konu üzerindeki çalışmaların artmasına neden olmuş, pek çok ülke kadın istihdamı önünde engel oluşturabilecek konularla mücadele için kolları sıvamıştır. Şüphesiz ki bu mücadelenin başında kadın çalışmasına yönelik önyargılar ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısıyla savaşmak yer almıştır. İşte bu çalışma kadın emeğine etki eden önemli faktörlerin incelenmesinden yola çıkarak kadın istihdamının Türkiye ve Güney Avrupa ülkelerindeki konumunu incelemeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda ümidim, çalışmanın ilgili literatüre ve araştırmacılara katkı sağlamasıdır.

Kendi adıma çok kolay geçtiğini söyleyemeyeceğim bu çalışmanın hazırlanması sürecinde öncelikle tez danışmanlığımı yapan ve bu zorlu süreçte beni her daim eğitmeye devam eden, değerli bilgi ve görüşlerini aktarmaktan çekinmeyen, başarısız olduğumu düşündüğüm zamanlarda kendime inancımı yerine getiren ve her daim daha iyisini yapmam için destekleyen çok kıymetli hocam Prof. Dr. Zeki PARLAK'a minnet ve teşekkürlerimi sunmakla başlayacağım.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca çok kıymetli bilgileriyle beni yetiştiren tüm hocalarıma ve özellikle çalışmama görüş, bilgi ve önerileriyle destek olmak dışında olumsuzluklarla karşılaştığım her anda bana destek olan çok kıymetli Doç. Dr. Şule DALDAL ve Doç. Dr. Aslan Tolga ÖCAL'a teşekkürü bir borç bilirim.

Bu süreçte bana destek olan ve nazımı çeken arkadaşlarıma, teşekkür bölümünü daha fazla uzatmamak adına tek tek saymadığım tüm yakınlarıma, hayallerim için yürüdüğüm bu yolda bana eşlik ve destekleri için her birine ayrı ayrı, tüm kalbi ve minnet dolu duygularıyla teşekkür ederim. Son olarak bana her daim maddi ve manevi destek olan, ben kendime inanmazken dahi bana inanan, hayattaki en büyük şansım annem Hamdiye Akıncı, babam Mustafa Akıncı ve ablama Gülçin Akıncı'ya minnet ve teşekkürlerimi sunarım...

Bu tez tüm emekçi kadınlara ithaf edilmiştir...

## ÖZET

Bu tez çalışmasının amacı Güney Avrupa Refah Devleti modeli kapsamına giren ülkeler ve refah rejimi bu modele yakın kabul edilen Türkiye’de kadın istihdamının durumunu incelemektir. Bu bağlamda ilk olarak kadın istihdamını derinden etkileyen süreçler incelenmektedir. Bu bağlamda ilk olarak kadın istihdamını derinden etkileyen süreçler incelenmiş, sonrasında İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye’de işgücü piyasası, istihdamın yapısı ve kadın istihdamını etkileyen faktörler incelenerek, karşılaştırmalı olarak ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışmaya konu olan ülkelerin kadın istihdamı açısından benzerlik gösterdikleri tespit edilmiştir. Buna göre incelenen ülkelerde kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranının diğer Avrupa ülkelerinin gerisinde kaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun arkasında yatan nedenler ise incelenen ülkelerde aileyi ön plana alan yapı nedeniyle kadınların öncelikli görevi olarak ev içi bakım işlerini benimsemelerine yönelik genel yargılardır. Bu ülkelerde bakım hizmetlerine yönelik kamusal yardımlar oldukça sınırlı, aile dış destekten yoksundur. Toplumsal cinsiyetçi yapı gereği bakım hizmetlerini yüklenen kadınlar işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Ayrıca bu ülkeler tarım kesiminin ağırlığıyla tanınır ve geç sanayileşmişlerdir. Kadın istihdamının ancak hizmetler sektörünün gelişmesiyle yükseldiği, buna rağmen halen diğer Avrupa ülkelerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Bu ülkeler kendi aralarında değerlendirildiğinde ise, işgücüne katılımın en yüksek olduğu ülke olarak karşımıza İspanya ve Portekiz çıkmaktadır. Türkiye ise kıyaslandığı ülkeler arasında kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu ülkedir. Bu sebeple kadın işsizlik oranları yanıltıcı bir şekilde düşük gözükmemektedir. Portekiz kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkeyken, Türkiye’de kadın istihdamı karşılaştırmaya konu olan ülkeler arasında en düşük orana sahiptir. Ayrıca işgücüne katılım ve eğitim düzeyi arasındaki doğru orantı karşılaştırma esnasında bir kez daha doğrulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İstihdamı İşgücüne Katılım, Kadın İşsizliği, Güney Avrupa Refah Devletleri, Türkiye İşgücü Piyasaları

## ABSTRACT

The aim of this thesis study is to examine the status of the female employment in countries which are included in the scope of South European Welfare State model and Turkey whose welfare system is considered to be akin to this model. Within this context, firstly, the processes that deeply affect the labour force participation has been examined, then, the structure of employment, and female unemployment in Spain, Italy, Portugal, Greece and Turkey have been examined and comparatively revealed. As the conclusion of the research, it has been determined that the countries in question show similarities in term of female employment. Accordingly, in the countries that have been examined, female employment and the ratio of labour force participation falls behind other European countries. The reason that lies behind this situation is the general judgement that women should focus on domestic care work as a primary duty, which is caused by the structure that puts the family forward. In these countries, social relief aimed at nursing services are quite restrictive, and the families are deprived of external support. Women who undertake the care services due to the societal sexist structure are kept out of the labour force. In addition, these countries are known for the dominance of the agriculture sector. It is seen that even though female employment has risen following the development of the service sector, it is still behind other European countries. When these countries are evaluated among themselves, the countries with the highest labour force participation are Spain and Portugal. As for Turkey, it is the country with the lowest labour force participation among women compared to the countries in question. Moreover, in the course of the comparison, it has been once again confirmed that there is a direct proportion between labour force participation and level of education.

**Keywords:** Female Employment, Labour Force Participation, Female Unemployment, South European Welfare States, Turkey Labour Markets.

# İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ .....	i
ÖZET .....	ii
ARBSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLO LİSTESİ .....	vii
ŞEKİL ve GRAFİK LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR .....	x
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İşgücü.....	3
1.1.1.Sanayi Öncesi Toplumda Kadın .....	3
1.1.2.Sanayi Toplumunda Üretim, İstihdam ve Kadın .....	5
1.1.3. Sanayi Devrimi ve 2. Dünya.Savaşı Arası Dönem: Refah Devleti'nin Doğuşu .....	8
1.1.4. İkinci Dünya Savaşı Sonrası Dönemde Üretim Süreci ve Kadın İstihdamı ..	11
1.1.5. Refah Devletinin Çöküşü ve Yükselen Neo-Liberal Politikalar.....	14
1.1.6. Hizmetler Sektörünün Yükselişi ve İstihdamın Kadınlaşması .....	16
1.1.6.1.Yarı-Zamanlı/Esnek Çalışma .....	18
1.1.6.2. Evde Üretim (Eve İş Verme).....	22
1.2. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü .....	24
1.3. İş ve Aile Yaşamı (İş-Yaşam Dengesi) .....	26

## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİNDE KADIN İSTİHDAMI ve KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi .....	30
2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı .....	32

2.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....	46
2.4. AB’de Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Düzenlemeler .....	51
2.4.1. Avrupa Birliği Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı .....	53
2.4.2. Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma İlkesine Yönelik Direktifler .....	54
2.4.2.1. 75/117/EEC Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret Prensibinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkındaki Direktif .....	54
2.4.2.2. 76/207/EEC Sayılı İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması Hakkındaki Direktif .....	55
2.4.2.3. 79/7/EEC Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğe Sokulması Hakkındaki Direktif ve 86/378/EEC Sayılı Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Kadınlara ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Direktif .....	56
2.4.2.4. 86/613/EEC Sayılı Tarım da Dahil Bağımsız Çalışan Kadınlara ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Dönemlerinde Korunması Hakkındaki Direktif .....	57
2.4.2.5. 92/85/EEC Sayılı Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif .....	58
2.4.2.6. 96/34/EC Sayılı Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkında Direktif .....	59
2.4.2.7. 97/80/EC Sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkta İspat Yükümlülüğü Hakkındaki Direktif .....	60
2.5. İş Yaşam Dengesi Politikaları .....	61

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### TÜRKİYE ve GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI ve KARŞILAŞTIRMASI

3.1. İspanya .....	65
--------------------	----



3.1.1. İspanya’da İşgücüne Katılım .....	66
3.1.2. İspanya’da Kadın İşgücünün Demografik Yapısı.....	69
3.1.3. İspanya İşgücü Piyasasında Kadınlar .....	71
3.1.4. İspanya’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	73
3.2. İtalya .....	74
3.2.1. İtalya’da İşgücüne Katılım .....	75
3.2.2. İtalya’da Kadın İşgücünün Demografik Yapısı.....	78
3.2.3. İtalya İşgücü Piyasasında Kadınlar .....	83
3.2.4. İtalya’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	84
3.3. Portekiz .....	89
3.3.1. Portekiz’de İşgücüne Katılım .....	89
3.3.2. Portekiz’de Kadın İşgücünün Demografik Yapısı.....	91
3.3.3. Portekiz’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	92
3.4. Yunanistan .....	93
3.4.1. Yunanistan’da İşgücüne Katılım .....	94
3.4.2. Yunanistan’da Kadın İşgücünün Demografik Yapısı.....	96
3.4.3. Yunanistan’da Kadın İstihdamı .....	98
3.4.4. Yunanistan’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	101
3.5. Türkiye.....	103
3.5.1. İşgücüne Katılım ve İstihdamın Kadınlaşması .....	103
3.5.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Demografik Yapısı.....	106
3.5.2.1.Kayıt Dışı Çalışma .....	112
3.5.3. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Bakım Hizmetleri ve Kadın.....	113
3.5.4. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Ayrımcılık.....	115
3.6. Güney Avrupa- Türkiye Karşılaştırması .....	117
<b>SONUÇ .....</b>	<b>121</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>125</b>

## TABLO LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Tablo 1.1:</b> AB' de Hükümet Harcamalarının Eğilimleri (GSYİH %).....	9
<b>Tablo 1.2:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre Yarı-Zamanlı İstihdam Oranı % (1985-2015) .....	19
<b>Tablo 1.3:</b> Yıllara, Çocuk Sayısına ve Yaşına Göre Kadınların Evde Çalışma Oranı(AB28) .....	23
<b>Tablo 2.1:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı % (2000-2015) .....	34
<b>Tablo 2.2:</b> İstihdam Oranları ve Cinsiyet Aralığı (%), 2000-2010.....	37
<b>Tablo 2.3:</b> Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları (%), 2010.....	39
<b>Tablo 2.4:</b> İstihdamda Profesyonel Statü (%), 2010.....	41
<b>Tablo 2.5:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%) ..	43
<b>Tablo 2.6:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İşsizlik Oranı % .....	45
<b>Tablo 2.7:</b> Cinsiyetler Arası Ortalama Yıllık Kazanç (Euro) .....	49
<b>Tablo 3.1:</b> İspanya İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008) .....	70
<b>Tablo 3.2:</b> İtalya'da İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008) .....	80
<b>Tablo 3.3:</b> Makro-Bölgelere Göre Kendi Hesabına Çalışan Kadınlar, (1971-2009) .....	81
<b>Tablo 3.4:</b> Sektör ve Makro-Bölgeye Göre 15 Yaşından Büyük Faal Kadın Nüfus Oranı, 1961-2001 .....	82
<b>Tablo 3.5:</b> Portekiz İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008) .....	91
<b>Tablo 3.6:</b> Yunanistan İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008) .....	97
<b>Tablo 3.7:</b> İstihdamda Genel Eğilimler, 1988, 1998, 2008 ve 2010 (%) .....	104
<b>Tablo 3.8:</b> Türkiye İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008) .....	106
<b>Tablo 3.9:</b> Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+yaş)- 2010 Türkiye .....	107
<b>Tablo 3.10:</b> Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları [15+yaş] (%) .....	109
<b>Tablo 3.11:</b> Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranı, 1998- 2010, (%) .....	110
<b>Tablo 3.12:</b> Medeni duruma ve yıllara göre kadınların işgücüne katılım oranı(%) .	111
<b>Tablo 3.13:</b> Hane Halkı 0-5 Yaş Grubu Çocukların Bakımı, 2006 .....	114

<b>Tablo 3.14:</b>	Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010) .....	116
<b>Tablo 3.15:</b>	İşgücüne Katılım Oranı (%) .....	117
<b>Tablo 3.16:</b>	İşsizlik Oranı (%) .....	118
<b>Tablo 3.17:</b>	Kadın İstihdamı Oranı .....	119
<b>Tablo 3.18:</b>	Kadın Eğitimi .....	120



## ŞEKİL ve GRAFİK LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Şekil 1.1.</b> İş Yaşam Dengesi Pramidi .....	28
<b>Grafik 3.1.</b> İspanya İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015) .....	66
<b>Grafik 3.2.</b> İspanya Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015) .....	68
<b>Grafik 3.3.</b> İtalya İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015).....	77
<b>Grafik 3.4.</b> İtalya Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015) .....	78
<b>Grafik 3.5.</b> Portekiz İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015).....	89
<b>Grafik 3.6.</b> Portekiz Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015) .....	90
<b>Grafik 3.7.</b> Yunanistan İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015) .....	95
<b>Grafik 3.8.</b> Yunanistan Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015) .....	96

## KISALTMALAR

- AB:** : Avrupa Birliği  
**AİS** : Avrupa İstihdam Stratejisi  
**CEDAW** : Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi  
**CEEP** : Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği  
**ETUC** : Avrupa Sendikalar Konfederasyonu  
**INE** : Ulusal Seçim Enstitüsü  
**ISTAT** : Ulusal İstatistik Enstitüsü  
**TUİK** : Türkiye İstatistik Kurumu  
**UNICE** : Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği

## GİRİŞ

Kadın istihdamı ve kadınların çalışma yaşamı sosyal politika gündeminin ilk sıralarında yer alan önemli konulardan biridir. Tarih boyunca kadının emeği üretim açısından önem arz etmiş; ancak kadın istihdamının gündeme gelmesi son çeyrek yüzyılın ürünü olup, 1970’li yıllarda Fordizmin çöküşü ve istihdamın kadınlaşması sürecine rastlamaktadır. Hizmet sektörünün gelişmesi ve bu sektörün sunduğu istihdam imkanlarıyla tek bir ücret ile aile geçindirmenin imkansız hale gelmesi, kadın çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Ayrıca hizmet sektörü, doğası gereği daha çok kadın emeği talep etmektedir. Zira bu sektörde işin geçici, mevsimsel ve part-time oluşu çocuk sahibi olan kadınlara cazip gelmektedir. Cinsiyetçi bakış açısına göre erkeğin geçimlik ücreti yanında kadının kazancının ek gelir oluşu, hizmet sektöründeki düşük ücretli işlerin daha çok kadınlar tarafından talep edilmesine sebep olmuştur. Uysallığı ve tekrara dayalı işlere yatkınlığı, işte süreklilik arayışı ve yüksek ücret talebinin olmayışıyla kadınlar, hizmet sektörü için en cazip işgücünü oluşturmaktadır. Hizmet sektöründeki genişleme kadın istihdam oranının git gide artmasına ve böylelikle geleneksel aile yapısında aşınmalara neden olarak, çift kazananlı aile modelinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Kadın emeğinin öneminin anlaşılması ve genel istihdam oranı artışının kadın istihdamını artırmaktan geçtiğinin fark edilmesiyle, bu konu üzerine çalışmalar yapılmaya başlamış, tek başına kadın istihdamı Avrupa İstihdam Strateji’lerinin başlıca konularından biri haline gelmiştir. Özellikle Lizbon ve Stokholm Zirveleri’nde genel istihdam oranından ayrı özellikle kadın istihdam oranı için ulaşılmaları planlanan hedefler belirlenmiştir. Pek çok ülke kadın istihdamı önünde engel oluşturabilecek konularla mücadele içi kolları sıvayarak, özellikle eğitim ve sosyal güvenlik hakkına erişimde kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini sağlamak ve eşit işe eşit ücretlendirme için çalışmalar gerçekleştirmiş, kadın istihdamı üzerinde doğrudan etkili olan doğum, analık ve çocuk bakımı gibi konular ülkelerin sosyal politikalarına yansımıştır.

Kadın istihdamı üzerinde yapılan çalışmalar göstermektedir ki, ekonominin yeterli istihdam hacmi yaratamaması gibi yapısal sorunlar kadar kadın istihdamını etkileyen, ayrımcılık temelli sebepler vardır ve bu durumda toplumsal yapı gelenek ve göreneklerin etkisi yadsınamayacak ölçüdedir. Çeşitli toplumlarda kadının çalışmasına dair önyargılar, daha çocukluk yaşlarda öğretilen roller ve sorumluluklar, bu sebeple farklı cinslere aynı eğitim olanaklarının sunulmaması gibi tamamen toplumsal sebeplerden kaynaklanan kadın istihdamına engel durumlar vardır ve şüphesiz ki bu durum benzer toplumsal özellikler taşıyan ülkelerin birlikte değerlendirilmesiyle daha iyi anlaşılacaktır. Bu konuda yeterli çalışmanın bulunmuyor oluşu, akademideki eksikliği bir nebze de olsun giderme ihtiyacından yola çıkarak bu çalışmayı doğurmuş, Türkiye'yle benzer toplumsal özelliklere sahip Güney Avrupa Refah rejimi ülkelerinden İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan incelemesi ve karşılaştırmalarla konunun derinlikleri daha iyi anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla yola çıkarak çalışmanın ilk bölümünde tarihsel süreç içerisinde derin etkilerde bulunan olaylarla birlikte kadın istihdamına genel bir bakış yapılacak, toplumsal cinsiyet olgusu ve buna bağlı işbölümüne değinilerek kadın istihdamına etkileri incelenecek, ardından iş-yaşam dengesi olgusu ve kadın istihdamına etkileri değerlendirilecektir. İkinci bölümde Avrupa Birliği'nde kadın istihdamına yönelik düzenlemeler ve üye ülkelerde kadın istihdamının durumu incelenecek, böylelikle bir yandan seçili Güney Avrupa ülkelerinde kadın istihdamına yönelik ön incelemeler yapılmış olacaktır. Avrupa İstihdam Strateji'si hedeflerinden bahsedilerek, özellikle kadın istihdamını artırmaya yönelik belirlenmiş hedefler irdelenecektir. Ardından ayrımcılık konusuna değinilerek, Avrupa Birliği hukukunda ayrımcılıkla mücadele için alınan önlemler ve etkilerinden bahsedilecektir. Üçüncü bölüme gelindiğinde ise öncelikle Güney Avrupa Refah Rejimi kapsamında inceleyeceğimiz İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan teker teker belirlediğimiz kıstaslarla değerlendirilecek, bu ülkelerde kadın istihdamının nicel ve nitel durumu gözler önüne serilmeye çalışılacaktır. Sonrasında aynı değerlendirme Türkiye için de yapılacak ve nihayet ülkelerin karşılaştırmalı değerlendirilmesi yapılarak sonuç bölümüne geçilecektir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

### 1.1.TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE KADIN İŞGÜCÜ

#### 1.1.1.Sanayi Öncesi Toplumda Kadın

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturmakta, bu durum bize ekonomik ve toplumsal yaşamda kadınların da erkekler kadar önemli bir yeri olduğunu göstermektedir. Fakat ekonomik yaşama katılım ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeylerine baktığımızda, nüfus benzerliğiyle aynı doğrultuda bir yakınlık olduğunu görememekteyiz.<sup>1</sup> Kadınların erkeklerden çok daha düşük oranlarla ekonomik yaşama katılmaları, esasında üretim faaliyetlerinin dışında oldukları anlamına gelmemektedir.<sup>2</sup> Kadınlar henüz tarımsal üretime başlanmadığı ilkel dönemde bile, emeklerini hayatta kalma mücadelesi içinde kullanmışlar, insanlık tarihi boyunca kadınlar ve erkekler arasında iş bölümü her daim mevcut olmuştur.

Avcılık ve toplayıcılık yapılarak hayatta kalınan ilkel zamanlarda iş bölümünde erkeğe düşen görev avcılık iken kadına düşen görev ise toplayıcılık olmuştur. Toplanan yiyecekler ve avlanan hayvanlar bütün klanın ortak malı olarak görülmüş, yani özel mülkiyet kavramı henüz oluşmamıştır. Farklı kişilerden doğan çocuklar bile klana ait olarak görülmekte ve bakımı konusunda bütün klan ortak sorumluluk almaktadır. Sosyal antropologlar ve sosyologların incelemeleri sonucu elde edilen verilere göre bu dönemde kadın ve erkek arasında yaşamın eşitlikçi hatta anaerkillik olarak adlandırılabilir şekilde kadınların görece daha üstün oldukları sonucu ortaya konulmuştur. Bu toplumlarda soyun anneden devam ediyor olduğu düşüncesi, kadını daha üstün ve önemli bir konumda tutmaktadır. Avcılık ve toplayıcılık sonrasında tarım toplumları ortaya çıkmış ve buna bağlı olarak yerleşik hayata geçilmiştir.<sup>3</sup> Tarım toplumlarında kadın emeği yoğun ve vazgeçilmez olarak kullanılmasına rağmen, erkek

---

<sup>1</sup> Faruk Kocacık ve Veda B. Gökçaya, *Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005, s. 195.

<sup>2</sup> Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli, *Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri*, C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 2001, Cilt: 25, No: 1, s. 82.

<sup>3</sup> *İlkel Topumlarda Günümüze Kadının Toplumdaki Yeri- Anaerkillik, Ataerkillik*, 2016, <http://www.nthbr.com/ilkel-topumlardan-gunumuze-kadinin-toplumdaki-yeri-anaerkillik-ataerkillik-12790.html> ( 15 Ekim 2016 ).



karşısında üretici rolü hep ikincil konumda kalmıştır. Erkekler, üretim alanında sorumluluk olarak toplumsal gücü tekeli altında tutarken; kadınlar hem üretim hem de yeniden üretim faaliyetlerinin sorumluluğunu taşımaktadır.<sup>4</sup> Tarımsal üretimde cinsiyete dayalı iş bölümü yapılmakta, birçok az gelişmiş ülkede tarımın kadınsılaşması olarak adlandırılan süreçte kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir.<sup>5</sup> Tarımsal üretimde erkeklerin yaptıkları işler daha fazla gelir getiren işler, kadınların yaptıkları işler ise daha çok ev eksenli emeğe dayanan yarı zamanlı, mevsimlik, genellikle de ücretsiz işler olmaktadır. Kırsal alanda ev işleri ile tarımsal üretim faaliyetlerinin iç içe geçmiş olması kadının yaptığı işleri görünmez kılmaktadır.<sup>6</sup> Ayrıca tarım toplumlarında mülkiyetin erkek merkezli tekelleşmesi ve ataerkil yapı içerisinde toprakların miras yoluyla yalnızca erkeklere devredilmesi, üretim konusunda tek söz sahibinin erkekler olmasına neden olarak, kadınların konumunu ikincilleştirmiş<sup>7</sup> ve ataerkil ilişkilerin devamlılığına neden olmuştur. Miras sistemindeki bu eşitsiz uygulamalar kadınların toprak üzerinde mülkiyet hakkına sahip olmalarını engellemektedir. Kadınlar yetersiz gelir nedeniyle de toprak sahipliğini elde edememektedir. Mülkiyet üzerinde kontrol sahibi olamamak, emekleri üzerinde de kontrol sahibi olmalarını olanaksızlaştırmaktadır. Bu duruma bağlı olarak, kadınlar hane içi karar verme süreçlerinde de söz sahipliğini elde edememektedir.<sup>8</sup>

Teknoloji ve sermayenin tarım sektörüne girişiyle üretim sürecinde parçalanma yaşanmış, mekanize işlerde erkekler, emeğin daha yoğun olduğu ücretsiz işlerde ise kadınlar çalışmaya başlamıştır. Bu durum tarımsal üretim yükünün büyük bir kısmının kadınlarca sırtlanıldığını göstermektedir.<sup>9</sup> Tarımda makineleşme arttıkça üretimde işgücüne daha az ihtiyaç duyulmaya başlanmış, bu durum köylüyü göçe ve tarımdan

---

<sup>4</sup> Mehmet Ecevit, **Tarımda Kadının Toplumsal Konumu: Bazı Kavramsal İlişkiler**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 2, 1994, s. 101.

<sup>5</sup> Gökhan Günaydın, **Türkiye Tarım Politikalarında “Yapısal Uyum: 2000’li Yıllar**, Mülkiye Dergisi, Cilt: 33, Sayı: 262, 2009, s. 175-223.

<sup>6</sup> Esin Candan ve Semiha Özalp Günel,, **Tarımda Kadın Emeği**, Tarım Ekonomisi Dergisi, 2013: 19(1), s. 95.

<sup>7</sup> Mehmet Ecevit, a.g.e., s. 99-101.

<sup>8</sup> Nadide Kalkiner, **Tarımda Kadın ve Bazı Yapısal İlişkiler**, İktisat Dergisi: Kadın Gözüyle Yeniden Bakmak, Sayı: 469, 2006, s. 26.

<sup>9</sup> Aysel Aziz, a.g.e., s. 24.

uzaklaşmaya zorunlu kılmıştır. Göç öncelikle erkekleri işçileştirse de kadın işgücünün yapısını da etkilemiştir.<sup>10</sup>

### 1.1.2.Sanayi Toplumunda Üretim, İstihdam ve Kadın

Sanayileşmenin uzantısı olarak hızlı kentleşme ve göç hareketleri kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olan kadını kentte ev kadını statüsüne getirmiştir. Ekonominin yeterli istihdam hacmine sahip olmaması iç piyasada yoğun rekabet koşullarını doğurmuş, düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar işgücü piyasasının zayıf halkası durumunda kalmıştır.<sup>11</sup> Kırsal kesimde vasıflı emeğe ihtiyaç duyulmayan işlerde çalışan kadınlar hızlı göç ve kentleşmeyle işgücü talebinin beklentilerini karşılayacak niteliklere sahip olmadıklarından evlerine çekilmek zorunda kalmış, bu durum kadın istihdam oranlarında ciddi düşüşlere neden olmuştur. Erkekler ise toplumsal olarak kendilerine yüklenen evi geçindirme görevleriyle değişik statülerde işgücüne dahil olarak çalışmaya devam etmiştir.<sup>12</sup> Çünkü kapitalist üretim süreci yaşamsal ihtiyaçları karşılayabilmek için ücretli bir işte çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Gündelik ihtiyaçlar üretilmez, para karşılığı satın alınır. Bu üretim sistemi ilk olarak erkeğin emeğini metalaştırmış, kadına ise erkek emeğinin yeniden üretim ihtiyaçlarının ev içinde ücretsiz emek ile karşılanmasında asıl sorumlu kişi rolünü yüklemiştir.<sup>13</sup> Bu durum kadının emeği karşılığında ücret alamamasını yani görünmez hale gelmesini doğurmuştur. Kadının ev içi emeğinin ücretlendirilememesi, sosyal güvenlik sistemine dolaysız erişim, sağlık hizmetlerinden dolaysızca yararlanma ve emeklilik haklarına dolaysız erişiminin önünde engel oluşturmaktadır. Çünkü bu kazanımlara dolaysızca erişim ancak “ücret karşılığı” çalışmayla mümkün olmaktadır.<sup>14</sup>

Kırdan kente göç özellikle eğitim seviyesi düşük olan kadınları etkilemiş, ekonomik koşulların ağırlaşması sonucunda erkeğin kazancının yetersizleştiği

<sup>10</sup> Esin Candan ve Semiha Özalp Günal, a.g.e., s. 94.

<sup>11</sup> Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli, a.g.e., s. 83.

<sup>12</sup> T. C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri**, SGK Yayın No: 64, Aren Tanıtım, Şubat, Ankara, 2013, s. 81.

<sup>13</sup> Melda Yaman Öztürk, **Kapitalist Toplumda Karşılıksız Bakım Emeği**, İktisat Dergisi, 2010, Sayı: 514, s. 55-63.

<sup>14</sup> Melda Yaman, **Ataerkil Kapitalist Tahakküm Altında Kadın Emeği, Bedeni**, Birinci Basım, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi, 2013, s. 103.

durumlarda bu kadınlar temizlik, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi kentsel ekonomi içerisinde pek de itibarlı sayılmayacak işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Kadınların çalıştığı bu işler toplumun yüklediği geleneksel rolleriyle örtüşen işlerdir ve kadının kişisel gelişimine katkı sağlamamaktadır.<sup>15</sup>

Sanayi Devrimi öncesinde üretim aile fertleri tarafından ve aile fertlerinin tüketimi için yapılmaktaydı. Devrim ile birlikte üretim Pazar için yapılmaya başlamış, ev ve iş yeri ayrımı meydana gelmiş ve buna bağlı olarak ev ve işe ilişkin zaman dilimleri farklılaşmıştır.<sup>16</sup> Sanayileşme süreci ekonomik büyümeyi temel eksen olarak işgücü piyasaları üzerinde büyük etki yaratmıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı sanayileşme yolları izlenmiş, bu durum çok sayıda ülkede kadın işgücü açısından farklı sonuçlar doğurmuştur. Sanayileşmeye odaklanan kalkınma stratejilerinin ilk dönemlerinde ithal ikameci model uygulanmış, bu dönemlerde kadın işgücüne genel olarak ihtiyaç duyulmamıştır.<sup>17</sup> Kadınların ücretsiz aile işçiliğinden çıkıp ücret karşılığı işgücü piyasasına dahil oluşu ise tarihsel olarak ekonominin kadın işgücüne ihtiyaç duymasıyla başlamıştır.<sup>18</sup> Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, ücret karşılığı ev dışında çalışma olgusu gelişmiş ülkelere oranla oldukça geç zamanlarda ve düşük oranlarda gerçekleşmiştir.<sup>19</sup> I. ve II. Dünya Savaşları her alanda değişmelere neden olduğu gibi ekonomik yaşamı da etkilemiş, erkek işgücünün silah altına alınmasıyla çalışma yaşamında oluşan boşluk kadın işgücü tarafından doldurulmaya çalışılmıştır.<sup>20</sup> Zamanla gelişen ve yaygınlaşan sanayileşmeyle birlikte kadınlar için de yeni alanlar yaratılmaya başlamıştır. Hızla yayılan bu değişim ve gelişmeler kadınların aile ve toplum içerisindeki rollerine yenilerini eklemeye başlamış; fakat geleneksel rolleri ve aile içi statüsünde önemli bir değişim yaratmamıştır.<sup>21</sup> Günümüzde hala ev işleri, çocuk yetiştirme ve yaşlı bakımı gibi işler yalnızca kadının sorumluluğu olarak görülmeye devam etmekte, ev dışında çalışan kadın ya çifte emek harcamak ya da işgücü

---

<sup>15</sup>İrfan Çayboyu, "Göç ve Kentsel Yaşama Uyum Sorunları", **2001 Yılı Aile Raporu**, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Yayın No: 120, 2002, s. 125-126.

<sup>16</sup>Nurşen Adak, **Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı**, Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı, 2007, s. 139.

<sup>17</sup>Gülay Toksöz, "Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz", **Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele**, Yıldız Tar (drl.), Kaos Gl Derneği, s. 39.

<sup>18</sup>T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, a.g.e., s. 9.

<sup>19</sup>Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli, s. 82.

<sup>20</sup>Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya, a.g.e., s. 196.

<sup>21</sup>Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya, a.g.e., s. 196-198.

piyasasından çekilmek zorunda kalmaktadır. Kadınların toplum tarafından yüklenen cinsiyet rolleri gereği ev içi alana konumlandırılması ve çalışma durumunda kazandığı ücretin geçimlik değil, aile gelirine ek olarak görülmesi, erkeklerle aynı mesleki fırsatlardan ve eşit ücretten yararlanmalarına engel olmaktadır. Bu durum kadınları ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinim duyulan ve gerileme dönemlerinde kenara itilen “yedek işgücü ordusu” konumuna getirmekte, çalışma yaşamında erkeklerle fırsat eşitliğini yakaladıklarında dahi ev içi sorumlulukları nedeniyle çifte emek harcamak zorunda kalmaları, çoğunlukla işgücü piyasasından çekilmeleriyle sonuçlanmaktadır.<sup>22</sup>

Diğer bir yönüyle Sanayi Devrimi sağladığı teknik gelişmelerle üretimin basitleşmesine yol açarak kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırmıştır. Böylelikle, eğitim düzeyi erkeklere oranla çok daha alt seviyede olduğu için emek piyasasına dahil olma konusunda güçlük çeken kadınların istihdama katılımları sağlanmıştır.<sup>23</sup> 19. yüzyılda sanayileşme sürecinin tekstil sektörü ile başlaması<sup>24</sup> bu dönemde gelişen dokuma sektöründe kadınların yoğun bir şekilde istihdam edilmesini sağlamış, hatta kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla çok daha başarılı oldukları görülmüştür.<sup>25</sup> 19. Yüzyılın sonlarına doğru ise otomobil, kimya, metalurji gibi sanayi sektörlerinde gelişmeler yaşanmış ve bu durum erkek ücretli işçilerin sayısını artırırken, kadın işgücüne katılım oranlarını durgunlaştırmıştır.<sup>26</sup> Özetle sanayi devrimiyle ücretli işgücü olarak piyasaya dahil olmaya başlayan kadınların II. Dünya Savaşı'ndan sonra istihdama katılımı hız kazanmıştır. Sanayileşme, ücretsiz aile işçisi olan kadını, ücretliler sınıfına dahil etmiştir. II. Dünya Savaşı'nın ardından yeni teknolojik gelişmeler meydana gelmiş<sup>27</sup> bilgi ve enformasyon git gide önem kazanarak<sup>28</sup> sanayi işçiliğinden bilgi işçiliğine doğru gelişen bir dönüşüm yaşanmıştır.<sup>29</sup>

---

<sup>22</sup> Nuray Gökçek Karaca, “Kadının Ekonomik Yaşamındaki Yeri: Türkiye ve Geçiş Ekonomilerinin Karşılaştırması”, **International Conference on Eurasian Economies 2013**, St. Petersburg- Russia, 17-18 September 2013, s. 428.

<sup>23</sup> Şengül Altan ve Aysel Ersöz, “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı: 2, Mart 1994, s. 21.

<sup>24</sup> Nusret Ekin, **OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları (Prof. Dr. Memduh Yaşa'ya Armağan)**, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi, 1993, s. 26.

<sup>25</sup> Şengül Altan ve Aysel Ersöz, a.g.e., s. 21.

<sup>26</sup> Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 4. Basım, İstanbul: İ.U. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 1987, s. 26-27. (+)

<sup>27</sup> Arif Yavuz, “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **Çimento-İşveren Dergisi**, Sayı: 1, Cilt: 9, 1995, s. 15.

<sup>28</sup> Hüsnü Erkan, **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, 4. Basım, Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, No: 326, Bilim Dizisi, No: 8, 1998, s. 10.

<sup>29</sup> Nusret Ekin, “Türkiye’de İstihdam Artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma”, **Mercek**, S: 24, Ekim 2001, s. 16.

### 1.1.3. Sanayi Devrimi ve 2. Dünya Savaşı Arası Dönem: Refah Devleti'nin Doğuşu

19. yüzyıla damgasını vuran Sanayi Devrimi makineleşme ve kitlesel üretime geçişi sağlamış, ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ekonomik, sosyal, kültürel ve politik yaşamda köklü değişimlere yol açarak işçi ve işveren sınıflarını doğurmuştur.<sup>30</sup> Özellikle sanayileşme ve ücretli çalışmanın yaygınlaştığı kentleşme ile aile, hayır kurumları ve diğer yardım örgütleri yetersiz kalmaya başlayarak, gereksinimlerin karşılanması için yeni kurumlara ihtiyaç duyulmaya başlamıştır.<sup>31</sup> Sanayi Devrimi ve sonrasında meydana gelen savaşlar, bununla bağlantılı olarak ekonomik krizler ve bunalımlar karşısında ortaya çıkan tahribatın önüne geçebilmek için devlet müdahalesi zorunlu hale gelmiş, mevcut zorunluluk dahilinde özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında Refah Devleti'ne giden yolda ilk adımlar atılmıştır.<sup>32</sup> Bu dönemde yaygınlaşan kapitalizmle birlikte kötüleşen çalışma ve hayat şartları, ekonomik büyüme ve gelirin adaletsiz paylaşımının yaygınlaşmasıyla toplumun büyük bir kesiminin sefaletle sürüklenmesi ve bu duruma bağlı olarak sosyal barışın tehdit altında kalması devletin rol ve sorumluluklarının genişlemesini gerekli kılmıştır.<sup>33</sup> Böylelikle sosyal ve ekonomik yaşama müdahale etmeyen liberal devlet anlayışı yerine, özellikle tahribata uğramış sosyal tabakalar üzerinde koruyucu ve düzenleyici işlevleri artan devlet anlayışına geçilmiş, devlet bütçesinden refah hizmetleri için ayrılan pay giderek artırılmıştır.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup> Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, s.1-2.

<sup>31</sup> Meryem Koray, "Sosyal Refah Devleti: Kimi İçin Umut, Kimi İçin Kaygı Kaynağı", **Sosyal Demokrat Yaklaşımlar**, İstanbul: SODEV-TÜSES Yayınları, 2003, s. 95.

<sup>32</sup> Gencay Şaylan, **Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi**, İstanbul: İmge Yayınları, 1994, s. 60.

<sup>33</sup> Nur Serter, **Sosyal Devlet**, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, 1994, s.37.

<sup>34</sup> Nur Serter, **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, 1994, s. 38.

**Tablo 1.1: AB' de Hükümet Harcamalarının Eğilimleri (GSYİH %)**

Harcamalar	1970	1980	1990	1995
Mevcut direkt harcamalar	11,8	14	14	13,7
Faiz ödemeleri	1,9	3	4,7	5,4
Sosyal ödemeler	13,5	17,8	18,5	21,7
Desteklemeler	1,6	1,9	1,8	1,7
Sermaye Harcamaları	5,7	4,7	4,4	1,9
Toplam Hükümet Harcamaları	35,6	42,8	45,3	48,5

**Kaynak:** K. Mc Morrow-W.Roeger, Economic Consequences of Aging Populations, s.15; Aktaran, Abdülhalim Çelik, “Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma”, **Dergi Park Akademik/ Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt:0, Sayı:50, 2010, s. 310.

Refah Devletinin doğuşuna dair birçok yaklaşım vardır. Liberal yaklaşımlara göre temeli 16. Yüzyılda İngiltere’de çıkartılan “Yoksulluk Yasası”na kadar uzanırken, Marksist yaklaşımlara göre ise kapitalist gelişmenin ürünü olarak ortaya çıkmış ve işçi sınıfını sistemle bütünleştirmeyi amaçlamıştır.<sup>35</sup> Özetle Sosyal Devlet uygulamaları 19. Yüzyılda beliren sosyalizm tehlikesine karşı batılı bazı devletler tarafından alınan tedbirlerle başlamış, 1929 Bunalımının ardından J.M. Keynes tarafından ortaya koyulan felsefi düşünceyle modern anlamda gelişmiştir. Refah Devleti uygulamaları hızla yaygınlaşarak 1970’li yılların ortalarına kadar düşünsel anlamda birçok katkı yapılarak hızlı bir şekilde sürdürülmüştür.<sup>36</sup> Keynesyenci yaklaşımları temel alan Sosyal Devlet, 20. Yüzyılda az gelişmiş kapitalist ülkeler tarafından kalkınma devleti olarak adlandırılırken gelişmiş kapitalist ülkelere refah devleti olarak adlandırılmıştır.<sup>37</sup> Bireylere ve ailelere minimum düzeyde gelir garantisi sağlayan refah devleti uygulamaları, hastalık, yaşlılık ve işsizlik gibi sosyal risklere karşı tüm vatandaşları korumayı ve makul düzeyde bir yaşam standardı sağlamayı hedeflemektedir. Özellikle 2. Dünya Savaşı’ndan sonra çağdaş anlamda şekillenmiş ve devletin ekonomiye

<sup>35</sup>Meryem Koray, **Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak...**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:4, 2007, s. 30-46.

<sup>36</sup>Salih Alp, **Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör**, Maliye Dergisi, Sayı: 156, 2009, s. 276.

<sup>37</sup>Sertaç Güleç, **1945-1980 Yılları Arasında Türkiye’de Refah Devleti, Kentsel Dönüşüm/ Kentsel Yenilenme**, Yerel Siyaset Dergisi, s. 48.

müdahaleleriyle yaygınlaşarak gelişmiştir.<sup>38</sup> Sosyal Refah Devleti'nin vatandaşlarını korumayı görev edinerek, piyasa üzerinde müdahaleci uygulamalar ile gelirin yeniden dağılımı konusunda sorumluluk üstlendiği görülmektedir.<sup>39</sup> Özellikle yoksulluk konusu sosyal politika alanının temeline yerleştirilmiş; çünkü toplumsal birlik ve adaletin, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürme hakkının ihlali olarak görülmüştür.<sup>40</sup>

Refah devletinin zirve noktasına ulaştığı 1945-1975 yılları arasını kapsayan süredeki “Keynesyen Refah Devleti” nde yeniden yapılanma sürecinde daha adil ve eşitlikçi bir toplum amacıyla uygulanan talep yönetimi<sup>41</sup> yüksek bir büyüme sağlayarak istihdam oranlarını artırmış, ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmiştir. Ekonomik büyümenin getirisi olan maddi kaynaklar sağlık, sosyal güvenlik ve eğitim gibi alanlarda önemli gelişmeler yaşanmasını sağlamıştır. 1980’li yıllara kadar devlet bütçesinden refah hizmetleri için ayrılan pay giderek artmıştır.<sup>42</sup> Ayrıca daha önceden adımları atılan iş kazası, hastalık, yaşlılık ve işsizlik sigortası alanlarındaki uygulamalar tek bir çatı altında toplanarak sosyal güvenlik sistemiyle birleştirilmiştir.<sup>43</sup> Refah devletinde sağlanan ekonomik gelişmeyle birlikte üretimin yapısında da değişme yaşanmış, ücretlerin ve verimliliğin düşük oluşuyla karakterize edilen hizmet temelli ekonomiye doğru geçiş meydana gelmiştir. Hizmet sektöründe istihdam edilenlerin sayısı ve oranları günden güne artmıştır. Ayrıca çocuk ve yaşlılara yönelik kreş ve bakım evlerinin yaygınlaşmasıyla kadınların bakım yükü hafiflemiş, buna yarı-zamanlı iş imkanlarının çoğalmasında eklenince Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları yükselmiştir.<sup>44</sup> Kadınlar genellikle yaygınlaşan hizmet sektöründe istihdam edilmişlerdir. Kadınların istihdam oranının artmasıyla geçmişten beri var olan erkeğin

---

<sup>38</sup>Meryem Koray, “Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışmalar”, Kuvvet Lordoğlu (der), **İnsan, Toplum, Bilim 4. Uluslar arası Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler**, İstanbul: Kavram, 2005, s. 55-70.

<sup>39</sup>Füsun Kökalan Çımrın, **Küreselleşme, Neo-liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine**, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE), 2009, Sayı: 23, s. 198.

<sup>40</sup>Hüseyin Gül ve Songül Sallan Gül, **Sosyal Devletten Çalışma Refahına Geçişte Sosyal Haklar ve Yoksullar**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:40, Sayı:3, 2007, s. 7.

<sup>41</sup> Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 1. Baskı, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2007, s. 195.

<sup>42</sup>Şerife Türcan Özşuca, **Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti**, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 228.

<sup>43</sup>Meryem Koray, **Avrupa Refah Devleti: Anlamı, Boyutları ve Geleceği**, Görüş Dergisi, Aralık Sayısı, 2003, s. 67.

<sup>44</sup> Süleyman Özdemir, a.g.e., s. 214-215.

ücret karşılığı çalıştığı tek gelirli aile modelinin yerini, çift gelirli aile modeli almış, her iki eşin de çalıştığı aile modeli standart hale gelmeye başlamıştır.<sup>45</sup>

Refah Devleti'nin sunduğu hizmetlerin finansmanı çoğunlukla vergiler yoluyla sağlanmaktadır. Başlangıçta az miktarda toplanan vergiler, Refah Devleti'nin gelişen ve genişleyen 1945-1980 yılları arası döneminde git gide artmış ve yüksek seviyelere ulaşmıştır.<sup>46</sup> Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet karşısında maliyetlere karşı daha duyarlı hale gelen firmalar, Refah Devleti Programları'ndan özellikle emek piyasaları için verilen desteklere ve devletin belirlemiş olduğu asgari ücret oranlarına karşı çıkmaya başlamıştır.<sup>47</sup> Ayrıca Refah Devleti'nin sunduğu sağlık hizmetleriyle insan ömrünün uzaması toplumların demografik yapısında değişimler<sup>48</sup> yaratmış, nüfusun yaşlanması büyük bir kesimin yükünü, çalışarak vergi ödeyen insanların sırtına yüklemiş ve bu kesim zamanla büyük tepkiler göstermeye başlamıştır. Refah Devleti'ne karşı gösterilen tepkiler ve sisteme olan inancın sarsılması sonucu devlete olan güven azalmış, devletin gücü sarsılmaya başlamıştır.

#### **1.1.4. İkinci Dünya Savaşı Sonrası Dönemde Üretim Süreci ve Kadın İstihdamı**

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde oldukça yüksek büyüme hızları gerçekleşmiştir. Bu yüksek büyüme, sosyal politika uygulamalarında önemli bir finansal sorun yaratmamakla birlikte işsizlik ve enflasyon oranlarının ihmal edilebilir boyutta olmasını sağlamıştır.<sup>49</sup> Savaş sonrasında Fordizmin Avrupa'ya sıçramasıyla birlikte kitle üretimi küresel bir üretim modeli haline gelmiş, hızla yayılan kitle üretimi düşük işgücü maliyetleriyle de birleşerek Avrupa ekonomilerini küresel ölçekte rekabet edilebilir hale getirmiştir.<sup>50</sup> Tüm toplumlarda yaygınlaşan Fordist üretim, sanayi toplumunun şekillenmesinde önemli bir rol oynamış, fabrika toplumun merkezi haline gelmiş, buna gelişen kitle iletişim teknolojileri de eklenince köklü toplumsal

<sup>45</sup> Ali Seyyar, *Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları*, Birinci Basım, İstanbul: Birey Yayıncılık, 1999, s. 88.

<sup>46</sup> Süleyman Özdemir, a.g.e., s. 208.

<sup>47</sup> Ramazan Gökbnar, Harun Özdemir ve Alparslan Uğur, *Küreselleşme Kısacasında Refah Devletinde Sosyal Refah Harcamaları*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2), 2008, s. 164.

<sup>48</sup> Ramazan Gökbnar, Harun Özdemir ve Alparslan Uğur, a.g.e., s. 171.

<sup>49</sup> Nalan Ölmezoğulları, *Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm*, Beşinci Basım, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2008, s. 102.

<sup>50</sup> James P. Womack, Daniel T. Jones ve Daniel Ross, *Dünyayı Değiştiren Makina*, Otomotiv Sanayi Derneği (çev.), İstanbul: OSD Yayınevi, 1990, s. 47.



değişiklikler meydana gelmiştir. Ayrıca, kitle üretiminin yaygınlaşması ile sendikalar ve meslek örgütleri gibi sivil toplum kuruluşları da güçlenmiştir.<sup>51</sup> 1960'lı yılların ortalarına kadar kapitalizm altın çağını yaşamış, sermaye birikimi git gide artmıştır. Fordist kitlesel üretim emeğin verimliliğini artırmış, aynı zamanda reel ücretlerde yaşanan artış bile bu verimlilik oranını geçemediğinden, artı değer birikimi devam etmiştir. Fakat bu dönem sermayenin organik bileşiminin yükselmesine bağlı olarak, aynı zamanda kar oranlarının da düşme eğiliminde olduğu bir dönemdir. Kar oranlarındaki bu düşüş 60'lı yılların ortalarından itibaren dünya sanayi üretiminin yavaşlamasına sebep olmuştur. Buna bağlı olarak işsizlik oranları da artmış<sup>52</sup> 1973 yılında meydana gelen Petrol Krizi ile duraklama dönemi doruk noktasına ulaşarak kapitalist sistemi 1929 Bunalımı boyutlarında olmasa da ikinci önemli krizine sokmuştur.<sup>53</sup> 70'li yılların krizi her ne kadar Petrol Krizi olarak adlandırılrsa da, krizi yalnızca petrol fiyatlarındaki ani artışa bağlamak yanıltıcı olacaktır. Bu dönemde devlet harcamalarındaki artışların enflasyona sebep olması, verimlilik artışlarının işgücü maliyeti artışlarının gerisinde kalması, tüketim taleplerinin düşmesi, ekonomik büyümenin yavaşlaması gibi sebeplerin Fordizm olarak da adlandırılan kitlesel üretim ve tüketim paradigmasını krize sokması genel anlamda krizi açıklamak için daha uygun olacaktır. Özetle kriz üretim, tüketim ve verimlilik krizidir.<sup>54</sup>

Ayrıca, Fordizmin standart kitle üretimi, tüketicilerin değişen taleplerini karşılayabilecek esnekliğe sahip olmadığından ciddi bir bunalıma girmiş, üretim gibi emek piyasası ve işçi sözleşmelerinin de esnek olmaması işçi direnişlerine karşı Fordizmin kendisini yenilemesine engel olmuştur. Piyasanın standart ürünlere olan talebinin doymasıyla tüketim taleplerinin yeniden artırılması için teknolojinin gelişiminden faydalanılarak farklılaştırılmış ürün seçenekleri tüketime sunulmaya başlamıştır.<sup>55</sup> 1970'li yıllarda yeni tüketim tercihlerine daha rahat uyum sağlayan esnek üretim modelinin ortaya çıkmasıyla birlikte Fordist standart üretim rejiminin bunalımı

---

<sup>51</sup>Veysel Bozkurt, **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür**, İkinci Basım, Bursa: Ekin Basım Yayın, 2012, s. 122.

<sup>52</sup>Kapitalizm Krizleri 1873'ten 1973'e, Aylık Sosyalist Teori ve Politika Dergisi Özgürlük Dünyası, İstanbul. <http://www.ozgurlukdunyasi.org>, (18.10.2016)

<sup>53</sup>Nalan Ölmezoğulları, a.g.e., s. 102-103.

<sup>54</sup>Latif Yılmaz, **Avrupa Birliği'nin Sosyo-Ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme**, 1. Basım, Ankara: TC. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, 2010, s. 14-15.

<sup>55</sup>Latif Yılmaz, a.g.e., s. 39.

daha da ağırlaşmıştır.<sup>56</sup> Enflasyon ve işsizlik oranlarının birlikte yükselmesi (stagflasyon) karşısında ekonominin daralma dönemleri için önerilen Keynesyen uygulamalar yetersiz kalmış, bu durum yeniden serbest piyasa koşullarına dönme düşüncesini ön plana çıkarmıştır. Böylece özelleştirme, devletin küçülmesi ve piyasaya güven gibi kavramlar gündeme gelmiştir.<sup>57</sup> Yeniden serbest piyasa koşullarına dönme düşüncesi 1970’li yıllarda Fordist üretim biçiminin terk edilmesi ve katılıklardan kaçınılarak her alanda esnekliğe vurgu yapan talep yönlü Post-fordist üretim tarzının hayata geçirilmesine neden olmuştur. Post-fordist üretim tarzıyla işletmelerin küresel rekabete ayak uydurarak ayakta kalabilmelerini sağlamak için stoksuz ve talebe yönelik üretim yapılması amaçlanmıştır.<sup>58</sup> Bu dönemde telekomünikasyon ve bilgi teknolojilerinde kaydedilen ilerlemelere bağlı olarak uluslar arası haberleşme ve ticaret kolaylaşmış, uluslar arası finans piyasaları gelişmiş, çok uluslu şirketler ve yabancı yatırımlar artmıştır. Küreselleşmeyle üretim süreçlerinin mekansal parçalanması yaşanmış, gelişmiş ülkeler üretimin daha az vasıf gerektiren kısımlarını işgücü maliyetlerinin daha düşük olduğu az gelişmiş ülkelere taşımıştır. Bu dönemde bilginin ve teknolojinin ön plana çıkması nitelikli işgücüne olan talebi de artırmış ve hizmet sektörü küresel ekonomide daha da ön plana çıkmıştır.<sup>59</sup> İşletmelerin rekabet gücünü desteklemek için gerçekleştirilen bu dönüşüm işgücü piyasasını olumsuz etkilemiş, ücretlerde gerileme ve gelir dağılımında bozulmalara neden olmuştur.<sup>60</sup>

II. Dünya Savaşı’ndan sonraki dönem yani sanayileşme sürecinin ikinci aşaması olarak da adlandırılan süreçte ihracata yönelik sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçişle birlikte kadın işgücüne talep artmıştır. Bunun sebebi, uluslar arası piyasalarda rekabet edebilmenin gerekliliği olan maliyetleri aşağıya çekme çabası içerisinde, özellikle emek yoğun malların üretiminde kadınların en iyi ucuz işgücü kaynağı olmalarıdır.<sup>61</sup> Kapitalist üretim insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kullanım değeri üretmek için değil de artı değer elde etmeye yönelik değişim değeri üretmek

---

<sup>56</sup>Ali Rıza Saklı, a.g.e., s. 7.

<sup>57</sup>Nalan Ölmezoğulları, a.g.e., s. 102-103.

<sup>58</sup>Erdem Erdenk, “Gelişmekte Olan Ülkelerde Rekabette Karşılaştırmalı Üstünlüklere İlişkin Tercihlerin Gelir Dağılımına Etkisi ve Türkiye’nin Gümrük Birliği Tecrübesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/8082>, (20.10.2016), s. 1038.

<sup>59</sup>Latif Yılmaz, a.g.e., s. 39-40.

<sup>60</sup>Erdem Erdenk, a.g.e., s. 1038.

<sup>61</sup>Gülây Toksöz, “Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz”, a.g.e., s. 39.

amacıyla yapıldığından, daha düşük ücretler karşılığında çalıştırılan kadınlar, üreticiler için bir kar fırsatına dönüşmüştür. Birikim rejimi açısından Post-fordist dönemde hizmet ve tarım sektörünün sanayileşmesine dayanan yeni bir sermaye birikimine geçilmiş, yeni teknolojilerin kullanılması fiziksel güç gerektirmeyen işlerde artış sağladığından, kadınlara daha çok çalışma alanı açılmıştır.<sup>62</sup>

### **1.1.5. Refah Devletin Çöküşü ve Yükselen Neo-Liberal Politikalar**

1970’li yıllara kadar “Altın Çağ”ını yaşamış olan Refah Devleti, Bretton-Woods sisteminin çöküşü, 1970’li yıllarda yaşanan petrol krizi, 1970-80’li yıllarda uluslar arası rekabetin yoğunlaşması ve makroekonomik krizlerin etkisiyle, güzel günlerine veda etmiş, bu döneme kadar iyi işlemiş olan düzen katılarak ekonomik büyüme önünde bir engel teşkil etmeye başlamıştır. Bu durum yeni sistem arayışlarını başlatmıştır.<sup>63</sup> Devletin gücünün sarsılmasıyla toplumsal ve siyasal alanlarda yaşanan değişimlerle neo-liberalizm küresel dünyanın ideolojisi olarak yaygınlaşmış ve ulus aşırı kuruluşlarla antlaşmalar küresel ekonomide egemen olmaya başlamıştır.<sup>64</sup> Uluslar arası rekabette küresel hedefler önemsenmiş, özellikle ileri derecede sanayileşmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri minimum düzeye indirilerek, devletin sorumluluğu bireylere yöneltilmiş, özelleştirmelerle sivil toplum daha fazla güç kazanarak devletin görevleri daraltılmıştır.<sup>65</sup> Çünkü kapitalist sistem her daim devamlılığını sağlayabilmek için krize karşı çözümler bularak yoluna devam etmektedir. Sistemi aksaklığa sokan bir krizin çözüm yolu bizzat bir sonraki krizin sebebi olmaktadır. Sistem nasıl ki 1929 krizine karşı Refah Devleti anlayışıyla yoluna devam ettiyse, 1970 krizinden çıkış yolu olarak da 1980’li yıllardan itibaren küreselleşme olgusunu ortaya çıkarmıştır.<sup>66</sup>

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik kriz, izlenen politikaların sorgulanmasına sebep olmuş, tam istihdam hedefi, sosyal refah devleti yardımları, ücret taleplerinin giderek artması gibi nedenler ekonomiyi krize sürükleyen faktörler olarak görülmeye başlamıştır. Krizin, küresel ölçekte üretim ve ticaretin düşmesine neden olması gibi bir yandan da toplumsal ve politik alanlara sıçraması, devletin rolünün küçültülmesine

<sup>62</sup> Ali Rıza Saklı, a.g.e., s. 10-13.

<sup>63</sup> Süleyman Özdemir, a.g.e., s. 254-261.

<sup>64</sup> Füsün Kökalan Çımrın, a.g.e., s. 199.

<sup>65</sup> Abdülhalim Çelik, “Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma”, Dergi Park Akademik/ Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2010, Cilt:0, Sayı:50, s. 313-314.

<sup>66</sup> Süleyman Özdemir, a.g.e., s. 220.

yönelik görüşlerin yaygınlaşmasına neden olmuş<sup>67</sup>, özellikle üçüncü dünya ülkelerinin içine girdiği borç bunalımının sorumlusu olarak refah devleti harcamalarının görülmesi, bunalımın aşılması için<sup>68</sup> Refah Devleti'ne yük olarak görülen tüm harcamaların kısıtlanması, sosyal hizmetler, sağlık ve eğitimin de ticari bir meta olarak görülmesi ve özelleştirilmesi sonucunu doğurmuştur.<sup>69</sup> Küresel ölçekte sermayenin yeniden yapılandırılmasını içeren Neo-liberal politikalar, toplam refaha ulaşmak ve üretim kaynaklarını en etkili şekilde kullanmak için tam rekabet koşullarında piyasanın her türlü müdahaleden uzak olması gerektiğini vurgulamaktadır.<sup>70</sup> Bu görüşe bağlı kalınarak, 80'li yıllarla birlikte devletin rolü küçültülmeye ve kamu harcamalarına kısıtlamalar getirilmeye başlanmış, tam istihdam politikalarından vazgeçilerek esnek emek piyasaları oluşturulmuş, serbestleşme, kuralsızlaşma ve özelleşme politikaları yaygınlaşmıştır. Ekonomik krize bağlı olarak yapısal uyum politikaları yaratılırken, bu politikaların da küresel bütünleşmeye yönelik eğilimi güçlendirmesi kaçınılmaz olmuştur.<sup>71</sup> Bu bağlamda uluslar arası ticaret ve finans kesiminin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik özelleştirme ve esnekleştirme politikalarıyla sermaye, zaman ve mekan üzerindeki esneklik artırılmış, rekabet avantajını düşük işgücü maliyetlerine dayandırma stratejisi benimsenmiştir.<sup>72</sup> Bu süreç Refah Devleti'nin "Rekabet Devleti'ne" doğru dönüşümünü başlatmıştır.<sup>73</sup> Refah Devleti'nin büyük çabası olan refahın adil bir şekilde dağılımı, Neo-liberal politikalara geçişle birlikte olumsuz etkilenmiştir. Çünkü Neo-liberal politikalar ekonominin küreselleşmesine bağlı bir avantajı kullanarak, faaliyetlerini daha kötü çalışma şartları ve daha düşük ücretlendirmenin var olduğu bölgelere taşıma tehdidiyle karlılığın arttırıldığı, daha az sosyal koruma ve daha düşük vergilendirmeye dayalı bir sistemdir.<sup>74</sup> İşgücü piyasası yeniden yapılandırılırken yasalar ve ücretlerden kaynaklanan maliyetleri minimize edecek ve talep dalgalanmalarından kaynaklanan risklerden kaçınmayı sağlayacak şekilde üretim süreci parçalanmış, fason üretim, taşeronlaşma, eve iş verme, geçici,

---

<sup>67</sup> Şerife Türcan Özşuca, a.g.e., s. 4.

<sup>68</sup> Gülten Kazgan, **Küreselleşme ve Ulus-Devlet-Yeni Ekonomik Düzen**, Altıncı Basım, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 34.

<sup>69</sup> Şerife Türcan Özşuca, a.g.e., s. 5.

<sup>70</sup> Süleyman Özdemir, a.g.e., s. 228.

<sup>71</sup> Şerife Türcan Özşuca, a.g.e., s. 4.

<sup>72</sup> Betül Urhan, Nilay Etiler, **Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2, 2011, s. 191-192.

<sup>73</sup> Kadir Koçdemir, **Küreselleşme ve Türkiye**, Türk İdare Dergisi, Sayı: 418, 1998, s. 66.

<sup>74</sup> Süleyman Özdemir, a.g.e., s. 242-243.

kısmi zamanlı çalışma gibi özellikle kadınlarla özdeşleştirilmiş, istikrarsız ve güvenceden yoksun çalışma şekilleri yaygınlaştırılmıştır.<sup>75</sup>

### **1.1.6. Hizmetler Sektörünün Yükselişi ve İstihdamın Kadınlaşması**

İstihdamın kadınlaşması, 1970’li yıllarda kapitalizmin girdiği kriz sonucunda uygulanan sermaye birikimi hedefine yönelik politikalar ile sosyal politikanın gündemine giren kavramlardan biridir. Bu dönemde uygulamaya girmiş olan Neo-liberal politikaların işgücü piyasaları için öngördüğü esnekleşme süreci, kadınların her geçen gün emek piyasalarına daha fazla dahil olmaları sonucunu doğurmuştur. Bu artışta Neo-liberal politikalar kadar daha önceki dönemlerde refah devleti olarak adlandırılan yapının bünyesinde bulundurduğu başarısızlıklar da etkili olmuştur. Çünkü Refah Devleti dezavantajlı gruplar için almadığı sosyal politika önlemleriyle, kadın emeğinin bugün karşı karşıya olduğu süreçlerin gelişimine dolaylı olarak temel atmıştır.<sup>76</sup> Kadınların giderek artan oranda işgücü piyasasına dahil olarak küresel emek piyasasının önemli bir parçası haline gelmesinin en önemli göstergelerinden biri gelişmekte olan ülkelerde emek piyasasının kadınlaşmasıdır. Küreselleşme sürecinin kadın emeği üzerinde yarattığı etki ise bulunduğu toplumda var olan toplumsal cinsiyet ve buna dayalı işbölümünün etkisiyle doğrudan orantılı olmuştur.<sup>77</sup>

1970’li yılların ortalarından itibaren gelişmekte olan ülkeler sanayi stratejilerini ithal ikameci politikalarından ihracata yönelik sanayi politikalarına kaydırmaya başlamış, bu durum “yeni uluslar arası işbölümü” olarak ifade edilen dünya çapında endüstriyel üretimin yeniden düzenlenmesini meydana getirmiştir. Yeni uluslar arası işbölümü endüstriyel üretimin dünya üzerinde coğrafi dağılımına yeni bir bakış açısı getirmiş, üretimin belli bir kısmı emeğin ucuz olduğu gelişmekte olan ülkelerde yapılarak, gelişmiş teknoloji ve ulaşım ağları yardımıyla endüstrileşmiş ülkelerin pazarlarında tüketilebilir hale getirilmiştir.<sup>78</sup> Endüstrileşme ve ekonomik gelişmeyle beraber tarımda çalışanların sayısı azalmış, bu azalış imalat sektöründe artış yaratmıştır. Süreç ilerledikçe hizmetler sektöründe genişleme yaşanmış ve bu durum imalat sektöründeki

<sup>75</sup>Betül Urhan ve Nilay Etiler, a.g.e., s. 191-192.

<sup>76</sup>Yücel Uyanık ve Mehmet Atilla Güler, a.g.e., s. 28.

<sup>77</sup>Saniye Dedeoğlu ve Turan Subaşat (hızl.), **Kalkınma ve Küreselleşme**, İstanbul: Bağlam Yayıncılık, 2004, s. 88.

<sup>78</sup>Saniye Dedeoğlu ve Turan Subaşat, a.g.e., s. 93.

küçülmeyle sağlanmıştır.<sup>79</sup> Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra hizmetler ve kamu sektöründe gelişme meydana gelmiş, bu durum kadın işgücü oranlarının artmasıyla sonuçlanmıştır. Ekonominin hizmetler sektörüne doğru genişlemesi sonucu Avrupa ülkelerinde 1975 yılında %46 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 1988 yılında %50'lere ulaşmıştır. Bir yandan istihdam fırsatlarının artması ve kadın çalışanların korunmasına yönelik politikaların uygulamaya geçirilmesi, diğer yandan kadın eğitiminin artması ile kadınların işgücüne katılım oranları git gide yükselmiştir.<sup>80</sup> Dönüşümle birlikte toplum yapısı da değişmiş, bu durum kadının konumunda değişimlere neden olmuştur. Kadınların önceleri yalnızca ev içi alanla sınırlı kalan görevleri sanayi ve hizmetler sektörünün genişlemesiyle ihtiyaç duyulan işgücünün karşılanmasında, erkeklerin yanı sıra ev dışı alanda ücret karşılığı çalışmaya başlamasıyla sonuçlanmıştır. Buna rağmen cinsiyet rollerinden tamamen soyutlanılmamış, evi geçindiren asıl kişi erkek olarak görülmeye devam etmiştir.<sup>81</sup> Ayrıca değinmekte fayda vardır ki, küreselleşme ile genişleyen hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların genellikle düşük eğitim düzeyinde yani kalifiye olmayan, pembe yakalı olarak da adlandırılan vasıfsız işgücü olduğu görülmektedir.<sup>82</sup> Tijen Erdut'a göre; kadın istihdamındaki artış enformel sektördeki işlerin esnek çalışma saatleri sunması nedeniyle iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesini kolaylaştırmasıyla doğrudan ilgilidir. Enformel sektördeki işler yüksek vasıf ve beceri gerektirmemekte, bu durum eğitim düzeyi düşük kadınların verimlilik ve ücret düzeyleri düşük, a-tipik iş sözleşmeleriyle güvencesiz işlerde çalışarak işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırmaktadır.<sup>83</sup>

---

<sup>79</sup>Nusret Ekin, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1995-17, s. 25.

<sup>80</sup>Nusret Ekin, *OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları*, a.g.e, s. 27.

<sup>81</sup>Nurşen Adak, **Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı**, Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz), 2007, s. 139.

<sup>82</sup>Saniye Dedeoğlu ve Turan Subaşat, a.g.e., s. 100.

<sup>83</sup>Tijen Erdut, **İşgücü Piyasalarında Enformelleşme ve Kadın İşgücü**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:3, 2005, s. 34.

### 1.1.6.1. Yarı-Zamanlı/ Esnek Çalışma

Endüstriyel üretimde kadın emeğinin artan şekilde kullanılmasının altında yatan neden; erkek emeğine nazaran kadın emeğinin daha ucuz, tekrara dayalı işlere daha uygun nitelikte oluşu ve kadın çalışanların işyerinde daha uysal ve uyumlu tavır sergilemeleridir. Kısa dönemde üretim artışının sağlanmasında en önemli faktörün, emeğin verimliliği olduğu emek yoğun sektörlerde, uyumlu ve çalışkan kadın emeğinin kullanılması can alıcı niteliğe sahip olmaktadır.<sup>84</sup> Fakat uluslararası yoğun rekabet koşullarında firmaların ayakta kalabilmeleri için emeğin ucuz olması yetmemekte, esnek çalışma koşullarına uyum sağlayabilmesi de gerekmektedir. Bu gereklilik kadın işgücüne talebi artırmıştır; çünkü kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı ve esnek saatli işleri daha kolay kabul etmekte, geçici iş ilişkileri ve dönemsel çalışmaya daha rahat uyum sağlayabilmektedir. Ayrıca işte süreklilik arayışları da erkeklere kıyasla çok daha düşük oranlardadır.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup>Saniye Dedeoğlu, a.g.e., s. 96-97.

<sup>85</sup>T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**, Ankara, 1999, s. 27.

**Tablo 1. 2: Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre Yarı-Zamanlı İstihdam Oranı % (1985-2015)**

	1985			1995			2005			2015		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Almanya	25,4	1,73	10,9	29,1	3,36	14,2	38,7	7,25	21,4	37,4	9,28	22,4
Avusturya	...	...	...	21,6	3,08	11,1	30,2	4,88	16,4	34,9	8,58	21,0
Belçika	25,5	3,98	11,5	29,8	4,33	14,5	33,1	6,72	18,5	30,2	7,27	18,1
Bulgaristan	...	...	...	...	...	...	2,74	1,60	2,15	2,42	1,34	1,86
Çek Cumh.	...	...	...	5,59	1,81	3,44	5,50	1,56	3,27	7,44	2,54	4,68
Danimarka	35,1	8,04	20,3	25,7	9,73	16,8	23,8	11,6	17,3	25,7	14,9	20,0
Estonya	...	...	...	...	...	...	9,47	4,21	6,87	12,2	5,05	8,55
Finlandiya	...	...	...	11,6	5,93	8,69	14,7	7,88	11,2	16,3	10,5	13,4
Fransa	21,6	4,53	11,6	24,8	5,61	14,1	22,5	5,04	13,1	22,3	6,89	14,3
Hırvatistan	...	...	...	...	...	...	8,97	5,01	6,79	7,01	4,46	5,64
Hollanda	45,5	6,14	19,5	55,1	11,8	29,4	60,6	15,2	35,5	60,7	19,5	38,5
İngiltere	41,0	4,34	19,6	40,7	7,38	22,3	38,4	9,49	22,9	37,6	11,8	23,9
İrlanda	18,6	3,4	8,06	27,0	6,7	14,3	34,5	6,87	19,3	35,4	12,3	23,2
İspanya	...	...	...	15,7	2,41	6,97	20,9	3,88	10,8	23,0	7,15	14,4
İsveç	...	...	...	24,1	6,78	15,1	19,0	8,52	13,5	18,0	10,6	14,1
İtalya	16,5	3,79	7,90	21,0	4,76	10,5	28,8	5,29	14,6	32,7	8,50	18,6
Kıbrıs	...	...	...	...	...	...	11,9	3,86	7,38	13,2	7,96	10,5
Letonya	...	...	...	...	...	...	9,37	4,17	6,74	9,43	4,19	6,84
Litvanya	...	...	...	...	...	...	12,8	4,69	8,78	10,5	4,96	7,86
Lüksemb.	18,4	1,45	7,24	28,4	1,92	11,3	30,7	1,63	13,8	26,6	5,22	14,9
Macaristan	...	...	...	4,6	1,9	3,2	5,27	2,02	3,57	5,95	3,00	4,38
Malta	...	...	...	...	...	...	19,1	4,50	9,04	21,5	5,86	11,9
Polonya	...	...	...	...	...	...	17,4	7,10	11,7	9,57	3,84	6,41
Portekiz	...	...	...	14,5	3,84	8,61	14,1	5,63	9,58	12,6	8,49	10,5
Romanya	...	...	...	...	...	...	6,01	3,47	4,64	5,46	3,16	4,16
Slovakya	...	...	...	3,81	1,13	2,30	3,75	1,32	2,39	7,77	4,10	5,72
Slovenya	...	...	...	...	...	...	9,31	5,78	7,39	12,0	6,75	9,16
Yunanistan	10,9	3,39	5,94	13,2	4,70	7,78	11,3	3,25	6,38	16,2	7,34	11,1
AB(28 ülke)	27,5	3,74	12,8	26,7	4,96	14,0	27,4	6,46	15,8	27,5	8,45	17,2

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm> (Erişim: 23.12.2016)



Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yarı-zamanlı istihdama katılım yıllar itibariyle artış göstermiş, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın genel katılıma bakıldığında 1985 yılında %12,8 olan yarı-zamanlı istihdam oranı 1995'te %14'e, 2005'te %15,8'e ve 2015'e gelindiğinde %17,2'ye ulaşmıştır. Kadın ve erkek yarı-zamanlı istihdama katılım oranlarında ciddi bir uçurum vardır. Her iki cinsin de yarı-zamanlı istihdama katılımı artış gösterse de 1985 yılında %3,74 olan erkek katılım oranı 2015 yılına gelindiğinde %8,45 oranına ulaşırken, kadın yarı-zamanlı istihdama katılım oranının çok gerisinde kalmıştır. 1985 yılında %27,5 oranıyla yarı-zamanlı işlerde çalışan kadınlar ise ufak iniş çıkışlarla 2015 yılında da %27,5 katılım oranıyla erkeklerden neredeyse dört kat daha fazla yarı-zamanlı işlerde istihdam edilmişlerdir.

Avrupa Birliği'nde kadınların yarı-zamanlı istihdama katılımının en yaygın olduğu ülke olan Hollanda'da 1985 yılında toplam yarı-zamanlı istihdam oranı %19,5 iken kadınların %45,5 gibi yüksek bir oranla yarı-zamanlı istihdama katıldıkları görülmektedir. Erkeklerin ise %6,14 oranıyla katılımı, bu istihdam şekline katılımdaki cinsiyetçi uçurumu gözler önüne sermektedir. Hollanda'da kadınların yarı-zamanlı istihdama katılımı yıllar itibariyle artmış, 1995 yılına gelindiğinde %55,1'e, 2005'te %60,6'ya ve 2015 yılına gelindiğinde ise %60,7'ye ulaşmıştır. Kadınların yarı-zamanlı istihdam biçimlerine en düşük katılım gösterdiği ülke ise Bulgaristan'dır. 1985 ve 1995 verileri bulunmayan Bulgaristan'da, 2005 yılında kadınlar %2,74 ve 2015 yılında %2,42 oranlarıyla katılım göstermişlerdir. Genel itibariyle yarı-zamanlı istihdamın düşük olduğu ülkede aynı yıllar için sırasıyla erkeklerin %1,6 ve %1,34 oranlarıyla yarı-zamanlı istihdama katıldıkları görülmektedir. 2015 yılı toplam yarı-zamanlı istihdama katılımı ise %1,86'dır. Görüldüğü üzere kadınlar yarı-zamanlı istihdam biçimlerine erkeklerden çok daha yüksek oranlarda katılım göstermektedirler. Bu duruma şüphesiz, toplumsal yapı, eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyetçi roller gibi kadınların bireysel tercihlerinden çok daha etkili olan sebepler vardır.

Toplumlarda var olan geleneksel tutum ve yargılar nedeniyle ortaya çıkan aile içi cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınları emek piyasasında yarı-zamanlı, düşük ücretli, statüsü düşük ve iş güvencesinden yoksun işlerde çalışmaya yönlendirmektedir. Çalışan kadınların beşte ikisinden fazlası yarı-zamanlı işlerde faaliyet göstermektedir. Cinsiyetler açısından kıyaslandığında ise yarı-zamanlı çalışan kadınların oranının

erkeklere göre dört kat fazla olduğu görülmektedir.<sup>86</sup> Evi asıl geçindiren kişinin erkek olduğunun kabulü, kadınların emekleri karşılığında kazandıkları ücretin aile bütçesine katkı veya ek gelir olarak tanımlanmasına sebep olmakta, bu durum piyasada kadınların “yedek işgücü ordusu” olarak görülerek düşük ücretler karşılığında çalıştırılmasına zemin hazırlamaktadır.<sup>87</sup> Ev içi sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatına giremeyen veya girmesi durumunda çifte yükümlülükleri arasında yıpranan kadınlara, çalışma saatleri daha az ve bu şekilde yoğunluğunu azaltıcı bir seçenek olarak yarı-zamanlı işler sunulmaktadır.<sup>88</sup> Öte yandan kadınlar, benzer bir iş erkekler tarafından yapıldığı takdirde alacakları ücretten çok daha düşük ücretlerle çalıştırılabilmekte, kadınların genel becerilerini kullanarak yaptığı pek çok iş için özel bir çaba sarf etmediği gerekçesiyle parasal ödüllendirmenin gerekmediği düşünülmektedir.<sup>89</sup> Bu anlamda yarı-zamanlı çalışmanın kesin bir çözüm olmadığını ve kadınları işgücü piyasasında yedek ve ucuz işgücü olarak görülmesini pekiştirdiğini söyleyebiliriz.<sup>90</sup>

Kadınların esnek çalışma koşulları sağlayan iş kollarına ya da yarı zamanlı çalışmaya yönelmesinin altında ise iş ve aile sorumluluklarının uyumlaştırılması zorunluluğunun çoğunlukla kadınlar tarafından sağlanması gereken bir problem olarak algılanması yatmaktadır. Kadınlar bu uyumlaştırma çabasının gerilimini azaltmak için daha esnek çalışma koşulları sağlayan iş kollarına ya da yarı zamanlı çalışmaya yönelmektedir.<sup>91</sup> Bu yöneliş çalışma hayatında dönem dönem kesintiler yaratması nedeniyle iş tecrübelerinin az olmasına sebebiyet vererek, kadınların kariyerlerinde yükselişi önünde önemli bir engel olmaktadır. Ayrıca esnek şartlara uyumlu olabilen işlerin belirli sektörlerde yoğunlaşması, vasıfsız işler ve düşük ücretleri beraberinde getirmektedir.<sup>92</sup> Kadınların düşük ücretlerle çalışmasına neden olan diğer bir sebep ise eğitim seviyelerinin erkeklerden düşük olmasıdır. Erkeklerin egemen olduğu çalışma hayatında yer edinebilmek ve ekonomik yaşama katılarak güç kazanabilmek için eğitim

---

<sup>86</sup> Sandor Eszter, “European Survey 2009- Part-time Work in Europe-”, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, Denmark, 2011, s. 1-9.

<sup>87</sup> Nurşen Adak, a.g.e., s. 140.

<sup>88</sup> Necla Arat (hızl.), **Türkiye’de Kadın Olmak**, İkinci Basım, İstanbul: Say Yayınları, 1996, s. 54.

<sup>89</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi**, a.g.e., s. 27.

<sup>90</sup> Necla Arat, a.g.e., s. 54.

<sup>91</sup> Nurşen Adak, a.g.e., s. 149.

<sup>92</sup> Elif Özlem Özçatal, **Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı**, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2011, s. 22-24.

düzeylerinin yükselmesi büyük önem taşımaktadır. Eğitim, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarının yanında, ailedeki çocuk sayısını ve bu çocukların da iyi bir eğitim almasını beraberinde getirerek, daha üretken bir insanların yetişmesini sağlayacaktır.<sup>93</sup>

### 1.1.6.2. Evde Üretim (Eve İş Verme)

Emek maliyetlerini en aza indirme çabası eve iş verme yönteminin yoğun bir şekilde kullanılması sonucunu doğurmuş, kadınlar ve kız çocukları evde çalışmayı tercih ettikleri için, önemli bir maliyet düşürücü grup olarak görülmüştür. Eve iş verme, esnek üretim örgütlenmesine olanak verdiği için rekabete dayalı üretim yapan firmalar açısından tercih edilmektedir. Ayrıca, ücretlerin düşüklüğü ile değişkenliği, yan ödemelerin olmaması ve çalışanların örgütsüzlüğü nedeniyle işçi haklarını talep edememeleri özel sektör firmalarına maliyetleri düşürmek açısından büyük bir fayda sağlamaktadır.<sup>94</sup> Kadınlar açısından değerlendirildiğinde ise, özellikle eğitim seviyesi düşük ve meslek sahibi olmayanlar için, ekonomik zorlukların yaşandığı dönemlerde aile bütçesine katlı sağlanması açısından önemli bir faaliyet olarak görülmektedir. Hele ki çocuk sahibi olan kadınların evlerinden uzaklaşmadan para kazanmalarını sağlanması açısından kurtarıcı nitelikte olmakta, çocuklardan ve ev işlerinden arta kalan vakitlerde çoğunlukla giyim ve dokuma sanayisine yönelik “parça başı” işler yaparak, aile bütçesine küçük de olsa katkı sağlanmaktadır. Kayıtsız ve sigortasız çalışmaları işverenler açısından büyük bir maliyet avantajı yaratırken, kadınların hiçbir sosyal yardım ve korumadan faydalanamadan emeklerinin sömürülmesine neden olmaktadır.<sup>95</sup> Çocuk sahibi olmak, kadını ev içinde çalışmaya yönlendiren önemli bir sebep olduğu gibi, bakım ihtiyacına yönelik olarak çocuğun yaşı ve sayısı da çok önemlidir.

---

<sup>93</sup>Necla Arat, a.g.e., s. 47.

<sup>94</sup>Yıldız Ecevit, **Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımında Değişmeler**, Orta Doğu Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, Ankara, [http://www.ata.boun.edu.tr/htr/documents/312\\_10/Ecevit.%20Yildiz\\_Kuresellesme,%20Yapısal%20Uyum%20ve%20Kadin%20Emegi.pdf](http://www.ata.boun.edu.tr/htr/documents/312_10/Ecevit.%20Yildiz_Kuresellesme,%20Yapısal%20Uyum%20ve%20Kadin%20Emegi.pdf) s. 58-59.

<sup>95</sup>Necla Arat, a.g.e., s. 49.

**Tablo 1. 3: Yıllara, Çocuk Sayısına ve Yaşına Göre Kadınların Evde Çalışma Oranı (AB28)**

0-5 Yaş			
	1 Çocuk	2 Çocuk	3+ Çocuk
2006	9,9	12,8	15,9
2010	11,2	14,9	18,2
2014	12,2	15,1	19,4
2015	13,5	16,8	19,3

**Kaynak:** Eurostat verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> ( 25 Ekim 2016).

Tabloda 0-5 yaş arasında sahip olunan çocuk sayısı arttıkça, kadınların evde çalışma eğilimlerinin arttığı açıkça görülmektedir. Bu yaş aralığında çocuk sahibi olan kadınlar işgücüne katılmama yönünde eğilim göstermektedir.<sup>96</sup> 0-5 yaş aralığındaki çocukların yoğun bir bakım ihtiyacı içinde olması ve bakım ihtiyacının çoğunun anne tarafından gerçekleştirilmesi bu duruma sebep olmaktadır.

Kadının endüstriyel üretimde giderek yaygınlaşan emeği, toplumsal cinsiyete dayalı yargıların etkisiyle kadın işi olarak algılanmış belirli iş kollarıyla sınırlı kalması nedeniyle, konumunu değiştiren bir niteliğe kavuşamamıştır.<sup>97</sup> Kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı alanlar cinsiyet rolleriyle alakalı olduğundan ve kadınların bu alanları seçme sebepleri de toplumun yüklediği rollerine uygun işlere yönelmelerinden kaynaklandığından, çalışma alanlarına ve şekillerine geçmeden önce toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne değinmek faydalı olacaktır.

<sup>96</sup>Refik Baydur, *Türkiye’ de Kadın İşgücü Seminesi-II*, Açılış konuşması, Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1999, s. 58.

<sup>97</sup>Saniye Dedeoğlu, a.g.e., s. 99.

## 1.2.Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Geleneksel toplumlarda bireylere henüz çocukluk dönemlerinden itibaren öğretilen roller vardır. “Toplumsal Cinsiyet (gender)” olarak da tanımlayabileceğimiz bu gerçeklik, kadınlar ve erkeklere cinsiyetlerine uygun görülen davranış ve düşünce kalıplarına göre beceriler edinmelerini öğretmektedir. Bu öğretilere göre kadınlara asli görev olarak “aile ve çocuğun her şeyden önce geldiği” benimsetilmektedir. Kalıpların ve yönlendirmelerin temelinde biyolojik faktörler değil tamamen toplum yapısına dayanan görüşler ve önyargılar vardır. Kadın işi- erkek işi ayrımının temelinde bu tarz öğretiler yatar. Kadınların daha çok hizmet sektöründe yoğunlaşması, bu sektörde ev içi rollerinin uzantısı olabilecek işlerin bulunması ve bazı işlerin zaman kullanımı açısından ev ve aileye daha rahat vakit ayrabilmeyi sağlamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle kadınlar çoğunlukla eğitim, sağlık, tekstil ve gıda gibi sektörlerde çalışmaktadır.<sup>98</sup>

Çalışma eylemi üretim ve yeniden üretim faaliyetlerini kapsamakta, cinsiyetçi paylaşımına göre üretim faaliyeti erkekler, yeniden üretim faaliyeti ise kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet rolleri erkeği kamusal, kadını ise özel alanla bütünleştirmektedir. Erkekler kamusal alanda üretim faaliyetleriyle ilgilenirken, kadınların asli görevleri yeniden üretim alanı yani özel alandaki ihtiyaç ve sorunları karşılamaya yöneliktir. Kadınlardan öncelikle çocuk doğurması, bu çocuklara bakması, hane içindeki hasta ve yaşlılarla ilgilenmesi beklenir. Ayrıca yemekten, temizliğe, ütüye gündelik hayata dair akla gelebilecek her türlü ev işi kadının omuzlarındadır.<sup>99</sup> Para karşılığı satılmak üzere üretilen mal ve hizmetleri kapsayan piyasa ekonomileri, değişim değeri olan mal ve hizmetlere değer vermekte, ancak bu mallar satıldığında gelir elde edilmekte ve üreten kişiye ücret veya kazanç olarak geri dönmektedir. Burada göz ardı edilen yeniden üretim faaliyetlerinin değişim değeri değil kullanım değeri üretmesi nedeniyle üreten kişiye gelir sağlamıyor olsa da üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesi için hayati değer taşıyor olmasıdır. Çünkü yeniden üretim faaliyetleri hane içinde gerçekleştirilen ve bireylerin gündelik yaşamının sürdürülebilirliğini sağlayan

---

<sup>98</sup>Necla Arat, a.g.e., s. 45.

<sup>99</sup>Saniye Dedeoğlu, a.g.e., s. 102-103.

faaliyetlerdir.<sup>100</sup> Ayrıca her ne kadar kadın emeği yeniden üretim faaliyeti olarak tanımlansa da ev ve bakım işleri fiili üretim gerektiren süreçler olduğundan kadınların ev içinde üretim sürecinde olduğunu söyleyebiliriz. Burada önemli olan nokta, bu işleri yapanların kadınlar olmasının biyolojik nedenlere değil, tamamen ataerkil toplumsal ilişkilere dayanmasıdır<sup>101</sup> ve bu toplumsal ilişkilere dayalı iş bölümü kadınların iş gücü piyasasına ne ölçüde dahil olabileceğini belirlemektedir.<sup>102</sup> Toplumsal ilişkilere bağlı olarak ev içi alanda yeniden üretime kanalize edilmesine rağmen kadınlar eğer özel alan dışında bir iş yapacaksa, bu işin ev işleriyle örtüşür nitelik ve ev işi ya da çocuk bakımının bir uzantısı olması beklenmektedir. Bu nedenle kadınların ekonomik katkıları her daim geçici olarak algılanmaktadır.<sup>103</sup> Çünkü cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların istihdama katılmamalarına dair bir bakış açısına sebebiyet vermekte, ancak şartların zorlaşması durumunda çalışmalarını normal karşılamakta ve çalışmak zorunda kalan kadınlardan bu durumda bile ev içi sorumluluklarını hiçbir şekilde aksatmaması beklenmektedir. Yani, boş zamanlarının bol olacağı, kısmi zamanlı ve geçici işler ya da evde yapabilecekleri işlerde çalışmaları tercih edilmektedir.<sup>104</sup>

Kadın ve erkek işlerine dair bu kesin ayırım kapitalist üretim süreciyle belirginleşmiş olsa da feodal toplumlarda da görevler konusunda ayrışmayla karşılaşılmaktadır. Tarımsal üretim ev işlerinin uzantısı olarak görüldüğünden, kadınların yaptığı tarımsal üretimin maddi bir karşılığı olmamış, ayrıca ev ve bakım işleri yükümlülüğü bu toplumlarda da kadının görevi olarak görülmüştür. Kadınların ev içindeki işleri her ne kadar meta değeri taşımasa da, meta değeri taşıyan emek gücünün yeniden üretiminin sağlanmasında önemli bir konumda olmuştur.<sup>105</sup>

Kadın emeğinin hem toplum hem de aile için ne kadar yaşamsal değere sahip olduğunu anlamak için en önemli dönemler ise kriz ve ekonomik dönüşüm süreçleridir. Kriz dönemlerinde hane kazancında önemli bir düşüş yaşanmakta, ailenin ayakta kalabilmesinde kadınların ne denli mühim olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu dönemlerde

<sup>100</sup> Gülay Toksöz, “Ekonomide Kadın”, *Avrupa Birliği’ne Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri*, Elazığ, 26-27 Mayıs 2005, s. 65.

<sup>101</sup> Melda Yaman, *Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar Kavramsal ve Tarihsel İpuçları*, EMO Kadın Bülteni, Sayı: 3, 2015, [http://www.emo.org.tr/ekler/4eb8ce488298875\\_ek.pdf?dergi=990](http://www.emo.org.tr/ekler/4eb8ce488298875_ek.pdf?dergi=990), s. 13.

<sup>102</sup> Gülay Toksöz, , a.g.e., s. 65.

<sup>103</sup> Saniye Dedeoğlu, a.g.e., s. 102-103.

<sup>104</sup> Gülay Toksöz, , a.g.e., s. 65.

<sup>105</sup> Melda Yaman, a.g.e., s. 14.

kadınlar hane halkı bütçesinde ortaya çıkan açıkları kapatmak için para kazandırıcı aktivitelere daha fazla katılırken bir taraftan da eve yönelik geçimlik aktivitelerini arttırmaktadır. Aynı zamanda, devletin sosyal harcamaları kısmasıyla beraber, kadınlara aile için eğitim, sağlık ve bakım hizmetleri gibi ek görevler yüklenmektedir. Görüldüğü üzere kadınların hem aile içi yeniden üretim faaliyetleri hem de işgücüne katılımı aile bütçesine katkıları göz ardı edilemeyecek konumdadır. Fakat bu değerleri, kadınları kriz dönemlerinde işlerini ilk kaybeden grup olmaktan kurtaramamıştır.<sup>106</sup> Gerek nitel gerek nicel çalışmalar kriz dönemlerinden en çok etkilenen emek kesiminin kadınlar olduğunu açıkça göstermektedir.<sup>107</sup>

### 1.3. İş ve Aile Yaşamı (İş-Yaşam Dengesi)

Endüstriyel ekonomik değişime bağlı olarak yalnızca istihdamın yapısı değişmemiş, bu durumla bağlantılı olarak ailenin yapısında da önemli değişimler yaşanmış, hem kadın hem de erkeğin ücretli bir işte çalıştığı çift gelirli aile modeli yaygınlaşmaya başlamıştır.<sup>108</sup> Ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan bu köklü değişim süreci, çalışma yaşamında da yeni oluşumlar ve yaklaşımları beraberinde getirmiştir. Ailenin psikolojik fonksiyonlarını korumasına ilave olarak çalışmanın bireyin yaşamında giderek daha da merkezileşmesi durumu iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanabilmesinin önemini giderek artırmıştır.<sup>109</sup> Teknolojinin ilerlemesi bireyleri yedi gün yirmi dört saat iletişime açık hale getirmiş, bu durum iş ve yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmıştır.<sup>110</sup> Yoğun iş temposu, istikrarsız istihdam ve güvencesiz çalışma koşulları, yüksek performans bekleyen işverenin baskısı gibi nedenler iş yaşam dengesini kurmayı zorlaştırmaktadır. İş yaşamı için ayrılan yoğun zaman, aile yaşamının taleplerine ayrılması gereken zamanı kısıtlamakta, işten geri kalan zaman, aile yaşamının taleplerini yerine getirmeyi güçleştirmektedir.<sup>111</sup> İş yaşamı ve aile yaşamı sorumluluklarının eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekliliği, çalışan bireye

<sup>106</sup>Saniye Dedeoğlu, a.g.e., s. 103-106.

<sup>107</sup>Yücel Uyanık ve Mehmet Atilla Güler, a.g.e., s. 32.

<sup>108</sup>Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir: Banka, Sigorta İşçileri Sendikası, 1993, s. 93.

<sup>109</sup>Serap Özen Kapız, **İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, s. 139.

<sup>110</sup>Merve Gerçek, Sevgi Elmas Atay ve Gönen Dündar, **Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatminlerinin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**, Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 11, 2015, s. 69.

<sup>111</sup>Emine Özmete, **İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme**, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2012, s. 2.

hayatının en önemli çatışmasını yaşatabilmektedir.<sup>112</sup> İş ve aile yaşamı çatışması ataerkil eğilimler nedeniyle çoğunlukla kadınlar tarafından yaşanmaktadır. Greenhaus ve Beutell'e göre iş ve aile rolleri arasında üç temel çatışma şekli vardır;

Davranış temelli çatışma, iki farklı rolün gereksinim duyduğu davranış şekillerinin birbiriyle uyuşmaması durumunda yaşanmaktadır.

Zaman kaynaklı çatışma, rollerden biri için harcanan zamanın diğer rol için kullanılması gereken zamana kısıt getirmesi durumudur. Zaman konusunda iki farklı rol için uzlaşmayı zorunlu kılmakta, bir rolü yerine getirirken diğer rol ile ilgili endişe duyulmasına neden olmaktadır.

Gerilim temelli çatışma ise, gerçekleştirilen bir rolün, diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi etkilemesi durumunda artan yorgunluk ve gerilim yaşanması durumudur.<sup>113</sup> Çalışan kadınlar ev içindeki sorumlulukları ve iş yaşamı arasında bu üç temel çatışmayı sıklıkla yaşamaktadırlar. Özellikle çocuk ve yaşlı bakımıyla ilgili sosyal destek hizmetlerinin yetersiz kalması kadını iş ve aile yaşamını dengeleme konusunda büyük bir çatışmaya sokmaktadır.<sup>114</sup> Yapılan araştırmalara göre çalışanların yüklediği rol sayısı ne kadar fazla ise iş-yaşam yükünün o kadar arttığı ve denge kurma konusunda yaşadıkları çatışmanın yoğunluğunun da o denli arttığı sonucuna varılmıştır. İş-yaşam dengesini bir piramit olarak düşünürsek, aşağıya doğru indikçe iş-yaşam çatışması artmaktadır.<sup>115</sup>

---

<sup>112</sup>Salih Güney, **Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü**, Birinci Basım, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2004, s. 45.

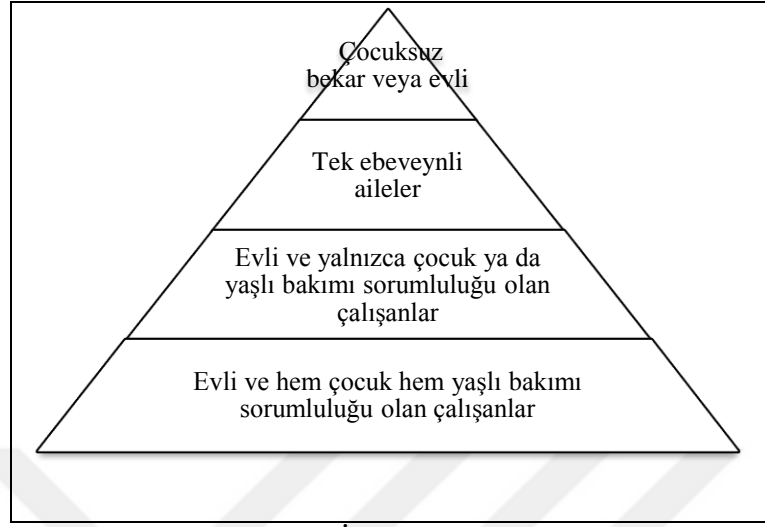
<sup>113</sup>Nurşen Adak, a.g.e., s. 143.

<sup>114</sup>Olca İmamoğlu, **Değişen Dünyada Değişen Aile İçi Roller**, Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı:1, 1993, s. 67-68.

<sup>115</sup>Deniz Kağnıcıoğlu, **Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları**, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013, s. 26.



### Şekil 1: İş-Yaşam Dengesi Piramidi



Şekil 1. İş-Yaşam Dengesi

**Kaynak:** Deniz Kağnıcıoğlu, a.g.e., s. 26'dan derlenerek hazırlanmıştır.

İş-yaşam dengesi olgusu, özellikle kadınların iş hayatına dahil olmasıyla önemi artan bir araştırma alanı olmuştur. Çünkü, erkeğin geleneksel rolü çalışmak ve ailenin geçimini sağlamak olarak görülürken, kadının iş yaşamına dahil olması, asıl görevi olarak görülen iyi bir eş ve anne olma rolüne bir tehdit olarak algılanmıştır. İş-aile taleplerinin rekabeti, uzun bir dönem yalnızca kadınları ilgilendiren bir sorun olarak görülmüştür.<sup>116</sup> Çalışan kadınlar hem iş hem de aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirme konusunda yoğun bir baskı hissetmektedir. Ev içinde duygulu, hassas, anlayışlı ve kendisini ikinci plana atarak davranması beklenen kadınlardan, iş ortamında hırslı, azimli ve girişken olmaları beklenmekte, bu çelişkiler kadınlara yoğun bir şekilde iş-aile gerilimi yaşatmaktadır.<sup>117</sup> İş ve aile yaşamını birbirinden bağımsız alanlar olarak görüp, bu farklı alanların sorumluluklarını eşler arasında paylaştıran bu model kitle yaklaşımı olarak adlandırılmaktadır. Sonraki yıllarda roller üzerine yapılan araştırmalarla kitle yaklaşımı modelinin yerini ayrı dünyalar modeli almıştır. Böylece, iş-yaşam dengesinin sağlanması sorunu yalnızca kadınları ilgilendiren bir konu olmanın ötesine geçerek, erkeklerin de aile sorumluluklarının olduğu kanaatine varılmıştır. İş ve ailenin ayrı ve birbirinden bağımsız alanlar olarak görülmesinden vazgeçilerek, birbirlerini etkileyen

<sup>116</sup> Serap Özen Kapız, a.g.e., s. 143.

<sup>117</sup> Emine Özmete, a.g.e., s. 5-6.

alanlar olduğu görüşüne varılmıştır.<sup>118</sup> Bu değişim süreci erkeğe ait görülen evi geçindirme rolünün paylaşılmasında dönüşüm yaratmış, kadınların ev dışı alanda çalışarak para kazanmasıyla evi geçindirme ortak bir sorumluluğa dönüşmüştür. Fakat geleneksel kadın rolü, erkek rolü kadar paylaşılır hale gelmemiştir. Kadının da erkeğin de çalıştığı modern ailelerde, erkeğin ev işlerine katılımı az da olsa artmış; fakat asıl sorumluluk kadına ait olmaya devam etmiştir. Eve ait işler ortak bir sorumluluk olmaktan ziyade, erkeğin kısıtlı yardımıyla kadın tarafından yapılmaya devam edilmiştir.<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup>Serap Özen Kapız, a.g.e., s. 143-144.

<sup>119</sup>Olçay İmamoğlu, a.g.e., s. 67.

## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMI ve KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

#### 2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi

Ulusal düzeyde kurulan toplum modelinin çalışma merkezli olması, emek ve sermaye arasındaki uzlaşmanın sürdürülmesini gerekli kılmakta, bu gereklilik işgücü ağırlıklı politikaları ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle AB sosyal politikaları ana hedef olarak işgücü piyasası ve çalışma yaşamını seçmiştir. Üye devletlerde emek ve sermaye arasındaki alışveriş ilişkisinde dengenin korunması ve sürdürülmesinde AB politikaları önemli bir rol üstlenmektedir.<sup>120</sup> 1970'li yıllarda ortaya çıkan petrol krizi, üçüncü dünya rekabeti, yanlış istihdam politikalarının körüklediği işsizliği artırıcı büyüme ve 1990'lı yıllarda parasal krizin ortaya çıkardığı sosyal ve ekonomik problemlerin başında istihdam sorunu yer almıştır. Bu sebeple istihdam sorunu ve işsizlikle mücadele için ortak bir eylem planına ihtiyaç duyulmuş, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) oluşturulmuştur.<sup>121</sup> İstihdam konusunun ciddi bir şekilde incelenmesi Jacques Delors başkanlığındaki çalışma grubunca 1993 yılında “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” başlığıyla yayınlanan Beyaz Kitap ile başlamıştır. Bu dönemde, istihdam politikalarının sorumluluğu üye ülkelere aittir. Komisyon ise üye ülkelere işsizlik ve sosyal dışlanma ile mücadelelerinde özellikle Avrupa Sosyal Fonu aracılığıyla topluluk kaynaklarından fon aktararak destek olmuştur. Aralık 1994'te Beyaz Kitap'tan esinlenerek Essen'de Avrupa Konseyi düzenlenmiş, üye ülkeler tarafından uyulması gereken 5 temel amaç belirlenmiştir. Bunlar; “Mesleki eğitim yoluyla insan kaynaklarının geliştirilmesi”, “İlimli ücret politikaları aracılığıyla yatırımların daha verimli hale getirilmesi”, “İşgücü piyasası kurumlarının daha etkili hale getirilmesi”, “Yerel inisiyatifler aracılığıyla yeni iş kaynaklarının belirlenmesi” ve “Gençler, uzun dönemli işsizler ve kadınlar gibi belirli hedef gruplarına yönelik olarak işgücü piyasasına giriş imkanlarının artırılması” olarak

<sup>120</sup>Meryem Koray, *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, a.g.e., s. 261-262.

<sup>121</sup>Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, *Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm*, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2005, s. 29.

sıralanmaktadır.<sup>122</sup> Amsterdam Antlaşması ile istihdam konusuna yeni bir başlık eklenerek, yüksek seviyedeki istihdam oranlarına ulaşılmasının Avrupa Birliği'nin temel amacı olduğu taahhüt edilmiştir. Ayrıca, istihdam konusunda üye ülkelerin tek yetkili merci olması temel prensibi değiştirilmeksizin Avrupa Kurumları, konsey ve komisyona yeni görevler yüklenerek rollerinin güçlenmesi sağlanmıştır.<sup>123</sup>

AİS, 1990'lı yıllarda ortaya çıkan düşük istihdam, yüksek işsizlik gibi iş piyasası sorunlarının giderilmesi için AB düzeyinde alınmış aktif iş piyasası önlemlerinden oluşmaktadır. 1990'lı yıllarda istihdam merkezli sosyal politikaya yönelik başlamış ve 1997 yılında Lüksemburg'ta yapılan zirvede Avrupa İstihdam Stratejisi ortaya koyulmuştur. Ardından Lizbon, Stockholm ve Barselona Zirveleri ile de bu strateji geliştirilmiştir. Ayrıca Lüksemburg Zirvesi ile istihdam prensipleri de ortaya koyulmuştur. İşsizlere gelir desteği sağlamak yerine işsiz kalmalarını engelleyecek tedbirler alınmasını önemseyen, yani geçmişte olduğundan daha aktif bir işgücü piyasası yaratmayı amaçlayan bir Avrupa Birliği söz konusudur. Ortaya koyulan istihdam prensipleri Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 ayağını oluşturmaktadır.<sup>124</sup> Hedefleri kısaca açıklarsak;

İstihdam edilebilirlik; uzun dönem işsizlik ve genç işsizliği ile mücadeleyi, okul döneminden iş hayatına geçişi kolaylaştırmayı ve pasif işgücü piyasası önlemlerini geride bırakıp aktif işgücü piyasası önlemlerine geçmeyi kapsamaktadır.

Girişimcilik; iş kurmanın kolaylaştırılması yoluyla girişimciliğin özendirilmesi, risk sermayesi ve vergi kolaylıklarının sağlanmasını içermektedir.

Uyum kabiliyeti; işletmelerin uyum mekanizmalarını güçlendirmek için iş organizasyonunun modernleştirilmesi ve insan kaynağının teknolojik gelişmelere sürekli uyumunun sağlanmasını öngörmektedir.

Fırsat Eşitliği; tüm politikalar bağlamında cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması yoluyla kadın istihdamının artırılmasını

<sup>122</sup>Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**, Ankara: Ajans Türk Basın ve Basım A.Ş., Yayın No: 272, 2006, s. 20.

<sup>123</sup>Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri*, a.g.e., s. 21.

<sup>124</sup>Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, a.g.e., s. 26-35.

sağlamaya vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay dahil olmalarını sağlamaya, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yükümlülüklerini hafifleten uygulamalarla kadınların kariyer gelişimlerinin kesintiye uğramasının önüne geçmeye, ücret ve vasıf düzeyi açısından süre gelen eşitsizlikleri gidermeye yönelik uygulamalara yer veren politikaları içerir. Özetle cinsiyetler arasında eşit fırsatlar sağlanmasının, istihdam stratejisinin etkinliğini artıracak temel unsur olduğu kabul edilmektedir.<sup>125</sup>

İstihdam oranı için hedef belirlenmesinin yanında ayrıca kadın istihdamı oranı hedefinin de belirlenmesi önemli bir noktadır. Bu yolla kadınların çalışma yaşamında etkinliklerini artırmak ve çalışma yaşamında var olan eşitsiz yapının düzeltilmesi de hedeflenmektedir. Kadın istihdam oranı artırıldığında doğal olarak genel istihdam oranında da dikkate değer bir artış sağlanacaktır.<sup>126</sup> Bu düşünce çerçevesinde 2000 yılında düzenlenen Lizbon zirvesinde 2010 yılına kadar genel istihdam oranının %70'e kadar artırılması hedefinin yanında özellikle kadın istihdam oranının da %60'a kadar artırılması gibi temel hedefler ortaya koyulmuştur. 2001 yılında düzenlenen Stockholm Zirvesi'nde de AB istihdam oranının 2005 yılına kadar %67'ye ve kadın istihdam oranının da %57'ye kadar yükseltilmesi hedefleri benimsenmiştir. 2005 yılında yapılan açıklamaya göre, kadın istihdamında %56'ya ulaşılmış ve bu durum son 5 yılda oluşturulan işlerin ¾'üne kadınların alınmasıyla mümkün olmuştur.<sup>127</sup>

## 2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı

Sanayi Devrimi öncesi tarım toplumlarında kadınlar çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmış, evin geçimi ve yeniden üretime katkıda bulunmuşlardır. İş ve ailenin henüz ayrı alanlar olarak tanımlanmadığı bu dönemler, her ne kadar esas çalışma kavramına karşılık gelen erkek işçiler olsa da, kadın emeği değerli görülmüş, hane yaşamının sürdürülmesinde önem taşımıştır.<sup>128</sup> Sanayileşme olgusuyla beraber gerçekleşen kentleşme süreci, erkek işgücü yanında kadın işgücünün öneminin de

<sup>125</sup> Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye' de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Ankara: Belediye- İş Yayınları, s. 104-105.

<sup>126</sup> Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, a.g.e., s. 37.

<sup>127</sup> TİSK, **Kadın İstihdam Zirvesi**, İstanbul, 2006, s. 51-54.

<sup>128</sup> Simonton Deborah, **A History of European Women's Work 1700 to The Present**, 1. Baskı, London: Routledge, 1998, s.25-26.

artmasını sağlamış, özellikle gelir seviyesi düşük alt sınıftaki kadınlar düşük ücret, ağır ve kötü çalışma şartlarıyla “ikincil işgücü” olarak istihdam edilmiştir. Özellikle 2. Dünya Savaşı döneminde erkeklerin savaşa gitmesiyle meydana gelen işgücü açığı, kadın istihdamının artmasını sağlamış; fakat Refah Devleti uygulamalarının getirisi olarak işçi sınıfının gelirinin artmasıyla birlikte kadınların istihdamdan çekilme eğilimine girdikleri görülmüştür. 1960’lı yıllardan itibaren küresel ekonomide gerçekleşen değişimler istihdamın yapısını da etkilemiş, özellikle hizmetler sektörünün genişlemesiyle her geçen gün kadın istihdam oranlarında artış yaşanmıştır.<sup>129</sup>

---

<sup>129</sup> Meryem Koray, *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, a.g.e., s. 93-94.

**Tablo 2. 1: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı % (2000-2015)**

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Almanya	...	59,6	66,2	67,8	68,1	68,9	69,4	69,9
Avusturya	59,6	61,1	65,6	66,1	66,6	66,8	66,9	67,1
Belçika	51,5	53,8	56,5	56,6	56,7	57,1	57,9	58
Bulgaristan	...	...	...	...	...	...	...	...
Çek Cumh.	56,9	56,2	56,2	57,2	58,2	59,6	60,6	62,3
Danimarka	71,6	71,9	71,1	70,4	69,9	70,0	69,8	70,3
Estonya	57,3	63,1	60,8	62,9	64,7	65,7	66,3	68,5
Finlandiya	64,2	66,5	66,9	67,4	68,1	67,8	67,9	67,7
Fransa	...	58,4	59,8	59,7	60,1	60,3	60,4	60,6
Hırvatistan	...	...	...	...	...	...	...	...
Hollanda	63,5	66,4	69,3	68,9	69,4	68,9	68,1	69,2
İngiltere	64,7	65,8	64,5	64,4	64,9	65,7	67,0	67,9
İrlanda	53,9	58,3	55,7	55,1	55,0	55,9	56,6	57,9
İspanya	41,3	51,7	52,8	52,5	51,1	50,3	51,2	52,7
İsveç	...	70,2	69,7	71,2	71,8	72,4	73,1	74
İtalya	39,5	45,4	46,1	46,5	47,0	46,5	46,8	47,2
Kıbrıs	...	...	...	...	...	...	...	...
Letonya	...	58,2	59	60,2	61,7	63,4	64,3	66,4
Litvanya	...	...	...	...	...	...	...	...
Lüksemburg	...	53,7	57,2	56,9	59,0	59,1	60,5	60,7
Macaristan	49,7	51	50	50,3	51,8	52,6	55,9	57,8
Malta	...	...	...	...	...	...	...	...
Polonya	48,9	46,8	52,6	52,7	53,1	53,3	55,1	56,6
Portekiz	60,5	61,5	61	60,1	58,4	57,9	59,6	61,1
Romanya	...	...	...	...	...	...	...	...
Slovakya	51,5	51	52,3	52,5	52,7	53,3	54,2	56
Slovenya	58,4	61,4	62,6	60,1	60,5	59,2	60	61
Yunanistan	41,6	46	48	44,9	41,7	39,9	41,1	42,5
AB (28 ülke)	...	56,1	58,2	58,4	58,5	58,7	59,5	60,4

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim: 16.10.2016)

Tablodaki veriler incelendiğinde kadın istihdamında yıllar itibariyle gerçekleşen artış gözler önüne serilmektedir. AB genelinde kadın istihdamı ülkelere göre değişik oranlarla da olsa artış göstermiş, özellikle İspanya’da kadın istihdamının seyri dikkat çekici bir artışla ilerlemiştir. 2000 yılında %41,3 olan kadın istihdamı 2015 yılında %52,8’e çıkan İspanya 11,5 puanlık yükselişle dikkat çekmektedir. Fakat bu yükseliş İspanya’yı AB genelinde kadın istihdamının en düşük olduğu üçüncü ülke olmaktan kurtaramamıştır. Ayrıca 2005 yılında Stockholm Zirvesi’nde alınan %57 ve 2010 yılında Lizbon Zirvesi’nde alınan %60 kadın istihdamı oranı hedeflerinin altında kaldığı görülmektedir. 2015 yılı verilerine göre kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkeler %70,3 oranıyla Danimarka, %69,9 oranıyla Almanya ve %68,5 oranıyla Estonya’dır. Bu ülkeler tek başlarına 2005 ve 2010 yılları kadın istihdamı hedeflerine ulaşmışlardır. Kadın istihdamının en düşük olduğu ülkeler ise 2015 verilerine göre %42,5 oranıyla Yunanistan, ardından %47,2 oranıyla İtalya ve %52,8 oranıyla İspanya’dır. Üçü de Güney Avrupa Refah Rejimi’ne dahil olan bu ülkeler kadın istihdamı konusundaki hedeflerin hem 2005 hem de 2010 yılında gerisinde kalmışlardır.

2001 yılında düzenlenen Stockholm Zirvesi’nde de AB istihdam oranının 2005 yılına kadar %67’ye ve kadın istihdam oranının da %57’ye kadar yükseltilmesi hedefleri benimsenmiştir. 2005 yılında yapılan açıklamaya göre, AB genelinde kadın istihdamında %56’ya ulaşılmış ve bu durum son 5 yılda oluşturulan işlerin  $\frac{3}{4}$ ’üne kadınların alınmasıyla mümkün olmuştur. Stockholm Zirvesi’nde kararlaştırılan %57 kadın istihdamı hedefi konusunda en başarılı ülkenin %71,9 oranıyla Danimarka olduğunu görülmektedir. Ardından %70,2 kadın istihdamı oranıyla İsveç ve %66,5 oranıyla Finlandiya gelmektedir. Hedef konusunda en başarısız ülke %45,4 kadın istihdamı oranıyla İtalya’dır. Çek Cumhuriyeti gerçekleştirdiği %56,2 kadın istihdamıyla hedefin çok az altında kalmış ve Belçika, İspanya, Lüksemburg, Macaristan, Polonya, Slovakya ile İtalya tek başlarına %57 kadın istihdamı hedefini gerçekleştirememişlerdir. Lizbon Zirvesi’nde 2010 yılına kadar genel istihdam oranının %70’e kadar artırılması hedefinin yanında özellikle kadın istihdam oranının da %60’a kadar arttırılması gibi temel hedefler ortaya koyulmuştur.<sup>130</sup> 2010 yılında AB toplamında kadın istihdamının %58,2’ye ulaştığı görülmektedir. %60 hedefinde en

<sup>130</sup>TİSK, **Kadın İstihdamı Zirvesi**, a.g.e., s. 51-54.



başarılı ülke %71,1 kadın istihdamı oranıyla Danimarka'dır. Ardından %69,7 oranıyla İsveç ve %69,3 oranıyla Hollanda gelmektedir. Hedef konusunda en başarısız ülkenin %46,1 kadın istihdamı ile İtalya olduğu görülmektedir. Fransa gerçekleştirdiği %59,8 kadın istihdamı oranıyla hedefe çok yaklaşmış olmasına rağmen, gerisinde kalmıştır. Lizbon Zirvesi'nde alınan %60 kadın istihdamı hedefi konusunda yeterince başarılı olunamadığı, en yüksek oranlara sahip ülkeler dışında hedefin yalnızca, Almanya, Avusturya, Estonya, Finlandiya, İngiltere, Portekiz ve Slovenya tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir.

Kadın istihdamında yaşanan artış geleneksel aile yapısında da aşınmalar yaratmış, iki gelirli aile modeli gelişmeye başlamıştır. Ekonomik ve sosyal alanda gerçekleşen bu değişimlere ilave olarak kadın hareketlerinin de artmasıyla eğitim ve sosyal güvenlik hakkına erişimde kadın ve erkekler için fırsat eşitliği, eşit iş için eşit ücretlendirme, doğum, analık ve çocuk bakımı gibi konularda talep artışları yaşanmış, bu durum pek çok ülkenin sosyal politikalarına yansiyarak kadınların işgücüne katılımı ve yeni statüler kazanması konusunda etkili olmuştur.<sup>131</sup> Kadın istihdamında yıllar itibariyle artış yaşanmasına rağmen cinsiyetler arasındaki açık önemli ölçüde varlığını sürdürmekte, kadın istihdam oranı erkek istihdam oranının gerisinde kalmaya devam etmektedir.

---

<sup>131</sup>Meryem Koray, *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, a.g.e., s. 93-94.

**Tablo 2.2: İstihdam Oranları ve Cinsiyet Aralığı (%), 2000-2010**

Ülkeler	Toplam		Erkek		Kadın		Cinsiyet Aralığı	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Almanya	65,6	71,1	72,9	76,0	58,1	66,1	14,8	9,9
Avusturya	68,5	71,7	77,3	77,1	59,6	66,4	17,7	10,7
Belçika	60,5	62,0	69,5	67,4	51,5	56,5	18,0	10,9
Bulgaristan	50,4	59,7	54,7	63,0	46,3	56,4	8,4	6,6
Çek Cumh.	65,0	65,0	73,2	73,5	56,9	56,3	16,3	17,2
Danimarka	76,3	73,4	80,8	75,8	71,6	71,1	9,2	4,7
Estonya	60,4	61,0	64,3	61,5	56,9	60,6	7,4	0,9
Finlandiya	67,2	68,2	70,1	69,4	64,2	66,9	5,9	2,5
Fransa	62,1	64,0	69,2	68,3	55,2	59,9	14,0	8,4
Hırvatistan	...	54,1	...	59,5	...	48,8	...	10,7
Hollanda	72,9	74,7	82,1	80,0	63,5	69,3	18,6	10,7
İngiltere	71,2	69,5	77,8	74,5	64,7	64,6	13,1	9,9
İrlanda	65,2	60,0	76,3	63,9	53,9	56,0	22,4	7,9
İspanya	56,3	58,6	71,2	64,7	41,3	52,3	29,9	12,4
İsveç	73,0	72,7	75,1	75,1	70,9	70,3	4,3	4,8
İtalya	53,7	56,9	68,0	67,7	39,6	46,1	28,4	21,6
Kıbrıs	65,7	69,7	78,7	76,6	53,5	63,0	25,2	13,6
Letonya	57,5	59,3	61,5	59,2	53,8	49,4	7,7	-0,2
Litvanya	59,1	57,8	60,5	56,8	57,7	58,7	2,8	-1,9
Lüksemburg	62,7	65,2	75,0	73,1	50,1	57,2	24,9	15,9
Macaristan	56,3	55,4	63,1	60,4	49,7	50,6	13,4	9,8
Malta	54,2	56,0	75,0	72,3	33,1	39,2	41,9	33,1
Polonya	55,0	59,3	61,2	65,6	48,9	53,0	12,3	12,6
Portekiz	68,4	65,6	76,5	70,1	60,5	61,1	16,0	9,0
Romanya	63,0	58,8	68,9	65,7	57,5	52,0	11,1	13,7
Slovakya	56,8	58,8	62,2	65,2	51,5	52,3	10,7	12,9
Slovenya	62,8	66,2	67,2	69,6	58,4	62,6	8,8	7,0
Yunanistan	56,5	59,6	71,5	70,9	41,7	48,1	29,8	22,8
AB (28 ülke)	62,2	64,2	70,8	70,1	53,7	58,2	17,1	11,9

Kaynak: Eurostat, Labour Market Statistics 2011 Edition, Luxembourg:European Union, 2011, s.24.

Cinsiyetler açısından istihdam konusunda Litvanya tablonun dikkat çeken ülkesidir. Hem cinsiyetler arasındaki açıklığın az olduğu hem de kadınları %1,9 gibi küçük bir payla da olsa erkeklerden daha yüksek katılımı oldukları görülmektedir. 2010 yılı verilerine göre kadın istihdam oranının %39,2 ile en düşük olduğu ülke olan Malta'da, cinsiyetler arası açıklık %33,1 ile en yüksek orana sahiptir. Cinsiyetler arası açıklığın Malta'dan sonra en yüksek olduğu ülkeler %22,8 oranıyla Yunanistan ve %21,6 oranıyla İtalya'dır. Bu ülkelerde 2010 yılı kadın istihdamı oranı sırasıyla %48,1 ve %46,1'dir.

Kadın istihdamının düşüklüğü, kadınların eğitim seviyesinin düşüklüğüyle bağlantılı olmakta, cinsiyet rolleri dışında kadınların eğitim seviyesinin erkeklerden çok daha düşük oluşu, istihdam seviyelerinin durumu konusunda ipucu vermektedir. Eğitim seviyesindeki yükseliş doğrudan istihdam seviyesinde artış yaratmaktadır.

**Tablo 2. 3: Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları (%), 2010**

Ülkeler	İlkokul öncesi, İlkokul ve Ortaokul			Lise ve Meslek Okulu			Ön Lisan ve Lisans		
	Kadın	Erkek	Toplm	Kadın	Erkek	Toplm	Kadın	Erkek	Toplm
AB-27	20	23	22	48	50	49	32	26	29
Almanya	14	13	14	61	57	59	25	30	27
Avusturya	18	14	16	64	66	65	18	21	19
Belçika	17	23	21	37	41	39	46	36	41
Bulgaristan	11	14	12	54	66	61	35	20	27
Çek Cum.	7	4	5	75	79	77	19	18	18
Danimarka	23	25	24	38	44	41	35	29	32
Estonya	6	10	8	47	61	54	48	28	38
Finlandiya	12	16	14	43	50	47	45	33	39
Fransa	22	23	23	42	47	44	36	30	33
Hollanda	23	27	25	44	41	42	32	32	32
İngiltere	18	18	18	42	46	44	40	35	37
İrlanda	13	22	18	36	38	37	48	37	42
İspanya	34	44	39	24	24	24	42	33	37
İsveç	15	17	16	45	55	50	40	28	34
İsviçre	18	15	16	54	46	50	28	38	33
İtalya	28	41	35	50	45	47	23	14	17
Kıbrıs	22	23	22	35	43	39	43	35	39
Letonya	6	13	9	56	64	60	38	23	31
Litvanya	3	5	4	50	63	56	47	32	40
Lüksemburg	20	17	19	41	40	40	36	39	37
Macaristan	12	11	11	59	69	64	29	20	24
Malta	50	64	59	23	22	22	27	14	18
Norveç	19	20	19	40	48	44	41	32	36
Polonya	6	8	7	59	70	65	35	22	28
Portekiz	57	69	63	20	19	19	23	13	17
Romanya	24	21	22	57	64	61	19	15	17
Slovakya	4	4	4	72	79	76	23	17	20
Slovenya	12	13	13	55	66	61	33	21	26
Türkiye	64	63	63	15	22	20	20	15	16
Yunanistan	26	37	32	41	39	40	33	24	28

**Kaynak:** Eurostat, **Labour Market Statistics 2011 Edition**, Luxembourg: European Union, 2011, s. 33.

Tablodaki verilere göre, Avrupa Birliği ülkeleri genelinde kadınların istihdama katılımının en düşük olduğu grup %20 oranıyla düşük eğitim düzeyine sahip olan kadınlardır. Eğitim seviyesi lise ve meslek okulu düzeyine çıkan kadınların istihdam oranı artarak %48'e, ön lisans ve lisan seviyesinde eğitime yükselen kadınların istihdamının ise %32'ye ulaştığı görülmektedir. Bu verilere göre eğitim düzeyindeki artışın kadın istihdamı üzerinde pozitif etki yarattığı sonucu çıkarılabilir. Kadın istihdam oranı ülkeler arasında farklılık göstermekte, en düşük kadın istihdam oranı ise %3 oranıyla düşük eğitim seviyesindeki Litvanyalı kadınlarda görülmektedir. Litvanya'nın ardından %4 oranıyla Slovakya, %6 oranıyla Estonya, Letonya ve Polonya, %7 oranıyla Çek Cumhuriyeti'ndeki düşük eğitim düzeyindeki kadınlar istihdam oranlarının düşüklüğüyle dikkat çekmektedir. Alt seviyede eğitim almış kadınlarda %4 gibi çok düşük istihdam oranına sahip ülke olan Slovenya, lise ve meslek okulu eğitimi almış kadınların en yüksek istihdam oranına sahip olduğu ülkedir(%72). Tüm ülkeler arasında Türkiye %15 istihdam oranıyla lise ve meslek okulu eğitimi almış kadınların istihdama en düşük katılım gösterdiği ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de kadınların istihdama en yüksek oranlarla (%64) katıldığı alt düzey eğitim seviyesi, aynı eğitim düzeyindeki diğer ülke kadınları arasında en yüksek orana sahiptir. Eğitim seviyesi ön lisans ve lisans düzeyine çıkmış kadınların, erkeklerden daha yüksek oranlarla istihdam edildikleri dikkat çeken bir noktadır. Yalnızca Almanya(%25), Avusturya(%19), Lüksemburg(%36) ve İsviçre(%28)'de yüksek öğrenim düzeyinde kadınların istihdama katılımı, aynı eğitim seviyesindeki erkeklerden daha düşüktür. Bu ülkelerde diğer eğitim düzeylerinde ise kadınların istihdama katılımları erkeklerden yüksektir. Yüksek öğrenim seviyesindeki kadınların istihdama en yoğun katılım gösterdikleri ülkeler %48 oranıyla Estonya ve İrlanda, %47 oranıyla Litvanya, %46 oranıyla da Belçika'dır.

Cinsiyetler arasında istihdam oranındaki fark kadar istihdam edilen alanlarda da farklılıklar görülmekte, kadınların işveren veya kendi hesabına çalışan statüsünden daha çok, bir işveren yanında çalışan konumda oldukları görülmektedir.

**Tablo 2. 4: İstihdamda Profesyonel Statü (%), 2010**

Ülkeler	Çalışanlar			İşveren veya kendi hesabına çalışanlar		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Almanya	89,1	86,6	92	10,5	13,2	7,3
Avusturya	87,3	85,4	89,6	11,3	13,6	8,6
Belçika	86,1	83,2	89,5	13	16,6	8,8
Bulgaristan	87,4	85,3	89,8	11,5	14,1	8,7
Çek Cumh.	82,6	78,5	88,1	16,8	21,2	10,9
Danimarka	91,6	88,6	94,9	8,1	11,3	4,7
Estonya	91,9	88,7	95	7,9	11,2	4,9
Finlandiya	87,4	83,4	91,5	12,2	16,1	8,2
Fransa	88,8	85,3	92,6	10,7	14,5	6,6
Hollanda	85,6	82,7	89	13,8	17	10
İngiltere	86,5	82,3	91,2	13	17,1	8,2
İrlanda	84	76,4	92,7	15,3	23	6,5
İspanya	83,5	80	87,8	15,7	19,3	11,1
İsveç	90	86,3	94	9,8	13,5	5,8
İtalya	75,7	71,4	82,1	22,7	27,5	5,8
Kıbrıs	83,1	79	88	15,5	20,4	9,8
Letonya	88,9	86,7	91	9,9	12,1	7,8
Litvanya	89,3	87,3	91,1	9,1	11,3	7
Lüksemburg	92,3	91,4	93,5	7,2	8,3	5,7
Macaristan	87,9	85	91,3	11,7	14,8	8,2
Malta	86,2	82,1	94,3	13,7	17,9	5,7
Polonya	77,8	75,5	80,7	18,5	22,2	4
Portekiz	81,6	79,4	84,1	17,5	19,9	14,8
Romanya	68,7	67,4	70,2	19,5	25,7	11,7
Slovakya	84,1	78,8	90,6	15,8	21,1	9,2
Slovenya	84,6	81,8	87,8	11,6	15,2	7,4
Türkiye	62,3	66,5	51,9	24,2	28,4	13,7
Yunanistan	65	61,9	69,4	29,6	35	21,7

Kaynak: Eurostat, Labour Market Statistics 2011 Edition, Luxembourg European Union, 2011, s. 29.

Kadınlar, geleneksel rollerine uygun mesleki ilerleme şanslarının olmadığı kariyer yollarına yönlendirilmeleri sebebiyle yöneticilik pozisyonları için aday olarak bile görülememekte, kariyerlerini aynı pozisyonlarda sürdürmek durumunda kalmaktadırlar. İş-yaşam dengesini kurma, büyük ölçüde kadınlara yüklenen bir sorumluluk olduğundan, kadınlar anne ve eş olma rollerini gerçekleştirmeye mani olmayan ve rollerinin uzantısı olarak görülen hemşirelik, sekreterlik ve öğretmenlik gibi kadınsı mesleklere yönlendirilmekte, bu duruma bağlı olarak kariyerleri sabit pozisyonlarda devam etmektedir. Yönetim pozisyonlarına yükselmiş kadın çalışanların ise, genellikle hizmetler sektöründe, emlakçılık, finans, bankacılık ve sigortacılık gibi mesleklerde çalıştıkları görülmekte, özellikle anne olmalarına bağlı sebeplerle işe ara vermeleri nedeniyle dikey ilerleme olasılıklarının erkek çalışanlara kıyasla çok daha düşük oranlarda ve zor bir şekilde gerçekleştiği gözlemlenmektedir.<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu**, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, No: 38, 2000, s. 908.

**Tablo 2. 5: Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı**

Ülkeler	Tarım				Sanayi				Hizmetler			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	1990-1992	2007-2010	1990-1992	2007-2010	1990-1992	2007-2010	1990-1992	2007-2010	1990-1992	2007-2010	1990-1992	2007-2010
Alman.	4	1	4	2	24	14	50	40	73	84	46	58
Avust.	8	5	6	5	20	12	47	37	72	84	46	58
Belçika	3	1	3	2	16	10	41	34	82	89	56	64
Bulgar.	...	5	...	8	...	25	...	41	...	70	...	51
Çek C.	...	2	...	4	...	23	...	49	...	75	...	47
Danim.	3	1	7	4	16	9	37	29	81	90	56	67
Estonya	13	3	23	6	30	18	42	43	57	78	36	50
Finland.	6	3	11	6	15	10	38	36	78	87	51	58
Fransa	5	2	7	4	17	10	39	33	78	88	54	63
Hırvat.	...	16	...	14	...	15	...	38	...	69	...	48
Holland.	2	2	5	4	10	6	33	24	81	84	60	61
İngiltere	1	1	3	2	16	7	41	29	82	91	55	68
İrlanda	3	1	17	8	18	9	35	29	79	90	49	63
İspanya	8	3	11	6	17	34	10	34	75	88	49	60
İsveç	2	1	5	3	12	8	40	31	86	91	55	66
İtalya	2	1	8	5	23	14	41	39	68	83	52	57
Kıbrıs	13	3	11	5	23	9	31	30	63	88	56	65
Letonya	...	6	...	12	...	14	...	34	...	80	...	53
Litvany.	...	7	...	12	...	16	...	33	...	77	...	55
Lüksem.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Macar.	13	2	19	6	29	20	43	40	58	78	38	53
Malta	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Polonya	...	13	...	13	...	16	...	42	...	71	...	45
Portekiz	13	11	10	11	24	16	39	38	63	73	51	51
Roman.	38	31	29	29	30	20	44	36	33	49	28	35
Slovak.	...	2	...	4	...	21	...	50	...	77	...	46
Sloveny.	...	9	...	9	...	21	...	43	...	71	...	48
Türkiye	72	39	33	18	11	16	26	30	17	45	41	52
Yunan.	26	13	20	12	17	8	29	28	57	79	51	60

Kaynak: The World Bank, World Development Indicators 2012, Washington, 2012, s. 50-52.



Avrupa Birliği ülkelerinde istihdamın sanayi ve hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Erkekler daha çok sanayi sektöründe istihdam edilirken, kadınların genellikle hizmetler sektöründe istihdam edildikleri ve özellikle 2000'li yıllarla birlikte hizmetler sektöründeki yoğunluklarının arttığı göze çarpmaktadır. Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkeler 2007-2010 yılları arasında hizmetler sektöründe %91 oranıyla İngiltere ve İsveç'tir. Ardından aynı yıllarda %90 istihdam oranıyla Danimarka ve İrlanda gelmektedir. Ve %89 istihdam oranıyla Belçika, aynı yıl aralığında kadınların hizmetler sektöründeki istihdamıyla göze çarpmaktadır. Hizmetler sektöründe kadın istihdamının en düşük olduğu ülke ise 1990-1992 yılları arasında %17 oranıyla Türkiye'dir. Yine 2007-2010 yılları arası dönemde istihdam oranı %45'e çıkmış olsa da Türkiye, bu dönemde de hizmetler sektöründe kadın istihdamının en düşük olduğu ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Birliği'nde hizmetler sektöründe kadın istihdamının en düşük olduğu ülke ise 1990-1992 yılları arasında %33 ve 2007-2010 yılları arasında %49 oranıyla Romanya'dır. Tarım sektörü kadın ve erkeklerin en az istihdam edildiği sektör olarak göze çarpmaktadır. Oranların düşüklüğünde, sektörde çalışmanın kayıtlı olmamasının payı da yadsınamaz bir gerçektir. Hizmetler sektöründe kadın istihdamının en düşük olduğu AB ülkesi Romanya, tarım sektöründe kadın istihdamının 1990-1992 yılları arasında %38, 2007-2010 yıllarında ise %31 oranıyla en yüksek olduğu ülkedir. Yine Türkiye, hizmetler sektöründeki düşük istihdama karşılık tarım sektöründe kadınların en yoğun istihdam edildiği ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. 1990-1992 yılları arasında Türkiye'de tarımda istihdam edilen kadınlar %72 oranındayken, 2007-2010 yılları arasında bu oran %39'a düşmüştür.

**Tablo 2. 6: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İşsizlik Oranı %**

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Almanya</b>	8,1	10,9	6,5	5,6	5,2	4,9	4,6	4,2
<b>Avusturya</b>	3,8	5,8	4,6	4,5	4,7	5,3	5,4	5,3
<b>Belçika</b>	8,7	9,5	8,5	7,1	7,4	8,1	7,9	7,8
<b>Bulgaristan</b>	...	...	...	...	...	...	...	...
<b>Çek Cumh.</b>	10,5	9,8	8,5	7,8	8,2	8,3	7,4	6,1
<b>Danimarka</b>	5,2	5,3	6,5	7,4	7,5	7,3	6,8	6,4
<b>Estonya</b>	13,3	6,9	14,1	11,6	9,1	8,1	6,8	6,1
<b>Finlandiya</b>	10,6	8,6	7,6	7,1	7,0	7,5	7,9	8,8
<b>Fransa</b>	...	9,3	9,1	9,1	9,3	9,8	10,0	9,9
<b>Hırvatistan</b>	...	...	...	...	...	...	...	...
<b>Hollanda</b>	3,7	5,1	4,5	5,4	6,2	7,3	7,7	7,3
<b>İngiltere</b>	5	4,3	6,9	7,3	7,4	7	5,8	5,1
<b>İrlanda</b>	4,2	4	9,8	10,8	10,9	10,7	9,3	7,6
<b>İspanya</b>	20,5	12	20,2	21,8	25	26,6	25,4	23,5
<b>İsveç</b>	...	7,4	8,5	7,8	7,7	7,9	7,7	7,3
<b>İtalya</b>	14,5	10,1	9,6	9,5	11,8	13,1	13,8	12,7
<b>Kıbrıs</b>	...	...	...	...	...	...	...	...
<b>Letonya</b>	...	10	16,3	13,8	13,9	11,1	9,8	8,6
<b>Litvanya</b>	...	...	...	...	...	...	...	...
<b>Lüksemburg</b>	...	5,8	5,1	6,2	5,9	6,4	5,7	7,3
<b>Macaristan</b>	5,6	7,4	10,7	10,9	10,6	10,1	7,9	7,1
<b>Malta</b>	...	...	...	...	...	...	...	...
<b>Polonya</b>	18,1	19,1	10,1	10,4	10,9	11,1	9,6	7,7
<b>Portekiz</b>	5,1	8,6	11,9	13,0	15,5	16,3	14,3	12,7
<b>Romanya</b>	...	...	...	...	...	...	...	...
<b>Slovakya</b>	18,5	17,2	14,6	13,6	14,5	14,5	13,6	12,9
<b>Slovenya</b>	7,1	7,1	7	8,1	9,3	10,9	10,5	10
<b>Yunanistan</b>	17,2	15,4	16,3	21,5	28,2	31,3	30,2	28,9
<b>AB (28 ülke)</b>	...	9,7	9,5	9,7	10,4	10,8	10,3	9,5

**Kaynak:** OECD verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> Erişim: 17.10.2016

2000 yılından 2015 yılına kadar Avrupa Birliği genelinde kadın işsizlik oranı düşüş göstermiştir. 2005 yılında %9,7 olan oran 2010 yılında %9,5'e ve ardından 2015 yılında da %9,3'e gerilemiştir. Güney Avrupa ülkeleri olan İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da kadın işsizlik oranlarının yüksekliği ve 2015 yılındaki büyük sıçrayışı göze çarpmaktadır. Özellikle Yunanistan'da yoğun krizin etkisiyle 2015 yılında kadın işsizlik oranı %28,9'a çıkarak, Yunanistan'ı AB ülkeleri arasında kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu ülke durumuna getirmiştir. Almanya kadın işsizlik oranının en düşük olduğu ülkedir. 2000 yılında %8,1 olan işsizlik oranı 2005 yılında küçük bir artışla %10,9'a yükselmiş, ardından düşüşe geçmiştir. 2010'da %6,5 ve 2015'te %4,2 ile AB genelinde en düşük kadın işsizliği oranına ulaşılmıştır. Almanya'dan sonra İngiltere, 2015 yılında %5,1 ile kadın işsizlik oranının en düşük olduğu ikinci ülkedir.

### 2.3.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kadına bir kişi tarafından cinsiyete dayalı nedenlerle, bir erkeğe davrandığından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranışlar sergilenmesi (dolaysız ayrımcılık) ve/veya şekil itibariyle eşitlikçi görünen davranış ya da uygulamaların sonrasında kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanabilir.<sup>133</sup> Dolaysız ayrımcılık birçok iş yerinde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Özellikle işe alım ve terfilerde gözlemlenmektedir. Kadın çalışanların belli pozisyonlarda işe alınmaması ya da terfi ettirilmemeleri dolaysız ayrımcılığa örnektir. Dolaylı ayrımcılık ise iş isteyen kadına istediği işi vermenin belli bir şarta bağlanması şeklinde görülmektedir. İşe alım mülakatlarında kadın adayların erkek adaylardan ayrı kriterlerle değerlendirilmeleri gündeme gelebilmektedir. Çeşitli uzmanlık pozisyonları için girdikleri mülakatlarda kadın adaylara özel hayatlarıyla ilgili sorular sorulması ve çocuk sahibi olmalarını zamanlaması konusunda baskılar yapılması bu tür ayrımcılık örnekleridir.<sup>134</sup> Ayrımcılıkla mücadeleyi hedefleyen bir uluslararası belge olan “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslar Arası Sözleşmesi (CEDAW)” nin 1. Maddesinde kadınlara karşı ayrımcılık şu şekilde ifade edilmiştir:

<sup>133</sup>T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye' de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999, s. 5.

<sup>134</sup>T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye' de Eğitim Sektörü Örneği*, a.g.e., s. 5-9.

*Bu sözleşmeye göre, “kadınlara karşı ayırım” deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.*

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ilk olarak aile ve yakın çevresinin küçük yaşlardan itibaren kız çocuklarına erkek çocuklardan farklı davranmasıyla başlamaktadır. Örneğin, erkek çocuklara otomobil ve tüfek gibi oyuncaklar alınırken kız çocuklara bebek ve evcilik takımı gibi oyuncaklar alınır. Giydirildikleri kıyafetler ve sergilemeleri beklenen davranışlarla farklılaşma yaratılmakta, toplum tarafından o cinse yüklenen roller öğretilmektedir. Bu roller, toplum tarafından cinsiyetler arasında dağılım yapılarak bireylere yüklenen görevlerdir ve iş hayatında da kendilerine yüklenen rollere uygun olarak meslek seçmeleri beklenir. Rol paylaşımı çalışma yaşamında da kadın işi erkek işi ayırımına neden olmakta, bu durum mesleklere karşı önyargılara sebep olmakla kalmayarak, bazı mesleklerde sınırlayıcı kontenjanlar koyularak meslekler cinsiyetleştirilmektedir. Örneğin; yargıçlık-savcılık mesleği için 1980-1990 döneminde kadınlar için %10 kotası uygulanmış, 1990’da kota %5’e düşürülmüştür. Elektrik İşleri Etüd İdaresi ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nda mühendis alımı için açılan sınavlara ise kadın mühendislerin başvuruları kabul edilmemiştir.<sup>135</sup> Bu kısıtlamaların ve kota uygulamalarının dışında, bazı işverenlerin önyargılarla hareket edip erkek işi olarak gördükleri işler için kadınları tercih etmemeleriyle de karşılaşmaktadır. Tercihinin sebebi ise eğitim düzeyinden ve vasıftan bağımsız olarak tamamen cinsiyetle ilgilidir.<sup>136</sup> İşverenlerin kadın çalışanlara karşı olumsuz tutumlarının sebebi, onları anne adayı olarak görmeleri ve bu süreçte ücretli ya da ücretsiz izin talep edecekleri kaygısıyla kadınlara yatırım yapma konusunda isteksiz davranmalarıdır. İşgücü piyasasına çok sık girip çıkmaları sebebiyle kadınların daha çok marjinal uğraşlarla sınırlı kalmaları gerektiğine inanmaktadırlar.<sup>137</sup>

<sup>135</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği*, a.g.e., s.9

<sup>136</sup> Gülay Toksöz, “*Ekonomide Kadın*”, a.g.e., s. 67.

<sup>137</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği*, a.g.e., s. 15.

Kadın çalışanlara karşı iş yerinde ayrımcılık genellikle işe alım, terfi ve ücretlendirme konularında gerçekleşmektedir.<sup>138</sup> Gökçen ve Bülent Özkan'ın kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı üzerine yaptıkları araştırma sonuçlarına göre kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde politik, dinsel, kültürel faktörler ve işverene yakınlık gibi ayrımcı kriterler etkili olsa da en çok öne çıkan faktörün cinsiyet olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkekler arasında ücretlendirmede farklılık görülmekte, ayrımcılığın yaşandığı işyerlerinde kadınlar erkek çalışanlara göre daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır.<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> Gökçen Sayar Özkan ve Bülent Özkan, **Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:1, 2010, s. 93.

<sup>139</sup> Gökçen Sayar Özkan ve Bülent Özkan, a.g.e., s. 101.

**Tablo 2. 7: Cinsiyetler Arası Ortalama Yıllık Kazanç (Euro)**

Ülkeler	2005			2009		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Almanya	38.700	41.200	31.500	41.100	43.400	33.900
Avusturya	36.032	40.022	26.514	33.384	36.700	25.499
Belçika	36,673	37,822	32,715	40.698	41.741	37.350
Bulgaristan	1.978	2.199	1.697	4.085	4.475	3.540
Çek Cumh.	7.405	8.285	5.925	10.663	11.939	8.576
Danimarka	47,529	50.676	40.884	56.044	59.608	48.891
Estonya	6.417	...	...	...	...	...
Finlandiya	33.290	35.660	28.940	39.197	42.032	34.151
Fransa	30.521	32.316	26.586	33.574	35.501	29.456
Hollanda	38.700	40.300	30.900	44.412	46.427	35.253
İngiltere	42.866	46.518	33.562	38.047	41.469	29.568
İrlanda	40.462	43.478	33.726	39.858	42.965	32.768
İspanya	20.333	21.772	17.187	26.316	28.059	22.761
İsveç	34.027	35.750	29.024	34.746	36.408	30.347
İtalya	22.657	...	...	23.406	...	...
Kıbrıs	20.549	23.726	15.887	24.775	29.283	20.049
Letonya	4.246	4.700	3.674	8.727	9.653	7.648
Litvanya	4.770	5.176	4.205	7.406	8.130	6.504
Lüksemburg	42.135	44.392	35.880	48.914	50.948	43.147
Macaristan	7.798	9.905	7.000	9.603	10.270	8.578
Malta	14.706	...	...	16.158	...	...
Polonya	6.270	...	...	10.787	...	...
Portekiz	14.042	15.350	11.949	17.129	18.394	14.917
Romanya	3.155	3.430	2.774	5.450	5.698	5.071
Slovakya	6.374	7.168	5.125	10.387	11.434	8.740
Slovenya	12.985	...	...	16.282	...	...
Türkiye	...	...	...	...	...	...
Yunanistan	...	...	...	29.160	31.233	25.921

**Kaynak:** : Eurostat, **Labour Market Statistics**, Publications Office of the European Union, Belgium, 2011, s.76.

Kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı, cinsiyet eşitsizliğini yansıtmakta, kadınların erkekler karşısında ikincil konumlarını bir kere daha gözler önüne sermektedir. Tabloyu incelediğimizde ülkeden ülkeye oranları değişse de kadınların erkeklerden daha düşük ücretler ile çalıştırıldığı görülmektedir. Farklı ücretlendirmeye neden olan hukuki, sosyal ve ekonomik birçok faktörün varlığı, “eşit işe eşit ücret yasası”nın uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Tablo incelendiğinde kadın ve erkek ücret farkının en yoğun yaşandığı ülke olarak karşımıza İngiltere çıkmaktadır. 2009 yılı verilerine göre kadınlar erkeklerden 11,901 Euro daha az kazanç elde etmektedirler. Romanya ise 627 Euro farkla cinsiyetler arası ortalama yıllık kazanç farkının en düşük olduğu ülkedir. Ortalama yıllık kazancın en yüksek olduğu (56.044 Euro) Danimarka’da ise cinsiyetler arası yıllık ortalama kazanç farkı yine kadınlar aleyhine 10,717 Euro’dur.

Kadın çalışanların ücretlendirmede karşı karşıya kaldıkları bu ayrımcılık işgücü piyasasına sürekli dahil olan kalifiye eleman olmamalarından da kaynaklanmaktadır. Yeterli eğitim düzeyine sahip olmayan kadınlar, işgücü piyasasında ancak boşlukları dolduran elemanlar olarak var olabilmekte, bu durumda da çalıştıkları düşük vasıf gerektiren işlerin karşılığı olarak düşük ücretlere razı olmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınlar, eğitim düzeyi arttıkça daha profesyonel işlere yönelecek, ayrıca işgücü piyasasında devamlılığı sağlandığında kıdemi artacak ve böylelikle ucuz işgücü olmak ve ücret ayrımcılığına maruz kalmaktan bir nebze de olsa kurtulabileceklerdir.<sup>140</sup>

Kadın çalışanlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılığın en yoğun şekilde uygulandığı alan terfilerdir. Çeşitli nedenlerle eğitim düzeylerinin erkeklere oranla düşük olması ve buna bağlı olarak nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmaları, kadınların üst düzey yönetim kademelerine gelmelerini zorlaştırmaktadır.<sup>141</sup> Toplumun yüklediği roller gereği kadın çalışanın öncelikle iyi bir anne ve eş olması beklentisi, mesleki başarı ve kariyerinin ikinci planda kalmasına neden olmakta, işverenler tarafından ailevi sorumlulukları nedeniyle terfi ettirilmemeleri ve üst düzey yönetim kademelerine getirilmemeleri gerektiği önyargılarıyla önlerine engeller

<sup>140</sup> Gökçen Sayar ve Özkan, Bülent Özkan, a.g.e., s. 101.

<sup>141</sup> Volkan Işık, **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları**, Kamuda Sosyal Politika Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2009, s. 70.

konulmaktadır.<sup>142</sup> Eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar da terfi konusunda zorluklar yaşamakta, üst kademedeki pozisyonlara yükselme konusunda aynı eğitim seviyesindeki erkeklere nazaran daha fazla zorluk çekmektedirler. Kariyer basamaklarında yükselip, en üst seviyelere yaklaştıklarında “cam tavan” olarak adlandırılan görünmez duvarlarla karşılaşılır. Kadın çalışanların cam tavan sorunuyla sıklıkla karşılaşmalarının en önemli nedenlerinden biri, işyerlerinin yönetim ve karar verme süreçlerinde kadınların ya çok az sayıda ya da hiç bulunmaması, kararların erkek bakış açısıyla verilmesidir. Karar verme süreçlerinde kadın sayısının artması cam tavan sorunuyla mücadelede etkili bir araç olacaktır.<sup>143</sup>

#### **2.4.AB’de Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Düzenlemeler**

Avrupa Birliği’nde kadın erkek eşitliği ve sosyal politikaların gelişmesi yaklaşık 150-200 yıllık bir mücadele ve 30 küsur yıllık bütünleşme çabalarından sonra sağlanmıştır. Birliği kuran Roma Antlaşması (1957)’nin temel hedefi öncelikle ekonomi politikaları olmuş, ücret eşitliği gibi konularda asıl amaç sosyal nitelikten çok ekonomik dengeleme hedefi olarak görülmüştür.<sup>144</sup> Her ne kadar sosyal nitelikten ziyade ekonomik bir yaklaşımla da olsa Roma Antlaşması’nın çalışan ve aynı işi gören kadın ve erkek arasındaki ücret eşitliğinin sağlanmasını öngören 119. Maddesi, eşitlik politikalarının temelini oluşturmaktadır.<sup>145</sup> 1972 yılından itibaren Paris Zirvesi ile başlayan süreçte nihayet sosyal politikalar yavaş yavaş önem kazanmaya başlamış<sup>146</sup>, ilk defa bu zirvede ekonomik bütünleşme ve sosyal bütünleşmenin aynı öneme sahip olduğu ifade edilerek Sosyal Eylem Planı yapılması düşünülmüştür.<sup>147</sup> 1974 yılında yapılan Sosyal Eylem Programı, çalışan kadın ve erkek arasında eşit muameleyi öngörmektedir. Sosyal Eylem Programlarını kısaca özetlersek;

Kadın ve Erkek için Fırsat Eşitliği 1. Eylem Programı (1982-1985) ile eşitlik politikalarını destekleyici altyapı oluşturulmuştur (olumlu eylem yaklaşımı). 2. Eylem

<sup>142</sup>Faruk Kocacık, B. Veda Gökkaya, a.g.e., s. 208.

<sup>143</sup>Dilek Şenel, **Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler**, İktisat Dergisi, Sayı: 377, 1998, s. 59.

<sup>144</sup> Cengiz Delibaş, “İş Kanununda Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Düzenlemeler”, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**. Elazığ, 26-27 Mayıs-2005, s. 21.

<sup>145</sup> Yıldız Tokman, “Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü”, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**. 26-27-Mayıs-2005, s. 54.

<sup>146</sup> Cengiz Delibaş, a.g.e., s. 21.

<sup>147</sup> Berrin Ceylan Ataman, **Avrupa Birliği Sosyal Politikası, Avrupa Sosyal Fonu ve Sosyal Diyalog**, Eurochamber Projesi, Ankara Üniversitesi, Ankara- İstanbul, Eylül, 2009, s. 4.



Programı (1986-1990) eğitim, ailevi ve mesleki sorumlulukların paylaşımı konusunu ele almıştır (olumlu eylem yaklaşımı). 3. Eylem Programı (1991-1995) ise siyasi karar verme mekanizmalarına katılımı konu almıştır (eşitliğin dahli “gender mainsreaming” yaklaşımı).<sup>148</sup>

1996 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliğini Tüm Topluluk Programları ve Eylemleri ile Bütünleştirme” başlıklı tebliğ ile gendermainstreaming (kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi yaklaşımı) kavramı Avrupa Komisyonu tarafından bir strateji olarak kabul edilmiştir. Tebliğde kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi kavramı şu şekilde tanımlanmıştır:

*“...kadınların ve erkeklerin ayrı ayrı durumlarının, önceliklerinin ve ihtiyaçlarının, kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakış açısı ile tüm politikalara sistematik olarak entegrasyonu; tüm genel politikaların ve önlemlerin özellikle eşitliğe erişme amacı ile etkin bir şekilde yönlendirilmesi; bu politikaların kadınlar ve erkekler üzerinde ayrı ayrı etkilerinin uygulama, izleme ve değerlendirmenin planlama sürecinde açık bir şekilde dikkate alınması”.*<sup>149</sup>

4. Eylem Programı (1996-2000) karar verme sürecine katılım ve tüm kurumlarda cinsler arası denge sağlanmasını öngörür (eşitliğin dahli yaklaşımı). Ve son olarak 5. Eylem Programı (2001-2005) ise “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi Programı”dır.<sup>150</sup>

Maastrich Antlaşması ve Amsterdam Antlaşması kadın erkek eşitliği politikalarının gelişmesinde yeni bir dönem başlatmıştır. Kalkınma işbirliği politikalarının önemli bir unsuru olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi konusu üzerinde odaklanılmış, eşit muamele mevzuatı, üyelik başvurusunda bulunan devletler tarafından uyum zorunluluğu olarak belirtilmiştir. AB çerçevesinde kadın erkek eşitliğiyle ilgili düzenlemeler ekonomik hayat ve sosyal güvenlik konularını kapsamaktadır.<sup>151</sup> Eşit muameleyle kadın ve erkek arasındaki eşitlik yalnızca istihdama erişim ve ücret eşitliğiyle sınırlandırılmamış, aynı zamanda mesleki eğitime erişim, terfi

<sup>148</sup> Yıldız Tokman, a.g.e., s. 54.

<sup>149</sup> Mahmut Yavaş, **Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri**, TÜHİS, 2005, [www.tuhis.org.tr](http://www.tuhis.org.tr) ( 10 Eylül 2016), s. 74.

<sup>150</sup> Yıldız Tokman, a.g.e., s. 54.

<sup>151</sup> Yıldız Tokman, a.g.e., s. 54-55.

etme, işte yükselme ve çalışma koşulları gibi alanlarda da eşitlik önemsenmiştir.<sup>152</sup> 1986 yılında serbest çalışanlar ve kendi hesabına bağımsız çalışanlar için de kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasına yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Diğer bir önemli direktif ise 1992 yılında çıkarılan, gebe işçilere yönelik iş yerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin artırılmasına yönelik düzenlemelerdir. Ücretli doğum izni, yasal hak olarak benimsenmiş ve en az 14 hafta olarak kesin sınır çizilmiştir. 1999 yılında çıkarılan “İspat Yükümlülüğü” direktifiyle, iş yerinde ayrımcılık yapıp yapılmadığına dair ispat yükümlülüğü işverenin sorumluluğuna yüklenmiştir. Ve 2004 yılında çıkarılan direktifle mal ve hizmetlere erişim ile bunların temini anlamında kadın-erkek arasında eşit muamele noktasına değinilmiştir.<sup>153</sup>

#### **2.4.1. Avrupa Birliği Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı**

Avrupa Birliği’nin oluşum sürecinde, ayrımcılıkla mücadele gündemde yer almayan bir konu iken, Roma Antlaşması’nın 119. Maddesinde yer verilen kadın ve erkek arasında “eşit işe eşit ücret ilkesi” ile ayrımcılık konusuyla ilgili ilk düzenleme yapılmıştır. Böylelikle 90’lı yıllarda ayrımcılık konusu AB’nin çalışma alanına dahil edilmiş, bu alanda yapılan çalışmalar bölgesel düzeyde Avrupa Konseyi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, küresel ölçekte ise Birleşmiş Milletler kapsamında gerçekleştirilmiştir. Başlangıçta ortak bir Pazar inşa edilmesi yönünde bir araç olarak görüldüğünden yalnızca kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret konusuyla ilgilenilmiştir. Kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesi temel bir hak olarak değil, adil bir rekabet ortamı için toplumsal bir gereklilik olarak görülmüştür. Günümüzde ise çok daha geniş bir hale gelerek istihdam ve iş pazarı ile sosyal güvenlik alanlarını da kapsar niteliğe ulaşmıştır. AB hukuku doğrudan ayrımcılığı yalnızca cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, ergenlik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık temellerinde yasaklamaktadır.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup>Helmut Maurer, “Avrupa Birliği’nin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı ve Fırsat Eşitliği Yaklaşımı, Avrupa Birliği’ne Uyum Konusunda Yapılması Beklenenler”, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**. 1. Oturum, Elazığ, 26-27-Mayıs-2005, s. 30.

<sup>153</sup>Helmut Maurer, a.g.e., s. 30-31.

<sup>154</sup>İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, **Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, Birinci Basım, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011, s. 72-73.

## 2.4.2. Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma İlkesine Yönelik Direktifler

Avrupa Birliği Hukuku yetkili olduğu bazı konularda üye ülkelerin iç hukukundan daha üstündür ve öncelikle kurucu antlaşmalardan oluşur. Bu antlaşmalar anayasal bir çerçeve oluşturur, ikinci düzeyde ise tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiyeler ve görüşler yer almaktadır. Tüzükler genel geçerliliğe sahiptir ve üye devletler için bağlayıcı nitelikte olup doğrudan uygulanmaktadır. Direktifler ise bağlayıcı olmalarına rağmen nasıl uygulanacakları konusunda üye devletlerin takdir yetkisi bulunmaktadır. AB'nin amaçlarına ulaşmak için üye devletlerce yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri ortaya koyan hukuki metinler olan direktifler, kabul edilmesiyle birlikte üye devletleri iç hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlendirir. Bu sürece aktarma süreci denilmektedir.<sup>155</sup>

### 2.4.2.1. 75/117/EEC Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret Prensibinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkındaki Direktif

Roma Antlaşması'nın 119. Maddesindeki bazı eksiklikleri gidermeye yönelik olarak, Konsey tarafından 1975 tarihinde 75/117 sayılı direktif çıkartılmış, böylelikle kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesi daha sağlam bir hukuksal dayanak kazanarak daha ayrıntılı bir açıklamaya kavuşmuştur. Kadın erkek eşitliği kapsamında çıkartılan bu ilk direktifin ilk maddesinde eşit değer atfedildiği işlerde ücret konusunda cinsiyet sebebiyle ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Direktif, üye devletleri bu prensibin uygulanmasına yönelik koşulları hazırlamakla ve gerekli önlemleri almakla yükümlü tutmaktadır.<sup>156</sup> Direktifin 4. Maddesinde belirtildiği üzere;

*Üye devletler, toplu iş sözleşmesi, ücret skalası, ücret antlaşmaları veya bireysel iş sözleşmelerinde yer alan eşit ücret prensibine aykırı hükümlerin yok ve geçersiz olacağını veya (yok hükmünde veya geçersiz) ilan edebileceğini veya değiştirebileceğini sağlamaya yönelik gerekli tedbirleri alacaktır.<sup>157</sup>*

<sup>155</sup> İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, a.g.e., s. 71.

<sup>156</sup> Nilgün Tunçcan Ogan, AB'nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri, Dergi Park Akademik, Sayı: 1, Cilt: 53, 2011, s. 95.

<sup>157</sup> Mahmut Yavaşı, Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri, a.g.e., s. 74.

Direktifin üzerinde durduğu konulardan diğeri ise, eşit ücret ilkesinin ihlali durumunda işçilerin yargı yoluna başvurmaları halinde ortaya çıkabilecek işveren tepkilerine karşı önlem alınması gerekliliğidir.<sup>158</sup> Direktifin 5. Maddesinde şu şekilde belirtilmiştir;

*Üye Devletler, iş görenlerin eşit ücret prensibinin uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerinde yaptığı şikayete veya hukuki süreç başlatmasına tepki olarak, işveren tarafından işten çıkarılmasına karşı iş görenleri korumayı amaçlayan gerekli önlemleri alacaktır.*<sup>159</sup>

#### **2.4.2.2. 76/207/EEC Sayılı İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması Hakkındaki Direktif**

1976 tarihinde cinsiyetler arasında eşit davranmaya yönelik ikinci direktif olan 76/207 sayılı direktif kabul edilmiştir. Bu direktif, 75/117/EEC sayılı direktife nazaran daha geniş bir kapsama sahiptir ve kadın ile erkek arasında işe alma, yükselme, mesleki eğitim, çalışma koşulları ile işten çıkartma açısından eşit muamele yapılmasını düzenlemeye yöneliktir.<sup>160</sup> Direktifin 3. Maddesine göre eşit muamele prensibi, kamuda ya da özel sektörde seçim kriterleri ve işe alma şartları dahil olmak üzere işe, serbest mesleğe ya da mesleğe erişim şartlarında faaliyet dalı ne olursa olsun ve mesleki hiyerarşinin her kademesinde terfi de dahil cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayrımcılığın yapılmaması; uygulamalı iş deneyimi de dahil olmak üzere her türden ve her düzeyde mesleki yönlendirmeye, mesleki eğitime, ileri mesleki eğitime ve yeniden eğitime erişimde kadın ve erkeğe eşit muamele uygulanması; işten çıkarmalar da dahil istihdam ve çalışma şartlarında, işçi ya da işveren örgütlerine üyelik ve bu üyeliklerden sağlanan çıkarlar da dahil eşit muamele ilkesine aykırı davranılmamasının garanti edilmesi anlamına gelmektedir.<sup>161</sup>

<sup>158</sup>Nilgün Tunçcan Oğan, a.g.e., s. 95.

<sup>159</sup>Mahmut Yavaşı, a.g.e., s. 74.

<sup>160</sup>Nilgün Tunçcan Oğan, a.g.e., s. 95-96.

<sup>161</sup> Fazıl Aydın (Ed.), *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, T.C. ÇSGB Yayın No: 11, Ankara, 2014, s. 220-221.

#### **2.4.2.3. 79/7/EEC Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğe Sokulması Hakkındaki Direktif ve 86/378/EEC Sayılı Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Direktif**

Söz konusu konu ile ilgili diğer bir direktif 1978 yılında çıkarılan 79/7/EEC sayılı, sosyal güvenlik sistemi içinde kadın-erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler getiren direktiftir. Direktifin 3. Maddesinde; kadın ve erkeklerin risklere karşı korunmaları için hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalıkları, işsizlik gibi zorunlu güvenlik kolları yönergenin kapsamı olarak belirtilmiştir. Direktifin 4. Maddesinde eşit muamele prensibinin anlamı; sosyal güvenlik planlarının kapsamı ve bu planlara katılım koşulları, katkıda bulunma zorunluluğu ve katkıların hesaplanması, eş dolayısıyla yapılan artışlar da dahil olmak üzere bakmakla yükümlü olunanlar için verilecek yardımların hesaplanması ve yardımlara hak kazanmanın süresi ile yardımların sürdürülmesine ilişkin düzenlemeler konularında doğrudan ya da özellikle medeni durum veya aile durumuna bağlı olarak dolaylı, ne şekilde olursa olsun cinsiyet temelinde ayırım yapılmaması olarak tanımlamıştır. Ayrıca, eşit muamele prensibinin, analık dolayısıyla kadınlara sağlanan koruma hükümlerine aykırı olarak uygulanamayacağı belirtilmiştir.<sup>162</sup> Bu ilkelerin mesleki sosyal güvenlik için de geçerli olmasını sağlamak amacıyla<sup>163</sup> 24 Temmuz 1986 tarihinde 86/378/EEC sayılı mesleki sosyal güvenlik rejiminde erkeklerle kadınlar arasında işlem eşitliği ilkelerinin uygulanmaya konulmasına ilişkin AET Konsey direktifi kabul edilmiştir. Bu direktif, işyeri sosyal güvenlik sistemi içinde de kadın-erkek eşitliğinin uygulanmasını öngören hükümler içermektedir.<sup>164</sup> Direktifin 2. Maddesinde;

*İşyeri sosyal güvenlik planları 79/7/ECC numaralı Yönerge tarafından düzenlenmeyen planlar olup, amacı yasal sosyal güvenlik planları tarafından sağlanan yardımları tamamlamak veya onların yerini almak –bunlara katılmak ister zorunlu ister isteğe bağlı olsun- amacıyla verilen yardımları bir ekonomik faaliyet ya da mesleki*

<sup>162</sup>Mahmut Yavaş, a.g.e., s. 78.

<sup>163</sup>Aybike Elif Bolcan, **Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 1, 2010, s. 260.

<sup>164</sup>Nilgün Tunçcan Ongan, a.g.e., s. 97.

*sektör ya da bu sektörlerden oluşan bir grup içinde yer alan işletmelerde ya da işletme gruplarında çalışanlara ya da kendi adına çalışanlara sağlamaktadır.*<sup>165</sup> şeklinde amacı belirtilmiştir.

Bu yönerge işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık (erken emeklilik dahil), iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı kendi adına çalışanlar, çalışmalarına hastalık, gebelik, iş kazası ya da gayri iradi işsizlik veya iş aramaları nedeniyle ara verenler dahil çalışan nüfus ve emekli olanlar veya özürlü iş görenleri koruma kapsamına almaktadır.<sup>166</sup>

#### **2.4.2.4. 86/613/EEC Sayılı Tarım da Dahil Bağımsız Çalışan Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensiplerinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Dönemlerinde Korunması Hakkındaki Direktif**

11 Aralık 1986 tarihinde çıkartılan bu direktif, tarım da dahil kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dahil bağımsız çalışan kadın ve erkeklerle eşit muamele prensibinin uygulanmasını konu almaktadır. Direktif, üye devletlerce kendi nam ve hesabına çalışan veya böyle bir çalışma faaliyetine katkıda bulunan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamaktadır. Kendi hesabına çalışanlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması, böyle bir işin kurulması veya büyütülmesinde cinsiyet temelinde ayrımcılığın olmaması anlamına gelmektedir. Üye devletler, bu antlaşma gereği, kendi adına bir faaliyetle uğraşanlardan az temsil edilen cinsiyetin mesleki ilerlemesindeki dezavantajları önlemeyi ve daha kolay hale getirmeyi sağlayacak önlemler alır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olan bu olumlu eylemler, ilkenin gereği olarak, kadın erkek arasında eşit muamele ilkesinin bir ihlali olarak görülmeyecektir.<sup>167</sup> Direktifin 3. Maddesinde, amaçlarına yönelik olarak kullanılması gereken kavramlar şu şekilde tanımlanmıştır;

*“Doğrudan ayrımcılık”; bir kimsenin karşılaştırılabilir durumlarda diğerlerine göre daha az tercih edilir bir muameleye*

<sup>165</sup> Mahmut Yavaşı, a.g.e., s. 80.

<sup>166</sup> Mahmut Yavaşı, a.g.e., s. 81.

<sup>167</sup> Fazıl Aydın (Ed.), a.g.e., s. 260.

*tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olmasıdır.*

*“Dolaylı ayrımcılık”; aslında görünüşte tarafsız görünen bir hüküm, kıstas ya da uygulamanın farklı ırk, etnik köken, din, inanç, yaş, özürllülük ve cinsel tercihe sahip bir kişiyi diğerlerine kıyasla daha dezavantajlı bir konuma sokması ve bunun nedenini açıklayan “haklı ve meşru bir gerekçe” olmamasıdır.*

*“Taciz” bir kimsenin insani haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya sonuç itibarıyla yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya hakaretamiz bir ortam yaratılmasına yol açan, herkesçe haksız bulunan kasıtlı bir tavır veya hakaret tarzıdır.*

*“Cinsel taciz” insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranıştır.<sup>168</sup>*

Cinsiyete dayanan ayrımcılığı önlemek için bu direktif doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa karşı uygulanır ve direktif tarafında taciz ve cinsel taciz, cinsiyet temeline dayanan ayrımcılık olarak ele alınarak yasaklanmıştır. Üye devletler, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılığa uğrayan kişiler için yasal koruma araçlarına sahip olmalıdır. Hamilelik durumu özel ihtimam gerektiren bir durum olduğundan, hamile olan kendi hesabına çalışanlar veya kendi hesabına çalışanların hamile eşleri, ayrıca eğer ulusal hukukları tarafından tanımlanmışsa kendi hesabına çalışanların hamile hayat arkadaşları gebelik yardımları için hak sahibi olarak belirtilmiştir. Üye devletler bu konuyla ilgili tüm yardım ve düzenlemeleri yapmaya yetkilidir. Doğum öncesi ve sonrası için verilen yardımlar belirlenmelidir.<sup>169</sup>

#### **2.4.2.5.92/85/EEC Sayılı Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif**

Direktifin amacı; hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların işte sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini teşvik eden önlemlerin belirlenmesidir. Hamile, loğusa ve bebeklerini emziren kadın çalışanların birçok açıdan özel risk grupları içinde

<sup>168</sup>Fazıl Aydın (Ed.), a.g.e., s. 262.

<sup>169</sup>Fazıl Aydın (Ed.), a.g.e., s. 260-262.

yer almaları nedeniyle bunların güvenlik ve sağlıkları için özel önlemler alınması zorunlu duruma gelmiştir. Doğum yapmış kadın çalışana kesintisiz en az 14 hafta süreyle izin verilmeli, bu izni doğumdan önce ya da sonra kullanma hakkı tanınmalı, doğum izni en az iki hafta olmalıdır. Direktifin 5. Maddesi gereği, çalışanın sağlık ve güvenliği veya hamilelik ile emzikli olma durumuna etki edecek yeni bir risk ortaya çıkmışsa işverenler söz konusu çalışanın çalışma koşulları ve/veya çalışma saatlerinde geçici düzenlemeler yaparak bu risklerden korunmasını sağlayacak önlemleri alacaktır. Eğer çalışma koşulları ve/veya çalışma saatlerinin düzenlenmesi mümkün değilse, işveren söz konusu çalışanın başka bir işe atanması için gereken önlemleri alacaktır. Eğer çalışanın başka bir göreve atanması mümkün olmuyorsa sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli olan tüm süreler için ilgiliye ücretli izin verilecektir. Direktifin 7. Maddesine göre, hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanlar, sağlık ve güvenlikleri açısından tehlike yaratabilecek gece işlerinde de çalıştırılmamalıdır.<sup>170</sup>

#### **2.4.2.6. 96/34/EC Sayılı Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkında Direktif**

14 Aralık 1995 tarihinde iş ile aile yaşamını uyumlaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla, Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği (UNICE), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması kabul edilmiştir. Avrupa Konseyi de üye ülkelerde bu antlaşmanın yürürlüğe sokulması amacıyla 96/34/EC sayılı direktifi hazırlamıştır.<sup>171</sup> Direktifin 2. Maddesinde;

*Bu antlaşma, kadın ve erkek çalışanların doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanır.<sup>172</sup> ibaresi yer alır. Yine 2. Maddede,*

ebeveyn izninin süresi ve kullanımı hakkında,

*İzin en az dört aylık bir dönem için verilmelidir ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenir. İki ebeveynin de daha eşit şekilde*

<sup>170</sup> Fazıl Aydın (Ed.), a.g.e., s.

<sup>171</sup> Aybike Elif Bolcan, a.g.e., s. 262.

<sup>172</sup> Fazıl Aydın (Ed.), a.g.e., s. 255.



*izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir tanesi devredilemez biçimde belirlenir. Devredilemez dönemin uygulanmasındaki yaklaşım, üye devletlerdeki mevcut izin düzenlemelerini dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat ve/veya toplu sözleşmelerle belirlenir.*<sup>173</sup> açıklaması yapılmıştır.

Antlaşmaya göre çalışanlar, ebeveyn izninin sonunda aynı iş veya bu mümkün olmadığı takdirde istihdam ilişkilerine uyumlu biçimde eşdeğer ya da benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler. Ebeveyn izninin başlamasıyla kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar iznin bitimine kadar korunacaktır.<sup>174</sup>

#### **2.4.2.7. 97/80/EC Sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkta İspat Yükümlülüğü Hakkındaki Direktif**

15 Aralık 1997 tarihinde onaylanan bu direktif cinsiyet temelli ayrımcılık vakalarında ispat yükünün yer değiştirmesini sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Direktifin 4. Maddesine göre;

*“... ulusal yargı sistemleri uyarınca, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen bir mahkeme veya başka bir yetkili makam huzurunda, doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık bulunduğu varsayımı yaratabilecek olguları ortaya koyduğunda, eşit muamele ilkesine yönelik bir ihlal bulunmadığını ispatlama yükümlülüğünün karşı tarafa ait olmasını sağlayacak tedbirleri alacaktır.”* şeklinde belirtilmiştir.

Üye devletler, direktifte belirtilen ispat kurallarını mağdurların daha da lehine kullanılacak şekilde düzenleyebilirler. Fakat ispat yükümlülüğüyle ilgili düzenleme yalnızca özel hukuk uyuşmazlıkları için geçerlidir.<sup>175</sup>

<sup>173</sup>Fazıl Aydın (Ed.), a.g.e., s. 255.

<sup>174</sup>Aybike Elif Bolcan, a.g.e., s. 262.

<sup>175</sup>İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, a.g.e., s. 24-25.

## 2.5. İş Yaşam Dengesi Politikaları

Bireyler, her ne konumda olursa olsun, iş ve aile yaşamlarını dengelemek için çaba sarf ederler. Ekonomik zorluklara karşı ailenin varlığının vazgeçilmezliği iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesinin önemini daha da artırmıştır. İş-aile dengesi, çalışan bireylerin iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırarak eş zamanlı olarak yerine getirmelerini ifade etmektedir.<sup>176</sup> İş ve aile yaşamının dengelenmesinin önemi arttıkça dengenin sağlanmasına yönelik politikalara ihtiyaç duyulmuştur. Fordizm sonrası dönemle birlikte standart dışı (esnek) çalışma biçimleri yaygınlaşmış ve bu çalışma biçimleri iş-dışı zaman kullanımını artırmıştır. Böylelikle ev ve aile yaşamı ön plana çıkmış, ev hem iş stresinin atıldığı hem de emeğin yeniden üretiminin sağlandığı özel bir alan olarak giderek önem kazanmıştır. Bu bağlamda iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikalar da her geçen gün önem kazanmaktadır.<sup>177</sup> Post-endüstriyel toplumlarda iş-yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştıran rol çatışmaları sosyal risk olarak görülmekte ve yapılan birçok araştırma bu çatışmanın çözümü için bireylerin ve ailelerin kendi çabalarıyla geliştirdikleri yöntemlerin yetersiz kaldığını göstermektedir. Bu durumda devletlerin dengeyi sağlamayı kolaylaştırmaya yönelik politikaları oldukça önemli bir hal almaktadır. Esasında iş-yaşam çatışmasının etki alanının çok geniş olması devlet, aileler, bireyler ve işverenler gibi bütün paydaşların bu konuda çözüm üretmesini gerekli kılmakta; fakat işletmelerin asgari sorumluluğunun yasal düzenlemelere bağlı olması, devletin bu konuya yönelik politika ve hedeflerinin, dengenin en önemli sağlayıcısı olmasına sebebiyet vermektedir.<sup>178</sup>

İş yaşam dengesi politikaları, çocuklar, yaşlılar, engelliler veya hastalar gibi bağımlı durumdakilerin bakım yüklerini, hizmetlerin sosyalleştirilmesi yoluyla hanelerden kamusal alana aktarmayı; ayrıca işgücü piyasası düzenlemeleri ve bakım izinleri aracılığıyla bakım yükünü hane içinde kadın ve erkek arasında daha eşit paylaşımını amaçlayan politikalarlardır. Bakım yükünün daha eşitlikçi bir şekilde paylaşılması yasal ve kurumsal mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu mekanizmalar sayesinde bakım işleri ile işgücü piyasasındaki iş yükünün birbiriyle

<sup>176</sup>Serap Özen Kapız, a.g.e., s. 140.

<sup>177</sup>Angela McRobbie, Postmodernizm ve Popüler Kültür, Almina Özdek (çev.), İstanbul: Sarmal Yayınları, 1999, s. 56.

<sup>178</sup>Deniz Kağnıcıoğlu, a.g.e., s. 27.

bağdaştırılmasına yardımcı olunmaktadır.<sup>179</sup> Böylelikle kadın işgücü arzı üzerindeki bakım hizmetlerinden kaynaklanan kısıtların kaldırılması ve bu sayede kadınların işgücüne katılımlarının artırılması sağlanır. Küçük yaştaki çocukların bakımı için açılan yuvalar, kreşler ve okullar sayesinde yeni istihdam fırsatları yaratılmakta ve istihdamın kadınlar ve düşük vasıflı işçiler lehine dağılımı sağlanmaktadır. Bakım hizmetlerine daha rahat erişimin sağlanmasıyla yalnızca çocuklar değil, yaşlılar, engelliler ve hastalar gibi bakıma bağımlı kesimlerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi sağlanmaktadır. Bedeian ve arkadaşlarının 1988 yılında yaptıkları çalışma, küçük çocuğa sahip olan kadınların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkabilmelerinde evde çocuk bakımı düzenlemelerinin önemli bir faktör olduğunu ve yaşam tatminini artırdığını ortaya çıkarmıştır. Çocuklar için sağlanan bakım hizmetleri, annelerinin istihdama dahil olmasına katkı sağlamanın yanında, ayrıca çocukların fiziksel, toplumsal ve zihinsel gelişiminin desteklenmesiyle uzun dönemde beşeri sermayenin güçlendirilmesini sağlamaktadır.<sup>180</sup> Diğer bir iş yaşam dengesi politikası ise, işgücü piyasasındaki çalışma saatlerinin insana yakışır iş ölçütlerine göre düzenlenmesi ve denetlenmesini sağlayan yasal yaptırımlardır.<sup>181</sup>

AB ülkelerinde uygulanan farklı refah rejimleri nedeniyle iş-aile yaşamı politikalarının kapsam ve içerikleri ile ilgili büyük farklılıklar vardır.<sup>182</sup> Tezin kapsamı nedeniyle Akdeniz Refah Devleti Rejimine dahil edilen Güney Avrupa Ülkelerindeki iş-yaşam dengesi politikalarının özelliklerine değinmekle yetinilecektir. Güney Avrupa Ülkelerinde iş-yaşam dengesine ilişkin devlet tarafından uygulanan politikalar oldukça sınırlıdır. Çocuk ve yaşlı bakımına yönelik kamu bakım hizmetleri gelişmemiş ve ailelere sunulan finansal yardımlar oldukça sınırlıdır. Aile görevleri ve iş yaşamını çatışma yaşamadan sürdürebilmek için devlet tarafından yeterli destek sağlanmamakta, bu sorumluluk büyük ölçüde ailelere yüklenmektedir. Ayrıca iş düzenlemeleri oldukça katıdır ve cinsiyet rollerine ilişkin muhafazakar algı yaygındır. Yani eve ekmek getiren kişi erkek olarak görülmekte ve kadınların çalışması hoş karşılanmamaktadır.

---

<sup>179</sup>İpek İlkaracan, Kijong Kim ve Tolga Kaya, **Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği**, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi ve Levy Ekonomi Enstitüsü- Bard Collage, Baskı: İmak Ofset, İstanbul, Ağustos 2015, s. 13.

<sup>180</sup>İpek İlkaracan, Kijong Kim ve Tolga Kaya, a.g.e., s. 18.

<sup>181</sup>İpek İlkaracan, Kijong Kim ve Tolga Kaya, a.g.e., s. 13.

<sup>182</sup>Deniz Kağnıcıoğlu, a.g.e., s. 28.

Kadınların asli görevinin iyi bir eş ve anne olmak olduğu genel kanısı yaygındır. Bu nedenlerle İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da kadınların işgücü piyasasına girişte büyük engellerle karşılaştıkları görülmektedir. Güney Avrupa Refah Rejimi ülkeleriyle benzer özellikler gösteren Türkiye ise, AB üyesi ve aday olan ülkeler arasında çalışma saatlerinin en fazla olduğu ülke olması nedeniyle iş-yaşam çatışmasını en yoğun yaşayan ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kadınlara yönelik esnek çalışma imkanlarının düşüklüğü, çalışan kadınların iş-yaşam dengesi kurmasını kolaylaştıracak kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği ve yaygın toplumsal cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle AB üye ve aday ülkeleri arasında en düşük kadın istihdamı oranına sahip ülkedir.<sup>183</sup>

---

<sup>183</sup>Deniz Kağnıcıoğlu, a.g.e., s. 37.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI

Güney Avrupa Ülkeleri olan İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan tam oluşmamış refah devletleri olarak adlandırılan grupta yer almaktadır.<sup>184</sup> Bu refah devleti biçimi genel anlamda tarım kesiminin ağırlığı ve tam istihdam geleneğinin olmayışıyla tanınmaktadır.<sup>185</sup> Güney Avrupa Ülkeleri'nin refah rejimlerinde, özellikle gelir ve hizmetlerin dağılımı konusunda aile, merkezde yer almaktadır. Aile bağları çok güçlüdür ve günümüzde hala bu bağların büyük ölçüde korunduğu görülmektedir. Bu bağ aile üyeleri arasında dayanışmaya neden olarak, devletlerin sosyal bakım ve maddi destekler konusunda fazla sorumluluk almamasına neden olmaktadır. Bu yaklaşım bir yönüyle de aile içinde çoğunlukla kadınlarca sağlanmakta olan hizmetlerin sömürüsüne dayanan sosyal politika modelini güçlendirmektedir.<sup>186</sup> Çoğunlukla aile-içi kaynakların ve hizmetlerin üretimi sorumluluğu yüklenen Güney Avrupa kadınlarının iş gücüne katılım ve istihdam oranları oldukça düşüktür. Geniş bir kayıt dışı ekonomiye sahip olan bu ülkelerde yetersiz düzeydeki kamu hizmetlerinin dağılımının da eşitsiz olması sorunuyla karşılaşılmaktadır. Demografik yapılarıyla da dikkat çeken Güney Avrupa Ülkelerinden özellikle İspanya ve İtalya, dünyanın en hızlı yaşlanan ülkelerinin başında yer almakta ve demografik yapıları gittikçe kötüleşmektedir.<sup>187</sup>

Kadın işgücünün niteliksel ve niceliksel özelliklerinde yaşanan değişimler tek başına kadın öykülerindeki değişimle ifade edilemez. Konu yalnızca bireysel olarak kadının çalıştığı iş piyasası ve evindeki cinsiyet eşitliği ile de açıklanamayacaktır. Kadın istihdamını artırmaya dönük yeni arayışlar geniş kapsamı nedeniyle, hükümetlere iş ve aile hayatını uyumlaştırmaya yönelik politika araçları geliştirmesi yönünde baskı yapmaktadır. Güney Avrupa Ülkeleri'nde genel itibariyle yaygın olan erkeğin tam gün ücretli işlerde çalıştığı ve kadının da tam gün ev ve çocuk bakımıyla ilgilendiği eski refah rejimi, yeni sosyal risklere karşı yetersiz yapısıyla reddedilmiş, modern toplum

<sup>184</sup>Süleyman Özdemir (hızl.), **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2007, s. 150.

<sup>185</sup>Tülay Arın, "Refah Devleti: Bir Analiz Çerçevesi", **IX. Türkiye Maliye Sempozyumu**, Mersin, 6-8 Mayıs 1993, s. 61-62.

<sup>186</sup>Olga Salido ve Lois Moreno, "İspanya'da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, s. 35-36.

<sup>187</sup>Süleyman Özdemir, a.g.e., s. 151-152.

yapısı, refah rejiminin yeniden düzenlenmesini zorunlu hale getirmiştir. Güney Avrupa ülkeleri bu yeniden yapılanma konusunda sancılı bir süreçten geçmekte ve iş-aile sorumluluklarının paylaşımı konusunda ne yazık ki muğlaklığını korumaktadır. Görülmektedir ki, dönüşüm sürecinde hala eski kültürel yapılar korunmakta ve kadınların omuzlarına orantısız bir yük yüklenmektedir.<sup>188</sup>

### 3.1. İSPANYA

Güney Avrupa Refah Rejimi kapsamına giren ülkelerden biri olan İspanya’da aile en önemli yapıdır ve her ne kadar “aileciliğin çözülüşü” ile karşılaşılrsa da, halen sosyal açıdan öncelikli grup olan aileye önem verilmektedir. Pek çok İspanyol için aile, dinden, arkadaşlardan ya da sivil toplumdaki çok daha önceliklidir ve bu bağlamda ailelerin en önemli görevi olarak da çocukların bakımı ve eğitimi olduğu düşüncesi paylaşılmaktadır. Bu görev çoğunlukla kadına yüklenmekte, İspanya’da kadın istihdamını destekleyecek nitelikte iş düzenlemelerinin ve aile ile iş hayatının dengelenmesine yönelik politikaların sınırlılığı nedeniyle pek çok kadın iş hayatından çekilmek zorunda kalmaktadır. Demokrasiye geçişle birlikte bazı sektörlerde kadın istihdamını teşvike yönelik adımlar atılsa da yeterince başarılı olunamamış, İspanyol kadınların istihdama dahil oluşları politikalarla ziyade aile ve iş hayatının ağır yükünü dengeleyebilmek için geliştirdikleri kişisel stratejiler ve diğer kadınlardan aldıkları yardımla sağlanmıştır. İspanya’da aile hayatı genellikle dış destekten yoksun kalmıştır. Zamanla eğitim seviyesi artan İspanyol kadınların çalışmaya dair bağlılıkları artarken geleneksel rollere ve anneliğe dair bağlılığı azalmış, günümüzde kabul gören çift gelir-çift kariyerli aile modeline rağmen geleneksel rollerden tamamen kopuş sağlanamamıştır.<sup>189</sup>

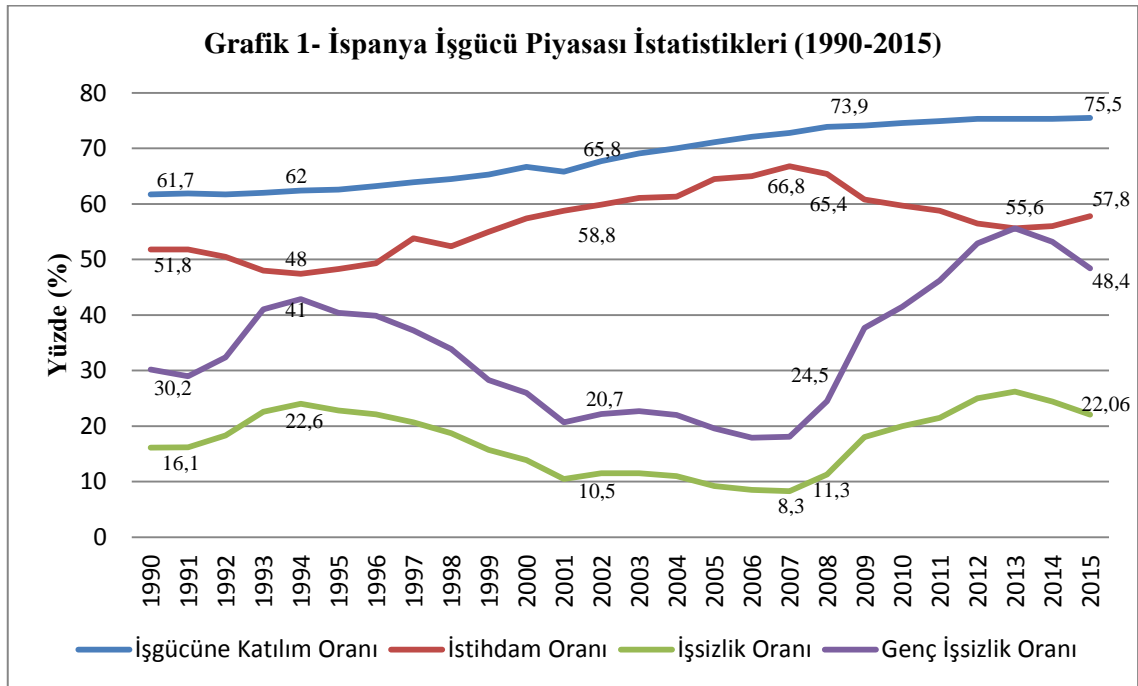
---

<sup>188</sup>Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s. 35.

<sup>189</sup>Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s. 43-51.

### 3.1.1.İspanya’da İşgücüne Katılım

İspanya işgücü piyasası genel olarak esneklik, istihdam güvencesi ve işgücü hareketliliğinin düşük, ücretlerin katı ve erken emekliliğin yaygın olduğu bir yapıya sahiptir.<sup>190</sup> İspanya emek piyasasının dönüşümünde dikkat çeken en çarpıcı detay, kadınların işgücüne katılımında yaşanan artıştır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde dahi (1976-1985, 1993-1995 ve 2008 yılından günümüze değin) kadınların emek piyasasına katılımları ısrarla devam etmiş, çalışmak isteyen nüfusun oranı %30’lardan %50’lere yükselmiştir.<sup>191</sup>



**Grafik 1.** İspanya İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.  
Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> ( Erişim tarihi: 13.10.2016)

İspanya’da işgücüne katılım yıllar itibariyle sürekli yükseliş göstermiştir. 1990 yılında %61,7 olan işgücüne katılım oranı, 1993’te %62’ye, 2001’de %65,8’e, kriz dönemi olan 2008’de %73,9’a ve nihayet 2015’te en yüksek oranı olan %75,5’e ulaşmıştır. İstihdam oranı ise işgücüne katılım kadar stabil bir artış içinde olamamış,

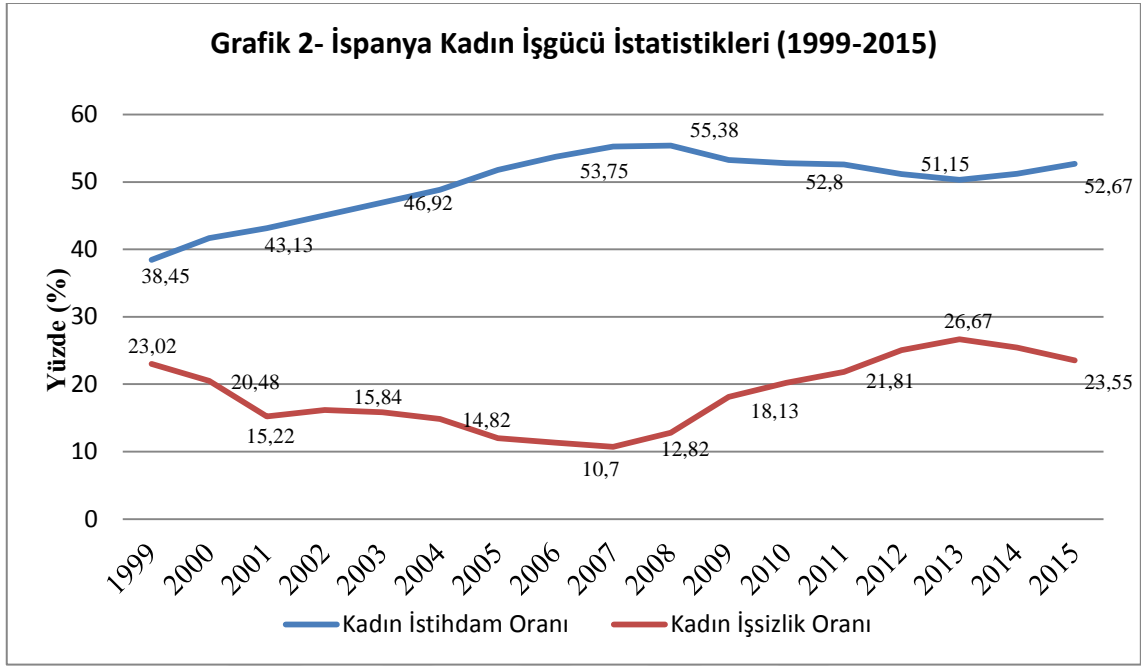
<sup>190</sup>Mirela Ionela Aceleau, **The Labour Market in the Post-Crisis Economy: The Case of Spain**, Theoretical and Applied Economics Volume XX, No: 3(580), 2013, s. 137.

<sup>191</sup>Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s. 36.

1990 yılında %51,8 iken hafif bir düşüşle 1993'te %48'e, ardından yükselerek 2007'de %66,8'e ulaşmış, 2008 yılında krizle birlikte %65,4'e gerileyerek 2013'te %55,6'ya düşmüş, sonrasında hafif yükselerek 2015'te %57,8'e ulaşmıştır. İspanya'da işsizlik oranı dalgalı bir seyir izlemiş ve 1993 yılında en yüksek oranı olan %22,6'ya ulaşmıştır. İstihdam ve işsizlik oranlarının seyri açısından 2008 yılı, gerçekleşen kriz nedeniyle önemli bir noktadır. 2008 krizinden en yoğun şekilde etkilenen ülkelerden biri olan İspanya'nın işsizlik oranlarında ciddi bir artış yaşanmış, 2007 yılında %8,3 düzeyinde olan işsizlik, 2008 yılında artışa başlamış ve 2015 yılına gelindiğinde %22,06 seviyesine ulaşmıştır. Aynı şekilde istihdam oranları da krizden etkilenmiş ve düşüşe geçmiştir. 2007 yılında %66,8 olan istihdam oranı 2008 yılında %65,4'e gerilemiş, 2015'e gelindiğinde ise %57,8 seviyesine inmiştir. İspanya'da genç işsizlik oranının durumu ise daha büyük dalgalanmalar içermekte, 1990 yılında %30,2 olan işsizlik oranının artışa geçerek 1993'te %41'e ulaştığı görülmektedir. Ardından bir düşüş trendine giren genç işsizlik oranı 2001 yılında %20,7 olan İspanya için en düşük oranına ulaşmıştır. Sonrasında tekrar yükselişe geçen genç işsizliği 2008 Krizi döneminde %24,6'ya ve hızla artarak 2013 yılında en yüksek değeri olan %55,6'ya ve ardından 2015 yılında %48,4'e ulaşmıştır.



Erkek işgücünden arındırarak bir de yalnızca kadın işgücüne bakacak olursak;



**Grafik 2.** İspanya Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> ( Erişim tarihi: 13.10.2016)

1999’da %23,02 olan kadın işsizliği oranı düşüşe geçerek 2001’de %15,22’ye ulaşmış, ardından düşüş ve yükselişler yaşamaya devam etmiştir. 2008 Krizinin etkisini darı iyi idrak edebilmek için 2007 yılı itibariyle gerçekleşen yükselişi incelemek faydalı olacaktır. 2007 yılında %10,7 olan kadın işsizlik oranı, 2008 yılında %12,82’ye yükselmiş, 2013 yılına kadar sürekli artışla %26,67’ye ulaşmıştır. Ardından hafifçe düşmeye başlayarak 2015 yılında %23,55 seviyesine gelmiştir. 2008 yılında %55,38 olan kadın istihdam oranı ise 2011’de %52,8’e, 2013’te %51,15’e düşmüş ve 2015’te hafif bir yükselişle %52,67’ye ulaşmıştır.

Genel itibariyle kadın işsizliğinin arttığı dönemlerde erkek işsizliği de artmıştır. Fakat burada önemli olan nokta İspanya’da erkek işsizlik oranlarının dönemsel ve ekonomik yükselme ve duraksama dönemlerine bağlı bir şekilde gerçekleşirken, kadın işsizliğinin dönemsel değil sürekli oluşudur. Özellikle 1970’lerin ortalarından 1990’ların ortalarına kadar olan dönemde kadın işsizliği sürekli artış göstermiştir. 2000 yılı sonrasında ise çok sayıda kadın işgücüne dahil olmuş ve işsizlik oranlarında düşüş

başlamıştır. Avrupa Birliği'nde işsizlik oranları konusunda cinsiyetler arasındaki en büyük farka sahip ülke İspanya'dır.<sup>192</sup>

### 3.1.2. İspanya'da Kadın İşgücünün Demografik Yapısı

Geçtiğimiz 20-30 yıllık süreç kültür ve değerlerde değişim yarattığı gibi emek piyasasında yapısal farklılaşmalar da yaratarak birçok Avrupa ülkesinde formel emek piyasalarına dahil olan kadın sayısını artırmış, İspanyol kadınlar bu artış trendine belli bir gecikmeyle de olsa yoğun bir enerji harcayarak dahil olmuşlardır. Görece gecikmeli katılmış olmalarına rağmen Avrupa Birliği'nde son yıllarda görülen kadın istihdamı artışının arkasındaki temel itici güç İspanyol kadınlar olmuştur.<sup>193</sup> İspanyol kadınların formel emek piyasasına katılımı 1970'li yıllarda demokrasiye geçişle kadınların eğitime ulaşma seviyesinin hızla yükselmesine bağlıdır. Kadınların formel emek piyasasına katılımı açısından İspanya, AB faaliyet stratejisinde en üst sırada yer almakta, formel emek piyasalarına katılım doğum oranlarındaki düşüşü de beraberinde getirmektedir.<sup>194</sup> İspanya'da yıllar itibariyle kadın istihdamında artış seyredildiği gibi, istihdamın sektörler arasındaki yoğunluğunda da değişimler göze çarpmaktadır.

---

<sup>192</sup> Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s. 37.

<sup>193</sup> INE, "INE Labour Force Survey", 2011, <http://www.ine.es> (29 Mayıs 2017)

<sup>194</sup> Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s. 47-48.

**Tablo 3. 1:**  
**İspanya İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008)**

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
1980	19,3	18,4	19,6	35,9	21,3	41,8	44,7	60,2	38,5
1985	18,3	16,5	19,1	31,7	16,8	37,7	49,8	66,5	43
1990	11,5	9,8	12,3	33,8	17,4	41,3	54,7	72,8	46,3
1995	9	7,1	10	30,2	14	38,6	60,8	78,9	51,4
2000	6,7	4,8	7,8	30,8	14,5	40,3	62,5	80,7	51,9
2005	5,3	3,6	6,4	29,7	12,4	41,2	65	84	52,3
2008	4,3	2,7	5,6	27,8	11,3	39,8	67,9	86	54,6

Kaynak: Ayşe Buğra, **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı**, TÜBİTAK Proje No: 108K524, Eylül 2010, İstanbul.

İspanya’da 1980 yılında istihdamın %19,3’ü tarım, %35,9’u sanayi ve %44,7’si hizmetler sektöründe gerçekleşmekte iken; yıllar geçtikçe bu dağılım değişmiş ve tarım ile sanayi sektörlerindeki istihdamda azalış yaşanırken hizmetler sektöründe istihdam artmıştır. Özellikle tarım sektöründe istihdam git gide daralarak 2008 yılında %4,3’e düştüğünde, kadın çalışanların %2,7’si ve erkek çalışanların %5,6’sı tarım sektöründe istihdam edilmekteydiler. 1980 yılında %35,9 olan sanayi istihdamı 2008 yılına kadar ufak dalgalanmalarla %27,8’e gerilemiş, istihdam ağırlıklı olarak erkekler (%39,8) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kadınların 2008 yılı sanayi istihdamının ise yalnızca %11,3 oranında olduğu görülmektedir. Kadınlar 1980-2008 yılları arası dönemde yoğun olarak hizmetler sektöründe istihdam edilmişlerdir. 1980 yılında %18,4’ü tarım, %21,3’ü sanayi ve %60,2’si hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların yıllar itibariyle istihdam edildikleri alanlarda değişimler yaşanmıştır. Özellikle tarım istihdamında yaşanan daralmayla birlikte hizmetler sektöründe kadın istihdamı git gide artarak; 1985’te %66,5’e, 1990’da %72,8’e, 1995’te %78,9’a, 2000’de %80,7’ye, 2005’te %84’e ve ulaşabildiğimiz son veri olan 2008’de %86’ya

yükselmiştir. Hizmetler sektöründeki bu artış, tarım ve sanayi sektöründeki düşüşle sağlanmıştır.

### 3.1.3. İspanya İşgücü Piyasasında Kadınlar

İstihdam edilme konusunda zaten erkekler kadar şanslı olamayan İspanyol kadınlarının istihdam edilme koşulları krizin başlangıcından itibaren daha da kötüleşmiştir. Krizle birlikte İspanya'daki işsizlik oranları diğer AB üyesi ülkelerle karşılaştırıldığında muazzam bir artış göstermiş, Haziran 2013'e gelindiğinde AB-28 ülkelerinde toplam işsizlik oranı %11 iken, İspanya'da toplam işsizlik oranı %26,3'e ulaşmıştır. Cinsiyetler açısından baktığımızda bu oran erkekler için %25,5 iken kadınlar için %27,2'dir. Krizin ilk yılları olan 2008-2010 döneminde kayıp işlerin çoğu inşaat sektörüyle ilgili erkek işleridir. Ancak 2010'dan itibaren, kadınların işsizlik oranlarının ve çalışma şartlarının daha kötüye gittiği görülmektedir. Ayrıca, işsizlik ödeneğine hak kazanma konusunda kadınlar erkeklerden daha dezavantajlı durumda olmuşlardır. Erkek işsizlerin %61,7'si işsizlik ödeneği alırken, kadın işsizlerin yalnızca %55,7'si bu yardımdan faydalanabilmiştir. Kadın istihdamında yalnızca nicelik açısından bir düşüş yaşanmamış, aynı zamanda maaş, çalışma koşulları ve saatleri gibi kalite bakımından da ciddi düşüşler yaşanmıştır. 2010 yılında kamu çalışanlarının ücretlerine yansıtılan kesintiler (ortalama %5'in üzerinde) ve 2011 yılında kamu istihdamının engellenmesi, bu sektöre yaptıkları yüksek katılım nedeniyle özellikle eğitilmiş kadınları etkilemiştir.<sup>195</sup> Yükselen işsizlik oranları ve çalışma koşullarının kötüleşmesine rağmen İspanyol kadınların işgücü piyasasından çekilmeme konusunda direnmeleri ve 2016 yılında %53,6 gibi yüksek bir faaliyet oranı göstermeleri toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ilginç bir durumdur. Çünkü bu durum bize kadınların hane halkının özel alanına dönmediklerini göstermektedir. Fakat bakım ve aile sorumluluklarının paylaşımı konusunda yoğun bir eşitsizlik durumu söz konusudur. INE 2010 yılı verilerine göre İspanya'da kadınlar günlük zamanlarının %91,9'unu ev içi sorumlulukları için harcarken, erkekler bu sorumlulukları için zamanlarının %74,7'sini harcamaktadırlar. Kadınlar kötüleşen şartlarla birlikte hane halkındaki gelir kaybını telafi etmek amacıyla, düşük eğitilmiş ve hatta 6 yaşının altında çocuk sahibi olsalar dahi, işgücü piyasasından

---

<sup>195</sup>Kathleen A. Lahey and Paloma de Villota, **Economic Crisis, Gender Equality, and Policy Responses in Spain and Canada**, *Feminist Economics* 19(3), 2013, s. 82-107.

çekilmemişlerdir. Kötüleşen iş piyasası koşulları güvencesiz ve düşük gelirli iş yükünü getirirken bir de özel alan sorumluluklarındaki eşitsiz dağılımla kadınların yoğun bir yük altına girdikleri görülmektedir.<sup>196</sup>

İspanya işgücü piyasasında kadın istihdamını destekleyecek nitelikte esnek iş düzenlemeleri bulunmamaktadır. Bu durum ailelere destek sağlayan programların da yetersiz oluşuyla birleşince İspanyol kadınların çalışması önünde ciddi bir barikat oluşmaktadır. İspanya’da yarı zamanlı çalışma, kadın istihdamını artırma aracı olarak değil, yüksek istihdam oranı sağlayıcı bir faktör olarak görülmekte ve bu işler kötü çalışma koşulları ve düşük sosyal faydaya karşılık gelmektedir. Bu durum özellikle kadınlar için “tam gün çalış ya da çalışma” olarak adlandırılan modelin daha da pekişmesine neden olmuştur. Kadın istihdamını teşvike yönelik atılımlar ancak demokrasiye geçiş süreciyle başlamış, bazı mesleklerin eğitimi için kadına öncelik verilmesi ve prim vergilerinde indirim sağlanması gibi yollara başvurulmuş; fakat büyük bir başarı sağlanamamıştır. Kadınların çalışması daha çok ücretli veya ücretsiz başka bir kadının desteğiyle (büyükanneler, akrabalar vs.) sağlanmıştır.<sup>197</sup>

İspanyol kadınların eğitim seviyelerinin son yıllarda artması ücretli çalışma oranlarında yükselişi beraberinde getirmiş, eğitimin artması aynı zamanda annelik konusundaki tavır değişimlerinde rol oynamıştır. 1980’li yıllarda 16 yaş ve üzeri kadınlarda ilköğretimlerini dahi tamamlamayanların oranı %24 iken, 2000’li yılların sonlarına doğru bu oran %3’e gerilemiş, iyi bir eğitim seviyesine sahip kadınların oranı ise %16’ya ulaşmıştır. Eğitim seviyesinde artış yaşayan İspanyol kadınlar için annelik yanında profesyonel kariyer de önem arz etmeye başlamış, çalışmaya ilişkin bağlılıkları artarken geleneksel değerlere olan bağlılıkları azalmıştır.<sup>198</sup>

---

<sup>196</sup>Elvira González Gago and Marcelo Segales Kirzner, ‘Women, gender equality and the economic crisis in Spain’, in M. Karamessini and J. Rubery (Eds.) *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, London: Routledge, 2014, s. 229-247.

<sup>197</sup>Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s. 43.

<sup>198</sup>Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s. 32-33.

### 3.1.4. İspanya’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

İspanya'da yaygın olan refah devleti modeli, cinsiyet rollerinin eşitsiz şekilde dağıtıldığı ve ebeveyn izni düzenlemelerinin de eşitsiz olduğu geleneksel bir bölünmeye dayanmaktadır. Örneğin annelik izni olarak verilen 6 hafta zorunlu izin babaya devredilemeyecek şekilde düzenlenmiştir. İki ebeveynin de çalıştığı durumlarda devredilebilecek 10 hafta izin vardır; fakat bu izni babaların kullanmasını teşvik etmeye dair bir düzenleme yoktur. Yaygın geleneksel toplumsal cinsiyet normları, babaların izin almasını engelleme eğilimindedir. Bakım sorumluluğu yoğun bir şekilde kadınlara bırakılmaktadır. İspanya’da yaygın olan bu “kadın bakıcı-erkek kazanan” modeli, sosyal politika ve refah hizmetlerinin yetersizliğiyle birlikte kadınların ücretli işlerde çalışmasını zorlaştırmaktadır. Zamanla bu eşitsizlikleri azaltmaya yönelik adımlar atılan İspanya’da 3/2007 sayılı yasayla sadece babalarının kullanmasına yönelik iki hafta babalık izni getirilmiştir. 9/2009 sayılı yasanın kabul edilmesinden sonra da, Ocak 2011’de uygulanmak üzere babalık izninin 2 haftadan 4 haftaya uzatılması planlanarak ebeveyn sorumluluklarının eşit paylaşımında ilerleme kaydedilmesi amaçlanmış; fakat öneri sürekli ertelenmiştir. Son İspanyol hükümeti olan Ciudadanos Partisi babalık izninin 2017 yılında iki haftadan dört haftaya uzatılması konusunu yeniden gündeme getirmiştir.<sup>199</sup> Ayrıca emzirme izni kapsamında 12 ayın altındaki çocuklarla ilgilenmek için ebeveynlerine günde bir saat ücretli izin verilmektedir. 3 yaşından küçük çocukların ebeveynlerine verilen izin ücretlerinden kesilir. 12 yaşın altındaki çocuklarıyla ilgilenen ebeveynler için ücretleri izinleriyle orantılı düşmek kaydıyla çalışma süreleri azaltılır. Ve ciddi derecede hasta çocuklarının ebeveynlerinin yüzde yüz ücretli bir şekilde çalışma süreleri azaltılır.<sup>200</sup>

---

<sup>199</sup>Rossella Ciccio and Mieke Verloo, **Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe**, Journal of European Social Policy, Vol: 22, No: 5, 2012, s. 507-528.

<sup>200</sup>Emanuela Lombardo, “Gender Equality Policies in Spain-Update”, **Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs**, Brussels: European Parliament, 2016, s. 18.

### 3.2. İTALYA

Avrupa Birliği'nin kurucusu altı ülkeden biri olan İtalya, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki ilk on yıllık dönemde ekonomik ve sosyal alanda çarpıcı değişimler geçirmiştir. Kişi başına düşen gelir 1947 yılından 1967 yılına kadar üç kattan fazla artış göstermiş; milyonlarca insan kırsal kesimlerden ayrılarak kuzey ve orta bölgelerdeki sanayi kentlerine taşınmıştır. 3 milyon İtalyan güneyden kuzeye göç etmiştir.<sup>201</sup> Diğer Güney Avrupa ülkeleri gibi İtalya'da da ailenin ön planda olduğu geleneksel yapı yaygındır. Bu yapıya göre erkekler evin geçimini sağlayacak ücretli bir işte istihdam edilirken, kadınlar temel ev içi sorumlulukları üstlenmektedir.<sup>202</sup> “Ekonomik mucize” olarak adlandırılan(1958-1963) dönemde geleneksel cinsiyet rolleri ve aile organizasyonu sorgulanmaya başlanmış olsa da kanun ve mahkemelerin kültürel değişiklikleri yakalaması oldukça yavaş gerçekleşmiş, geleneksel ailenin toplumsal düzenin temeli ve sosyal korumanın ana sağlayıcısı olduğu fikri paylaşılmıştır.<sup>203</sup>

İtalya, kültürel etkiler ve ana akımlaşma, yasal sistem ve emek piyasası formları açısından kuzey ve güneyi olmak üzere iki makro-bölge olarak derin farklılıklar göstermese de kadın istihdamının yayılışı açısından ayrı modellerin tanımlanmasına izin vermektedir. Kuzey İtalya kriz dönemine kadar istihdam olanakları açısından istikrarlı bir ilerleme gösterirken güneyde düşük istihdam olanakları bir kısır döngüye dönüşmüştür. Kuzey İtalya'da göçmenlere ve kadınlara istihdam olanakları sunulmuş, her geçen gün kendisini ev kadını olarak adlandıran kadınların sayısında düşüş yaşanmıştır. Güney İtalya'da ise genç nesil de dahil olmak üzere çok sayıda kadın hala kendini ev kadını olarak tanımlamakta, ücretli çalışma olanaklarına daha kısıtlı erişebilmektedir. Fakat genel itibariyle kuzey ve güneyde kadınların ücretli çalışmaya dair tutumları ile aile ve doğurganlıkla ilgili davranışları benzer özellikler göstermektedir.<sup>204</sup> 1970'li yıllardaki dönüşüme kadar İtalya'da kadın istihdamı oranı Avrupa'nın en düşük seviyesinde seyretmiştir. Güney İtalya'da kadın istihdamı tarım sektöründe yoğunlaşırken, bu dönemde yaygın olan ekmeğini kazanan erkek modeline

<sup>201</sup> Annalisa Rosselli, “The Policy on Gender Equality in Italy”, **Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs**, , Brussels: European Parliament, 2014, s. 8.

<sup>202</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, “İtalya'da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir”, **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, s.58.

<sup>203</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 8.

<sup>204</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 58-59.

bağlı olarak Kuzey İtalya’da bile evli ve çocuklu kadınların büyük çoğunluğunun evde çalıştığı görülmektedir. Genel itibariyle kadınlara yönelik istihdam olanakları oldukça sınırlıdır. Kırsal yapıların çözülerek sanayileşme sürecine geçilmesi geçmişte çiftçi olan ailelerin kadınlarını, enformel işçilere ve ev kadınlarına dönüştürmüştür. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki dönemde Kuzey İtalya hızla sanayileşirken, Güney İtalya sanayileşme sürecinin dışında kalmış, imalat sanayisinin gelişimi yalnızca erkek işçileri kapsayan ve kentli kadınları büyük ölçüde ev içi alanlara hapseder nitelikte gerçekleşmiştir. Kuzeyde ise başarılı bir “yeni sanayileşme” sürecine girilmiş, bu süreçte kadınların rollerinde değişim gerçekleşmiştir. Bu rol değişiminin altında yatan yapısal eğilim ise kadınların eğitim seviyesinin yükselişidir. Kadın eğitiminin erkek eğitim düzeyine yetişmeye başladığı 1970’li yıllar sonrasında, Güney Avrupa’nın diğer ülkeleri gibi İtalya’da da istihdam oranları belirgin bir artış göstermiştir. Kadın istihdamı oranları başlangıçta çok düşük olduğundan yaşanan yükseliş oldukça çarpıcıdır. Yükselen eğitim düzeyi beşeri sermayenin gelişimine bağlı istihdam oranlarını yükseltirken, geleneksel ataerkil değerlerden kopuşu da beraberinde getirmiştir.<sup>205</sup>

### **3.2.1. İtalya’da İşgücüne Katılım**

Sanayileşme öncesi kadın istihdam oranları neredeyse bütün Batı Avrupa ülkelerinde düşüktür. 1971 istatistikleri incelendiğinde, İtalya’daki kadın istihdamı oranının Avrupa’nın en düşük seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu dönemde İtalya’da kadın istihdam oranı %20 seviyesinde ( Kuzey’de %25, Güney’de ise %17) idi.<sup>206</sup> İtalya’da kadınların işgücüne katılım ve istihdam seviyelerindeki artış iki döneme ayrılarak incelenebilir. 1970-1993 yıllarını kapsayan birinci dönemde kuzeydeki kadınların istihdam yükselişleri hizmetler sektöründe, güneydeki kadınların ise kamu sektöründe yaşanmıştır. Bu dönemde ekonomik krize bağlı olarak ülkenin dengeleri ciddi bir şekilde sarsılmış, istihdam seviyesinde ise sınırlı da olsa istikrarlı bir artış sağlanmıştır. 1990’lı yılların ortalarından 2008 yılına kadarki dönemi kapsayan ikinci dönemde ise 15-64 yaş kadın istihdamı oranları daha hızlı bir artış göstermiş, artış esas olarak kuzeydeki gelişmelere bağlı gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemde kadın

<sup>205</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 59-63.

<sup>206</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 59.

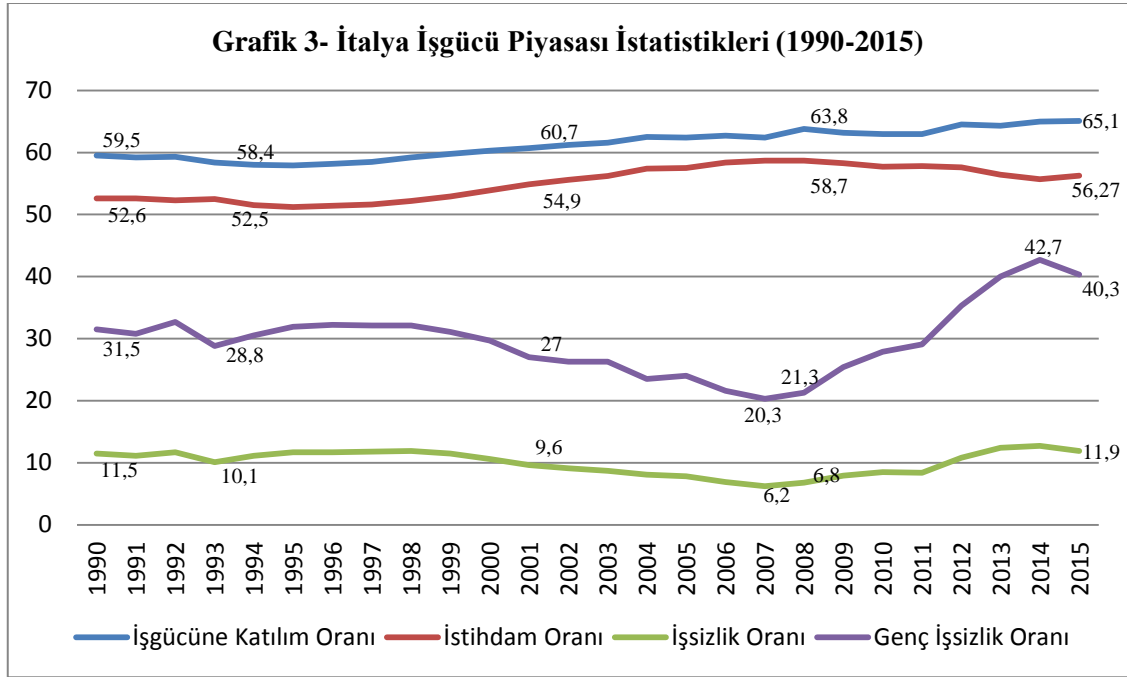


istihdamı %35,4'ten %47,2'ye yükselmiştir. (Kuzeyde %43,5'ten %52,7'ye; Güneyde %26,6'dan %31,3'e). 2008 yılının ardından gelen kriz ve buna bağlı istihdam sorunları ise istihdamın artış eğilimini sekteye uğratmıştır. Kuzey İtalya'da kriz başlangıcına kadar istihdam istikrarlı bir şekilde artış göstermiş ve kendisini ev kadını olarak nitelendiren kadınların sayısında sürekli düşüş yaşanmıştır. Güney İtalya'da yaşayan kadınların ücretli çalışmaya dair tutumları Kuzey İtalya'da yaşayan kadınlardan çok farklı olmamasına rağmen istihdam olanaklarının kısıtlılığı nedeniyle çok sayıda kadın kendisini halen ev kadını olarak tanımlamaktadır. Güneyde kadın istihdamının daha çok tarım sektöründe yaygın olması da bu duruma sebebiyet vermektedir. Eğitime ulaşma imkanları arttıkça kadın istihdamı artmış olsa da, ikinci dönemde özellikle Kuzey İtalya'da kadın istihdamındaki artış daha çok düşük eğitimli kadınlarda görülmüştür. Bu kadınlar evlenip çocuk sahibi olana dek iş piyasasında kalmaya devam etmişler; fakat kamusal bakım ve refah tesislerinin ihtiyacı karşılamaması ve bakım sorumluluğunun aileler tarafından sırtlanılması nedeniyle, evlilik ve çocuk sahipliği sonrası iş piyasasından çekilme eğilimine girdikleri görülmektedir. Durumun kadın istihdamı üzerindeki yoğun etkisi İtalyan erkeklerinin ev içi ve bakım işlerinde daha fazla rol almaya yanaşmamalarından kaynaklanmaktadır. ISTAT 2007 verilerine göre İtalyan kadınlar günde 5 saat 20 dakika ile ev işleri için Avrupa'nın diğer ülkelerindeki kadınlardan daha fazla zaman harcarken, İtalyan erkekler günde 1 saat 35 dakika ile Avrupa'nın ev işlerine en az zaman harcayan erkekleridir. Bu sebeple İtalya'da evli kadınların işgücü piyasası içerisinde daha istikrarlı biçimde var olabilmeleri yarı zamanlı çalışma olanaklarıyla sağlanmıştır.<sup>207</sup>

---

<sup>207</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 58-67.

İtalya’da işgücü piyasası istatistiklerini şekil yardımıyla incelersek;

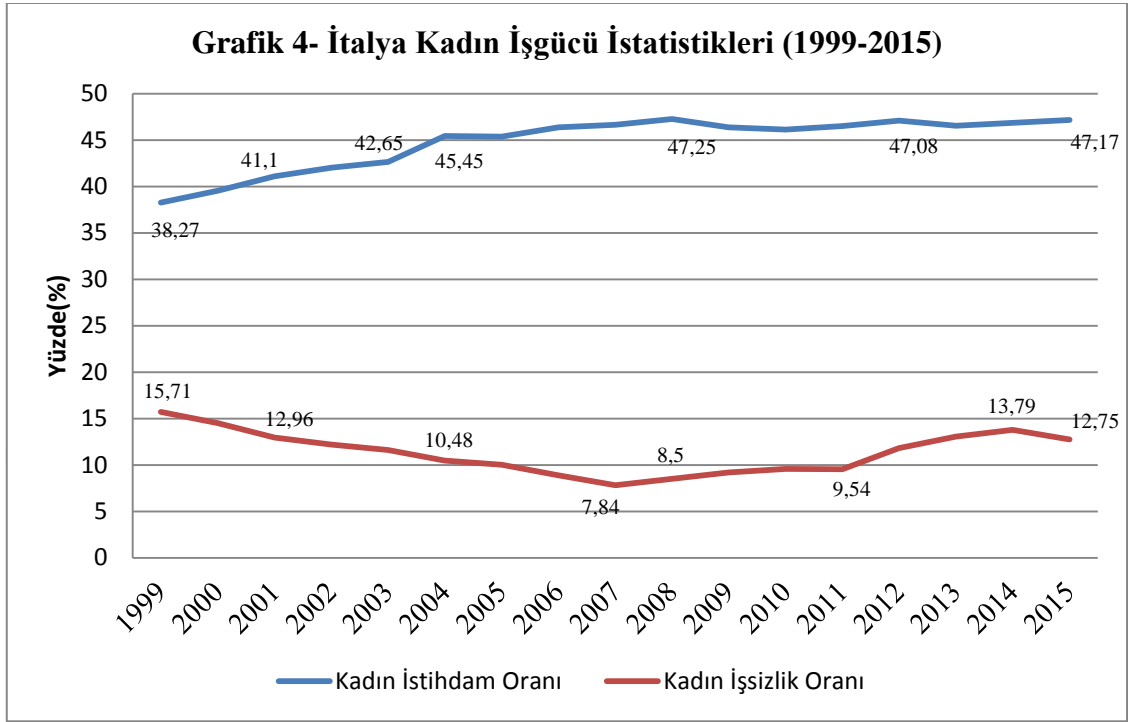


**Grafik 3.** İtalya İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.  
Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/italy.htm> ( Erişim tarihi: 13.10.2016)

İtalya’da 1990 yılında %59,5 olan işgücüne katılım oranı, hafif bir düşüşle 1993’te %58,4’e geriledikten sonra yükselişe geçerek 2001 yılında %60,7’ye, 2008’de %63,8’e ve son olarak 2015’te %65,1’e ulaşmıştır. 1990 yılında %11,5 işsizlik oranına sahip olan İtalya’da 2008 yılına değin işsizliğin seyri düşüş yönünde olmuştur. 2008 krizinin yoğun etkisi altında kalan ülkelerden bir diğeri olan İtalya’da da işsizlik oranlarında kaçınılmaz bir şekilde artış yaşanmış, 2007 yılında %6,2 düzeyinde olan işsizlik, 2008 yılında artışa başlayarak %6,8’e ve 2015 yılına gelindiğinde ise %11,9 seviyesine ulaşmıştır. Aynı şekilde istihdam oranları da krizden etkilenmiş ve düşüşe geçmiştir. 2007 yılında %58,7 olan istihdam oranı İspanya’da görüldüğü kadar yoğun bir şekilde olmasa da düşüşe geçerek 2015’e gelindiğinde %56,27 seviyesine inmiştir. Genç işsizlik oranında daha büyük dalgalanmalar yaşandığı görülmektedir. 1990 yılında %31,5 olan genç işsizliği 1993’te %28,8’e, 2001’de %27’ye, 2007’de %20,3’e düşmesinin ardından 2008 kriziyle birlikte yükselişe geçerek 2014 yılında en yüksek değeri olan %42,7 oranına ulaşmıştır. Son olarak hafif bir düşüşle 2015 yılında %40,3’e ulaştığı görülmektedir.

Yalnızca kadın işgücü verilerini inceleyecek olursak;



**Grafik 4.** İtalya Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazarın kendisi tarafından hazırlanmıştır.  
Çevrimiçi: (13.10.2016)

İtalya’da kadın istihdamının genel itibariyle yavaş da olsa bir artış seyrinde olduğu görülmektedir. 1999 yılında %38,27 olan kadın istihdamı oranı 2004’te %45,45’e, 2008’de %47,25’e ve son olarak 2015 yılında %47,17’ye ulaşmıştır. 1999 yılında %15,71 olan kadın işsizlik oranı ise 2007 yılına kadar düşüş eğilimi göstermiştir. 2007 yılında %7,84 olan kadın işsizlik oranı, 2008 yılında krizin etkisiyle %8,5’e yükselmiş, 2014 yılına kadar artış göstererek %13,79’a ulaşmıştır. Ardından hafif bir düşüş yaşayarak 2015 yılında %12,75 seviyesine gerilemiştir.

### 3.2.2. İtalya’da Kadın İşgücünün Demografik Yapısı

Sanayileşme ve geleneksel aile yapısındaki aşınmalarla birlikte, kadınların işgücüne katılımı artmaya başlamış, 25 yaş üstündeki kadınların işgücüne katılımı 1997’de %35 iken günümüzde %56’ya yükselmiştir. 1980’li yıllarda, orta öğretimdeki kız çocuklarının yüzdesi erkek çocukların yüzdesini geçmiş, 1990’lı yıllarda, yüksek

öğretime kayıtlı kadın sayısı ilk defa erkeklerden daha fazla olmuş ve o tarihten beri kadınlar erkeklerden daha fazla yüksek öğrenim almışlardır. 1980'lerde kadın hareketinin krizi, kadınların ve ailenin geleneksel rollerini savunan güçlerin 1990'lı yılların ortalarında egemen olması durumunda daha da derinleşmiştir. Uzun yıllar kadınlar kamuoyundan ve siyasi sahneden yoksun kalmış, üst düzey karar alma pozisyonlarındaki temsilcileri son derecede küçük oranda kalmaya devam etmiştir. 1990 ve 2000'li yıllarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinde kaydedilen ilerleme, AB'nin ayrımcılık ve istihdamda eşitlikle ilgili yönergelerini benimseme ihtiyacı ve Avrupa fonlarının kullanımı gereği ortaya çıkarken, medya ve özellikle televizyon, toplumsal cinsiyet kalıplarını genişletmiştir. 2011'de dördüncü Berlusconi hükümetinin yaklaşmasının ardından, bu duruma karşı güçlü bir tepki dalgası toplumda şekillenmiştir. Eski ve yeni kadın örgütleri cinsiyet ayrımcılığına karşı çeşitli girişimlerde bulunmuş, ev içi şiddete karşı başarılı kampanyalar medyanın desteğini almıştır. Kadınların şirketlerin ve idarelerin karar organlarında yer almasına yönelik tedbirler getirilmiş (sözde "pembe kotalar"); ayrıca siyasi liderler, kadınların hükümetlerine daha fazla katılımını sağlamayı taahhüt etmişlerdir.<sup>208</sup> İtalya'da kadın istihdamındaki artış çoğunlukla eğitime ulaşma imkanlarındaki artışa bağlı olsa da sanayileşmede giyim sektörünün ön plana çıkması, medyanın yaygınlaşması ve üretim tekniklerindeki gelişim istihdamda kadınların lehine olanakların artmasını sağlamıştır. Ayrıca AB dışından gelen kadın göçmen dalgasının ev içi ve bakım hizmetleri için sunduğu fırsatlar kadın istihdamındaki yükselişe katkı sağlamıştır.<sup>209</sup>

---

<sup>208</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 9-10.

<sup>209</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 55-56.

**Tablo 3. 2: İtalya’da İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008)**

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
1980	14	16	13,1	37,2	27,7	41,7	48,7	56,3	45,2
1985	11	11,9	10,6	33	23,8	37,5	56	64,3	52
1990	8,8	9,1	8,7	31,9	22,6	36,8	59,3	68,2	54,5
1995	6,6	6,4	6,7	33,7	22,7	39,6	59,7	70,8	53,6
2000	5,2	4,4	5,7	31,8	20,5	38,3	62,9	75	55,8
2005	4,2	3,3	4,8	30,8	17,4	39,3	65	79,2	55,8
2008	3,8	2,9	4,5	29,7	16,1	38,7	66,3	80,9	56,6

**Kaynak:** Ayşe Buğra, **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı**, TÜBİTAK Proje No: 108K524, Eylül 2010, İstanbul.

İtalya’da 1980 yılında istihdamın %14’ü tarım, %37,2’si sanayi ve %48,7’si hizmetler sektöründe gerçekleşmekte iken; yıllar geçtikçe bu dağılım değişmiş ve tarım ile sanayi sektörlerindeki istihdamda azalış yaşanırken hizmetler sektöründe istihdam artmıştır. Özellikle tarım sektöründe istihdam git gide daralarak 2008 yılında %3,8’e düştüğünde, kadın çalışanların %2,9’u ve erkek çalışanların %4,5’i tarım sektöründe istihdam edilmekteydiler. 1980 yılında %37,2 olan sanayi istihdamı 1990’da %31,9’a düşmüş, 1995’te hafif bir yükselişle %33,7’ye çıktıktan sonra tekrar düşüşe geçerek 2008 yılında %29,7’ye ulaşmıştır. Sanayi sektöründe istihdam ağırlıklı olarak erkekler (%38,7) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kadınların 2008 yılı sanayi istihdamının ise yalnızca %16,1 oranında olduğu görülmektedir. Kadınlar 1980-2008 yılları arası dönemde yoğun olarak hizmetler sektöründe istihdam edilmişlerdir. 1980 yılında %16’sı tarım, %27,7’si sanayi ve %56,3’ü hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların yıllar itibariyle istihdam edildikleri alanlarda değişimler yaşanmıştır. Özellikle tarım istihdamında yaşanan daralmayla birlikte hizmetler sektöründe kadın istihdamı git gide artarak; 1985’te %64,3’e, 1990’da %68,2’ye, 1995’te %70,8’e,

2000’de %70’e, 2005’te %79,2’ye ve ulaşabildiğimiz son veri olan 2008’de %80,9’a ulaşmıştır. Hizmetler sektöründeki bu artış, tarım ve sanayi sektöründeki düşüşle sağlanmıştır.

**Tablo 3. 3: Makro-Bölgelere Göre Kendi Hesabına Çalışan Kadınlar, (1971-2009)**

	1971		1981		1991		2001		2009	
	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney
<b>Girişimci ve profesyoneller</b>	0,7	0,6	1,8	1,3	4,8	4,4	5,1	4,7	4,1	4,0
<b>Zanaatkarlar</b>	12,9	21,5	12,4	15,8	14,4	16,4	12,3	13,6	8,9	12,1
<b>Yardımcı akrabalar</b>	28,2	10,4	6,1	4,1	4,4	2,9	3,1	1,9	2,3	1,9
<b>İşçiler</b>	58,2	67,4	79,8	78,8	76,4	76,3	79,5	79,8	82,3	79,1

**Kaynak:** Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, “İtalya’da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**, Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, s.72.

İtalyan kadınlar arasında kendi hesabına çalışma yaygın değildir. 1970’li yıllarda hem kuzey hem güney bölgelerde kendi hesabına çalışma esas itibariyle tarım sektöründe yoğunlaşmıştır. Söz konusu yıllar hizmetler sektöründe kadın istihdamının henüz yaygınlaşmadığı, İtalyan kadınların çoğunlukla bir istihdam sözleşmesine bağlı olmaksızın aile üyelerine yardım ettikleri, profesyonel işler ve girişimcilik alanında ise çok az var oldukları dönemlerdir. Kendi hesabına çalışma İtalya’nın bölgeleri arasından Güney’de her daim daha yaygın olmuştur. Bu durum Güney’de ekonomik zorlukların daha yoğun olduğunun göstergesidir. ISTAT 2010 yılı verilerine göre İtalya’da kadın girişimciler, maaşlı çalışanlardan daha uzun süre çalışmaktadırlar (girişimciler haftada ortalama 40 saat çalışırken, maaşlı çalışanlar 32 saat çalışmaktadır). Ayrıca girişimci kadınların doğum sonrası maaşlı çalışanlara göre işlerine daha çabuk döndükleri, bunun

altında işlerini başıboş bırakma nedeniyle müşterini kaybetme korkularının yattığı belirtilmektedir.<sup>210</sup>

**Tablo 3. 4: Sektör ve Makro-Bölgeye Göre 15 Yaşından Büyük Faal Kadın Nüfus Oranı, 1961-2001**

	1961		1971		1981		1991		2001	
	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney	Kuzey	Güney
<b>Tarım</b>	22,4	56,7	8,8	43,7	5,5	30,7	3,9	20,1	3,9	10,2
<b>Sanayi</b>	31	11,8	39,2	16,5	36,9	13,9	28,5	14,1	29,8	11,6
<b>Hizmetler</b>	46,6	31,5	52	39,8	57,6	55,4	67,6	65,9	66,3	78,2

**Kaynak:** Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, “İtalya’da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**, Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, s. 61.

Tablo incelendiğinde; İtalya’nın güney kesiminde kadın istihdamı açısından tarım sektörünün yaygın olduğu, kuzeyinde ise sanayi ve hizmetler sektöründe istihdamın daha yoğun olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe istihdamın yoğunluğu yıllar itibariyle düşüş seyrinde olmuştur. 1961 yılında İtalya’nın güney kesiminde %56,7 olan tarım sektöründe kadın istihdamı, 1971’de %43,7’ye, 1981’de %30,7’ye, 1991’de %20,1’e ve son olarak 2001’de %10,2’ye düşmüştür. Kuzeyinde ise sırasıyla, %22,4, %8,8, %5,5 ve %3,9’dur. Sanayi sektöründe kadın istihdamı İtalya’nın kuzey bölgesinde güneyinden daha yoğundur. 1961 yılında %31 olan kuzey bölgedeki sanayide kadın istihdamı 1971’de %39,2, 1981’de %36,9, 1991’de %28,5 ve 2001’de %29,8’dir. Güneyinde ise sırayla, %11,8, %16,5, %13,9, %14,1 ve %11,6’dır. Son olarak hizmetler sektöründe istihdamın daha yaygın olduğu Kuzey kesimde, 1961 yılında %46,6, 1971’de %52, 1981’de %57,6, 1991’de %67,6 ve 2001’de %78,2’dir. Güneyde ise sırayla; %31,5, %39,8, %55,4, %65,9 ve 2001 yılında Kuzey bölgeyi geride bırakan oranla %78,2’dir. Tarım sektöründe istihdamın düşüşünü, sanayileşme ve bu sektördeki gelişime bağlayabileceğimiz gibi, 1981 yılı itibariyle sanayi

<sup>210</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 71-73.

sektöründeki istihdam düşüşünü de hizmetler sektörünün yükselişine ve bu sektördeki işlerin “kadın işi” olarak nitelendirilen işler olmasına bağlayabiliriz.

### **3.2.3. İtalya İşgücü Piyasasında Kadınlar**

İtalya’da post-endüstriyel dönüşüm hizmetler sektöründe belirgin bir yaygınlaşmayı beraberinde getirmemiş, kadınlar için istihdam olanakları kısıtlılığını sürdürmeye devam etmiştir. Modernleşme süreci bakım ve ev işlerindeki aile yükünü hafifletmemiş, cinsiyetler arası eşitsiz paylaşımın da süregelmesi kalifiye olmayan kadınları yeniden ev kadını olmaya zorlamıştır. Kriz, eğitimin kadın istihdamı üzerindeki olumlu etkisini zayıflatmıştır. Miktar açısından bakıldığında; ekonomik kriz, 1970’lerden beri kadın istihdamında kaydedilen olumlu eğilime son vermiş, ulusal düzeyde kadın istihdam oranı düşüş yaşamıştır. 2008 yılında %47,2 olan kadın istihdam oranı, azalış seyrine girerek günümüzde % 46,5'e gerilemiştir. Özellikle Güney İtalya’da ve genel olarak eğitim seviyesi düşük olan kadınlar için istihdam oranları düşük kalmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, kadın istihdamının egemen olduğu sektörler (bakım ve sağlık hizmetleri, eğitim ve diğer hizmetler) krizden daha az etkilenmiştir.

İstihdamın kalitesi açısından değerlendirildiğinde ise; kriz, kadın istihdamı için hali hazırda oldukça kritik olan bir durumu, yapısal zayıf noktaları vurgulayarak ağırlaştırmış, çocuk ve yaşlı bakımı için sunulan hizmetlerin yetersizliği ve çalışanlar için sıkı iş düzenlemeleri ile birlikte iş ve aile yaşamını bağdaştırmak iyice zorlaşmıştır. Cinsiyetler açısından bakıldığında kadın işsizlik oranlarının erkek oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınlar için kariyer ilerlemesi çok daha zordur. Kadınların genellikle a-tipik ve güvencesiz işlerde temsil edildikleri görülmektedir. A-tipik çalışanlar arasında genç kadınların aşırı temsili, özellikle de sınırlı sözleşmeler veya sosyal korunmadan tamamen yoksun olmaları nedeniyle pek çok kadın özellikle anne olmaları durumunda işlerini kaybetmekte ve herhangi bir gelire sahip olamamaktadır. Halen AB ortalamasının çok altında olan yarı zamanlı iş sahibi kadınlar



ortalama %31 civarındadır. İtalya'da kadınların istihdam ettiği tam zamanlı işler azalmış ve yarı zamanlı işler artmıştır.<sup>211</sup>

2008 Krizinin istihdam üzerinde yoğun etkileri olmuş, her ne kadar piyasalardaki durgunluğa bağlı iş kayıpları yaşansa da, ekonomik krizin ardından kadınlar ailelerinin ekonomik refahına eşit derecede katkıda bulunabileceklerini ve geleneksel rollerine geri dönmek istemediklerini göstermişlerdir. İtalyan kadınlar kriz nedeniyle işlerine son verildiğinde dahi iş arama arayışına devam ettikleri ve bazı kadınların, erkekler arasında yaygın işsizlik döneminde aile gelirine katkıda bulunmak için ilk kez iş piyasasına girdikleri görülmüştür. Kadın istihdamını artıma yolunda atılan birçok adıma karşılık ekonomik kriz, kat edilen başarıları tehdit eder niteliktedir. Özellikle 2010 yılından bu yana yaşanmakta olan krizin ikinci dalgası hizmet sektöründe artan iş kayıplarına neden olmuş, daha önceki dönemde erkekleri etkileyen kriz, günümüzde kadın istihdamını daha fazla etkiler niteliğe bürünmüştür. Kadın istihdamını desteklemeye yönelik olarak geliştirilen bakım hizmetlerine yönelik toplam talebin, bütçe kesintileri nedeniyle azaldığı görülmektedir.<sup>212</sup>

#### **3.2.4. İtalya'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ne göre İtalya, cinsiyet eşitliğinin en düşük olduğu AB üyesi ülkelerinden biridir. AB üyesi ülkeler arasında performansının iyi olduğu tek alan ise sağlık olarak karşımıza çıkmaktadır. İtalyan kadınlarının uzun ömür beklentisi sayesinde AB ortalamasının üzerine çıkılmaktadır. İtalya'da toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yasal çerçeve, 2006' da kurulan Kadın ve Erkek Eşit Fırsatlar Ulusal Yasası tarafından sağlanmaktadır. Yasa, topluluğun tüm alanlarında kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatların teşvik edilmesini düzenleyen görüşle, 11 yasayı fırsat eşitliği konusunda tek bir metin halinde düzenler ve uyumlaştırır. Fırsat Eşitliği Ulusal Kanunu ve sonraki kanunlar, AB yönergelerini, eşit istihdam ve eşit muamele konusunda uygular. Hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılıklar tanımlanır ve yasaklanır. Ayrımcılığa uğrayan kadınlar (ve diğerleri) için

---

<sup>211</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 83-89.

<sup>212</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 34.

yasal destek, Eşitlik Danışmanları ağı tarafından sağlanmaktadır.<sup>213</sup> Aile ve mesleki yaşamın uzlaştırılması için alınan tedbirler işgücü piyasasının çeşitli yönetmeliklerine dahil edilmekte ve bazı fonlar daha fazla aile dostu çalışma düzenlemesi ve yeterli bir sosyal altyapı oluşturulması için tahsis edilmektedir. Bununla birlikte, son bütçe kesintileri ve kemer sıkma önlemleri, kriz öncesi yılların başarılarını ciddi olarak tehlikeye atmaktadır. Devletin hane halkına para transferleri ve kadınların ücretsiz çalışmasına dayanan Akdeniz refah modeli dayanılmaz bir baskı altındadır.<sup>214</sup> Özellikle, emeklilik yaşı 67'ye ertelenen kadınlar, yaşlı akrabalarının bakımı ve işin uzlaştırılması arasında zorluklarla yüzleşmektedir. Ayrıca işsizler veya düşük ücretli çalışanların çocukları için verilen destekler devlet bütçesini ciddi bir yükü karşı karşıya bırakmaktadır.<sup>215</sup>

İtalya'da işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği, Anayasası'nın 37. maddesinde ilan edilmiştir. İtalya'da annelik korunmaktadır. Avrupa Birliği ülkeleri arasında yasal analık hakkının en uzun olduğu ülke İtalya'dır ve anneler 22 hafta izne sahip olurlar. Ayrıca ebeveyn izni de nispeten cömerttir. Toplumsal cinsiyet eşitliği prensip olarak ortaya çıkmış ve sağlanmış görünse de, emek piyasasına bakıldığında cinsiyetler arasındaki boşlukların hala büyük olduğu fark edilmektedir. Yakın zamanda cinsiyetler arasındaki bu fark daraltılmış olsa da; "iyileştirme", kadınların ilerlemesinden çok, erkeklerin çalışma koşullarının kötüleşmesinden kaynaklanmaktadır. Mevcut finansal ve mali kriz kadın istihdamının miktarı kadar kalitesini de etkilemiştir.<sup>216</sup> Uzun yıllar kadın istihdamı konusu kısmi olarak ele alınmış, son yıllarda, politika yapıcılar, kadın istihdamını iyileştirmek adına çalışmalar üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu konuda başlıca iki tür tedbir öngörülmüş: çocuk bakımı hizmetleri sağlama ve kadın işçi çalıştıran işverenler için sunulan teşviklerle kadın istidamı artırılmaya çalışılmıştır.

2012 yılında gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Reformu (92. Kanun, "Fornero Reformu) ile işsizlik ödeneği planının kapsamını genişleten daha evrensel bir sosyal koruma sistemi (ASPI) getirilmiş, ayrıca okuldan işe geçişi kolaylaştırma ve halen

<sup>213</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 10.

<sup>214</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., 35-36.

<sup>215</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 11.

<sup>216</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 37-38.

örgün eğitimde olan gençler için iş tecrübelerinin desteklenmesi yoluyla istihdamı artırma çalışmaları yapılmıştır. Dahası, reform iş ve aile hayatının uzlaştırılması için iki yenilikçi önlem içermektedir. Bunlar zorunlu babalık izni ve çocuk bakım hizmetleri için sunulan desteklerdir. Şüphesiz bu gelişmeler kadın istihdamının artırılmasına pozitif etkide bulunmaktadır. Son olarak, emeklilik sisteminin reformundan bahsedilmelidir(Kanun 214/2011). 1 Ocak 2018 itibariyle emeklilik yaşı hem kamu hem de özel sektördeki tüm erkekler ve kadınlar için 66 yaşına çıkartılacak, sonrasında ise kademeli olarak 70 yaşına çıkartılması planlanmaktadır. Bununla birlikte, emekliye ayrılmış erkeklerle kadınlar arasındaki gelir farklılıklarını dengelemek için herhangi bir hüküm öngörülmemektedir. 65 yaşın üzerindeki bir kadının ortalama emeklilik maaşı aynı yaştaki bir erkeğin maaşının yüzde 69'u kadardır. Güvencesiz işlerde kadınların aşırı temsil edilmesine ve iş hayatında birçok aksama yaşanmasına rağmen emeklilik maaşının sadece işçinin ödediği katkılar esas alınarak hesaplanması, kadınların aldığı emekli maaşının istenmeyen bir seviyede kalmasına sebep olmaktadır.<sup>217</sup>

İtalya'da küçük yaştaki çocukların bakımında çoğunlukla büyükanne ve büyükbabalardan yardım alınmaktadır. Bunun en temel nedenleri kamu tesislerinin yetersizliği ve çocuk bakım hizmetlerinin pahalılığı ile ailenin ön planda olduğu kültürel yapıda çocuğun bakımı konusunda en güvenilir seçeneğin aile büyükleri olmasıdır. ISTAT 2005 yılı verileri bu genellemeyi doğrular niteliktedir. Verilere göre 6 aylık ila 3 yaş arası çocuk sahibi çalışan annelerin %55'inin çocuklarının bakımı için kendi veya eşlerinin ebeveynlerine, %15'inin kamu kuruluşlarına ve %12'sinin ise özel hizmetlere güvendikleri ortaya koyulmuştur.<sup>218</sup> Kamu bakım hizmetlerinden yararlanma konusunda ikisi de tam zamanlı işlerde çalışan ebeveynlere öncelik verilmekte, bu durum özellikle çocuklarına bakacak bir aile yakını olmayan düşük gelirlili aileleri ciddi maddi sıkıntıya sokmaktadır. Özel çocuk bakım hizmetleri için ayrılması gereken bütçe, aile gelirinin önemli bir bölümünü kapsadığından, kadınlar için zor bir seçim gündeme gelmekte, çoğunlukla kadınlar iş hayatından çekilmektedir. Bunun sebebi kültürel nedenlerden ziyade çoğunlukla kadınların kazancının erkeklerden daha düşük olmasıdır. ISTAT verilerine göre bu gibi ailevi nedenlerle geçici olarak işlerini bırakan kadınların daha

---

<sup>217</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 25.

<sup>218</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s.78

sonraki dönemlerde işlerine dönmedikleri görülmektedir.<sup>219</sup> Kuzey bölgelerde hamile ve küçük yaşta çocuğa sahip olduğu için işlerinden ayrılan kadınların daha yaygın olduğu görülmektedir. Güney bölgelerde yaşayan kadınlar iş bulma sürecinde daha büyük sorunlar yaşadıklarından bu işleri kaybetmemek için daha çok direnmekte, güneyde çalışan kadınlar genellikle en yüksek eğitim seviyelerinde olduklarından çalışma kararlılığı yoğun ve özel bakım hizmetlerine ulaşma yönünden daha şanslıdır. Güney bölgedeki kadınların daha çok kamu sektöründe yani daha kısa çalışma saatleri ve daha uzun annelik izni olan işlerde çalışmaları da önemli bir faktördür. Son olarak güney bölgelerde çocuk bakım hizmetlerinin kuzeye nazaran daha ucuz oluşu, annelerin işlerinin terk etmemeleri eğilimini açıklar niteliktedir.<sup>220</sup>

Akdeniz Refah Devleti modeline göre aile, geleneksel olarak sosyal korumanın ana sağlayıcısı olmuş, İtalyanlar için bakım hizmetlerinin asıl sağlayıcısı olarak aile içindeki kadınlar görülmüştür. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımını ve çocukların, engellilerin ve yaşlıların bakımı için özel ve kamu hizmetlerinin geliştirilmesini engellemektedir. Bakım hizmetlerine yönelik sektörün gelişmesi herkes için ve özellikle kadınlar için yeni işler yaratabilecek, aynı zamanda bu hizmetlerden faydalanan kadınların da iş piyasasına dahil olması önündeki önemli bir engeli ortadan kaldıracaktır. Yakın tarihli bir araştırmaya göre, İtalya iş piyasasında aktif olmayan kadınların %46'sının uzlaşma problemleri nedeniyle işi bıraktıklarını ortaya çıkarmıştır. INPS verileri, 2009 yılında doğum yapan kadınların %25'inin 4 yıl sonra işine dönmediklerini göstermektedir. Bu araştırmalar bize bakım sorumluluklarının kadınlar üzerindeki yoğun etkisini bir kez daha kanıtlamaktadır. Politika yapıcıların son yıllarda bu durumla mücadele için çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, ebeveyn izinlerinin genişletilmesi ve bazı esnek çalışma düzenlemelerinin teşvik edilmesi üzerine odaklandıkları dikkat çekmektedir.<sup>221</sup>

İtalya'da tüm çalışan ve sosyal güvenlik kuruluşlarına sahip serbest meslek sahibi kadınlara zorunlu olarak 5 aylık doğum izni verilmektedir. Bu izne hak kazanan kadınlar, 2011 yılında İtalya'daki tüm annelerin %73'üne karşılık gelmektedir. "İş ve

---

<sup>219</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s.80.

<sup>220</sup> Alberta Andreotti ve Enzo Mingione, a.g.e., s. 81.

<sup>221</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 26.

Aile Hayatının Uzlaştırılması Yasası" ile, her iki ebeveyn için de hak edilen izin gün sayısı genişletilmiş, her bir ebeveyn için ayrı ayrı en fazla 6 ay ve 10 aylık bir süre ebeveyn izni alma hakkı elde edilmiştir. Eğer baba en az 3 ay süreyle ebeveyn iznine ayrılırsa, çifte bir aylık fazladan izin verilmektedir. Kamu sektöründe, 30 güne kadar izin kullanan babaların maaşlarından kesinti gerçekleşmez. 30 günü aşan izinlerde, devamındaki günlerde, genel olarak, maaş en fazla 6 ay boyunca yüzde 70 azaltılır ve kalan süre için sıfıra indirilir. İtalya'da çok az sayıda babanın uzatılmış ebeveynlik izninden faydalandığı görülmekte, ebeveynlik izni, çocuk bakım sorumluluğunu daha fazla üstlenen anneler tarafından daha yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Ebeveyn izni konusunda bazı bölgeler ve bazı toplu sözleşmelerde daha cömert hükümlere yer verildiği görülmektedir. Fernero Reformu (Kanun 92/2012) ile, babaların çocuk bakımına katılımlarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmıştır. INPS verilerine göre çocuk bakımı için ilk üç yıllık süreçte her anne ortalama 18 hafta ebeveyn izni kullanmaktadır. Ebeveyn izinlerinin %88'inin kadınlar tarafından kullanıldığı ortaya çıkmıştır.<sup>222</sup>

Bakım hizmetlerinin ortalama kapsama oranı, çocukların yüzde 13,5'idir; fakat Güney İtalya'nın bazı bölgelerinde çocuk bakım hizmetleri neredeyse yok denecek kadar azdır. Son yıllarda kadın istihdamının önemine yapılan vurgu nedeniyle konu politika ve akademik tartışmaların gündemine oturmuş, üç yaş altı çocuklara yönelik bakım hizmetlerinin yetersizliğinin, kadın istihdamı üzerindeki yoğun etkisinin bilincine varılmıştır. Bunun sonucunda, özellikle AB Lizbon Stratejisi (2000-2010)'nin yayınlanması ve Avrupa Konseyi'nin 2002 yılında gerçekleşen toplantısında 0-2 yaş grubu çocuklara yönelik bakım hizmetlerinin artırılması planları benimsenmiştir. Çocukluk çağında eğitim ve bakımın önemi vurgulanmış, özellikle 0-2 yaş arası çocuklar için sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin çok az olması, bu yaş grubu üzerine odaklanmayı gerekli kılmıştır. Diğer yaş grupları için sunulan hizmetler daha geniştir. Örneğin; 3 yaşından zorunlu eğitim çağına kadar olan dönemdeki çocuklara yönelik

---

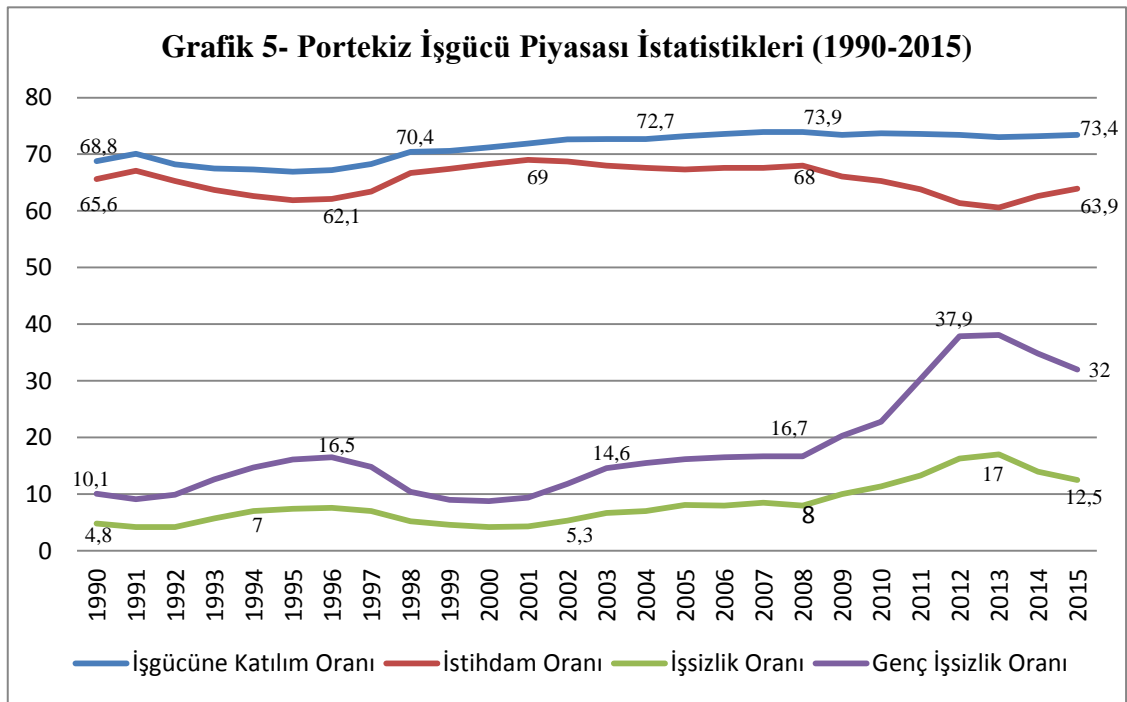
<sup>222</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 27.

hizmetlerin kapsamı %95'tir. İtalya'da çocukların yalnızca %20'si zorunlu eğitim ve tam zamanlı bakım hizmetinden faydalanabilmektedir.<sup>223</sup>

### 3.3. PORTEKİZ

Araştırmaya konu olan Güney Avrupa ülkelerinden bir diğeri 1974 yılında kurulan Portekiz'dir. Güneybatı Avrupa'da bulunan, yaklaşık 10,5 milyon nüfusa ve nispeten yeni bir demokrasiye sahip küçük bir ülkedir.<sup>224</sup>

#### 3.3.1. Portekiz'de İşgücüne Katılım



**Grafik 5.** Portekiz İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

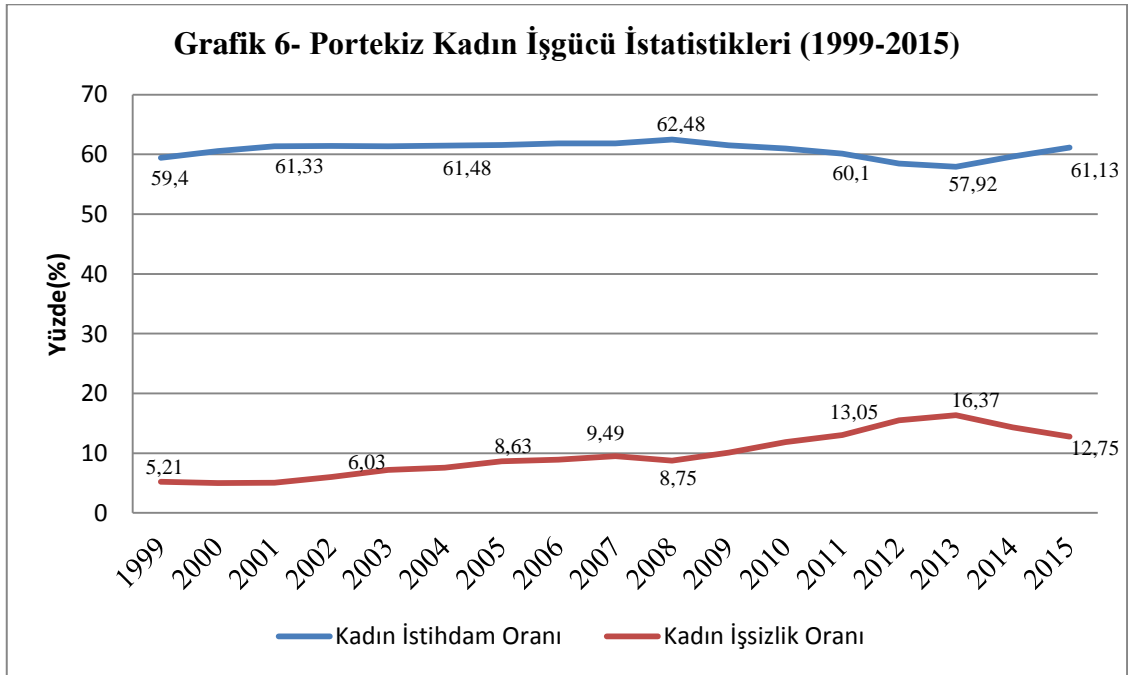
Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/portugal.htm> ( Erişim tarihi: 13.10.2016)

Portekiz'de 1990 yılında %4,8 olan işsizlik oranı 2008 krizinin etkisiyle artış göstererek %8'e yükselmiştir. İşsizlik oranındaki artış yükselmeye devam ederek 2013'te %17 ile Portekiz için en yüksek değerine ulaşmıştır. Yaklaşık 10 yıl süren artışın ardından düşme eğilimine giren işsizlik oranı 2015 yılında %12,5'e ulaşmıştır. Genç işsizlik oranında yaşanan yükseliş ise daha dikkat çekici durumdadır. 2008 yılında

<sup>223</sup> Annalisa Rosselli, a.g.e., s. 28.

<sup>224</sup> Ana Cristina Santos and Maria do Mar Pereira, "The Policy on Gender Equality in Portugal", **Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs**, Brussels: European Parliament, 2013, s. 5.

%16,7 olan genç işsizlik oranı krizin etkisi altında hızlı bir yükselişle 2012 yılına gelindiğinde en yüksek düzeyi olan %37,9 oranına ulaşmıştır. Ardından hafif bir düşüşle 2015 yılında %32 oranına ulaşmıştır. İşgücüne katılım oranı ve istihdam oranında ise çok büyük değişiklikler gerçekleşmemiştir. 2008 yılı %73,9 oranıyla işgücüne katılımın en yüksek olduğu yıldır. Sonraki yıllardaki küçük bir düşüşle 2015 yılında %73,4'e ulaşmıştır. İstihdam oranının en yüksek olduğu dönem ise %69 oranıyla 2001 yılıdır.



**Grafik 6.** Portekiz Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/portugal.htm> ( Erişim tarihi: 13.10.2016)

1999 yılında %5,21 olan kadın işsizlik oranı 2007 yılına kadar artışa geçerek %9,49'a ulaşmış, ardından hafif bir düşüşle 2008'de %8,75'e gerilemiş ve sonrasında krizin de etkisiyle yükselerek 2011 yılında %13,05 ve 2013'te %16,37'ye kadar yükselmiştir. Ardından yavaşça düşme eğilimine geçerek 2015 yılında %12,75 seviyesine gerilemiştir. 2008 yılında %62,48'e ulaşan kadın istihdam oranı ise hafif düşüş yaşayarak 2013 yılında %57,92'ye gerilemiş, ardından tekrar yükselerek 2015'te %61,13'e ulaşmıştır.

### 3.3.2. Portekiz’de Kadın İşgücünün Demografik Yapısı

**Tablo 3. 5: Portekiz İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008)**

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
1980	27,3	35,1	22,3	36,4	25,3	43,5	36,1	39,5	33,9
1985	23,8	28,4	20,7	33,8	24,5	40	42,4	47,1	39,3
1990	17,9	21,1	15,6	34,4	25,9	40,7	47,6	53	43,7
1995	11,5	12,6	10,6	32,2	22,8	39,8	56,3	64,5	49,6
2000	12,5	14,2	11,2	34,4	22,5	44,2	53	63,3	44,6
2005	11,8	12,9	10,9	30,6	18,6	40,8	57,5	68,4	48,2
2008	11,5	12	11	29,3	17	39,8	59,2	71	49,2

Kaynak: Kaynak: Ayşe Buğra, **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı**, TUBİTAK Proje No: 108K524, Eylül 2010, İstanbul.

Portekiz’de 1980 yılında toplam istihdamın %27,3’ü tarım, %36,4’ü sanayi ve %36,1’i hizmetler sektöründe gerçekleşmekte iken; yıllar geçtikçe bu dağılım değişmiş ve tarım ile sanayi sektörlerindeki istihdamda azalış yaşanırken hizmetler sektöründe istihdam artmıştır. Özellikle tarım sektöründe istihdam git gide daralarak 2008 yılında %11,5’e düştüğünde, kadın çalışanların %12’si ve erkek çalışanların %11’i tarım sektöründe istihdam edilmektedirler. Görüldüğü üzere Portekiz’de İspanya ve İtalya’dan farklı olarak tarım sektörü, istihdamın daha yoğun olduğu ve kadınların erkeklerden daha ağırlıklı olarak istihdam edildiği bir sektördür. 1980 yılında %36,4 olan sanayi istihdamı 1995’te %32,4’e düşmüş, 2000’de hafif bir yükselişle %34,4’e çıktıktan sonra tekrar düşüşe geçerek 2008 yılında %29,3’e ulaşmıştır. Sanayi sektöründe istihdam ağırlıklı olarak erkekler(%39,8) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kadınların 2008 yılı sanayi istihdamı ise yalnızca %17 oranında olduğu görülmektedir. Kadınlar 1980-2008 yılları döneminde yoğun olarak hizmetler sektöründe istihdam edilmiştir. 1980 yılında



%35,1'i tarım, %25,3'ü sanayi ve %39,5'i hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların yıllar itibariyle istihdam edildikleri alanlarda değişimler yaşanmıştır. Özellikle tarım istihdamında yaşanan daralmayla birlikte hizmetler sektöründe kadın istihdamı git gide artarak; 1985'te %39,3'e, 1990'da %47,6'ya, 1995'te %64,5'e, 2000'de hafif bir düşüşle %63,3'e, 2005'te %68,4'e ve ulaşabildiğimiz son veri olan 2008'de %71'e ulaşmıştır. Hizmetler sektöründeki bu artış, tarım ve sanayi sektöründeki düşüşle sağlanmıştır.

### 3.3.3. Portekiz'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

20. yüzyılın büyük bölümünde, Estado Novo tarafından, tek parti sistemi, korporatist ekonomik model ve sansür-gizli polis mekanizmaları tarafından sürdürülen baskıcı bir şekilde yönetilen Portekiz, bu ataerkil ve muhafazakar otoriter rejimin olağanüstü etkisinden dolayı, uzun yıllar toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri ve politikaları açısından diğer Batı Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmıştır. Nihayet son yıllarda birçok alanda modernleşmenin hızlandığına tanık olduğu gibi, cinsiyet eşitliği alanında da ilerlemeler sarf edilmiş, toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile yaşamındaki değişim 1980'lerde ortaya çıkmaya başlamıştır.<sup>225</sup> Yıllar itibariyle Portekiz'de evlilik oranlarında istikrarlı bir düşüş yaşanmış, 1970'te bir milyon kişi başına 9,4 olan evlenme oranı, 1990'a gelindiğinde 7,2'ye ve 2011'de 3,4'e gerilemiştir. İlk evlilik yaş ortalaması ise 1980'den bu yana istikrarlı bir şekilde artmakta; 1980'lerde erkekler için 25,4, kadınlar için 23,3 olan ilk evlilik yaş ortalaması, 2015 yılına gelindiğinde erkekler için 32,5, kadınlar için ise 31'e yükselmiştir. Doğum oranlarında da keskin bir düşüş yaşanmış; 1960 yılında kadın başına 3,2 çocuktan, 2015'te 1,3'e gerilemiş<sup>226</sup>, bu düşüş kadınların kamusal alana gittikçe artan katılımlarıyla doğru orantılı gerçekleşmiştir. Ayrıca boşanma, evlilik dışı beraber yaşama ve aileden ayrı yalnız yaşama gibi standart ve geleneksel aile yapısından farklı yönelimlerin hızla yaygınlaştığı görülmekte; lakin kültürel açıdan evlilik hala önemini korumaktadır (Portekiz nüfusunun %53,5'i yasal olarak evlidir). 1986'da Portekiz'in AB üyeliğinin gerçekleşmesiyle birlikte, genişleyen modernizasyon süreciyle okuma yazma oranları, sağlık, iş hakları ile bilgi ve teknolojiye erişimin artması, kadın örgütlerinin artan

<sup>225</sup> Ana Cristina Santos and Maria do Mar Pereira, age., s. 5.

<sup>226</sup> Pordata, Database of Contemporary Portugal, <http://www.pordata.pt/Portugal> ( 30 Nisan 2017).

görünürlüğü ve siyasi etkinliği, toplumsal hareketlerin etkisi ve cinsiyet ana akımlaşmayla Portekiz kültürü kadınların toplu taleplerinin kalbinde bulunan ilkelerden daha fazla etkilenir olmuştur. 1980’li yıllardan sonra aile yapısında gerçekleşen dönüşümler ardından 2001 yılında çıkartılan “Ortak Ekonomi Yasası” ile kişilerden bağımsız olarak cinsiyetlere yönelik eşitliği temel alan haklar tanınmaya başlanmıştır. 2008 yılında, çocukların bakımıyla ilgili ebeveynlerin ortak sorumluluğu ve ebeveynler arasında eşitliği artıracak söylemlere geçilmiştir. Portekiz Cumhuriyeti Anayasası, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını devletin temel görevlerinden biri olarak teşkil etmektedir. Ayrıca BM üyeliği en erken gerçekleşen ülkelerden biri olan Portekiz’de, “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini” herhangi bir çekince koymaksızın 1980’de onaylanmıştır. Diğer Güney Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında, Portekiz’de kadın istihdam oranı yüksektir.

### 3.4. YUNANİSTAN

19-20. yy arası dönemde temelde kırsal olan Yunan ekonomisi, sanayileşme dalgalarıyla beraber sürekli bir değişim halinde olup başlangıçta yavaş sonraki dönemlerde ise hızlanan bir kentleşme süreci yaşamıştır. Devlet eliyle yapılan toprak reformları 1920’lerin sonlarında yaygın bir köylü ekonomisi meydana getirmiştir. Bu ekonomi hane içi üretime dayanmakta, kadınlar hem evde hem toprakta çalışarak üretime dahil olmaktadır. Ev işleri kapsamında muhtaç aile bireylerine yönelik bakım faaliyetleri, gıda üretimi, toprak faaliyetleri gibi uğraşlar ücret karşılığı olmaksızın kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Kentsel alanlara geçildiğinde ise bu işlerin uzantısı olarak küçük aile işletmelerinin ücretsiz aile işçileri olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Kadınların bu çalışmaları yakın zamana kadar resmi istatistiklerce görmezden gelinmiştir. Kentlerde kadın ücretli çalışması ise özellikle 1922 yılında Anadolu’dan gelen mübadillerce giderek artmıştır. Yunanistan’da hizmet sektörünün yayılışı ise tüm dünyaya göre daha erken tarihlerde yaşanmıştır.<sup>227</sup> 1946-1949 yıllarını kapsayan iç savaş döneminde askeri operasyonlarla tarım faaliyetlerine güçlü bir darbe indirilmiştir. 1950’li yıllarda ekonomi toparlanmaya başlamış ve 1960-1970’li yıllarda

---

<sup>227</sup> Maria Karamessini, “Yunanistan’da Kadın İstihdamının Sergilediği Eğilimler ve İzlediği Yollar: Kadınların Ekonomik Bağımsızlığa Giden Zorlu Yolculuğu”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**, Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, s. 94-95.

sanayileşme hamlesi yapılarak tarımda modernleşmeye geçilmiştir. Yeni sanayileşen ülke kimliği kazanan ülkede yavaşça gelişen hizmetler alanıyla 1980-1990'lı yıllara gelindiğinde Yunanistan, hizmetler sektörüne dayanan ekonomi halini almıştır. Daha önceki yıllarda görmezden gelinen ücretsiz aile işçileri ilk defa 1961 nüfus sayımıyla kapsamlıca kayda geçirilmiştir. Bu sayıma göre 1961 yılında ekonomik faaliyet içindeki kadın nüfusu %65,5 ile tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. Bu dönemde çalışma çağındaki kadın nüfusunun %39,5'i ekonomik faaliyete dahildir.<sup>228</sup> Günümüzde Yunanistan, Avrupa Birliği üyesi ülkeleri arasında kadın istihdam oranının en düşük olduğu üçüncü ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik oranları arasında cinsiyet farkı açısından en yüksek, istihdamdaki cinsiyet farkında ise en yüksek ikinci ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Güney Avrupa sosyal modelinin en önemli yapı taşı olan aile ve toplumsal cinsiyet rolleri halen hakim konumda seyretmektedir.<sup>229</sup>

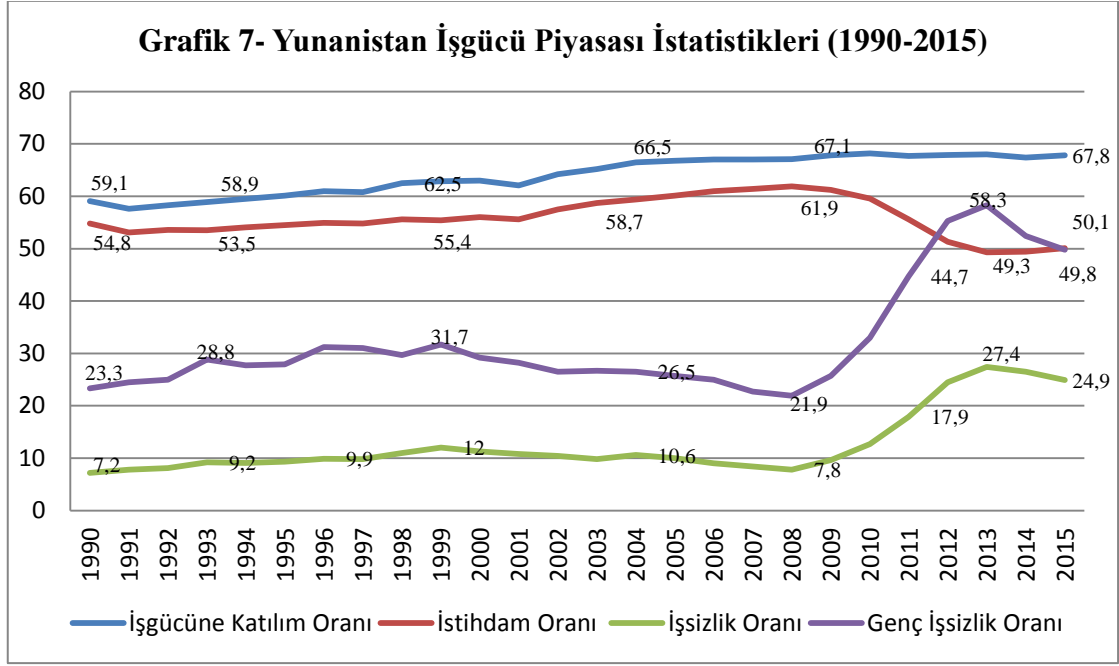
### **3.4.1. Yunanistan'da İşgücüne Katılım**

Tarımda modernleşme, sanayileşme ve kentleşme kadınların faaliyet alanlarını daraltmış, buna ilave olarak sanayileşme erkekleri işçileştirme yoluyla aile gelirini arttırarak kadınların işgücüne katılımına olumsuz etkide bulunmuştur. Kadınların ev içi sorumluluklar ve toplumsal cinsiyetçi yaklaşımların etkisiyle sanayi alanında çalışma güçlüğü yaşayarak işgücü piyasasından çekilmeleri de yadsınamayacak ölçüdedir. Yunanistan'da yarı zamanlı istihdam olanaklarının da olmaması kadınları ev içi esnek ve enformel işlere yönlendirmiştir. Eşit işe eşit ücret verilmemesi de caydırıcı etki yapmış, eşit ücretlendirilme hakkına beyaz yakalılar 1973, mavi yakalılar ise ancak 1975 yılında kavuşmuştur. Kadınların işgücüne katılımındaki artış; ancak hizmetler sektörünün yükselişiyle kadın emeğine talep artışı ve kadınların eğitim seviyesinin yükselişiyle sağlanmıştır. Hizmet sektöründeki beyaz yakalı işlere dair negatif normların bulunmayışı kadın istihdamının yararına işlemiştir. Hizmetler sektöründeki gelişmelerle artan kadın istihdamı ne yazık ki tarımda bitme noktasına gelen ve sanayide çok kısıtlı kalan kadın istihdamını telafi edebilecek düzeyde olamamıştır. 1980'li yıllar itibariyle kadınların ekonomik faaliyetlere katılım ve istihdam oranları hızla artış göstermeye başlamış; lakin aynı dönemde istihdam olanaklarının

<sup>228</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 98.

<sup>229</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 92.

yetersizliğine bağlı olarak kadın işsizliği ciddi bir yükseliş yaşamıştır. 2008 krizinin etkileriyle de birleşince işsizlik oranı %13'lere çıkmıştır. Bu dönemde kadın istihdamının yükselişi ise hizmetler sektörünün yükselişine bağlı gerçekleşmiş, sektörde kadınlar için yeni iş olanakları yaratılmıştır. Kadın memurların oranı 1980 yılında %36'ya ve 2010'lara gelindiğinde %53'e ulaşmıştır.<sup>230</sup>



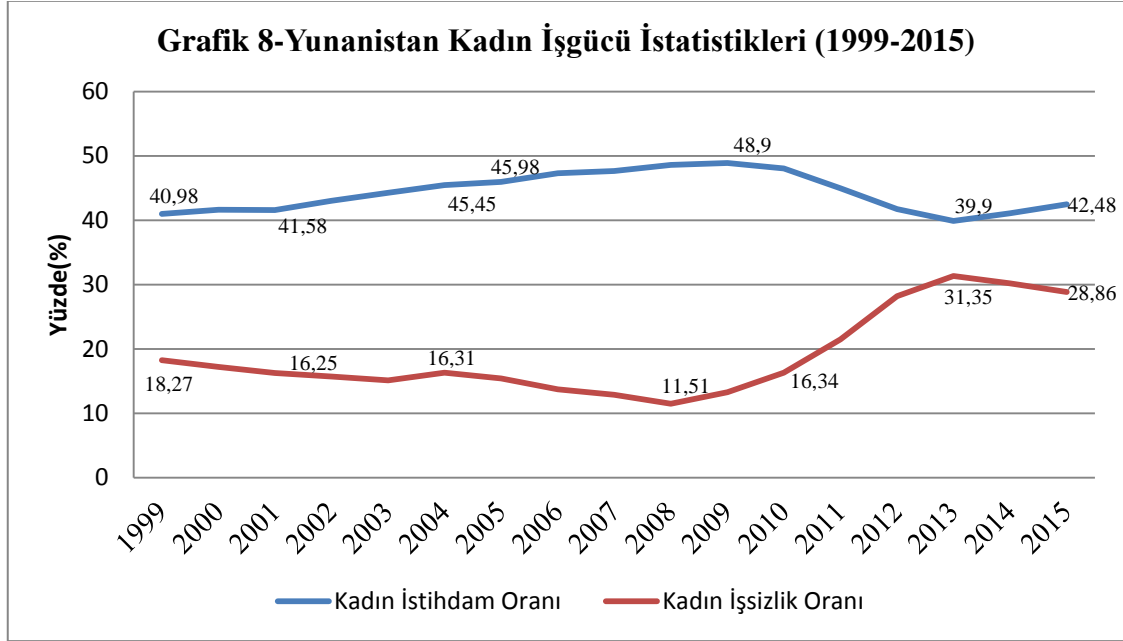
**Grafik 7.** Yunanistan İşgücü Piyasası İstatistikleri (1990-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.  
Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/greece.htm> ( Erişim tarihi: 13.10.2016)

Yunanistan'da 1990 yılında %7,2 olan işsizlik oranı 1993'te %9,2, 1999'da %12, 2011'de %17,9 olmak üzere yükseliş yaşamış ve 2013'te %27,4 oranıyla en yüksek seviyesine ulaşmıştır. İstisnai küçük düşüşler dışında 1990'dan 2013'e kadar süren bu sürekli artış, 2014 yılıyla birlikte yerini düşüşe bırakmış ve 2015 yılında %24,9'a ulaşmıştır. Genç işsizlik oranında yaşanan yükseliş ise daha dikkat çekici durumdadır. Özellikle 2008 yılında yaşanan krizle birlikte genç işsizlik oranında ani bir sıçrayış yaşanmış ve %21,9 olan genç işsizlik oranı 2013'te en yüksek değeri olan %58,3'e ulaşmıştır. Ardından hafif bir düşüşle 2015 yılında %50,1 oranına ulaşılmıştır. İşgücüne katılım oranı bazı yıllarda yaşanan hafif düşüşler dışında genel itibariyle düşük oranlı da olsa bir yükseliş içindedir. 1990'da %59,1 olan işgücüne katılım oranı

<sup>230</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 96-106.

2015 yılına gelindiğinde %67,8'e ulaşmıştır. 2015 yılı Yunanistan işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu yıldır. 1990'da %54,8 olan istihdam oranı ise hafif düşüş ve yükselişlerle 2008 yılında en yüksek değeri olan %61,9'a ulaşmış, ardından gerçekleşen düşüşle 2013 yılında en düşük değeri olan %49,3'e ve 2015 yılında da %49,8'e ulaşmıştır.



**Grafik 8.** Yunanistan Kadın İşgücü İstatistikleri (1999-2015)

**Kaynak:** OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/greece.htm> (Erişim tarihi: 13.10.2016)

Yunanistan'da 1999 yılında %40,98 olan kadın istihdam oranı 2004 yılındaki yükselişe kadar düşüş yaşamış, 2004'te ise %44,45'e yükselerek 2009'a kadar bu yükselişi sürdürmüştür. 2009 yılından sonra ise kadın istihdamında düşüş başlamış ve 2013 yılında tabloda veri olarak kullanılan yıllar arasında kadın istihdamının en düşük olduğu %39,9 oranına ulaşılmıştır. Ardından yeniden yükselişe geçen kadın istihdamı son olarak 2015 yılında %42,48'e ulaşmıştır. Kadın işsizlik oranı ise hafif düşüş ve yükselişlerin ardından 2013 yılında %31,35 ile en yüksek olan orana ulaşmış ve ardından tekrar düşüşe geçerek 2015'te %28,86'ya ulaşmıştır.

### 3.4.2. Yunanistan'da Kadın İşgücünün Demografik Yapısı

19.yy'da Yunanistan'da diğer Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi özellikle varlıklı aileler için kadının evcilliği bir statü göstergesiydi. Sadece yoksul ailelere mensup kadınlar ihtiyaç gereği çalışıyor ve yaptıkları işleri anne ve eş olarak sahip oldukları görevleri engellememesi durumunda iş hayatında var olabiliyorlardı. Çoğunlukla evli kadınlar değil, dul veyahut hiç evlenmemiş kadınlar ev dışında çalışıyordu. Bu kadınlar kentlerde üst ve orta sınıf evlerde hizmetçi, çamaşırıcı olarak veya tekstil ve giyim sanayisinde, sanayileşmenin ilerlediği dönemlerde ise gıda ve tütün sektörlerinde çalışmaktaydı. 19. Yy'ın eğitilmiş kadınları ise yalnızca öğretmen olarak çalışırlardı. Bu kendi tercihlerinden ziyade dahil olmalarına izin verilen ilk ve tek kamusal alan olmasından kaynaklıydı. 20. Yy itibariyle ise eğitilmiş kadınlar için kasiyerlik, sekreterlik, hemşirelik ve büro işleri gibi daha çok niteliksiz olan yeni faaliyet alanları açılmaya başlamıştır. 1928 yılında bu sektörde çalışan kadınlar toplam faal kadın nüfusunun %6,2'sini, 1951 yılına gelindiğinde ise %11,6'sını kapsamaktaydı.<sup>231</sup>

---

<sup>231</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 96-97.

**Tablo 3. 6: Yunanistan İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008)**

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
1980	30,7	41,6	25,7	29	18,2	33,9	40,3	40,2	40,4
1985	28,9	37,9	24,3	27,4	16,6	32,9	43,7	45,6	42,8
1990	23,9	30,3	20,4	27,7	17,4	33,3	48,3	52,2	46,2
1995	20,4	23,9	18,5	23,2	13,9	28,4	56,3	62,1	53,1
2000	17,4	19,6	16,1	22,6	12,2	28,7	60	68,2	55,2
2005	12,4	13,8	11,5	22,4	10	30,1	65,1	76,2	58,3
2008	12	13,1	11,2	22,1	9,9	29,8	65,9	76,9	59

Kaynak: Ayşe Buğra, **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı**, TÜBİTAK Proje No: 108K524, Eylül 2010, İstanbul.

Yunanistan’da 1980 yılında toplam istihdamın %30,7’si tarım, %29’u sanayi ve %40,3’ü hizmetler sektöründe gerçekleşmekte iken; yıllar geçtikçe bu dağılım değişmiş ve tarım ile sanayi sektörlerindeki istihdamda azalış yaşanırken hizmetler sektöründe istihdam artmıştır. Özellikle tarım sektöründe istihdam git gide daralarak 2008 yılında %12’ye düştüğünde, kadın çalışanların %13,1’i ve erkek çalışanların %11,2’si tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Görüldüğü üzere Yunanistan tarım istihdamının genişliğiyle Portekiz’e benzemektedir ve yine Portekiz’deki gibi tarım sektörü kadınların erkeklerden daha yoğun istihdam edildiği bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. 1980 yılında %29 olan sanayi istihdamı yavaşça düşerek 2008 yılında %22,1’e ulaşmıştır. Sanayi sektöründe istihdam ağırlıklı olarak erkekler(%29,8) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kadınların 2008 yılı sanayi istihdamı ise yalnızca %9,9 oranındadır. Kadınlar 1980-2008 yılları arası dönemde yoğun olarak hizmetler sektöründe istihdam edilmiştir. 1980 yılında %41,6’sı tarım, %18,2’si sanayi ve %40,2’si hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların yıllar itibariyle istihdam edildikleri alanlarda değişimler yaşanmıştır. Özellikle tarım istihdamında yaşanan

daralmayla birlikte hizmetler sektöründe kadın istihdamı git gide artarak; 1985'te %45,6'ya, 1990'da %52,2'ye, 1995'te %62,1'e, 2000'de %68,2'ye, 2005'te %72,6'ya ve ulaşabildiğimiz son veri olan 2008'de %76,9'a ulaşmıştır. Hizmetler sektöründeki bu artış, tarım ve sanayi sektöründeki düşüşle sağlanmıştır.

Yunanistan'da yarı zamanlı çalışma çok sınırlıdır. 2009 yılı verilerine göre Yunanistan'da yarı zamanlı çalışan kadınlar %10,5 oranı ile Güney Avrupa'daki en düşük seviyededir ( Avrupa Ortalaması %31,5'tir).<sup>232</sup>

### 3.4.3. Yunanistan'da Kadın İstihdamı

Yunanistan'da kadın istihdamı tarihsel olarak belirli özelliklere sahiptir. İlk olarak, ailevi refah rejimi, bakım ve ev içi hizmetlerin çoğunlukla ailenin kadın üyeleri tarafından sağlanacağını varsaymaktadır. Bu nedenle, bölünmüş bir işgücü piyasası oluşturulmuş, erkekler için sürekli, güvenceli, formel ve yüksek ücretli çalışma alanları sağlanırken, kadınlar için ise esnek, güvenceden yoksun ve düşük ücretli çalışma alanları ayrılmıştır. Bu bölünme sonucu kadınlar yaygın olarak telefon operatörlüğü, sekreterlik, hemşirelik, temizlik işleri gibi alanlarda istihdam edilmiş, diğer sektörlerde ise çok az temsil edilmişlerdir. Kadınlar ya bu kadınsı işler olarak nitelendirilen işlerde ya da üzerlerinde erkek egemenliğiyle hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Bu şekilde çalışmaları işgücü piyasasına yarı-zamanlı işlerin getirilmesiyle daha da yaygınlaşmıştır. Yarı-zamanlı çalışma kadınları giyim sanayii sektöründe, kendileri için ayrılmış parça başı işlerde çalışan “yedek işgücü ordusu” haline getirmiştir.<sup>233</sup> İkinci olarak, Yunanistan'da tarım sektörüne kadınların katılımı da önemli olmuştur. Tarımsal bölgelerde yaşayan kadınlar, tarımsal üretimin yanı sıra genellikle erkekler ve ailenin diğer üyelerinin yeniden üretim faaliyetlerini de üstlenmektedirler. Bununla birlikte tarımda kadın çalışmasının erkeklerle eşdeğer olduğu kabul edilmiştir; fakat istihdam istatistiklerine yansımamaktadır; çünkü kadınlar “yardımcı aile üyeleri” adı altında görünmez kılınmışlardır.<sup>234</sup>

<sup>232</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 115.

<sup>233</sup> Konstantina Davaki, “The Policy on Gender Equality in Greece”, **Policy Department C: Citizens'Rights and Constitutional Affairs**, Brussels: European Parliament, 2013, s. 23.

<sup>234</sup> Jeniffer Cavounidis, "Capitalist development and women's work in Greece." **Journal of Modern Greek Studies**, 1(2), 1983, s. 321-330.



1830-1960 yılları arası dönemde Yunan ekonomisi genel itibariyle tarımsal üretime dayanmakta, kadınlar bu uzun dönem boyunca hane-içi tarımsal üretimde çalışmaktadırlar. Kentsel alanlarda ücret karşılığı çalışan kadınların ise cinsiyet rollerine uygun faaliyet alanlarıyla sınırlı kaldıkları görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı öncesi dönemde kadınların evlenene kadar ücret karşılığı çalıştıkları, evli kadınların ise yalnızca ihtiyaç halinde ücretli istihdama dahil oldukları görülmektedir. Yunan İş Hukuku ve refah devletinin cinsiyetçi yaklaşımları da kadınlar için gece çalışma yasağı, cinsiyetler arası eşit olmayan ücret, evlilik kısıtlamaları ve erken emeklilik gibi uygulamalarıyla “ekmeği kazanan erkek” modelini desteklemektedir. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ise kadınların eğitiminde görülen ilerlemeye bağlı olarak kentli kadınların çalışma seyirleri ve toplumsal cinsiyetçi yapıda değişimler görülmeye başlamıştır. 1980’ler itibariyle kadınların istihdam oranları hızla yükselişe geçmiş, 1990’lar itibariyle daha da hızlanmıştır. Bir yandan da işsizlik artışı yaşanarak kadınları ciddi bir şekilde etkisi altına almıştır.<sup>235</sup> 1990’lı yıllardan bu yana, tarımda makineleşmenin artması, kırsal kesim hane halkı yapısında işbölümü ve emeğin dağılımında değişime katkıda bulunmuştur. Bu dönüşümle birlikte kadınlar ya evde kalıp ev işleriyle uğraşmış ya da tarım dışı faaliyetlerde bulunmaya başlamışlardır. Tarım sektörünün sürekli krizleri ve kadınları daha fazla hedef alan artan işsizlik, kadınları yeni girişimlere yönlendirmiş, son zamanlarda tarım sektöründe çalışan kadınlar tarafından geleneksel zanaat yapımı, tarım turizmi (agrotourizm) ve tarımsal gıda (agrofood) üretimi gibi küçük işletme girişimleri artış kazanmıştır. Ortaya çıkan bu sektör ve girişimcilik faaliyetleri kadın istihdamının genel özelliklerini taşımakta, cinsiyete dayalı eşitsizlikler, kısıtlı imkanlar ve çocuk bakımına yönelik hizmetlerin bulunmaması gibi özellikleriyle tanınmaktadır. Yine de, bu gelişen faaliyetler, kadınların emeğinin görünürlüğünü artırmak ve onları güçlendirmek açısından önem taşımaktadır.<sup>236</sup> Her ne kadar çocuk bakım imkanları kısıtlı olsa da Yunanistan’da anneliğin istihdam üzerindeki etkisi özellikle yüksek eğitilmiş kadınlarda AB ortalamasından oldukça düşüktür. Düşük eğitilmiş kadınların çocuk bakım izni sonrası işe dönüşün zorlukları, yüksek eğitilmiş kadınların ise sürekli işlere sahip olmaları

---

<sup>235</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 91-92.

<sup>236</sup> Konstantina Davaki, a.g.e., s. 23.

nedeniyle anne olduktan sonra işlerini bırakmama eğilimi gösterdikleri görülmektedir.<sup>237</sup>

1980'li ve 1990'lı yıllarda tarımsal işgücünün küçüldüğü, orta sınıfın genişlediği ve ekonominin hizmet tüketimine yöneldiği ekonomik kalkınmanın ortasında Yunanistan'a (diğer Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi) gelen göçmenler, kayıt dışı istihdam düzenlemeleri yoluyla Yunan ekonomisine entegre edilmiştir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin diğer yükselen maliyetlere rağmen karlı olmaya devam etmesini sağlayan ucuz (ağırlıklı olarak erkek) emeği sağlamışlardır. Ayrıca, göçmenler aile rejiminin yeniden üretilmesine katkıda bulunmuşlar ve 1990'larda AB'de en düşük seviyede olan kurumsal düzenlemelerin eksikliğini telafi etmişlerdir (örneğin, istihdam edilen kadınlar için çocuk bakım tesisleri veya yaşlı bakımı). 1992'den itibaren çok sayıda kişiye ulaşan göçmen kadınlar, yerli kadınların ev içi işçi rollerinden ve aynı zamanda küçük aile işletmelerinin işletilmesinden sorumlu olan görevlerden alınmalarını sağlayan ucuz ve düzensiz emek verdiler. Özellikle, Yunanlı kadınlar için işgücü piyasasına giriş kolaylaştırıldı; küçük çocuklara istihdam ve bakım yapılması ve /veya eş ve yaşlı üyelerine bakmak için erken emeklilik planları kullanmaları yönünde baskılar hafifletilmiştir.<sup>238</sup>

#### **3.4.4. Yunanistan'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Geleneksel ataerkil Yunan aileleri için eğitim en büyük öncelik olarak görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı'na kadar aile üyelerinden erkeklerin eğitimi üzerinde durulmuş; ancak daha sonraki zamanlarda düşünce biçimlerinin modernizasyonu ile kadın eğitime de önem vermeye başlanmış, devletin eğitim politikaları ve sosyoekonomik ilerlemelerle kadınların eğitim sistemine katılımları artırılmıştır. Kadınların eğitim seviyeleri ve buna bağlı olarak kariyer yapma şanslarında artış olmasına rağmen, 1950'li yıllara kadar Yunan kadınları için iyi bir evlilik ve ev hanımlığı idealleri ön planda olmuştur. 1950'lerden bu yana Yunan kadınlarının işgücü piyasasına katılımlarının artması, ekonomik kalkınma ve daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulması, evlilik yaşının ilerlemesi ve doğum kontrolüne bağlı olarak meydana gelen

<sup>237</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 115.

<sup>238</sup> Antigone Lyberaki, "Migrant women, care work and women's employment in Greece." **Feminist Economics**, 17(3), 2011, 103-131.

demografik değişimler, eğitim seviyesinin artışı ve işgücü piyasasının yapısında meydana gelen farklılaşmalara bağlanabilir. Ayrıca çocuk bakımı hizmetlerinin artışı ve kadınların çalışmasına yönelik tutum ve normların evrimiyle 1970’li yılların sonuna değin Yunanlı kadınların işgücüne katılımı artmıştır. Kadınların çalıştığı işlerin geleneksel olarak kadın mesleği olarak karakterize edilen işler veya geçici ve kısmi süreli iş sözleşmeleri şeklinde gerçekleştiği görülmektedir.<sup>239</sup> Diktatör rejimin çöküşünden sonra Yunan Anayasasında cinsiyet eşitliğine önem verilmeye başlanmış ve 1981 yılında Avrupa Topluluğu’na tam üyelikle birlikte tam eşitlikçi politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Eğitim sisteminde gerçekleştirilen reformların kadın eğitimini arttırması, kadın hareketlerinin güçlenmesi ve kadının toplumdaki rolüne dair önyargıların değişmeye başlamasıyla kadın istihdamı artışa geçmiştir. Ayrıca 1980 sonrası ücretlerde cinsiyete dayalı farkın kapanmaya başlaması kadınların emek piyasasına katılımı yönünde etki yapmıştır. Doğurganlık oranının düşüşü (1981 yılında kişi başı 2,1 çocuk iken 1999’a gelindiğinde kişi başı 1,2 çocuk) ve çocukların eğitime daha fazla zaman harcaması da kadınların çalışması üzerinde pozitif etki yaratmıştır.<sup>240</sup> 1990’lı yıllara gelindiğinde Avrupa’da başlatılan girişimler iş yaşamında eşitliğin daha da ilerletilmesine katkıda bulunmuş, ayrıca cinsiyete dayalı istihdam analizi anlayışının genişletilmesi sağlanmıştır.<sup>241</sup>

Yunanistan’da cinsiyete dayalı ayrımcılık yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Kadınların nitelikli işlerde çalıştırılmaması, işten çıkarma söz konusu olduğunda kadınlara öncelik verilmesi ve eğitim fırsatlarına ulaşma konusunda açık bir ayrımcılık mevcuttur. Kamu sektöründe uygulanan ayrımcılık özellikle 1930’lu yıllarda yoğunlaşmış, erkeklerin ağırlıklı olduğu sektörlerde sendikalar, erkeklerin işsizlik tehlikesini artırdığı gerekçesiyle kadın çalışmasına karşı çıkmıştır. 1936-1940 yılları arasında ise özel sektörde ücret ayrımcılığı kurumsallaştırılmış, böylelikle eşit işe eşitsiz ücret yasallaştırılmıştır. Tüm bu olumsuzluklara rağmen Yunan kadınlar 20.yy’ın ilk yıllarında ücretli istihdama katılma yolunda ilk adımları atmıştır.<sup>242</sup> Yunanistan’da çocuk bakım yardımları son derece düşük seviyededir. Bu durum anne olmuş kadınların

---

<sup>239</sup>Konstantina Davaki, a.g.e., s. 11.

<sup>240</sup>Maria Karamessini, a.g.e., s. 107-108.

<sup>241</sup>Konstantina Davaki, a.g.e., s. 11.

<sup>242</sup>Maria Karamessini, a.g.e., s. 96-97.

istihdamını olumsuz etkilemektedir. Annelik koruma altına alınmış olsa da annelik izni yalnızca 12 hafta olarak belirlenmiş ve annelik izni kullandığı için işten çıkarma ancak 1920 yılında yasaklanmıştır. Aynı şekilde hamile olduğu için işe almama ve loğusalık nedeniyle işten çıkarma ancak 1984 yılında yasaklanmıştır. Özel sektörde annelik iznine kısmen ulaşılabilmekte ve kamuya ait bakım hizmetlerinden çok kısıtlı faydalanılabilmektedir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına dair tedbirler ilk defa 1980'lerde uygulanmaya başlamış, annelik izninin süresi uzatılarak yeni ebeveyn izinleri getirilmiştir. 1990 sonlarında kamu çocuk bakım hizmetlerinin kapsamı genişletilmiştir. Tüm bu gelişmelere rağmen Yunanistan, 2008 Krizi öncesi on yılda kamu bakım hizmetlerinden yararlanma açısından AB üye ülkeleri içerisinde en düşük düzeye sahiptir.<sup>243</sup>

### 3.5. TÜRKİYE

#### 3.5.1. İşgücüne Katılım ve İstihdamın Kadınlaşması

TUIK 2014 yılı verilerine göre Türkiye nüfusunun (77 695 904 kişi) %49,8'ini (38 711 602 kişi) kadınlar, %50,2'sini (38 984 302 kişi) ise erkekler oluşturmaktadır.<sup>244</sup> 1970'li yıllar itibariyle sanayi ve teknolojiadaki gelişmeyle birlikte kadın istihdamının yaygınlaştığı dikkatleri çekmektedir. Hızla artan sanayileşme ve kentleşme, toplumun değer yargılarının değişmesi ve en önemlisi geçim sıkıntısının artması azımsanamayacak kadar çok sayıda kadını ev dışında çalışmaya yöneltmiştir. Türkiye'de son 30 yıllık döneme baktığımızda 1970'te %28,4 olan kadın işgücünün sayısal ve oransal olarak artış kaydederek günümüze geldiğini görmekteyiz. Söz konusu artış ağırlıklı olarak tekstil, metal işkolu ile turizm sektörü, banka ve büro hizmetlerinde gerçekleşmiştir. Türkiye'de iş sahibi olan 5,5 milyon kadının 3,5 milyonu tarım kesimindedir. Çalışan kadınların %67'si sosyal güvenceden ve %50'si sendikal güvenceden yoksundur. Öte yandan, çalışan kadınların %83'ü iş ve aile hayatı arasında kalarak ciddi sorunlar yaşadığını belirtmektedir.<sup>245</sup>

<sup>243</sup> Maria Karamessini, a.g.e., s. 114-115.

<sup>244</sup> Tuik.gov.tr, sayı: 18619, (5mart 2015).

<sup>245</sup> Refik Baydur, a.g.e., s. 47-48.

**Tablo 3. 7: İstihdamda Genel Eğilimler, 1988, 1998, 2008 ve 2010 (%)**

	1988	1998	2008	2010
<b>İstihdam (milyon)</b>	17,8	21,8	21,2	22,6
Büyüme Hızı (%)	-	22,47	-2,75	6,58
<b>Kırsal İstihdam (milyon)</b>	10,5	11,3	7,2	7,9
Büyüme Hızı (%)	-	7,62	-36,28	9,93
Toplam İçindeki Payı (%)	59,0	51,8	34,0	35,0
<b>Kentsel İstihdam (milyon)</b>	7,2	10,4	14,0	14,7
Büyüme Hızı (%)	-	44,44	34,62	4,85
Toplam İçindeki Payı (%)	40,5	47,7	66,1	65,0
<b>Erkek İstihdamı (milyon)</b>	12,5	15,7	15,6	16,2
Büyüme Hızı (%)	-	25,60	-0,64	3,65
Toplam İçindeki Payı (%)	70,2	72,0	73,6	71,6
<b>Kadın İstihdamı (milyon)</b>	5,2	6,1	5,6	6,4
Büyüme Hızı (%)	-	17,31	-8,20	14,73
Toplam İçindeki Payı (%)	29,2	28,0	25,7	28,4
<b>Kırsal Erkek İstihdamı (milyon)</b>	6,4	7,1	4,7	5,1
<b>Kırsal Kadın İstihdamı (milyon)</b>	4,2	4,3	2,5	2,9
Büyüme Hızı (%)	-	2,38	-41,86	14,0
Toplam İçindeki Payı (%)	40,0	38,1	34,7	36,0
<b>Kentsel Erkek İstihdamı (milyon)</b>	6,2	8,6	10,9	11,1
<b>Kentsel Kadın İstihdamı (milyon)</b>	1,1	1,8	3,1	3,6
Büyüme Hızı (%)	-	63,64	72,22	15,32
Toplam İçindeki Payı (%)	15,3	17,3	22,2	24,4
<b>İstihdam Oranı (%)</b>				
Toplam	52,6	49,2	41,7	43,0
Erkek	75,1	71,5	62,6	62,7
Kadın	30,6	27,3	21,6	24,0

**Kaynak:** Aysıt Tansel, TÜSİAD 40, ‘‘2050’’ ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, İstanbul: Sis Matbaacılık, 2012, s. 74.

\*TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988, 1998, 2008 ve 2010. Not: Yıllık Büyüme Hızları, 1988-1998, 1998-2008 ve 2008-2010 dönemleri için ortalama olarak hesaplanmıştır. Kentsel yerler nüfusu 20 000’ in üzeri olan yerleşimlerdir.

Tabloda görüldüğü üzere 15 ve üzeri yaş grubunun istihdamı 1988’de 17,8 milyondan 1998’de 21,8 milyona çıkmış, 2008 yılında ise bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu düşüşü 2000-2001 yılında yaşanan finansal ve ekonomik kriz nedeniyle istihdamda 2001-2003 yılları arasında yaşanan düşüşle açıklayabiliriz. Küresel kriz istihdam üzerinde etkisini 2008 yılında göstermiş ve istihdam 21,2 milyona düşmüştür. 2010 yılında ise ekonominin yeniden toparlanmasıyla birlikte istihdam 22,6 milyona ulaşmıştır.<sup>246</sup> İstihdamın kırsal ve kentsel dağılımını tablo üzerinden incelersek, kırsal istihdam 1988’den 2010’a gelindiğinde toplam istihdam içindeki payını %4 kaybetmiş, aynı dönemde kentsel istihdam ise toplam istihdam içindeki payını %9,1 oranında artırmıştır. Yıl ve kır-kent ayrımı olmaksızın kadın istihdamı erkek istihdamından düşüktür. Farkın en yoğun olduğu dönem 2010 yılı kent istihdamıdır. 2010 yılında kentte erkek istihdamı 11,1 milyon iken aynı yıl kentte kadın istihdamı 7,5 milyon farkla yalnızca 3,6 milyondur. Kentte kadınların istihdam sayıları çok düşük olmakla birlikte artış hızları çarpıcıdır. 1988-1998 döneminde %63,64, 1998-2008 döneminde %72,22 ve 2008-2010 döneminde %15,2 artış göstermiştir.

---

<sup>246</sup> Aysıt Tansel, TÜSİAD 40, **2050’ ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, Sis Matbaacılık, İstanbul, Kasım, 2012, s. 74.

### 3.5.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Demografik Yapısı

**Tablo 3. 8: Türkiye İstihdamın Sektörel Dağılımı % (1980-2008)**

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplm	Kadın	Erkek	Toplm	Kadın	Erkek	Toplm	Kadın	Erkek
1980	...	84,7	...	...	4,7	...	...	10,7	...
1985	45	79	30,3	20	8,1	25,1	35	12,9	44,6
1990	46,9	75,8	33,6	20,7	9,7	25,7	32,4	14,4	40,7
1995	43,4	71,2	32,3	22,3	9,9	27,2	34,3	19	40,5
2000	36	60,5	27	24	13,2	28	40	26,3	45
2005	29,5	51,6	21,7	24,8	15,1	28,1	45,8	33,3	50,2
2008	26,2	46	19	25,7	14,7	29,7	48,1	39,3	51,3

Kaynak: Ayşe Buğra, **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı**, TUBİTAK Proje No: 108K524, Eylül 2010, İstanbul.

1980’li yıllarda kadınlar yoğun bir şekilde (%84,7) tarım sektöründe istihdam edilmekte, bu dönemde sanayide kadın istihdamı yalnızca %4,7, hizmetler sektöründe ise %10,7 oranındadır. Sanayileşmenin hızla artış göstermesine bağlı olarak tarımda kadın istihdamı yıllar itibariyle düşüş göstermiş, aynı şekilde tarımda erkek istihdamı da düşüş yaşamıştır. Tarımda istihdam kaybı yerini sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam artışına bırakmış, sanayi sektörü erkeklerin, hizmetler sektörü ise kadınların yoğun olduğu sektör olmuştur. Türkiye 1980’li yıllarda, 1960-70’li yıllarda uyguladığı ithal ikameci sanayileşme döneminden, ihracata yönelik sanayileşme dönemine geçmiş; fakat bu büyüme süreci, diğer ülkelerde olduğu gibi kadın istihdamı üzerinde kayda değer artışlara yol açmamıştır.<sup>247</sup> Bu nedenle her ne kadar yıllar itibariyle sanayi sektöründe istihdam edilen kadın sayısı artsa da, bu sektör daha çok erkek egemenliğinde olmuş, Türkiye’de tarım istihdamı ise her daim kadınların yoğun olduğu

<sup>247</sup> Jülide Sarıeroğlu, Kadın Çalışmaları El Kitabı, **Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler**, HAK-İŞ Kadın Komitesi, Yayın No: 44, 2011, s. 40.

sektör olarak varlığını sürdürmüştür. Kadın istihdamını etkileyen en önemli unsurlardan biri eğitimidir. Yetersiz eğitim ve bilgi-beceri noksanlığı kadını istihdam dışına itmektedir. Ülkemizde okuma yazma bilen lakin bir okul mezuniyeti bulunmayan yaklaşık yedi milyon kadın bulunmaktadır.<sup>248</sup>

**Tablo 3. 9: Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+yaş)- 2010  
Türkiye**

Bitirilen Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek	Toplam
Okuma yazma bilmeyen	3.125.244	700.400	3.825.644
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	7.004.823	6.443.661	13.448.484
İlkokul mezunu	8.736.049	6.973.926	15.709.975
İlköğretim mezunu	4.738.678	6.081.367	10.820.045
Orta okul veya dengi okul mezunu	1.180.460	1.946.744	3.127.204
Lise veya dengi okul mezunu	4.818.017	6.556.319	11.374.336
Yüksek okul veya fakülte mezunu	1.873.644	2.692.405	4.566.049
Yüksek lisans mezunu	147.899	217.892	365.791
Doktora mezunu	43.074	70.788	113.862
Bilinmeyen	1.310.993	1.471.078	2.782.071
<b>Toplam</b>	<b>32.978.881</b>	<b>33.154.580</b>	<b>66.133.461</b>

**Kaynak:** KSGM, Türkiye’ de Kadının Durumu Raporu, 2011.

Türkiye’de kadınların eğitim düzeyleri giderek artış göstermesine rağmen erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşük seviyededir. Eğitim seviyesinin en yoğun olduğu grup ilkokul ve lise mezunlarından oluşmakta, kadınların çoğunlukla bu iki aşamada eğitimlerine son vererek bir üst seviyede eğitime geçemedikleri görülmektedir.<sup>249</sup> Eğitim düzeyinin yüksekliği, kadının çalışma yaşamına girmesini kolaylaştırıp daha yüksek ücretle karşılanmasının yanı sıra iş tatminini de artıracığından, çalışmaya devam etme isteğinin korunmasına da yardımcı olacaktır.<sup>250</sup> Eğitim düzeyi düşük olan kadınların bulabilecekleri işlerin ücretlerinin düşüklüğü ve iş koşullarının kötülüğü, bu kesimin çalışma yaşamına katılmamasına neden olmaktadır. Özellikle evli ve bakım gerektirecek yaşta çocuk sahibi kadınların, bu maliyetlerini

<sup>248</sup> Jülide Sarıeroğlu, **Kadın Çalışmaları El Kitabı, Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler**, HAK-İŞ Kadın Komitesi, Yayın No: 44, 2011, s. 45.

<sup>249</sup> Ayşe Eyüboğlu, Şemsa Özar, Hülya Tufan Tanrıöver, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Basım: Cem Web Ofset, Ankara, Mayıs 2000, s. 151.

<sup>250</sup> T. C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri**, SGK Yayın No: 64, Aren Tanıtım, Ankara, Şubat 2013, s. 77.



karşılacak düzeyde ücret talepleri, vasıf yetersizliği nedeniyle karşılanmamakta, evde kalıp çocuk bakımı ve ev işleriyle kendi ilgilenmeleri, bu hizmetleri para karşılığı satın almalarından daha masrafsız olduğundan kadınlar iş yaşamından çekilmektedir.<sup>251</sup> Kadınlar işte eğitim fırsatlarından da yararlanamamaktadır. Çünkü ev içi sorumlulukları nedeniyle işe ara verecekleri düşüncesiyle, işverenlerce erkekler kadar güvenilir görülmemektedir. Evlenme ve annelik durumlarıyla işten uzaklaşacakları gerekçesiyle işte eğitilmek ve sorumluluk gerektiren görevlere atanmak istenmemekte, vasıfsız ve daha düşük ücretli pozisyonlarda çalıştırılmaktadırlar.<sup>252</sup> Çalışma kararında kadının eğitim durumunun yanı sıra, eğer evliyse eşinin eğitim düzeyi de etkili olacaktır. Eşinin eğitim düzeyinin yüksek olması durumu, beraberinde çalıştığı işin ve kazandığı ücretin de iyi olmasını getirecek, bu durum geçim zorluğu çekmeyen ailedeki kadının işgücüne katılmama kararı almasına sebep olabilecektir. Ters durumda da, aile geçimini sağlamak için kadın da çalışmak zorunda kalacaktır. Eşin eğitim seviyesine göre kadının işgücüne katılım durumunun değişkenliği, kadının vasıf düzeyinin düşük olduğu durumlarda gerçekleşecektir.<sup>253</sup>

---

<sup>251</sup> Ayşe Eyüboğlu, Şemsa Özar, Hülya Tufan Tanrıöver , a.g.e., s. 151-152.

<sup>252</sup> Yıldız Ecevit, **Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi**, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarif Vakfı Yayınları, İstanbul, Ekim 1998, s. 283.

<sup>253</sup> Adem Korkmaz, Gülsüm Korkut, a.g.e., s. 54.

**Tablo 3. 10: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları**

[15+yaş]

(%)

Eğitim durumu	İşgücüne katılım			İstihdam oranı			İşsizlik oranı		
	Erkek	Kadın	Toplm	Erkek	Kadın	Toplm	Erkek	Kadın	Toplm
<b>Toplam</b>	<b>70,6</b>	<b>30,7</b>	<b>50,4</b>	<b>63,8</b>	<b>26,7</b>	<b>45,0</b>	<b>9,6</b>	<b>12,9</b>	<b>10,6</b>
<b>Okur-yazar olmayan</b>	31,1	15,6	18,2	27,5	15,1	17,2	11,6	3,0	5,4
<b>Lise altı</b>	67,4	25,6	46,9	60,4	22,9	42,0	10,5	10,3	10,4
<b>Lise</b>	70,7	32,2	53,8	64,2	25,0	47,0	9,2	22,3	12,7
<b>Mesleki ve teknik lise</b>	80,6	40,4	65,1	73,7	32,9	57,9	8,5	18,6	10,9
<b>Yükseköğretim</b>	86,0	73,0	80,3	79,7	61,5	72,1	7,4	15,8	10,7

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mart 2015.

Tablodan görüldüğü üzere, eğitim düzeyindeki artış kadınların işgücüne katılımını arttırmaktadır. Kadınların en yüksek işgücüne katılımı %73 oranıyla yükseköğretim ve dengi eğitim seviyesidir. Her eğitim seviyesinde kadın ve erkek arasında işgücüne katılım oranlarında ciddi bir uçurum olmakla birlikte, eğitim seviyesi arttıkça aradaki fark azalmaktadır. Kadın ve erkek aynı eğitim düzeyinde olsa dahi işgücüne katılımları aynı olmamakta ayrıca “eşit işe eşit ücret” alamamaktadırlar. Kadınlar, aynı vasıftaki erkeklere oranla daha düşük gelir elde etmektedirler.

**Tablo 3. 11: Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranı, 1998- 2010, (%)**

Yaş	Yıl	Toplam	Erkek	Kadın	Kent			Kır		
					Toplm	Erkek	Kadın	Toplm	Erkek	Kadın
15-19	1988	52,3	64,2	40,5	39,3	56,1	21,6	64,9	72,8	57,7
	2010	26,6	35,6	17,0	24,0	33,1	14,1	32,2	40,9	22,9
20-24	1988	61,2	87,5	40,8	51,3	83,9	26,3	71,9	91,2	56,6
	2010	52,2	71,6	36,0	51,0	70,1	35,1	55,3	75,9	38,6
25-29	1988	66,5	97,9	35,9	60,6	98,2	21,5	73,9	97,4	52,7
	2010	65,0	92,3	38,0	64,9	93,1	36,9	65,2	89,8	41,4
30-34	1988	67,9	98,5	36,4	61,1	98,8	22,0	76,8	98,1	55,0
	2010	65,9	95,5	35,7	65,5	96,5	33,1	67,0	92,5	43,1
35-39	1988	67,8	98,5	36,5	60,2	98,4	18,2	77,6	98,6	57,9
	2010	66,5	95,4	37,4	65,1	96,4	33,3	70,1	92,8	47,8
40-44	1988	65,0	95,8	34,5	57,8	95,1	16,4	74,2	96,6	54,8
	2010	65,0	93,7	36,0	62,2	94,4	30,4	72,1	91,9	51,0
45-49	1988	62,4	89,0	34,3	51,4	84,9	11,5	74,5	94,0	56,3
	2010	57,0	85,0	28,7	52,1	83,5	20,0	68,7	88,8	48,9
50-54	1988	57,1	82,4	34,1	41,5	72,8	9,4	70,4	91,6	53,1
	2010	44,8	66,4	23,4	36,7	60,6	12,9	62,8	79,0	46,5
55-59	1988	50,6	71,0	27,3	32,1	55,8	6,1	65,2	82,7	44,7
	2010	34,8	50,7	19,1	24,6	41,1	7,8	54,7	70,2	40,4
60-64	1988	39,0	58,1	19,8	21,7	38,7	3,3	52,4	74,0	31,3
	2010	27,0	40,0	15,0	15,4	27,6	4,0	45,7	60,9	32,4
65+	1988	21,8	33,3	10,1	9,2	17,2	1,4	29,9	43,4	15,9
	2010	12,0	19,9	5,9	5,5	10,7	1,5	20,1	30,8	11,5

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1988 ve 2010.

Kadınların işgücüne katılımının her yaş grubunda erkeklerden düşük olduğu görülmektedir. Bu durum hem kırsal hem kentsel alanda geçerlidir. Hem 1900'lü yıllarda hem de 2000'li yıllarda, kırsal ve kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranlarının yaşa göre görünümüleri benzerdir. 2010 yılında kentlerde yaşayan kadınların 20-29 yaş aralığında işgücüne katılım oranları %36,9'la ufak bir zirveye ulaşmış ve

ardından sürekli bir düşüşe geçmiştir. Bu durum işgücüne katılan kadınların evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işgücünü terk etmeleri gözlemleri ile uyumludur. Yine 2010 yılı verilerine göre kentsel alanlarda yaşayan erkeklerin işgücüne katılım oranının 30-34 yaş aralığında %96,5 ile en yüksek orana ulaştığı görülmektedir. Kadın ve erkeklerin işgücüne katılımında en yüksek oranlara bakıldığında aradaki uçurum bir kez daha gözler önüne serilecektir. Kadınların her yaş grubunda işgücüne katılımları kırsal alanda kentsel alana göre daha yüksektir. Kırsal alanda işgücüne katılım genç yaşlarda başlamış ve ileri yaşlarda da sürekliliğini korumuştur.

Medeni durum da kadınların işgücüne katılımında önemli bir faktördür. Evli kadınlar çalışma kararı alma aşamasında çoğunlukla eşlerinin rıza göstermesine bağlı kalmaktadır. Bekar kadınlarda ise babanın rızası önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Eşi ölen ya da boşanmış kadınlar ise aile reisi olma görevlerini üstlenmekte, bu nedenle çalışma yaşamına daha yoğun bir katılım göstermektedirler.

**Tablo 3. 12: Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)**

Yıllar	Hiç evlenmemiş	Evli	Boşanmış	Eşi ölmüş
1988	47,8	32	41,5	16
1989	48,5	34,2	48	16,5
1990	46,6	32,5	41,7	14,4
1995	41,0	29	43,7	14,5
2000	35	25,2	41	11,5
2005	33,6	21,3	42,7	9,2
2010	36,6	26,4	47,8	9,2

**Kaynak:** Adem Korkmaz, Gülsüm Korkut, **Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri**, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Yıl: 2012, Cilt: 17, Sayı: 2, s. 50.

Hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınlar her daim evli kadınlardan daha yüksek oranlarda işgücüne dahil olmuştur. Toplumumuzda aile reisinin erkek olması, evli kadınların çalışması için eşlerinin rızasını almasını gerekli kılmakta, eve para getirmek erkeğin, ev içi yeniden üretim faaliyetleri ise kadının görevi görülmektedir. Ayrıca daha önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi ev içi işlerin piyasadan satın alınma maliyetinin

yüksekliği, kadının çalışma kararından vazgeçmesiyle sonuçlanmaktadır. Evli olmayan kadınlarda ise, özellikle boşanmışlarsa aile reisliği görevini üstlenmenin gereği olarak ücretli bir işte çalışma durumuyla daha çok karşılaşmaktadır.

Yıllara göre değişime baktığımızda, hiç evlenmemiş, evli olan ve eşi ölen kadınların işgücüne katılma oranlarında düşüş görülmektedir. Buna karşılık eşinden boşanmış kadınların istihdama katılımında artış görüyoruz. Kriz dönemlerinde ise, medeni durumunun ne olduğu fark etmeksizin kadınların işgücüne katılımında ani düşüşler yaşandığı görülmektedir.<sup>254</sup>

### 3.5.2.1. Kayıt Dışı Çalışma

Kayıt dışı çalışma, rekabet gücünü artırmak için işletmelerin tercih ettiği bir durumdur. İşgücü maliyetlerinin azaltılmasını esas alır. Genellikle emek yoğun mal ve hizmet üreten küçük ölçekli işletmeler tarafından tercih edilmektedir. Büyük işletmeler ise üretim sürecini bölerek bir kısmını fason olarak küçük işyerlerine yaptırmakta, bu küçük işyerlerinde de işgücü kayıtsız çalıştırılarak maliyetler düşürülmektedir.<sup>255</sup> Ülkemizde fabrikada, büroda, tarlada ya da evinde fark etmeksizin bütün gün çalışmasına rağmen sosyal güvenceden mahrum milyonlarca kadın bulunmaktadır. İstihdamda yer alan 100 kadından 58,5'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmakta ve bunların %56,8'ini ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların %26,3'ü, işveren kadınların %26,5'i ve kendi hesabına çalışan kadınların %90,7'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmaktadır.<sup>256</sup>

Kadınlara verilen işler genellikle düşük ücretli ve geçici işler olmaktadır. Bu durum istihdam alanında kadınların çok düşük sayıda kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücünün kalitesinin düşmesine ve uzun süreli istihdamlarının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Kadın çalışmasının aile geçimini sağlamak için değil yalnızca destek amaçlı yapılan işler olduğuna dair genel kabul görüşü, kadınların

<sup>254</sup> Adem Korkmaz, Gülsüm Korkut, **Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri**, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Yıl: 2012, Cilt: 17, Sayı: 2, s. 50.

<sup>255</sup> T. C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri**, SGK Yayın No: 64, Aren Tanıtım, Ankara, Şubat 2013, s. 78.

<sup>256</sup> Jülide Sarıeroğlu, Kadın Çalışmaları El Kitabı, **Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler**, HAK-İŞ Kadın Komitesi, Yayın No: 44, 2011, s. 45.

yalnızca ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinin duyulan ve gerileme dönemlerinde iş piyasası dışına itilen “yedek bir işgücü” oluşturduğu düşüncesine yol açmaktadır.<sup>257</sup>

### 3.5.3. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Bakım Hizmetleri ve Kadın

Toplumumuz kadınlarının hayatında iki önemli eşik vardır. Bunlardan biri evlilik diğeri ise çocuk sahibi olmaktır. Evlenene kadar çalışan kadınların, evlilik sonrası veya çocukları olduktan sonra iş yaşamından ayrılması oldukça sık rastlanan durumlardır. Burada önemli olan nokta çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılma kararının kadın tarafından istenerek alınıp alınmadığıdır. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen “Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi” çerçevesinde 1994-1998 yılları arasında yapılan araştırmalara göre; çocuk sahibi olduktan sonra işten ayılan kadınların dörtte üçü, çocuğunu bırakabileceği yer olmadığı için işlerini bırakmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.<sup>258</sup>

Toplumumuzda hakim olan geleneksel bakış açısı, ev işlerini kadının omuzlarına yüklemekte, erkek evin geçimini sağlarken kadının asli görevinin ev işleri, çocuk ya da hasta/yaşlı bakımı gibi hizmetler olduğunu düşünmekte ve önceliklerini yerine getirmeden çalışma yaşamına dahil olmasını hoş karşılamamaktadır. Bu durum çalışma yaşamına dahil olmak isteyen kadınları çifte yükümlülük altına sokmakta, ev işleri ve çalışma hayatını bir arada götüremeyen kadınları, birincil görevlerini yapmak gerekçesiyle ya işlerini bırakmak durumuna sokmakta ya da iş hayatına hiç dahil olamamalarıyla sonuçlanmaktadır.<sup>259</sup> Çalışan kadınların sonradan anne olmaları ve aile sorumluluklarından dolayı iş hayatından ayrılmaları, çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir. Kadınlar, tekrar çalışma hayatına dönmek istediklerinde, düşük statülü, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmakta, ara verdikleri dönemde bilgi ve yetenekleri de körelmektedir.<sup>260</sup> Kadının işgücüne katılımında, çocuklarının yaş grubu çok önemlidir. Özellikle 0-5 yaş aralığında çocuk sahibi olan kadınlar işgücüne

<sup>257</sup> F. Kocacık, V. B. Gökkaya, **Türkiye’ de Çalışan Kadınlar ve Sorunları**, Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005, s. 211.

<sup>258</sup> Gülay Toksöz, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**, 1. Oturum, Elazığ, Mayıs, 2005, T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, s. 65-66.

<sup>259</sup> T. C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri**, SGK Yayın No: 64, Aren Tanıtım, Ankara, Şubat 2013, s. 79.

<sup>260</sup> Refik Baydur, **Türkiye’ de Kadın İşgücü Seminesi-II**, Açılış Konuşması, TİSK, Ankara, Haziran, 1999, s. 48.

katılmama yönünde eğilim göstermektedir.<sup>261</sup> 0-5 yaş aralığındaki çocukların yoğun bakım ihtiyacı içinde olması ve bu rolün büyük çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilmesi bu duruma sebep olmaktadır.

**Tablo 3. 13: Hanehalkı 0-5 Yaş Grubu Çocukların Bakımı, 2006**

	<b>Toplam</b>	<b>Kent</b>	<b>Kır</b>
<b>Annesi</b>	92,1	91,3	93,9
<b>Babası</b>	0,5	0,4	0,8
<b>Ablası</b>	0,3	0,1	0,7
<b>Anneannesi</b>	1,5	1,8	0,7
<b>Babaannesi</b>	1,8	2	1,3
<b>Yakın Akrabalar</b>	0,6	0,7	0,4
<b>Bakıcı</b>	1,5	1,6	1,1
<b>Kreş ve Anaokulu</b>	0,9	1,2	0,2
<b>Diğer</b>	1	0,9	1

Tablodan da görüleceği gibi hem kırsal alanda hem de kentte çocuğun sorumluluklarını yüklenen kişi annesidir. Babalar ise çok düşük oranlarla çocuk bakımına katılmaktadır. Bu durum bize, erkeğin ev dışı alanda ücret karşılığı işlerde çalıştığı, kadınların ise ev içinde emeğin yeniden üretimi ve çocuk/yaşlı bakımını üstlendiği bir rol dağılımının yaygınlığını bir kez daha göstermektedir. Tabloda dikkat çeken diğer bir durum, kreş ve anaokullarından çok düşük oranlarda faydalandığıdır. Kreş ve anaokulu imkanlarının artırılması ve aileyi maddi külfete sokmaması, kadınları işgücüne dahil etmekte çok önemli bir katkı sağlayacaktır.

Ailedeki yaşlı, çocuk ve hasta bakım ihtiyacı çoğunlukla kadınlar tarafından karşılandığından, ev dışında çalışmaları kısıtlanmaktadır. Ev dışında çalışma durumları halinde ise, genellikle bakım hizmetlerini yine kendileri karşıladığından iş yükleri artmaktadır. Kadının ev içindeki bakım hizmetlerinden sorumlu tutulması iş piyasasının gerçek aktörleri olarak algılanmalarını engellemekte, erkeklere göre dezavantajlı olarak

<sup>261</sup> Refik Baydur, a.g.e., s. 58.

iş piyasasına girmektedirler.<sup>262</sup> Dünya Bankası'nın 2006 yılı verilerine göre, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması yoluyla kadın istihdamında sağlanacak üç puanlık artış ( %26' dan %29' a), yoksulluk oranında %18,3' ten %15,5' e olmak üzere 2,8 puanlık bir düşüşü beraberinde getirecekti.<sup>263</sup> Bu verilerin ışığında, yoksullukla mücadelede kadının işgücüne dahil olması, kadını çalışma hayatına dahil edebilmek için de bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının önemli bir faktör olduğu apaçık ortadadır.

#### 3.5.4. Türkiye'de Çalışma Yaşamında Ayrımcılık

Türkiye'de Cumhuriyet'in kuruluşuyla birlikte Batılılaşma sürecine girilmiş, sürecin bir parçası olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten yasalar ve düzenlemeler yapılmıştır. Fakat yasal düzenlemeler tek başına cinsiyet eşitliğini sağlamakta yeterli olmamakta, dünya piyasalarına yüksek katma değerli ürünlerin sürülmesi, istihdam artışının toplumsal bir hedef olarak belirlenip kadın ve erkekler için eşit düzeyde erişilebilirliğin sağlanması ve kamusal bakım hizmetlerinin yeterli bir düzeyde sunulması sağlanmalıdır.<sup>264</sup> Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından Türkiye hala dünya ülkeleri arasında çok geri sıralardadır. Kadınların işgücüne katılım oranları 2008'den bu yana hafif bir artış trendine girmesine rağmen %30 civarındadır. İşgücüne katılım ve istihdamın son derece sınırlı kalması, ülkemizde kadınların eğitim-öğretim imkanlarından yeterince yararlanamamalarıyla bağlantılı olup, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından dünyada geri sıralarda bulunmamıza sebebiyet vermektedir.<sup>265</sup>

---

<sup>262</sup> Belkıs Kümbetoğlu, İnci User, Aylin Akpınar, **Kayıp İşçi Kadınlar: Kayıt Dışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması**, Bağlam Yayıncılık, Ankara, Birinci Basım: Kasım 2012, s. 258.

<sup>263</sup> Dünya Bankası, 2010, s. 26 (<http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/rapor-son-t%C3%BCrk%C3%A7e.pdf>)

<sup>264</sup> Gülay Toksöz, "Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz", **Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele**, Yıldız Tar (dr.), Kaos Gl Dergisi, Sayı: 1, 1994, s. 41.

<sup>265</sup> Gülay Toksöz, a.g.e., s. 42.



**Tablo 3. 14: Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010)**

Meslek ana grubu	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	
Yöneticiler	43.825	43.073	46.201	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	31.520	34.549	27.861	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı personel meslek mensupları	22.082	22.536	20.865	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18.875	19.383	18.203	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12.922	13.167	12.188	7,4
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14.091	(*)	(0)	(*)
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.278	15.586	13.004	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13.336	13.851	10.518	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12.075	12.449	10.713	13,9

**Kaynak:** TÜİK, **Kazanç Yapısı Araştırması** ( 2010 yılı toplam ücret esas alınarak [(erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti\*100] olarak hesaplanmıştır.).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2010 yılı verilerinden görüleceği gibi aynı meslek gruplarında olmasına rağmen, kadınlar erkeklerden daha düşük ücretler almaktadır. İstisna olarak yönetici konumundaki kadınların erkeklerden düşük ücret almadığını, hatta verilere göre daha yüksek ücret aldıklarını görüyoruz. Lakin çeşitli önyargılar nedeniyle, erkeklere nazaran çok az kadın çalışan yönetici pozisyonuna kadar yükselebilmekte, genellikle cam tavan sorunuyla karşılaşarak, bulunduğu pozisyonda platolaşmaktadır.

Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketine göre 1987'de kadın ve erkek çalışanların saat ücretleri arasındaki fark %40' tır. Kadınlar, erkeklerin aldıkları ücretin ancak %60'ını alabilmekte, bu oran eğitim düzeyi düştükçe daha da azalmaktadır. Örneğin, üniversite mezunu kadınlar aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin saat ücretinin %59'unu alırken, ilkokul mezunu kadınlar yine aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin saat ücretlerinin ancak %42'sini alabilmektedir. Kadın ve erkek ücretleri

arasındaki büyük fark, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte azalsa bile ciddi oranlarda varlığını sürdürmektedir.<sup>266</sup>

### 3.6. GÜNEY AVRUPA- TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMA

Aileci refah rejimine sahip Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye kadın istihdamı açısından ciddi benzerlikler göstermektedir. Temelinde cinsiyet ilişkilerini barındıran yapılarıyla kadının çalışma hayatına katılımına etki eden önemli faktörler içermeleri bu benzerliklerin temel nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamıza konu ülkeler ekmeği kazanan erkek ve bağımlı aile bireylerini korumayı amaçlayan sosyal güvenlik sistemlerinin benzerliğiyle dikkat çekmektedir. Güney Avrupa ülkeleri gibi geç sanayileşen Türkiye, pek çok yazar tarafından Güney Avrupa ülkeleriyle aynı kategoride ele alınmıştır.

**Tablo 3. 15: İşgücüne Katılım Oranı (%)**

Ülkeler	Yıllar	1970	1980	1990	1995	2000	2005	2010	2015
İspanya	Kadın	17,9	27,1	34,3	37,7	41,3	47	52,7	53,7
	Erkek	82	72,2	70	66,1	67,1	69	68,2	65,7
İtalya	Kadın	25,5	32,2	35,8	33,5	35,8	38,1	38,6	40,2
	Erkek	72,7	69,2	64,5	62,8	62,2	60,9	59,8	59,6
Portekiz	Kadın	24,6	46,3	48,1	49,3	52,9	55,3	55,9	53,7
	Erkek	86,8	79,6	71,2	66,9	69,8	69,1	67,2	64,1
Türkiye	Kadın	50,9	46,2	34,2	30,9	26,6	23,3	27,6	31,5
	Erkek	84,7	84,6	79,7	77,8	73,7	70,6	70,8	71,6
Yunanistan	Kadın	25,9	30	35,4	35,5	40,3	42,1	44,1	44,7
	Erkek	72,8	63,3	65,8	64,4	64,7	64,3	63,6	59,8

**Kaynak:** OECD verileri kullanılarak yazarın kendisi tarafından hazırlanmıştır.  
<https://stats.oecd.org/#> ( 10 Ağustos 2016)

2015 verilerine göre kadınların işgücüne katılımının en yüksek olduğu ülkeler %53,7 katılımı İspanya ve Portekiz'dir. Ardından %44,7 ile Yunanistan ve %40,2 ile İtalya gelmektedir. Kadın işgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke ise %31,5

<sup>266</sup> Ecevit Y. (2000), **Kadın- Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TUSİAD, İstanbul, s. 167.

oranıyla Türkiye'dir. Kadın işgücüne katılım oranı diğer ülkelerde genel itibariyle artış gösterirken Türkiye'ye baktığımızda 1970'te %50,9 iken 2015'e gelindiğinde %31,5'e gerilediğini görmekteyiz. Bu durumu kadınların sanayileşme ve kırdan kente göç öncesi tarımsal istihdamın yoğun olup, kente göç sonrası eğitim düşüklüğü, ev içi sorumluluklar gibi sebepler nedeniyle iş hayatından çekilmelerine bağlayabiliriz. Erkek işgücüne katılım oranına baktığımızda ise Türkiye 2015 yılı verilerine göre %71,6 ile katılımın en yüksek olduğu ülkedir. Bu durum bize, inceleme yaptığımız ülkeler arasında toplumsal cinsiyetçi bakış açısının en yoğun olduğu ülkenin Türkiye olduğuna dair ipucu vermektedir. Tüm ülkelerde kadın işgücüne katılım oranı erkek işgücüne katılım oranından düşüktür. Cinsiyetler arası farkın en yüksek olduğu ülke Türkiye iken, en düşük olduğu ülke ise Portekiz'dir. Cinsiyet farkının düşüklüğü ile dikkat çeken diğer ülke ise İspanya'dır. İşgücüne katılım konusunda en iyi durumda olan ülkeler hiç şüphesiz ki İspanya ve Portekiz'dir. Hem kadın hem erkek işgücüne katılım oranları hem de iki cins arasındaki farkın diğer ülkelere göre düşüklüğüyle dikkatleri çekmektedirler.

**Tablo 3. 16: İşsizlik Oranı (%)**

Ülkeler	Yıllar	2000	2005	2010	2015
İspanya	Kadın	20,48	11,99	20,22	23,55
	Erkek	9,61	7,1	19,6	18,1
İtalya	Kadın	14,5	10,04	9,59	12,69
	Erkek	8,14	6,2	7,5	11,3
Portekiz	Kadın	5,01	8,63	11,87	12,75
	Erkek	3,22	6,7	9,8	12,2
Türkiye	Kadın	...	...	11,42	12,60
	Erkek	...	...	10,4	9,2
Yunanistan	Kadın	17,23	15,43	16,34	28,86
	Erkek	7,48	6,2	10,0	21,7

**Kaynak:** OECD verileri kullanılarak yazarın kendisi tarafından hazırlanmıştır.  
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (10 Ağustos 2016).

İnceleme yaptığımız ülkeler arasında 2015 verilerine göre işsizlik oranının en düşük olduğu ülke %9,2 erkek ve %12,6 kadın işsizliğiyle Türkiye'dir. Fakat bir önceki tablo da dikkate alınırsa kadın işsizlik oranının düşüklüğünün, kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğüne bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Aksi takdirde sonuç yanıltıcı olacaktır. Yunanistan 2015 yılında %21,7 erkek ve %28,86 kadın işsizlik oranıyla, işsizliğin en yoğun yaşandığı ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel itibariyle tüm ülkelerde yıllar itibariyle her iki cinsiyet için de işsizlik oranları artmış ve kadın işsizliği her daim erkeklerden daha fazla olmuştur.

**Tablo 3. 17: Kadın İstihdamı Oranı**

	1999	2003	2007	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>İspanya</b>	38,5	46,9	55,2	52,6	51,1	50,3	51,2	52,7	54,3
<b>İtalya</b>	38,3	42,6	46,6	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1
<b>Portekiz</b>	59,4	61,4	61,8	60,1	58,5	57,9	59,6	61,1	62,5
<b>Türkiye</b>	-	-	22,8	27,8	28,7	29,6	29,5	30,4	31,1
<b>Yunanistan</b>	41	44,3	47,7	45	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazarın kendisi tarafından hazırlanmıştır.

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (09 Mayıs 2016).

Üzerinde çalıştığımız ülkeler arasından Portekiz kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkedir. 1999 yılında %41 ile Portekiz'den sonra en yüksek kadın istihdamına sahip olan Yunanistan, yıllar itibariyle yoğun bir yükseliş gösterememiş, 2016'ya gelindiğinde %43,3 kadın istihdamıyla Türkiye'den sonra en düşük orana sahip ülke olarak karşımıza çıkmıştır. İspanya kadın istihdamındaki yükseliş konusunda seçili ülkeler arasında en başarılı ülke olarak karşımıza çıkarak, 1999 yılında %38,5 olan kadın istihdam oranını, 2016 yılında %54,3'e çıkarmıştır. İspanya'nın ardından İtalya, 1999 yılında %38,3 olan kadın istihdamını 2016'da %48,1'e çıkararak seçili ülkelerimiz arasında kadın istihdamı yükselişiyle dikkat çekmektedir. OECD'de ulaşabildiğimiz en eski verisi 2006 yılına(22,8) ait olan Türkiye, ülkeler arasında büyük bir farkla en düşük kadın istihdam oranına sahiptir. Sürekli bir yükseliş seyri izlemesine rağmen 2016

yılında %31,1 oranıyla seçili ülkeler arasında en düşük kadın istihdamına sahip ülke olmaktan kurtulamamıştır.

1980’li yılların ortaları yani Avrupa Birliği ve ardından Avrupa Ekonomik Topluluğu’na girildiği yıllarda İspanya %33,3 oranıyla Avrupa’da kadın istihdamının en düşük olduğu ülkelerden biriydi ve Avrupa ortalamasından 21 puan gerideydi. Fark 1995’e kadar büyük ölçüde değişmeden kalırken, 2007’ye gelindiğinde 5 puan gerilemiştir. İspanya son 25-30 yılda kadın istihdam oranının çarpıcı bir şekilde yükselişe geçtiği ülkelerden biri olmasına rağmen, günümüzde hala İspanyol kadınların istihdam düzeyi Avrupa ortalamasının gerisinde, Yunanistan ve İtalya’dan biraz daha yüksek seviyededir.<sup>267</sup>

**Tablo 3. 18: Kadın Eğitimi**

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>İspanya</b>	14,7	21,9	28,8	32,5	33,3	34,2	35,4	36,5	37,5
<b>İtalya</b>	7	9,1	12,8	16,3	16,4	17,4	18,1	18,9	19,8
<b>Portekiz</b>	12,1	10,0	15,0	18,5	19,9	21,4	23,1	25,9	26,9
<b>Türkiye</b>	6,6	6,7	8,3	11,2	12,1	13,4	14,1	14,9	16,4
<b>Yunanistan</b>	12,1	15,7	20,3	24,5	25,9	26,7	27,5	28,5	30,1

**Kaynak:** OECD verileri kullanılarak yazarın kendisi tarafından hazırlanmıştır.  
<https://data.oecd.org/eduatt/adult-education-level.htm> (Erişim: 23.05.2017)

Kadın eğitimi tüm ülkelerde yıllar itibariyle artış göstermiştir. 2015 yılında %37,5 oranıyla İspanya kadın eğitiminin en yüksek olduğu ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye ise %16,4 oranıyla kadın eğitiminin en düşük olduğu ülkedir. Eğitim durumu, istihdam oranlarıyla paralellik göstermektedir.

<sup>267</sup> Olga Salido ve Lois Moreno, a.g.e., s.41.

## SONUÇ

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturmakta; fakat ekonomik yaşama katılım ve ekonomik kalkınmadan yararlanma söz konusu olduğunda kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Kadınların ekonomik faaliyetlere erkeklere kıyasla çok daha düşük olan katılımları, üretim faaliyetlerinin dışında oldukları anlamına gelmemekte, henüz tarımsal üretimin başlamadığı ilkel dönemde dahi kadınların aktif olarak üretim süreçlerine katıldıkları görülmektedir.

Tarım toplumlarında kadın emeği yoğun ve vazgeçilmez olarak kullanılmasına rağmen erkek emeği karşısındaki üretici rolü ikincil konumda kalmıştır. Erkekler, üretim alanlarında sorumluluk alarak toplumsal gücü tekeli altında tutarken; kadınlar hem üretim hem de yeniden üretim faaliyetlerinin sorumluluğunu taşımaktadır.

Türkiye’de kadın istihdamının genel durumuna bakıldığında sanayi öncesi dönemlerde tarım sektöründe yoğunlaştığı, sanayileşmeyle birlikte gün geçtikçe azalarak özellikle hizmetler sektörünün yaygınlaşmasıyla, toplumsal cinsiyetçi bakışla kadına uygun meslekler olarak görülen meslekleri içerisinde bulandıran hizmetler sektöründeki istihdamın arttığı görülmektedir. Türkiye’de eğitim düzeyi erkeklerden çok daha düşük seviyede olan kadınların, istihdam olanaklarının da daraldığı, eğitim durumunun işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarını ciddi boyutta etkilediği bir kez daha anlaşılmaktadır. Öte yandan kentli kadınların işgücüne katılımlarının en yüksek olduğu 20-24 yaş aralığı da dahil, her yaş grubunda kadınların işgücüne katılımlarının kırsal alanda daha fazla olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak Türkiye’de tarım sektörünün hızla gerilediği 1980’li yıllarla birlikte kadınların işgücüne katılımlarının sürekli düştüğü görülmektedir. Nihayet 2005 yılına gelindiğinde, hizmetler sektörünün hacminin genişlemesi ve kadınların eğitim seviyesinin yükselişi, toplumsal cinsiyetçi bakış açısının kısmen zayıflamasıyla kadın istihdam oranlarının artmaya başladığı anlaşılmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen diğer bir faktör olan medeni duruma bakıldığında ise, Türkiye’de evli kadınların, çalışma konusunda eşlerinin rızasını alma zorunlulukları nedeniyle işgücüne katılımlarının düşük seviyelerde kaldığı görülmektedir. Hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınlar, Türkiye’de kadın işgücüne

katılımının en yüksek olduğu kesimi oluşturmaktadır. Henüz bekarken işgücü piyasasında olan kadınlar, evlendikten sonra geleneksel olarak evi geçindirme rolü yüklenen erkekler tarafından, ev içi işleri yapması beklentisiyle çalışmalarına rıza gösterilmediğinden işgücü piyasasından çekilmekte, eşlerinin ölmesi veya boşanma durumunda ise evi geçindirme görevlerini üstlenmek zorunda kaldıklarında yeniden işgücü piyasasına dönüş yapma eğilimindedirler. Sahip olunan çocuk sayısı da kadınların işgücü piyasasına katılması üzerinde etkili olmuş, özellikle 0-5 yaş grubu çocuk sahipliği, çocuğun yoğun bakım ihtiyacı içerisinde olması nedeniyle kadınların işgücü piyasasından çekilmelerine sebebiyet vermiştir.

Güney Avrupa ülkelerinden İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan toplumsal yapıları gereği Türkiye ile benzerlik göstermektedir. Bu benzerlik kadın istihdamının konumunda da kendisini göstermiştir. Araştırılan bu ülkelerde kadın istihdamı diğer Avrupa ülkelerinin gerisindedir. Bunun temel nedeni olarak söz konusu ülkelerde hala daha erkek kazanan aile modelinin baskın olmasıdır. Erkeklerle eşit düzeyde eğitim alamayan kadınlar, ömür boyu düşük ücretli ve düşük güvenceli istihdama mahkum olmaktadır. Bu da kadınların istihdam edilme konusunda dezavantajlı konumlarını pekiştirmektedir. Toplum tarafından öğretilen roller gereği emeğin yeniden üretimi ve bakım işleri kadınlara tahsis edilmektedir. Esasında Sanayi Devrimi öncesi tarım toplumlarında kadınların çeşitli ekonomik faaliyetlere katıldıkları, evin geçimi ve yeniden üretim faaliyetlerinde aktif rol üstlendikleri görülmektedir. Özel alan ve kamusal alanın henüz ayrışmadığı bu dönemde kadın emeğinin değerli olduğu ve yaptıkları iş çalışma kavramına karşılık görülmesi de aile yaşamının sürdürülmesinde önem taşıdığı görülmektedir. Kırsal alanda ev işleri ve tarımsal faaliyetlerin iç içe geçmiş yapısı kadın emeğini görünmez kılmaktadır. Zamanla tarımda makineleşmeyle birlikte işler bölünmüş ve mekanize işlerde erkek emeği, emek yoğun işlerde ise kadın emeği kullanılmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi'yle birlikte tarımda işgücüne ihtiyaç azalmış, köylü göçe ve kentleşmeye zorunlu kalmıştır. Sanayileşmeyle birlikte erkeğin yanında kadın işgücü de işçileşmeye başlamıştır. Bu dönemde özellikle gelir seviyesi düşük alt sınıftaki kadınların düşük ücret seviyesi ve kötü çalışma şartlarıyla "ikincil işgücü" olarak istihdam edilmeye başladıkları görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı

döneminde erkeklerin savaşa gitmesiyle meydana gelen işgücü açığı, kadın istihdamının artmasını sağlamıştır.

Savaş sonrası dönemde Refah Devleti uygulamalarının getirisi olarak işçi sınıfının gelirinin artmasıyla birlikte kadınların istihdamdan çekilme eğilimine girdikleri görülmüştür. 1960'lı yıllardan itibaren küresel ekonomide gerçekleşen değişimler istihdamın yapısını da etkilemiş, özellikle hizmetler sektörünün genişlemesiyle her geçen gün kadın istihdam oranlarında artış yaşanmıştır.

Karşılaştırma yaptığımız ülkeler arasında kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülkeler İspanya ve Portekiz'dir. Türkiye ise kıyaslandığı ülkeler arasında işgücüne katılımın en düşük olduğu ülkedir. Bundan sebeptir ki kadınların işsizlik oranının en düşük olduğu ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Portekiz kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkeyken, Türkiye kadın istihdamında karşılaştırmaya konu ülkeler arasında en düşük orana sahiptir. İşgücüne katılım ve eğitim düzeyi arasındaki doğru orantı karşılaştırma esnasında bir kez daha doğrulanmıştır.



## KAYNAKÇA

- Aceleau, Mirela Ionela, “The Labour Market in the Post-Crisis Economy: The Case of Spain”, **Theoretical and Applied Economics Volume XX**, No: 3(580), 2013, ss. 135-146.
- Adak, Nurşen, “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)**, 2007, s. 137-152.
- Adak, Nurşen, “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)**, 2007, ss. 137-152.
- Alp, Salih, “Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 156, 2009, ss. 265-279.
- Altan, Şengül ve Aysel Ersöz, “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı: 2, Mart 1994.
- Andreotti, Alberta ve Enzo Mingione. “İtalya’da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.). İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, ss.57-90.
- Arat, Necla (hızl.). **Türkiye’de Kadın Olmak**. İstanbul: Say Yayınları, 1996.
- Arın, Tülay. “Refah Devleti: Bir Analiz Çerçevesi”, **IX. Türkiye Maliye Sempozyumu**. Mersin, 6-8 Mayıs 1993, s. 61-62.
- Ataman, Berrin Ceylan, **Avrupa Birliği Sosyal Politikası, Avrupa Sosyal Fonu ve Sosyal Diyalog**, Eurochamber Projesi, İstanbul, 10 Eylül 2009. (slayt şeklinde)
- Aydın, Fazıl (Ed.). **Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**. Ankara: T.C. ÇSGB, Yayın No: 11, 2014.

- Aytaç, Serpil. **Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu**. Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, No: 38, 2000.
- Baydur, Refik. "Açılış Konuşması", **Türkiye' de Kadın İşgücü Seminesi-II**. Ankara, 1999.
- Kümbetoğlu, Belkıs, İnci User ve Aylin Akpınar. **Kayıp İşçi Kadınlar: Kayıt Dışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması**. Birinci Basım. Ankara: Bağlam Yayıncılık, 2012.
- Betül Urhan ve Etiler Nilay, "Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, 2011, ss. 191-216.
- Bolcan, Aybike Elif, "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 1, 2010, ss. 253-276.
- Bozkurt, Veysel. **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür**. 2. Basım. Bursa: Ekin Basım Yayın, 2012.
- Buğra, Ayşe. **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı**. TUBİTAK Proje No: 108K524, İstanbul, 2010.
- Candan, Esin ve Semiha Özalp Günal, "Tarımda Kadın Emegi", **Tarım Ekonomisi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2013, ss. 93-101.
- Cavounidis, Jeniffer, "Capitalist development and women's work in Greece", **Journal of Modern Greek Studies**, 1(2), 1983, ss. 321-330.
- Ciccía Rossella and Mieke Verloo, "Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe", **Journal of European Social Policy**, Vol: 22, No: 5, 2012, s. 507-528.
- Çayboylu, İrfan. "Göç ve Kentsel Yaşama Uyum Sorunları", **2001 Yılı Aile Raporu**. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, 2002.

- Çelik, Abdülhalim, “Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma”, **Dergi Park Akademik/ Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt:0, Sayı:50, 2010, ss. 301-320.
- Davaki, Konstantina. “The Policy on Gender Equality in Greece”, **Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs**. Brussels: European Parliament, 2013.
- Deborah, Simonton. **A History of European Women’s Work 1700 to The Present**. 1. Baskı. London: Routledge, 1998.
- Dedeoğlu, Saniye ve Turan Subaşat (hızl.). **Kalkınma ve Küreselleşme**. İstanbul: Bağlam Yayıncılık, 2004.
- Delibaş, Cengiz. “İş Kanununda Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Düzenlemeler”, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**. Elazığ, 26-27 Mayıs-2005, ss. 21-24.
- Ecevit, Mehmet, “Tarımda Kadının Toplumsal Konumu: Bazı Kavramsal İlişkiler”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 2, 1994, ss. 89-106.
- Ecevit, Yıldız. “Kadın- Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset”, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**. İstanbul: TUSİAD, 2000.
- Ecevit, Yıldız. **Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. İstanbul: Tarif Vakfı Yayınları, 1998.
- Ekin, Nusret, “Türkiye’de İstihdam Artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma”, **Mercek Dergisi**, Sayı: 24, 2001.
- Ekin, Nusret. **Endüstri İlişkileri**. 4. Basım. İstanbul: İ.U. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 1987.
- Ekin, Nusret. **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1995-17.

- Ekin, Nusret. **OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları (Prof. Dr. Memduh Yaşa'ya Armağan)**. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları. İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi, 1993, s. 26.
- Erdenk, Erdem, “Gelişmekte Olan Ülkelerde Rekabette Karşılaştırmalı Üstünlüklere İlişkin Tercihlerin Gelir Dağılımına Etkisi ve Türkiye'nin Gümrük Birliği Tecrübesi”, **Dergi Park Akademik**, Cilt: 55, Sayı: 1, ss. 1037-1057.
- Erdut, Tijen, “İşgücü Piyasalarında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:3, 2005, ss. 11-49.
- Erkan, Hüsnü. **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**. 4. Basım. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, No: 326, Bilim Dizisi, No: 8.
- Eszter, Sandor. “European Survey 2009- Part-time Work in Europe-”, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**. Denmark, 2011.
- Eyüboğlu, Ayşe, Şemsa Özar ve Hülya Tufan Tanrıöver. **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**. Ankara: Cem Web Ofset, 2000.
- Fusun Kökalan Çımrın, “Küreselleşme, Neo-liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)**, Sayı: 23, 2009, ss. 195-204.
- Gerçek, Merve, Sevgi Elmas Atay ve Gönen Dünder, “Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatminlerinin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2015, s. 67-86.
- Gago, Elvira González and Marcelo Segales Kirzner. “Women, gender equality and the economic crisis in Spain”, Maria Karamessini and Jill Rubery (Ed.). **Women and Austerity The Economic Crisis and the Future for Gender Equality**, London: Routledge, 2014, ss. 228-247.

- Gago, Elvira González. “Crisis and Recovery in Spain. Labour market impact on men and women”. EGGE National Report. Brussels: European Commission, 2011.
- Gönüllü, Müzeyyen ve Gönül İçli, “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, **C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 25, No: 1, 2001, ss. 81-100.
- Gül, Hüseyin ve Songül Sallan Gül, “Sosyal Devletten Çalışma Refahına Geçişte Sosyal Haklar ve Yoksullar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 40, Sayı: 3, 2007, ss. 1-30.
- Gül, İdil Işıl ve Ulaş Karan. **Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme**. 1. Basım. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011.
- Güleç, Sertaç, “1945-1980 Yılları Arasında Türkiye’de Refah Devleti, Kentsel Dönüşüm/ Kentsel Yenilenme”, **Yerel Siyaset Dergisi**, ss. 48-55.  
<http://kadirgurbetci.com.tr/yonet/yuklemeler/76ae5206f1hnk.pdf>
- Günaydın, Gökhan, “Türkiye Tarım Politikalarında “Yapısal Uyum: 2000’li Yıllar”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt: 33, Sayı: 262, 2009, s. 175-223.
- Güney, Salih. **Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü**. 1. Basım. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2004.
- INE. **Labour Force Survey**. 2011. <http://www.ine.es> ( 29 Mayıs 2017).
- Işık, Volkan, “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları”, **Kamuda Sosyal Politika Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2009, ss. 67-70.
- İlkel Topumlarda Günümüze Kadının Toplumdaki Yeri- Anaerkillik, Ataerkillik*. 2016.  
<http://www.nthbr.com/ilkel-topumlardan-gunumuze-kadinin-toplumdaki-yeri-anaerkillik-ataerkillik-12790.html> (15 Ekim 2016).
- İlkkaracan, İpek, Kijong Kim ve Tolga Kaya. **Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği**. İstanbul: İmak Ofset, 2015.

- İmamoğlu, Olcay, “Değişen Dünyada Değişen Aile İçi Roller”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, Sayı:1, 1993, s. 58-68.
- Kağnıcıoğlu, Deniz, “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları”, **Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası**, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013, ss. 22-39.
- Kalkıner, Nadide, “Tarımda Kadın ve Bazı Yapısal İlişkiler”, **İktisat Dergisi: Kadın Gözüyle Yeniden Bakmak**, Sayı: 469, 2006, ss. 24-30.
- Kapız, Serap Özen, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, s. 139-153.
- Kapitalizm Krizleri 1873’ten 1973’e, **Aylık Sosyalist Teori ve Politika Dergisi Özgürlük Dünyası**, İstanbul. <http://www.ozgurlukdunyasi.org> (18.10.2016).
- Karaca, Nuray Gökçek. “Kadının Ekonomik Yaşamındaki Yeri: Türkiye ve Geçiş Ekonomilerinin Karşılaştırması”, **International Conference on Eurasian Economies 2013**. St. Petersburg- Russia, 17-18 September 2013, ss. 428-434.
- Karamessini, Maria. “Yunanistan’da Kadın İstihdamının Sergilediği Eğilimler ve İzlediği Yollar: Kadınların Ekonomik Bağımsızlığa Giden Zorlu Yolculuğu”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, ss. 91-123.
- Kathleen A. Lahey and Paloma de Villota, “Economic Crisis, Gender Equality and Policy Responses in Spain and Canada”, **Feminist Economics**, 19(3), 2013, ss. 82-107.
- Kazgan, Gülten. **Küreselleşme ve Ulus-Devlet-Yeni Ekonomik Düzen**. 6. Basım. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009.

- Kesici, Mehmet Rauf ve Ahmet Selamoğlu, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2005, ss. 25-51.
- Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005, ss. 195-219.
- Koçdemir, Kadir, "Küreselleşme ve Türkiye", **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 418, 1998, ss. 57-81.
- Koray, Meryem, "Avrupa Refah Devleti: Anlamı, Boyutları ve Geleceği", **Görüş Dergisi**, Aralık Sayısı, 2003, ss. 60-69.
- Koray, Meryem, "Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak...", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 4, 2007, ss.19-56.
- Koray, Meryem. "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışmalar", **İnsan, Toplum, Bilim 4. Uluslar arası Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler**. Kuvvet Lordoğlu (drl.). İstanbul: Kavram Yayınları, 2005, ss. 55-70.
- Koray, Meryem, "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, 1992, ss. 93-122.
- Korkmaz, Adem ve Gülsüm Korkut, "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Yıl: 2012, Cilt: 17, Sayı: 2, ss. 41-65.
- Lombardo, Emanuela. "Gender Equality Policies in Spain-Update", **Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs**. Brussels: European Parliament, 2016.
- Lyberaki, Ala, "Migrant women, care work and women's employment in Greece." **Feminist Economics**, 17(3), 2011, ss. 103-131.
- Maurer, Helmut. "Avrupa Birliği'nin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı ve Fırsat Eşitliği Yaklaşımı, Avrupa Birliği'ne Uyum Konusunda Yapılması

Beklenenler”, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**. 1. Oturum, Elazığ, 26-27-Mayıs-2005, ss. 29-33.

McRobbie, Angela. **Postmodernizm ve Popüler Kültür**. Almina Özdek (çev.). İstanbul: Sarmal Yayınları, 1999.

Meryem Koray, “Sosyal Refah Devleti: Kimi İçin Umut, Kimi İçin Kaygı Kaynağı”, **Sosyal Demokrat Yaklaşımlar**, İstanbul: SODEV-TÜSES Yayınları, 2003, ss. 93-113.

Ongan Nilgün Tunçcan, “AB’nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri”, **Dergi Park Akademik**, Sayı:1, Cilt: 53, 2011, s. 91-104.

Ölmezoğulları, Nalan. **Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm**. Beşinci Basım. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2008.

Özçatal, Elif Özlem, “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2011, s. 21-39.

Özdemir, Süleyman (hızl.). **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2007.

Özkan, Gökçen Sayar ve Bülent Özkan, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:1, 2010, ss. 91-104.

Özmete, Emine ve Işıl Eker, “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, 2012, ss. 1-23.

Özşuca, Şerife Türcan, “Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, ss. 2-12.



- Öztürk, Melda Yaman, “Kapitalist Toplumda Karşılıksız Bakım Emeği”, **İktisat Dergisi**, Sayı: 514, 2010, ss. 55-63.
- Pordata. **Database of Contemporary Portugal**. 2017. <http://www.pordata.pt/Portugal> (30 Nisan 2017).
- Ramazan Gökbunar, Harun Özdemir ve Alparslan Uğur, “Küreselleşme Kıskaçında Refah Devletinde Sosyal Refah Harcamaları”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (2) 2008, ss. 158-173.
- Rosselli, Annalisa. “The Policy on Gender Equality in Italy”, **Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs**. Brussels: European Parliament, 2014.
- Salido Olga ve Lois Moreno. “İspanya’da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri**. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, ss. 29-55.
- Saklı, Ali Rıza. **Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-Fordizm**. Ankara, 2007. <http://docplayer.biz.tr/14749634-Kapitalist-gelisim-surecinde-fordizm-ve-post-fordizm-ali-riza-sakli.html> (1 Kasım 2016).
- Santos, Ana Cristina and Maria do Mar Pereira. “The Policy on Gender Equality in Portugal”, **Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs**. Brussels: European Parliament, 2013.
- Sarıeroğlu, Jülide. **Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler**. HAK-İŞ Kadın Komitesi, Yayın No: 44, 2011.
- Selamoğlu, Ahmet ve Kuvvet Lordoğlu. **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’ de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**. 1. Baskı. Ankara: Belediye- İş Yayınları, 2006.
- Serter, Nur. **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**. İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, Yayın No: 108, 1994.

- Seyyar, Ali. **Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları**. Birinci Basım. İstanbul: Birey Yayıncılık, 1999.
- Şaylan, Gencay. **Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi**. 1. Basım. İstanbul: İmge Yayınları, 1994.
- Şenel, Dilek, “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler”, **İktisat Dergisi**, Sayı: 377, 1998, ss. 54-61.
- Şengül Altan ve Aysel Ersöz, “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı: 2, Mart 1994.
- T. C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. **İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri**. Ankara, 2013.
- T. C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. **İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri**. SGK Yayın No: 64, Aren Tanıtım, Ankara, Şubat 2013.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye’ de Eğitim Sektörü Örneği**. Ankara, 1999.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**. Ankara, 1999.
- Tansel, Aysıt. **2050’ ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**. İstanbul: Sis Matbaacılık, 2012.
- TİSK. **Kadın İstihdamı Zirvesi**. İstanbul, 2006.
- Tokman, Yıldız. “Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü”, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**. 26-27- Mayıs-2005, ss. 52-56.

- Toksöz, Gülay. “Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz”, **Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele**. Yıldız Tar (drl.). Kaos Gl Derneği, 1994.
- Toksöz, Gülay. “Ekonomide Kadın”, **Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri**, Elazığ, 26-27-Mayıs-2005, ss. 63-69.
- Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Kadın, 2014. Bkz: [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**. Ankara, 2006.
- Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu, **Türkiye’ de Kadın İşgücü Semineri I**, Bursa, Nisan 1999, s.14.
- Uyanık, Yücel ve Mehmet Atilla Güler, “Türkiye’de Emegın Feminizasyonu ve Demografik Değişim”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı:3, 2015, ss. 27-46.
- Urhan, Betül ve Nilay Etiler, “Sağlık Sektöründe Kadın Emegının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, 2011, ss. 191-215.
- Womack James P., Daniel T. Jones ve Daniel Ross. **Dünyayı Değıştiren Makine**. Otomotiv Sanayi Derneği (çev.). İstanbul: OSD Yayınevi, 1990.
- Yaman, Melda. **Ataerkil Kapitalist Tahakküm Altında Kadın Emegi, Bedeni**. 1. Basım. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi, 2013.
- Melda Yaman, **Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar Kavramsal ve Tarihsel İpuçları**, EMO Kadın Bülteni, Sayı: 3, 2015.
- Yavaşı, Mahmut. **Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri**. TÜHİS, 2005, [www.tuhis.org.tr](http://www.tuhis.org.tr) ( 10 Eylül 2016).
- Yavuz, Arif, “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **Çimento-İşveren Dergisi**, Sayı: 1, Cilt: 9, 1995, ss. 14-26.

Ecevit Yıldız, “Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler”, **Orta Doğu Üniversitesi Sosyoloji Bölümü**, Ankara, ss. 31-77.

Yılmaz, Latif. **Avrupa Birliği’nin Sosyo-Ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme**. 1. Basım. Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, 2010.

Yücel Uyanık ve Güler Mehmet Atilla, “Türkiye’de Emeğin Feminizasyonu ve Demografik Değişim”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı:3, 2015, s. 27-46.

