

**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN  
İSTİHDAMININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÖNERİLER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN: Zeynep KURNAZ ALKAN**

**DANIŞMAN: Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN**

**EKİM, 2015  
MUĞLA**

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İSTİHDAMININ  
ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÖNERİLER

Zeynep KURNAZ ALKAN

Sosyal Bilimler Enstitüsünce  
“Yüksek Lisans”  
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 07.10.2015

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 02.10.2015

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Hatice EROL  
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Çisem EKİZ GÖKMEN

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ

EKİM, 2015  
MUĞLA

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 03/09/2015 tarih ve 696-3 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Zeynep KURNAZ ALKAN'ın "TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÖNERİLER" adlı tezini incelemiş ve aday 02/10/2015 tarihinde saat 10:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 75 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oy birliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN



Üye

Doç. Dr. Hatice EROL




Üye

Yrd. Doç. Dr. Çisnel EKİZ GÖKMEN

## YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “TÜRKİYE’DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÖNERİLER” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



07/10/2015

Zeynep KURNAZ ALKAN

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

**YAZARIN**

**MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.**

Soyadı :KURNAZ ALKAN

Adı :ZEYNEP

Kayıt No:

**TEZİN ADI**

**Türkçe :TÜRKİY'DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÖNERİLER**

**Y. Dil :SUGGESTIONS OF WOMEN'S EMPLOYMENT AND INCREASING OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN PUBLIC ADMINISTRATION IN TURKEY**

**TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans**

**Doktora**

**Sanatta Yeterlilik**

X

**TEZİN KABUL EDİLDİĞİ**

**Üniversite :Muğla Sıtkı Koçman Üniveritesi**

**Fakülte :**

**Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Diğer Kuruluşlar :**

**Tarih :**

**TEZ YAYINLANMIŞSA**

**Yayımlayan :**

**Basım Yeri :**

**Basım Tarihi :**

**ISBN :**

**TEZ YÖNETİCİSİNİN**

**Soyadı, Adı :Abdurrahman AYHAN**

**Ünvanı :Prof. Dr.**

TEZİN YAZILDIĞI DİL :Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI:152

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Kadının Çalışma Hayatına Katılımı
- 2.Kadın Hakları ve Kadın Emegi İle İlgili Hukuki Düzenlemeler
- 3.Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Sorunları

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

- 1.Kadın Çalışması
- 2.Kadın İstihdamı
- 3.Türkiye’de Kadın İstihdamı
- 4.Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı


Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus’u kullanınız.

- 1.Women Study
- 2.Women’s Employment
- 3.Women’s Employment in Turkey
- 4.Women’s Employment in Public Administration

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası : 

Tarih : 07/10/2015

## ÖZET

Kadınlar insanlık tarihinin ilk dönemlerinden bu yana ekonomik hayatın aktif birer üyesi olmuştur. Dolayısıyla, dünya genelinde tarihsel süreç içerisinde kadın istihdamının sürekli olarak arttığı görülür. Özellikle dünyada Sanayi Devrimi ve ilerleyen yıllarda Birinci ve İkinci Dünya Savaşı kadın emeğine olan talebi artırmıştır. Daha sonra Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği öncülüğünde oluşturulan hukuki düzenlemeler ile kadınlar çalışma hayatında istihdam edilmeye başlamıştır.

Çalışmamızda Türkiye ekonomisinde kamu yönetiminin istihdam yapısı istatistiki verilerle ortaya konmuştur. Kadın istihdamı hakkında bilgi sahibi olmayı sağlayacak tüm verilerden yararlanılmıştır. Elde edilen bu istatistiki veriler ile ekonomimizin mevcut yapısı içerisinde kadın istihdamının Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin çok altında kaldığı saptanmıştır. Kadın istihdamının ekonominin genelindeki ve kamu yönetimindeki düşük düzeyde olmasını etkileyen ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuki nedenler olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit ile kadın istihdamını Türkiye'yi Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri seviyesine getirmek için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:**Kadın çalışması, kadın istihdamı, Türkiye'de kadın istihdamı, kamu yönetiminde kadın istihdamı, çalışma hayatında kadınlar ve sorunları, kadın istihdamını arttırmaya yönelik öneriler.

## ABSTRACT

Women have been active members of economic life since the history's first periods. Therefore, women's employment has been increased in historical period around the world. Specifically, Industrial Revolution and First and Second World Wars increased demand of women labor. In the following years, women's employment had started by the legal regulations that have been created by the leadership of United Nations and European Union.

In this study, public administration's employment structure has been demonstrated by statistical data in Turkey's economy. All kinds of data which provide insight on women's employment have been utilized. In the light of statistical data, it has been demonstrated that women's employment in Turkey's economical structure have remained much lower than European and OECD countries. Economic, social, political and legal factors that cause lower women's employment have been identified. Thus, suggestions have been made to raise women's employment in Turkey up to the level of OECD and European countries.

**Key Words:** Women study, women's employment, women's employment in Turkey, women's employment in Public Administration, women in Work life and their problems, proposal to increase women's employment



## ÖNSÖZ

Türkiye’de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler adını verdiğim çalışmam; dünyada ve Türkiye’de kadın çalışmasını ve kadın istihdamını ele alarak Türkiye ekonomisinin tüm sektörlerinde ve kamu yönetiminde kadın istihdamının yapısını ve geldiği noktayı ortaya koyarak, Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin çok altında seyreden kadın istihdam oranının en az Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri seviyesine ulaşabilmesi için ülkemizde uygulanabilecek öneriler ortaya koymayı ve buna paralel olarak kadın istihdamı konusunda toplumumuzda bir farkındalık yaratmayı amaçlamıştır.

Bu çalışmam süresince her türlü yardım ve fedakârlığı sağlayan, bilgi, tecrübe ve güler yüzü ile çalışmalarına yardım eden, çalışmamın yöneticisi Sayın Hocam Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN’a teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımda büyük önem taşıyan, benden ilgi ve desteklerini esirgemeyen aileme, bilhassa kardeşim Ahmet KURNAZ’a teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmayı, benden maddi, manevi hiçbir desteği esirgemeyen eşim Cem ALKAN’a ithaf ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TOPLUMDA KADININ YERİ, KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILMASI VE HUKUKİ DÜZENLEMELER

I. TOPLUMDA KADININ YERİ.....	2
1. KADIN VE ÇALIŞMA.....	6
1.1. Çalışma Kavramı.....	6
1.2. Kadının Çalışması.....	7
II. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE DÜNYADA KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILMASI.....	8
1. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE ÜLKEMİZDE KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILMASI.....	10
2. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINA SINIRLI KATILIMI VE BU KONUDA GELİŞTİRİLEN KURAMLAR.....	16
2.1. Neo-Klasik/Beşeri Sermaye Kuramı.....	16
2.2. Feminist Kuram ve Feminizmin Kolları.....	16
2.2.1. Liberal Feminizm.....	18
2.2.2. Radikal Feminizm.....	19
2.2.3. Marksist Feminizm.....	20
2.2.4. Postmodern Feminizm.....	21

<b>III. ÜLKEMİZDE KADIN HAKLARI VE KADIN EMEĞİ İLE İLGİLİ</b>	
<b>HUKUKİ DÜZENLEMELER.....</b>	<b>22</b>
<b>1.ULUSLARARASI MEVZUAT.....</b>	<b>23</b>
<b>1.1 Birleşmiş Milletler .....</b>	<b>24</b>
<b>1.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi</b>	
<b>(CEDAW) .....</b>	<b>24</b>
<b>1.1.2. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Sözleşmeleri .....</b>	<b>26</b>
<b>1.1.2.1. Her Nevi Maden Ocaklarında veYeraltı İşlerinde</b>	
<b>Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme .....</b>	<b>27</b>
<b>1.1.2.2. Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında</b>	
<b>Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı .....</b>	<b>27</b>
<b>1.1.2.3. 1958 tarih ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek)</b>	
<b>Sözleşmesi ve 11 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları</b>	
<b>Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye</b>	
<b>Kararı.....</b>	<b>28</b>
<b>1.1.2.4. 1952 Tarih ve 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari</b>	
<b>Normları Hakkında Sözleşme .....</b>	<b>28</b>
<b>1.1.2.5. 1964 Tarih ve 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi</b>	
<b>ve Tavsiye Kararı .....</b>	<b>29</b>
<b>1.2. Avrupa Birliği.....</b>	<b>29</b>
<b>1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı .....</b>	<b>30</b>
<b>1.2.2. Avrupa Birliği Müktesebatı .....</b>	<b>31</b>
<b>1.2.3. 117 Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında</b>	
<b>Eşit Ücret İlkesinin Üye Devlet Hukuklarının</b>	
<b>Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktifi .....</b>	<b>32</b>
<b>2. ULUSAL MEVZUAT .....</b>	<b>32</b>
<b>2.1. Anayasa .....</b>	<b>33</b>
<b>2.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuat.....</b>	<b>33</b>

## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI, TÜRKİYE’DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

<b>I. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI .....</b>	<b>39</b>
<b>1. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI .....</b>	<b>44</b>
<b>2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI.....</b>	<b>50</b>
2.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	51
2.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı .....	52
2.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı.....	55
2.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu.....	57
2.5. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı .....	61
2.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	63
2.7. Medeni Durumuna ve Hane Tipine Göre Kadın İstihdamı .....	65
2.8. Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı .....	68
2.9. İşyerinde Çalışan Kişi Sayısına Göre Kadın İstihdamı .....	70
2.10. Türkiye’de Kadınların İşsizlik Oranı .....	71
<b>II. TÜRKİYE’DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI .....</b>	<b>75</b>
<b>1. KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI (1938 – 1980 DÖNEMİ) .</b>	<b>75</b>
<b>2. KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI (1980 – 2014 DÖNEMİ) .</b>	<b>77</b>
<b>3. KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI.....</b>	<b>80</b>
3.1. Kadın Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı .....	80
3.2. Mesleklerine ve İstihdam Türüne Göre Kadın Memurların Dağılımı .	82
3.3. Kamuda Yüksek ve Orta Düzey Yönetici Konumunda Kadınlar .....	85

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KAMU YÖNETİMİNDE ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

<b>I. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR VE SORUNLARI</b> .....	<b>88</b>
<b>1. İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR</b> .....	<b>89</b>
1.1. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik ( Cam Tavan Sorunu ) .....	<b>89</b>
1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik .....	<b>92</b>
1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik .....	<b>93</b>
1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik .....	<b>96</b>
1.5. Cinsel Taciz .....	<b>99</b>
1.6. Mobbing .....	<b>100</b>
<b>2. AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR</b> .....	<b>102</b>
2.1. İş-Aile Çatışması .....	<b>103</b>
2.2. Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Çocuk Bakımı Sorunu .....	<b>104</b>
<b>II. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KAMU YÖNETİMİNDE</b>	
<b>ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ</b> .....	<b>107</b>
<b>1. İŞ ve AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI KONUSUNDAKİ</b>	
<b>ÇÖZÜM ÖNERİLERİ</b> .....	<b>108</b>
<b>2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI</b>	
<b>KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ</b> .....	<b>111</b>
<b>3. EĞİTİM ALANINDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ</b> .....	<b>112</b>
<b>4. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ARTIRILMASI KONUSUNDAKİ</b>	
<b>ÇÖZÜM ÖNERİLERİ</b> .....	<b>113</b>
<b>5. KADIN ÖRGÜTLENMESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDAKİ</b>	
<b>ÇÖZÜM ÖNERİLERİ</b> .....	<b>115</b>
<b>6. KOTA UYGULAMASI VE SİYASAL KATILIMIN ARTIRILMASI</b> ...	<b>115</b>

<b>7. ESNEK ÇALIŞMA OLANAKLARININ ARTTIRILMASI VE YASAL ZEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDA Kİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ .....</b>	<b>123</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>128</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>131</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo: 1.1.</b> SGK Emeklilik Şartları.....	38
<b>Tablo: 2.1.</b> Dünyada Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranları (%) .....	41
<b>Tablo: 2.2.</b> Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (15+Yaş) (Bin Kişi) .....	42
<b>Tablo: 2.3.</b> İşyeri Statüsüne Göre Dağılım, 2013 (%).....	44
<b>Tablo: 2.4.</b> Dünyada Bölgelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%) ....	45
<b>Tablo: 2.5.</b> Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (İKO)-Görelİ İKO-Kadın İşgücününün Toplam İçindeki Payı (%).....	47
<b>Tablo: 2.6.</b> Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) .....	49
<b>Tablo: 2.7.</b> Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2012 (15+Yaş) % .....	50
<b>Tablo: 2.8.</b> Sektörler İtibariyle Kadın İstihdamının Durumu (%).....	51
<b>Tablo: 2.9.</b> Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı (15+ yaş ) (Bin Kişi).....	54
<b>Tablo: 2.10.</b> Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (Bin Kişi) (15+Yaş) .....	56
<b>Tablo: 2.11.</b> Kayıt Dışılık Oranı (%) .....	58
<b>Tablo: 2.12.</b> Sektörler Bazında Kayıt dışı Çalışan Sayısı .....	59
<b>Tablo: 2.13.</b> İstihdamın En Yüksek Olduğu Üç Sektörde kayıt dışılık Oranı (Kent) (%), 2013 .....	60
<b>Tablo: 2.14.</b> Türkiye’de Yaş Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin kişi) (15 + Yaş) .....	62
<b>Tablo: 2.15.</b> Kadın ve Erkeklerin Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) .....	64
<b>Tablo: 2.16.</b> Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) .....	66
<b>Tablo: 2.17.</b> Hane Tipine Göre İşgücü Durumu Göstergesi (%), 2013 .....	67
<b>Tablo: 2.18.</b> Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı ( 15+ Yaş) (Bin Kişi) .....	69
<b>Tablo: 2.19.</b> İşyerinde Çalışan Kişi Sayısına Göre Kadın İstihdamı (15+ Yaş) (Bin Kişi) .....	70
<b>Tablo: 2.20.</b> Türkiye’de İşsizlik Oranı (Bin kişi, 15+ Yaş) .....	72

<b>Tablo: 2.21.</b> İşsizlik Oranı Kadınların Toplam İşsizler İçerisindeki Payı (%).....	73
<b>Tablo: 2.22.</b> Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (1938-1978).....	76
<b>Tablo: 2.23.</b> Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (1980-2014).....	79
<b>Tablo: 2.24.</b> Hizmet Sınıflarına Göre Memurların Dağılımı .....	81
<b>Tablo: 2.25.</b> Mesleklerine Göre Memurların Dağılımı, 2010 .....	82
<b>Tablo: 2.26.</b> İstihdam Türlerine Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı, 2014	84
<b>Tablo: 2.27.</b> Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey* Memur Sayıları, 2014 .....	85
<b>Tablo: 2.28.</b> Orta Düzet Yönetim Kurumlarında Kadınlar, 2010 .....	86
<b>Tablo: 3.1.</b> Eğitim Durumu ve Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2010 .....	94
<b>Tablo: 3.2.</b> İşçi ve Memur Sendika ve Konfederasyonlarının Organlarında Kadınlar (2009 Yılı %).....	98
<b>Tablo: 3.3.</b> 0-5 Yaş Arası Çocuk Bakımı .....	106
<b>Tablo: 3.4.</b> Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları.....	118
<b>Tablo: 3.5.</b> Dünyada Ulusal Parlamentolarda Kadın Temsil Oranı (İlk 10 ve Türkiye) .....	119
<b>Tablo: 3.6.</b> Yılı Mahalli İdarelerin Seçilmiş Görevlilerine İlişkin Bilgiler(2014)..	120



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	:Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	:Amerika Birleşik Devletleri
<b>AKP</b>	:Adalet ve Kalkınma Partisi
<b>ASŞ</b>	:Avrupa Sosyal Şartı
<b>BM</b>	:Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	:Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
<b>CHP</b>	:Cumhuriyet Halk Partisi
<b>ÇSGB</b>	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DİE</b>	:Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>DMK</b>	:Devlet Memurları Kanunu
<b>DPT</b>	:Devlet Planlama Teşkilatı
<b>GFK</b>	:Uluslararası Piyasa Araştırma Şirketi
<b>HDP</b>	:Halkların Demokratik Partisi
<b>ILO</b>	:International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>IMF</b>	:International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
<b>IPU</b>	:Parlamentolar Arası Birlik
<b>İŞKUR</b>	:Türkiye İş Kurumu
<b>KAGİDER</b>	:Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
<b>KOSGEB</b>	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>KSGM</b>	:Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>MEB</b>	:Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MHP</b>	:Milliyetçi Hareket Partisi
<b>OECD</b>	:Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
<b>RG</b>	:Resmi Gazete
<b>SGK</b>	:Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TBMM</b>	:Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TC** :Türkiye Cumhuriyeti  
**TESKOMB** :Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri  
Birlikleri Merkez Birliği  
**TİSK** :Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu  
**TÜİK** :Türkiye İstatistik Kurumu

## GİRİŞ

Dünyadaki nüfusun yaklaşık olarak yarısının kadınlardan oluştuğu bilinmektedir. Ancak bu oran çalışma yaşamına aynı şekilde yansımamaktadır. Özellikle ülkemiz Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin çok altında bir kadın istihdamı oranına sahiptir.

Ülkemizde ekonomik, sosyal, politik ve hukuki nedenlerden kaynaklanan sorunlar nedeniyle, kadınların büyük bir kısmı tarım ve hizmet sektörlerinde iş güvencesiz, erkeklere oranla düşük ücretli, gerekli şartları sağlamalarına rağmen yükselme olanağının kısıtlı olduğu, iş ve aile çatışmasını en üst düzeyde yaşadığı bir yapıda istihdam olanağı bulmaktadırlar. Kamu yönetiminde istihdam edilen kadınlar da bu yapısal sorunların büyük bir kısmıyla karşı karşıyadırlar. Bu çalışmanın temel konusu; Türkiye’de kadın istihdamı, kamu yönetiminde kadın istihdamı ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik önerilerdir.

Çalışmanın birinci bölümünde, kadın çalışması ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuş, kadın istihdamının tarihsel gelişimi üzerinde durularak kadın çalışması ile ilgili ulusal ve uluslararası hukuksal gelişmelere değinilmiştir.

İkinci bölümde ise istatistiki verilerden yararlanılarak dünyada ve Türkiye’de (özel sektör ve kamu sektöründe) kadın istihdamı tüm yönleri ile incelenerek; ülkemizde kadın işgücünün çalışma hayatındaki mevcut durumu ortaya konmuştur.

Üçüncü bölümde de çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlara değinilerek çalışma yaşamında kadın istihdamının artırılmasına yönelik önerilere yer verilmiştir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **TOPLUMDA KADININ YERİ, KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILMASI VE HUKUKİ DÜZENLEMELER**

Bu bölümde, kadın çalışması ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulacaktır. Toplumda kadının yerinin ne olduğuna dair bir değerlendirme yapılarak ülkemizdeki kadına bakış açısı yansıtılmaya çalışılacaktır. Ayrıca çalışma kavramı, kadın çalışması ve kadının tarihsel süreç içerisinde dünyada ve Türkiye’de çalışma hayatına sınırlı katılımı ve bu katılımı etkileyen önemli olaylar üzerinde durulacaktır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından kadın işgücünün çalışma yaşamına sınırlı katılımını açıklayan kuramların konu hakkındaki görüşleri ortaya konulacaktır. Bölümün son kısmında ise kadın çalışmasını düzenleyen gerek ulusal, gerek uluslararası hukuksal gelişmelere değinilecektir.

#### **I. TOPLUMDA KADININ YERİ**

Dünyada insan nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla insanlık tarihinin her döneminde toplumsal yaşamın bir tarafını kadınlar, diğer tarafını da erkekler oluşturmuşlardır. Fakat kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri doğru orantılı olmamıştır. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınlar tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kalmışlardır.

Toplumda kadının yerini anlamak için toplumsal cinsiyet kavramına bakmak gerekir. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkekler arasındaki farklılıkların sadece biyolojik farklılıklar olmadığını vurgulayarak, biyolojik farklılıklar sonucu ortaya çıkan sosyal ve kültürel değerlerin oluşturduğu farklılıklara değinir. Ann Oakley ’e göre “cinsiyet” biyolojik olarak kadın-erkek ayrımını anlatırken; “toplumsal cinsiyet” kadınlık ile erkeklik arasında ve toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeyi ifade etmektedir Oakley’e göre, toplumsal cinsiyet bir kültür meselesidir ve kadınlar

ile erkeklerin “dişil” ve “eril” olarak sosyal sınıflandırılmasına işaret etmektedir (Aktaran : Bütün, 2010: 11). Marshall (1999)’a göre, bu terimin kapsamı, ilk ortaya çıkışından beri, yalnızca bireysel kimliği değil, sembolik düzeyde erkekliğin ve kadınlığın kültürel idealleri ve yapısal düzeyde ise kurumlar ve örgütlerdeki cinsiyetçi işbölümünü içine alacak kadar genişlemiştir (Aktaran : Bütün, 2010: 11). Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller, öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek için kullanılan bir kavramdır. Kadınlar ve erkekler için hangi davranışların doğru veya uygun, hangilerinin ise yanlış olduğu ve kadınlar ile erkeklerin hangi işleri yapabilecekleri gibi konular toplumsallaşma sürecinde ve kültürün içinde öğrenilmektedir (Ecevit, 2003: 83-88).

Tüm toplumlarda kadın-erkek söz konusu olduğunda kadını çocuk bakımı ve ev işleri gibi yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı dar alana kapatan bir görev bölüşümü olduğu geniş kabul görmüştür (Dedeoğlu, 2000: 151). Toplumun geniş kesimine hakim olan kadına ve kadın işgücüne yönelik geleneksel bakış açısına göre; toplumun ve kadının kendisine biçtiği öncelikli rol “eş ve anne” olduğu ve bunun doğal sonucu olarak da “ev kadını” olduğu düşüncesidir. Bu düşüncenin doğal sonucu olarak kadın işgücü “ucuz emek”, “yardımcı aile işçisi” olarak tanımlanmıştır (Hartmann, 2006: 62,63., Minibaş, 1998). Kadınlar iyi eş, iyi ev kadını ve iyi anne gibi geleneksel rol beklentileriyle toplumsallaştırılmaktadır (Kuzgun ve Sevim, 2004: 14-27). Wollstonecraft’ye göre kadınların ikincil planda kalmalarının nedeni hayattaki gerçek amaçlarının erkeğe hizmet etmek olduğunun öğretildiği toplumsallaşma sürecidir (Aktaran; Donovan, 2014: 34). Kandiyotiye göre de pek çok tarım toplumunda ve Anadolu’da da durum farklı değildir, kadın esas işlevi doğurganlık ve ücretsiz aile işçiliğidir, kadınlar tarımsal üretimin yanında evin diğer ağır işlerini de üstlenirler (Kandiyoti, 2013: 57-58). Kadınların esas istihdam biçimi de bu tanımlarla uyumlu bir şekilde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak olmaktadır. Kadınların üçte ikisinin bulabildiği olanak budur. Bunun anlamı, bir iş akdine göre belirlenmiş hakları olmaksızın ve herhangi bir sosyal sigortalar kurumuna kayıtlı olmadan çalışmalarıdır. Yani, istihdam olanağı bulan kadınların sadece % 28’i sosyal sigorta kapsamına dahil olabilecek bir işte çalışabilmektedirler (Arın ve Ergin: 1998; 235-238).

Toplumlardaki geleneksel cinsiyet rolleri aile, arkadaşlar, okul ve kitle iletişimi yoluyla öğrenilir. Pek çok toplumda kız ve erkek çocuklara erken yaşlardan itibaren farklı davranılmaktadır. Toplumsallaşma süreci boyunca kız çocukların uysal, yumuşak ve özverili; erkek çocukların yarışmacı, atak ve girişken olma davranışları pekiştirilmektedir. Toplumsallaşma sürecindeki bu eğitim farkı, kız ve erkek çocukların yöneldikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla gizli güçlerini geliştirebilecekleri alanları, daha da ileride meslek seçimini ve meslek yaşamlarını etkilemektedir. Özellikle okullarda cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış yargılar açık ya da örtülü iletilerle çocuğa verilmektedir. Bu iletiler yoluyla çocuklar, geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranışlara yöneltilirler (Tan, 2000: 23-114).

Kadınlar, insanlık tarihi boyunca cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliklerle karşı karşıya kalmışlardır. Geleneksel bakış açısıyla değerlendirilen kadınlara toplumda öncelikli olarak “eş ve anne” olarak rol biçilmiş, erkeklerden daha düşük statüde görülmüşler ve erkeklere oranla daha az hak ve şansa sahip olmuşlardır (Hartmann, 2006: 62,63) Tarihsel süreç içerisinde birçok ülkede eşitliğe yönelik gelişmeler kaydedilmesine rağmen, kadınlar hala ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Bu duruma geleneksel cinsiyet rollerinin ve bu rollerin öğrenildiği sosyalleşme sürecinin etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

Ülkemizde de yüzyıllardır devam eden bu geleneksel bakış açısının etkilerini yaşamın her alanında görmek mümkündür. Şanlıurfa’da bir devlet okulunda görevli Türkçe Öğretmeni Kutlu’nun ‘Kar Tanesi’ adlı dergide yayınlanan ‘Kadın Hakkı’ isimli şiiri toplumumuzun bir bölümüne hakim olan geleneksel bakış açısını ortaya koyması ve günümüz toplumunda kadına biçilen rolleri özetlemesi bakımından önemlidir. Ayrıca şiiri yazanında bir eğitimci olması ve gelecek nesilleri bu bakış açısıyla yetiştiriyor olması da önemlidir. Şiirde aşağıda görüldüğü gibidir:

‘‘Tak be yüzüğünü kadın!  
Evde sevdiceğin bekliyor.  
Evlisin.

Kariyer yapacağım dedin,  
Erkeklerle yarıştın.  
Çocuk doğurdun, bakıcıya bıraktın.  
Sen kariyer yapıyorsun  
Evde bakıcı yüzüne tükürüyor çocuğunun  
Tak be yüzüğünü kadın  
Evlisin.  
Sevdiceğin var.  
Bakma başkalarına,  
Peşinden koşuşturma,  
Umut verme,  
Üzme,  
Erkekleşme,  
Yarışma,  
Yerini bil,  
Değerini bil.  
Sen kadınsın.  
Hele sen evlisin.  
Eş değil, kocanı bil, erini bil.  
Kadın sesi, kadın nefesi, kadın hakkı dediler;  
İnanma, kandırırlar seni,  
Çatıştırdılar, koşuşturdular, yordular seni.  
  
Erkekleştirdiler, kabalaştırdılar, yordular seni,  
İnanmıyorsun değil mi?  
Bak o zaman ellerine, gözlerine, yüreğine.  
Parmakların nasıl, gözlerine kim baktı.  
Tak yüzüğünü evinde otur.  
Koşma,  
Koşuşturma,  
Yarışma,  
Yorulma,  
Fıtratını zorlama

Çünkü sen değerlisin,  
Kadınsın.  
Sana şiirler yazamıyorum,  
Ortasın,  
Saçlarına mısralar yazamıyorum,  
Ortalıkta.  
Yüzüne güzelliğine yazamıyorum.  
Evde çirkin, dışarıda güzelsin.  
Fıtratını zorlama.  
Kadınsın değerlisin.  
Hakkı bil ama gerçek hakikati.  
Kandırmaların seni, yoruluyorsun.”

Kaynak : <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27959867.asp>

Görüldüğü üzere günümüzde de toplumda kadının görevinin kocasına hizmet etmek, çocuk bakmak olduğunu savunan, herhangi bir işte çalışmasını istemeyen geleneksel bakış açısının etkileri toplumumuzun eğitimli kesimlerinde dahi etkisini sürdürmektedir.

## **1. KADIN VE ÇALIŞMA**

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından çalışma kavramına ve kadın çalışması kavramlarına değinmek yararlı olacaktır.

### **1.1. Çalışma Kavramı**

Çalışma kavramı, insanlık tarihinin başlangıcından beri farklı biçimlerde de olsa her zaman insan hayatının bir parçası olmuştur. Çalışma olgusu pek çok faaliyeti kapsayan bir kavramdır. Fakat modern zamanlarda çalışma, gelir getirici bir işle meşgul olmayı tanımlar hale gelmiştir. İhtiyaçlar için çalışma, sanayileşmeyle birlikte çalışmanın ev dışı hale gelmesi neticesinde ücret karşılığı çalışmaya dönüşmüştür. Bu yönüyle çalışma, yaşamlarını idame ettirmek için bireylerin gelir



elde etmelerinde bir araç haline gelmiştir. Diğer taraftan modern toplumda, toplumsal kabul ve statülerin belirlenmesi açısından da önemli bir etken haline gelmiştir (Aytaç, 2005: 1-2).

Günümüz dünyasında çalışma kavramının yanında kariyer kavramı da önem kazanmaya başlamıştır. Kariyer kavramının gelişmesiyle birlikte çalışma olgusu gelir ve statü elde etmek için bir araç olmaktan kısmen çıkmaya başlayarak amaç olarak önem kazanmaya başlamıştır. Bunun nedeni bireyin fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra günümüz dünyasında psikolojik tatminin de çalışma açısından önemli olmaya başlamasından kaynaklanmaktadır. Esas olarak çalışmayı meydana getiren üç unsuru şu şekilde sıralayabiliriz; gelir elde etme amacı, statü dolayısıyla saygınlık kazanma ve psikolojik doyumdur. Bu üç unsur bireyler açısından farklı öncelikler taşıyabilirler. Çalışma hayatı incelendiğinde ikili bir yapı göze çarpmaktadır; gündelik yaşamını idame ettirmek için çalışanlar ve kariyer odaklı çalışanlar şeklinde (Aytaç, 2005: 15).

## **1.2. Kadının Çalışması**

Kadınlar insanlık tarihinin ilk dönemlerinden bu yana ekonomik hayatın aktif birer üyesi olmuşlardır. Özellikle kırsal alanda kadınların işgücüne katılımı oldukça yüksektir. Tarım alanında ve ev içi üretimde yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar. Konuya sadece çalışma açısından baktığımızda, kadınların çalışmasına ilişkin durum bu şekilde özetlenebilir. Fakat günümüzde bildiğimiz anlamda, ev dışında ücretli çalışma ancak sanayi devrimi sonrasında gerçekleşmiştir. Pek çok Batılı ülkede sanayileşme dokuma sanayi ile başladığından, toplam işgücünün önemli bir kısmını kadınlar oluşturmuştur. Kuşkusuz ücretli emek genel olarak sanayi devrimi ile ortaya çıkmış bir kavramdır, ancak kadın emeği için söz konusu olan asıl farklılık kadının ev dışında daha yaygın olarak çalışma hayatının içine girmesiyle elde edilmiştir (Hıdıroğlu, 2006: 5).

## II. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE DÜNYADA KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILMASI

Yüzyıllar boyunca kadınların eş ve anne olarak evine ait olduğu düşüncesi evrensel bir olgu olmuştur. 19. yüzyılda başlayan tarihsel dönüşümler başta Sanayi Devrimi, kadını özel alana iterek işyeri ile ev mekanını birbirinden ayırmıştır (Donovan, 2014:25). Kadınların gerçek anlamda işçi statüsünde ve ücretli olarak çalışma hayatına girmesi ilk kez sanayi devrimi ile olmuştur (TİSK, 2002:3). Sanayi Devrimi olarak isimlendirilen bu süreç ilk olarak çırık makinesinin icadı ile başlamış, 1782 yılında James Watt'ın yaptığı buharlı makinenin icadından sonra demir-çelik üretimi başta olmak üzere diğer sektörler ve ülkelere yayılmıştır. Bu dönemde Avrupa sanayinde başlayan kitle üretimi ile birlikte tarımda da devrim niteliğinde gelişmeler yaşanmıştır. Tarım sektöründeki makinalaşma paralelinde boşa çıkan tarımsal kadın işgücü de kente göç ederek işgücü piyasasına katılmaya başlamıştır (Özer ve Biçer, 2004: 57).

Hobsbawm (2003) de Sanayi Devrimi ile birlikte kadın ilk kez ekonomik alanda bir ücret karşılığı emeğini satmaya başladığını belirterek Sanayi Devriminin, bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olduğunu belirtmiştir. Batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken, toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur bu dönemde (Aktaran; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197)

Sanayi Devriminin ilk dönemlerinde kadın işgücü çoğunlukla tekstil sektöründe düşük ücretle ve kötü çalışma koşullarıyla günde 12 saat çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere'de imalat sanayinde çalışan kadınların oranı 1841'de %35'lerden 1851'de %45'e yükselmiştir. Aynı dönemde yaşanan bir başka gelişme de, imalat sanayiinin tarım sektöründen boşa çıkan kadın işgücüne yeterli istihdam olanağı yaratamaması nedeniyle, kadın işgücünün önemli bir kısmının kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaya başlaması olmuştur. İngiltere'de başlayan sanayileşme ve kadının istihdamındaki değişiklik süreci sonradan Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Amerika Birleşik

Devletleri'nde de bu alanda önemli değişiklikler olmuştur. Sanayileşme ile birlikte niteliksiz işgücünün nitelikli işgücünü daha kolay ikame edebilir hale gelmesi Amerika Birleşik Devletleri'nde önceleri sadece tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam olanağı bulabilen kadınların sanayi sektöründe çalışmalarını sağlamıştır. 1820 yılında sanayide çalışan kadınların oranı % 9 iken, bu oran 1932 yılında % 33 'e yükselmiştir (Özer ve Biçer, 2004: 57).

Kadın işgücünün çalışma hayatına katılmasını etkileyen önemli olaylardan birisi de 2. Dünya savaşı olmuştur (Hartmann, 2006: 53). Savaş süresince kadınların işgücüne katılımı çok büyük oranda artış göstermiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasasına girişlerini teşvik etmiştir. Savaş esnasında emek piyasasına giriş yapan kadınların bir kısmı savaş sonrası erkeklerin dönüşü ile birlikte eve dönüş yapsalar da, önemli bir kısmı çalışmaya devam etmişlerdir. 1950' li yıllardan itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşüm kadınların işgücüne katılımını arttırmanın yanı sıra, işgücünün yapısını da değiştirmiştir. Bu dönemde gelişmiş ülke ekonomilerinde tarımın ve sanayinin hakim olduğu yapı yerini hizmetler sektörüne bırakmış, bu durum kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir (Özer ve Biçer, 2004: 58).

1970'lerin başından itibaren dünyada uygulanmaya başlanan esnek üretim biçimi de kadın istihdamını artırıcı yönde etki yapmıştır. Esnek üretim biçiminin getirdiği yenilik, çalışma sürelerinin sabit olmamasıdır. İşgücünü sürekli olarak fabrikada tutan çalışma saatleri uygulamasından vazgeçilmiştir bu sistemde. Esnek üretim biçimi özellikle aile içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasasına katılamayan kadınlara bu konuda önemli fırsatlar sağlamıştır. Esnek üretim biçiminin getirdiği yarı zamanlı istihdam ile kadınlar evdeki sorumluluklarından vazgeçmeksizin piyasada çalışma imkanı bulmuşlardır. Bunun sonucunda da

kadınların işgücüne katılımı kolaylaştırarak istihdamdaki payları artmıştır (Eraydın ve Erendil, 1999: 20).

Kadınların işgücüne ve istihdama katılımında 1980'lerin sonu 1990'ların başında formel istihdamın yerini enformel istihdamın almaya başlamasının da (iş güvencesiz ve korumasız çalışma biçimi) etkisi olmuştur. İşgücü maliyetlerini düşürmek için tam zamanlı ücretli işgücünün yerini sözleşmeli, geçici yada evde çalışan işgücü gibi korumasız işgücü almaya başlamıştır. Bu tarz işgücü de kadın işgücüne olan talebi arttırmış ve kadınların dünya genelinde istihdamını arttırıcı yönde etkilemiştir (Toksöz, 2012: 154).

Günümüzde dünya genelinde istihdamdaki artış hızı azalmakla birlikte, kadın istihdamında artış gözlenmektedir. Avrupa Birliğine üye ülkelerde 2010 yılında kadınların işgücüne katılım oranları % 58.2, Amerika Birleşik Devletlerinde % 62.4, OECD ülkelerinde % 56.7, Japonya'da yüzde 60,1 olmuştur. Ülkemizde ise bu oran aynı dönemde % 26.2 olmuş 2014 yılı itibariyle de % 29.8 seviyesindedir (TÜİK Katılım 2014). Görüldüğü üzere dünyanın değişik bölgelerinde kadınların işgücüne katılma oranları arasında farklılıklar vardır. Ancak ülkemiz kadın istihdamı konusunda gerek gelişmiş gerek pek çok gelişmekte olan ülkenin gerisindedir.

## **1. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE ÜLKEMİZDE KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILMASI**

Ülkemizdeki kadın istihdamını Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet dönemindeki gelişmeler ışığında ele almak yararlı olacaktır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların çalışma alanlarının başında tarım kesimi gelirdi. Kadın küçük üreticiliğin egemen olduğu ve ücretli emeğin ortaya çıkması için elverişli bir ortam oluşturmayan bu kesimde çalışmayı yüzyıllar boyu sürdürmüştür (Makal ve Toksöz, 2012: 40).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak üretime katılması dışında çalışma yaşamına girmesi, bütün dünyada olduğu gibi sanayileşme ile eşzamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat dönemi ile birlikte kadınlar toplumsal hayata daha yoğun olarak girmeye başlamışlardır. Ancak kadınların bu katılımı, kendi toplumsal ve sınıfsal konumu ile doğrudan ilişkili olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan kadınlar gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma yaşamına katılırken, kentteki düşük gelirliler kadınlar kentlerde kurulan atölye tipi sanayide geçimlik ücretle çalışmak zorunda kalmıştır. Kırsal yörelerdeki kadınlar ya batılı şirketlere halı dokuyarak ilmek başına para almakta, ya da en yoğun olarak aile içi ücretsiz tarım işçiliği yapmaktaydılar. Osmanlı'da kadınlar batıda olduğu gibi ilk olarak özel sektörde çalışma yaşamına girmişlerdir. Farklı tahminler olmakla beraber Osmanlı'daki 1908 yılı itibarıyla 250 bin sanayi işçisi bulunmakta, bunların 75 bininin kadın olduğu ifade edilmektedir. Kadınların kamu kesiminde çalışmaya başlaması ise daha geçtir. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren öncelikle sağlık ve eğitim alanında kamu da çalışmaya başlamışlardır (Aslan, 2006: 120-121).

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1915 yılında dönemin büyük sanayi kuruluşlarında gerçekleştirilen 1913 - 1915 yılları sanayi istatistiklerine bakıldığında; ülkenin en önemli sanayi kuruluşlarında çalışanların üçte birinin kadın olduğu görülür. Osmanlı sanayisinde kadınların çalıştırılmasındaki temel belirleyici etmen kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarından kaynaklanmıştır (Makal ve Toksöz, 2012: 42-44).

Osmanlı İmparatorluğu'nda savaşlarının ekonomide yarattığı işgücü gereksinimi, erkeklerin askerde olması nedeniyle kadın işgücü ile doldurulmuştur. Bunun neticesinde de ekonomide kadın istihdam oranları artmıştır (Çiççi, 1982: 86-87). Balkan savaşları, I. Dünya Savaşı ve onu izleyen yıllarda Kurtuluş Savaşı mücadelesi sonucu erkek nüfusunda ciddi bir azalma yaşanmıştır. Bunun sonucu olarak kadın emeği bu dönemde daha fazla önem kazanmıştır (Toksöz, 2012: 220). Kadın emeğinin beklenenin üzerinde olmasının iki temel nedeni vardır. Birincisi bitmek bilmeyen savaşlar sonucunda erkek işgücünde ortaya çıkan azalma, ikincisi

ise bu savaş ortamında kadın işgücünün daha önce hiç çalışmadığı alanlarda çalışmaya başlamasıdır (Makal ve Toksöz, 2012: 42). “Savaşlar ilerledikçe erkek nüfusun cepheye sevki nedeniyle emek arzı sınırlı kaldı; kentlerde ve kırsal alanlarda erkek işgücü bulunamaması sonucu Osmanlı kadını çalışma yaşamına çekildi, fabrikalardan atölyelere, yol yapımından sokak temizliğine kadar birçok iş sahasında kadın işçi çalıştırılmaya başlandı” (Toprak, 1995: 132). I. Dünya Savaşı sırasında, kadınlar memur ve müstahdem olarak maaşla hizmete alınmış, terzilik gibi askeri geri hizmetlerde kullanılmışlardır (Çitçi, 1982: 122-129).

Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde kadın işgücü, gerek ucuzluğu nedeniyle gerek zorunluluktan pek çok alanda kullanılmasına karşılık, yapılan düzenlemelerde kadın işgücü konusu yer almamıştır. 1869 yılında yürürlüğe giren ve ilk çalışma yasası olarak nitelendirilebilecek Mecelle 'de işçi hizmetini kiraya veren erkek, “acarei âdemi” olarak tanımlanmıştır Bu çerçevede işçi ve işveren tarafına sözleşme serbestisi içinde ilişkilerini düzenleme olanağı tanınmış ancak emredici nitelikte kurallar getirilmemiştir. Düzenlemelerde kadınlara yönelik hükümlere yer verilmemiştir (Çitçi,1982: 87).

Cumhuriyet dönemindeki gelişmelere bakacak olursak, Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılması ve ardından girişilen kurtuluş mücadelesinde erkeklerle birlikte mücadele eden kadınların Cumhuriyetin kuruluşu ile beraber, yeni kurulan devlet içerisinde ekonomik ve hukuki alanlarında mevcut statülerinin yükseltilmesi, dolayısıyla çalışma yaşamında daha etkin bir biçimde yer alabilmeleri için öncelikle hukuki çalışmalarına başlanmıştır.1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde, Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, her ay üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi kararları alınmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile, yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmiştir. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ise kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ilişkin çeşitli koruyucu hükümler bulunmadığı gibi, ücret eşitliğine ilişkin koruyucu bir düzenleme de getirilmemiştir (Önder, 2013: 5).

Cumhuriyet döneminde kadın çalışanlara yönelik ilk önemli istatistik veriler 1927 sanayi sayımı sonuçlarıdır. Bu sayımda daha öncekilerden farklı olarak, ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamıştır. Ancak işgücünün cinsiyet dağılımı sadece dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibariyle dikkate alınmıştır. Sayım sonuçlarına göre çalışan kadın oranı %25.58’ dir. Bu oranın oluşmasında ilk neden, savaşlar dolayısıyla erkek işgücünde meydana gelen eksilme diğer bir neden ise eşlerini savaşta kaybeden kadınların çalışma yaşamına girmek durumunda kalmaları gösterilebilir. 1927 - 1942 yılları arasında yürürlükte olan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamındaki kuruluşlara ilişkin istatistiklere göre, 1932–1934 yılları arasında çalışan kadınların oranı %25 civarında olup 1947 yılına kadar bu oranda ciddi bir değişme olmamıştır. Bu dönemde geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu faaliyet alanları ağırlıklarını korumaya devam etmiştir (Makal, 2010: 21-25).

2. Dünya Savaşı yıllarında da çalışabilir erkek nüfusun seferberlik nedeniyle silah altına alınmaları sonucu kadınların işgücü içindeki paylarında bir artış meydana gelmiştir. (Toksöz, 2012: 222). Savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla birlikte kadınların büyük kısmı yine geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir (Mardin, 2000:14). 1950’ lerden itibaren İş Kanunu kapsamında çalışan kadın sayısında da bir azalma meydana gelmiştir (Toksöz, 2012: 222).

Cumhuriyet döneminde kadın istihdamını artırmak ve kadına ekonomik, hukuki, sosyal haklar tanınmasına yönelik hedefler konulması planlı kalkınma döneminde hükümetlerin hedeflerinden olmuştur. Devlet Planlama Teşkilatı, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’ndan başlayarak, kadınların sosyoekonomik anlamda güçlenmesi konusuna çalışmalarında yer vermiştir (Ecevit, 2007:4). Bu açıdan planlı kalkınma dönemine değinilmesi önem arz etmektedir. 1963 yılında başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi olarak kadınları hedef alan düzenlemelere yer verilmiştir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1990–1994) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almıştır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, çalışan kadınların çalışma hayatı, sağlık, sosyal güvenlik, mesleki eğitim ve yeniden işe alınma gibi meselelerde karşılaştıkları uygulamalardan kaynaklanan güçlüklerin önüne geçilmesi için gerekli

önlemlerin alınması, çocukların bakım olanaklarının artırılması ile kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmasını sağlayacak meslek edindirme faaliyetlerine ağırlık verilmesi üzerinde durulmuştur. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996–2000) çalışan kadınlara yönelik politikalar arasında çalışma hayatını düzenleyen yasalarda hamilelik, doğum izni, kreş açılması ile ilgili maddelerde kadınların çalışma hayatından kopmalarının önlenmesi, çalışan annelerin çocuklarının yeterli bakım olanaklarına kavuşturulmasına yönelik düzenlemeler yapılması gerektiği belirtilmiştir. Kadın Hakları başlığı altında da çalışan kadının annelik görevlerini yerine getirmesinin sağlanması ve bundan dolayı işten çıkarılmasının önlenmesi hedefi yer almıştır. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001–2005) ise kadın okur-yazarlığı, kadın istihdamı ve kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasının artmasına ilişkin kazanımlara değinilerek kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, çalışma yaşamına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımları için alınacak önlemler belirtilmektedir. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, kadınların Avrupa Birliği ortalamalarına göre karar alma sürecine katılımlarının düşüklüğü üzerine durulmuştur (Sancar, 2011: 423-424). Kadınların işgücüne katılmalarının önemi Kalkınma Plan ve Programları ile çeşitli politika dokümanlarında sıklıkla vurgulanmakla birlikte bu konuda istenilen düzeye ulaşılamamıştır (Ülger, 2001).

1970' li yıllardan sonra ülkemizde kent yaşam alanındaki kent kültürünün gelişimi ve yaşam koşulları ev dışı çalışmak isteyen kadınların sayısını arttırıcı yönde etkilemiştir. Ancak, kadınların çalışma talebindeki artışa karşılık, hizmet ve sanayi sektörleri aynı oranda istihdam yaratamamıştır (Ecevit, 1995:115-117). 1980' li yıllardan sonra, geleneksel olarak erkeğe özgü olarak nitelenen pek çok işte (örneğin, girişimcilik, yöneticilik, turizmcilik, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık vb. alanlarda) çalışma imkanları bulmuşlardır. Ancak kadınlar yeni sektörlerde çalışma ve istihdam olanakları bulsalar da genel ekonomi içerisinde istihdama katılım oranlarında yıllar içerisinde bir düşüş yaşanmıştır. 1955 yılında kadınların işgücüne katılım oranı % 72.01, 1960 yılında % 65.35, 1965 yılında %56.62 olmuştur. Burada dikkate alınması gereken önemli bir veride 1955 yılında kadın işgücünün % 91.43 'ünün ücretsiz aile işçilerinden oluştuğu gerçeğidir (Makal ve Toksöz, 2012: 72-80).



Yakın tarihimize bakılacak olursa kadınların işgücüne katılma oranları 2000 yılında % 26.2, 2005 yılında % 22.3, 2010 yılında % 26.2 ve 2014 yılı itibariyle de % 29.8' seviyesine kadar gerilemiştir (TÜİK, Mart 2014). Bu sürecin temel dinamiğini kırdan kente göç ve özellikle 1990' lı yılların sonundan itibaren hız kazanan neo-liberal tarım politikaları oluşturmaktadır. Köyden kente göç ile birlikte kadınlar ekonomik hayatın dışında kalmışlardır. Kadınlar kırdan, tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma olanaklarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır. Çünkü kentte işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklerden yoksun durumdadırlar (Başargan, 2000: 87). (Metin, 2011: 62).

1990'ların sonunda hız kazanan neo-liberal politikalar neticesinde tarımsal faaliyette hayatını kazananların önemli bir kısmı, artık bu faaliyetle geçimlerini sağlayamaz hale gelmiş ve zorunlu olarak geçimlerini tarım dışı sektörlerde aramaya başlamışlardır. 1989 yılında toplam istihdam içinde tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı % 47,4 iken bu oran 1999'a gelindiğinde % 40,2'ye düşmüştür. Asıl gerileme tarımdaki yapısal dönüşümün yaşandığı 2000'li yıllarda gerçekleşmiş ve 2008'e gelindiğinde işgücü içinde tarımsal nüfus % 23,7'ye kadar gerilemiştir. Tarımsal nüfustaki bu hızlı düşüş, ağırlıklı tarım sektöründe istihdam edilen ve bu sektörün dışına çıktığında yeniden işgücüne katılmakta zorlanan kadınların kayda değer bir kısmını işgücünün dışına itmiştir (8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu, 2010: 16).

Sonuç olarak Devlet politikaları kadınları kentlerde iktisadi faaliyetlerin içine çekecek projeler üretememiştir. Kadın istihdamını artırmak hükümetlerin gerçekleştiremedikleri hedefleri arasında kalmıştır.

## **2. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINA SINIRLI KATILIMI VE BU KONUDA GELİŞTİRİLEN KURAMLAR**

Kadın işgücünün çalışma yaşamına sınırlı katılımı ve erkeklere göre ikincil planda kalmasını teorik çerçevede neo-klasik / beşeri sermaye kuramı ve feminist kuramın söylemleri ile açıklayabiliriz.

### **2.1. Neo-Klasik/Beşeri Sermaye Kuramı**

Neo-klasik / beşeri sermaye kuramı kadın işgücünün çalışma yaşamındaki düşük konumunu, kadınların, erkeklere göre daha az beşeri sermayeye sahip olmalarına bağlar (Özçatal, 2011: 23). Kazanç ve sermaye eksikliği de vasıf, tecrübe ve bilgi yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Kuramı savunanlara göre kadınlar çalışma yaşamında ikincil konumda iseler, bu durum kadınların kendisi tarafından bağımsız ve rasyonel bir şekilde tercih edilmiştir. Kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımından sorumludur, bu nedenle kadınların işe giriş ve çalışma saatleri açısından esnek işleri seçmeleri rasyonel bir davranıştır. Bunun sonucu olarak kadınların iş tecrübeleri azdır; çünkü kadınlar çocuk ve yaşlı bakımı için çalışma hayatlarını kesintiye uğratırlar. Düşük ücretle ve az sayıda işte çalışmalarına, işe devamsızlıklarına ve işe ara vermelerine neden olan tüm bu sorumluluklar kadınların bireysel ve rasyonel tercihlerine dayandırılmaktadır (Parlaktuna, 2010:1219).

### **2.2. Feminist Kuram ve Feminizmin Kolları**

Feminist kuram, kadınların çalışma yaşamına sınırlı katılımını ve ikincil konumunu çözümlemede toplumsal cinsiyet temelli işbölümüne ve ataerkilliğe vurgu yaparak açıklar (Hartmann, 2006: 28-29-53-54).

Ostergaard (1992) Feminist kuramın kadınların çalışma yaşamına katılımını ve konumunu sorgularken, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımı dikkat

çeker. Cinsiyet, kadın ve erkek arasında biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet ise cinsel kimliğin toplumsal kurgulanışını anlatır. Cinsiyet biyolojik olarak belirlenmiştir doğuştandır. Toplumsal cinsiyet ise biyolojiye bağlı değildir, toplumda varolan kültürel, dini, ideolojik sistemlerin güçlendirdiği geniş bir toplumsal işbölümünün görüntüsü olarak ortaya çıkmıştır. Bu işbölümü, kadına ev içi çalışma ya da üremeyle ilişkili, erkeğe de kamusal ya da üretimle ilişkili yükümlülükleri getirir (Aktaran; Özçatal, 2011: 24). Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, kadına ev içinde gerçekleştirilmesi gereken işleri erkeğe de ev dışındaki ücretli işleri vermiştir. Kadın ev ve çocuk bakımı işi ile görevlendirilirken, evin geçimi erkeğin işi olarak görülmektedir (Hartmann, 2006: 53).

Feminist kuramsal yaklaşım da kadınların çalışma yaşamında ki sınırlı katılımları ve ikincil konumları çözümlenirken, toplumsal cinsiyet kavramının yanında ataerkillik kavramı da çözümlenmeye dahil edilmiştir. Ataerkilliği erkek egemen maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlar üzerinde baskı kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisi olarak tanımlamışlardır feminist kuramcılar. Erkeklerin kadınları sömürdüğü, baskı uygulayıp egemen olduğu toplumsal yapılar ve uygulamalar sistemi olan ataerkil sistemde, erkekler, hem ev içinde hem de ücretli işlerde kadınların üretkenliğini denetim altında tutar. Bu sistemin getirdiği ilişkiler, kadınların evde ve çalışma yaşamında ikincil konumuna sebep olmaktadır. Ataerkil sistem, toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe üstünlük tanır ve erkeği daha güçlü kılar (Hartmann, 2006:28-29).

İnsanlık tarihi feministlere göre erkeklerin kadınlara sürekli zarar vermelerinin ve kadınların haklarını gasp etmelerinin tarihidir. Feminist kuram kadınların bir sınıf yada bir grup olarak tarih boyunca devam eden ikinciliklerinin ve sistematik ezilmelerinin failinin erkekler olduğunu ortaya koyar (Donovan, 2014:31).

## **Feminizmin Kolları:**

Modern dönemde özellikle batı dünyasında kadın sorununun kaynakları ve çözümüne ilişkin feminist teori içerisinde bir çok yaklaşım geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar arasında liberal feministler, radikal feministler, marksist feministler, postmodern feministlerin fikir ve söylemleri önemli yer tutar (Demir, 2014: 44).

### **2.2.1. Liberal Feminizm**

18. yüzyıl batı dünyasında orta sınıf burjuva kadınlarının başlattığı ve özellikle her bireyin doğuştan gelen doğal haklara sahip olduğu fikrine inanan liberal feminist kuramcılar kadınların birer vatandaş olarak erkekler ile aynı temel haklara sahip birer insan olduklarını belirtirler (Danovan, 2014:29,44,48). Eşit eğitim isteyen liberal feminist hareket, 19. yüzyılda erkeklerle eşit ekonomik haklar ve fırsat eşitlikleri için mücadele veren bir harekete dönüşmüştür. Wollstonecraft'a göre kadınların eğitim almaları sağlanırsa erkeklere hizmet etmelerinin ve boyun eğmelerinin önüne geçilebilir (Aktaran; Danovan, 2014:39). Liberal feministler 19. yüzyılın son çeyreği ile 20. yüzyılın ilk yarısı boyunca, siyasi haklar ve medeni haklar mücadelesi vermişlerdir. 20. yüzyılın ilerleyen safhalarında kadınların bir eş ve anne olarak erkeklerin yüklenmek zorunda kalmadıkları sorumlulukları olduğundan hareketle "farklı fakat eşit" düşüncesi gelişmiştir. Kadınlar, özellikle çalışan kadınlar, hamilelik ve küçük bebeklerinin olduğu dönemlerde erkeklerin sahip olmadıkları bazı haklara sahip olmaları gerektiği görüşünü savunmuşlardır. Liberal feminizmin günümüzdeki mücadele konusunu ise "toplumsal cinsiyet" adaleti oluşturmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliği liberal feministlerin önemle üzerinde durduğu konulardan biridir. Doğal nitelikleri itibariyle erkeklerle aralarında fazla bir fark olmadığı düşünülen kadınların, aynı eğitimden geçmeleri durumunda erkeklerle aynı işleri yapabileceklerini savunan liberal feministler, kadının müzik, sanat edebiyat, şiir, dans, ev işleri gibi alanlara, erkeğin ise beşeri bilimler, sosyal bilimler, doğal bilimlere daha yatkın olduğu şeklindeki yerleşik görüşe karşı çıkmışlardır. Liberal feministlere göre kadınların içinde buldukları ikincil durumun nedenlerinden bir diğeri de, anlamlı amaçlardan yoksun olarak evde kapalı kalan

kadınların ilgi odaklarının evlerinde yoğunlaşması, onları evlerinin kölesi, mobilya ve ev eşyalarının hizmetçisi olmaya itmiş olmasıdır. Liberal feministlere göre kadınların kurtuluşu sadece eğitim imkanları elde edip kamusal alanda çalışma hayatına atılmak değil, erkeklerle eşit siyasal, sosyal ve hukuksal hakların elde edilmesidir. Bu nedenle adalet ve eşitlik kavramları onlar için çok önemlidir. “Eşit işe eşit ücret” ilkesini prensip edinmişlerdir. Liberal feministler arasında tartışılan konuların başında gelen kadının ev dışında tam gün çalışması durumunda ev işlerinin ne olacağı sorunudur. Bu soruna getirilen çözüm, erkeğin ev işlerini paylaşmasıdır. Bunun gerçekleştirilebilmesi uzun vadeli bir eğitim ve kültürel değişim programı ile sağlanabilir (Demir, 2014: 45- 53).

### **2.2.2. Radikal Feminizm**

Kadın erkek ilişkilerini ve kadınların toplumsal konumlarını tümüyle farklı bir bakış açısıyla değerlendiren radikal feminizmin, 1960’lı yıllarda dönemin feminist yaklaşımlarına karşı bir tepki olarak kadın özgürlüğü taraftarlarınca ortaya çıkarılmıştır (Demir, 2014: 63).

Radikal feministler erkek egemen toplumun tümüne savaş açmışlardır. Birçok radikal feminist özellikle anti-entelektüel bir tavır almışlar ve feminizmin entelektüel değerlendirmesine karşı çıkmıştır (Ramazanoğlu, 1998: 30).

Radikal Feminizm, kadınların sömürülmesi ve baskı altında tutulmasının temel nedenini, kadınlarla erkekler arasındaki biyolojik farklılıkta gören bir kuramdır. Kadının baskı altında olması ve kadın erkek arasındaki çelişkinin temelde aile kurumundan türediğini savunmaktadırlar. Radikal Feminizm, kadınları, erkeklerin sahip olduğu, denetlediği ve fiziksel olarak egemenlik kurduğu bir dünyada evrensel olarak ezilen bir kız kardeşlik olarak tanımlamıştır (Ramazanoğlu, 1998:13). Aile, ataerkil düzen içinde kadınları erkeklere hizmet etmeye ve bu hizmet etme rolünü kabul etmeye şartlandıran erkek egemen ideolojinin yeniden üretilmesini sağlayan kurum olarak görülmektedir. Radikal feministlere göre bu nedenle aile kurumunu radikal feministler reddetmektedirler (İmançer, 2002:158). Kadının

evlilikle hem anneliğe hem de cinsel köleliğe zorlandığına inanan, evlilikten kurtulmak kadının kurtuluşu için şarttır (Demir, 2014: 67).

Radikal feministler için, temel sınıf ayrımının cinsiyetler arasında olduğu ve tarihi motive eden gücün erkeklerin kadınlar üzerinde iktidar ve egemenlik kurma mücadelesinden oluştuğunu düşünürler ve kadınların sistematik olarak egemenlik altında tutulduğu, sömürüldüğü ve ezildiği görüşündedirler (Acar ve Demiryontan, 1992: 172 ).

Radikal feministlere yöneltilen genel eleştiri, psikolojiye kendilerini kör hale getirecek şekilde vurgu yapmaları ve patriarkayı yani erkeklerin kadınlara egemen olmasını sağlayan karşılıklı bağımlılık ve dayanışma kuran erkekler arası toplumsal ilişkiler biçimini tarih boyunca tüm toplumlar için geçerli olacak şekilde dile getirmeleridir (Toksöz, 2012: 95-96). Radikal feministlere göre kadının kurtuluşu için hem kapitalizimin hem de patriarkanın ortadan kaldırılması gerekir (Demir, 2014: 65).

### **2.2.3. Marksist Feminizm**

Liberal feminizmin ileri sürdüğü tezler 19. yüzyılın sonlarına doğru tartışılmaya başlamıştır. Liberal feministlerin kadın sorununa getirdikleri temel çözüm olan fırsat eşitliğinin uygulanıp uygulanamayacağı tartışması marksist feminizmin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Marksistler kadının ezilmesinde cinsiyet farklılığının pek de etkili olmadığını belirterek kadının asıl kötü durumda oluş nedeninin sınıf farklılığı olduğu konusu üzerinde ısrarla durmuşlardır. Sınıflı toplumda gerçek anlamda fırsat eşitliğinin olmayacağını düşünmekte ve kadının baskı altında oluş nedeni olarak kapitalizmi göstermişlerdir. Tüm diğer ezilenler gibi kadınlar da ancak bu sistemden kurtulup sosyalist sisteme geçilince hiç kimseye ekonomik olarak bağımlı olmayacaklarından erkeklerden bağımsız ve dolayısıyla onlara eşit olacaklardır (Demir, 2014:56). Kapitalizm kadını evde oturtmuş veya ucuz iş gücü olarak çalışmak zorunda bırakmıştır (Demir, 2014:58). Tüm sorunların nedeninin kapitalizm olduğunu anlayan kadın ve erkekler birbirleriyle değil

kapitalizme karşı savaşıacaklardır. Kapitalizm insanların özel ve kamusal hayatlarını birbirinden ayırmıştır. Kapitalizmin ortadan kalkması bu ayrılığı sona erdirecek erkeklerin ve kadınların ezilmesine son verecektir (Hartmann, 2006:11).

Feminist teorinin şekillenmesinde Marx ve Engels'in görüşlerinin de büyük önemi vardır. Engels, Marx'ın görüşünü şöyle temellendirmektedir: Tarihsel gelişim sürecinde ilkel toplumlarda kadın ve erkeğin iş bölümü vardır, fakat cinsiyet uzlaşmazlığının bulunmadığını savunmaktadır. İkel toplumda ev içindeki üretim araçları kadınların, ev dışındakiler de erkeklerin denetimindeydi. Engels, daha sonra üretimin ev dışında yoğunlaştığını dile getirir. Artı değer erkeğin üretim alanında olması, onun servetin sahibi aynı zamanda mülkün sahibi olmasını getirmiştir; bu da erkeğin kadın üzerinde yeni bir ekonomik güç elde etmesini sağlamıştır. Engels, kapitalist düzende kadınların özel alanda ev işleriyle sınırlı tutuldukları ve üretimden dışlandıkları sürece toplumsal bağlamda erkeklerle eşit olmalarının mümkün olmadığını söylemektedir. Ona göre kadınların kurtuluşu, ancak kadınlar üretime geniş toplumsal ölçekte katıldıkları ve ev içindeki görevleri iyice önemsiz hale geldiği zaman mümkün olacaktır. Bu da ancak kadınların üretime geniş çapta katılmalarına izin vermemekle kalmayıp, kadınlara özgü kabul edilen ev işlerinin toplumsallaştırılmasıyla mümkün olabilir (İmançer, 2002:155-156) (Demir, 2014: 60).

Engels'e göre proletarya devrimi ilerledikçe kadınlar erkeklerle eşit zeminde yer alacaklardır. Devrim gerçekleşikten sonra ise tüm insanlar emekçi olup özel mülkiyet kaldırılınca kadınlar erkeklerle birlikte sermayeden de kurtulacaklardır. Böylece kadınlar ezilmelerinin nedeni olan sermaye ve özel mülkiyetten kurtulmuş olacaklardır (Acar ve Demiryontan, 1992: 160-161). Sınıfsal yapı devam ettiği müddetçe kadın sorunlarının bitirilmesi mümkün değildir (Demir, 2014: 62).

#### **2.2.4. Postmodern Feminizm**

Postmodern feministler için toplumda kadının etkilendiği veya etkilediği tek bir toplumsal kategori yoktur. Toplumda ırk, cinsiyet, din, sınıf, kültür, etnik köken, kişilik gibi çeşitli kategoriler vardır. Bu bağlamda olguları tek bir kategoriye

indirgeyerek tek bir kadın tipinin ve kadın sorununa yönelik tek bir yaklaşımın olmayacağını dile getirirler. Toplumsal cinsiyetin doğuştan varolmadığı, fakat sonradan meydana getirildiğini öne sürmektedirler. Bu kategorileri dikkate almayan bir hareket, baskıcı ve totaliter bir nitelik taşıyor demektir. Bu düşünceye göre, evrensel bir kadından ziyade belirli kadınlardan bahsetmek daha anlamlıdır. Postmodern feminizm, kadınlara kurtuluş reçeteleri önermemekte, kadın konusunda ileri sürülen görüşlerde kesin yargıların yerlerini öznel görüşlere terk etmelerini öngörerek “herşey gider” demektir. Her şeyin gittiği yerde de, herkese “buyurun geçin” diyenler değil, kendine güvenenler yol alacaktır. Bu postmodern feminizmin, tüm modern feminist yaklaşımları ve feminizm çatısı altında yer almayan kadın konusuyla ilgili diğer görüşleri, birisi lehine ve diğerleri aleyhine olmayan tarafsız bir düzleme çağırması demektir. Postmodern feminizmin kadın sorununa asıl katkısının da bu söylem zenginliğine imkan sağlaması olduğu söylenebilir (Demir, 2014: 110-128).

### **III. ÜLKEMİZDE KADIN HAKLARI VE KADIN EMEĞİ İLE İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEMELER**

Türkiye Cumhuriyeti kadın hakları konusunu 1920’li yıllarda ele alan ender devletlerdendir. Türk kadınının yasalar önünde eşitliği Atatürk’ün Osmanlı İmparatorluğu’nun kalıntılarından laik bir cumhuriyet kurmasıyla elde edilmiştir. Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış; büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir. 1926-1934 yılları arasında gerçekleştirilen Atatürk Devrimlerinin bir kısmı, kadınların sosyal ve kültürel alanlarda, eğitimde, hukukta, aile içinde, çalışma hayatında, toplumsal yaşamda ve siyasette erkeklerle eşit haklara sahip olmasını hedeflemiştir. Türkiye çağdaş dünyanın bir üyesi olarak, kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı uluslararası gelişmeleri izleyerek, bu yönde gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmiştir. 1926 yılında Medeni Kanun'un kabulü ile çok eşlilik yasaklanarak her iki eşe de eşit boşanma hakkı tanınmıştır. Kadınların yurttaşlığa kabulü ise iki aşamalı gerçekleştirilmiştir. 1930 da yerel seçimler de 1934 yılında ise genel seçimlerde oy kullanma hakkı verilmiştir kadınlara (Kandiyoti, 2013: 74). Seçme ve seçilme hakkının verilmesi kadınların elde ettiği önemli kazanımlardandır ve pek çok



Avrupa ülkesinden de önce elde edilmiştir. Fransa ve İtalya’da kadınlara 1946’da, İsviçre’de ise 1971’de seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.

1930’lu yıllarda dönemin Avrupa devletleri kadını ‘’çocuk, mutfak, kilise’’ üçgenine sıkıştırıp algılarken Atatürk Türkiye’si kadınına milletvekili seçen, yasalar önünde eşit bir vatandaş olarak gören bir anlayışa sahip olmuştur (Kandiyoti, 2013: 74-75).

Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze geldiğimizde kadın erkek eşitliği konusunun ulusal ve uluslararası alanda önemini korumaya devam ettiğini görürüz. Uluslar arası alanda geliştirilen evrensel hukuk kuralları ve normları ülkeleri bağlar hale gelmiştir. Buna paralel olarak üyesi olduğumuz Birleşmiş Milletler ve aday ülke konumunda bulunduğumuz Avrupa Birliği’nin kadın-erkek eşitliği politikaları çerçevesinde kadın ve erkeklerin her alanda eşitliğini sağlamaya yönelik çalışma ve çabalar, son yılların önem kazanan konuları arasındadır. Ülkemiz, Birleşmiş Milletlerin üyesi, Avrupa Birliği aday ve pek çok uluslararası kuruluşun üyesidir. Evrensel değerler sisteminin norm ve standartlarını koyan çok sayıda uluslararası sözleşmeyi onaylamış bir ülkedir. Bu nedenle çalışma hayatında kadının hukuki durumunu tanımlayan ilke ve esaslarda uluslararası mevzuatın önemli bir yeri bulunmaktadır. Ayrıca, ulusal mevzuatımız da yıllardır sürdürülen çabalar sonucunda uluslararası mevzuata paralel olarak gelişme göstermiştir. Bu nedenle çalışma hayatında kadının hukuki durumunu önce uluslararası mevzuat açısından daha sonrada ulusal mevzuatımız açısından incelemek yararlı olacaktır.

## **1. ULUSLARARASI MEVZUAT**

Uluslararası norm ve standartlar birçok alanda olduğu gibi, çalışma hayatına ilişkin hukuki düzenlemelerimize de yön vermektedir. Aşağıda ülkemizin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar ve bu kuruluşlarca belirlenen ve Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşme ve kararlardan kadının çalışma hayatına ilişkin olanlardan önemli olanları ele alacağım.

## **1.1. Birleşmiş Milletler**

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Sözleşmeleri Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği, kadın haklarının güvence altına alındığı uluslar arası alandaki önemli sözleşmelerdir.

### **1.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

Birleşmiş Milletler 1979 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmeyi (CEDAW) kabul etmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı, CEDAW ile toplumsal cinsiyet alanında ilk kez ele alınmıştır. Bu belge, “kadınların insan hakları bildirgesi” olarak da nitelendirilmektedir (Acar, 2003:21). Ülkemiz tarafından 1985 yılında imzalanmış 1986 yılında onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. CEDAW, kadınların insan hakları alanında daha fazla korunması gerektiği düşüncesinden hareketle hazırlanmıştır (Arslan, 2004:3). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile İnsan Hakları Sözleşmelerini esas alan sözleşme, bütün ülkelerin kadın-erkek eşitliği ilkesini ulusal anayasa ve sistemlerine dahil etmelerini öngörerek, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı reddetmektedir. Kadın, erkek eşitliğinin yasal olarak sağlanması için taraf devletlerin almaları gereken önlemlerin geniş bir çerçevesini çizen Sözleşmenin 4. maddesinde eşitliğin sağlanması için taraf devletlerce alınacak geçici ve özel önlemlerin ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği vurgulanmıştır. Sözleşmeye hakim olan düşünceye göre eşitlik sadece kadınlara yasalar önünde eşitlik tanımak ve kadın erkek ayrımcılığına mani olmak anlamına gelmez, eşitlik kavramı yaşamın tüm alanlarında eşit haklara, eşit sorumluluklara ve eşit fırsatlara sahip olunması anlamına gelir. Eşitlik kadınların erkeklerle aynı rolleri üstlenmelerine olanak sağlayacak iktidara, paraya ve her türden araca sahip olmalarıyla elde edilebilir (Sancar, 2011: 416).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 11. maddesinde istihdam alanında kadınlara karşı ayırımın önlenmesi hükmü getirilmiştir

(Cedaw, md.11). Bu maddede taraf devletlerin aşağıdaki hususlarda i hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmaları öngörülmüştür:

- Çalışma hakkı bütün insanların vazgeçilmez hakkıdır.
- İstihdam konularında eşit seçim kıstasları uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı.
- Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm Şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, ıraklık, ileri meslek eğitimi ve bilgi yenileme dahil meslek eğitimi ve mükerrer eğitim görme hakkı.
- Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki ise eşit davranış ve işin değerlendirilmesinde eşit muamele hakkı.
- Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı.
- Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.

11. Madde bu düzenlemeler dışında doğurganlığın korunması, hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanması hükümlerini getirerek evlilik ve annelik nedeniyle olabilecek ayrımı, hamilelik ve annelik izinleri ya da evliliğe bağlı işten çıkarma ayrımını yasaklayarak bu ayrımları yapanlara cezai hükümler getirmiştir (Md.11).

Pierre (2006)'ya göre CEDAW ile taraf devletlerin olumlu ayrımcılık kurumu da düzenlenmiştir. Sözleşme ile, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sadece hukuksal olarak değil, aynı zamanda fiili olarak da yaşama geçirilmesi amaçlanmıştır. Olumlu ayrımcılığı düzenleyen bu hükümle Şekli eşitliğin ötesine geçilmiştir (Aktaran : Kaya, 2012: 28).

### 1.1.2. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Sözleşmeleri :

Uluslararası Çalışma Örgütü, dünya çapında barışın ve sosyal adaletin sağlanmasıyla gerçekleştirileceği düşüncesinden hareketle kurulan bir uluslararası örgüttür. İnsan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan Örgüt, Birleşmiş Milletler 'in uzmanlık kuruluşudur (Kaya, 2012: 33)

ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, çalışanların korunmasında evrensel değerleri belirlemeye öncülük ederek ulusal mevzuatımızı yönlendirmiştir. ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarının birçoğu kadın çalışanları ilgilendiren konuları kapsamaktadır. ILO'nun kadın çalışanlara dair düzenlemeleri zaman içinde değişime uğramıştır. ILO, ilk kuruluş yıllarında kadınların tehlikeli çalışma şartlarından korunması ile hamilelik ve doğum süreçlerinde korunması amacına yönelik uluslararası ölçütler oluşturma ve geliştirme amacını güderken, 1950'lerde özellikle kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi amacına yönelmiştir. 1960'lı yılların ortalarından itibaren sosyal ve ekonomik gelişme süreçlerinde kadınların potansiyellerinin tamamını kullanabilmelerine olanak tanıyacak düzenlemeler üzerinde durmuştur. Çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların bağdaştırılması, ailevi sorumluluklar konusunda kadının ve erkeğin yükümlülüklerinin eşit olarak kabul edilmesi son dönemin önemli standartlarındanıdır. ILO, 1990'larda standart çalışma biçimlerine dayanan yaklaşımından uzaklaştığı gibi, korumacı yaklaşımını da yenilemeye başlamıştır. Kadını koruma amaçlı yapılan, belirli işlerin kadınlara yasaklanması gibi düzenlemelerin günümüz sosyal ve ekonomik gelişmelerinin paralelinde çalışan kadınların aleyhine olduğu fikri pek çok zeminde ileri sürülmektedir (Altekin, 2013: 11-13).

Türkiye, ILO'nun temel insan hakları sözleşmeleri olarak bilinen 8 sözleşmesinin tamamını onaylamıştır. 2014 yılı itibariyle bu sözleşmeler dahil toplam 57 ILO sözleşmesi ülkemiz tarafından onaylanmış durumdadır.

ILO'nun çalışma hayatında kadının hukuki haklarını ve durumunu düzenleyen ve ülkemizin onayladığı önemli sözleşme ve tavsiye kararları şunlardır.

### **1.1.2.1. Her Nevi Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme**

Sözleşmenin 2. Maddesinde kadınların yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılmayacağını hükme bağlamıştır (ILO,1937,md.2). Çalışma mevzuatımız bu sözleşme hükümleriyle uyum içerisindedir. 4857 sayılı İş Kanununun 72. Maddesi; maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklamıştır (İş K. md.72).

### **1.1.2.2. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı**

Sözleşme cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamayı amaçlamıştır. Kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kaldırılması, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir sözleşmedir. Sözleşme, eşit ücret kavramı, ücret kavramının kapsamı, eşit değerde iş için eşit ücret düzeylerinin belirlenmesi konularını düzenlemektedir (Kaya, P.A. 2007:38). Çalışma mevzuatımız bu sözleşme hükümleriyle uyum içerisindedir. İş Kanununun 5. maddesinde "bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez hükmünü getirilmiştir (İş K. md:5). Asgari Ücret Yönetmeliğinin 5. maddesinde ise asgari ücretin tespitinde cinsiyet farkının gözetilemeyeceği hükmü ile bu sözleşme hükümlerine paralel düzenlemelere yer verilmiştir (Asgari Ücret Yönetmeliği, md:5).

### **1.1.2.3. 1958 Tarih ve 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve 11 Sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararı**

Sözleşmenin 1. maddesine göre ayrımcılık; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve toplumsal köken temeli üzerinde yapılan ve çalışma ve meslek bakımından fırsat ve davranış eşitliğini ortadan kaldıran veya zedeleyen herhangi bir ayırım, dışlama ya da yeğlemeyi ya da ilgili üye ülke tarafından varsa işveren ya da işçi temsilcisine ya da uygun organlara danışıldıktan sonra saptanabilecek olan ve çalışma ya da meslek bakımından fırsat ya da işlem eşitliğini ortadan kaldıran ya da zedeleyen başka herhangi bir ayırım, dışlama ya da yeğleme anlamına gelir (ILO,1967, md.1).

Sözleşmenin 2. maddesinde ayrımcılığın önüne geçilmesi için üye devletlerce alınması gereken önlemler belirtilmiştir. Bu çerçevede Sözleşme'nin yürürlükte olduğu üye devletlerin ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yöntemlerle, çalışma ve meslek bakımından her türlü ayrımcılığa son vermek ve fırsat ve işlem eşitliğini sağlamak üzere ulusal bir politika saptamayı ve bunu takip etmeyi taahhüt edeceği düzenlenmiştir (md.2).

Meslek veya iş edinmede fırsat eşitliğini yok edici ve bozucu etkisi olan ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmanın "ayırım" deyimini kapsadığı belirtilerek, fırsat eşitliğini zedeleyici ve ortadan kaldırıcı engellerin kaldırılması ve her türlü ayırımın yok edilmesi amacıyla gerekli politikaların oluşturulması ve önlemlerin alınması gerektiği sözleşmede belirtilmiştir (Kaya, 2012:40).

### **1.1.2.4. 1952 Tarih ve 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi**

Sözleşmenin 2. bölümünde düzenlenen "sağlık yardımları" kısmında korunan kimselere sağlık durumları gerektirdiği zaman sağlık yardımları yapılması

teminat altına almıştır. 10. maddesinde gebelik, doğum ve bunlardan kaynaklanan hastalık durumlarında kadınların bu yardımlardan yararlanması garanti altına alınmıştır. 8. bölümde analık yardımları düzenlenmiş gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle kazancın durması durumunda bu yardımlardan yararlanılacağı ifade edilmiştir (ILO,1974, md.10).

#### **1.1.2.5. 1964 Tarih ve 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye**

##### **Kararı**

Bu sözleşme hükümleri ile genel olarak işçilerin cins, ırk, renk, din gibi nedenlerden dolayı ayırım yapılmadan değerlendirilmeleri ve kendileri için uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması hedeflenmiştir (ILO,1977).

#### **1.2. Avrupa Birliği**

Kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi hayata katılımlarının geliştirilmesi ve kadın-erkek arasında sosyal güvenlik açısından eşitlik sağlanması Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biridir. Avrupa Birliği mevzuatı özellikle sosyal güvenlik alanında kadınlarla erkekler arasında eşitliğin sağlanması ve kadın haklarının iş yaşamında korunması için detaylı hükümler içermektedir (İşçi ve Görgülü, s.8). Bu hükümlerden önemli olanları şu şekilde sıralayabiliriz;

- Hiçbir işveren cinsiyete dayalı ayrımcılık yapamaz. Kişilerin medeni duruma ve kişinin aile içindeki konumuna bağlı olarak ayrımcılık yapılamaz.
- Ayrımcılık yapmadığına dair ispat yükümlülüğü davalıya aittir. Ayrımcılığa uğradığını iddia eden tarafın mücadele süresince iş güvencesi yasalarla koruma altındadır.
- Eşit ve eşdeğerdeki iş için, kadın ve erkek eşit ücret almalıdır.
- Kadın çalışanlar da işe giriş, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında erkek çalışanlarla aynı haklara sahiptir.
- İş ilanlarında cinsiyet tercihi yapılamaz.

- Hamile kadınlar doğum öncesi veya doğum sonrası en az 14 hafta kesintisiz ücretli izin kullanabilirler.
- Hamile veya yeni doğum yapmış kadınlar sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atacak işlerde çalışamazlar.
- Hamilelik sırasında ve doğumu izleyen belli bir süre içerisinde kadınlar gece vardiyalarında çalışmazlar. Eğer gündüz vardiyalarına yönlendirilmeleri mümkün değilse, izinli sayılırlar.
- Hamile, yeni doğum yapmış ve bebek emziren kadınların işyerinde güvenliklerinin sağlanması ve sağlıklarının korunması için işyerleri belirlenmiş standartlara uymak zorundadır.
- Çalışan anne ve babalar, yeni doğan veya evlat edinilen çocuğa bakmak için, çocuk 8 yaşına gelene kadar, üçer ay süreyle izin alma hakkına sahiptir.
- Kadınların iş ve ev hayatlarını beraber yürütebilmelerini kolaylaştırmak için kısmi zamanlı çalışma koşulları da düzenlemelere tabidir.
- Yetkili kurumlar iş kurmak isteyen kadınlara erkeklerle aynı şartlarda muamele yapmak zorundadır.
- Avrupa Birliği kuralları aynı mesleki vasıflara sahip erkek ve kadın çalışanlar arasında kadınların lehine ayrımcılığa izin verir (İşçi ve Görgülü, s.8).

### **1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin ve bu şartnameyi imzalayan devletlerin uymayı kabul ve taahhüt ettikleri, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye ederek AİHS'de eksik kalan ekonomik ve sosyal hakları düzenlemektedir (Yüksel, 2000: 60). Avrupa Sosyal Şartı, çalışanların asgari haklarını tanımlayan temel bir Avrupa Birliği belgesidir. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) nun sözleşmelerinden esinlenerek hazırlanmıştır. Çalışma hayatı açısından temel bir belge olup, 1961 yılında Avrupa üyesi 13 ülke tarafından imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz de bu sözleşmeyi 1989 yılında onaylamıştır (Ataman, 2010: 22-23).



Avrupa Sosyal Şartının 8. bölümünde çalışan kadınlara yönelik koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Avrupa Sosyal Şartını kabul eden devletler çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını güvence altına almak için;

- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı,
- Çalıştırmanın, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı,
- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı,
- Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi,
- Çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı, taahhüt etmişlerdir (Avrupa Sosyal Şartı, 8.bölüm).

### **1.2.2. Avrupa Birliği Müktesebatı**

Avrupa Birliği Müktesebatı; Avrupa Birliği anlaşmalarında ve diğer yardımcı hukuk kaynaklarında (tüzük, yönetmelik, yönerge, direktif ve kararlar,) yeralan kural ve kurumlar bütünüdür (Avrupa Birliği Bakanlığı).

1957'de Roma Antlaşması ile başlayan Avrupa Birliği süreci, ilk yıllarında ekonomik temeller üzerine kurulmuş, sosyal politikalara ise haksız rekabetin önlenmesi ve bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi çerçevesinde yer verilmiştir. 1970'lere kadar işçilerin serbest dolaşımı üzerinde yoğunlaşmış olan Avrupa Birliği müktesebatı, 1970'lerden itibaren ücrette, muamelede, sosyal güvenlikte ve fırsat tanımada eşitliği standardize etmeye başlamıştır. 1987'de Avrupa Tek Senedi'nin imzalanması, topluluğun belirli bir sosyal politika oluşturmasına olanak vermiş; 1989'da İşçilerin Sosyal Temel Haklarına İlişkin Avrupa Sosyal Şartı ilan edilmiştir.

1992'de Maastricht Antlaşması ve eki Sosyal Politikaya ilişkin Protokol imzalanmıştır. Bu Protokol'e bağlı olarak yapılan Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma ile sosyal politika alanında Toplulukta önemli gelişmeler sağlanmıştır. Doğrudan çalışan kadınlarla ilişkili gözükmeyen bu anlaşma Toplulukta sosyal tarafların mevzuat oluşturma sürecine katılım ve katkılarına olanak yaratarak, çalışan kadınları koruyucu hak ve düzenlemelerin genişlemesini sağlamıştır. Avrupa Birliğine göre, kadınlara fırsat eşitliği ve muamelede eşitlik, bütün kurumlar tarafından her seviyede gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluktur (Moroğlu, 2006: 209-217).

### **1.2.3. 117 Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Üye Devlet Hukuklarının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktifi**

Avrupa Konseyinin 117 Sayılı Direktifi, kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanması ve gerçekleştirilmesi için yapılması gereken hususları düzenlemiştir. Direktif eşit değerde iş için eşit ücret ilkesini Avrupa Birliği Hukuku bakımından teminat altına almaktadır. Eşit değerde işin tespitinde gerçekçi ölçütler öngörmektedir. Direktifin ücret eşitliği ilkesi, eşit iş veya eş değerde olan iş için eşit ücret uygulaması, ücret kapsamına asli ücret veya diğer tüm ödemelerin içinde olduğu ve ücretlendirme şartlarında ve konularında cinsiyete dayanan her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Ücret Eşitliği Direktifi ile kadın ve erkekler için eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesi, iş değerlendirmesi yapılırken kadın ve erkekler için aynı ölçütlerin esas alınması, ücret deyiminin asıl ücretin yanında ücret eklerini de kapsadığı, sonuç olarak da ücretlendirme koşul ve şartlarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımın yasak olduğu vurgulanmıştır (Kaya, 2012:145,148).

## **2. ULUSAL MEVZUAT**

Türk hukuk sisteminde kadının çalışma hayatındaki durumu genel hatlarıyla Anayasa'da özelde ise Çalışma Mevzuatı ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında düzenlenmiştir.

## 2.1. Anayasa

1982 Anayasasının 10. maddesinde "herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit" olduğunu belirtilmiştir. Bu genel eşitlik prensibi ile uyumlu olarak 55. maddede çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri öngörülmüş; 49. maddede çalışma hakkı herkes için güvence altına alınmıştır. 50. maddede ise bu genel eşitlik ilkelerine ilave olarak kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hükmüne yer verilmiştir (T. C. Anayasası, Md:10,49,50,55).

## 2.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı

### Çalışma Mevzuatı :

4857 sayılı İş Kanunu'nun cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya çalıştığı söylenebilir. İş Kanunu cinsiyet ayrımı yasağını mutlak ayrımcılık yasağı olarak öngörmüş İş Kanunu 5. maddesinde işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenim biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret veremeyeceği hükme bağlanmıştır (İK. Md. 5) .

Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen mevzuat ile çalışanlara tanınan genel nitelikteki hükümlerden kadın işçiler erkek işçiler gibi ayırım olmaksızın

yararlanmakla birlikte, kadın işçilerin korunmalarına yönelik olarak, İş Kanununda özel hükümlere de yer verilmiştir. İş Kanunumuzdaki kadın çalışanlara yönelik koruyucu hükümleri şu şekilde sıralayabiliriz;

### **Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı :**

Ağır ve tehlikeli işler, insan sağlığına zarar verebilecek nitelikte olduklarından, fiziksel yapı olarak erkeklere göre daha zayıf olan kadınların bu nitelikteki işlerde çalıştırılmaları kadın sağlığı bakımından sakıncalar doğurabilir. Dolayısıyla kadın işçilerin bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmışken, bazı daha az tehlikeli işlerde çalıştırılmaları ise belirli koşullara bağlanmıştır (Yuvalı, 2013:106). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. Maddesine göre; Kadınların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte belirlenir hükmü bulunur (İK. Md. 85).

### **Ücretlerde Koruma:**

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde kadın, erkek işçi ücretleri eşitliği ayrıca düzenlenmiştir. Aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılmayacağı öngörülmüştür (İK. md.5). Ayrıca İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulamasını haklı kılmayacağı açıkça hükme bağlanmıştır (İK. md.5). Bunun yanında hamilelik halinde hamile işçinin sağlığını bozmayacak daha hafif işlerde çalışması durumunda, ücretinde bir indirimle gidilemeyeceği öngörülmüştür (İK. Md. 74).

### **Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasağı :**

Gece çalışması, mesleki ve fizyolojik risklere ortam sağlaması, işçi sağlığını bozma ihtimalinin daha fazla olması, aile başta olmak üzere işçinin sosyal çevresinden kopmasına neden olabilmesi, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkileyebilmesi gibi nedenlere dayanılarak bazı kısıtlamalar yapılmak suretiyle düzenlenmiştir (Yuvalı, 2013:105). İş Kanunu 73. maddesinde on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir hükmü uyarınca kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları çeşitli kurallara bağlanmıştır (İK. Md. 73).

### **Gebelik, Doğum ve Analıkta Koruma :**

Hamile ve anne işçilere ilişkin koruyucu düzenlemelerden ilki hamile işçiye doğum öncesi ve sonrası verilen izinlerdir. İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yine söz konusu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (İK. Md. 74).

Doğumun erken olması, çocuğun ölü doğması veya doğum sonrası ölümü, doğumdan sonraki sekiz haftalık izin süresinin kısaltılmasına neden olmaz (İK. Md. 55).

Doğum yapan kadına sağlanan bir diğer hak ise isteğe bağlı olarak verilen izindir. İş Kanunu'nun 74. maddesi; "İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden

sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” biçimindedir. Söz konusu hükümde de ifade edildiği gibi yıllık ücretli izin süresinde dikkate alınmayan bu altı aylık süre içinde, ücret ödemesi yapılmayacağı için sigorta primi kesilmesi de söz konusu olmaz. Çocuk emzirmekte olan işçilere kanunun verdiği bir diğer özel izin hakkı ise, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesidir (İK. md. 74). 4857 sayılı İş Kanunu’nun hamile kadın işçilerin çalışma koşullarıyla olarak getirdiği önemli hükümlerden biri de, hamile işçilerin daha hafif işlerde çalıştırılmana yönelik düzenlemeleridir. İş Kanununun 74. maddesinin dördüncü fıkrasına göre; doktor raporuyla gerek olduğu sabit olmak koşuluyla, hamile işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır ve bu nedene dayanarak hamile işçinin ücretinde bir indirimle gidilemez (İK. Md. 74).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da memur ve sözleşmeli statüde kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmekte olan kadınlara ilişkin özel düzenlemeler içermektedir. Kanuna göre kadın ve erkeklerin haklarına yönelik ayrımcı veya kadınların aleyhine olabilecek herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Kadın çalışanları koruyucu özel ve bazı genel hükümler yer almaktadır. 104. Maddeye göre, kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ayrıca kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır (DMK. md.104).

### **Sosyal Güvenlik Mevzuatı:**

Ülkemizde Sosyal Sigortalar Kanunu ilk kez 1945 yılında "İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" adı altında yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile kadın işçiler analık durumunda sosyal güvenceye kavuşmuşlardır. Kanun zaman içerisinde yapılan değişikliklerle, 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar

Kanununa dönüşmüştür. Sigortalı olarak çalışanların hepsi bu kanunun bütün hükümlerinden yararlanmaktadırlar. Cinsiyete dayalı bir ayrımcılık içermeyen kanun, analık sigortası başlığı altında kadın çalışanlara yönelik koruyucu hükümler getirmiştir. Kanunun 43. maddesinden 51. Maddesine kadar kadın sigortalılara sağlanan haklar düzenlenmektedir. 1952 tarihli 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesinde belirtilmiş olan; hastalık, analık, sakatlık, ihtiyarlık, iş kazası, meslek hastalığı, ölüm, aile yardımları ve işsizlik sigortası gibi sosyal risklerden işsizlik ve aile yardımı hariç diğer sigorta dalları ülkemizde uygulanmaktadır (Dinç, 2002: 14).

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile oluşturulan sigorta programları kamu kurumu ve kuruluşlarında memur ve sözleşmeli statüde çalışanları kapsamaktadır. Kanun, kadın ve erkek iştirakçilerin emekli olma yaşını farklı düzenlemiştir. Bunun sosyolojik ve biyolojik açıdan gerekli olduğu varsayılmıştır. Erkek çalışan 25 yıl; kadın çalışan ise 20 yıl hizmet süresini tamamladığında emekli olabilmekte, ancak 65 yaşına kadar da çalışabilme hakkı bulunmaktadır. 1999 yılında çıkartılan 4447 sayılı Kanun değişikliği ile işe yeni gireceklerde, emekliliğin kazanılması için prime esas hizmet yılının doldurulması yeterli olmamakta, aynı zamanda kadın için 58, erkek için ise 60 yaşına kadar çalışma şartı bulunmaktadır. 2008'de yürürlüğe giren, yeni Sosyal Güvenlik Kanunu'na göre ise genel olarak kadın ve erkeğin emeklilik yaşlarını artırıcı hükümler getirilmiştir. Yeni düzenlemeye göre 1 Mayıs 2008 ve sonrasında ilk defa sigortalı olanlar, 31 Aralık 2035 tarihine kadar en az 7200 gün prim ödemiş olmak koşuluyla; kadın 58, erkek 60 yaşını doldurduğunda emekli olabilecektir. Ancak reformdan itibaren sigortalı olacak kadınlar için emeklilik yaşı 2036 yılına kadar 58, 2036 yılından itibaren ise kademeli olarak artacak ve 2048 yılında 65'e ulaşacaktır. Yıllar itibarıyla kadın sigortalılar için emeklilik yaşları Tablo 1.1'de görüldüğü gibi artacaktır (SGK. md.28)

**Tablo: 1.1. SGK Emeklilik Şartları**

<b>KADIN</b>	
<b>YILLAR</b>	<b>YAŞ</b>
2035'e kadar	DEĞİŞMİYOR
2036-2037	59
2038-2039	60
2040-2041	61
2042-2043	62
2044-2045	63
2046-2047	64
2048'den itibaren	65

**Kaynak :** <http://www.sgk.gen.tr/ssk/sgk-emeklilik-sartlari.html>

Sonuç olarak bu bölümde kadın çalışması ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmuştur. Toplumda kadının yerinin ne olduğuna dair sosyolojik bir değerlendirme yapılarak ülkemizdeki kadına bakış açısı yansıtılmıştır. Bu bakış açısının tesbiti ikinci bölümde kadın istihdamının düşüklüğünü açıklarken ve üçüncü bölümde kadın istihdamının artırılmasına yönelik öneriler getirilirken dikkate alınacaktır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA ve TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI, TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

İkinci bölümde, istatistiki verilerden yararlanılarak dünyada ve Türkiye'de (özel sektör ve kamu sektöründe) kadın istihdamı tüm yönleri ile irdelenerek ülkemizde kadın işgücünün çalışma hayatındaki mevcut durumu ve yapısı ortaya konacaktır.

#### I. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İstatistiklerle Kadın 2014 araştırması sonuçlarına göre Türkiye nüfusunun yüzde 49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye'nin 76 milyon 667 bin 864 olan nüfusunda kadınların sayısı 38 milyon 194 bin 504'e karşılık gelmektedir. Kadın nüfusunun yüzde 24'ünü 0-14 yaş, yüzde 5'ini 15 -17 yaş, yüzde 11,3'ünü 18 -24 yaş, yüzde 31'ini 25 - 44 yaş, yüzde 21'sini 45 – 64 yaş, yüzde 7,9'unu 65 – 84 yaş, yüzde 0,8'ini ise 85 yaş ve üzeri yaş grubundakiler oluşturmaktadır.(TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2014)

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Hane Halkı İşgücü İstatistikleri verilerine göre; 2010'un Nisan ayında tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektöründen oluşan 4 ana grupta 6 milyon 439 bin olan çalışan kadın sayısı, 2011'de 6 milyon 984 bine, 2012'de 7 milyon 300 bine, 2013'te de 7 milyon 820 bine çıktı. 2014 yılı Nisan ayı itibariyle de kadın istihdamı 102 bin kişilik artışla 7 milyon 922 bine ulaşmıştır.

Ülkemizdeki toplam istihdamın %30,2'sini kadın istihdamı oluştururken, işgücüne katılma oranları %30,7, işsizlik oranları ise %10,2 olarak kayıtlara geçmiştir. Bu istatistiki verilerden de anlaşılacağı üzere nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmasına rağmen bu durum işgücü piyasasına yansımamaktadır.(<http://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/362631--is-hayatindaki-kadin-sayisi-artiyor>)

Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; 2013 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %45,9 olup, bu oran erkeklerde %65,2, kadınlarda ise %27,12dir. Avrupa Birliği üye ülkelerinin istihdam oranı incelendiğinde; 2013 yılında kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %72,5 ile İsveç iken en düşük olduğu ülke %39,9 ile Yunanistan’dır. Avrupa Birliği üye ülkelerinin (28 ülke) ortalama kadın istihdam oranı ise %58,8’dir (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2014).

Bu veriler ışığında Avrupa Birliği ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülkenin Türkiye olduğunu görürüz.

Kadın istihdamının artırılması bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için önemli bir unsurdur. Ancak Türkiye’de istihdam artış hızı her yıl işgücüne katılan nüfus artış hızı karşısında yetersiz kalmakta ve ekonomideki büyüme yeteri kadar istihdam sağlayamamaktadır (Başbakanlık KSGM, 2008:13). Ekonomilerdeki yetersiz büyüme ve istihdam dolayısıyla kadınların istihdama katılma olanakları önemli ölçüde azalmaktadır.

Dünyanın değişik bölgelerindeki kadın istihdam oranlarına bakılacak olursa (Tablo 2.1); 2013 yılı verilerine göre, Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdam oranı %48.4, Doğu Asya da % 60.9, Latin Amerika da % 49.2, Sahra Altı Afrika da 59.7, Güneydoğu Asya ve Pasifik bölgesinde % 56.5 düzeyindedir. Orta Doğu Bölgesi %14,9 ve Kuzey Afrika %18,7’lik kadın istihdam oranıyla dünyanın en düşük kadın istihdamının olduğu bölgelerdir. Dünya genelindeki kadın istihdamı oranı %47’dir. İlgili dönemde Türkiye’de kadın istihdam oranı %27,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu kadın istihdam oranıyla Türkiye’nin kadın istihdamında dünya ortalamasının, Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinin çok gerisinde, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinin üzerinde, Güney Asya ülkeleriyle ise benzer kadın istihdam oranlarına sahip olduğu görülür.

**Tablo: 2.1. Dünyada Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranları (%)**

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Dünya</b>	48,5	48,6	48,4	48,4	48	47,4	47,1	47,1	47,1	47
<b>Gelişmiş Ekonomiler ve AB</b>	48	48,4	49	49,5	49,7	48,9	48,6	48,4	48,4	48,4
<b>Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu</b>	43,9	44,8	45	45,6	45,7	45,1	45,3	46	46,4	56,3
<b>Doğu Asya</b>	66,8	63,4	62,9	62,5	61,6	61,1	60,7	60,8	60,9	60,9
<b>Güneydoğu Asya ve Pasifik</b>	55,6	54,6	54,7	55,4	55,8	55,9	56	56,4	56,6	56,5
<b>Güney Asya</b>	33,1	35,2	34,3	33,4	32,2	31,1	30,1	29,5	29	29
<b>Latin Amerika</b>	42,7	46	46,6	47,1	47,7	47,6	48,2	48,6	49,1	49,2
<b>Orta Doğu</b>	12,8	15,2	15	15	14,3	14,5	14,3	14,6	14,7	14,9
<b>Kuzey Afrika</b>	16,7	17,4	17,9	19	19,1	19	19,2	18,8	18,8	18,7
<b>Sahra Altı Afrika</b>	57,1	58,9	58,9	59,2	59,2	59,2	59,3	59,4	59,6	59,7
<b>Türkiye</b>	31,2	20,7	21	21	21,6	22,3	24	25,6	26,3	27,1

**Kaynak:** ILO, Global Employment Trends 2014, International Labour Office, Geneva 2014, s.92

TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2013, s.127, Ankara, Aralık 2014

Ülkemizdeki kadın istihdamının yıllar içerisindeki gelişimine ayrıntılı olarak bakacak olursak (Tablo 2.2); Türkiye’de 1990 yılında %31 olan kadın istihdamı 2008 yılına kadar sürekli olarak azalmıştır. Bu yıldan itibaren oransal olarak göreceli miktarda artarak 2013 yılında %27,1 seviyesine ulaşmasına rağmen 1990 yılındaki oranının altında kalmıştır.

**Tablo: 2.2. Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (15+Yaş) (Bin kişi)**

Yıllar	Kadın Çalışma Çağı Nüfusu	İşgücü	Toplam İstihdam Edilen	İstihdam Oranı (%)
1990	18.045	6.162	5.637	31
1995	20.787	6.428	5.958	29
2000	23.295	6.188	5.801	25
2001	23.769	6.451	5.969	25
2002	24.214	6.760	6.122	25
2003	24.652	6.555	5.891	24
2004	24.293	5.669	5.047	21
2005	24.685	5.750	5.108	21
2006	25.080	5.916	5.258	21
2007	25.480	6.016	5.356	21
2008	25.855	6.329	5.595	22
2009	26.317	6.851	5.871	22
2010	26.740	7.383	6.425	24
2011	27 273	7 858	6 973	25,6
2012	27 773	8 192	7 309	26,3
2013	28 197	8 674	7 641	27,1

**Kaynak:** TÜİK İstatistiklerle Kadın 2013,TÜİK

İstatistik Göstergeler 1923-2013,s.127, Ankara, Aralık 2014.

Ülkemizde kadın istihdamının düşük seviyede olmasının nedeni ekonomide izlenen istihdam ve istikrar politikalarıdır. Türkiye, 1950-1960 döneminde liberal ticaret politikası benimsemesine karşın, 1960-1980 döneminde ithal ikameci

sanayileşme politikası uygulamıştır. Söz konusu değişim ile birlikte sanayileşmenin hızlanması ve döviz tasarrufu elde edilmesi gibi olumlu etkilerin ortaya çıkması beklenmiştir. Ancak beklenenin aksine, 1970'lerdeki petrol krizlerinin de etkisiyle önemli döviz darboğazlarının yaşanması, söz konusu politikaların sürdürülebilirliğini tartışmalı hale getirmiştir. 1970'li yılların sonuna gelindiğinde ise Türkiye ekonomisinde cari açıklarla birlikte şiddeti giderek artan enflasyon sorunu, 24 Ocak 1980 kararlarının alınmasını kaçınılmaz hale getirmiştir (Olgun, 1979:165). Bu kararlar ile Türkiye ekonomisinde önemli yapısal dönüşümlere gidilmiş, dışa dönük ve ihracata dayalı sanayileşme politikası benimsenmiş ve dış ticaret önemli ölçüde liberalleştirilmiştir. 1980'ler ve sonrasında IMF ve Dünya Bankası'nın talepleri doğrultusunda hükümetler ithal ikameci büyüme modelinden ihracata dayalı büyüme modeline geçmişlerdir. IMF ve Dünya Bankası kaynaklı politikalar kabul edilerek, neoliberal politikalar çerçevesinde serbest piyasa ekonomisinin öne çıkarılmasıyla kamu ekonomisinin faaliyet alanı daraltılmış, özelleştirmeler yoluyla kamu işletmelerinin büyük kısmı özel sektöre devredilmekle başlanmıştır (Başbakanlık KSGM, 2000:4). İlgili dönemde kamunun sabit sermaye yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artmaması, artan işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin yaratılamamasına neden olmuştur. Bu durum istihdamın daralmasına ve işsizliğin artmasına neden olurken kadın istihdamının düşmesinde etkili bir faktör olmuştur (Toksöz,2009: 211).

Türkiye'de kadınların işyeri statüsüne göre dağılımına baktığımızda (Tablo 2.3.) ; Türkiye genelinde kadınların ve erkeklerin kamu veya özel sektör işletmesinde çalışması oransal olarak birbirine yakındır. 2013 yılında kadınların %12.9'u kamuda %85.1'i özel sektörde çalışırken aynı dönemde erkeklerin %12.5'i kamuda % 87.1'i özel sektörde çalışmıştır. Ancak kentte kadınların kamuda çalışması erkeklerinkinden 5 puan yüksektir. Bu durumu kadınların profesyonel, yarı profesyonel ve idari hizmetlerde yüksek oranda yer almalarıyla açıklayabiliriz.

**Tablo: 2.3. İşyeri Statüsüne Göre Dağılım, 2013 (%)**

	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Özel</b>	85,1	87,1	79,0	85,9	94,0	89,6
<b>Kamu</b>	12,9	12,5	19,0	13,6	4,2	9,9
<b>Diğer</b>	2,0	0,4	2,1	0,5	1,8	0,4

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.45

## **1. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI**

İşgücüne katılım oranı belirli bir yaş ve cinsiyetteki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren bir kavramdır. Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerdendir. Ekonomide tam istihdamını sağlamaya yönelik politikaları oluşturup uygulamak için toplumda kaç kişinin çalışmak istediğinin bilinmesi gerekir. Bu bilgiye ise işgücüne katılım oranı ile elde ederiz (Biçerli, 2007:53).

Kadınlar tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya ve üretime dahil olurken, köyden kente göç ile birlikte kadınlar ekonomik hayatın dışında kalmışlardır. Kadınlar kırdaki tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma olanaklarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır. Çünkü kentte işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklerden yoksun durumdadırlar (Başargan, 2000: 87). (Metin, 2011: 62) Genel olarak işgücüne katılım oranı tarım toplumlarında yüksek, buna karşılık sanayileşme ve kentleşmedeki gelişmeye paralel

olarak önce azalan sonra da eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak artan bir seyir izlediği görülür (Işığışok, 2005: 114).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere göre düşük olup, yıllara göre azalma eğilimi göstermektedir. Kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu düşüşün önemli sebeplerindendir. Ülkemizde 20’li yaşlarının sonuna doğru kadınların işgücü piyasasından ayrılması güçlü bir eğilim halini almıştır (Karagöl ve Aygeyik, 2010: 10).

Dünyada genel olarak ve bölgelere göre kadınların işgücüne katılımı dikkate alındığında da Türkiye dünya kadın istihdamının oldukça gerisindedir. 2000 - 2013 yılları arası verilere göre; ülkemizde ki kadınların işgücüne katılım oranı Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği’nin, Bağımsız Devletler Topluluğu, Doğu Asya, Doğu Asya ve Pasifik ülkelerinin, Latin Amerika ve Karayipler, Sahra Altı Afrika ülkelerinin yaklaşık olarak yarısı oranındadır. Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleriyle kadınların işgücüne katılımı açısından paralel bir seyir izlemektedir. Bu durum Tablo 2.4’de açıkça görülmektedir.

**Tablo: 2.4. Dünyada Bölgelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)**

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Dünya</b>	51,9	52	51,7	51,3	51	50,7	50,4	50,3	50,3	50,3
<b>Gelişmiş Ekonomiler ve AB</b>	51,8	52,2	52,5	53	52,9	53,1	53	52,8	52,9	52,9
<b>Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Doğu) ve Bağımsız Devletler Topluluğu</b>	49,1	49	49,2	49,4	49,5	50,4	49,7	50,1	50,2	50,3

<b>Doğu Asya</b>	69,4	65,6	65	64,4	63,9	66,5	62,9	63	63,2	63,3
<b>Güney Doğu Asya ve Pasifik</b>	58,5	58,6	58,5	58,7	58,9	57,6	58,7	59,1	59,2	59,2
<b>Güney Asya</b>	34,7	37,3	36,2	34,9	33,7	39,6	31,8	31	30,4	30,5
<b>Latin Amerika ve Karayipler</b>	48	51,3	51,5	52,8	52,1	52	53,5	53,1	53,5	53,6
<b>Orta Doğu</b>	16,3	19	18,7	18,6	17,8	17,9	18,3	18,5	18,7	18,9
<b>Kuzey Afrika</b>	21,6	22,1	22,2	23,1	23,2	23,3	23,5	23,7	23,8	24
<b>Sahra Altı Afrika</b>	63,2	64,3	64,5	64,5	64,7	64,7	64,7	64,8	64,9	65,1
<b>Türkiye</b>	26,6	23,3	23,6	23,6	24,5	26	27,6	28,8	29,5	30,8

**Kaynak:** ILO, Global Employment Trends 2014, International Labour Office, Geneva 2014, s.94

TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2013, s. 127

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarını incelediğimizde; Türkiye geneli, kırsal ve kent ölçeğinde farklılıklar arz ettiğini görürüz. 2013 yılı verilerine göre Türkiye genelinde % 30.8 olan kadınların işgücüne katılma oranı kentlerde % 28.0 ve kırsal kesimlerde %36.7 düzeyindedir (Tablo 2.5). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı, kırsal bölgelere oranla kentlerde daha düşüktür (Başbakanlık KSGM,2008: 11). Bunun nedeni olarak da kentlerde ev kadını sıfatıyla işgücü dışında tutulan kadınların kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne dahil edilmelerini ve genelde olduğu gibi kentte de kadın işgücünün eğitim seviyesinin düşüklüğünü sayabiliriz (Biçerli, 2007: 74).



**Tablo: 2.5. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (İKO)-Görelİ İKO- Kadın İşgücünün Toplam İçindeki Payı (%)**

<b>TÜRKİYE</b>				
<b>Yıl</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Görelİ İKO(Kadın/Erkek)Erkek İKO=100</b>	<b>Kadın İşgücünün Toplam İçindeki Payı</b>
<b>2004</b>	23,3	70,3	33,1	25,7
<b>2005</b>	23,3	70,6	33,0	25,6
<b>2006</b>	23,6	69,9	33,8	26,0
<b>2007</b>	23,6	69,8	33,8	26,0
<b>2008</b>	24,5	70,1	35,0	26,6
<b>2009</b>	26,0	70,5	36,9	27,7
<b>2010</b>	27,6	70,8	39,0	28,8
<b>2011</b>	28,8	71,7	40,2	29,4
<b>2012</b>	29,5	71,0	41,5	30,0
<b>2013</b>	30,8	71,5	43,1	30,7

<b>KENT</b>				
<b>Yıl</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Görelİ İKO(Kadın/Erkek)Erkek İKO=100</b>	<b>Kadın İşgücünün Toplam İçindeki Payı</b>
<b>2004</b>	17,7	69,1	25,6	21,0
<b>2005</b>	18,7	70,0	26,7	21,5
<b>2006</b>	19,5	69,3	28,1	22,2
<b>2007</b>	19,8	69,3	28,6	22,5
<b>2008</b>	20,8	69,5	29,9	23,3
<b>2009</b>	22,3	69,9	31,9	24,6
<b>2010</b>	23,7	70,4	33,7	25,7
<b>2011</b>	24,8	71,0	34,9	26,5
<b>2012</b>	26,1	71,0	36,8	27,3
<b>2013</b>	28,0	71,6	39,1	28,5

<b>KIR</b>				
<b>Yıl</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Görelî İKO(Kadın /Erkek) Erkek İKO=100</b>	<b>Kadın İşgücünün Toplam İçindeki Payı</b>
<b>2004</b>	36,7	73,3	50,1	34,8
<b>2005</b>	33,9	72,0	47,1	33,9
<b>2006</b>	33,1	71,3	46,4	34,0
<b>2007</b>	32,5	71,0	45,8	33,5
<b>2008</b>	32,9	71,6	45,9	33,4
<b>2009</b>	34,6	72,0	48,1	33,9
<b>2010</b>	36,3	71,6	50,7	35,0
<b>2011</b>	37,5	73,3	51,2	35,1
<b>2012</b>	36,9	71,2	51,8	35,3
<b>2013</b>	36,7	71,2	51,5	35,0

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.125

Yaş grupları itibariyle kadınların işgücüne katılım oranlarını (Tablo 2.6) incelediğimizde ise ; 25-34 ve 35-44 yaş gruplarında işgücüne katılım oranının en yüksek seviyede olduğunu görürüz. 2004-2013 arasında tüm yaş gruplarında işgücüne katılım itibariyle bir artış gözlenmekle birlikte kadınlar açısından en fazla artışın 45-54 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Oran % 21.1’den % 31.3’e çıkmıştır. 2013 yılında ise daha önceki yıllara göre, 35-44 yaş kategorisindeki kadınlar, istihdam oranının en yüksek olduğu yaş grubu olarak öne çıkmaktadır. Türkiye’de kadınlar görelî olarak erken yaşlarda evlendiklerinden 35-44 yaş kategorisi artık çocuklarını okul yaşına getirmiş annelerin istihdama katılması olarak da görülebilir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014:31). Erkekler açısından 25- 44 yaş grupları için işgücüne katılım yüzde 95 gibi yüksek bir orandadır. Dolayısıyla 25-34 ve 35-44 yaş gruplarında

kadınlar ve erkekler arasında 65 puan civarında olan fark 50 puana doğru bir azalma gösterse de, büyüklüğünü korumaktadır.

**Tablo: 2.6. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)**

TÜRKİYE		
Yaş Grubu	Kadın	Erkek
<b>2004</b>		
15-24	25,0	51,3
25-34	29,3	94,0
35-44	27,6	94,4
45-54	21,1	72,7
55-64	16,7	45,9
65 ve üstü	7,3	23,3
<b>2009</b>		
15-24	25,8	52,2
25-34	35,3	93,7
35-44	33,1	94,3
45-54	23,9	74,5
55-64	16,3	44,8
65 ve üstü	5,9	19,6
<b>2013</b>		
15-24	27,5	51,9
25-34	41,3	93,5
35-44	42,1	94,5
45-54	31,3	79,5
55-64	18,7	48,2
65 ve üstü	6,2	20,5

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.31

Son yıllarda kadın istihdamı konusunda izlenen işgücü politikaları kapsamında kadınların işgücüne katılımında düşük miktarda artış olmuştur.2014 yılı Nisan ayı itibariyle Türkiye’deki kadın işgücü 7 milyon 922 bine ulaşmıştır. (<http://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/362631--is-hayatındaki-kadın-sayısı-artıyor>) Çalışabilir kadın nüfusu göz önünde bulundurulduğunda işgücüne katılım oranının halen düşük olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Bunun nedenlerine bakacak olursak, özellikle köyden kente göç sonucu kente gelen ve yeterli eğitime sahip olmayan

kadınların işgücüne katılımının düşük olması (Metin, 2011: 62), çocuk sayısındaki artışa paralel olarak, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, yaşanan ekonomik krizler, ekonominin yeterli istihdamı sağlayamaması, ekonominin genelindeki yüksek işsizlik olarak sıralayabiliriz (Başbakanlık KSGM, 2008: 10). Ayrıca Türkiye’de toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümüne bağlı olarak kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmesi, bakım hizmetlerin de kamusal destek kurumlarının yetersizliği kadınların iş gücü piyasasına katılımını ve iş aramasını büyük ölçüde engellemiştir (Toksöz, 2009: 211). Türkiye’de kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerine baktığımızda en büyük neden olarak %61.3 ile ev işleri ile meşguliyet olarak görülmektedir (Tablo 2.7).

**Tablo: 2.7. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2012 (15 + Yaş) %**

<b>İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar</b>	<b>Mevsimlik Çalışanlar</b>	<b>Ev İşleriyle Meşgul</b>	<b>Öğrenci</b>	<b>Emekli</b>	<b>Çalışamaz Halde</b>	<b>Diğer</b>
5.4	0.2	61.3	11.0	4.3	11.1	6.7

**Kaynak :** İstatistiklerle Kadın Women İn Statistics 2012, s.73

<http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/%C4%B0statistiklerle-kad%C4%B1n-2012.pdf>

## **2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI**

Kadın istihdam yapısının belirlenmesi, kadın işgücü potansiyelini ve emek piyasasındaki durumunu ortaya koyması bakımından önemlidir. Aşağıda ki bölümde ülkemizde ki kadın istihdamının yapısını ortaya koymak amacıyla değişik istatistiki verilerden yararlanılacaktır. Ulaşılan sonuçlar kadın istihdamına yönelik izlenecek politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında yol gösterici olacaktır.

## 2.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Bir ekonomide istihdamın hangi sektörlerde gerçekleştiğini gösteren istihdamın sektörel dağılımı; bir ülkenin ekonomik gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeyinin en önemli göstergelerinden biridir (Işığışık, 2005; 117). Gelişmiş ülkelerde ekonomik kalkınmaya bağlı olarak istihdamın sektörel dağılımında tarımdan, sanayi ve hizmetler sektörüne doğru yapısal bir değişim olmaktadır. Bu bağlamda gelişmiş ekonomilerde kalkınma ile birlikte sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam oranlarında bir artış olurken tarım kesiminde istihdam azalmaktadır (Berber ve Yılmaz 2008 : 5).

Tablo 2.8’de görüleceği gibi kadın istihdamının sektörel dağılımı açısından ekonomideki en büyük sektörler, tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörleri incelendiğinde, kadın işgücünün en çok istihdam edildiği sektörün tarım sektörü olmasına rağmen hizmetler sektöründe kadın istihdamının artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Bunun nedeni hizmetler sektöründeki iş alanlarından bazılarının özellikle ev odaklı işlerin kadınlar için uygun iş alanları olarak toplumsal kabul görmesidir (Başbakanlık KSGM, 2000:8-9).

**Tablo: 2.8. Sektörler İtibariyle Kadın İstihdamının Durumu (%)**

YILLAR	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMETLER
1989	76,6	8,8	0,2	14,4
1999	66,4	11,4	0,4	21,8
2000	60,5	12,6	0,6	26,4
2001	63,3	11,8	0,4	24,5
2002	60	13,3	0,4	26,3
2003	58,5	12,9	0,5	28,1
2004	57,2	13,6	0,5	28,7

<b>2005</b>	51,6	14,6	0,5	33,3
<b>2006</b>	48,5	14,4	0,6	36,5
<b>2007</b>	45,4	14,9	0,7	39
<b>2008</b>	42,1	15	0,8	42,1
<b>2009</b>	41,6	14,6	0,7	43,1
<b>2010</b>	42,8	15	0,8	41,7

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2010, s.62,63; Tokgöz, 2007; s.27

Türkiye’de 1989 yılında tarım sektöründe çalışan kadın oranı %76,6, sanayi sektöründe %8,8 hizmetler sektöründe %14,4 ve inşaat sektöründe çalışan kadın oranı ise 0,2’dir. Türkiye’de 2010 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların %42,8’i tarım sektöründe, %15’i sanayi sektöründe, %0,8’i inşaat sektöründe, %41,7’si ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Buna göre tarım sektörünün istihdam içinde en yüksek paya sahip olduğu ve kadın istihdamının tarımda yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak 1989 yılından günümüze kadar hizmetler sektöründe kadın istihdam oranı sürekli olarak artmış, tarım da ise azalmıştır. Bunun nedeni tarımsal alandaki çözülme ve işgücünün kente göçünden kaynaklanmaktadır. Bu süreç tarımda ücretsiz aile işçisi sayılan kadınları, “ev hanımı” konumuna getirmiş ve çalışma hayatına katılabilenleri ise vasıfsız işgücüne ihtiyaç olan hizmet alanlarında toplamıştır (Başbakanlık KSGM, Türkiye’de Kadının Durumu: 21). Sanayi sektöründe 1989 yılında % 8.8 olan istihdama katılım oranının 2010 yılında %15 seviyesine ulaştığı görülmektedir. İnşaat sektöründe ise kadınların istihdama katılma oranının düşük seviyede ki oranını koruduğu görülmektedir.

## **2.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

Meslek, bir kişinin statüsüne veya ekonomik faaliyet dalına bakılmaksızın bu kişi tarafından yapılan işe denilmektedir. İnsanların statüsü ve ekonomik faaliyet

dalları, kişinin mesleğini belirleyen en önemli faktörlerdir. Bir ülkedeki istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı, o ülkenin ekonomik ve sosyal durumunu ortaya koyması açısından önem arz eder (Murat, 2000:330). Kadınların meslek gruplarına göre dağılımı, ilgili ülkelerdeki cinsiyete dayalı iş bölümünün çalışma yaşamındaki yansımalarını net olarak gözler önüne serer.

Tablo 2.9'daki veriler ışığında kadın istihdamının meslek grupları açısından dağılımına baktığımızda tarım sektöründeki iş ve mesleklerin kadın istihdamında ilk sırada yer aldığını görürüz. Bu sektörde 2012 verilerine göre 2 milyon 101 bin kişi istihdam olanağı bulmuştur. Bunun nedeni kadınların ikincil işgücü olarak nitelik gerektirmeyen istihdam alanı olan tarım sektöründe iş bulabilmelerindedir. Aynı meslek grubunda 2001 yılında istihdam edilen kadın miktarı 3 milyon 660 bindir. Aradan geçen 11 yıl içerisinde tarım sektöründe çalışan kadın sayısı 1 milyon 559 bin kişi azalmıştır. 1 milyon 459 bin kadın ise nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam olanağı bulmuştur. Bu işlerde 2001 yılında istihdam edilenlerin sayısı 345 bindir. Aradan geçen 11 yıl içerisinde nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam olanağı bulan kadın sayısı 1 milyon 114 bin kişi (%322.90) artmıştır. Kanun yapıcılık, üst düzey yöneticilik ve müdürlük ile ilgili mesleklerde 220 bin kadın istihdam imkanı bulmuştur. 2001 yılında ilgili meslek gruplarında çalışanların sayısı 138 bindir. % 59'luk bir artış meydana gelmiştir. Profesyonel meslek memurları grubunda 780 bin kadın çalışma imkanı bulurken 2001 yılında bu sayı 410 bindir. %90'luk bir artış meydana gelmiştir. Büro ve müşteri hizmetlerinde 775 bin kadın istihdam edilmiştir 2012 yılında. 2001 yılında bu sayı 330 bindir. %134'lük bir artış meydana gelmiştir istihdam oranında. Hizmet ve satış elemanı olarak 867 bin kadın istihdam edilmiştir 2012 yılında 2001 yılında bu sayı 262 bindir. % 230'luk bir artış olmuştur kadın istihdam oranında. Kadınların en düşük oranda çalıştıkları meslek grubu ise 251 bin kişinin istihdam edildiği tesis ve makine işçileri ve montajcılar grubunda olmuştur. 2001 yılında bu sektörde istihdam edilen kadınların sayısı 119 bindir. % 110'luk bir artış olmuştur istihdam oranında. Tüm bu veriler ışığında kadın istihdamının tarım sektöründe ki iş ve mesleklerden hizmetler sektöründeki iş ve mesleklere doğru kaydığını söyleyebiliriz.

**Tablo: 2.9. Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı (15+ yaş ) (Bin kişi)**

Meslek	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kanun Yapıcılar Üst Düzey Yöneticiler Müdürler	138	119	114	126	152	158	157	183	189	189	204	220
Profesyonel Meslek Memurları	410	442	443	427	467	503	515	522	595	632	661	780
Yrd. Meslek Memurları	316	299	300	311	366	406	413	471	437	435	479	535
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	330	425	478	431	448	503	557	584	601	661	735	775
Hizmet ve Satış Elemanları	262	342	352	356	402	478	524	548	594	634	745	867
Nitelikli Tarım Çalışanları	3660	3283	3269	2041	2004	1842	1787	1790	1852	2093	2159	2101
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	389	418	347	335	336	322	284	287	338	378	360	321
Tesis ve Makine İşçileri ve Montajcılar	119	138	161	195	221	221	230	207	183	232	239	251
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	345	656	427	725	711	824	889	1002	1083	1171	1391	1459

**Kaynak:** TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2013, s.141-142 Ankara, Aralık 2014

Sonuç olarak fiziksel güç gerektiren işlerde kadın istihdamının oranının düşük olduğu, sosyal ilişkilere ait yeterliliğin yüksek olduğu sektörlerde (hizmet sektörü) ise kadın istihdamı oranının yüksek olduğunu ve oranın artmaya devam ettiğini söyleyebiliriz.



### 2.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Ekonomilerde istihdam edilenlerin işteki durumuna göre dağılımı, ülke ekonomilerinin yapısı hakkında fikir edinebileceğimiz önemli göstergelerden biridir. Ekonomilerinde gelişmişliğin en önemli göstergesi istihdam edilenler içinde ücretli ve maaşlı çalışanların oranıdır (Koray, 2000; 43). Ülkemizde istihdamın sektörel dağılımı çalışanların işteki konumu üzerinde belirleyici unsurdur. Bu noktada tarımın istihdam üzerinde ağırlığını koruması ve sanayinin yeterince gelişmemiş olması bir yandan ücretli olarak çalışanların sayısını azaltırken diğer taraftan gelişmiş ekonomilerde oldukça düşük seviyede olan ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki oranını yükseltmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999:77).

Türkiye’de kadın istihdamını kadınların işteki durumlarına göre değerlendirdiğimizde (Tablo 2.10) 2004 yılında ücretli maaşlı yevmiyeli çalışanların sayısının 2 milyon 263 bin 345 kişi olduğunu görürüz. Bu oran 2013 yılı itibariyle 4 milyon 322 bin 15 kişiye yükselerek yaklaşık olarak %100’lük bir artış gerçekleşmiştir, aradan geçen on yıl içerisinde. İşveren olarak çalışanlar ise 2004 yılında 48 bin 950 kişiden 2013 yılında 94 bin 311 kişiye yükselerek %92,67 lik bir artış göstermiştir. Aynı dönemde kendi hesabına çalışanlar 490 bin 439 kişiden 821bin 369 kişiye, ücretsiz aile işçileri ise 2 milyon 243 bin 846 kişiden 2 milyon 403 bin 407 kişiye yükselmiştir. Burada dikkat çeken nokta ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların aradan geçen on yıllık sürede çok az miktarda artış göstermesidir. 2013 yılı kırsal kesim verilerine baktığımızda ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısının 130 bin kişi azaldığını görürüz. Bu veriler ışığında son on yılda ekonomimizde ki yapısal değişiklikler neticesinde ücretli maaşlı yevmiyeli çalışan kadın sayısı lehine sürekli olarak artış göstermiştir. Sonuç olarak 2013 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların %37’si tarım sektöründe, %15,3’ü sanayi sektöründe, %47,7’si ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır ve işteki durumları açısından bakıldığında, kadınların %10,7’si kendi hesabına, %1,2’si işveren konumunda çalışmakta, %56,6’sı herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta ve %31,5’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadırlar (Başbakanlık KSGM, 2014).

**Tablo: 2.10. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (Bin Kişi)  
(15+ Yaş)**

YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2004						
Ücretli Maaşlı Yevmiyeli	2.263.345	8.430.216	1.977.769	7.041.061	2.85.576	1.389.154
İşveren	48.950	950.404	41.354	805.956	7.596	144.448
Kendi Hesabına	490.439	4.081.248	183.334	1.846.331	307.105	2.234.917
Ücretsiz Aile İşçisi	2.243.846	1.123.414	292.573	312.886	1.951.273	810.528
YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2009						
Ücretli Maaşlı Yevmiyeli	2.999.322	9.770.529	2.592.122	7.899.600	407.200	1.870.929
İşveren	77.229	1.131.667	67.169	940.176	10.060	191.491
Kendi Hesabına	749.334	3.679.548	329.989	1.520.184	419.346	2.159.363
Ücretsiz Aile İşçisi	2.045.158	824.632	262.436	227.537	1.782.722	597.095
YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2013						
Ücretli Maaşlı Yevmiyeli	4.322.015	12.030.608	3.698.012	9.572.799	624.003	2.457.809
İşveren	94.311	1.087.562	82.696	897.639	11.614	189.624
Kendi Hesabına	821.369	3.951.147	400.308	1.569.450	421.061	2.381.697
Ücretsiz Aile İşçisi	2.403.407	813.222	329.694	184.635	2.073.713	628.588

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.150

#### 2.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

Kayıt dışı istihdam; bireyin yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmamasıdır (Çetinkaya ve Yıldırım, 2009:75). Kayıt dışı istihdamın en belirgin özellikleri; düşük ücretli olması, sürekli olması, sosyal güvence ve iş güvencesinden yoksun olmasıdır. Kayıt dışı istihdam, günümüzde dünyadaki tüm ekonomilerin temel yapısal sorunlarından biridir (Mehmet ve Kılıç, 2009:58). Kadın çalışanlarda kayıt dışı istihdamda en dezavantajlı grubu oluştururlar (Yılmaz, 2010:272).

Tablo 2.11’de kayıt dışılık oranı (%) ve Tablo 2.12’de sektörler bazında kayıt dışı çalışanların sayılarını değerlendirdiğimizde; kayıt dışılık oranlarının kadınlar için erkeklere kıyasla çoğunlukla daha yüksek düzeyde olduğunu görürüz. Tarımda ve sanayi sektörlerinde 2004-2013 arasındaki dönemde tüm yıllar için kadınların kayıt dışı istihdamı erkeklerinkinden çok daha yüksektir. Hizmetler sektöründe erkeklerin kadınlarınkinden yüksek olan kayıt dışılık oranı 2013 yılında tersine dönmüştür. İlgili yılda hizmetler sektöründe kadınlarda %23.4 olan kayıt dışılık oranı erkeklerde % 19.9’a gerilemiştir. 2004 yılından 2013 yılına gelindiğinde Türkiye genelinde tüm sektörlerde kayıt dışı istihdamda sınırlı da olsa bir azalma meydana geldiği görülmektedir. İlgili dönemde kadın kayıt dışılığının en çok görüldüğü sektör 2004 yılında %98.5, 2009 yılında %96.2, ve 2013 yılında % 96.3’lük oranıyla tarım sektörüdür. 2013 yılında 2 milyon 720 bin 923 kadın çalışan tarım sektöründe kayıt dışı istihdam edilmiştir. Bu oran erkeklerde 2013 yılı için %71.8’dir ve rakamsal olarak da 2 milyon 288 bin 495 kişidir.

**Tablo: 2.11. Kayıt Dışılık Oranı (%)**

YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>2004</b>						
<b>Tarım</b>	98,5	82,9	97,5	76,6	98,7	83,8
<b>Sanayi</b>	45,2	26,6	42,5	26,5	61,3	27,3
<b>İnşaat</b>	27,8	66,5	25,7	64,4	62,2	74,2
<b>Hizmet</b>	29,8	32,5	28,7	32,0	26,6	34,7
YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>2009</b>						
<b>Tarım</b>	96,2	77,0	95,5	74,8	96,3	77,3
<b>Sanayi</b>	43,6	22,2	43,1	22,0	47,0	23,7
<b>İnşaat</b>	21,8	55,3	20,6	52,1	34,0	64,2
<b>Hizmet</b>	27,3	28,7	25,7	27,3	39,7	35,0
YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>2013</b>						
<b>Tarım</b>	96,3	71,8	94,5	69,8	96,5	72,0
<b>Sanayi</b>	35,6	15,4	35,0	14,5	39,4	20,2
<b>İnşaat</b>	10,2	41,2	8,9	37,4	24,5	50,2
<b>Hizmet</b>	23,4	19,9	21,1	18,0	38,7	28,0

**Kaynak :** T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014, s.48

**Tablo: 2.12. Sektörler Bazında Kayıt Dışı Çalışan Sayısı**

YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2004						
Tarım	2 527 443	2 608 258	287 030	321 189	2 240 413	2 287 069
Sanayi	355 744	831 809	286 512	727 534	69 232	104 275
İnşaat	7 165	625 537	6 015	476 574	1 150	148 962
Hizmet	497 662	2 389 642	430 715	1 949 619	66 947	440 023
YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
2009	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Tarım	2 352 774	2 150 689	233 370	257 628	2 119 404	1 893 061
Sanayi	374 078	716 746	315 911	591 629	58 167	125 117
İnşaat	8 720	700 371	7 530	486 977	1 190	213 394
Hizmet	690 266	2 334 645	574 557	1 806 176	115 709	528 469
YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
2013	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Tarım	2 720 923	2 288 495	301 825	282 604	2 419 098	2 005 891
Sanayi	394 659	590 713	333 737	471 929	60 922	118 784
İnşaat	6 270	708 498	5 035	451 070	1 236	257 428
Hizmet	851 518	1 817 731	671 743	1 321 616	179 775	496 116

**Kaynak :** T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014, s.151.

Ülkemizde kadınların bölgelere göre kayıt dışı istihdamına baktığımızda 2013 yılında; Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu’da % 80.6, Doğu Karadeniz’de % 77, Batı Karadeniz’de % 74.6, Orta Anadolu’da % 65.5, Güney doğu Anadolu’da % 64.1, Akdeniz Bölgesinde % 61.3, Ege Bölgesinde %56.5, Batı Marmara’da % 48.7, Doğu Marmara’da %43.5, İstanbul’da %19’dur. Ülke genelinde ise % 52.8 ‘dir. Kadınlar için kayıt dışı çalışmanın en yüksek olduğu bölgeler Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Doğu ve Batı Karadeniz bölgeleridir. Bu bölgeler aynı zamanda

ücretsiz aile işçiliğinin kadınlar için en yaygın olduğu bölgelerdir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014: 48).

Kentsel istihdamda en yüksek paya sahip seçili sektörlerde kayıt dışılık oranına baktığımızda (Tablo: 2.13) 2013 yılında kadınlar için %35 oranıyla imalat sanayinin başta geldiği, onu % 27 ile toptan ve perakende ticaretin izlediği görülmektedir. Erkekler için en yüksek kayıt dışılık % 37.4 ile inşaat sektöründedir. İkinci sırada kadınlarınkine benzer şekilde % 25.2 ile toptan ve perakende ticaret gelmektedir. İmalattaki kayıt dışılık oranı erkeklerde %14 ile kadınlara kıyasla çok daha düşüktür.

**Tablo: 2.13. İstihdamın En Yüksek Olduğu Üç Sektörde Kayıt Dışılık Oranı (Kent) (%), 2013**

<b>Kadın</b>	<b>Kayıtdışılık Oranı</b>
İmalat	35
Toptan ve Perakende Ticaret	27
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	19.2
<b>Erkek</b>	
İmalat	14
Toptan ve Perakende Ticaret	25.2
İnşaat	37.4

**Kaynak :** T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014, s.48.

Tüm bu veriler ışığında kayıt dışı çalışma açısından kadın istihdamı incelendiğinde, ülkemizde kadınların kayıt dışı çalıştırılma eğiliminin yüksek olduğu ve enformel sektörlerde istihdam olanağı bulabildikleri görülmektedir (Çakır, 2008:25-47). Bunun nedenlerine baktığımızda; ekonomilerde ihracata dayalı

endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere doğru yerleştirilmesi enformel istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak da çoğu zaman kadınların tercih ediliyor olması (Erdut, 2005:33) kadınların yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksun olmaları (Toksöz, 2009:5) kadınların ikincil iş gücü olarak değerlendirilmesi sonucu kadının piyasadaki iktisadi faaliyetlerini aile bütçesine katkı sağlamak olarak görülmesi ve esas gelir sağlayanın erkek olduğu görüşü (Yılmaz, 2010:272) ve çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı ya da pahalı olmasını nedenler arasında sayabiliriz (Özer ve Biçerli, 2003-2004:67).

Sonuç olarak 2013 yılı verilerine göre ülkemizde istihdamda yer alan 100 kadından 52'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunların da %57,2'sini ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların %22,2'si, işveren kadınların %13,8'i, kendi hesabına çalışan kadınların %88,9'u herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadır (Başbakanlık KSGM, 2014)

## **2.5. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı**

Ekonomilerde ki istihdamın yapısı hakkında fikir sahibi olabilmek için istihdamın yaşa göre dağılımını incelemek yararlı olacaktır. Tablo 2.14'de ülkemizdeki kadın istihdamının 1990'dan 2013 yılına kadar ki durumu rakamsal olarak gösterilmiştir.

Tablo 2.14'de de görüldüğü gibi 2000 yılı sonrası dönemde istihdamın en fazla yoğunlaştığı yaş aralığı 20-35 yaş grubunun oluşturduğu yaş aralığıdır. Bunu 35-44 yaş aralığı takip etmektedir. Bu yaş aralıklarında, 25-29 yaş grubu istihdamda birinci sırayı alırken, 30-34 yaş grubu ikinci, 35-39 yaş grubu üçüncü, 40-44 yaş grubu dördüncü ve 20-24 yaş grubu beşinci sırada yer almaktadır. 65 yaş ve üstü yaş aralığı ise tüm yıllarda istihdamın en düşük olduğu yaş grubudur. 1990-2013 yılları arasında 15-19 yaş grubunda istihdam edilenlerin oranının sayısal ve yüzde olarak sürekli düştüğü görülmektedir. Bu durumu bu yaş grubunda okullaşma oranının

artması ve ortalama eğitim süresinin uzaması ile açıklayabiliriz. Ayrıca kentlerde kadın işgücünün önemli bir kesimi eğitimini lise düzeyine kadar devam ettirmektedir. Buda 15 – 19 yaş grubunun daha geç çalışma hayatına dahil olması sonucunu doğurmaktadır (Biçerli, 2007:154). 40 - 44 yaş grubundan sonra ise kademeli olarak kadın istihdamının düştüğü görülmektedir. 2013 yılında 40 - 44 yaş grubunda 1 milyon 11 bin kadın istihdam ediliyor iken, 45 - 49 yaş grubunda 761 bin kadına düşmüştür istihdam oranı ve yaş kategorileri arttıkça da istihdam oranı azalmaya devam etmektedir. Buna neden olarak 45 yaşının üstünde ki kadınların erken emekli olmalarını ve sağlık sorunları gibi nedenlerle işgücü piyasasından ayrılmalarını gösterebiliriz (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010:11).

**Tablo: 2.14. Türkiye’de Yaş Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi)  
(15 + Yaş)**

YILLAR	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1990	988	807	688	643	616	476	398	388	325	195	116
1995	926	948	795	706	643	564	391	327	285	190	185
2000	686	920	895	722	644	544	414	315	259	180	222
2001	619	955	876	777	672	577	457	342	249	194	251
2002	603	936	912	821	696	592	495	349	253	223	239
2003	532	844	905	807	708	600	479	341	261	191	224
2004	440	765	752	675	637	531	413	282	218	149	184
2005	421	753	788	685	658	563	439	299	201	135	166
2006	420	736	834	722	702	586	441	320	214	136	147
2007	399	748	858	753	720	594	453	322	213	144	152
2008	410	753	902	785	770	611	487	347	228	146	156
2009	404	734	912	871	796	678	510	381	256	166	163



<b>2010</b>	417	779	977	932	888	797	582	419	289	179	166
<b>2011</b>	435	816	1007	1031	961	871	674	473	318	196	191
<b>2012</b>	407	805	1045	1128	1014	954	712	514	330	209	191
<b>2013</b>	417	835	1059	1183	1080	1011	761	534	352	220	189

**Kaynak:** TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2013, Ankara, Aralık 2014 s.151

## 2.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Ekonomilerde ki istihdamın yapısı hakkında fikir sahibi olabilmek için bakılması gereken hususlardan biriside istihdamın eğitim durumuna göre dağılımıdır. Tablo 2.15’de 2004, 2009 ve 2013 yıllarında ülkemizde kadınların eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranı (%) verilmiştir.

Tablo 2.15’in verilerini değerlendirdiğimizde her eğitim düzeyinde işgücüne katılım oranlarında kadınlar ve erkekler arasında büyük farklılık olduğunu görürüz. Bu fark ilköğretim ve lise düzeylerinde en yüksek boyutlardadır. 2004 yılında ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 20.4 erkeklerin ise % 71.6’dır. Bu oranlar 2009 yılında kadınlarda %22.2 erkeklerde % 70.5’dir. 2013 yılında ise bu oran kadınlarda %27.3 erkeklerde % 70’dir. Lise mezunu kadınların 2004 yılında işgücüne katılım oranı % 30.0 erkeklerin % 71.6’dır. Bu oran 2009’da kadınlarda % 33.7 erkeklerde % 74.5’dir. 2013 yılında ise kadınlarda % 35.0 erkeklerde % 75.3’dür. 2004, 2009 ve 2013 yıllarının karşılaştırılması, ilköğretim ve lise düzeylerinde kadınların işgücüne katılımlarında sınırlı bir artış olduğunu, bunun sonucunda sadece ilköğretim düzeyinde aradaki açığın kısmen azaldığını göstermektedir. 2004’te kadınlar ve erkekler arasında ilköğretim düzeyinde 51.2 puan olan fark, 2013’te 42.7’ye düşmüştür. Kadınlar için kırsal ve kent ayrımında bakıldığında, kırsal lise ve altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranlarının çok büyük farklılık göstermediği, buna karşılık kentte bir okul bitirmeyen ve ilköğretim mezunlarının işgücüne katılımının çok düşük olduğu görülmektedir. Buna karşılık

yüksek okul ve üniversite mezunu kadınların kırdada ve kentte işgücüne katılım oranları %70-75 aralığında benzerdir. Her eğitim seviyesinde kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarında farklar olmasına rağmen eğitimle kadınların işgücüne katılımı arasında doğru orantı vardır. Yüksek eğitimli kadınların erkekler kadar olmasa da, işgücüne katılım oranları yüksektir. 2013 yılında yüksekokul ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 72.2'dir. Bu oran erkeklerde ise % 86.1 seviyesindedir. İlgili yılda kentte yüksekokul ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 72.4'e ulaşmıştır. Kırdada ise yüksekokul ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 70.1 seviyesindedir.

**Tablo: 2.15. Kadın ve Erkeklerin Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)**

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>2004</b>						
<b>Bir Okul Bitirmeyen</b>	16,9	46,5	6,1	39,6	31,0	53,7
<b>İlköğretim</b>	20,4	71,6	12,2	69,1	39,9	76,8
<b>Lise</b>	30,0	71,6	29,4	70,6	34,7	76,5
<b>Yüksekokul ve Üniversite</b>	70,3	84,2	70,2	84,0	71,7	86,0
<b>2009</b>						
<b>Bir Okul Bitirmeyen</b>	16,4	46,6	7,69	45,8	26,6	47,3
<b>İlköğretim</b>	22,2	70,5	15,11	68,3	38,8	74,8
<b>Lise</b>	33,7	74,5	32,92	72,9	38,7	81,2
<b>Yüksekokul ve Üniversite</b>	70,8	83,1	70,41	82,7	74,9	86,3

2013						
<b>Bir Okul Bitirmeyen</b>	18,5	47,6	9,6	48,3	28,0	46,8
<b>İlköğretim</b>	27,3	70,0	20,6	68,1	41,2	73,3
<b>Lise</b>	35,0	75,3	34,6	74,3	37,1	79,1
<b>Yüksekokul ve Üniversite</b>	72,2	86,1	72,4	86,1	70,1	86,0

Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.30.

## 2.7. Medeni Durumuna ve Hane Tipine Göre Kadın İstihdamı

Kadınların istihdama katılım oranlarını etkileyen önemli faktörlerden biri de nüfusun medeni durum yapısıdır. Türkiye’de medeni durum yapısındaki değişiklikler kadınların istihdama katılımını önemli ölçüde etkilemektedir.

Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranları medeni durum itibariyle ele alınıp incelendiğinde genel olarak artış eğilimindedir. Özellikle bekar ve boşanmış kadınların istihdama katılım oranlarında belirgin artışların olmasına rağmen, evli kadınlarda genel olarak düşük oranlarda da olsa artış trendi izlenmektedir. Eşi ölmüş olan kadınların istihdama katılımı ise birbirine yakın değerlerle seyretmektedir. Tablo 2.16’da görüldüğü gibi medeni durumuna göre kadınların işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu grubu boşanmış kadınlar oluşturur. 2004 yılında boşanmış kadınların işgücüne katılım oranı %40.9’dur, 2009 yılında %45.8 ve 2013 yılında %50.9’dur. İşgücüne katılım oranının en yüksek ikinci grup ise bekar kadınlardır. Bu grubu oluşturanların işgücüne katılım oranları 2004 yılında %33.2, 2009 yılında %36.2 ve 2013 yılında % 37.9’dur. Evli kadınların işgücüne katılımı yıllar içinde küçük artışlar göstermiştir. 2004 yılında %21.6, 2009 yılında %24.3 ve 2013 yılında % 30.5’dir. Eşi ölmüş olan kadınların istihdama katılımı ise birbirine

yakın değerlerle seyretmektedir; 2004 yılında % 9.1, 2009 yılında % 9 ve 2013 yılında % 9'dur.

**Tablo: 2.16. Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)**

2004	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Bekar</b>	33,2	56,3	32,2	54,9	36,0	60,2
<b>Evli</b>	21,6	77,5	13,8	76,5	39,9	80,1
<b>Boşandı</b>	40,9	73,3	40,9	74,2	41,0	69,4
<b>Eşi Öldü</b>	9,1	23,5	5,4	16,6	16,9	32,1
<b>2009</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
<b>Bekar</b>	36,2	59,5	37,3	59,4	33,1	59,7
<b>Evli</b>	24,3	76,5	18,0	75,6	38,1	78,3
<b>Boşandı</b>	45,8	71,1	46,5	72,7	42,2	65,9
<b>Eşi Öldü</b>	9,0	20,7	5,5	17,1	15,3	24,8
<b>2013</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
<b>Bekar</b>	37,9	61,4	39,6	61,7	33,6	60,7
<b>Evli</b>	30,5	77,3	25,1	77,2	41,8	77,7
<b>Boşandı</b>	50,9	72,9	52,6	73,5	41,5	70,8
<b>Eşi Öldü</b>	9,0	19,5	6,2	18,8	13,1	20,1

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.33

Kadınların çocuk sahibi olup olmamaları da istihdamlarını etkileyen önemli bir faktördür. Tablo 2.17’de görüldüğü üzere kentte küçük çocuk sahibi olan hanelerde yaşayan 25-49 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları ile söz konusu yaş grubundaki çocuksuz hanelerden kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları arasında önemli fark vardır. Bu durum kentlerde çocuk

sahibi olmanın, kadınları işgücü ve istihdama katılmaktan büyük ölçüde alıkoyduğunu göstermektedir. Buna karşılık bu yaş grubundaki erkeklerde katılım oranları en üst seviyededir. Kırdaki ise söz konusu yaş grubundaki kadınların katılım oranları hanedeki çocukların varlığından kısmen bağımsız olarak artmaktadır. Kırdaki üretken çağdaki yaşlara denk düşen bu yaş kategorisinde katılım, çocuklu ve çocuksuz hanelerden kadınlar için kente kıyasla yüksektir ancak yine de çocuksuz hanelerdeki oranlar daha yüksektir.

**Tablo: 2.17. Hane Tipine Göre İşgücü Durumu Göstergesi (%), 2013**

	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>25-49 Yaş Çocuksuz Haneler</b>						
<b>İstihdam Oranı</b>	40,2	84,0	36,8	84,2	49,8	83,4
<b>İşsizlik Oranı</b>	11,7	8,3	14,8	8,7	4,5	7,1
<b>İşgücüne Katılım Oranı</b>	45,5	91,6	43,2	92,2	52,2	89,8
<b>25-49 Yaş Çocuklu Haneler</b>						
<b>İstihdam Oranı</b>	26,8	89,7	22,1	91,0	38,6	86,3
<b>İşsizlik Oranı</b>	9,4	6,3	13,0	6,0	3,7	7,2
<b>İşgücüne Katılım Oranı</b>	29,6	95,7	25,4	96,7	40,1	93,0

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.34

## 2.8. Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı

Çalışma yerlerine göre kadın istihdamı incelendiğinde (Tablo 2.18) tarımsal alanlarda çalışan kadın istihdamı 1995 - 2013 döneminde sürekli azalmıştır. 1995 yılında tarımda çalışan kadın sayısı 4 milyon 264 bin iken 2013 yılında bu sayı 2 milyon 800 bine gerilemiştir. Aynı dönemde kamu ve özel sektör olmak üzere düzenli çalışma alanlarında kadın istihdamı artmıştır. 1995 yılında kamu ve özel sektörde düzenli çalışan kadın sayısı 1 milyon 452 bin iken 2013 yılında bu sayı 4 milyon 271 bine yükselmiştir. Bu gelişmelerin nedeni olarak 1980'li yıllardan itibaren hükümetlerin uygulamaya koydukları liberal politikalar neticesinde tarıma bağlı işgücünün gelir seviyesi düşmüş ve köyden kente göç artmıştır. Bu durum istihdamın profiline de değişmesine neden olmuş; istihdam kent çalışma hayatına egemen olan sanayi ve hizmetler sektörüne kaymıştır. Tarıma dayalı işgücünün eğitim ve vasıf düzeyinin düşük olması istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşmasını beraberinde getirmiştir. Bunun yanı sıra kent hayatının beraberinde getirdiği sosyo-ekonomik ihtiyaçlar, sürekli gelir sağlanacak düzenli çalışma alanlarının cazibesini artırmış, bireyleri düzenli çalışma alanlarında istihdama zorlamıştır. Bir başka etken ücretsiz çalışan aile üyelerinin oranındaki düşüş nedeniyle, 2001 krizinden sonra düzenli istihdam oranında hızlı bir artış olmuştur (Karabıyık, 2012: 252) İlgili dönemde evde çalışan kadın sayısında da artış meydana gelmiştir. 1995 yılında % 189 bin olan evde çalışma sayısı 2013 yılında 517 bin rakamına ulaşmıştır. Sabit olmayan işlerde çalışan kadınların sayısında ise önemli bir değişiklik olmamıştır.

2013 yılı itibarıyla çalışma yerlerine göre kadın istihdamı incelendiğinde (Tablo 2.18); %55,9 ile kamu ve özel sektör olmak üzere düzenli çalışma yeri birinci sırada, %36,6 ile tarla ikinci sırada, %6,8 ile evde çalışma üçüncü sırada ve %0,7 ile sabit bir çalışma yeri olmayan kadın istihdamı ise dördüncü sırada yer alır.

**Tablo: 2.18. Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı ( 15+ Yaş) (Bin Kişi)**

Yıllar	Çalışma Yeri				
	Tarla	Düzenli (Kamu+Özel)	Sokak*	Ev	Diğer
1995	4.264	1.452	50	189	3
2000	3.497	2.041	63	200	-
2001	3.776	1.947	70	175	-
2002	3.670	2.157	81	214	-
2003	3.439	2.172	60	221	-
2004	2.559	2.202	65	220	-
2005	2.359	2.429	67	253	-
2006	2.283	2.662	71	242	-
2007	2.279	2.802	60	215	-
2008	2.339	2.962	78	216	-
2009	2.433	3.053	66	318	-
2010	2.701	3.270	60	393	-
2011	2 915	3 587	59	412	
2012	2 845	3 973	57	434	
2013	2 800	4 271	53	517	

**Kaynak:** TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2013, s.147

\* Sokak'tan kasıt sabit olmayan iş yeridir.

## 2.9. İşyerinde Çalışan Kişi Sayısına Göre Kadın İstihdamı

Türkiye’de işyerinde çalışan kişi sayısı bakımından kadın istihdamını incelediğimizde (Tablo 2.19); ilk dikkati çeken husus 25 ve yukarı kişinin çalıştığı işyerlerinde kadın istihdamının sürekli olarak artma eğiliminde olmasıdır. 1995 yılında 795 bin kadının çalıştığı 25 ve yukarı kişinin çalıştığı işyerlerinde 2013 yılında bu sayı 1 milyon 565 bin kişi artarak 2 milyon 260 bin kadın çalışana ulaşmıştır. Buradan kadınların daha kurumsal ve daha düzenli büyük işyerlerinde çalışmayı tercih ettiklerini söyleyebiliriz (Karabıyık, 2012: 254). 25 ve yukarı kişinin çalıştığı işyerleri bu veriler ışığında kadın istihdamının en fazla olduğu grubu oluşturur. İkinci sırada ise 2013 yılı sonu itibariyle 1 milyon 557 bin kişinin çalıştığı 2 kişiden oluşan işyerleri oluşturur. Bu grupta yıllar içerisinde önemli bir artış olmamıştır. Üçüncü sırada ise bir kişinin çalıştığı grup vardır bu grupta 1995 yılında 347 bin kişi çalışırken 2013 sonu itibariyle 1 milyon 2 bin kadın çalışmaktadır. Dördüncü sırada ise 3 kişinin çalıştığı grup vardır bu grupta 1995 yılında 1 milyon 7 bin kadın çalışırken 2013 yılında 198 bin kişi azalarak 809 bin kişiye düşmüştür kadın çalışan sayısı. Kısacası kadınların 25 ve üstü kişi çalıştıran kurumsal işyerlerinde çalışma eğiliminde oldukları görülmektedir.

**Tablo: 2.19. İşyerinde Çalışan Kişi Sayısına Göre Kadın İstihdamı (15+ yaş)  
(Bin Kişi)**

Yıllar	İşyerinde Çalışan Sayısı						
	1	2	3	4	5-9	10-24	25+
1995	347	1.351	1.007	877	1.182	400	795
2000	478	1.334	865	678	866	474	1.106
2001	574	1.427	902	719	840	436	1.072
2002	699	1.463	862	649	830	295	1.324
2003	675	1.488	801	605	737	302	1.283
2004	517	1.140	672	488	633	316	1.281



<b>2005</b>	573	1.158	621	412	585	350	1.409
<b>2006</b>	521	1.229	642	418	553	408	1.487
<b>2007</b>	501	1.267	651	417	547	399	1.574
<b>2008</b>	502	1.303	640	436	566	428	1.721
<b>2009</b>	619	1.391	669	450	580	438	1.724
<b>2010</b>	704	1.499	756	507	629	474	1.855
<b>2011</b>	768	1 611	831	532	711	536	1 984
<b>2012</b>	887	1 620	791	513	716	559	2 223
<b>2013</b>	1 002	1 557	809	528	768	617	2 360

**Kaynak:** TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2013, s.149, Ankara, Aralık 2014.

## 2.10. Türkiye’de Kadınların İşsizlik Oranı

Türkiye ekonomisinde kadınların durumunu daha iyi analiz edebilmemiz açısından Türkiye’deki kadın işsizlik oranlarını incelemek yararlı olacaktır. Tablo 2.20 ve Tablo 2.21’deki verilerine baktığımızda ; 2004 yılında 622 bin olan kadın işsiz sayısı 2013 yılında 411 bin kişi artarak 1 milyon 33 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı dönemde erkek işsiz sayısı 1 milyon 762 bin kişiden 48 bin kişi azalarak toplamda 1 milyon 714 bin kişiye gerilemiştir. İncelenen dönemde kadın işsizler yüzde olarak %66,08 artarken erkek işsiz sayısının yüzde olarak %6,30 azalması dikkat çekicidir. 2004 yılında %11 olan kadın işsizlik oranı 2013 yılında % 11,9’a yükselmiştir. Aynı dönemde erkek işsizlik oranı %10.8’den %8.7’ye düşmüştür. Tablo 2.20’de dikkat çeken bir diğer hususta kentlerde kadın işsizlik oranının çok daha fazla olmasıdır. 2004 yılında %17.4 olan kentlerde kadın işsizlik oranı 2013 yılında %16.4 olarak gerçekleşirken aynı dönemde kentlerde erkek işsizlik oranı 2004 yılında 12.5 2013 yılında %9.5 olarak gerçekleşmiştir. Kırdaki kadın işsizlik oranlarına baktığımızda kadın işsizlik rakamlarının kadınların lehine azaldığını görürüz.2004 yılında kırdaki kadın işsizlik oranı % 3’tur.bu oran 2013 yılında %4.5 seviyesine yükselmiştir. Aynı dönemde erkek işsiz oranı kırdaki 2004 yılı için % 6.8 2013 yılı içinde % 7 seviyesindedir.

Sonuç olarak kadınların işsizlik oranının erkeklerin çok üzerinde olduğunu açıklıtır. Tarım kesiminde kadın işsizlik oranı erkeklerden düşük görünse de bunun nedeni olarak kadınların tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak kullanılmalarından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

**Tablo: 2.20. Türkiye’de İşsizlik Oranı (Bin kişi, 15+ Yaş)**

YIL	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2004	622	1762	544	1426	78	336
2005	642	1746	551	1370	92	376
2006	658	1671	560	1313	97	358
2007	660	1716	566	1305	95	411
2008	734	1877	622	1431	112	447
2009	979	2491	832	1914	147	577
2010	959	2088	821	1604	138	483
2011	885	1730	770	1316	115	413
2012	883	1635	771	1247	112	388
2013	1033	1714	885	1286	148	428

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.134.

**Tablo: 2.21. İşsizlik Oranı Kadınların Toplam İşsizler İçerisindeki Payı (%)**

<b>YIL</b>	<b>TÜRKİYE</b>		
	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadınların Toplam İşsizler İçindeki Payı</b>
<b>2004</b>	11,0	10,8	26,1
<b>2005</b>	11,2	10,5	26,9
<b>2006</b>	11,1	9,9	28,3
<b>2007</b>	11,0	10,0	27,8
<b>2008</b>	11,6	10,7	28,1
<b>2009</b>	14,3	13,9	28,2
<b>2010</b>	13,0	11,4	31,5
<b>2011</b>	11,3	9,2	33,8
<b>2012</b>	10,8	8,5	35,1
<b>2013</b>	11,9	8,7	37,6

<b>YIL</b>	<b>KENT</b>		
	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadınların Toplam İşsizler İçindeki Payı</b>
<b>2004</b>	17,9	12,5	27,6
<b>2005</b>	17,0	11,6	28,7
<b>2006</b>	16,4	11,0	29,9
<b>2007</b>	16,1	10,8	30,3
<b>2008</b>	16,6	11,6	30,3
<b>2009</b>	20,4	15,3	30,3
<b>2010</b>	18,7	12,6	33,9
<b>2011</b>	16,5	10,2	36,9
<b>2012</b>	15,5	9,4	38,2
<b>2013</b>	16,4	9,5	40,8

YIL	KIR		
	Kadın	Erkek	Kadınların Toplam İşsizler İçindeki Payı
2004	3,0	6,8	18,8
2005	3,6	7,7	19,7
2006	3,9	7,4	21,3
2007	3,8	8,3	18,8
2008	4,3	8,7	20,0
2009	5,3	10,7	20,3
2010	4,6	8,7	22,2
2011	3,6	7,0	21,8
2012	3,5	6,5	22,4
2013	4,5	7,0	25,7

**Kaynak:** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, s.134-135.

Sonuçta tüm bu incelenen tablolarda ki veriler ışığında Türkiye’de kadınların işgücü piyasası içindeki konumuna baktığımızda genel olarak, düşük ve azalma eğiliminde olan işgücüne katılım oranına sahip, kadınların işgücüne katılımının ve işgücünün eğitim seviyesinin ve niteliğinin düşük olduğu, genç işgücünün fazla ve gençlerin işsizlik oranının yüksek olduğu, çalışma çağındaki nüfusun istihdamdan daha hızlı arttığı, işsizliğin uzun bir süredir yüksek düzeylerde seyrettiği, kayıt dışı istihdamın geniş boyutlarda olduğu, istihdam artış oranının birçok gelişmekte olan ülkeye göre geri kaldığı ve tarımdan hizmet sektörüne hızlı bir geçişin yaşandığı, ancak halen istihdamın verimliliğinin çok düşük olduğu tarım sektöründe yoğun olduğu ve eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıf olduğu bir yapı arz ettiğini görürüz (Evren, 2007).

## II. TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI

Cumhuriyet sonrası dönemde ülkemizde kamu sektöründe kadın istihdamını iki dönemde incelemek yararlı olacaktır. Birinci dönemde 1980 yılına kadar ki durum, ikinci dönemde ise 1980-2014 yılları arasındaki durum incelenecektir. Böyle bir ayrıma gidilmesinde ülkemizce Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin kabul edilmesinin, Avrupa Birliği üyelik sürecinin ve dünyada uygulanmaya başlayan neo-liberalizm düşüncesinin etkileri olmuştur.

### 1. KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI (1938 – 1980 DÖNEMİ)

Ülkemizde kamu yönetiminde çalışan kadın memur sayısı hakkında ilk istatistiki verilerin elde edildiği 1938 yılı devlet memurları sayımında 12.716 (%9.5) olan kamuda çalışan kadın memur sayısı 1978 yılına gelindiğinde 272.622'e ulaşmış oransal olarak da (%26)' ya yükselerek 21 kat artmıştır. 1938 - 1978 yılları arası erkek memur sayısı ise 122.063'den 761.155'e yükselerek 6 kat artış göstermiştir (Çitçi,1982: 100). Bu dönemde kamu yönetiminde kadın çalışanların sayısı ve oranında ekonominin diğer alanlarında görülmeyen oranda artış sağlanmıştır. Kadınlar kamu yönetiminde önemli bir oranda temsil edilmemekle birlikte ilgili dönemde kamuda çalışan erkek meslektaşlarından çok daha hızlı bir artış göstermişlerdir. Bu artışın yaşanmasında kamu hizmetlerine girişte eşitlik ilkesi ve devletin örnek işveren olmasının etkisi vardır (Çitçi, 1992: 60).

Bu dönemde uygulanan makro ekonomik ekonomi politikaları da kamudaki istihdam oranlarını etkilemiştir. Türkiye, 1950-1960 döneminde liberal ticaret politikası benimsemesine karşın, 1960-1980 döneminde ithal ikameci sanayileşme politikası uygulamıştır. Söz konusu değişim ile birlikte sanayileşmenin hızlanması ve döviz tasarrufu elde edilmesi gibi olumlu etkilerin ortaya çıkması beklenmiştir. Ancak beklenenin aksine, 1970'lerdeki petrol krizlerinin de etkisiyle önemli döviz darboğazlarının yaşanması, söz konusu politikaların sürdürülebilirliğini tartışılmalı hale getirmiştir. 1970'li yılların sonuna gelindiğinde ise Türkiye ekonomisinde cari

açıklarla birlikte şiddeti giderek artan enflasyon sorunu, 24 Ocak 1980 kararlarının alınmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu kararlar neticesinde Türkiye ekonomisi önemli yapısal dönüşümlere girmiş, dışa dönük ve ihracata dayalı sanayileşme politikası benimsenmiş ve dış ticaret önemli ölçüde liberalleşmiştir (Olgun, 1979:165-169). Bu ekonomik gelişmelerin kamuya yansımaları ise kamu yönetiminde istihdamın azaltılması yönünde olmuştur.

Türkiye’de kamuda çalışan kadın memur sayısı hakkında ilk istatistikî verilerin elde edildiği 1938 yılından 1980 yılına kadarki kadın memurların sayısal dağılımını değerlendirecek (Tablo 2.22); 1938 yılında 12 bin 716 olan kadın memur sayısı (%9.5) 1978 yılı sonunda 272 bin 622 kişiye (%27.7) ulaşmıştır, aradan geçen 40 yıllık süre sonunda. Aynı dönemde erkek memur sayısı da 122 bin 63 (%90) kişiden 761 bin155 (73.3) kişiye ulaşmıştır.

**Tablo: 2.22. Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (1938-1978)**

	1938		1946		1963		1970		1978	
	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%
<b>KADIN</b>	12.716	9.5	40.824	13.5	72.702	16.2	123.812	18.9	272.622	26.7
<b>ERKEK</b>	122.063	90.5	192.120	86.5	371.167	83.8	531.946	81.1	761.155	73.3
<b>TOPLAM</b>	134.779	100	232.944	100	443.869	100	655.758	100	1033.777	100

**Kaynak:** DİE, Memurlar İstatistiği, 1938, Yayın No: 149, Ankara,1939; DİE, Memurlar İstatistiği, 1946,Yayın No: 228, Ankara,1948; DİE, Devlet Personel Sayımı 1963 1,2,3, Yayın No: 473, 503, 518; DİE, Devlet Memurları Sayımı 1970, 1.Kitap, Yayın No:664. Ankara, 1073; Kamu Personeli Anket Sonuçları 1978.

## 2. KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMI (1980 – 2014 DÖNEMİ)

1980 sonrası Türkiye’de kadın çalışanların özelde ise kamuda kadın çalışanların durumunu etkileyen 3 gelişmeden söz edebiliriz. Birincisi Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin kabul edilmesidir. Sözleşme ile eşitlik sadece kadınlara yasal eşitlik sağlamak ve ayrımcılığı engellemek anlamında değil, eşitliği kadınların erkeklerle aynı temelde eşit roller üstlenmelerine olanak sağlayacak araç, para ve iktidara sahip olmalarıyla gerçekleştirilebilir (Birleşmiş Milletler, 1980: 2, Aktaran; Sancar, 2011: 415-416) görüşü dünyaya hakim olmaya başlamıştır.

İkinci gelişme olarak dünyada etkisini gösteren neo-liberalizm düşüncesinin etkileri kadın istihdamı üzerinde etkili olmuştur. Neo-liberalizmin kamu yönetimi anlayışı olabildiğince az devlet olabildiğince çok piyasa ve karlılık formülüne dayanan sınırlı devlet tercihi çerçevesinde şekillenmiştir. Ülkemizde de bu görüşe paralel olarak 1980 yılından itibaren kamu yönetimi reformu siyasi yönetsel gündemde öncelikli konular arasında yer almıştır. Reform çalışmalarının temel amacı kamu yönetiminin küçültülmesi ve özelleştirme olarak belirlenmiştir. Türkiye’de buna paralel olarak kamu yönetimi yeniden yapılandırılmıştır. Türkiye kamu personel sistemini statü sisteminden sözleşmeli sisteme doğru kaydırmaya başlamıştır. 1990’lı yılların sonlarından itibaren 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4-A Maddesine göre memur statüsü ile istihdam edilen kamu çalışanlarının çoğunluğu ilgili kanunun 4-B Maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel statüsüne geçirilmişlerdir. Bu durum özellikle eğitim ve sağlık sektöründe yoğunlaşmıştır (Poçan, 2005, Aktaran; Oğuz, 2011; 10).

Kamu yönetiminde neo-liberalizmin işletme ilkelerinin benimsenmesi etkinlik ve verimlilik vurgusu kadın çalışanların maliyet, etkinlik ve verimlilik açısından sorgulanmasına yol açmıştır. Etkinlik ve verimlilik kıyaslamasında kadınlar erkek çalışanların karşısında aile ve annelik sorumlulukları sebepleriyle daha az etkin ve daha az verimli olarak değerlendirilmişlerdir. Bu çerçevede kadınların kamu yönetimindeki konumunun gerilemesinin doğal bir gelişme olacağı

ve kamu personelinin sayısının azalması politikasının ilk kurbanlarının pahalı ve verimsiz olarak nitelendirilen kadınlar olmuşlardır. Kısa süreli sözleşmeli çalışma ve enformel sektörlerde çalışmanın giderek artması 1980 sonrası neoliberal dönemin özelliklerindedir (Çitçi, Aktaran; Sancar, 2011: 417-419).

Üçüncü olarak Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyelik sürecindeki politikaları kamu yönetiminde izlediği kadın politikalarını etkilemiştir. Güçlü ve rekabetçi bir ortak pazara ulaşma hedefi Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliğine dair tüm düzenlemelerinde temel amaç olmaya devam etmiştir. Avrupa Komisyonuna göre toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları büyümenin ve istihdamın en önemli araçlarıdır. Kadınlar ve erkekler arasındaki yapısal eşitsizlikleri ortadan kaldırmak kadınların istihdam potansiyelinin artırılmasına yardımcı olacaktır (Çitçi, Aktaran; Sancar, 2011: 419-420). Sonuç olarak 1980 sonrası dönemde gerçekleşen bu üç gelişme Türkiye'de hükümetlerin kamu yönetiminde çalışan memurlara ilişkin politika ve uygulamalarının belirlenmesinde etkili olmuştur.

1980 – 1990 döneminde benimsenen neoliberal politikalar yani vatandaşın devlete yük olmadan kendi ayakları üzerinde durduğu girişimci bireylerin devletin birinci sınıf vatandaşı olarak kabul edildiği anlayış (Özkazanç, 2009:264) Anavatan Partisinin iktidar olduğu yıllarda benimsenmiştir ve bunun sonucunda da devletin küçültülmesi uygulaması sonucu 1980-1990 yılları arasında memur sayısında %21,4 oranında azalma meydana gelmiştir. Bu dönemde erkek memur oranı %7,77 düşerek sayısal olarak 332.229 azalmasına karşın kadın memurların hem yüzdelik oranı hem de sayısal miktarı yükselmiştir. 1980 yılında %21,62 olan kadın memur oranı sayısal olarak da 305.347'den 1990 yılında 337.596'ya yüzdelik oranı da %30,35'e yükselmiştir. 1990-1994 döneminde kadın ve erkek memur sayısı artış olmuştur. Ancak artış oranı kadın memur sayısında daha fazla olmuştur. Bunun sonucunda toplam memur sayısı içinde kadınların oranı yükselirken erkeklerin oranı gerilemiştir. Bunun nedenini kamu yönetiminin küçültülmesi ve özelleştirme politikalarıyla açıklayabiliriz. Bu dönemde gerçekleştirilen özelleştirmeler genellikle erkeklerin ağırlıkla çalıştığı Kamu İktisadi Teşebbüslerinde gerçekleşmiştir (Kilci, 1994).



1994-2010 döneminde kadın memurların sayısal artışına karşılık tüm memurlar içerisindeki payları 0.19 puanlık bir azalma göstermiştir. Bu dönemde kadın memurların sayısında (109.267) yüzde olarak da %22,59 luk bir artış olurken, erkek memurlarda bu artış (219.430) yüzde olarak da % 23,63 olarak gerçekleşmiştir. Bu değerlerle kadın memurların artış oranı yüzde olarak 1980 dönemindekini üçte biri olarak gerçekleştirmiştir. 2010 - 2014 döneminde kadın memurların sayısında (409.978) yüzde olarak da %69.15'lik artış meydana gelmiştir. Genel memur oranları içerisinde ise kadınların oranı %37,55'e çıkmıştır (Tablo 2.23).

**Tablo: 2.23. Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (1980-2014)**

	1980		1990		1994		2010		2014	
	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%
<b>KADIN</b>	305.347	21.62	337.596	30.35	483.656	34.25	592.923	34.06	1.002.901	37,55
<b>ERKEK</b>	1.106.896	78.38	774.667	69.65	928.571	65.75	1.148.001	65.94	1.667.927	62,45
<b>TOPLAM</b>	1.412.343	100.0	1.112.263	100.0	1.412.227	100.0	1.740.924	100.0	2.670.828	100.0

**Kaynak :** Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı 1980-2014, DPB <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, ÇİFÇİ, 1982 s.100

Kamu yönetiminde çalışan kadınların sayısı 1.002.901'dir. Ülkemizde işgücüne katılan kadın nüfusunun %12.9'u (Tablo 2.3) kamu yönetiminde çalışmaktadır. Sonuç olarak bu oranla Türkiye, Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında son sırada yer almaktadır.

### **3. KAMU YÖNETİMİNDE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI**

Aşağıda ki bölümde ülkemizde ki kamuda kadın istihdamının yapısını ortaya koymak amacıyla değişik istatistiki verilerden yararlanılacaktır. Ulaşılan sonuçlar kamuda kadın istihdamına yönelik izlenecek politikaların belirlenmesinde yol gösterici olacaktır.

#### **3.1. Kadın Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı**

Hizmet sınıflarına göre memurların dağılımına baktığımızda (Tablo 2.24); ilgili yıllarda kadınlar kamu yönetiminde ağırlıklı olarak genel idare hizmetleri, eğitim hizmetleri ve sağlık hizmetleri alanlarında istihdam olanağı bulmuşlardır. Ayrıca kadınlar avukatlık hizmetlerinde kamu yönetimindeki toplam oranlarının çok daha üzerinde istihdam olanağı bulmuşlardır. İlgili dönemde genel idare hizmetleri, eğitim hizmetleri ve sağlık hizmetleri alanlarında istihdam edilen kadın memurlar, ilgili dönemdeki tüm kadın memurların %81,2'sini (sayısal olarakta 247,665) oluşturmuşlardır. Kadın memurların en az temsil edildikleri hizmet alanları ise emniyet hizmetleri, teknik hizmetler ve yardımcı hizmetlerdir. Mülki idare hizmetleri sınıfında ise istihdam edilen kadın yoktur. 1980-1994 döneminde kadın memurların sayısındaki artışın %58,28'i eğitim ve öğretim hizmetlerindeki kadın istihdamından kaynaklanmıştır. Bu dönemde kadınların sayısal olarak yetersizliğine rağmen düzenli artış gösterdikleri tek alan avukatlık hizmetleridir. Özetle ilgili dönemde kadın memurlar erkek memurlar kadar olmasada kamu yönetiminin küçültülmesi politikasından sınırlı ölçüde etkilenmiştir. Kadınların çalışma alanlarında bir değişiklik olmamış. Eğitim, sağlık ve genel hizmetler öncelikli istihdam alanları olmaya devam etmiştir.

**Tablo: 2.24. Hizmet Sınıflarına Göre Memurların Dağılımı**

HİZMET SINIFLARI	CİNSİYET	1980		1990		1994	
		SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%
GENEL İDARE	KADIN	112.218	27,53	100.249	32,77	116.147	32,71
	ERKEK	295.384	72,47	205.698	67,23	238.986	67,29
YARDIMCI	KADIN	37.636	17,32	33.845	19,69	42.007	21,77
	ERKEK	179.695	82,68	138.072	80,31	150.926	77,23
EMNİYET	KADIN	1.462	2,91	1.977	2,23	3.508	3,11
	ERKEK	48.734	97,9	86.537	97,77	112.919	96,89
TEKNİK	KADIN	9.771	12,28	6.062	11,19	1.951	10,97
	ERKEK	69.783	87,72	48.104	88,81	15.836	89,03
SAĞLIK	KADIN	44.387	59,68	18.857	63,7	109.260	65,63
	ERKEK	29.988	40,32	10.748	35,3	757.229	34,37
EĞİTİM ÖĞRETİM	KADIN	91.060	25,28	172.796	44,39	195.561	43,4
	ERKEK	269.181	74,72	216.459	55,61	255.067	56,6
AVUKATLIK	KADIN	744	42,96	1.185	58,84	1.387	65,39
	ERKEK	988	57,04	829	41,16	734	34,61
MÜLKİ İDARE	KADIN	-	-	-	-	4	0,21
	ERKEK	1.128	100	1.414	100	1.817	99,78
TOPLAM	KADIN	305.37	21,62	337.596	30,35	438.656	34,25
	ERKEK	1.106.896	78,38	774.667	69,65	928.571	65,75

**Kaynak:** Çitçi, 1982, s.111; Devlet Personel Başkanlığı, 1992; DPT, 2001, s.13.

### 3.2. Mesleklerine ve İstihdam Türüne Göre Kadın Memurların Dağılımı

Ülkemizde mesleklerine göre kadın memurların dağılımı incelendiğinde (Tablo 2.25); öğretmenler, hemşireler, ebeler, Kuran kursu öğreticileri, memurlar, şefler ve avukatlar arasında kadınlar kamu yönetimindeki toplam oranlarının üzerinde temsil edilmektedirler. Tabipler, mühendisler, hakim ve savcılar arasındaki kadın oranı kamu yönetimindeki toplam oranlarının altında kalmaktadır. Kadınların polisler, hizmetliler, şoförler, teknikerler, vaizler, kaymakamlar ve vali yardımcıları arasındaki oranları ise çok düşük seviyelerdedir. Tabloda dikkat çeken verilerden birisi de öğretmenlerin memurlar içerisindeki payının yüksekliğidir. 2010 yılında % 46.62 olan oran 2014 yılında 789,244 sayısına ve oransal olarak da % 51'e ulaşmıştır. (<http://www.sabah.com.tr/memur/2014/04/04/meb-ogretmen-sayisini-acikladi>) Sağlık hizmetlerinde de benzer bir görünüm vardır. Ebelerin tamamı, hemşirelerin %88.84'ü kadinken tabipler arasında kadınların oranı %29.63'tür. Öğretmenler, ebeler, hemşireler ve tabipler kadın memurların % 67.68'ini oluşturur.

**Tablo: 2.25. Mesleklerine Göre Memurların Dağılımı, 2010**

UNVAN	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %	ERKEK SAYISI	ERKEK ORANI%	TOPLAM
ÖĞRETMEN	285.068	46.62	326,375	53,38	611,443
POLİS MEMURU	11,380	5,75	186,436	94,25	197,816
HİZMETLİ	8,418	10,48	71,920	89,52	80,338
ŞÖFÖR	17	0,11	16,003	99,89	16,020
HEMŞİRE	63,461	88,84	7,968	11,16	71,429
EBE*	43,346	100,00	-	-	43,346
TABİP	9,435	29,63	22,494	70,37	31,839
İMAM-HATİP	0	0,00	59,611	100,00	59,611

<b>KURAN KURSU ÖĞRETİCİSİ**</b>	3,263	73,69	1,165	26,31	4,428
<b>VAİZ**</b>	221	18,30	986	81,69	1,207
<b>MEMUR</b>	20,718	41,11	29,680	58,89	50,398
<b>ŞEF</b>	8,643	37,60	14,342	62,40	22,985
<b>MÜHENDİS</b>	7,538	23,61	24,390	76,39	31,928
<b>TEKNİKER</b>	1,420	13,84	8,843	86,16	10,263
<b>AVUKAT</b>	592	60,72	383	39,28	975
<b>KAYMAKAM</b>	21	1,96	1,051	98,04	1,072
<b>VALİ YARDIMCISI</b>	10	2,16	454	97,84	464
<b>VALİ</b>	-	-	166	100,00	166
<b>HAKİM VE SAVCI</b>	3,099	24,65	9,474	75,35	12,573

\*Sağlık Sen, 2010

\*\*Diyaret İşleri Başkanlığı Din Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, 2010,s.75-6

**Kaynak :** SANCAR, 2011: s.443

İstihdam türlerine göre kamu personelinin cinsiyet dağılımını 2014 verileri ışığında incelediğimizde (Tablo 2.26); 2014 yılında kamuda istihdam edilen toplam memur sayısının 2.247.5252 olduğunu görürüz. Bunun % 40.5'ini kadınlar oluşturur. Toplam kamuda istihdam edilen kadın sayısı 1.002.901'dır. Bu sayının 910.253'ünü memurlar oluşturur ve oransal olarak da kamuda istihdam edilen kadınların yaklaşık % 90'ını oluşturmaktadır. Geriye kalan yaklaşık % 10'luk kısmı ise hakim ve savcılar, öğretim elemanları, sözleşmeli personel, geçici personel, sürekli ve geçici işçi statüsünde istihdam edilen kadınlar oluşturur. Tüm istihdam türlerine göre

değerlendirdiğimizde ise kamuda istihdam edilenlerin % 37.55'ini kadınlar, % 62.45'ini ise erkekler oluşturur.

**Tablo : 2.26. İstihdam Türlerine Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı, 2014**

<b>İstihdam Şekli</b>	<b>Kadın Sayısı</b>	<b>Kadın %</b>	<b>Erkek</b>	<b>Erkek %</b>	<b>Toplam</b>
<b>Memurlar</b>	910.253	40,50	1.337.272	59,50	2.247.525
<b>Hakim ve Savcılık</b>	3.965	25,33	11.691	74,67	15.656
<b>Öğretim Elemanları</b>	50.172	41,31	71.271	58,69	121.443
<b>Sözleşmeli Personel</b>	21.090	23,05	70.399	76,95	91.489
<b>Geçici Personel</b>	5.631	23,79	18.035	76,21	23.666
<b>Sürekli İşçi</b>	9.326	6,13	142.744	93,87	152.070
<b>Sürekli İşçi Kapsam Dışı</b>	756	21,95	2.688	78,05	3.444
<b>Geçici İşçi</b>	1.708	10,99	13.827	89,01	15.535
<b>TOPLAM</b>	1.002.901	37,55	1.667.927	62,45	2.670.828

NOT

1- Mit Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ile Mahalli İdareler kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir.

2- Türk Silahlı Kuvvetlerinin Asker Sayısı Dahil Değildir

Kaynak :<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>

### 3.3. Kamuda Yüksek ve Orta Düzey Yönetici Konumunda Kadınlar

Kamuda cinsiyet ayrımlı üst düzey memurların sayısal dağılımını incelediğimizde (Tablo 2.27); 2008 yılında 480 kadın (%8,7) kamuda üst düzey yönetici olarak çalışmaktadır. Bu oran ilerleyen yıllarda çok az miktarda değişikliğe uğrayarak 2014 yılında 595 kadın çalışana (%9,2) ulaşmıştır. Görüldüğü üzere kamuda üst düzey yönetici konumunda olan kadın sayısı çok düşük seviyededir.

**Tablo : 2.27. Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey\* Memur Sayıları, 2014**

Yıl	Toplam	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %
2008	5.518	480	8,70	5.032	91,19
2009	5.573	515	9,24	5.040	90,44
2010	5.146	478	9,29	4.668	90,71
2011	4.797	446	9,30	4.351	90,70
2012	5.856	564	9,63	5.292	90,37
2013	6.408	598	9,33	5.810	90,67
2014	6.467	595	9,20	5.872	90,80

(\*) Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Valiler, Başkanlık Müşaviri, Bağlı Kurum Başkanı, Bağlı Kurum Başkan Yardımcısı, Bakanlık Bünyesindeki Genel Müdürler, Bağlı Kurum Genel Müdürleri, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kurul Başkanı, Kurul Üyeleri, Kurum Bünyesinde Başkan, Daire Başkanı Unvanları, Bölge Müdürleri, Bölge Müdür Yardımcıları, İl Müdürleri.

**Kaynak :** <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>

Kamuda cinsiyet ayrımlı orta düzey yönetici konumunda ki memurların sayısal dağılımını değerlendirdiğimizde (Tablo 2.28); 2010 yılı verilerine göre orta düzey yönetim kurumlarında ki kadınların sayıları ve bu sayıların yüzdelik dilimleri verilmiştir. 2010 yılında 1 tane bölge müdür kadın varken 253 tane bölge müdür erkek çalışmaktadır, bununla beraber tüm müdürlüklerde ve kaymakam olarak çalışan kadınların sayıca erkeklerden çok düşük olması ülkemizde kadınlara orta düzey yöneticiliklerde daha az yer verildiği görülmektedir. Şube müdürlüğü yapan kadınların sayısı şube müdürlüğü yapan erkeklerin sayısının %17,86 sını oluşturmaktadır.2010 yılında toplam 6752 olan orta düzey yönetici kadrosunun % 18.16'sı kadın memurlarca doldurulmaktadır. Geriye kalan % 81.84'lük kısım erkek memurlarca doldurulmuştur. Görüldüğü üzere kamuda üst düzey ve orta düzey yönetici konumundaki kadınların oranı çok düşük seviyelerdedir. Oysaki devletin örnek işveren olmasını beklediğimiz (Çitçi, 1992: 60) bir ortamda kadınların bu düşük temsili oldukça düşündürücüdür.

**Tablo: 2.28. Orta Düzey Yönetim Kurumlarında Kadınlar, 2010**

KONUM	KADIN	%	ERKEK	%	TOPLAM
<b>Bölge Müdürü</b>	1	0,39	253	99,61	254
<b>Bölge Müdür Yrd.</b>	17	4,00	407	95,99	424
<b>İl Müdürleri</b>	21	2,22	942	97,82	963
<b>İl Müdür Yrd.</b>	137	7,08	1,796	92,91	1.933
<b>Unvanlı Müdürler</b>	2.833	23,90	9.017	84,69	11.850



<b>Unvanlı Müdürler Ve Yrd.</b>	1.814	27,44	4.795	72,55	6.609
<b>İlçe Müdürleri ve Yrd.</b>	294	9,07	2.947	90,93	3.241
<b>Şube Müdürleri</b>	1.493	15,15	8.359	84,85	9.852
<b>Başmüdürler</b>	1	4,00	24	96,00	25
<b>Vali Yrd.</b>	10	2,16	454	97,84	464
<b>Kaymakam</b>	20	2,08	941	97,92	961
<b>İçişleri İl Müdürleri</b>	111	18,31	495	81,68	606
<b>Toplam</b>	6.752	18,16	30.430	81,84	37.182

**Kaynak :** SANCAR, S. (2011). Yayınları. s.448.

Sonuç olarak, bu bölümde istatistiki verilerden yararlanılarak dünyada ve Türkiye’de (özel sektör ve kamu sektöründe) kadın istihdamı tüm yönleri ile irdelenerek ülkemizde kadın işgücünün çalışma hayatındaki mevcut durumu ve yapısı ortaya konmuştur. Bu verileri değerlendirdiğimizde kadın istihdamının Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin çok altında olduğunu tespit edilmiştir. Bu tespit ışığında üçüncü bölümde kadın istihdamını artırmak için yapılması gerekenler ortaya konacaktır.

### 3. BÖLÜM

## ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI VE TÜRKİYE 'DE KADIN İSTİHDAMININ KAMU YÖNETİMİNDE ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Üçüncü bölümde, çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılarak tespit edilen sorunlar ışığında çalışma yaşamında kadın istihdamının arttırılmasına katkıda bulunabilecek öneriler ortaya konmaya çalışılacaktır.

### I. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR VE SORUNLARI

Kadınların çalışma yaşamına zaman içerisinde artan oranda girmesine paralel olarak eğitim seviyeleri de yükselmiştir. Eşler arasındaki keskin iş bölümü ve ev yaşantısının etkisi azalmış, ev işi ve çocuk bakımı hizmetleri dışarıdan ücret karşılığı, devlet desteği veya aile büyükleri vasıtasıyla karşılanmaya başlanmıştır. Zamanla kadınların sadece eğitim seviyelerinde değil aynı zamanda çalışmış oldukları mesleklerin yapısında da değişimler olmuştur. Yasal düzenlemeler ile kadın ve erkeğin eşitliği yönünde hükümler kabul edilirken kadınların eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında ki koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hız kazanmıştır (TİSK, 2001:10). ABD'de kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit davranış görmesini öngören "istihdamda fırsat eşitliği" yasası kabul edilmiştir. Avrupa'da da kadın erkek eşitlik politikaları toplumun her kesimine yaymaya yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. 21.yüzyılda bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlaştığı işverenlerin kadın çalışanlarının ikili rolünü ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar ortaya çıkmıştır. Ancak bütün bu gelişmelere rağmen çalışma yaşamında kadınların iş, aile çevresi ve toplumsal rollerinden kaynaklanan sorunları istenilen düzeyde çözülememiştir (TİSK, 2001:11). Bunda kadının toplum içerisindeki rolünün algılanışının ve toplumsallaşma süreçlerinin etkisi büyüktür. Ülkemizde Devlet

planlama teşkilatı tarafından yapılan Türk Aile Yapısı araştırmalarına göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadının aile içindeki en önemli görevinin, ev işi ve ocuk bakımı olduğu ortaya konmuştur (Koray, 1993: 72).

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak çalışan kadınların sorunlarını iş yaşamında ve aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar olarak iki başlık altında inceleyebiliriz (TİSK, 2001:11).

## **1. İş YAşAMINDA KARşILAşILAN SORUNLAR**

Eğitim ve mesleki eğitimde eşişsizlik, iş bulma ve ykseltilmede eşişsizlik, ücretlendirmede eşişsizlik, sosyal haklardan yararlanmada eşişsizlik ve cinsel taciz ve mobbing çalışan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları belli başlı sorunlardır (TİSK, 2001:12).

### **1.1. İş Bulma ve Ykseltilmede Eşişsizlik (Cam Tavan Sorunu)**

Kadınların eğitim, mesleki başarı vb. gibi tüm şartlara haiz olmalarına rağmen görünmeyen ve geçilemeyen engeller olarak tanımlanan cam tavan kavram ilk olarak 1986 yılında "glass ceiling" olarak Wall Street Journal gazetesi tarafından kullanılmıştır (Alican ve Sallan, 2008: 60).

Cam tavan; devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engellerdir. Cam tavan terimi ile anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir (Aycan, 2004). şiyve'ye göre ise Cam Tavan yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamıdır. Cam tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya

koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumu şeklinde de açıklanabilmektedir (Şiyve, 2004).

Kadınların iş hayatında giderek artan oranlarda yer almaları, çalışma yaşamında ve yönetimde kadınlarla ilgili araştırmaların da artmasını beraberinde getirmiştir. Yapılan araştırma sonuçları, özel sektördeki kadın yöneticilerin ancak orta kademeye kadar ilerlediklerini ve orada durduklarını göstermektedir. Yönetim seviyeleri bakımından bakıldığında kadın yöneticilerin sayısı açısından olumsuz sayılabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Fortune 1000'deki (Fortune 1000 listesi, toplam gelirler temel alınarak oluşturulan en büyük 1000 Amerikan şirketinden meydana gelmektedir.) firmaların sadece ikisinin en tepe yöneticisinin kadın olduğu belirtilmektedir. Bu durum, kadınların yükselmesini engelleyen bir cam tavan olduğu iddiası ile açıklanmaktadır. Cam tavanın oluşum nedenleri olarak; kadınların çalışma yaşamında kısa sayılacak bir süredir yönetici durumunda bulunmaları, işgücüne aralıklı olarak katılmaları, geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması örneğin; halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi yükselme olasılığının düşük olduğu alanlarda ve son olarak da üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında ayırım yapmaları olarak gösterilir (Zel, 2002: 40).

Aycan (2004) kadınların iş yaşamında üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselememelerinin önünde ki engelleri şu şekilde sıralar;

Kadınların önündeki ilk engel erkek yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Bu engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargılardır. Çoğu negatif olan bu önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına dair görüşleri içerir. Kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirilirler. Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise “kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu” ve “erkeklerin gücü elde tutma” isteğidir.

Kadınların önündeki bir diğer engel ise kadın yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ise şu başlıklar altında sıralanmaktadır: Kendini referans alma yanılgısı; Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki

“Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir. Özel bir çabaya gerek yok mantığı”dır. “Kraliçe arı” sendromu (kadınların birbirlerini çekememeleri); Tepe yönetimde görülen tek kadın olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancıdır.

Aycan’a göre kadınların önündeki son engel ise kişinin kendi kendine koyduğu engellerdir. Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar; “Kadının yeri neresi?” sorusunun cevabını bulamayışı, toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek, kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etme, benimseme, iş ve aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek, kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek, kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze almamak kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme konusunda kendi kendilerine koydukları engeller içerisinde.

Şiyve (2004) ise, cam tavanı yaratan iki faktör olduğu belirtir. Birinci önemli faktör, kadının kendi kendine yarattığı engellerdir. Bunlar, aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, nasıl olsa yükselmem mümkün değil diyerek sonuna kadar gidememe ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliği, iş yaşamında kendi cinsini, öncelikle kadınları rakip olarak görme eğilimidir. İkincisini ise "çevresel faktörler" olarak adlandırabiliriz. Kadınların erkek dünyası tarafından bilinçli olarak sınırlandırılması, "nasıl olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek" şeklinde erkekler tarafından geliştirilen inanç, kadınların tabiatı itibarıyla erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler şeklinde önyargıyla tanımlanması kadınların terfilerini engelleyen çevresel faktörler olarak sıralanır.

## 1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

İş hayatına katılan kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesine paralel olarak kadınlar iş hayatında kendilerini kanıtlamaya başlamışlardır. Buna paralel olarak kadın için işyerinde başlayan iş bölümü, etkisini ev yaşamında da hissettirerek, ev işlerinde ve çocukların bakımı konusunda sorumluluğu kadın ve erkek arasında paylaştırmaya başlamıştır. Bu durum kadına yalnızca ev kadını rolünü değil, çalışan kadın rolünü de katmıştır (Pur, 1998: 82). Çalışan kadınların, toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, çalışan kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi kadınsı meslekleri seçmelerine neden olmuştur. Bunun sonucu olarak erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır (Koray, 1993b: 27-34). Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve GFK Türkiye'nin araştırmasına göre kadınlar için ideal olduğu düşünülen mesleklerin başında yüzde 65,8 ile öğretmenlik gelmektedir. Bunu sırasıyla doktorluk, hemşirelik, memurluk, avukatlık ve bankacılık izlemektedir. Sekreterlik, kuaförlük, muhasebecilik ve terzi de ideal meslek grupları arasında yer almıştır (KAGİDER, 2011). Görülmektedir ki, bugün kadınlar daha çok az para kazanılan, tekdüze mesleklerde yoğunlaşmışlardır (Giddens, 2000: 340). Kadın yöneticilerin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamış olmalarına bağlanabilir (Altan ve Ersöz, 1994: 27). Kadınların kariyer yapamamalarının veya yetki sahibi olamamalarının altında yatan temel sebepler arasında; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargıların önemli olduğunu söyleyebiliriz (Özbey, 2004: 36). Kadınların çalışma hayatında 1950'li yıllardan itibaren artan oranda yer almalarına rağmen hızlı nüfus artışı, kadınlara toplum içindeki biçilen rolü ortaya koyan geleneksel nedenler, eğitim sürelerinin uzaması, göç, istihdam kapasitesinin arttırılamaması gibi nedenler, kadınların işgücüne katılım oranının giderek düşmesine neden olmuştur (Yılmaz, 2010: 272).

### 1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Geçmişten günümüze kadınlar çalışma hayatında erkeklere nazaran ucuz işgücü olarak kabul edilmişlerdir. Kadınların gerek daha az iş bulabilmesi gerek daha düşük ücret alması, kadının yaradılışından kaynaklanan biyolojik nedenlere dayandığı gibi, esas itibariyle sosyal, geleneksel, ailevi, tarihi ve eğitim düzeyi gibi nedenlere dayanmaktadır (Kandemir, 2005: 421).

İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, zaman içerisinde artsa da erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Kadınlar, daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev alabilmektedirler. Ancak erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadırlar. Örneğin İngiltere’de basit büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 60’ını, kadın satış elemanları aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 57’sini almaktadırlar (Giddens, 2000: 345).

2000 yılında yapılan ve 63 ülkenin verilerinin yer aldığı bir araştırmaya göre, sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadınların ücretleri aynı düzeydeki erkeklerin aldığı ücretin %78’i oranındadır (Esin ve Öztürk, 2005: 39). Avrupa Komisyonu'nun bir çalışmasına göre Avrupa Birliği genelinde kadınların ortalama maaşları erkeklere göre %15 oranında düşüktür. Başka bir çalışmada ise İngiltere'deki maaş farklılığının %17, Amerika'da ise %20 civarında olduğu saptanmıştır (Ercan, 2006). TİSK’in Haziran 1999 tarihinde yayınlanan ve örgütlü işyerleri kapsamında gerçekleştirilen “Kadın İşgücü” araştırması, büyük sanayi işletmelerinde erkek çalışanlar dahil, toplam personelin kök ücret ortalamasının, kadınlara ait ortalamasının %5.7 üzerinde olduğunu ortaya koymuştur (TİSK, 1999:29).

TÜİK’in 2010 yılı Kazanç Yapısı Anketi sonuçlarına göre, hem erkek hem de kadın ücretli çalışanların kazançlarının, genellikle eğitim durumu ile doğru orantılı olarak yükseldiği görülmektedir. Benzer durum, yaş grubu ve kıdem yılı için de geçerlidir. Eğitim durumuna göre en yüksek yıllık ortalama brüt kazancı

erkeklerde 37 878 TL, kadınlarda ise 31 437 TL ile yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlar elde etmektedirler (Tablo 3.1).

**Tablo: 3.1. Eğitim Durumu ve Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2010**

Eğitim Durumu	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (1)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
<b>Toplam Eğitim Durumu</b>	17,884	17,837	18,029	19,694	19,683	19,728	-1,1
<b>İlkokul ve Altı</b>	12,237	12,597	10,519	13,099	13,526	11,065	16,5
<b>İlköğretim ve Ortaokul</b>	12,192	12,571	10,470	13,043	13,505	10,949	16,7
<b>Lise</b>	15,117	15,531	13,969	16,414	16,907	15,049	10,1
<b>Meslek Lisesi</b>	18,759	19,442	15,647	21,280	22,195	17,109	19,5
<b>Yüksekokul ve Üstü</b>	31,486	33,574	28,184	35,383	37,878	31,437	16,1

(1)Cinsiyete dayalı ücret farkı: (erkek ücreti-kadın ücreti)\*100 olarak hesaplanmıştır.

(0)Gözlem değerleri güvenilir tahminler için yeterli değildir.

(\*) Gizlenmiş verilerin aritmetik işlem sonucu elde edilmesini önlemek amacı ile verilmemiştir.



Meslek Grupları	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (1)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
<b>Yöneticiler</b>	43,825	43,073	46,201	49,170	48,198	52,242	-7,3
<b>Profesyonel Meslek Mensupları</b>	31,520	34,549	27,861	33,974	37,557	29,647	19,4
<b>Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları</b>	22,082	22,536	20,865	24,628	25,283	22,872	7,4
<b>Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar</b>	18,875	19,383	18,203	21,478	22,066	20,700	6,1
<b>Hizmet ve Satış Elemanları</b>	12,922	13,167	12,188	13,787	14,076	12,919	7,4
<b>Nitelikli Tarım,Ormançılık ve Su Ürünleri Çalışanları</b>	14,091	(*)	(0)	14,561	(*)	(0)	(*)
<b>Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar</b>	15,278	15,586	13,004	16,921	17,297	14,151	16,6
<b>Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar</b>	13,336	13,851	10,518	14,544	15,144	11,266	24,1
<b>Nitelik Gerektirmeyen Meslekler</b>	12,075	12,449	10,713	13,032	13,513	11,276	13,9

**Kaynak :** <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718>

Cinsiyete dayalı ücret farkı eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları için erkek ücreti lehinedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı meslek gruplarına göre incelendiğinde ise, “yöneticiler” grubu hariç, diğer tüm meslek gruplarında bu ölçütün erkek ücreti lehine olduğunu görülmektedir (TÜİK, 2010 Yılı Kazanç Yapısı Anketi).

2013 yılı itibariyle Türkiye’de toplam kadın istihdamı 7 milyon 820 bine ulaşmıştır. Bu kadınların 2.1 milyonu tarımda çalışmaktadır. Tarımda çalışanların çoğu ücretsiz aile işçisi olduğundan diğer meslek gruplarındaki cinsiyet ayrımı dikkat çekici hale gelmektedir. 1 milyon 23 bin kadının çalıştığı profesyonel meslek gruplarında yıllık ortalama kazanç 27 bin 861 liradır. Aynı işi yapan 1 milyon 301 bin erkek ise kadınların % 20 daha fazlası olan 34 bin 520 lira kazanmaktadır. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan 1 milyon 467 bin kadın yıllık 10 bin 713 bin lira almaktadır. 2 milyon 89 bin erkek meslektaşına evine 12 bin 449 lira götürmektedir. Bu gruptaki ayrımcılığın oranı % 14’tür. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışan 464 bin kadın yılda 13 bin lirayı zor kazanırken aynı işi yapan 3 milyon 289 bin erkeğin eline yılda 15.5 bin lira geçmektedir. Ayrımcılık oranı yüzde 16,6’ dır. En fazla ayrımcılık ise % 24,1 ile tesis ve makine operatörleri ile montajcılar meslek grubundadır. Kadınların daha güç yapabileceği meslek grubu diye baştan ayrımcılık yaratılan grupta 269 bin kadın yılda 10.5 bin lira almaktadır. Sayıları 2.1 milyonu bulan erkek meslektaşlarının yıllık kazancı ise 13.8 bin lirayı bulmaktadır (Turan, 2013).

Sonuç olarak Türkiye, OECD ülkeleri arasında en düşük kadın işgücü katılım oranına sahip ülkedir. Hatta benzer sanayileşme ve ekonomik kalkınma seviyesinde olan Güney Kore, Malezya, Tunus, Fas gibi ülkelerle karşılaştırıldığında dahi düşük kalmaktadır (İlkkaracan, 1998:285).

#### **1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik**

Sosyal haklar yaşanan toplumun standartları ölçüsünde ekonomik refah ve sosyal güvenlik haklarına sahip olmaktan başlayarak çağdaş bir birey gibi yaşama, hakkına kadar geniş bir hakları (sendikal örgütlenme, grev hakları v.b.) kapsamaktadır (Marshall ve Bottomore, 2006:6).

Sosyal hakların doğuşunda ve gelişmesinde rol oynayan etkenlerin başında, düşünsel düzeydeki gelişmeler ve bunlardan etkilenerek ortaya çıkan işçi hareketleri gelmektedir. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan işçi sınıfının siyasal ve sosyal eşitsizliklere tepki göstermesi, karşı koyması ve mücadelesi sosyal haklar

bakımından itici bir güç olmuştur Sosyal hakların gelişiminin kapitalizmin gelişimiyle paralel olduğunu söylemek mümkündür. İşçi sınıfının siyasal ve sosyal eşitsizliklere tepki göstermesinde sendikal hareketlerin etkisi büyüktür (Uygun, 2000: 23). Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülür (Seymen,1992: 12).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın işgücü sayısı artarken yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir (TİSK, 1999: 20). Ülkemizde kadınların iş gücüne katılım oranı yıllar ilerledikçe düşüş göstermiş bunun sonucu olarak da kadınların sendikalara katılım oranı da yıllar içerisinde azalmıştır. 1950'lerde kadınların işgücüne katılım oranı %80 iken 1980'lerde bu oran %33'e gerilemiştir. Ayrıca 1980 sonrası uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar kadınları özel alana hapsedmiş, ücretli işgücünden uzaklaştırmıştır. 1982 Anayasası ve ardından gelen yasalar da Türk sendikacılığını olumsuz etkilemiştir. 1980'lerden sonra sendika üyeliği oranında önemli bir azalma meydana gelmiştir. Türkiye'de kadınların sendikalarda karşılaştıkları en önemli sorunlar ise yuvayı dışı kuş yapar mantığı ile algılanıp özel alana hapsedilerek kadının annelik ve aile içi rolünü ön plana çıkaran devlet politikaları ile kadınlar istihdamdan ve dolayısıyla sendikalardan dışlanmışlardır. Kısacası ülkemizde sendikaların sadece erkeklere ait olduğu fikri egemendir. Erkekler sendikaların ataerkil yapısı içinde kadınların varlığını kabul etmek istemezler, bu yapı içerisinde kadınların yer alması ve yönetici konuma gelmesi son derece zor bir durumdur (Yirmibeşoğlu, 2012:330-345). 2009 yılı itibariyle Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre kadınların sendikaların seçilmiş yönetim organlarındaki oranı son derece düşüktür. İşçi sendikaları başkanları arasında kadınların oranı % 6.4 yönetim kurulu üyeleri arasında ise % 10'dur, ancak işçi sendikaları konfederasyonu söz konusu olduğunda bu oran yüzde 0'a düşmektedir (Tablo 3.2)

**Tablo: 3.2. İşçi ve Memur Sendika ve Konfederasyonlarının Organlarında Kadınlar (2009 Yılı %)**

<b>GÖREV</b>	<b>KADIN</b>	<b>ERKEK</b>
İşçi Sendikaları (Başkan)	6,4	93,6
İşçi Sendikaları (Yönetim Kurulu Üyesi)	6,8	93,2
İşçi Sendikaları (Denetim Kurulu Üyesi)	10	90
İşçi Sendikaları (Disiplin Kurulu Üyesi)	11,4	88,6
Memur Sendikaları (Başkan)	8,1	91,9
Memur Sendikaları (Yönetim Kurulu Üyesi)	8,8	91,2
Memur Sendikaları (Denetim Kurulu Üyesi)	7,4	92,6
Memur Sendikaları (Disiplin Kurulu Üyesi)	7,6	92,4
İşçi Sendikaları Konf. (Başkan)	0	100
İşçi Sendikaları Konf.(Yönetim Kurulu Üyesi)	0	100
İşçi Sendikaları Konf.(Denetim Kurulu Üyesi)	0	100
İşçi Sendikaları Konf.(Disiplin Kurulu Üyesi)	0	100
Memur Sen. Konf.(Başkan)	0	100
Memur Sen. Konf.(Yönetim Kurulu)	7	93
Memur Sen. Konf.(Denetim Kurulu)	14,8	95,2
Memur Sen. Konf.(Disiplin Kurulu)	4	96

Kaynak: Çalışma Bakanlığı İstatistikleri

<http://www.sendika.org/2010/03/8-martin-100-yildonumunde-turkiyede-ve-dunyada-kadin-emegi-ve-istihdami-raporu-disk-sosyal-is-sendikasi/>

Sonuç olarak sendikal hareket içerisindeki kadın oranının düşüklüğü iş hayatı içerisindeki kadınların ekonomik ve sosyal haklarının korunması ve geliştirilmesini olumsuz yönde etkilemektedir.

### **1.5. Cinsel Taciz**

Cinsel taciz kadınların iş hayatında karşılaştıkları ve kadın istihdamı üzerinde etkili olan önemli bir faktördür. Cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığı ihlal edilmeden, her türlü davranış ile cinsel yönden rahatsız edilmesi olarak tanımlanabilir (Çakıcı, 2011: 47).

4857 sayılı İş Kanunu'nda cinsel taciz durumunda çalışanları koruyan hükümlere yer verilmiştir. "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24. maddesine göre işçi, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğrarsa ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçi iş akdini derhal fesih edebilir. İş Kanununun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesine göre ise işveren, işçisi başka bir işçisine cinsel tacizde bulunursa süresi belli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir hükümlerini içerir (İK.md. 24-25).

Almanya da gerçekleştirilen bir araştırmada her üç kadından birinin işyerinde cinsel tacize uğradığı ve tacizde bulunanların %66'sının iş arkadaşları %30'unun ise yöneticiler olduğu tespit edilmiştir (Tipi, 1993. Aktaran: Mardin, B.N. 2000). İnsankaynaklari.com sitesinin 2003 yılında Platin Dergisi için yaptığı bir başka anket çalışmasında katılımcılara sorulan soruda, kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlara dair yanıtlar aranmıştır. Anket sonuçlarına göre, tüm katılımcılar ilk sırayı fiziksel ve sözlü cinsel tacize vermişlerdir. Bunu, kendini ispatlama zorunluluğu ve iş-yaşam dengesini kuramamak takip etmiştir. Erkeklerin % 28.50'si iş yaşamında kadınların cinsel tacize maruz kaldığını belirtmişlerdir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212)

## 1.6. Mobbing

İşyerinde psikolojik taciz İngilizce deyiimiyle mobbing işyerinde çalışanların bir başka kişiye veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz etmesidir. Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu kurumlarda güçlünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmasıdır (Temizel, 2013:188)

Diğer bir tanıma göre de mobbing işyerinde işveren veya diğer çalışanlar tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram çalışanlara üstleri, astları yada eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içerir (Tınaz, 2011:7-8).

Ülkemizde son zamanlarda işyerlerinde sıkça karşılaşılan mobbing hakkında yasal bir düzenleme mevcut değildir. Fakat İşyerlerinde Psikolojik Tacizinin (Mobbing) Önlenmesi konulu, 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde; “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilediği belirtilerek kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu vurgulanarak, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması kararı alınmıştır;

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
5. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
6. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.
8. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

ÇSG İletişim Merkezi'nden yapılan açıklamada, 19.03.2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi” konulu genelgenin yayınlanmasıyla birlikte mobbing kapsamında bugüne kadar vatandaşlardan 920 başvurunun geldiği dile getirilmiştir. ALO 170'ten gelen veriler göz önüne alındığında, mobbing konusunda devletin politikalar geliştirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. ALO 170 verileri incelendiğinde;

- ALO 170'i arayanların % 40'ı özel sektör (365) ve % 29'u kamu sektöründen (269) ararken, % 31'i bilgilendirme (286) amacıyla aramıştır.

- Kamu sektörü içerisinde en fazla şikâyet gelen kurum % 27 ile Milli Eğitim Bakanlığı olurken onu sırasıyla, hastaneler (%23), Türk Silahlı Kuvvetleri (%4,8),

Emniyet Genel Müdürlüğü (%3,7), Üniversiteler (%2,97) ve Kültür Bakanlığı (%2,23) takip etmiştir.

- Özel sektör içerisinde en fazla şikâyet gelen kurumlar sırasıyla: Sanayi Kuruluşları (%26,8), Özel Hastaneler (%9,8), Mağazalar (%9,5), İletişim sektörü (%3,8) dır.

- Erkeklerin % 56'sı mobbing mağduru olurken, kadınların % 44'ümobbing mağduru olarak karşımıza çıkmaktadır (ÇSGB, 2014).

Bursa'da Nazen BİLGEL, Serpil AYTAÇ, Nuran BAYRAM tarafından “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing”adlı proje kapsamında yapılan anket çalışması, 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olan; Bursa Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde yer alan ve 9 okulun öğretmenleri, aynı ilçelerde İl Emniyet Müdürlüğüne bağlı 13 polis merkezinde görev yapan polis memurlarını, sağlık sektöründe de Bursa Devlet Hastanesinde görevli olan uzman hekimler ve hekim dışı sağlık personelini ve yine aynı ilçelerde görev yapan ve kura ile seçilen 25 sağlık ocağında görevli olan pratisyen hekimler ile hekim dışı sağlık personelini kapsamıştır.

Anket sonucunda elde edilen verilere göre katılımcıların %55'i son bir yılda mobbing davranışlarından bir veya birkaçına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Aytaç, 2011:151-174).

Niedle ise çalışmalarında Amerika'da kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir (Aktaran: Tınaz, 2011:105-106).

## **2. AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR**

Çalışma yaşamına katılan kadınlar, buna paralel olarak aile yaşamında bir dizi sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Annelik durumuna bağlı olarak kadınların, aile



yaşamında karşılaştıkları sorunların en önemlileri olarak rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakımı sorunu olduğunu söyleyebiliriz (TISK, 1999:21).

## 2.1. İş ve Aile Çatışması

Ataerkil toplumlarda egemen olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutar. Bu nedenle, kadınların çoğunluğu toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerini küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir. Zaman zaman bu beceriler onlara ev işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde çalışma olanağı sağlar. Meslekleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu gelenekselci anlayış, kadını işgücüne, geleneksel statüsünü koruyarak ancak kadının emeğini gerektiren zorunlu hallerde dahil eder. Evlilik, çocuk gibi nedenlerle işi aksatma veya bırakma olasılıkları çok yüksek görüldüğünden yönetici, karar alıcı konumlarda çalıştırılmaları işverenlerce tercih edilmez (Arat, 1994: 43-47). Çalışma yaşamı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Çalışan kadın sayısındaki artış, kadının iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini etkilemesine neden olmaktadır. Kadının, çalışma yaşamına verdiği anlam, bu iki alanın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının, kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar bu iş nedeniyle ev, aile yaşamını iyi bir biçimde iyi organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları, aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını, iş yaşamında erkekte daha fazla etkilemektedir. Kadın, ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmektedir, kadının bu ikili rolü (çalışan kadın / ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir (Koray, vd. 1999: 31).

Kadınlar çalışma yaşamı ve aile yaşamının gerektirdiği rollerini yerine getirebilmek için yoğun bir çaba sarf etmektedirler. Kadınlar ev kadını, eş, anne rolüne ek olarak iş rolleri eklendiğinde rol çatışması yaşayabilmektedirler. Aytaç vd. (2002)'ye göre, işin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli ikilemler yaşamasına neden olmaktadır. Pur (1992) bu durumu şu şekilde ifade etmektedir; “Kadın, bir kefesinde iş yaşamı sorumlulukları öteki kefesinde aile yaşamının getirdiği sorumluluklar olan bir büyük teraziye dengeleme çabası içerisinde büyük savaşlar vermektedir. Aile yaşamı kefesi lehine denge bozulduğunda, iş yaşamında ikinci sınıf çalışan olma durumunda kalırken, iş yaşamı kefesine ağırlık verdiğinde ise kendisinin de benimsediği geleneksel kutsal görevi olan “iyi anne” ve “iyi eş” olmaktan ödün vermekte ve bu durum kadını çöküntüye itmektir.”

## **2.2. Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Çocuk Bakımı Sorunu**

Toplumların kültürel ve tarihi birikimleri doğrultusunda kadınlar ve erkekler için farklı rolleri, sorumlulukları ve aktiviteleri uygun görmeleri haline cinsiyete dayalı işbölümü denilir. Bu iş bölümü cinsiyetler arası karşılıklı bağımlılık ve işbirliğinin göstergesidir. Bunun bir yönü erkeklerin yaptıkları işlerin daha itibarlı sayılması ve daha fazla gelir elde etmesi, kadınların yaptıkları işlerin daha çok ev içi emeğe dayanan ve ücreti düşük işler olmasıdır. Bir yönü de, işlerin erkek işi ve kadın işi olarak belirlenmesidir (Aksoy, 2006: 32-33). Ataerkil toplumlarda egemen olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmuştur (Arat, 1994: 43-47). Ülkemizde de “yuvayı dışı kuş yapar” mantığının yaygın olması nedeniyle, kadın ister çalışıyor olsun ister çalışmıyor, çocuk bakımı ve ev işlerinin yürütülmesi ona ait olarak görülmüştür. Bu durumu (Yılmaz, 2006:7) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da görmek mümkündür; Görüşülenlerin büyük çoğunluğu kadınlar ve erkeklerin siyasette, iş hayatında, toplum içinde ve aile hayatında eşit haklara sahip olmaları gerektiğini (%87), kadınların, erkeklerin çalıştığı her işte çalışabileceklerini (%78) ifade

ederken, % 71'i kadının esas görevinin evinde çocuklarına ve kocasına hizmet etmek olduğunu, % 67'si ise ev hizmetlerinin aksamasına yol açıyor ise kadınların işlerini bırakmaları gerektiğini düşünmektedir.

Türkiye'de bütün kadınlardan daha çok medeni durumları ile ilişkili olarak ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımını üstlenmeleri beklenir. Evlenmemiş genç kadınlar ev dışında çalışma kararını daha özgürce alabilmekte iken evlenmeleri halinde eşlerinin onayı olmaması halinde iş hayatını terk ettikleri gözlemlenmektedir. Yani evli olmak işgücü piyasasına katılma kararının etkileyen temel belirleyicilerdendir. Kadınlar çalışma kararını verirken evdeki işlerin nasıl yapılacağını, çocuk ve yaşlılara kimler tarafından bakılacağını düşünmek zorundadır. Çalışan kadınların çalışma yaşamında en sıkıntılı dönemleri çocukların olduğu yıllardır. Bu durum, kadınların iş hayatına katılma ve devam etme kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir (Ecevit, 2009: 159-160). Toplumlardaki tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı iş sahibi olma olasılıkları çok daha yüksektir (Giddens, 2000; 340).

Çalışan çocuklu kadının davranışlarını ve sorunlarını inceleyen, birbirinden farklı yaklaşımlar vardır. Kimi yaklaşımlar, kadınların ücretli çalışmayı ve çocuk sahibi olmayı birleştirerek, ikisini birden yap stratejisine yönlendirildiklerini ve çocuk sahibi olup ona bakma isteğinin, çevrenin kadınlara annelik yapma baskısının bir içe yansımaları olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında, evde oturup çocuk yetiştirmeyi tercih eden kadınların gerçek dünyaya katılmayı seçmediklerini vurgulayan görüşler de vardır. Ayrıca, bazı uzmanlar çalışan anneleri çocukların gelişim problemleri yüzünden suçlarken, diğerleri bütün enerjilerini çocuklarına harcayan annelerin onların gelişimlerini engellediklerini ifade etmişlerdir (Mardin, 2000: 13).

İnsanlara toplumsallaşma süreçlerinde öğretilen cinsiyetçi iş bölümü, çocuk bakım hizmetlerinin kadınlar tarafından hiçbir maddi karşılığı olmadan üstlenilmesi

sonucunu doğurmuştur. Ülkemizde bakım hizmetleri çoğunlukla evde kadınlar tarafından yapılmaktadır. TÜİK'in 2006 tarihli Aile Yapısı Araştırması'na göre 0-5 yaş arası çocukların bakımının paylaşılması araştırması şu şekildedir; Tablo 3.3'de görüldüğü üzere 0-5 yaş arası çocukların bakımı, çok büyük oranda anneler tarafından yerine getirilmekte olup bu oran yüzde 92,1'dir. 0-5 yaş arası çocukların bakımında “kreş veya anaokulu” % 0,9 gibi çok düşük bir orana sahiptir.

**Tablo 3.3. 0-5 Yaş Arası Çocuk Bakımı**

<b>0-5 Yaş Çocuk Bakımının Kimin Tarafından Yapıldığı</b>	<b>%</b>
Annesi	92,1
Ablası	0,5
Anneannesi	1,5
Babaannesi	1,8
Yakın Akrabalar	0,6
Bakıcı	1,5
Kreş veya Anaokulu	0,9
Diğer	1,0
Toplam	100,0

**Kaynak:** TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Aile ve Yaşam İstatistikleri

<http://www.sendika.org/2010/03/8-martin-100-yildonumunde-turkiyede-ve-dunyada-kadin-emegi-ve-istihdami-raporu-disk-sosyal-is-sendikasi/>

2012 yılı verilerine göre ise; 0-5 yaş grubunda çocukların yaşadığı hanelerde çocuk bakımını %89,6 oranında anneler üstlenirken, %1,5'ini babalar üstlenmektedir. Çocukların %2,4'ünün bakımı kreşler tarafından sağlanmaktadır (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2012). Çocuk bakımı konusunda kurumsal hizmetlerin yetersizliği ülkemizde kadın istihdamının düşüklüğünü gösteren önemli verilerdendir.

Ülkemizde Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğe göre 100 ile 150 arası kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları yapmak, 150’den fazla işçisi olan işyerleri işe kreş açmak zorundadırlar. Yönetmelik çocukları sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi algılamakta erkekleri ise bu sorunun dışında görmektedir. Bu bakış açısı ise ülkemizde kadın istihdamını genel manada olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2012: 222-224).

Sonuç olarak kadınların, evdeki sorumluluklarını ve iş hayatındaki sorumluluklarını uyumlu hale getirmeye çalışırken yaşadıkları sorunlardan dolayı ve hem ailevi problemler hem de iş hayatının kadına yönelik önyargısından dolayı geri planda kalmaktadır. Ataerkil aile yapısına ve geleneksel anlayışa göre kadının temel ve birincil görevi annelik ve çocuk bakımındır. Ülkemizde kreş veya gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumlarının yeterli olmaması, çocuklarını bırakabileceği bir yer olmaması gibi birçok nedenle, çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamından ayrılmasına yol açmakta ya da çalışmak isteyen kadınların iş aramasını engellemektedir. Birçok kadına sunulan ücretin çocuk bakım maliyetini karşılamaya yetmeyişi kadınların zorunlu olarak ev kadınlığı statüsünde kalmalarına sebep olmaktadır. Bundan dolayı, aile içerisinde “çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı” gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören toplumsal bakış açısı yerine, bu sorumlulukların anne, baba, devlet veya işveren arasında paylaşılması yaklaşımının benimsenmesi yararlı olacaktır (Gürol, 2007: 149; TÜRK-İŞ, 2005).

## **II. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KAMU YÖNETİMİNDE ARTIRILMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun hazırladığı Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri isimli raporda; Türkiye’de kadın istihdamının artmasına yönelik çözüm önerileri olarak; iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eğitim alanında çözüm önerileri, kadın girişimciliğinin artırılması, kadın örgütlenmesinin güçlendirilmesi başlıkları altında sıralamıştır (TBMM, 2013:169). Ayrıca kota

uygulaması ve siyasal katılımın artırılması, esnek çalışma da kadın istihdamının artırılmasına, özeld e ise kamuda kadın istihdamının artırılmasına olumlu yönde etki edebilecek öneriler arasındadır. Bu başlıkları irdeleyecek olursak;

## **1. İŞ ve AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Komasyon, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 15'inci maddesinde belirtilmekte olan işverenin çalışanlarına yönelik kreş açması için "150'den fazla kadın çalışan" şartı değiştirilmeli, bunun yerine "200 çalışan" ifadesi getirilmelidir (TBMM, 2013:169) önerisini getirmiştir.

Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in ifade ettiği gibi; "Türkiye'de 150 ve üzerinde kadın işçi çalıştıran ve kreş açma zorunluluğu bulunan 883 işyerinin % 50-60'ı bu sorumluluğunu yerine getirmektedir. 400 bin işletme ise sırf kreş açmamak için kadın işçi çalıştırmamakta veya sayıyı 150'nin altında tutmaktadır"(Şimşek, 2008). Görüldüğü üzere uygulamada kanun koyucunun kadın çalışanlara kolaylık sağlamak için koyduğu bir düzenleme kadın çalışanların aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. İşletmeler 150 kadın çalışanın üzerinde kadın çalıştırmamaya özen göstermektedirler. Ayrıca Türkiye'de ki işletmelerin %95'inin 1 ile 50 arasında çalışanı olan küçük işletmeler olduğu göz önüne alındığında yönetmelikteki 150 rakamının artırılmasının kadın istihdamını olumsuz etkilemesi beklenebilir.

KOLAŞIN'e göre ise; 150 kadından fazla sayıda personel istihdam eden işyerlerinin kreş, gündüz bakım hizmeti sağlama yükümlülüğü, kıdem tazminatı ödenmesi gibi külfetlerle karşılaşan işverenlerin kadın istihdam etmeyi erkeklerle kıyaslandığında daha maliyetli olduğunu görerek kadın istihdam etmediklerini belirterek, kadın istihdam etmeyi erkeğe göre daha maliyetli kılan düzenlemelerin tamamının kaldırılmasının mümkün olmasa da kadın ve erkek personel maliyetini

eşitleyen düzenlemelerin yapılmasının mümkün olduğunu dile getirmiştir (Kolaşın, 2013:162).

Filiz (2011)'e göre ise; çocuk bakımı konusunda ülkemizde yapılması gereken düzenlemelerden birisi 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte işverenlere emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açma zorunluluğunun sadece kadın sayısına bağlı olarak getirilmesi hükmü çalışan sayısına bağlı olarak değiştirilmelidir. Ebeveynlerin çocuk bakımı konusunda eşit rol almalarının sağlanması konusunda Ebeveyn İzni Kanun Tasarısı'nın yasalaşması gereklidir (Filiz, 2011:186).

Tüm bu görüşler ışığında kadın istihdamının artırılması için Filiz (2011)'in görüşlerine paralel olarak Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin ilgili maddesinin işverenlere emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açma zorunluluğunun kadın sayısına bağlı olarak getirilmesi hükmünün çalışan sayısına bağlı olarak değiştirilmesi şeklinde değiştirilmesi ve anne ve babanın çocuk bakımı konusunda eşit rol almalarının sağlanması konusunda düzenleme yapılması kadın istihdamına olumlu katkı yapacaktır.

Ayrıca her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri raporunda kadın istihdamının artırılması için iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir;

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik her türlü eşitsizliğin giderilmesi için kadın erkek eşitliği konusunda ileri düzeydeki İsveç, Danimarka gibi ülkelerde var olan “Eşitlik Bakanlığı kurulmalıdır. Diğer türlü kadın sorunlarına çözüm üretmede kapsamlı ve sürekli politikalar oluşmamaktadır. Eşitlik Bakanlığı ile kadınların işgücünde, eğitimde, kamusal alanda, siyasal temsilde ve pek çok alandaki sorunlarına özgü müdürlüklerin ve birimlerin kurulması sağlanacaktır. Böylelikle pek

çok bakanlıkla kopuk projeler yürütülmesi yerine tek bir bakanlık altında uyumlu politikalar yürütülebilecektir.

Aile ve iş yaşamının birbirine uyumlaştırılması konusunda kadına yüklenen geleneksel rollerden dolayı kadın hem aile içerisinde çalışırken hem de işyerinde çalışmaktadır. Aynı zamanda çocuk, yaşlı, engelli bakımı gibi işleri genelde kadınlar üstlenmektedir. TÜİK zaman kullanım anketine göre, Türkiye’de kadınlar evde 6 saat çalışırken, dışarda gelir getiren bir işte çalıştıklarında ise evde ortalama 4 saat çalışmaktadır. Kadın ev içerisinde ki sorumlulukları üstlenmek zorunda kalırken istihdam alanında girebilmek için pek çok engelle karşılaşmaktadır. Bu gibi sorunları giderebilmek ve kadınların daha çok destek alabilmelerini sağlamak amacıyla İspanya’da yapıldığı gibi aile ve iş yaşamını uyumlaştırmaya yönelik bir yasal düzenleme yapılması gerekmektedir. Böyle bir düzenleme ile hem kadının aile içi yükümlülüklerin kamu tarafından üstlenilmesini hem de erkeğe de sorumluluk biçen uygulamaların yürütülmesini sağlamada faydalı olacaktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104’üncü maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74’üncü maddesinde çalışan annelere verilen emzirme izinleri arasındaki ayırım giderilmeli ve eşit süreler öngörülmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Mazeret İzni” başlıklı 104’üncü maddesinde yapılacak düzenleme ile doğum yapan memurlara doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 16 hafta olmak üzere toplamda 24 haftadan az olmamak üzere verilecek doğum izni süreleri yeniden değerlendirilmelidir.

Çalışan kadınların çocuklarının bakımıyla ilgili kaygılarını gidermek amacıyla kurumların kreş hizmeti vermeleri sağlanmalıdır. Kreş hizmeti sunamayan kurumlar da bu konuda annelere ekonomik destek verici düzenlemeler geliştirmelidir.



Çocuk bakım sebebiyle işgücü piyasasından uzaklaşan kadınlara yönelik çocuk bakım teşviki getirilmelidir. Bu teşvik, istihdam edilen kadınlara sadece çocuk bakım hizmeti alabilmeleri için verilebileceği gibi bu alana yatırım yapacak girişimcilere de verilebilir. Mevzuatta, çalışan kadınların çocukları için emzirme odası ve kreş hizmetinin sağlanmasından işverenleri yükümlü tutan düzenlemeler mevcuttur. Kamu ve yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemeler yapılmalıdır. Tüm düzenlemelerde, yaptırımlar yerine teşvik unsuruna ağırlık verilmelidir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013:169-189).

## **2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesinde öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılması, ayrıca bir birime “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği ”ne ilişkin görev verileceği hükmüne yer verilmiştir. Bu kapsamda genelge gereğince kamu kurumlarında cinsiyet ayrımcılığı iddialarını ele alacak birimler oluşturulmalıdır.

Karar alma mekanizmalarında ve özellikle kaymakamlık gibi mesleklerde kanun önünde bir engel bulunmamasına karşın “cam tavan” olarak ifade edilen sorun sebebiyle kadınlar, bu alanda tercih edilmemektedir. Bu sebeple söz konusu alanlarda kadınlara yönelik pozitif ayrımcı önlemler geliştirilmelidir.

Temizlik, yemek yapma gibi ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerin sadece kadınların sorumluluğunda olan işler olarak algılanmasının engellenmesi için spot filmler çekilmeli, ilköğretim çağından başlayarak bu yönde eğitimler verilmelidir.

Yeni Anayasa hazırlama çalışmalarında, kadınların hiçbir şekilde dezavantajlı gruplar arasında yer almaması sağlanmalı, kadın olmanın bir dezavantaj olarak algılanmasının önüne geçilmelidir.

Başta kamu olmak üzere, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitlik politikaları gibi konularda farkındalıklarını arttıran programlar uygulanmalıdır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz konusunda toplumdaki bilinç artırılmalı, bu konuda çıkan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan hükümler konusunda farkındalık artırılmalıdır. Ayrıca mobbinge mücadele için genelgenin yayınlanmış olması olumlu olsa da, genelge sadece bir tavsiye niteliğindedir, bir yaptırımı, bağlayıcılığı ve somut çözüm önerileri yoktur. İşyerlerinde özellikle kadınlar psikolojik tacize yoğun olarak maruz kalmaktadır. Bu konuda kapsamlı bir yasal düzenleme yapılmalıdır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013:172-190).

### **3. EĞİTİM ALANINDA ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri raporunda kadın istihdamının artırılması için eğitim alanında ortaya konan öneriler şu şekilde sıralanmıştır;

Meslek liselerinde okuyacak kız çocukları; biçki, dikiş, sekreterlik gibi geleneksel alanlara değil, bilgisayar ve bilgi teknolojileri gibi günümüzde yoğun olarak talep gören alanlara yönlendirilmelidir.

Okullarda okutulan ders kitaplarındaki cinsiyetçi ifadelerin giderilmesi amacıyla, son dönemlerde olumlu çalışmalar yapılmakla birlikte bu konuda gösterilen hassasiyetin devamı sağlanmalı, okullarda okutulacak kitaplara karar veren birimlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmelidir.

Kadınların eğitimin tüm aşamalarına erişimi sağlanmalıdır; ancak özellikle meslek liselerinde verilen eğitimin işgücü piyasasının talepleriyle bağlantısı iyi kurulmalı, meslek lisesi mezun kadınlar arasında görülen yoğun işsizliğin önüne geçilmelidir.

Eğitim sisteminden başlayarak, cinsiyete dayalı iş bölümü yaklaşımını ortadan kaldıracak önlemler alınmalı, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı okul öncesi ve ilköğretimden itibaren müfredatın bir parçası olmalıdır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013:173-174).

Ayrıca kız çocukları için üniversite eğitiminin önemine vurgu yapılmalı, kız çocukları üniversite eğitimine teşvik edilmelidir. Zira eğitim seviyesi arttıkça kadınların işgücüne katılma oranının arttığı ortadadır. 2013 yılında yüksekokul ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 72.2 iken bu oran ilköğretim mezunlarında %27.3'tür (Tablo 2.15) .

#### **4. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ARTIRILMASI KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri raporunda kadın istihdamının artırılması için kadın girişimciliğinin artırılması konusunda ortaya konan öneriler şu şekilde sıralanmıştır;

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), girişimci olmak isteyen kişilere sağlayacağı kredileri, işletmenin kuruluşu için yapılan harcamalardan sonra yaklaşık 3-4 ay sonra vermektedir. Bu durumda girişimci olmak isteyen kadınlar, kuracakları işletme için KOSGEB'den kaynak temin edememektedir. KOSGEB, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulayarak girişimci olmak isteyen kadınlara firmanın hemen kuruluş sürecinde kaynak tahsis etmelidir.

KOSGEB'in mevcut uygulamasına göre girişimci kredilerinin verildiği sektörler arasında "eğitim" sektörüne yer verilmemiştir. Özellikle çocuk bakım hizmeti konusunda işletme kurmak isteyen kadınlara kaynak sağlamak amacıyla KOSGEB'in desteklediği sektörlerde "eğitim" sektörüne de yer verilmelidir.

İŞKUR ve KOSGEB'in girişimci olmak isteyen kadınlara verecekleri eğitimlerde işbirliğine gidilmeli, İŞKUR'un ya da KOSGEB'in vereceği eğitimlerin devamında işletme kurmak isteyenlere finansal kaynak sağlanmalıdır.

Yönetiminde kadın oranı fazla olan şirketlere teşvik verilmelidir.

Kadınların uluslararası piyasada da kendilerine yer bulabilmeleri amacıyla; MEB, İŞKUR ve KOSGEB arasında yapılacak işbirliği ile girişimci kadınlara yönelik yabancı dil kursları, uluslararası ticaret ve pazarlama alanlarında seminerler düzenlenmelidir.

Kadınları girişimcilik yönünden cesaretlendirebilmek amacıyla pozitif ayrımcılık uygulanarak özel teşvik ve destek paketleri hazırlanmalı, bu çerçevede KOSGEB destekleri arttırılmalı, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri Birlikleri Merkez Birliği (TESKOMB) aracılığıyla, kadın esnafa verilen kredinin sübvansiyon oranı artırılmalı, özel vergi indirimleri veya muafiyet ve istisnaları getirilmelidir.

Kadın girişimcilerin banka kredileri almalarında kolaylıklar sağlanmalıdır.

Kadın girişimcilerin SGK prim ödemelerinde kolaylıklar sağlanmalıdır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013:174-175).

## **5. KADIN ÖRGÜTLENMESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri raporunda kadın istihdamının artırılması için kadın örgütlenmesi konusunda ortaya konan öneriler şu şekilde sıralanmıştır;

İşkolu esasına göre örgütlenmenin esas alındığı sendikalar kanununda gerekli değişiklikler yapılarak ev işçisi olarak çalışan kadınların da sendika kurmaları sağlanmalıdır.

Sendikalar mevzuatı, ev-eksenli çalışma gibi farklı çalışma türlerinin de sendikal örgütlenme kapsamına dahil olabilmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013:175).

İşçi ve Memur Sendika ve Konfederasyonlarının organlarında kadınların oranına baktığımızda; Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre İşçi sendikaları başkanları arasında kadınların oranı % 6.4 yönetim kurulu üyeleri arasında ise % 10'dur, ancak işçi sendikaları konfederasyonu söz konusu olduğunda bu oran yüzde 0 memur Sendikaları başkanları arasında ise %8.1'dir (Tablo 3.2). Kadınların sendikal faaliyetler içindeki düşük katılımının önüne geçmek için yasal düzenleme yapılmalıdır.

## **6. KOTA UYGULAMASI VE SİYASAL KATILIMIN ARTIRILMASI KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) Başkanı Gülseren ONANÇ' a göre; ülkemizde kadın istihdamını artırmanın en önemli yollarından birisi kota uygulamasıdır. Kota uygulaması TBMM başta olmak üzere, şirket yönetim kurulları ve üst düzey yönetici kadrolarını da kapsamalıdır. Siyasi karar alma süreçlerine daha fazla kadın katılmadıkça değişim ve gelişimin sürdürülebilir olmaz. Siyasi

kurumların ve özellikle partilerin yönetim kademelerinde daha fazla kadın olması gereklidir.(<http://www.hrm.com.tr/kadin-istihdami-artsa-ne-kriz-kalirdi-ne-de-yoksulluk/>)Bunuda ancak kadınların siyasal katılma mekanizmalarına kadınların daha aktif katılımı ile sağlayabiliriz. Bu noktada siyasal katılma kavramı üzerinde durmak yararlı olacaktır.

Siyasal katılma, toplum üyesi bireylerin siyasal sistem karşısında durumlarını tutumlarını ve davranışlarını belirleyen bir kavramdır (Kapani, 2006: 144) Siyasal katılma, siyasal bir davranış türü olarak bireylerin, alınan ya da alınacak her türlü siyasal, ekonomik ve toplumsal kararlar karşısında gösterdikleri tepkiler, eğilimler ve yaklaşımlardan oluşur (Öztekin, 2007: 229). Siyasal sistemde vatandaşların doğrudan ya da dolaylı olarak yöneticilerini seçme, bireysel ve toplumsal çıkarlar doğrusunda siyasi kararları etkileme amacıyla gerçekleştirdiği eylemlerin tamamı siyasal katılma olarak değerlendirilir. Kalaycıoğlu, siyasal katılmayı; kişinin özgür olarak yaptığı tercihler ve verdiği kararlar sonucunda siyasal karar mevkilerine gelecek olanları ve ya bu mevkileri ellerinde bulunduranları etkilemek üzere yaptıkları eylem ve faaliyetler olarak ele alır (Kalaycıoğlu, 1983: 10). Katılma faaliyeti demokrasinin benimsenmesi ve işlerliğine dair fikirler veren önemli bir göstergedir. Katılma eylemi; seçim kampanyalarında çalışma, mitingleri izleme, siyasal tartışmalara katılma, oy kullanma, bireysel ve örgütsel çıkar sağlamak, çıkarları korumak, siyasal kararları etkilemek, bilgilenmek, siyasal bilginin geliştiğini kanıtlamak, yönetimde görev almak ve siyasal statüye kavuşmak gibi amaçlarla gerçekleştirilebilir.

Kadınlar, siyasal katılma ve siyasal faaliyetler açısından erkeklere oranla daha düşük düzeyde katılım gerçekleştirmektedirler. Fakat ülkeler bazında kıyaslanınca, kadınların siyasallaşma bakımından durumlarının farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılık siyasal sistemlerin işleyiş farklılıklarından kaynaklanmaktadır (Tokgöz, 1979: 18).

Kadınlarda siyasal katılma eğiliminin azlığı, aslında siyasal yaşama ve genel olarak siyasal konulara duyulan ilgi azlığına bağlanabilir. Siyasal yaşama duyulan ilgi azlığı, kadınların siyasal partilere üye olma ve siyasal sorumluluk alma

konularında ki davranışlarına da yansımaktadır. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi yükseldikçe kadının siyasal katılımının, siyasal partilere üye olma ve etkin görevler üstlenme oranının arttığı görülmektedir. Elde edilen bazı veriler Türkiye’de kadınların %25,’i siyasal yaşama çok düşük düzeyde katılırken, ancak %3’ünün yoğun bir biçimde katıldığını göstermektedir. Oysa siyasal yaşama çok düşük düzeyde katılanların oranı erkeklerde %69’a inerken yoğun bir biçimde katılanların oranı %14.2’ye çıkmaktadır (Kıslalı, 2006: 158).

Kadınlar, çoğu zaman siyasal haklar konusunda erkeklerle eşit olmak isterler. Ancak bu zor bir süreçtir. Çünkü kadınlar hem tutucu ve baskıcı toplumsal örgütlenmelere hem de erkek egemenliğine karşı mücadelede her zaman başarılı olamamaktadırlar (Arat, 1986: 188). Kadınların karşılaştıkları en önemli sorun yasalarla bir takım hakların kadınlara verilmesinden ziyade, yasaların uygulanamamasındandır. Kağıt üzerinde herkese açık olan siyasal haklar nüfusun yarısını oluşturan kadınların çoğuna dinsel faktörler, gelenekler, toplumsal değer yargıları, siyasal ve sosyal faktörler nedeniyle kapalıdır. Eğitimsizlik, ekonomik bağımlılık, eş ve çevre baskısı, kadını küçük bir azınlığın dışında devlet yönetimine katılma, hak ve sorumluluklardan yoksun bırakmaktadır (Eroğlu, 1991:107-108). Kadın bu etkenler çerçevesinde siyasetten uzaklaşmakta, siyasal ilgi ve gelişmesi engellenmektedir. Türkiye’de kadın sorununa ve temsiline gereken önemin verilmemektedir. Kadınların ekonomik yaşama katılmalarında, eğitim olanaklarından yararlanmalarında, çeşitli mesleklere ve meslek örgütlerine katılma oranlarında yavaş fakat sürekli bir artış olmasına karşın siyasal temsil açısından durağanlıktan başka bir yorumu olmayan dönemsel dalgalanmalar görülmektedir (Tekeli, 1982: 196).

Bu teorik altyapı üzerine Türkiye’de TBMM ve yerel yönetimlerdeki kadın oranlarını incelememiz ülkemizdeki kadınların siyasal konumlarını ortaya koymamız açısından yararlı olacaktır.

Tablo 3.4’ü incelediğimizde 1935 yılında TBMM içerisindeki kadın milletvekili oranı %4.6’dır (18 milletvekili). Bu oran 12 Haziran 2011 Genel Seçimlerinde % 14.4’ e yükselmiştir (79 milletvekili). 7 Haziran Genel Seçimlerinde

%18'e yükselmiştir (98 milletvekili). Bu oran aynı zamanda 1935 yılından bu yana en yüksek kadın temsil oranıdır.

**Tablo: 3.4. Türkiye'de Kadın Milletvekili Oranları**

Seçim Yılı	Parlamentodaki Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Sayısı	Toplam İçindeki Pay (%)
1935	395	18	4.6
1939	400	15	3.8
1943	435	16	3.7
1946	455	9	2.0
1950	487	3	0.6
1954	535	4	0.7
1957	610	7	1.1
1961	450	3	0.7
1965	450	8	1.8
1969	450	5	1.1
1973	450	6	1.3
1983	400 (1 boş)	12	3.0
1987	450	6	1.3
1991	450	8	1.8
1995	550	13	2.4
1999	550	22	4.0
2002	550	24	4.4
2007	550	50	9.1
2011	550	79	14.4
2015	550	98	18

**Kaynak:** <http://kadinstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>

[http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/06/150608\\_kadin\\_kader\\_gs2015](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/06/150608_kadin_kader_gs2015)



Bir çok batılı ülke kadınından önce siyasal hakları elde eden Türk kadının siyasal yaşama katılımını dünyanın değişik bölgelerindeki ülkelerle karşılaştırmamız durumumuzu ortaya koymamız açısından yararlı olacaktır. Tablo 3.5'deki verileri incelediğimizde üzücü bir durumla karşılaşırız. Birleşmiş Milletler (BM) ve Parlamentolar Arası Birlik (IPU)'nun yayınladığı listede Türkiye %9.1'lik kadın temsil oranıyla (2007 genel seçimlerinde kadın temsil oranı) listenin 101. sırada yer almıştır.

**Tablo: 3.5. Dünyada Ulusal Parlamentolarda Kadın Temsil Oranı (İlk 10 ve Türkiye)**

Sıra	Ülkeler	Seçim	Sandalye	Kadın	Kadın(%)
1	<b>Ruanda</b>	2008	80	45	56,3
2	<b>İsveç</b>	2010	349	157	45
3	<b>Güney Afrika</b>	2009	400	178	44,5
4	<b>Küba</b>	2008	614	265	43,2
5	<b>İzlanda</b>	2009	63	27	42,9
6	<b>Finlandiya</b>	2007	200	80	40
7	<b>Norveç</b>	2009	169	67	39,6
8	<b>Belçika</b>	2010	150	59	39,3
	<b>Hollanda</b>	2010	150	59	39,3
9	<b>Mozambik</b>	2009	250	98	39,2
10	<b>Angola</b>	2008	220	85	48,6
101	<b>Türkiye</b>	2007	549	50	9,1

**Kaynak:** Parlamentolar Arası Birlik 2011

<http://www.usakanalist.com/detail.php?id=437>

Kadınların siyasal yaşama katılmanın ilk basamağı kabul edilebilecek yerel yönetimlerde de kadınların temsili sınırlı düzeydedir.30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde (Tablo 3.6) Türkiye genelinde toplam 1.381 belediye başkanı seçilmiş olup bunlardan sadece 40'ı (%2,86) kadındır. Bu kadınlardan ise 3'ü büyükşehir, 1'i il belediye başkanı olmuştur. 20.498 Belediye Meclis Üyesinin ise 2.198'i (%10,7) kadındır. İl Genel Meclisi üye sayısına bakıldığında da durum çok farklı görünmemektedir. Toplam 1.251 İl Genel Meclis üyesinin sadece 60 tanesi (%4,8) kadındır.

**Tablo: 3.6. 2014 Yılı Mahalli İdarelerin Seçilmiş Görevlilerine İlişkin Bilgiler**

<b>TÜRÜ</b>	<b>ERKEK</b>	<b>ORAN (%)</b>	<b>KADIN</b>	<b>ORAN (%)</b>
<b>Belediye Başkanı</b>	1.356	97.13	40	2.86
<b>Belediye Meclis Üyesi</b>	18.300	89.28	2.198	10,72
<b>İl Genel Meclis Üyesi</b>	1.191	95.20	60	4.80

**Kaynak:** YSK 2014 mahalli idareler genel seçim sonuç verilerine dayanılarak hazırlanmıştır.

[http://www.migm.gov.tr/Istatistik/2014\\_yili\\_mahalli\\_idarelerin\\_cinsiyet\\_dagilimi.pdf](http://www.migm.gov.tr/Istatistik/2014_yili_mahalli_idarelerin_cinsiyet_dagilimi.pdf)

Bu veriler TBMM'de ve yerel yönetimlerde kadınların düşük temsilini açıkça gözler önüne sermektedir. Bütün bu veriler göstermektedir ki, Türkiye'de kadının siyasal yaşama büyük oranlarda aktif katılımını engelleyen çeşitli toplumsal, kültürel, ekonomik ve siyasal nedenler vardır. Bunların başında şüphesiz geleneksel ataerkil aile ilişkilerinden kaynaklanan etkenler gelmektedir. Özellikle kırsal kesimde, düşük öğrenim düzeyinde kadınlar üzerinde kocalarının, babalarının, erkek kardeşlerin hatta oğulların politik baskıları devam etmekte, kadının politikaya aktif katılımı için teşvik edilmesi bir yana oy kullanma dışında engellenmektedirler (Doğramacı, 1997, s.141).

Kadınların siyasetteki temsil sayısını artırmak için, bir çok ülkede kadınların siyasette yer almasını engelleyen faktörler ortadan kalkıncaya kadar, özel önlem politikaları uygulanmıştır. Yapılan düzenlemelerdeki temel amaç, kadınları ayrıcalıklı kılmak değil, onlar için var olan engeller ve dezavantajları ortadan kaldırmaktır. Kadınların siyasetteki eksik temsilinin giderilmesi; kadın oranının anayasa ile düzenlenmesi, yasayla düzenlenmesi yada oranın düzenlenmesinin siyasi partilere bırakılması olmak üzere üç farklı şekilde gerçekleştirilmiştir (Ağırbaş, 2010).

Günümüzde toplumda erkeklerin ayrıcalıklı konumları ve kadınların siyasetten dışlanma eğilimi kadınlar lehine pozitif ayrımcılık ve kota konulmasını içeren yaklaşımları zorunlu kılmıştır (Oyewumi, 2005, Aktaran: Güldüve Ersoy2009: 113). Kota sistemi, siyasette kadınlara eşit temsil hakkını sağlamaya yönelik pozitif ayrımcılık sistemidir. Anayasa ve seçim yasalarınca ulusal ya da bölgesel düzeyde öngörülen kadın kotaları olabildiği gibi, partilerin aday gösterdikleri kadın sayısı ve adayların sıralanma biçimlerine ilişkin ilkelerin benimsenmesi de bir kota şekli olabilir. Avrupa Birliği araştırmalarına göre, ülke parlamentolarında “kritik temsil eşiği” % 33’tür. Bu rakam, kadınların ve farklı grupların siyasi partiler içerisinde gerekli temsili sağlamasının asgari seviyesidir. Günümüzde sadece Avrupa’da değil, Latin Amerika, Ortadoğu ve Kuzey Afrika’yı da kapsayan geniş bir coğrafyada, 97 ülkede farklı düzeylerde kotalar uygulanmaktadır. Türkiye’de ise Anayasada, Siyasi Partiler Yasasında veya Seçim Yasasında düzenmiş bir kota uygulaması mevcut değil. Kadın kotası uygulaması özellikle İsveç, Belçika ve Hollanda gibi farklı ülke meclislerinde, kadınlara eşit temsil yolunu açmıştır (Karal ve Aydemir, 2011).

2015 yılı itibariyle TBMM’de temsil edilen siyasi partilerin kota uygulamalarına bakışı şu şekildedir; Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) il ve ilçe yönetimleri ve parti meclislerinde %33 cinsiyet kotası uygulanmaktadır (<http://www.kentyazilari.com/chp-listelerinde-kadin-ve-genclik-kotasi>). Halkların Demokratik Partisi (HDP) tüzüğünde partinin her türlü organ seçimi ve genel ve yerel seçimlerin aday belirlemelerinde %50 cinsiyet kotası uygulaması ve eş genel başkanlık uygulaması yer almaktadır. Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)’nin tüzüğünde cinsiyet kotası yer almamaktadır. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)’nin

tüzüğünde de cinsiyet kotası yoktur (<http://t24.com.tr/yazarlar/erdem-yoruk/siz-hala-hdplilestiremediklerimizden-misiniz,7730>). 7 Haziran 2015 Genel Seçimlerinde meclise giren 98 kadın milletvekilinin kendi partilerindeki yüzdelik dağılımına bakarsak HDP milletvekillerinin %40'ı (31 milletvekili), AKP milletvekillerinin %16.27'si (42 milletvekili), CHP milletvekillerinin %16'sı (21 milletvekili), MHP milletvekillerinin %5'i (4 milletvekili), kadın milletvekillerinden oluşmuştur. Toplam oranda ise meclisin %18'i kadın milletvekillerinden oluşmuştur. Bu oran Cumhuriyet döneminin en yüksek temsil oranı da olsa dünyada kritik eşik olarak kabul edilen %33'lük seviyenin çok altındadır.

Türkiye'de kota konusunda ortaya çıkan tablo, büyük partilerin kazanılmış konumlarını riske atmamak için kota konusunda fazla istekli davranmadıkları, küçük partilerin ise tabanlarını artırmak, yeni toplumsal grupları partilerine dahil etmek için kota konusunda daha cesaretli davrandıklarını söyleyebiliriz (Sitem Bölükbaşı, 2007, s.26).

Hem siyasetçi olarak hem de siyasal katılma süreçlerine kadınların daha etkin olarak katılması veya en azından erkekler kadar katılması kadınların diğer alanlardaki sorunlarının çözümü noktasında ve karar alma mekanizmalarında daha etkili olmalarını sağlayacaktır. Buda günümüz Türkiye'sinde siyasette kadın kotasının anayasaya, seçim yasalarına ve siyasal partiler kanununa konmasıyla sağlanabilir dünyadaki örneklerine paralel olarak.

KAGİDER Başkanı Gülseren ONANÇ 'a göre; ülkemizde kadın istihdamını artırmanın en önemli yollarından birisi kota uygulamasıdır. Kota uygulaması TBMM başta olmak üzere, şirket yönetim kurulları ve üst düzey yönetici kadrolarını da kapsamalıdır.

## **7. ESNEK ÇALIŞMA OLANAKLARININ ARTIRILMASI VE YASAL ZEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Esnek çalışma işletmede, üretim aşamasında işçilerin üretimi gerçekleştirmek için yerine getirdikleri faaliyetler ile işçi-işveren arasındaki ilişkilerin daha az kuralla bağlı olarak yeniden düzenlenmesini ifade eder (Evren, 2007).

Günümüzde hizmet sektörünün devamlı büyümesi esnek çalışmanın artmasının ve yaygınlaşmasının önemli bir nedenini oluşturmaktadır. Esnek çalışmanın en uygun ve yaygın olduğu sektör de hizmet sektörüdür. Esneklik, işçi ile işletmenin çalışma zamanı arasındaki uyumun sağlanmasına olanak sunmaktadır (Yavuz, 1995). Dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler bireylerin gelir düzeylerinin artması sonucunu doğurmuş ve bu durum çalışanların daha çok boş zaman talep etmelerine yol açmıştır. Böylece çalışanların da çalışma şartlarını ve sürelerini bizzat belirleyebilmeleri yönündeki istekleri esnekliği gerektiren bir başka neden olmuştur (TISK, 1999).

Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde “esneklik mi” yoksa “güvence mi” kavramları tartışılırken güvenceli esneklik kavramı ortaya çıkmıştır (İpek ve Köstekli, 2008: 42-65).

Alpagut (2008: 6-37) güvenceli esneklik kavramını; çalışma yaşamının katı kurallardan arındırılması, esnek bir hukuki yapının oluşturulması ve işçiler bakımından yeterli güvencenin sağlanmasını ifade eden bir strateji olarak tanımlamıştır. Güvenceli esneklik yaklaşımı doğru şekilde uygulandığı takdirde hem işçiler hem de işverenler için eşit derecede faydalı olabilecektir ( İpek-Köstekli 2008: 42-65).

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma çabaları yukarıda sıralanan nedenlerin yanında küresel ekonomik rekabet nedeniyle artık daha esnek ve hareketli bir

işgücüne gereksinim duyulması nedeniyle de artış göstermiştir. Var olan toplumsal cinsiyet kalıpları ve bu kalıplar etrafında şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri ve erkeklerle eşit olmayan aile sorumlulukları nedeniyle çocuk sahibi olmakla kariyer yapmak arasında seçim yapmak zorunda kalan kadınlar, esnek olmayan çalışma koşulları ve yetersiz bakım hizmetlerinden dolayı olumsuz etkilenmektedirler günümüzde (ÇSGB, 2007). Yarı zamanlı çalışma iş ve aile ihtiyaçlarının uzlaştırılmasında ebeveynler açısından, özellikle kadınlar açısından bir fırsat sağlamaktadır. Çalışanların büyük oranı, çalışma yaşamları ile aile sorumlulukları veya eğitim ihtiyaçlarını uzlaştırma fırsatı sunan, standart olmayan çalışma zamanı düzenlemelerinin, özellikle yarı zamanlı çalışma imkanlarının ulaşılabilir olması nedeniyle işgücüne katılım konusunda istekli görünmektedirler. Esnek zamanlı çalışma düzenlemeleri düşük yetenekli kadın ve genç çalışanlar gibi bazı dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımlarında çok olumlu etkiye sahiptir. Bununla birlikte, bu çalışma biçimi kariyer gelişimlerinde özellikle özel sektörde negatif bir etkiye sahiptir. Düşük ücret, sosyal güvenlik kapsamı, daha az eğitim ve tam zamanlı işlere geçme ihtimalinin düşük olması gibi (Filiz, 2011: 83).

Son yıllarda Avrupa’da yarı zamanlı çalışma oranının artması, daha çok insanın özellikle kadınların yarı zamanlı çalışma vasıtasıyla yeniden işgücü piyasasına girmesini veya işgücü piyasasında kalmasını ve böylelikle aile ve iş yaşamı sorumluluklarını daha iyi uzlaştırılmasını sağlama açısından başarılı olarak değerlendirilebilir (Filiz, 2011: 93).

İşgücü piyasasının esnekliğinin artırılması özellikle son yıllarda kadınların işgücüne katılımını artırıcı önemli bir strateji olarak görülmekte, özellikle yarı zamanlı çalışmanın, kadınların iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırabilmelerini sağlayarak kadın işgücü arzını artıracığı düşünülmektedir. Ülkemizin temel politika metinlerinde de özellikle kadın ve genç işsizliğinin çözümünde esnek çalışma biçimlerinin önemine vurgu yapılmaktadır (Filiz, 2011:151-152).

Esnek çalışma biçimleri Avrupa Birliği ülkelerinde yoğun bir şekilde uygulanmakta, kadın istihdamının artırılmasının önemli bir kaynağı olarak kabul

edilmekte ve son yıllarda kadın istihdamındaki artışın önemli bir bölümü yarı zamanlı işlerle sağlanmaktadır. Bu gelişme daha çok sayıda kadının yarı zamanlı çalışma vasıtasıyla yeniden işgücü piyasasına girmesini veya işgücü piyasasında kalmasını sağlaması açısından başarılı olarak değerlendirilebilir; ancak istihdam oranının artmasının istihdam kalitesinin gelişmesi anlamına gelmeyeceği ve kadın erkek eşitliğini tam olarak sağlayamayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Avrupa Birliğinde esnek çalışma uygulamaları, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması politikaları kapsamında da kullanılmaktadır. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve çocuk bakımı gibi hizmetlerin yetersizliği nedeniyle çoğunlukla kadınlar esnek çalışma biçimlerinde çalışmaktadır (Filiz, 2011:180).

Ülkemizde kadın istihdamı önünde var olan engeller (sosyal, ekonomik, kültürel vb.) yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ile kadın istihdamının artırılması üzerinde etkisi olacağı göz ardı edilmemelidir. Ülkemiz açısından güvenceli esnek çalışma biçimleri özellikle genç kadın işsizliği ile mücadelede ve işgücüne dahil olmayan ev kadınlarının işgücü piyasasına girişlerini sağlamada bir sıçrama tahtası olarak kullanılabilir ve yine söz konusu uygulamaların bir tercih olarak erişilebilir kılınması kariyerlerine çocuk bakımı nedeniyle ara vermek durumunda kalan kadınların belirli bir dönem için işgücü piyasasından uzak kalmalarını engelleyebilir. Bu durumda, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de esnek çalışma biçimleri, adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında kadın istihdamının artırılmasında diğer destek mekanizmalarıyla birlikte (bakım hizmetleri, ebeveyn izni, aile içi sorumlulukların paylaşılması) gibi bir yöntem olarak kullanılabilir (Filiz, 2011:187).

Esnek çalışma, çalışanlara; zamana hakim olma, daha fazla bağımsız ve serbest zaman kazanma, kendi ihtiyaçlarına göre çalışma programı belirleyebilme, işe gidiş dönüşlerini trafik sıkışıklığı olmayan sakin zamanlarda seçme, böylece yollarda kaybedilen vakitlerin azalması, işe geç kalma gibi olumsuzluklardan kaçınabilme, sosyal faaliyetlere katılabilme, kendini geliştirebilme ve özel işlerini yapabilmesi için gerekli zamanın oluşması imkanını sağlamaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar açısından bir diğer faydası iş ve aile hayatları arasında denge

kurmalarına yardımcı olmasıdır. Özel yaşam ve iş arasındaki dengeyi kurmada en çok baskı hisseden ve zorlanan kadınlar için esnek çalışma biçimleri daha cazip olmaktadır. Esnek süreli işlerde çalışan kadınlar içinde çocuk sahibi olanların sayısı yüksek olduğu gibi, genç ve yaşlılar da esnek çalışma biçimlerinde yoğun bir şekilde yer almaktadırlar. Gençler açısından esnek çalışma biçimleri (özellikle yarı zamanlı çalışma) işgücü piyasasına ilk defa girmeleri için bir fırsat sunmakta, çalışma, okul, gelir ve boş vakit tercihlerini dengelemelerinde bir araç olmaktadır. Yaşlılar için tam zamanlı istihdam ile tam zamanlı emekliliğe geçiş arasında bir köprü görevi görmektedir. (Filiz, 2011:29)

KAGİDER Başkanı, Gülseren ONANÇ'a göre; esnek çalışma modelleri kadın istihdamını artıracak faktörlerdendir. Batıda çok yaygın olan esnek çalışma modelleri özellikle doğum ve çocuk büyütme amacıyla iş yaşamına ara veren kadının iş hayatından kopmasını engellemektedir. Ancak bu uygulamalar Türkiye'de pek yaygın değildir. Türkiye'de esnek çalışma sisteminin sosyal güvenlik boyutunu da hesaba katmak gerekir. Güvenceli esnek çalışma modelleri işgücünün tercih olarak değerlendirebileceği bir seçenek haline gelmelidir. (<http://www.hrm.com.tr/kadin-istihdami-artsa-ne-kriz-kalirdi-ne-de-yoksulluk/>)

Manpower Genel Müdürü Ebru COŞ' a göre ise; "İşe, insanların ona kattığı beceri ve deneyim üzerinden değer biçmeliyiz. Büroda harcanan zamandan ziyade kazanılan sonuçlar ve bilgiye kıymet biçmeliyiz. Ayrıca, esnek çalışma ile yapılan işi kariyerde ilerleme ile ödüllendirmenin yolunu açmalıyız. Eğer bunu yapmazsak, 'esneklik' gayreti çok kolayca kadınların ilerlemek için çok az seçeneği veya hiç seçeneği olmayan, daha az güvenli, daha az para veren işlere sürgün edilmesiyle sonuçlanabilir." (<http://www.hrm.com.tr/kadin-istihdami-artsa-ne-kriz-kalirdi-ne-de-yoksulluk/>)

İstihdam güvencesi ve sosyal güvenlik hakları sağlanmak koşulu ile kadınları yukarıda belirttiğim esnek çalışma modellerimin olumsuzluklarına maruz bırakmamak için iş kanunlarında ve sosyal güvenlik kanunlarında yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Böylelikle çalışmanın pek çok yerinde değindiğim kadınları iş



yaşamının dışında bırakan sebeplerin önüne geçilerek kadınları istihdamın içinde tutmak mümkün olabilecektir esnek çalışma modelleri ile.

Sonuç olarak çalışmamın bu bölümünde çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar tesbit edilmiştir. Tesbit edilen bu sorunlar ışığında gerek ekonominin genelinde gerekse özelde kamu yönetiminde kadın istihdamını artıracak öneriler ortaya konmuştur. Siyasal karar alıcılar bu önerileri dikkate alırlarsa ve hayata geçirirlerse kısa ve orta vadede kadın istihdamını artırarak en az Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri seviyesine çıkarabiliriz.

## SONUÇ

İnsanlık tarihinin her döneminde toplumsal yaklaşımın bir yanını kadınlar diğer yanını da erkekler oluşturmuştur. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri doğru orantılı olmamıştır. Bunda toplumsal cinsiyetin yani kadın ve erkek için toplumsal olarak oluşturulmuş rollerin ve öğrenilmiş davranış kalıplarının etkisi büyüktür. Tüm toplumlarda kadın ve erkek söz konusu olduğunda kadın çocuk bakımı ve ev işleri ile sınırlandırılmıştır. Kadın işgücüne yönelik geleneksel bakış açısına göre toplumun kadına biçtiği rol iyi bir eş ve anne olmasıdır. Bu düşünce ve bakış açısının sonucu olarak da kadınlar ucuz emek ve yardımcı aile işçisi olarak görülmüşlerdir. Kadınların gerçek anlamda işçi sektöründe ve ücretli olarak çalışma hayatına girmesi ilk kez Sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. İlerleyen yıllarda Birinci ve İkinci Dünya savaşı ve dünyada uygulanan istihdam politikaları kadın istihdamını her geçen gün arttırmıştır. Ancak dünyanın pek çok ülkesinde kadın istihdamı istenilen düzeye ulaşamamıştır. Bunu açıklamak içinde neo-klasik /beşeri sermaye kuramı kadınların erkeklere göre sermayeye sahip olmamalarına, feminist kuram ise toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüne ve ataerkilliğe vurgu yaparak açıklamıştır.

Dünyada ve ülkemizde kadın istihdamı artarken birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle kadınlara yönelik çalışma yaşamını düzenleyen pek çok ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu yönde; Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Müktesebatı kadın haklarının güvence altına alındığı uluslararası alandaki önemli belge ve sözleşmelerdir. Ulusal mevzuatımız da sözkonusu uluslararası düzenlemeler ile oluşturulmuş ve geliştirilmiştir. Ancak, ülkemizde tüm bu düzenlemelere rağmen kadın istihdamı Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin çok altındadır. Kadın istihdamını yapısal olarak incelediğimizde; kadın istihdamının sektörel dağılımına baktığımızda, ülkemizde kadın istihdamının ağırlıklı olarak emek yoğun alanlar olan tarım ve hizmet sektörlerinde yoğunlaştığını görürüz. Kadın istihdamının meslek guruplarına göre dağılımına baktığımızda kadınların ağırlıklı olarak nitelik

gerektirmeyen işlerde ve tarım işçisi olarak istihdam olanağı bulabildiğini görürüz. Kadın çalışanların işteki durumlarına göre dağılımına baktığımızda ücretsiz aile işçiliğinin son derece yaygın olduğunu ve kendi hesabına çalışanların sayısının çok düşük seviyelerde olduğunu görürüz. Kayıt dışı çalıştırılmada kadınlarda son derece yüksek bir seviyededir. Eğitim seviyesi kadınların işgücü piyasasına girmesine ve orda kalmasını sağlayan en önemli faktördür. Yüksekokul ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılma oranı diğer eğitim seviyelerinin çok üzerindedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer faktörde kadınların medeni durumudur. Bekar ve boşanmış kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları görülür. Diğer taraftan kamu yönetiminde kadın istihdamına baktığımızda istihdam oranının yaklaşık olarak erkeklerin üçte biri oranında olduğunu görürüz. Ayrıca orta ve üst düzey yönetici konumunda olan kadın oranının son derece düşük olduğu görülür.

Kamu yönetiminde ve özel sektörde erkelere oranla dünya ortalamasının çok altında istihdam olanağı bulan kadınlar, sırf kadın olmalarından kaynaklanan pek çok sorunla mücadele etmek zorundadırlar. Özellikle iş yaşamında kadınlar yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra tüm şartları sağlamalarına rağmen tam olarak ortaya koyamadıkları nedenlerden dolayı terfi edememeleri (cam tavan) kadınların iş yaşamında sıkça karşılaştıkları bir problemdir. Benzer eğitim seviyesinde ve benzer işleri yapan kadınların erkeklerden düşük ücret alması kadınların iş yaşamında karşılaştıkları bir diğer sorundur. Yönetici grubu hariç tüm meslek gruplarında kadınların düşük ücret aldığı görülür. Cinsel taciz ve mobbing de kadınların iş yaşamında erkeklerden çok daha fazla karşılaştıkları ve kadınları iş yaşamından koparan önemli nedenler arasındadır. İş yaşamından dolayı kadınlar sıkça aile yaşamlarında aile-iş rollerinde çatışmalar ve geleneksel iş bölümünden kaynaklanan cinsiyete dayalı iş bölümü ve çocuk bakımı sorunu ile baş etmek zorundadırlar. Zira ülkemizde ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı tamamen kadınların sorumluluğuna bırakılmıştır. Kreşler ve yaşlı bakım evleri de ülkemizde son derece yetersiz seviyededir. Mevcut olanlarda çalışan kadınlar için çok maliyetlidir. Bu konuda ne devlet nede özel sektör üzerine düşen sorumlulukları yeterince yerine getirmemektedir.

Ülkemizde kamu yönetiminde ve özel sektörde erkeklere oranla düşük düzeyde istihdam olanağı bulan pek çok ekonominin yapısal sorunuyla ve iş yaşantısında kadın olmasından kaynaklanan sorunlarla mücadele eden kadın çalışanlar Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri seviyesinde istihdam olanağı bulmaları ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi için en başta yapılması gereken kadınların eğitim seviyesinin artırılmasıdır. Zira eğitim seviyesi arttıkça kadınların istihdama katılma oranları artmakta, ücret eşitsizliklerinden daha az etkilenmektedirler. Ayrıca eğitim sisteminde cinsiyete dayalı iş bölümü yaklaşımını ortadan kaldırmaya yönelik olarak düzenlemeler yapılmalı, cinsiyet eşitliği konusu üzerinde durulmalıdır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması da kadın istihdamını arttıran önemli konulardandır. Çocuk bakımında anne ve babaya çalışan kadınlar için eşit sorumluluk ve rol veren yaklaşımlar benimsenmeli, çocuk bakım evi ve kreş imkanları artırılmalı ve desteklenerek teşvik edilmelidir. Tüm kadınlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve korumaya yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Kadın girişimciliği devlet eliyle teşvik edilerek desteklenmesi ile ilgili olarak kadınlar pozitif ayrımcılığa tabi tutulmalıdır. Kadınların siyasal katılımının artırılması için siyasal alanda kota uygulaması kadın haklarının uygulanması açısından gerçekleştirilmesi gereken önemli bir adımdır. Özellikle TBMM’nde erkeklerle eşit sayıdaki kadın milletvekili sayısı kadınların her türlü haklarının yasama organında korunması açısından önemlidir. Ayrıca sendikalarda, büyük şirketlerin yönetim kurullarında, kamu yönetiminde orta ve üst düzey yönetici kadrolarında kadın kotası uygulanmalıdır. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması da kadın istihdamını artırıcı yönde etki yapacaktır. Dolayısıyla; tüm bu öneriler hayata geçirilebilirse ülkemizde kadın istihdamının, gerek özel sektörde gerek kamu yönetiminde Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri seviyesine ulaşabileceği kanaatindeyim.

## KAYNAKÇA

ACAR, F. (2003).“Kadınların İnsan Hakları Hukuku”, (tebliğ), İnsan Hakları Hukuku ve Kadın, (Haz. B. V. Dinçkol), İstanbul Ticaret Üniversitesi Yay. İstanbul.  
<http://www.istu.edu.tr/uploads/kutuphane/dergi/s8/M00122.pdf> (Erişim Tarihi : 08.09.2014).

ALTAN, Ş. ve ERSÖZ A. (1994). “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*, Sayı: 2 Mart

AKSOY, N. (2006). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Rolü*, Ankara: T.C. Başbakanlık KSGM.

ALİCAN, A. ve SALLAN-GÜL, S. (2008). “İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan”, İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 26.  
[http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/7b46f4435952424\\_ek.pdf?dergi=%DDnsan%20Haklar%FD%20Y%FDII%FD%F0%FD](http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/7b46f4435952424_ek.pdf?dergi=%DDnsan%20Haklar%FD%20Y%FDII%FD%F0%FD) (Erişim Tarihi : 30.08.2014).

ALPAGUT, G. (2008). ‘’AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler’’ *TİSK Akademi* (2008/I), 3 (5), 6-37. Ankara: TİSK Yayınları.

ALTEKİN, N.(2013). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye’ye İlişkin Kararları*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı  
[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud\\_25](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_25) (Erişim Tarihi : 30.09.2014).

ANADOLU AJANSI, İş Hayatındaki Kadın Sayısı Artıyor

<http://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/362631--is-hayatindaki-kadin-sayisi-artiyor>

(Erişim Tarihi: 22.12.2014).

ARAT, N. (1994). *Türkiye’de Kadın Olmak*, İstanbul: Say Yayınları.

ARAT, N.(1986). *Kadın Sorunu*, Say Yayınları.

ARIN, T. ve ERGİN, B. (1998). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Kadınlar: Yasal Çerçeve ve Uygulama*. N. Arat, (der.) Aydınlanmanın Kadınları İçinde, İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.

ARSLAN, G. (2004). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Usuller), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt LXII, Sayı: 1-2.

<file:///C:/Users/Kurnaz/Downloads/4066-11798-1-PB.pdf> (Erişim Tarihi : 14.09.2014).

ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ, (2004). Resmi Gazete Tarihi: 01.08.2004 Sayısı:25540.<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.5454&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> (Erişim Tarihi : 27.09.2014).

ASLAN, O. E. (2006).“Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 39 sayı 4.[http://www.todaie.gov.tr/resimler/ekler/772438bc51ab3ae\\_ek.pdf?dergi=A](http://www.todaie.gov.tr/resimler/ekler/772438bc51ab3ae_ek.pdf?dergi=A) Mme%20DDdaresi%20Dergisi (Erişim Tarihi: 27.09.2014).

ATAMAN, H. (2010). Avrupa Sosyal Şartı Ve Uygulaması, İnsan Hakları Gündemi Derneği,<http://www.festuerkei.org/media/pdf/Publikationen%20Archiv/Ortak%20Yay%20B1nlar/2010/2010%20Avrupa%20Sosyal%20C5%9Eart%20B1%20Ve%20Uygulamas%20B1%20%20C4%B0nsan%20Haklar%20B1%20G%20C3%BCndemi%20Derne%20C4%9Fi.pdf> (Erişim Tarihi : 26.10.2014).

## AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI

<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=44460&l=1> (Erişim Tarihi : 03.010.2014).

## AVRUPA SOSYAL ŞARTI

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim Tarihi : 03.09.2014).

AYCAN, Z. (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?. <http://medice.blogcu.com/kadin-kariyer-gelisiminin-onundeki-engeller/906179> (Erişim Tarihi : 26.10.2014).

AYTAÇ, S. ve Diğerleri. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: TİSK Yayınları.

AYTAÇ, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

AYTAÇ, S. (2011), *İşyerinde Şiddet*, 2011, İstanbul: Beta Yayınları.

BAŞARGAN, N. (2000). “2000’li Yıllarda Çalışan Kadın”, *Mercek Dergisi*, Mess Yayınları, Sayı:7, İstanbul.

BAŞBAKANLIK KSGM, (2000).Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

BAŞBAKANLIK KSGM, (2008). Kadın ve Ekonomi, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

BAŞBAKANLIK KSGM, (2014).Türkiye’de Kadının Haziran 2014, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara. <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> (Erişim Tarihi: 22.03.2015).

BERBER, M. ve ESER, B.Y. (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2

BESLER, S. ve ORUÇ, İ. (2010). “Türkiye’de Ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 10, Sayı: 1 <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/266/928589.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim Tarihi : 01.11.2014).

BİÇERLİ, M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*, 4.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Eylül.

BÜTÜN, M. (2010). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.

ÇAKIR, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı: 31, Temmuz-Aralık.

ÇETİNKAYA, E ve YILDIRIMALP, S. (2009). “Türkiye’de Kadınların Kayıt dışı İstihdamdaki Durumu”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 22,Sayı: 4-5, Kasım 2009 - Şubat 2010.

ÇİTÇİ, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara: Sevinç Matbaası.



ÇİTÇİ, O. (1992). ‘‘Türk Kamu Yönetimi ve Kadın Çalışması’’, Kadın ve Sosyoekonomik Gelişme, Ankara. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

ÇSGB, (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi.  
[http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/kitap/kitap07\\_mobbing](http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing) (Erişim Tarihi: 13.02.2015).

ÇSGB. (2007). *Aile Ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Gruburaporu*. Ankara: ÇSGB Yayınları.

DAYIOĞLU, M ve KIRDAR, M. G, (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, Çalışma Raporu:5, Ankara, DPT Yayınları.

DEDEOĞLU, S. (2000). ‘‘Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği’’, *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı 86.  
<http://www.toplumvebilim.com/public/default.aspx?dsid=190> (Erişim Tarihi : 11.08.2014).

DEDEOĞLU, S. (2012), ‘‘Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı’’, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, (ed.) S. Dedeoğlu, A. Y. Elveren, İstanbul: İletişim Yayınları, SS:222-224

DEMİR, Z. (2014). *Modern ve Postmodern Feminizm*, İstanbul: Sentez Yayıncılık.

DEVLET MEMURLARI KANUNU, (1965). T.C. Resmi Gazete, 12056, 23/7/1965  
<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/dmk.html> Erişim Tarihi : 16.09.2014

DİNÇ, M. (2002). Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf> (Erişim Tarihi : 08.08.2014).

DİNÇKOL, B. (2005). “Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:4, Sayı:8. <http://www.iticu.edu.tr/uploads/kutuphane/dergi/s8/M00122.pdf> (Erişim Tarihi : 08.09.2014).

DOĞRAMACI, E. (1997). *Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü*, İş Bankası Yay. Ankara.

DONOVAN, J. (2014). *Feminist Teori*, A. Bora, M. A. Gevrek ve F. Sayılan (çev.), İstanbul : İletişim Yayınları.

ECEVİT, Y. (1995). “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri”, İstanbul: İletişim Yayınları.

ECEVİT, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 25 (4), 2003 Özel Eki, Sivas. <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/495.pdf> (Erişim Tarihi : 19.07.2014).

ECEVİT, Y. (2007). ”Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım” Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/turkiyedekadingirisimciligi.pdf> (Erişim Tarihi : 19.08.2014).

ECEVİT, Y. (2009). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri,” İstanbul. Yayın No. Tüsiad-T/2008-7/468, Kagider-001. <http://www.tusiad.org:7979/FileArchive/KADINRAPOR.pdf> (Erişim Tarihi : 11.08.2014).

ERAYDIN, A. ve ERENDİL, A. (1999). “Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi”. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

ERCAN, M. (2006). “Kadın Maaşlarındaki Global Eşitsizlik”, *Radikal Gazetesi*, <http://www.koseyazisioku.com/radikal/metin-ercan> (Erişim Tarihi: 02.11.2014).

ERDUT, T. (2005). “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, 3sayı.

EROĞLU, C. (1991). *Devlet Yönetimine Katılma Hakkı*, İmge Kitabevi.

ESİN, N, M. ve ÖZTÜRK, N. (2005). “Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayını, Temmuz-Ağustos-Eylül. <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/eylul23/calisma.pdf> (Erişim Tarihi:02.10.2014).

EVREN, G. (2007). *Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri*. Ankara: SeçkinYayıncılık.

FİLİZ, Y. (2011). *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*, T.C. BAŞBAKANLIK Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

GERÇEK, Ç. L. (2011). “Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı: 60 <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1584/17171.pdf> (Erişim Tarihi : 11.11.2014).

GIDDENS, A. (2000). *Sosyoloji*. (Yay. Haz. ÖZEL Hüseyin & GÜZEL Cemal), Ankara: Ayraç Yayınevi.

GÜLDÜ, Ö. ve ERSOY, M. (2009), ”Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/998/12144.pdf>(Erişim Tarihi: 28.03.2015).

GÜROL, M. A. (2007). Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer - Aile İkilemi, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*.

HARTMANN, H. (2006). *Marksizm’le Feminizm’in Mutsuz Evliliği*. (Çeviren:Gülşat Aygen), İstanbul: Agora Kitaplığı.

HIDIROĞLU, S. (2006). Sağlık İşkolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı ile İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.<http://www.saglikcalisanisagligi.org/tezler2/kadinscsorunlari.pdf> (Erişim Tarihi:02.10.2014).

ILO, 1937. Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 23 Haziran 1937 / 3638 <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz045.htm> (Erişim Tarihi : 25.08.2014).

ILO, 1967. Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi. Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı:21.9.1967/12705<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz111.htm> (Erişim Tarihi : 26.08.2014).

ILO, 1967. Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13 Haziran 1967 /12620 <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz100.htm> (Erişim Tarihi : 25.08.2014).

ILO, 1974. Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 15 Ekim 1974 / 15037 <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz102.htm> (Erişim Tarihi : 26.08.2014).

ILO, 1977. İstihdam Politikası Sözleşmesi. Resmi Gazete Yayın Tarih ve Sayısı: 23.10.1977 / 16093 <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz122.htm> (Erişim Tarihi : 26.08.2014).

ILO, Global Employment Trends 2014, International Labour Office, Geneva 2014  
file:///C:/Users/sagl%C4%B1k/Downloads/Global%20Employment%20Trends%202014.pdf (Erişim Tarihi: 24.10.2015).

ILO, Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme  
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz102.htm>  
(Erişim Tarihi : 15.08.2014).

İŞİĞİÇOK, Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana YakıŖır İş*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

İLKKARACAN, İ. (1998). “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yasamı”, Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.  
[http://www.kadinininsanhaklari.org/static/yayin/wwhr/3\\_12.pdf](http://www.kadinininsanhaklari.org/static/yayin/wwhr/3_12.pdf) (Erişim Tarihi: 07.10.2014).

İMANÇER, D. (2002). “Feminizm ve Yeni Yönelimler Siyasal Toplumsal Dönüşüm,” *Doğu Batı*, Sayı 19, (Mayıs, Haziran, Temmuz).

İPEK ve KÖSTEKLİ, Ş. (2008/II). “Esneklik-Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”. *TİSK Akademi*, 3 (6), 42-65. Ankara: TİSK Yayınları.

İŞ KANUNU, (2003). T.C. Resmi Gazete, 25134, 10/6/2003  
<http://www.iskanunu.com/images/dokuman/4857-sayili-is-kanunu-guncel-tam-metin-2014.pdf> (Erişim Tarihi: 29.08.2014).

İŞÇİ ve GÖRGÜLÜ, AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı”[http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd\\_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf](http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf) (Erişim Tarihi: 20.09.2014).

Kadın İstihdamı Artsa Ne Kriz Kalırdı Ne De Yoksulluk, <http://www.hrm.com.tr/kadin-istihdami-artsa-ne-kriz-kalirdi-ne-de-yoksulluk/> (Erişim Tarihi: 10.03.2015).

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19138/Avrupa-Birligi> (Erişim Tarihi : 05.08.2014).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Resmi Gazete Tarihi: 25 Haziran 1985 Sayısı: 18792 <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf> (Erişim Tarihi : 16.09.2014).

KAGİDER, (2011). Kadınlar İçin Düşünülen 10 İdeal Meslek <http://www.haber7.com/is-hayati/haber/762316-kadinlar-icin-dusunulen-10-ideal-meslek> (Erişim Tarihi: 12.09.2014).

KALAYCIOĞLU, E.(1983). *Karşılaştırmalı Siyasal Katılma*, İstanbul : İstanbul Üniversitesi. Yayınları.

KANDEMİR, M. (2005) “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul.

KANDİYOTİ, D. (2013). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, İstanbul: Metis Yayınları.

KAPANİ, M.(2006). *Politika Bilimine Giriş*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.

KARABIYIK, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Yıl 2012, Cilt 32., Sayı I, <http://dosya.marmara.edu.tr/ikf/iib-dergi/2012-1/12-karabiyik.pdf> (Erişim Tarihi: 03.01.2015).

KARAGÖL E, T. ve AKGEYİK, T.(2010), “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”, *Seta Analiz*, Sayı:21.

KARAL, D. ve AYDEMİR, E. (2011). Türk Siyasetinde Kadınlar: Artık Çok Oluyoruz, *Analist Dergisi*. <http://www.usakanalist.com/detail.php?id=437>(Erişim Tarihi: 03.04.2015).

KAYA, G. (2012). ‘Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı’ Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi, İzmir [http://www.abgs.gov.tr/files/pub/gozde\\_kaya\\_doktora\\_tezi.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/pub/gozde_kaya_doktora_tezi.pdf) (Erişim Tarihi: 12.10.2014).

KAYA, P. A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Nobel Ankara :Yayın Dağıtım.

KIŞLALI, A, T. (2006).*Siyasal Sistemler Siyasal Çatışma ve Uzlaşma*, Ankara:İmge Yay.

KİLCİ, M. (1994). Başlangıcından Bugüne Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları, 1984-1994, Ankara: TC Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayını. <http://cevdetkizil.com/cevdetkizil/tr/admin/editor/ccv/genel/19841994.pdf> (Erişim Tarihi: 23.02.2015).

KOCACIK, F. ve GÖKKAYA B. V.(2005). ‘‘Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları’’ C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1.<http://iibfdergi.cumhuriyet.edu.tr/archive/t%C3%BCrkiye%E2%80%99de%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan%20kad%C4%B1nlar%20ve%20sorunlar%C4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: 02.08.2014).

KOLAŞIN, U. (2013). TBMM Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12, Ankara.

KORAY, M. (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*. İzmir: Basisen Yayını.

KORAY, M. (2000). *Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

KORAY, M. DEMİRBİLEK S. ve DEMİRBİLEK T. (1999). Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM

KORAY, M.(1993b). *Türkiye’de Kadınlar*. İstanbul: Yeni Yüzyıl Kitaplığı Türkiye’nin Sorunları Dizisi - 4.

KUZGUN, Y. ve SEVİM, S. (2004). "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 37,sayı: 1. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/143/1009.pdf> (Erişim Tarihi: 16.09.2014).

MAKAL, A. (2010). ‘‘Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeği’’, Çalışma ve Toplum, Sayı: 25, 2010/2. <http://spaum.politics.ankara.edu.tr/files/2014/04/makal2.pdf> (Erişim Tarihi : 15.08.2014).

MAKAL, A. ve TOKSÖZ, G. (2012). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, Ankara Üniversitesi Yayınevi.



MARDİN, N. B. (2000). “Sağlık Sektöründe Kadın”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000, Ankara.

[http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/saglik\\_sektorunde\\_kadin.pdf](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/saglik_sektorunde_kadin.pdf) (Erişim Tarihi : 09.08.2014).

MARSHALL T. H. ve BOTTOMORE T. (2006). *Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

MEHMET, Ö. ve KILIÇ, C. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

METİN, Ş (2011). Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

MINİBAŞ, T. (1998). *Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü*. N.Arat (der.).Aydınlanmanın Kadınları İçinde, İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.

MURAT, S. (2000). "AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı", Prof. Dr. Nusret EKİN’e Armağan, Ankara, TÜHİS Yayın No:38

MOROĞLU, N. (2006). “Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği” *Mess – Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık, Sayı 4

[http://www.google.com/url?url=http://www.tukd.org.tr/dosya/AvrupaBirligiAntlasmalarindaveYonergelerindeKadinErkekEsitligi.doc&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=1eV1VNLCPKX4ygO1zoKYBw&ved=0CBQQFjAA&usg=AFQjCNEtKLUaVyx7QLpFOhptirOaCh\\_Wyg](http://www.google.com/url?url=http://www.tukd.org.tr/dosya/AvrupaBirligiAntlasmalarindaveYonergelerindeKadinErkekEsitligi.doc&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=1eV1VNLCPKX4ygO1zoKYBw&ved=0CBQQFjAA&usg=AFQjCNEtKLUaVyx7QLpFOhptirOaCh_Wyg) (Erişim Tarihi : 09.09.2014).

OĞUZ, Ş. (2011). “ Krizi Fırsata Dönüştürmek: Türkiye’de Devletin 2008 Krizine Yönelik Tepkileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:44, Sayı:1 [http://www.academia.edu/5432997/Krizi\\_F%C4%B1rsata\\_D%C3%B6n%C3%BCrme%C5%9Ft%C3%BCrkiye\\_de\\_Devletin\\_2008\\_Krizine\\_Y%C](http://www.academia.edu/5432997/Krizi_F%C4%B1rsata_D%C3%B6n%C3%BCrme%C5%9Ft%C3%BCrkiye_de_Devletin_2008_Krizine_Y%C)

3%B6nelik\_Tepkileri (Erişim Tarihi: 02.02.2015).

OLGUN, H. (1979). “1979 Yılında Türk Ekonomisinde Ana Gelişmeler” *ODTÜ Gelişme Dergisi*.

ÖNDER, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 1 / Sayı: 1 / Temmuz-Eylül*.  
[http://app.csgeb.gov.tr/cdd/pdf/sayi\\_01/02-1.pdf](http://app.csgeb.gov.tr/cdd/pdf/sayi_01/02-1.pdf) (Erişim Tarihi : 04.08.2014).

ÖZBAY, F.(1995). “Kadınların Ev içi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme”, Kadın Bakış Açışından Kadınlar, Yay. Hazır.: şirin Tekeli, İstanbul: İletifim Yayınları.

ÖZBEY, F. R. (2004). “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları: Dünyada ve Türkiye’de Cinsiyetler Arası Eşişsizlik”, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF I.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Kitapçığı, Çanakkale.

ÖZÇATAL, E. Ö. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt1, Sayı1.  
[http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/1640094542h\\_Ataerkillik,%20Toplumsal%20Cinsiyet%20ve%20Kad%4%b1n%c4%b1n%20%c3%87al%c4%b1%c5%9fma%20Ya%c5%9fam%c4%b1na%20Kat%c4%b1l%c4%b1m%c4%b1.pdf](http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/1640094542h_Ataerkillik,%20Toplumsal%20Cinsiyet%20ve%20Kad%4%b1n%c4%b1n%20%c3%87al%c4%b1%c5%9fma%20Ya%c5%9fam%c4%b1na%20Kat%c4%b1l%c4%b1m%c4%b1.pdf)  
(Erişim Tarihi : 28.08.2014).

ÖZER, M. ve BİÇER, K. (2003-2004). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Eskişehir. [http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/sb2003\\_3\\_1/194880.pdf](http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/sb2003_3_1/194880.pdf) (Erişim Tarihi : 29.08.2014).

ÖZTEKİN, A. (2007). *Siyaset Bilimine Giriş*, Ankara : Siyasal Kitapevi.

PARLAKTUNA, İ. (2010). Ege Akademik Bakış, Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, Cilt: 10, Sayı: 4 Ekim [http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2010\\_4\\_10.pdf](http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2010_4_10.pdf) (Erişim Tarihi: 03.09.2014).

PUR, N. (1992). *Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları, Kadın ve Sosyoekonomik Gelişme Konulu Konferans Tebliğleri*. Ankara: KSSGM Yayınları.

PUR, N. SAVRAN C. KUŞİN İ. ve BALCI Z. (1998). “20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek: Türkiye’de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi” Ankara: İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayın No: 16

RAMAZANOĞLU, C. (1998). *Feminizm ve Ezilmenin Çelişkileri*, M. Bayatlı (çev.), İstanbul: Pencere Yayınları.

SANCAR, S. (2011). *Birkaç Arpa Boyu*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

SAYIN, A. (2008). Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul, KEİG Yayınları.

SEYMEN, Y. (1992). *Kadın ve Sendika*, Ankara: Sosyal Demokrasi Yayınları.

SGK EMEKLİLİK ŞARTLARI

<http://www.sgk.gen.tr/ssk/sgk-emeklilik-sartlari.html> (Erişim Tarihi : 25.08.2014).

SİTEMBÖLÜKBAŞI, Ş. (2007). “Kadınların Siyasal Hayata Etkin Katılımının Bir Aracı Olarak Seçimlerde Kota Uygulamaları”, *SDÜ, İİBF, Dergisi*, C.12.

ŞİMŞEK, Y. (2008). Kadın İstihdamında 150 Sıkıntısı. *Radikal*. Ağustos 2009. <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=245667> (Erişim Tarihi: 23.03.2015).

ŞİYVE, O. Ç. (2004). “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” *Tügiad*, <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html> (Erişim Tarihi: 13.10.2014).

T.C ANAYASASI, (1982).

<http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm> Erişim Tarihi: 23.08.2014

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye%27de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri%27nin%20Analizi%20%28Nihai%20Rapor%29.pdf> (Erişim Tarihi: 12.03.2015).

TAN, M. (2000). Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği. Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş- Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset İçinde, Ankara: TÜSİAD Yayınları. <http://akgul.bilkent.edu.tr/Tusiad/KADINRAPOR.pdf> (Erişim Tarihi: 13.09.2014).

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12, Ankara [http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf)(Erişim Tarihi: 01.04.2015).

TEKELİ, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*, İstanbul : Birikim Yay.

TEMİZEL, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, Yıl 2013, Sayı: 45

TINAZ, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayın.

TİSK, (1999). Kadın İşgücü Araştırması.

TİSK, (2001). *Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Yayın No: 219.

TİSK. (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik*. Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No: 190

TOKGÖZ, G. (2009). “Neoliberal Piyasa ve Muhafazakar Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emegi”, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm, Der.: Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

TOKGÖZ, G. (2009). Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları Raporu, ILO Ankara Ofisi.

TOKGÖZ, O.(1979). Siyasal Haberleşme ve Kadın, Ank. Üniv. Siy. Bil. Fak.Yayın No:429, Sevinç, Ankara.

TOKSÖZ G. (2012). *Kalkınmada Kadın Emegi*, İstanbul: Varlık Yayınları.

TOKSÖZ, G. (2009), “Neoliberal Piyasa ve Muhafazakar Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emegi”, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm. Der. Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

TOPRAK, Z. (1995). *İttihat Terakki ve Devletçilik*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

TUNA, O. ve YALÇINTAŞ, N. (1999). *Sosyal Siyaset*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

TURAN, Ş. (2013). <http://t24.com.tr/haber/kadinlarin-isgucune-katilim-orani-31-erkeklerden-20-az-maas-aliyorlar,234966> (Erişim Tarihi : 29.08.2014).

TÜİK, (2010). KAZANÇ YAPISI ARAŞTIRMASI

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718> Erişim Tarihi: 23.09.2014

TÜİK, İSTATİSTİK GÖSTERGELER 1923-2013, Ankara.

<file:///C:/Users/sagl%C4%B1k/Downloads/7627981482660575641..pdf> (Erişim Tarihi: 23.12.2014).

TÜİK, İSTATİSTİKLERLE KADIN

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (Erişim Tarihi: 02.12.2014).

TÜİK, (2014b). HANEHALKI İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16008>(Erişim Tarihi : 20.09.2014)

TÜİK, (2014c). HANEHALKI İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16012>(Erişim Tarihi : 20.02.2015).

TÜİK, (2012). İSTATİSTİKLERLE KADIN

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> (Erişim Tarihi : 25.09.2014)

TÜİK, (2013). İSTATİSTİKLERLE KADIN

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056> (Erişim Tarihi: 02.01.2015).

TÜRK-İŞ, (2005). *Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu*. Araştırma Raporu. Ankara. *Türkiye, kadınların işgücüne katılım oranında son sıralarda*. Araştırma Raporu. İstanbul: Okan Üniversitesi. Finansal Riskleri Araştırma ve Uygulama Merkezi.

TÜRK-İŞ, (2005). *Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu*, Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.

#### TÜRKİYE’NİN ONAYLADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>  
(Erişim Tarihi : 26.08.2014).

UYGUN O. (2000), “*İnsan Hakları Kuramı*”, *İnsan Hakları*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

ÜLGER, S. (2001). “Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye’de Kadına ve Kadın Sağlığına Genel Bir Bakış”, Ankara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi, Temel Eğitim, 28. Dönem.  
<http://undp.un.org.tr/who/EU/bultenEU.HTM> (Erişim Tarihi : 18.10.2014).

YAVUZ, A. (1995). *Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

YILMAZ, F. (2010). “Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:13  
[http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt3/sayi13kadinsayisipdf/yilmaz\\_fatih.pdf](http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt3/sayi13kadinsayisipdf/yilmaz_fatih.pdf)  
(Erişim Tarihi: 10.01.2015).

YILMAZ, H. (2006). Türkiye’de Muhafazakarlık: Aile, Din, Devlet, Batı. Eylül, [http://hakanyilmaz.info/yahoo\\_site\\_admin/assets/docs/OSI-Conservatism-Sunus-Yorumlar1.28465456.pdf](http://hakanyilmaz.info/yahoo_site_admin/assets/docs/OSI-Conservatism-Sunus-Yorumlar1.28465456.pdf) ( Erişim Tarihi: 17.011.2014).

YİRMİBEŞOĞLU, Ş.G. (2012). ‘‘Türkiye’de Kadın ve Sendikacılık:Avrupa Birliğinin Etkisi’’, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, (Der: Dedeoğlu ve Elveren), İstanbul: İletişim Yayınları.

YUVALI, E. (2013). ‘‘4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış’’, *TBB Dergisi* <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1270> (Erişim Tarihi: 16.09.2014).

YÜKSEL, O. M. (2000) *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*, İstanbul: BETA Basım

ZEL, U. (2002). ‘‘İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu’’ [http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/334cdf45ffd1f5b\\_ek.pdf?dergi=Amme İdaresi Dergisi](http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/334cdf45ffd1f5b_ek.pdf?dergi=Amme%20İdaresi%20Dergisi) (Erişim Tarihi: 28.09.2014).

8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu, (2010) Sosyal-İş Sendikası [http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin\\_emegi\\_ve\\_istihdami.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf)(Erişim Tarihi: 07.08.2014).

## İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.sabah.com.tr/memur/2014/04/04/meb-ogretmen-sayisini-acikladi> (Erişim Tarihi: 02.02.2015).

<http://www.hrm.com.tr/kadin-istihdami-artsa-ne-kriz-kalirdi-ne-de-yoksulluk/> (Erişim Tarihi: 07.03.2015).



<http://www.kentyazilari.com/chp-listelerinde-kadin-ve-genclik-kotasi>  
(Erişim Tarihi: 18.03.2015).

<http://t24.com.tr/yazarlar/erdem-yoruk/siz-hala-hdplilestiremediklerimizden-misiniz,7730>  
(Erişim Tarihi: 18.03.2015).

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>  
(Erişim Tarihi: 19.01.2015).

[http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/06/150608\\_kadin\\_kader\\_gs2015](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/06/150608_kadin_kader_gs2015)  
(Erişim Tarihi: 10.06.2015).

## **KİŞİSEL BİLGİLER**

**Adı Soyadı : Zeynep KURNAZ ALKAN**

**Doğum Yeri : Amasya**

**Doğum Yılı : 15/01/1986**

**Medeni Hali : Evli**

## **EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER**

**Lise 1999-2002 : Ataköy Lisesi**

**Lisans 2005-2009 : Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi Maliye Bölümü**

## **MESLEKİ BİLGİLER**

**2015-Halen : Artvin Çoruh Üniversitesi Öğretim Görevlisi**