

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
AVRUPA ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ SİYASETİ VE
ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM
SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN VE İSTİHDAM DÖNGÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem GÖKSEL

İSTANBUL – 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
AVRUPA ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ SİYASETİ VE
ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM
SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN VE İSTİHDAM DÖNGÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem GÖKSEL

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim MAZLUM

İSTANBUL – 2019



TEZ ONAY SAYFASI

Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Müdürlüğüne

Enstitünüz, Avrupa Birliği Siyaseti ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Türkçe / İngilizce Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Sinem GÖKSEL**, tarafından hazırlanan, “**Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Kadın ve İstihdam Döngüsü**” başlıklı bu çalışma, 12/11/2013 tarihin de yapılan savunma sınavı sonucunda **ÖY BİRLİĞİ / ÖY ÇOKLUĞUYA BAŞARILI** bulunarak aşağıda isimleri yazılı jüri üyeleri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

Dr.Öğr.Üyesi İbrahim MAZLUM Danışman

Doç. Dr. Yonca ÖZER Jüri Üyesi

Doç. Dr. Zeynep ALEMDAR Jüri Üyesi

Onay
Prof. Dr. Muzaffer Dardan
Müdür

27/11/2019...tarih ve 2019/30 sayılı Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

TEŐEKKÜR

Bu çalıőmada bilgi, yardım ve yönlendirmelerini esirgemeyen tez danıőmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi İbrahim MAZLUM'a teőekkür ederim.

Tez yazım sürecinde maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili anneciğim Fatma GÖKSEL'e, babacığım Nurettin GÖKSEL'e, kardeőlerim, Meryem, Emine ve mer'e, tüm aileme ve arkadaőlarıma minnettarım.



ÖZET

İstihdam süreçlerinde yaşanan ve yaşanmakta olan eşitsizlikler, kadının çalışma hayatından dışlanması en önemli nedenlerini oluşturmaktadır. İşgücü piyasasında kadın istihdamını sekteye uğratan kadına biçilen rol kalıpları, kadın emeğinin değersizleşmesine ve kadın istihdamının azalmasına neden olmaktadır. Bu anlamda, istihdam alanında kadın ve erkek eşitsizliğinin önüne geçilmesi Avrupa Birliği'nin sosyal politikalar bağlamındaki hedeflerinden biri olmaktadır. Buradan yola çıkılarak “*Avrupa Birliği, kadın istihdamı politikaları kapsamında Türkiye üzerinde etkili bir güce sahip midir?*” sorusuna cevap aranmıştır.

Tez çalışmasında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kadın ve istihdam üzerindeki yansımaları feminist bir yaklaşım ile ele alınmaktadır. Toplumsal işbölümünün cinsiyetlerarası dağılımından ortaya çıkan özel/kamusal alan ayrımlarının ise kadın istihdamı önündeki engelleri şekillendirdiğine değinilmektedir. Bu doğrultuda, kadının çalışma hayatında var oluşu üzerinden tanımlanan tarihsel süreç, karşılaştığı engeller ve son olarak karşılaşılan engellere yönelik haklarını ortaya koyan uluslararası sözleşme metinlerinden bahsedilmektedir.

Avrupa Birliği ve Türkiye’de kadının istihdam döngüsü içerisindeki durumu tarihsel ve hukuksal boyutları ile ele alınmış, bu noktada Avrupa Birliği ve Türkiye’nin istihdam temelinde kadına yaklaşımı ayrı başlıklar halinde irdelenmiştir. Böylelikle, Avrupa Birliği üyeliği yolundaki Türkiye’nin kadın istihdamı noktasında Avrupa Birliği değerleri ile ne derece bütünleştiği konusu bir karşılaştırma imkânı doğurmuştur.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Kadın, İstihdam, Türkiye, Avrupa Birliği

ABSTRACT

The inequalities experienced within employment processes are the most important causes regarding to the exclusion of women in working life. The role patterns tailored for women that disrupt women's employment in the labor market lead to the depreciation of women's labor and decline in the women's employment. In this sense, one of the objectives of the EU in the social policies context is prevention of inequality between women and men in the field of employment. From this point of view, it has been sought for an answer for this question: *"Does the EU have a real power over Turkey regarding women's employment policies?"*

In this thesis, the repercussions of gender equality policies on women and employment are addressed through a feminist approach. It is pointed out that the distinctions of the private / public spheres arising from the distribution of the social division of labor between genders form barriers to female employment. Accordingly, the historical process defined over the existence of women in working life, the obstacles they encounter, and finally the international convention texts revealing their rights for the obstacles faced are mentioned.

The position of women in the EU and Turkey is addressed within the employment cycle with its historical and legal dimensions. At this point, the approaches of the EU and Turkey to women regarding to the employment are examined in separate titles. Thus, it provides a comparison opportunity regarding to Turkey's level of integration with the EU values towards the EU membership in terms of women's employment.

Key Words: Gender, Woman, Employment, Turkey, European Union

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TABLolar LİSTESİ	v
KISALTMALAR DİZİNİ	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL BAĞLAMDA TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN İSTİHDAMI	6
1.1. Feminist Kuram ve Tarihsel Süreci	7
1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	14
1.2.1. Özel Alan/Kamusal Alan Ayrımı.....	18
1.2.2. İş-Yaşam Dengesi	19
1.2. Kadın ve İstihdam	21
1.3.1. Bakım Emeği.....	24
1.3.2. Eşit İşe Eşit Ücret.....	26
BÖLÜM 2: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI	28
2.1. Evrensel Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi ve Kadın İstihdamında Uluslararası Sözleşmelerin Etkisi	28
2.2. Avrupa Birliği’nde Kadın ve İstihdam.....	31
2.2.1. Avrupa Birliği Mevzuatında Kadın İstihdamı	34
2.2.1.1. Antlaşmalar.....	34
2.2.1.2. Yönergeler	36
2.2.2. Avrupa Sosyal Şartı	40
2.2.3. Avrupa İstihdam Stratejisi	41
2.3. Türkiye’de Kadın ve İstihdam	42
2.3.1. Türk Mevzuatında Kadın İstihdamı	47
2.3.1.1. 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	47
2.3.1.2. Türk Ceza Kanunu.....	48
2.3.1.3. İş Kanunu.....	49
2.3.1.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	50
2.3.1.5. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu.....	51
2.3.1.6. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun	52

2.3.2. Kalkınma Planları	52
2.3.3. Orta Vadeli Program (2018-2020)	56
2.3.4. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)	57
BÖLÜM 3: AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI	59
3.1. İlerleme Raporlarında Kadın İstihdamı (1998-2019).....	61
3.2. Avrupa Birliği Mali Destekli Program ve Projeler	69
3.2.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Projeleri	69
3.2.2. İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi Projesi.....	71
3.2.3. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı	71
3.2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi	72
3.3. Kadın İstihdamına Yönelik Görüşmeler	72
3.3.1. İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı-Av. Nazan Moroğlu	73
3.3.2. KAGİDER (Kadın Girişimcileri Derneği)	76
3.3.3. TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü-Ezgi Çelik	77
3.3.4. İktisadi Kalkınma Vakfı Uzman Yardımcısı-Merve Özcan	82
SONUÇ	84
EK: GÖRÜŞME SORULARI.....	91
KAYNAKÇA	92

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre İstihdama Katılım Oranları (15-64 Yaş)(%).....	32
Tablo 2: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İstihdamı Oranları (15-64 Yaş)(%).....	33
Tablo 3: Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdama Katılım Oranları (15-64 Yaş)(%).....	47



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AT	: Avrupa Topluluğu
BM	: Birleşmiş Milletler
BMKP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CEİD	: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EBRD	: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
ERP	: Ekonomik Reform Paketi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA	: Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
İKGOP	: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KAGİDER	: Kadın Girişimcileri Derneği
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MDA	: Merkezi ve Doğu Avrupa
NUTS	: İstatistiki Bölge Birimleri Nomenklatörü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
ÜİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi

GİRİŞ

Cinsiyet kavramı, doğuştan sahip olunan bir özellik iken toplumsal cinsiyet kavramı biyolojik kimlik üzerine inşa edilen rollerin tamamını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet, toplumda kadın ve erkek düzleminden hareketle ifade edilen, beklenen, üstlenilen veya üstlendirilen sorumluluk algılarının temelini oluşturmaktadır. Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet kavramları her ne kadar birbirinden farklı oluşumları temsil etse de, gelenekselleşmiş rol dağılımları üzerinden cinsiyet tanımlamaları yapılmakta, cinsiyet üzerinden işbölümü ayrımları oluşturulmaktadır.

Sosyolojik bir olgu niteliği taşıyan toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik farklılıkların toplumdaki karşılıklarına dikkat çekmektedir. Bu nedenle, doğuştan sahip olunan biyolojik kimlik ataerkil toplum düzeninde ne tür bir karşıtlık veya eşitlik içerisinde yer aldığımızın bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının birbiri ile içiçe geçmiş bir yapı oluşturduğundan da bahsedilmektedir (Keskin ve Ulusan, 2016: 50).

Toplumsal cinsiyet perspektifinden oluşturulan yüklenilmiş roller çerçevesinde kadınların sahip olduğu evlat, eş, anne gibi roller toplum tarafından saygınlık getiriyor gibi gözükse de çalışan birey kimliğini üstüne geçirdiği noktada toplum tarafından birçok problem ve baskıya maruz kalmaktadır. Hiçbir ayrımcılığa uğramaksızın kadınların toplum içerisinde erkekler ile eşit haklara sahip bireyler olarak kabul edilmeleri aslında toplumda kadın-erkek çatışması temeline dayanan birçok problemin de ortadan kalkmasını sağlayacaktır.

İlk olarak İngiltere'de orta sınıfa mensup kadınları cinsiyet rolleri üzerinden var eden, kendilerine dayatılan düzene karşı koymaya başlamaları konusunda insanlarda kadın yaklaşımını ve bilincini oluşturan, "*A Vindication of the Rights of Woman*" adlı eser, 1789 Fransız İhtilalinden hemen sonra, 3 Ocak 1792 tarihinde Fransız bakan Talleyrand'a ithafen kaleme alınmıştır. Mary Wollstonecraft tarafından yazılan eserde, kadının bir birey olarak toplumda her anlamda ve her alanda eşit haklara sahip olmasının altı çizilmiştir (Donovan, 2016: 21-22).

Endüstriyel toplum öncesinden günümüze değin varlığını sürdüren kadın ve erkek üzerinden oluşturulan iş bölümü, kadının "içerden" erkeğin ise "dışardan" sorumlu olduğu anlayışını pekiştirmektedir. İş bölümünden doğan ayrışmalar kadın ekseninde

özellikle istihdam alanında kendini hissettirmektedir. Karl Marx tarafından, *Kapital* (1867) adlı eserinde rol dağılımlarının bir sonucu olan doğal iş bölümü süreçlerinin belirlenmesinde aile faktörünün önemi vurgulanmıştır (Donovan, 2016: 140). Margaret Mead, Talcot Parsons ve Simone de Beauvoir tarafından da, iş bölümü ayrımının toplumun en küçük yapı birimi olan aile içerisinde şekillendiğine dikkat çekilerek bu düşüncenin desteklediği belirtilmiştir (Connell, 2017: 63).

Feminist bakış açısı ile eleştirilen iş bölümü ayrımı, kadının istihdam edilmesi veya çalışma hayatında yer alması sonrasında birçok engel ile karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu engeller neticesinde kadının iş gücü piyasası ile olan entegrasyonu sekteye uğramaktadır. Böylelikle, kadın hem kendi tarafından hem de piyasada baskın eril bakış açısına sahip aktörler tarafından görünmez kılınmaktadır.

Toplumda kadının, cinsiyet rolleri üzerinden ötekileştirilmeden her türlü sivil toplum kuruluşları ve meslek gruplarında özgür bir biçimde kendini var etmesi ve göstermesi sağlıklı, demokratik, gelişmiş, nitelikli insanların yetiştiği bir topluluk için olmazsa olmaz bir koşuldur. İnsan hakları kapsamında yer alan kadın hakları, Avrupa Birliği mevzuatında önemli bir yere sahiptir. 1957 tarihinde imzalanan Roma Antlaşması'nın 119. Maddesinde yer alan eşit ücret prensibi ile başlayıp 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması'nda çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin sağlanmasını takiben 1997 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşması'nda kadın-erkek için eşit muamele ilkesi ve AB Yönergeleri ile devam etmiştir.

Kadının bir işyerinde ve belli bir ücret karşılığında çalışması, iş gücüne katılımı olarak gözükmese de; kadının ev düzenini sağlaması ile evdeki sorumluluğu üstlenmesi o evde çalışan birey ya da bireylerin iş hayatına odaklanırken farklı sorumluluklar düşünmemesini ve iş hayatında daha verimli olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle, evde çalışan kadın emekçiler de dolaylı olarak iş gücünün verimli hale gelmesine katkı sunmaktadır. Türkiye'de her ne kadar ev kadınlarının emeğinin durumu yeni medeni yasa ile koruma altına alınsa da, kadının evde harcadığı her emek, kadına atfedilmiş bir görev algısını değiştirebilmiş değildir.

Türkiye'nin kadın hakları sorununa karşı duyarlılığı 1985 yılında Birleşmiş Milletler insan hakları kapsamındaki "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW)" tanıyıp 2000 yılında bu sözleşmeye ait ek protokolü imzalaması ile yeni bir boyut kazanmıştır. Bu sözleşmedeki 11. madde istihdam temelli

olup kadının çalışma yaşamında haklarının korunması ve güvence altına alınması açısından olumlu ve yapıcı olmasına rağmen ülkeler tarafından uygulanabilirlik kısmı sorun teşkil etmektedir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği yolunda atması gereken kadın hakları kapsamındaki en önemli adımlarından biri, kadın emeğinin değer kazanması ve kadın istihdamının artış göstermesidir. Avrupa Birliği, işleyen piyasa ekonomisinde sadece erkek egemenliğine dayalı değil, kadının çalışma hayatında kendi varlığını koruyabilmesi ve sürdürülebilir kılmasına yönelik cinsiyet eşitliğini hedefleyen politikalar görmek istemekte, bu doğrultuda mali destek politikalarını faaliyete geçirmektedir.

Bu bağlamda tezin çerçevesini, 1999 yılında Türkiye'nin Avrupa Birliği tarafından aday ülke ilan edilmesiyle başlayan sürecin günümüze değin kadın istihdamındaki etkileri oluşturmaktadır. Tezde bu etkiler üç başlık üzerinden şekillenmektedir. İlk başlıkta, kuramsal açıdan toplumsal cinsiyet çerçevesinde kadın ve istihdam konusu işlenmiş olup; ikinci başlık, Avrupa Birliği ve Türkiye'de kadın istihdamı boyutlarını tarihsel ve hukuksal bir bütünlük içerisinde açıklamaktadır. Üçüncü ve son başlıkta ise, Avrupa Birliği'nin kadın istihdamı çerçevesinde Türkiye üzerindeki etkilerini içermekte; Türkiye ve AB ilişkisi çerçevesinde kadın istihdamı boyutlarının saha araştırmalarını içeren yarı yapılandırılmış görüşmelere yer verilmektedir. Tezin temel amacı, kadın istihdamının arttırılmasına dair politikalarda yapılan düzenleme ve iyileştirmelerin üyelik yolunda önemli bir etki oluşturacağıının altını çizmek ve AB'nin Türkiye üzerindeki etkilerini incelemektir. Tezin önemini ise, istihdam politikalarının AB ve Türkiye ekseninde toplumsal cinsiyet eşitliği temelli incelenmesi oluşturmaktadır. Bu doğrultuda tezin temel araştırma sorusu, "*AB, kadın istihdam politikaları kapsamında Türkiye üzerinde etkili bir güce sahip midir?*" üzerine odaklanmaktadır. Araştırmanın temel sorusundan hareketle alt araştırma soruları da ortaya konulmuş olup, aşağıda belirtilmektedir:

- Toplumsal cinsiyet rollerinin kadın istihdamına etkileri nelerdir?
- AB ve Türkiye'de kadın istihdamı ne yönde ilerlemektedir?
- Türkiye'nin kadın istihdamı konusundaki tutumu üyelik yolunda ilerlediği AB'de nasıl karşılık bulmuştur?

- AB'nin Türkiye'deki kadın istihdamının arttırılması yönündeki destekleri nelerdir?

Bu çalışmanın ana argümanını; “Türk mevzuatının, AB yönergelerini uyum süreci kapsamında ortaya koyduğu kadın istihdam politikalarına entegre etmesiyle, AB'nin kadın odaklı istihdam politikaları kapsamında Türkiye üzerinde etkin bir güce sahip olacağı düşüncesi” oluşturmaktadır. Tezde, hipotezli tümdengelim yaklaşımı kullanılmış olup; toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı perspektifinden yola çıkılarak önce Avrupa Birliği'nde kadın istihdamının yapısı, anlaşmalar, yönergeler ve istihdam konusunda yol haritaları temelinde incelenmiştir. Bu durumu takiben, Avrupa Birliği'ne aday ülke ilan edilmesiyle Türkiye'deki kadın istihdamının yapısı ise, Türk mevzuatı ve istihdam konusunda fırsat eşitliğine dair düzenlemeler altında irdelenmiştir. Son olarak, uyum süreci kapsamında, Avrupa Birliği'nin Türkiye üzerindeki kadın istihdamı odaklı etkilerine ise, ilerleme raporları, mali teşvik program-projeleri ve saha görüşmeleri ile dikkat çekilmiştir. Tezde özellikle feminist teori ve toplumsal cinsiyet çerçevesinin yer aldığı “Kuramsal Bağlamda Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı” başlığı, Avrupa Birliği ve Türkiye'de kadın istihdamının yapısını oluşturan, anlaşmalar, yönergeler, stratejik yol haritaları ve fırsat eşitliğine dair düzenlemeler tarihsel ve betimsel analiz çerçevesinde verilmiştir. Avrupa Birliği'nin kadın istihdamı odaklı Türkiye'ye dair etkilerinin incelenmesi üzerine saha görüşmelerine ihtiyaç duyulmuş olup, bu görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Tezin birinci bölümü olan “Kuramsal Bağlamda Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı” başlığında; tezin kuramsal çerçevesini oluşturan feminizme değinilmiş, feminist dalga hareketlerinin kadın ve istihdam üzerindeki yaklaşımlarına dikkat çekilmiştir. Feminist dalgalar ile ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kavramı çerçevesinde ise, toplumun cinsiyetlere yüklemiş olduğu roller üzerinden özel/kamusal alan ayrımları ve özel/kamusal alan arasındaki çatışmaları çözümlenmeye odaklı iş-yaşam dengesi ele alınmıştır. Bunun yanında, kadın istihdamındaki evrensel gelişim işlenmiş olup; bu çerçevede istihdamda kadınların karşısına en çok çıkan bakım emeği problemi ve ücret eşitsizliklerinden dolayı talep ettiği eşit işe eşit ücret ilkesine değinilmiştir.

Tezin ikinci bölümü olan “Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kadın İstihdamı” başlığında; Avrupa Birliği ve Türkiye'de kadın istihdamı iki ayrı başlık halinde incelenmektedir. Avrupa Birliği'nin kadın istihdamı noktasında durumu AB mevzuatı içerisinde yer alan, anlaşmalar, yönergeler, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İstihdam

Stratejisi kapsamında ifade edilmiştir. Türkiye’de ise, kadının istihdam ile ilişkisinin boyutları hukuki açıdan; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun çerçevesinde ele alınmış, fırsat eşitliğine dair düzenlemelere değinilmiştir.

Tezin üçüncü bölümü olan “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Kadın İstihdamı” başlığında ise, Avrupa Birliği’nin Türkiye’ye dair 1998 yılından 2019 yılına değin yayımladığı İlerleme Raporlarına yer verilmiş olup, bu raporlarda Türkiye’nin kadın istihdamı noktasında ne durumda olduğuna dair değerlendirilmelere değinilmiştir. Bununla birlikte Avrupa Birliği’nin mali desteği kapsamında Türkiye’de kadınların çalışma hayatında etkin bir şekilde rol almasına yönelik programlar ve hibe projelerinden bahsedilmiştir. AB fonlu program ve projeler ile Türkiye’de kadınların istihdama aktif olarak katılmaları amacıyla bu doğrultuda; “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Projeleri”, “Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı”, “İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi Projesi”, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi” öne çıkan program ve projelerdir. Bunun yanında, bu bölümde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı ile incelenen kadın istihdamı konusunun Türkiye ve Avrupa Birliği ilişkilerinde nasıl yol aldığı, İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı Av.Nazan Moroğlu, KAGİDER, TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik, İktisadi Kalkınma Vakfı Uzman Yardımcısı Merve Özcan ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler çerçevesinde ele alınmıştır.

Sonuç olarak; istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından Avrupa Birliği’nin Türkiye üzerindeki etkileri tartışılmış; cinsiyet eşitsizliğine dayalı kadının istihdamda geri planda kalması Türkiye’nin Avrupa Birliği yolunda sorun teşkil eden önemli konularından biri olarak görülmüştür. Kadın istihdamı konusunda Türk mevzuatının AB yönergeleri ile uyumlaştırılması kapsamında bu durumun sadece hukuki çerçevede kalmaması, çeşitli denetleme mekanizmalarıyla takibinin yapılması ve uygulama alanlarında güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Türkiye’nin kadın istihdamı konusunu iyi yönde değiştirme ve geliştirme sürecinin sadece üyelik odağında görülmeyip; kendi dönüşümü açısından AB politikalarını fırsata çevirme girişiminin önemine de değinilmiştir.

BÖLÜM 1

KURAMSAL BAĞLAMDA TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN İSTİHDAMI

Kadınlar, 20. yüzyıldan itibaren aktif bir şekilde iş gücü piyasasında yer almaya başlamalarına rağmen piyasada erkek çalışan oranları ile karşılaştırıldığında yetersiz yüzdelliklerden bahsetmek mümkündür (Doğanalp ve Sanioğlu, 2016: 227).

Cinsiyetçi yaklaşım toplumda her alanda kendini var ettiği gibi, bu durum çalışma hayatına katılımı da doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkilemektedir. Kadın ve erkeğin tarihsel varlığından itibaren bugüne dek cinsiyet rolleri olarak nitelenen farklı sorumluluk anlayışları hem birey hem de toplumsal bakış çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu duruma göre, toplumlarda erkeğin dışarıda çalışarak evi geçindirmesi, kadının ise ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımını üstlenmesi gibi bir yükümlülük anlayışı egemen olmaktadır. Ev ve iş sorumluluğunun cinsiyetlerarası paylaşımından sonra kadının iş gücü piyasasına girmesi ve istihdam edilmesi yeni bir toplumsal bölünmeyi de beraberinde getirmiştir. Böylelikle, iş tanımlamalarında “kadın işi” ve “erkek işi” kavramları ortaya çıkmıştır (Bolcan, 2006: 26).

Genellikle kadınların toplum tarafından öne çıkarılan anne ve eş kimlikleri üzerinden bağ kurulan öğretmenlik, hemşirelik gibi meslek gruplarına yönlendirildiği belirtilmektedir. Dolayısıyla, buradan hareketle, kadının fizyolojik özelliği olan doğurganlığının seçeceği meslek ile dolaylı ilişkisine dikkat çekilmektedir (Kaya, 2009: 57).

Toplumsal cinsiyet yaklaşımında kadının neden ikincil iş gücü piyasasına yoğunlaştığını açıklamaya yönelik bir sorgulama anlayışı hâkimdir. Bu sorgulama anlayışından yola çıkılarak varılan sonuç ise, iş gücü piyasalarında var olanın patriarkal yapının toplumsal izdüşümü olduğudur. Dolayısıyla, geleneksel rollerin toplumsal tabanda yarattığı stereotip algı, iş gücü piyasalarında da cinsiyetçi iş ve meslek bölünümü oluşturmaktadır (Palaz, 2003: 99). Kadının evlendikten sonra işi bırakabileceği, çocuk olduktan sonra işe kanalize olamayacağı gibi stereotip kaygılar ve bunun ötesinde ataerkil bir yansıma olan kadının evden, erkeğin ise dışarıdan sorumlu olma tutumu, kadının ikincil meslek gruplarında yoğunlaşma durumunu açıklamaktadır (Palaz, 2003: 93-94).

Çalışmanın bu bölümünde, kadınların istihdama dâhil olmaları ile birlikte bu süreç öncesinde ve sonrasındaki toplumsal algılar irdelenmiştir. Bu durumun irdelenmesi amacıyla öncelikli olarak feminist kuram açıklanmış olup, toplumsal cinsiyet kavramının yansımaları istihdam çerçevesinde incelenmiştir.

1.1. Feminist Kuram ve Tarihsel Süreci

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, uygarlık tarihi boyunca tüm toplumlarda ataerkil baskı nedeni ile dezavantajlı ve eşitsiz bir konumda oluşu feminizm kavramının ortaya çıkmasında etkilidir (Özbudun, 1984: 6).

Kadının toplumda ikincilleştirilmesine yönelik başkaldırısı ilk olarak 17. ve 18. yüzyıllarda ortaya çıkmaktadır. Burjuva devrimlerinin yaşandığı bu kapitalist dönemde, üretim çizgisinin aileden kamusal alana kaydığı görülmektedir. Bu dönemde var olan ev ve kamusal alan bölünümü ile birlikte erkeklerin üretime kadınların ise üretim dışına itilmesi söz konusudur. Burjuvazinin bir sınıf olarak ortaya çıkması ile birlikte, bu dönemde eşitlik ve özgürlük düşüncelerinin yoğun bir şekilde kendini gösterdiği ifade edilmektedir. Fakat, her ne kadar insan hakları kuramı gelişme gösterse de eşitlik, özgürlük, adalet gibi konularda kadınların bu tanımlamalar dışında tutulduğu görülmüştür (Çakır, 2007: 417).

Aydınlanma Dönemi sonrası ve özellikle Fransız Devrimi ile altı çizilen insan haklarının önemi, kadınların da tabi tutulduğu birçok eşitsiz durumu sorgulamasında etkili olmuştur. Özellikle, 1792 tarihinde Mary Wollstonecraft tarafından yazılan *A Vindication of the Rights of Woman/Kadın Hakları Savunusu* adlı eserde kadın haklarına vurgu yapılmış olup, kadınlara yüklenen toplumsal rollerin kadın doğası ile ilgili olmadığı ifade edilmiştir. Kadınların erkeklerle birlikte eşit haklar ve temel özgürlüklere sahip olduğu üzerinden tanımlanan bu kitap, feminist mücadele açısından oldukça önem taşımaktadır (Kolay, 2015: 5).

Cinsiyetlerin eşitliği üzerinden şekillenen feminizm, kadınların her alanda eşit hak taleplerine sahip olması noktasından hareket etmektedir. Latin kökenli “*femina*” sözcüğünden türetilen feminizm kavramı, ortaya çıktığı ilk dönemde erkekteki kadınsılık özelliğinin bir karşılığı olarak kullanılsa da zamanla bu anlamını yitirerek bugün kullanılan yaygın anlamına kavuşmuştur (Özbudun, 1984: 5).

Bir doktrin olarak 18.yy’ın sonlarında ortaya atılan bu kavram, 1837 yılı sonrası Fransızca ’ya girmiş olup, 1890 yılı sonrası ise İngilizce’de “*womanism/kadıncılık*” ismi

ile yer almıştır (Sevim, 2005: 7). Politik açıdan özerk ve ideolojik açıdan özgül bir hareketi tanımlayan feminizm, toplumları biçimlendiren sosyal ve siyasal bağtında erkeğin egemen, kadının ise bağımlı statüsünde olduğu sorununu dile getirmektedir. Bunun yanında, var olan hegemonik erkek iktidarının kadın mücadelesi ile değışebileceği ifade edilmektedir. Bu değışimin sağlanmasında ise kadının patriarkal dñzen baskısının farkında olması, politik olarak bu baskıyı tanımlaması, son olarak var olan baskıyı engelleme üzerine çabalaması gerekliliğinden bahsedilmektedir (Çakır, 2007: 415-416). Berktaş'ın ifadesi ile “*Feminist bilinç, kadınların ezilen bir gruba mensup olduklarının ve dolayısıyla haksızlığa uğramış olduklarının farkına varmalarını ve bu haksızlığın doğal değil de toplumsal/kültürel bir olđu olduğunu kavramalarını içerir*” (Berktaş, 2004: 4).

Kadınların eşitlik, özgürlük ve adalet gibi kavramların dışında tutulmasıyla beraber feminizm 19.yüzyılda toplumsal bir harekete dönüşmüştür. Feminizmi toplumsal bir harekete dönüştüren kitlesel bilincin kazanımı ise, kadınların ekonomik bağımsızlık yaşamasını sağlayacak toplum merkezli meydana gelen değışim ve dönüşümler ile gerçekteşmiştir (Çakır, 2007: 417). 19.yüzyılda başlayan toplumsal hareket ile birlikte, feminizmin tarihsel sürecinde “dalgalar” kavramı ön plana çıkmış, bu dalgaların üç döneme ayrıldığı belirtilmiştir (Aydemir, 2019). Donovan'a göre, “dalgalar” kavramı ve bu dalgaların numaralandırılışı feminizmin tarihi açısından hem bir uzlaşıyı hem de dalgaların işlevselliğine göre bir ayrımı ifade etmektedir (Donovan, 2016: 14). Feminist perspektifte gerçekteşen bu üç dalga 19.yüzyıl ile 21.yüzyıl arasındaki süreci ele almaktadır. Bu süreç içerisinde gerçekteşen çeşitli yaklaşımların ise kadın haklarında farklı dönemlerde farklı temeller üzerine inşa edilen çeşitli istek ve beklentilerinden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Böylelikle, kadınların veya feminist grupların içerisinde buldukları kapitalist dñzeni ve ataerkil baskıyı hangi noktalardan eleştirdiklerine yönelik farklı nedenler ortaya konulmaktadır (Taş, 2016: 166-167). Donovan'ın bu üç dalga içerisinde ele aldığı feminist yaklaşımlar ise *Feminist Teori* adlı kitabında Liberal, Kültürel, Varoluşçu, Freudcu, Radikal, Marksist feminizm adı altında kategorize edilmiştir (Donovan, 2016).

19.yüzyılın sonundan başlayarak 20.yüzyılın başlarına kadar süren “ilk dalga” feminizm ya da diğer bir ismiyle “birinci dalga” feminizm hareketi ortaya çıkmıştır (Taş, 2016: 167). İlk dalga feminist hareket ile başlayan kadının özgürlüğünü sağlama çabaları, liberal feminizmin kadın ve erkeğin eşit olduğu söyleminden yola çıkmaktadır. Bu noktada kadına her alanda fırsat eşitliği tanınması gerekliliğinden bahsedilmekte, kadının

geri planda kalması evin içerisindeki durumuyla, bağımsızlığını kazanması ise dışarıda kamusal alana dahil olmasıyla ilişkilendirilmektedir (Güneş, 2017: 246).

Liberal feminist yaklaşım, ataerkil kodlar temelinde bir değişim ve dönüşüm gerçekleştirmekten çok, daha hızlı bir çözüm için var olan kodlar üzerinde iyileştirmeler yapmayı öngörmektedir. Böylelikle, kadın ve erkek eşitliğini sağlama üzerine reformist bir anlayış geliştirmiştir. Başta eğitim olmak üzere, seçme-seçilme hakkı, istihdama katılım ve bununla birlikte “eşit işe eşit ücret” gibi başat konularda kadının da en az erkek kadar var olmasını savunmakta, fakat bunu var olan geleneksel toplumsal cinsiyet algıları üzerine inşa etmektedir (Dikici, 2016: 525).

Wollstonecraft’ın yukarıda bahsedilen eseri, liberal feminist akımın mihenk taşlarından biri sayılmaktadır. Bunun yanı sıra bu eserde kadın haklarına dair belirtilen talepler ve beklentiler ilk dalga feminist hareketin inşasında etkili olmuştur (Donovan, 2016: 21-22). Genel olarak bu talep ve beklentileri eğitimde fırsat eşitliği hakkı, mülkiyet edinimi hakkı ve oy hakkı gibi konular oluşturmaktadır (Taş, 2016: 167).

Liberal erkek kuramcılar açısından kadınların, kocalarının himayesi altında olduğu fikri ortak bir görüşü temsil etmektedir. Bu ortak görüşün oluşumunda özel mülkiyet kavramının etkisi görülmektedir. Özel mülkiyetin kişinin kendi kaderini belirlemesindeki etkisinden hareketle veraset hakkının sadece erkeklere tanınmış olması “doğal haklar”¹a sahip olan bireyleri erkekler ile sınırlandırmıştır (Donovan, 2016: 26-27). Bu nedenle, liberal erkek kuramcılar tarafından ailenin başındaki mal sahibi kişilerin erkekler olarak görülmesi doğal haklardan yararlanabilecek kişilerin de, sadece erkekler olabileceği üzerinde durmaktadır. Bu bakış Amerikan hukuk sisteminde 20.yy’a kadar devam etmekle birlikte “aile reisliği” oldukça önemli bir kavram olarak addedilmiştir. Bu durumun hukuki bir yansıması olarak Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi’nde, kadınların her ne kadar 14.madde² ile korunduğu ifade edilse de, aile içerisinde üstlendiği veya üstlendirildiği roller gereği doğal haklara sahip olamayacağı belirtilmektedir. Böylelikle, kadın haklarının korunması hususunun yara aldığından bahsedilmektedir (Donovan, 2016: 28).

¹ Doğal Haklar; kişinin kendi mutluluğu, hürriyeti ve yaşam hakkı peşinde koşması olarak tanımlanmaktadır (Donovan, 2016: 32).

² 14.madde: Bütün vatandaşların kanun önünde eşit olduğunu ifade etmektedir (Donovan, 2016: 28).

Feminist kuramcılar ise, kadınların da erkekler gibi “birey” olduğu söyleminden yola çıkarak doğal hakların kadınlar içinde geçerli olduğu düşüncesini ileri sürmektedir. Kadınların doğal haklardan yararlanmasına yönelik ilk girişim, Elisabeth Cady Stanton tarafından Seneca Falls³’ta yayımlanan *Declaration of Sentiments (Duygular Bildirgesi)* adlı bildirme olarak gösterilmektedir. Bu bildirmede 100 kadın ve erkeğin imzası bulunmakla birlikte toplumda gerçekleşecek olan radikal taleplerden bahsedilmektedir (Donovan, 2016: 29).

Bu radikal taleplerin nedenini ise, kadınların önceki dönemlerde yaşayan hemcinslerinden farklı olarak Tanrının onlara bahsettiği konumlarına kavuşma durumu oluşturmaktadır. Bu durum var olan özel-kamusal alan ayırımında kadının özel alana ait olduğu statükosu ile çatışmaktadır. Bu nedenle, muhalif taraflarca kadınların oy ve kamusal işlere katılım hakları radikal talepler olarak adlandırılmıştır (Donovan, 2016: 30).

Duygular Bildirgesi’nde kadın haklarının ihlaline yönelik çeşitli şikâyetler de dile getirilmiştir. Bildirmede dile getirilen şikâyetlerde kadınların kazanç getiren işlerde çalışmamaları, erkekler ile eşit ücrete tabi tutulmamaları, meslek seçimlerinde tıp, hukuk ve teknoloji gibi meslek gruplarında yoğun bir şekilde yer alamamaları gibi konuların eleştirildiği ifade edilmektedir. Tüm bu konuların ise kadınları bağımlı bir yaşam sürmeye kanalize ettiği üzerinde durulmuştur (Donovan, 2016: 32).

Birinci Dünya Savaşı döneminde erkeklerin savaşta olması nedeniyle kadınlar evlerden çıkıp fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu dönemde fabrikalarda çalışan kadınların aynı işi yapan erkeklere oranla daha az ücret aldığı ifade edilmiştir. Feministlerin mücadelesi ile bu durum 1918 yılında yapılan Versailles Antlaşması ve Milletler Cemiyeti Yasasına “eşit işe eşit ücret” ilkesinin eklenmesi ile yeni bir boyut kazanmıştır. Fakat savaş sonrası erkeklerin işlerine geri dönmesi sonucu kadınlar işlerini bırakmak zorunda kalmışlardır. Böylelikle, kadınların var olan istihdam olanakları azaltılmış olup bu olanaklardan yoğunlukla erkeklerin faydalanması sağlanmıştır. Evlerine geri dönen kadınlar için ise ev içi sorumluluklar ve doğurganlık durumları ön plana çıkarılarak kamusal alanla arasına mesafe çekilmiştir (Kolay, 2015: 6).

Liberal feministlere göre, devletin “eşit işe eşit ücret” ilkesinin yanında kadınların çalıştığı yerlerde kreş hizmetlerini de desteklemesi gerekliliğinden bahsedilmektedir.

³ Seneca Falls; ayrımcılıkla ilgili mücadele konularının ele alındığı konferanstır (Aydemir, 2019: 10).

Kreş hizmetleri ile birlikte kadınların evdeki çocuk bakım yükümlülüklerinden kurtulup iş hayatına adapte olacağı ifade edilmektedir. Radikal ve Marksist feministler tarafından eleştirilen bu tutum, Liberal feministlerin kadının aile kurumundaki rollerini değiştirmedeği üzerine yoğunlaşmaktadır (Dikici, 2016: 525). Liberal feministler keskin bir özel-kamusal alan ayırımından bahsetmemektedir. Bununla birlikte, kadının çocuk bakımı dâhil olmak üzere özel alanı idare eden taraf olmasının yol açtığı eşitsizlik durumunu öngörememektedirler. Bu nedenle, evlilik ve annelik rollerine karşı herhangi bir alternatif çözüm üretmemişlerdir (Donovan, 2016: 66).

Birinci dalga feminist harekette, akılcı ve hukuki etkenlerin yanında kültürel etkenlere de eğilim gösterilmiştir. Bu eğilimle birlikte ortaya çıkan düşünceler “kültürel feminizm” adı altında toplanmıştır. Siyasal değişimlerden kültürel dönüşümleri odak noktasına koyan bu feministler, hayatın sezgisel ve kolektif yönünü ortaya koymaktadır (Donovan, 2016: 73). Annelik sevgisinin toplumu bir arada tutan güç olduğunu öne süren kültürel feministler, liberal feministler tarafından cevaplanmayan evlilik ve annelik rollerine karşı alternatif çözüm önerileri sunmuşlardır (Çakır, 2007: 421-422).

Kadınların toplumsal ve ekonomik ortamlarının erkeğin ekonomik gücüne göre şekillenmesi durumu kültürel feministler tarafından da yüzeysel bulunmaktadır. Bu durumun nedeni, doğadaki bağımlılık olgusunun herhangi bir zorunluluk taşımaması olarak gösterilmekte; kadınların ekonomik bağımlılıklarının kendi gelişimlerini yavaşlattığı üzerinde durulmaktadır. Bunun yanında, kadınların yaptıkları işlere mesafe koyarken annelik durumlarının bu konuya engel teşkil etmediği ifade edilmektedir. Aynı şekilde, annelik olgusunun, bir erkeğin himayesine ihtiyaç duyma durumunu beraberinde getirdiği sonucuna da karşı çıkmaktadır (Donovan, 2016: 96-98). Kültürel feminizmin temelinde yatan anaerkil bakış açısı, temelde dişil değerler üzerinden güçlü kadınlar toplumunu oluşturmayı hedeflemektedir. Bu nedenle, kadınlar ve erkekler arasındaki benzerliklerden ziyade farklılıklardan yola çıkarak kamusal hayatı barışçevirlik, farkındalık üzerine paylaşmayı dile getirmektedirler (Donovan, 2016: 74).

Genel olarak birinci dalga feminist hareket, reformist, hukuki, siyasi ve kültürel etkiler üzerine yoğunlaşmış olup oy hakkı, mülkiyet hakkı, eğitim hakkı gibi alanlara yönelmiştir. Bu feminizm hareketi ile kadınlar kamusal alanda oy hakkı, eğitim hakkı gibi birçok kazanım elde etmişlerdir. Fakat, bu kazanımların kadın hakları açısından yeterli olduğu söylenememektedir (Aydemir, 2019: 11). Bunun nedenini birinci dalga

feminizmde, ataerkil yapı ve bu yapının inşa ettiği ilişkilerin hem kuramsal hem de politik açıdan irdelenmemesi durumu oluşturmaktadır. Kadınlar yasalar önünde her ne kadar erkeklerle birlikte eşit durumda olsalar da ev içerisinde ve üretimdeki konumları nedeni ile geleneksel ilişkileri sürmüştür. Bu nedenle kadınların yasal dayanaklar ile özgürleşmesini sağlayan reformist talepler sınırlandırılmıştır (Güneş, 2017: 246).

1960'lı yılların sonunda Batı'da ortaya çıkan ikinci dalga feminizm hareketi, var olan eşit koşullara rağmen kadınların erkeklerden farklı olan yaşam koşulları üzerinde durmaktadır. Bu dönemde kadınlar, toplumda kendilerine cinsiyet odaklı yüklenen rollerin biyolojik kimliklerinden ziyade var olan ataerkil sistemin bir dayatması olduğu düşüncesini dile getirmişlerdir. Simone de Beauvoir tarafından ortaya konulan "*Kadın doğulmaz, kadın olunur*" söylemi ise bu düşüncüyü destekler niteliktedir (Kolay, 2015: 8). Kadınların kültürel ve politik açıdan nasıl konumlandığı Simone de Beauvoir tarafından varoluşçu bir yaklaşım ile ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, ataerkil kültürde erkeğin "norm" olarak kabul edildiğini, kadının ise "esas olmayan" olarak adlandırıldığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, "erkeğin kadına göre tanımı değil, kadının erkeğe göre tanımının" önem teşkil ettiği görülmektedir (Donovan, 2016: 232). Böylelikle cinsiyet rollerinin ataerkil yapı ile inşa edilmiş olması bilinci "*Toplumsal Cinsiyet*" kavramının ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Aydemir, 2019: 12).

İkinci dalga feminizm, kadınların siyasi ve yasal haklarını kazanmasına rağmen kadın sorununun çözülememesinin farkında olarak var olan baskının psikolojik, kişisel ve cinsel taraflarını da görünür hale getirmiştir. Bu feminist dalga ile birlikte siyasi özgürleşmenin yanı sıra başlı başına kadının özgürleştirilmesi fikri amaç edinilmiştir. Dolayısıyla, reformist çözümlerden ziyade uzun bir sürece dayanan radikal dönüşümlere ihtiyaç duyulmuştur (Heywood, 2013: 236-237). Özellikle, kadının özgürleştirilmesi fikrinden çıkan ikinci dalga feminist hareketin Marksist ve Radikal feminist teoriler etrafında şekillendiği ifade edilmektedir (Mollaibrahimoğlu, 2016: 21). Bunun yanında, aile içerisindeki rol tanımlamalarında yönelimin ise, Freud üzerine olduğu görülmektedir (Aydemir, 2019: 11). Freudcu feminist yaklaşımda, cinsiyete bağlı olarak meydana gelen kişiliğin oluşumunda aile içerisindeki psiko-dinamik etkilerin varlığına dikkat çekilmiştir. Özellikle, erkeklerde bağımsızlık, kadınlarda ise bağımlılık durumları ile örtüşen kişilik özelliklerini ortaya koymaktadır. Böylelikle, erkeğe biçilen roller onu kapitalist düzende üretime dâhil ederken, kadınları ise yeniden üretim sürecine dâhil

etmektedir. Tüm bu durumlar insanların toplum ve iktisadi hiyerarşi içerisindeki rollerini inşa etmektedir (Donovan, 2016: 208).

Marksist feminist yaklaşım tarafından, kadınların ikinci planda kalmasının eşitsiz sınıfsal bölünmüşlük üzerine kurulu olduğu ve bu durumdan çıkılması için kadınların iş gücü piyasasına dâhil olması gerektiğinin altı çizilmiştir. Kadın işçilerin genellikle düşük ve alt pozisyonlarda ikame edilebilir olması, kolay iş gücünü temsil etmesi, kapitalist sistemin ve düzenin doğrudan bir sonucu olup; kadının kurtuluşunun sadece üretim süreçlerine dâhil olması ile aşılabileceği savunulmaktadır (Çetinel ve Yılmaz-Ersoy, 2016: 130-131). Marksist feministler, ilkel toplumlarda hem ev içinde hem de ev dışında üretimin yapılmasından hareketle kadınların erkeklerle eşit bir şekilde var olduğuna değinmişlerdir. Fakat sonraki dönemlerde üretim yoğunluğunun evin dışına kayması ile erkeğin üretimde daha fazla bulunmasının kadını geri plana attığından bahsedilmiştir. Böylelikle, kadının geri plana atılmasında veya ikincilleştirilmesinde “işbölümü” ayrımı vurgulanmıştır (Dikici, 2016: 526-527).

İkinci dalga feminist harekette özellikle Radikal feminizm, özel alan/ev içi/yeniden üretim konularında geleneksel algıları yıkmaya odaklı politik bir tutum etrafında şekillenmiştir. Toplum merkezli kadının ikincilleştirilmesi durumunun kaynağı olarak ataerkilliği gösteren Radikal feministler, “ataerki” kavramını erkeğin kadın üzerinde kurduğu egemenlik biçimi olarak adlandırmaktadır. Kendine özgü ayrı bir sistemi içeren ataerki kavramı evrensel bir nitelik taşımakta, bu nedenle bütün toplumlarda görülmektedir (Güneş, 2017: 246). Ataerki kavramının özerk bir sömürüyü nitelemesi, kavramın maddi yapısında kadınların görünmeyen emeklerinin varlığına işaret etmektedir. Bu nedendir ki, kadın emeğinin varlığı kapitalist sistemden çok, erkek için önem kazanmaktadır (Çakır, 2007: 453).

Ataerki düşüncesinin etkisiyle genellikle eşitsiz rol tanımlamalarının hâkim olduğu aile kurumu, “özel alan” olarak ifade edilmektedir. Fakat, ikinci dalga feminist hareket tarafından ailenin özel alan olarak tanımlanmaması gerektiği belirtilmiştir. Çünkü, kadınların aile içerisinde ikincilleştirilmesi durumu cinsiyetçi sömürüyü açık hale getirmektedir (Kolay, 2015: 8). Bu noktada dile getirilen “*Özel olan politiktir*” önermesinin örgütleyici etkileri radikal feministler açısından oldukça önemlidir (Çakır, 2007: 451). Bu söylemin alt metni incelendiğinde, kadının özgürleşmesi önündeki engellerin yoğunluklu olduğu “özel alan/yeniden üretim/ev içi” gibi başlıklarda erkek

egemenliğinin baskısına dikkat çekilmekte, özel alanın politika dışına itilmesi hususu eleştirilmektedir (Güneş, 2017: 246).

İkinci dalga feminizm hareketini içeren 1960 sonrası dönemde, kadınların daha geniş kitlelere hitap etmeleri amacıyla örgütsel mücadele girişimleri başlamıştır. Özellikle, 1966 yılında Betty Friedan tarafından Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde kurulan NOW (National Organisation of Women-Ulusal Kadın Örgütü) oluşumu gösterilmektedir. Temelde evli ve çocuklu kadınları merkeze alan bu örgüt, çalışma hayatına dâhil olunması, eşit ücret kazanımı, aile hukukunun eşit bir temel üzerine kurulması gibi tamamen insan haklarına vurgu yaparak toplumsal gelişimi ve bilinç artırımını sağlamayı amaçlamıştır (Kolay, 2015: 8).

1990'lı yılların başında, ikinci dalga feminizmin eksiklikleri üzerine üçüncü dalga feminizm hareketi ortaya çıkmıştır. Üçüncü dalga feminizm hareketi ile kadın sorununa karşı duyarlılığın daha geniş bir düzleme yayılması hedeflenmiştir. Tek tipleşmiş evrensel kadın algısının ötesinde, kadın sorunlarının veya çözümlenmesi gereken problemlerin “beyaz kadın” odağından çıkarılarak bütüncül bir bakış açısıyla algılanması üzerine yoğunlaşmıştır. Diğer iki dalgaya göre, üçüncü dalga feminizmde konu çeşitliği fazladır. Bunun yanında, kadının güçlendirilmesi, şiddet ve cinsellik gibi mikro konulara eğilim gösterilmiştir. Dolayısıyla, konu itibarıyla baskı altına alınmaya çalışılan, toplumsal dönüşüm yaratabilecek konulara yoğunlaşarak “eylemcilik” anlayışı desteklenmiştir (Taş, 2016: 171).

20.yüzyılın sonunda özellikle postmodernizm ve çokkültürcülük teorileri etkisiyle farklılıklar ön plana çıkmış, böylelikle ırk, etnisite, sınıf ve cinsel kimlikler gibi kavramlar üzerinde durulmuştur (Donovan, 2016: 349). Tüm bu kavramlardan doğan farklılıklar bu dönem feministleri için ayrı ayrı bir politika üretim aracıdır (Kolay, 2015: 10). Kadın sorunlarının bireysel bir çerçevede ele alınması ise, kadının “kimlik” olarak algılanmasında önemli bir etmendir. Böylelikle, kadınlar üzerindeki algının değiştirilmesi ve dönüştürülmesi hedeflenmiştir (Aydemir, 2019: 12).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Cinsiyet, doğuştan sahip olunan biyolojik bir özellik iken *toplumsal cinsiyet* kavramı biyolojik cinsiyet üzerinden şekillenen, yüklenen ve beklenen roller çerçevesini çizmektedir. Kadın ile ilgili etkileşimsel her türlü meseleden ziyade erkekler ile ilgili olan toplumdaki yapı oluşumuyla da ilgilenmektedir. Bir bütün olarak

bakıldığında, biyolojik kimliğin ötesinde var olan patriarkal düzen, toplumdaki emek-üretim-tüketim döngüsü içerisinde konuşlanmış bağlantıları çözümlenmeye odaklı bir tutumdur (Demirbilek, 2007: 13).

Oakley tarafından, cinsiyetin biyolojik temeller üzerine kurulu olduğundan bahsedilirken, toplumsal cinsiyetin biyolojik farklılıklardan doğan kültürel değerler inşası olduğu dile getirilmektedir (Oakley, 1972: 16). Bu nedenle, cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin birbirinden farklı oluşumları temsil ettiği vurgulanmıştır. Feministler tarafından “biyolojinin kader olduğu” algısı üzerine cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklılıklara dikkat çekilerek bu algı değiştirilmeye çalışılmıştır. Buradan hareketle, cinsiyetin değiştirilemez biyolojik doğal farklara sahip olduğu, toplumsal cinsiyetin ise kültürel bir yapı içermesi nedeni ile dönüştürülebilir olduğu üzerinde durulmaktadır (Heywood, 2013: 241). Buna karşın toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik farklılıklardan kaynaklanan yapı oluşumunun toplumda yarattığı ayrışma da dikkat çekmektedir. Bu nedenle, her ne kadar merkezi bir anlam faktörü olarak birbirlerinden bağımsız olsalar da ataerkil düzende kadın ve erkeğin ne tür bir karşıtlık, eşitlik tutumu içerisinde yer aldığı kamusal hayata adaptasyonu, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının içiçe geçmiş bir yapı oluşturduğunu da göstermektedir (Keskin ve Ulsan, 2016: 50).

Feminist tarihçiler tarafından 1980 yılından itibaren kullanılmaya başlanan toplumsal cinsiyet kavramı, belirli bir zaman ve toplum düzleminde kişilerin davranışlarının kültürel çıkarımları üzerine yoğunlaşmıştır (Berktaş, 2003: 29). Söylem olarak üçüncü dalga feminizm hareketinde daha fazla dile getirilen toplumsal cinsiyet kavramı, uluslararası ilişkilerde, devletler ve örgütler açısından politika aracı olarak kullanılmaktadır (Aydemir, 2019: 13).

Eril bir yapıda toplumsal cinsiyet üzerinden doğan ilişkiler, kadın ve erkekte var olan güç olgusunun birbirine karşı kullanımında kadını ikincilleştirmekte, tam da bu sebeple kadının toplumdaki varlığını erkeğe göre şekillendirmektedir (Yumuş, 2011: 27). Özellikle kadının üzerindeki erkek tahakkümünün ortaya çıkışında cinsiyetlerarası karşılaştırılmalardan ziyade kadını erkeğin hâkimiyeti altına sokan yasal yükümlülükler etkili olmaktadır. Bu nedenle, kadınların iş gücü ve istihdam bakımında her türlü kamusal faaliyetten uzak tutulması, kadının erkeğin tahakkümü altına girmesine yasal bir dayanak oluşturmaktadır (Geçit, 2013: 113).

Ataerkil düzende eril bakışın getirisi ile bugün birçok kadının yer aldığı kurum ve çeşitli örgütsel faaliyet içerisinde, kadının toplumsal cinsiyet kimliği ve bu kimliği üzerinden şekillenen değerleri iç-dış faktörler neticesinde bastırılmaktadır. Bu noktada toplumsal cinsiyet farkındalığı gelişmemiş toplumlarda kadın olmak; kadına karşı ikincil tutum nedeniyle kadını sonradan edindiği mesleki veya sosyal statü ile ulaşılan kimlikler ile toplumda var olmaya itmektedir (Serdaroğlu, 2010: 31-32).

Mitchell'e göre, bir toplumun gelişim ve uygarlaşma serüveninin o toplumdaki kadınların varlıklarından hareketle açıklanması, var olan cinsiyetler arası "eşitlik" meselesine bakış açısını yoğunlaştırmaktadır. Kadın ve erkek merkezli oluşan bölünmüşlük, insani bakış açısını daraltıp sadece cinsiyet odaklı düşünmeye ve eril-lider kimlik üzerinden kadının toplumdaki yerini erkeğe göre şekillendirmektedir. Cinsiyet temelini oluşturmasında biyolojik unsurlar bir fark oluşturmakta fakat feminist bakış açısının takındığı tavır bu durumun toplumsal bölünme ile karıştırılmaması yönündedir. Her ne kadar eşitlik vurgusunun altı kalın çizgiler ile çizilse de bugün gelişmiş-gelişmemiş, demokratik-anti demokratik ülkelerin sınıflandırılmasına aldırış edilmeden çıkan ortak nokta, yüksek veya düşük oranlara sahip kadın ve erkek eşitsizliğini ortaya koymaktadır. Ekonomik anlamda eşitlik meselesi irdelediğinde, genellikle eşitsizliği kapatmaya yönelik bir tutum görülmektedir. Bunun nedenini ise, yasalar önünde insan olarak eşit olmanın gerekliliği oluşturmaktadır. Dolayısıyla, iktisadi hiyerarşi meselesinde var olan işveren-işçi ayrımı arasındaki eşitsizlik faktörleri dikkate alınmamaktadır. Bu noktada, eşitlik ve eşitsizlik gibi tanımlamaların içeriği tarihsel bir süreç akışı ile belirlenmekte; var olan kimlikler aidiyetler ve yüklenilmiş roller çerçevesinde ortaya çıkmaktadır (Mitchell, 1998: 23-32).

Cinsiyetlerarası farklılıklardan meydana gelen eşitsizlik temelli yaklaşımların karşısına, her türlü faaliyetlerin odağında olacak şekilde cinsiyeti yerleştirme stratejisi, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmaya götürmektedir. Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma olgusu, eşitlik temelini esas almaktadır. Bununla birlikte, kadın ve erkek yaklaşımlarının farklı dinamiklerden oluşması neticesinde süreç boyunca yaşanan kıyaslamalardan hareketle değil de sürecin sonucundaki eşitlik durumunun dikkate alınması gerekliliğinden yola çıkılmaktadır (Üstün, 2011: 11-12). Kadınların iş gücü piyasasına dâhil ve entegre olması bilinci üzerinden 1975 yılında New Mexico'da "Uluslararası Kadınlar Yılı" kapsamında yapılan bir konferansta ilk kez ortaya atılmış

olan ana akımlaşma olgusu, feminizmin “yeniden inşası” olarak nitelendirilmektedir (Gedik, 2015: 212).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinde özellikle istihdam odaklı kadınların emek-üretim ilişkisi içerisinde var olması, iktisadi engellerinden arınması, böylelikle kamusal hayata adaptasyonu kadını daha güçlü, bağımsız, bir o kadar da evrensel kılmaktadır. Bununla birlikte, kadının istihdamda var olan cinsiyet eşitsizliği önündeki en büyük engellerinden birini ise, emeğinin görünür kılınmaması durumu oluşturmaktadır. Emeğin görünür kılınmaması durumu beraberinde emeğin ücretlendirilmeme problemini getirmekte, bu problem ise uzun vadede toplumsal açıdan kadın emeğinin değersiz bulunduğu anlayışına ve algılayışına sebep olmaktadır. Kadınların erkekler kadar çalışmaları ve görece daha fazla mesailer harcamalarına rağmen ücretlendirilmeyen emek kapsamında değerlendirilmeleri cinsiyet eşitsizliği ile kadını haksız bir rekabet içerisine sürüklemektedir. Tam da bu nedenle, yine bir diğer eşitsizlik sembolü olan ekonomik gücün erkek olduğu kanısı, erkeği hegemonik iktidarlaştırma üzerine kuruludur. Tüm bu durumların neticesinde, istihdamın cinsiyetlerarası dağılımında toplumsal cinsiyet eşitliği faktörü önemli bir etmen olmaktadır. İstihdamın eşitsizlik temelindeki vurucu noktasını ise, kadın ve erkek rol dağılımları üzerinden kadına biçilen ikincil statü gereği, kadın emeğini de ikincilleştiren ataerkil ideolojinin, “toplumsal işbölümü” yansımalarının oluşturduğu görülmektedir (Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Projesi, 2013: 26-27).

Toplumsal cinsiyetin kültürel bir oluşum sonucu meydana gelmesinden hareketle ortaya çıkan “rol” kavramının; zamana, mekâna göre biçimlendiği ve nasıl bir şekilde var olduğu algısı kadın ve erkek tanımlamalarını oluşturmaktadır (Scott, 2013: 185-186). Bu tanımlama açısından bir düzende kadın olarak var olmak, doğuştan gelen biyolojik bir cinsiyet farklılığından değil, toplumda kültürel ve sosyolojik normların etkisi ile oluşmaktadır. Bu nedenle, dünyaya gelen canlıların eril ve dişil kimliklere evrilmeleri toplum tarafından dayatılan roller çerçevesinde gerçekleşmektedir (Gülseven, 2017: 187). Rol kavramı, sosyolojik bir çerçevede toplumsal yaklaşım ile “beklenen”, bireysel bakış ile “gerçek” değer, tutum ve davranış üzerinden şekillenen kalıplar olarak ele alınmaktadır (Vatandaş, 2007: 33-34).

Rol kalıpları üzerinden ortaya çıkan “işbölümü” meselesinin, ilk olarak “aile” ekseninde olduğu, Marx tarafından *Kapital* (1867)’de belirtilmektedir. Bu temel rol

dağılımlarının toplumun en küçük yapı birimi olan aile içerisinde şekillenmesiyle, doğal işbölümü olgusu, cinsiyet, yaş gibi temel fizyolojik etmenlerden etkilenmektedir (Donovan, 2016: 140). Ataerkil bir sistemde yeşeren aile kavramı kadını, çocuk bakım veya bakım emeği kapsamında yer alan diğer bakım türleri ile eve hapsedilmiş; iktisadi anlamda bağımlılığını maksimize etmiş; ev olgusundan toplumsal işbölümü çerçevesinde kadının sorumlu olduğu inancını pekiştirmiştir (Sosyalist Devrim ve Kadınların Kurtuluşu Mücadelesi, 1993: 14).

Feminist yaklaşım açısından, toplumsal cinsiyet temelinde gerçekleşen işbölümünün bir sonucu olarak istihdama dâhil olan kadınların erkeklere göre düşük pozisyonlarda yer aldığı ifade edilmektedir. Ücret eşitsizliğine neden olan bu durum kadınların ekonomik açıdan erkeklere bağımlı kalmasını kolaylaştırmaktadır. Bunun sonucunda kadın, ev içerisinde emek harcamayı dışarıda çalışmaya uygun görüp, iş gücü piyasasından uzaklaşmakta veya uzaklaştırılmaktadır. Buradan yola çıkılarak, toplumsal cinsiyet temelli işbölümünün, ataerkil kodlar ile oluşturulduğu dile getirilmektedir. Bu nedenle, işbölümü sorununun çözümü değerlendirilirken, işbölümüne sirayet eden ataerkil yansımanın da ele alınıp tartışılması gerektiği belirtilmektedir (Özçatal, 2011: 24-25).

1.2.1. Özel Alan/Kamusal Alan Ayrımı

Toplumsal işbölümünün cinsiyetlerarası dağılımından ortaya çıkan “özel alan-kamusal alan” ayrımının kökenleri eski Yunan düşüncesine dayanmaktadır. Eski Yunan kültüründe, kadınların ve çocukların toplumdaki yerleri *Oikos* (hane) olarak adlandırılırken, erkeğin toplumdaki yeri ise *Polis* (kamusal alan) olarak adlandırılmıştır (Günindi-Ersöz, 2015: 80). Kadınların ve çocukların bulunduğu *Oikos*; politik olmayan faaliyetlerin yer aldığı, baskının, zorunlulukların var olduğu ve yeniden üretiminin gerçekleştiği bir alan olarak betimlenirken; *Polis* ise, politik faaliyetlerin ve bireysel özgürlüklerin var olduğu alan olarak tanımlanmıştır (Yılmaz, 2006: 359). Bu nedenle, kadınlar bakım emeği gibi ev içi sorumluluklara tabi tutulurken erkekler ise ekonomi ve politika alanlarındaki sorumluluklara tabi kılınmıştır (Aydemir, 2019: 15).

Toplumların genelinde yer alan, özel-kamusal, eril-dişil gibi sosyolojik karşılaştırılmalarda kadınların özel alan ve dişil tarafla, erkeklerin ise kamusal alan ve eril tarafla bütünleştirildiği belirtilmektedir. Böylelikle, cinsiyetlere farklı özellikler yüklenilerek bu özelliklerden farklı rol tanımlamaları yapılmaktadır (Günindi-Ersöz,

2015: 82). Özellikle, Sanayi Devrimi'nin etkisiyle keskinleşen özel alan-kamusal alan ayrımı, cinsiyetlerarası geleneksel işbölümünün dağılımından oluşmaktadır. Bunun yanında, geleneksel işbölümü ayrımı, ev dışında kazanılan ücretli iş ve ev içerisindeki ücretsiz iş temelinden kaynaklanmaktadır. Baskın ataerkil yapılanma neticesinde erkeğin dışarıda ücretli iş ile alakalı olması, “evi geçindiren kişi” olarak anılmasını sağlayıp, erkeği kamusal alanla özdeşleştirmiştir. Kadının ise, ev içerisinde ücretsiz emek kapsamına dâhil olması, kadının bağımlı ve özel alana ait olduğu düşüncesini ortaya çıkarmıştır (Günindi-Ersöz, 2015: 80).

Feministler açısından özel alan ve kamusal alanın birbirinden bağımsız olarak kabul edilip karşılaştırılması durumu sorgulanmıştır. Bunun nedeni, özel ve kamusal alan ayrımında; kamusal alanın politik etkilerden oluştuğu kabul edilirken, özel alanın bu etkileri içermemesidir. Fakat feministler tarafından, “*özel olan politiktir*” anlayışı ile özel alan içerisindeki kişisel sorunların aslında toplumun birebir yansıması olduğu üzerinde durulmuştur. Kadınlar açısından, annelik ve eş olma durumlarının oluşturduğu kadın kimliğinin, politika ve ücretli işlerde ortaya çıkması veya bu durum üzerinden değerlendirilmeleri özel alan ve kamusal alan arasındaki bağıntıyı ortaya koymaktadır (Acar-Savran, 2011: 255). Buradan hareketle, kadının ev içerisindeki üretimi veya ev dışında ücretli çalışması ya da bir kariyere sahip olması, kadını ev içi sorumluluklarla birlikte anılmasından alıkoyamadığı üzerinedir. Bu nedenle kadınlar, ortak yaşam olarak adlandırılan kamusal alan dışında görülmektedir (Şahin, 2011: 18).

Kalkınma ve patriarka ekseninde gerçekleşen tartışmalarda, kadının istihdam edilmesiyle birlikte bir gelire sahip olmasının kadını özgür bir birey haline getirdiği üzerinde durulmuştur. Kadınların özgürleşmesinde etkili olan ücretli çalışmanın, hane içi karar alma mekanizmaları ve işbölümünde kadınların kontrollerini arttırdığı yönündedir. Öte yandan, özel alanın ev içi üretime dayanması ile birlikte baba, eş ve kardeş adı altında erkeklerin kadınlar üzerindeki baskılarından bahsedilmektedir. Bu baskının sürekliliği ise kadının kamusal alana dâhil olmasına izin vermeyerek devam ettirilmiştir. Özel alanda var olan baskıların kamusal alana etkisi ile birlikte var olan patriarkal yapının kamusal alanda da devamına dikkat çekilmektedir (Toksöz, 2011: 103-104).

1.2.2. İş-Yaşam Dengesi

Kavramsal olarak iş-yaşam dengesi, iş hayatının kontrolünü elinde bulundurma ve bu duruma bağlı olarak hem iş hayatında hem de iş hayatı dışında sosyallik, esneklik

gibi özellikleri kapsamaktadır. Diğer bir bakış açısıyla, kişinin hem iş yaşamında hem de iş yaşamının dışında var olan rollerinin birbiriyle çatışmasının en alt düzeye indirgenmesi olarak da tanımlanmaktadır. İş-yaşam dengesinin tam olarak sağlanabilmesi için çalışma hayatının, aile hayatının ve son olarak kişisel beklentilerinin karşılanması gerektiği belirtilmektedir. Bu üç konuda yaşanabilecek çatışma seviyesinin minimumda tutulması gerektiği dile getirilmiştir. İş yaşam dengesini merkeze alan konular arasında her ne kadar farklılıklar bulunsa da varılan sonucun aynılığı esas alınmaktadır. Buradan yola çıkılarak, çalışan kişilerin işleri nedeni ile annelik-babalık rollerini aksatmaları veya ebeveynlik durumlarının iş hayatına etki ederek iş verimliliğini azaltması hususları iş yaşam dengesini zayıflatmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). İş ve özel yaşam arasında var olan çatışma durumunun alt seviyelerde olması, çalışan kişiler açısından verimlilik ve motivasyon durumlarını arttırmaktadır. Böylelikle, çalışan kişilerin aile ve iş sorumluluklarını yerine getirebilmesinin daha rahat gerçekleşeceği belirtilmektedir. Bu nedenle, iş-aile dengesinin, iş-yaşam dengesinin sacayaklarından birini oluşturduğu ifade edilmektedir (Koray, 2016: 39).

Toplumsal cinsiyet rollerinden hareketle iş-yaşam dengesinin sağlanması kadınlar için ayrı bir öneme sahiptir. Gelenekçi bir tutumla günümüzde hala ev içi sorumluluklarının kadına ait olduğu anlayışından bahsedilmektedir (Güder, 2019: 36). Bu nedenle, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en önemli sorun alanlarından birini iş-yaşam dengesinin sağlanamaması durumu oluşturmaktadır. Özellikle, istihdam süreçlerinde çocuk bakımı, ev işleri konularında kadınların herhangi bir yardım almaması veya desteklenmemesi durumu hem iş hayatında hem de ev hayatında ciddi sorumluluklar yüklenmesine neden olmaktadır (Doğanalp ve Sanioglu, 2016: 232). Sanayi Devrimi ile birlikte iş gücü piyasasına aktif bir şekilde entegre olan kadınlar, geleneksel olarak üstlendiği roller çerçevesinde bir dönüşüm yaşamıştır. Bu geleneksel yapının ötesinde 1960'lı yıllar ile birlikte hem kadının hem de erkeğin iş hayatında var olması aileye çift gelir kapısını açmıştır (Yılmaz, 2009: 36). Kadının istihdamda yer almasıyla başlayan süreçte, iş ve aile yaşamındaki denge sorunu olarak ortaya çıkan, çocuk sayısının azalması, aile içi sorumlulukların paylaşımında geleneksel rollerin dışına çıkılması, buna bağlı olarak boşanma oranlarının artması, kadına yapılan cinsiyetçi yaklaşım toplumsal baskıyı ortaya çıkarmaktadır (İrey, 2011: 1).

Oluşan toplumsal baskının nedenini ise, kariyer anlamında hem kadının hem de erkeğin kendisine bir yol çizmesi, aile temelinde yaşanacak çatışmayı tetikleme anlayışı

oluşturmaktadır. Kariyer basamaklarının aynı süreç ve yollardan geçmesi, aile içerisinde hem kadın hem de erkekte bir rekabet durumunun ve sorununun oluşmasına da neden olacağı ifade edilmektedir. Böylelikle aile içerisinde yaşanan çatışmaların sonucunda kadın ve erkek kariyerine aynı anda devam edememektedir. Bunun sonucunda, birinin kariyer sürecini erteleme, öteleme veya sonlandırması seçenekleri arasında bulunmaktadır. Genellikle biçilen toplumsal roller çerçevesinde ailesi, çocuğu, eşi ve evi ile daha fazla ilgilenmesi, vakit ayırması gibi faktörler nedeni ile kariyer engeline takılan kadınlar olup; erkeğin evi geçindirmesi anlayışı ile kariyerine devam eden taraf olması beklenmekte veya istenmektedir. Bu durumdan hareketle, toplum baskısı ile erkek lehine sonuçlanacak bir rekabet ortamının varlığı kadın istihdamı sorununa bakışta iş-aile-yaşam dengesinin sağlanmasını olumsuz etkilemektedir (Gerek, 2009: 49).

1.2. Kadın ve İstihdam

Özel mülkiyet kavramının var olmadığı, insanların küçük gruplar halinde varlıklarını bir arada devam ettirdiği ilkel komünizmde, kadın ve erkek arasında herhangi bir farkın gözetilmediği, sadece avlayıcılık ve toplayıcılık üzerinden yaşam ritüellerine devam edildiği antropologlar tarafından ifade edilmektedir (Kollontai, 2000: 13). Herhangi bir cinsiyet ayrımı gözetilmeden herkesin avcılık ve toplayıcılıktan sorumlu tutulmasının; dışarıdan her türlü tehdide karşı herkesin eşit bir şekilde mücadele vermesinin tamamıyla topluluk temelli kolektif irade ile sağlandığı belirtilmektedir. Avcılık ve toplayıcılıktan sonra ziraate geçen toplumlarda ise, kadının üretimin başındaki yegâne kişi olarak “tarımda ilk işçi” olma özelliğine sahip olduğu görülmektedir (Kollontai, 2000: 14-16).

Yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte sosyal dinamiklerde yaşanan değişim, kadın ve erkek üzerinde işbölümü tanımlamalarını beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte, patriarkal düzenin oluşması ile erkeğin evin dışından, kadının ise evin içinden sorumlu olduğu anlayışı şekillenmiştir. Yerleşik hayat düzeni ile birlikte ortaya çıkan şehirleşme neticesinde erkeğin dışarıda olması, erkeği toplumsal düzene hâkim kılıp üretimi ele almasını sağlarken, ev içinde kalan kadını ise erkeğin tahakkümüne tabi kılmıştır (Topgül, 2011: 53).

Kadın ve erkek arasında var olan toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden şekillenen iş bölümü kavramının, İngiltere’deki sanayileşme süreci ile birlikte 1750’lerden itibaren bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçtiği görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Kadının ücretli emek üzerinden istihdam edilebilirliği Sanayi Devrimi'ni tarihsel açıdan farklı bir noktada konumlandırmıştır. Kadınlar daha önceki tarihlerde birçok ekonomik faaliyet içerisinde yer alsa da harcadığı emek üzerinden bir gelir sağlaması Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, Sanayi Devrimi, var olan ücretli erkek iş gücü sınıfının yanına ücretli kadın iş gücü sınıfını da eklemiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

Sanayi Devrimi ile üretimin her alanında yaşanan değişim ve dönüşüm, istihdam boyutu ile kadınları da etkilemiştir. Kadın ve erkeklerin cinsiyet temelli ayrımlarında tüketici ve üretici boyutları ele alınmıştır. Kadının evde olması tüketime yatkınlığı, erkeğin evi geçindirmek için dışarıda çalışması ise üretime yatkınlığı fikrini doğurmuştur. Böylelikle çalışan kadına, çalışan erkek karşısında ikincil pozisyon üstlendirilmiştir. Kadının erkek karşısındaki bu konumu ücret durumlarına da yansımış, kadın için bir kariyer engeli olan “ücret eşitsizliği” sorunu doğmuştur (Afşar, 2016: 60-61).

Thompson'a göre, 1830'lu yıllar boyunca özellikle İngiltere'de kadınlar, her ne kadar işçi grubunun bir parçası olarak görülse de, tekstil imalatı bölgeleri ile çalışma alanları sınırlandırılmıştır. Buna rağmen, çalışma hayatında evin dışında faaliyet göstermeye başlamış olmaları, ücretli emek ile bağımsız işçi statüsüne kavuşmalarını sağlamıştır. Fakat, annelik görevleri, ev ve bakım sorumlulukları, eş durumları üzerinden ekonomik bağımsızlık olgusu küçültülerek, kazançları aileye ek bir yardım olarak görülmüş ve ana geçim kaynağı olarak nitelendirilmemiştir (Thompson, 1998: 48).

Sanayileşme ile birlikte kadın her ne kadar tarım dışındaki diğer sektörlerle (hizmet, sanayi) kanalize olmuş olsa da, bu sektörlerdeki esas artış ve yayılmasını İkinci Dünya Savaşı döneminde sağlamıştır. Bu dönemde, erkeklerin savaşa gitmesi ve silahlı mücadelede yer alması sebebi ile erkek iş gücü boşlukları, kadın iş gücü ile kapatılmıştır. Böylelikle, kadının iş gücü piyasasındaki varlığı özellikle hizmet sektöründe önemli ölçüde artmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198).

19.yy'da başlayan istihdamda eşitlik meselesine bakış, 1960'lı yıllar ile birlikte boyut değiştirmiştir. Kadınların, erkeklere oranla ikincil pozisyonlarda konumlandırılması, mesleklerin cinsiyetlendirilmesi gibi yeni bir problemi de beraberinde getirmiştir. Sanayi Devrimi sonrası ekonominin küresel boyuttaki varlığı, tüketim odaklı üretimin artması, iş kollarını buna bağlı olarak istihdamı daha bağımsız ve

esnek bir hale getirmiştir. Bu nedenle, “yarı zamanlı” çalışma standartlarından bahsedilmektedir (Afşar, 2016: 63).

Birleşmiş Milletler tarafından “Kadının 10 Yılı” olarak belirtilen 1975-1985 arası dönemde özellikle hizmet sektöründe kadınların ciddi oranlarda istihdam edildiği göze çarpmıştır. Bu durum kadının istihdamda aktif bir şekilde rol alması adına sevindirici bir gelişme olarak kabul edilse de, sektörel çeşitlilikte tek bir alanda yoğunlaşılması, ayrımcılık unsuru olarak kabul edilmektedir (Afşar ve Öğrekçi, 2015: 80-81).

1980 sonrasında ekonomide meydana gelen üretim yerine tüketim odaklı değişim sonucunda, kültürel bakış açısı netlik kazanmıştır. Böylece kadının istihdama dâhil olma sürecinde yeni istihdam profilleri ortaya çıkmıştır. Toplumların, birey hatta cinsiyet temelinde yükledikleri sorumluluklar neticesinde, kadınların yarı zamanlı iş kollarında daha yoğun bir şekilde var oldukları, yarı zamanlı istihdam prototipi ile piyasanın merkezine doğru ilerleme sağladıkları ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak, üretim piyasasından kopmadıkları inancı hâkim olsa da, ekonomik dağılımdan alacağı pay oldukça düşük bir seyir izlemektedir. Bu doğrultuda küreselleşmenin getirdiği başat üretici aktör olma noktasında geride kaldıkları vurgulanmaktadır (Afşar, 2016: 63). Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan ihracata dayalı üretim faktörü ucuz, esnek çalışma standartları oluşturmuş olup, Dünyada kadınların enformel sektörlerde daha fazla istihdam edilmesi durumunu beraberinde getirmiştir. Bu gerekçelerden “yoksulluk” faktörü düzensiz iş ve düzensiz ücreti kabul etmelerinde en önemli nedeni oluşturmaktadır (Erdut, 2005: 33).

Toplumsal dönüşümlerin küreselleşme ile birlikte kadınlar üzerindeki etkileri sosyo-kültürel ve iktisadi açıdan tüm karşıtlıklarını, istihdamın artması ile aynı oranda artan enformel iş gücü piyasası ile ortaya koymaktadır. Küreselleşme süreci ile kadınların daha fazla istihdam edilmesi beraberinde daha fazla kayıt dışı ve korunmasız iş gücü sorununu ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle, kadınların oldukça kötü şartlarda çalışma hayatını sürdürmesine neden olmaktadır. Bu süreçte kadın istihdamının çok yönlü değerlendirilmesi amacı ile çeşitli eğilimler ortaya atılmıştır. Bunlardan ilki, özellikle sanayi kollarında fabrikalarda çalışan kadın emeğinin öneminin vurgulanıp, kazanç ve sosyal güvencelerinin korunma altına alınması gerekliliğidir. İkinci eğilim ile cinsiyet rolleri vurgusu üzerinden kadının okur-yazarlığı durumunun, eğitim ile istihdam arasındaki korelasyonuna dikkat çekilmiştir. Bununla birlikte eğitim seviyesinin düşük

seyretmesi, kadını enformel sektörde iş aramasına ve istihdam edilmesine sevk etmiştir. Üçüncü ve son eğilim türünde ise, mesleklerin cinsiyetlendirilmesi meselesinin önüne geçmek amacıyla istihdamda “yatay ayrımların”⁴ ve “dikey ayrımların”⁵ kaldırılması hususu belirtilmektedir. Böylelikle mesleki kutuplaşma ile ortaya çıkan kadın ve erkek ayrımının ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır (Toksöz, 2011: 200-201).

1.3.1. Bakım Emeği

Kadınlara, bakım emeğinde yüklenici bir rol üstlendirilmesi nedeni ile iş piyasasına erkeklere nazaran daha geç adapte olan kadınlar, ikincil meslek grupları ve buna bağlı olarak değişen düşük ücretler ile karşılaşmaktadır. Bu durum ise, ikinci dalga feminizmin en büyük problemlerinden birini oluşturmaktadır (Atasü-Topçuoğlu, 2016: 220-221).

“Bakım” kelimesinden yola çıkıldığında hem bakıma muhtaç olan kişi ile ilgili duygusal bir bağ hem de bu bağ neticesinde o kişiye dair üstlenilen faaliyet, sorumluluk kapsamı belirtilmektedir. Duygusal bağ sebebi ile çocuk, eş ve yaşlı bakımı, istisnai sebepler hariç genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır. Duygusal bağ neticesinde bakım yapılan kişi ve bakımı üstlenen kişi arasında bir kopukluk yaşanmaması, bakım emeğini piyasada var olan diğer emek biçimlerinden ayırmaktadır (Özkaplan, 2010: 39-40).

Feminist yaklaşımda, bakımda geçen emek ve ekonomi terimleri aynı olguları ifade etmekle birlikte bakım emeği, ücretsiz emeğin kişi üzerindeki sömürüsü, iş gücü piyasasından dışlanması ile kişinin ev emeğine yönelimini kapsamaktadır. Bakım ekonomisi ise, ev içi emeğin kendi içerisindeki ekonomik mekanizmalarına dikkat çekmektedir. Buradan hareketle, bakım emeğinin hasta, çocuk, yaşlı gibi desteğe muhtaç insanların ihtiyaçlarını karşılamada yardımcı olma unsurlarını içerdiğinden bahsedilmektedir. Bakım ekonomisi ise, bu hizmetlerin nasıl finanse edildiği ya da edilmesi gerektiği gibi ekonomik desteği ifade etmektedir. Bakım ihtiyacının karşılanması konusunda erkeklerin, kadınları gerek eş ve kardeş durumlarından gerekse annelik vasıflarından ötürü tüketme eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Toplumsal cinsiyet temelli dayatılan roller çerçevesinde aile tarafından dışarda para kazanma

⁴Yatay ayırım; duygusal emek merkezli kadın ve erkek işi bölümlendirmeleri olarak nitelendirilmektedir (Parlaktuna, 2010: 1220).

⁵ Dikey ayırım; aynı meslek gruplarında eşit eğitim ve deneyimler neticesinde özellikle yönetsel iş pozisyonlarında erkeğin öncelik kazanması durumu olarak nitelendirilmektedir (Parlaktuna, 2010: 1220).

sorumluluğunun erkeğe verilmiş olması, kadını evde ücretsiz bakım emeğini üstlenmeye itmektedir (İlkkaracan, 2018: 34-35).

Kadınların, görece erkeklerden daha fazla çalışmalarına rağmen erkeklerden daha düşük gelire, böylelikle düşük bir birikime sahip olduğu belirtilmektedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birini ise, ücretsiz bakım emeği faktörünün oluşturduğundan bahsedilmektedir. Bakım emeğinin görünmez oluşu veya cinsiyet bazında normalize edilmesi durumunun kadınları istihdamdan uzak tuttuğu gibi ev içi emeğini de görünmez kıldığına değinilmektedir. Ücretsiz bakım emeğinin kadınlar üzerindeki etkisi, hangi ücretli iş piyasası koşullarında çalışacakları ile doğrudan ilintilidir. Dolayısıyla, bu durum neticesinde kadınların, genellikle yarı zamanlı, evden çalışmaya müsait, yüksek oranda iş-aile dengesi gözetilen, herhangi bir sorumluluk durumu oluşturmayacak, kariyer odaklı olmayan ikincil işlerde yoğunlaştırıldığı görülmektedir. Bakım emeğinde yaşanan toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik ile hane içerisinde sadece erkek çalışanın olması, ülke veya küresel odaklı yaşanabilecek olan ekonomik dalgalanmalara karşı aile kurumunu daha hassas kılmaktadır. Bu nedenle, yaşanan dalgalanmalardan ötürü erkek çalışanın işini kaybetmesi üzerine aile için yoksulluk faktörünün çok daha olası hale geldiği belirtilmektedir (İlkkaracan, 2018: 36-37).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (BMKP) İnsani Gelişmişlik Raporlarının zaman odaklı verilerine göre, kadınların erkeklere oranla daha fazla ev işi ve çocuk bakımını üstlendiği ortaya konulmuştur. Bunun neticesinde, kadınlar kariyer ve gelir sahibi olacağı işlerden uzaklaşmış olup, çalışma hayatı ile elde edeceği sosyal güvenlik gibi sosyal haklardan mahrum kalmaktadır. Çalışan kadınlar açısından ise, bakım emekleri çerçevesinde ayırdıkları zaman temel ihtiyaçları ve iş hayatına ayırdıkları zamandan çok daha fazla olmakta, bu durum kadının yıpranmasına yol açmakta ve kadının kısmi zamanlı iş kollarına yönelmesine neden olmaktadır (Toksöz, 2011: 113-114). Bu noktada, iş gücü piyasası ve kamusal alanda karşılaşılan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin, “ücretsiz bakım emeği” odaklı olduğunu savunan “Mor Ekonomi” kavramından bahsetmek gerekmektedir. Mor ekonomi, özellikle ekonomik alanda var olan eşitsizliklerin önüne geçilebilmesi için bakım emeğinin cinsiyetlerarası eşit bir şekilde bölüştürülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Böylelikle, karar alma mekanizmaları, ücret dağılımları, istihdamdaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Kadınların güçlendirilmesinden hareketle ücretsiz bakım emeğinin bir

politika alanı olmasını, bakım yüklerinin azaltılmasını ve yeniden paylaşımını temel almaktadır (İlkkaracan, 2018: 40).

Kadınların geleneksel algılar yolu ile iş piyasasında dışlanmasının temelinde devlet yönetimi ve özellikle evli erkek çalışanların işbirliği öngörülmektedir. Bunun nedenini ise, kadının evde üstlendiği ücretsiz bakım emeğinin, erkek üzerindeki bakım ekonomisi yükünü azaltması durumunun oluşturduğu belirtilmektedir (Bennholdt-Thomsen, 2018: 194). Aile içerisinde bakım emeğinin devlet tarafından destekli hale getirilmesi veya destekleyici politikalar güdülmesi, patriarkal düzende gelişen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yaygınlaşmasını, normalize edilmesini engellemektedir. Bu sebeple bakım emeğinden sorumlu gösterilen kadınların karar alma mekanizmalarında ki gücünü arttırmaktadır. Feministlere göre, bakım emeği ihtiyacının hane dışından karşılanması politika üretimi ile gerçekleşmektedir. Bu durumdan hareketle kadın ve erkeğin bakım emeği konusunda eşitlikçi bir paylaşım güderek, toplumsal cinsiyet temelindeki geleneksel normların değişimine vurgu yapması gerekmektedir. Bu değişimin sağlanması için ise, kadının ücretli çalışan olarak iş piyasasına olan bağlılığının güçlendirilmesi gerekmektedir (Toksöz, 2011: 120).

1.3.2. Eşit İşe Eşit Ücret

Kadınların iş gücü piyasasında var olma sürecinden itibaren ucuz iş gücü algısı nedeni ile erkeklere nazaran daha az ücret alması, ücret eşitsizliği durumunu oluşturmaktadır. Kadınların düşük ücret politikalarına maruz kalmalarının sebebi olarak ikincil iş kollarında istihdam edilmeleri gösterilmektedir. Ataerkil toplum yapısında kadınlar aynı birikim, deneyim ve koşullar içerisinde bulunmasına rağmen hiyerarşik düzende erkeklere oranla daha alt basamaklarda yer almaktadır. Dolayısıyla, bu durum iş gücü piyasasında düşük ücret sıkıntısını gün yüzüne iş pozisyonları odaklı çıkarmaktadır. Ataerkil yapılanmanın bir yansıması olan “aileyi erkek geçindirir” anlayışı ise, erkeğin daha fazla ücret kazanmasının yolunu açarak bu doğrultuda politikalar üretmektedir. Böylelikle, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ücret dağılımına olan etkisine dikkat çekilmektedir (Birik, 2004: 32-33).

Cinsiyet temelli var olan bu eşitsizlik, sektörler göre değişkenlik göstermekte ve en çok gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıktığı görülmektedir. Kadınların ücret karşılığında iş gücü piyasasında yer alması, erkeğe olan ekonomik bağımlılığı mutlak olarak azaltmaktadır. Fakat ataerkil toplumda kadının asli görevi olarak nitelendirilen ev

içi sorumluluklardan yükümlü tutulması, kazanılan paranın “tamamlayıcılık” adı altında sınıflandırılmasına neden olmaktadır (Göçmener, 2008: 30-31). Cinsiyetler arasında “kazanılan ücrete” farklı bakış açıları ile anlamlar yüklenilmesi var olan eşitsizlik durumunu derinleştirmektedir.

İstihdam sürecinde cinsiyet temelli yaşanan ücret ayrımcılığı birçok bileşenden oluşmakta ve bu durum beraberinde birden fazla ücret ayrımcılığı türünü de ortaya çıkarmaktadır. Öncelikli olarak, kadınların düşük ücretli iş kolları ve kurumlara yönelmelerinden doğan ücret farklılıkları kadının istihdam sürecinden başlayıp çalıştığı düşük ücretli kurumda terfi süreçlerine kadar devam etmektedir. Kadın çalışanların kendi istekleri doğrultusunda bu kurumlara yönelmesi ve burada ortaya çıkan düşük ücret politikasından kaynaklanan süreç “*dağılım ayrımcılığı*” oluşturmaktadır. Bunun yanında, kadın ve erkek çalışanların aynı kurumda aynı işi yapmaları neticesinde kadın çalışanın erkek çalışana nazaran daha düşük ücretlere tabi olması “*işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı*” durumunu ortaya koymaktadır. Son olarak, erkek egemen sektörlerde kadınların sektörel bazda yeterli bilgi, birikim ve deneyime sahip olmasına rağmen erkeklerden daha az ücret almaları “*değersel ayrımcılık*” problemini meydana getirmektedir (Sayar-Özkan ve Özkan, 2010: 95-96).

Bir istihdam engeli olarak var olan ücret eşitsizliğine karşı, feministlerin yoğun mücadeleleri sonucunda 1918 yılında Versailles Antlaşması ve Milletler Cemiyeti Yasasında yer alan “*eşit işe eşit ücret*” ilkesi ile cinsiyetlerarası ücret eşitliği odaklı resmi bir altyapı oluşturulmuştur (Kolay, 2015: 6). “*Eşit işe eşit ücret*” kavramı ile bir iş yerinde cinsiyet fark etmeksizin benzer veya aynı işi yapan kişilerin aynı ücrete sahip olduğu ifade edilmektedir (Köse, 1996: 8). Bu durumu takiben; 1948 tarihli *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 1951 tarihinde kabul edilen *100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi*, 1976 tarihinde yürürlüğe giren *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*, 1981 tarihinde yürürlüğe giren *Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)* ortaya konulmuştur. Böylelikle, çalışma hayatında kadınların erkeklerle aynı seviyede olduğu eşit işe eşit ücret ilkesiyle uluslararası alanda hukuki bir zemin kazanmıştır.

BÖLÜM 2

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Bu bölümde Avrupa Birliği ve Türkiye’deki kadın istihdamı boyutları ayrı başlıklar halinde ele alınmış olup, evrensel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konusu uluslararası sözleşmeler çerçevesinde irdelenmiştir. Avrupa Birliği’ndeki kadın ve istihdam döngüsü, AB Mevzuatı, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İstihdam Stratejisi üzerinden değerlendirilirken; Türkiye’de ise Türk Mevzuatı, Kalkınma Planları, Orta Vadeli Program ve son olarak Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde açıklanmıştır.

2.1. Evrensel Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi ve Kadın İstihdamında Uluslararası Sözleşmelerin Etkisi

Endüstri devrimi sonrasında yaşanan gelişmeler ile birlikte hem üretimin hem de istihdamın boyut değiştirmesi neticesinde kadınlar iş gücü piyasasında var olmaya başlamıştır. Kadınların istihdam sürecine dâhil olmasına rağmen istihdam, eğitim, ücret başlıklarında “eşitlik” koşulunun sağlanamadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, kadınların patriarkal düzende üstlendikleri roller çerçevesinde, iş ve aile dengesi sorumlulukları, kadınları erkeklere göre iş gücü piyasasında daha fazla zorlamaktadır (Tüzünkan, 2016: 314). Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında Birleşmiş Milletler tarafından ortaya konulan sözleşmeler uluslararası arenada önem teşkil etmektedir. Özellikle, kadının istihdam edilmesini ve iş gücü piyasasında yer almasını destekleyen bu sözleşmelere birçok devlet taraf olmaktadır (Aydemir, 2019: 29). Toplumsal Cinsiyet eşitliğinin istihdam temelindeki gelişimi, *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*; *ILO (100 Sayılı Eşit Ücret ve 183 Sayılı Anneliğin Korunması) Sözleşmeleri*, *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*; *Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)* ve son olarak *Pekin Deklarasyonu* çevresinde şekillenmiştir.

İlk olarak Birleşmiş Milletler tarafından 1948 tarihinde ortaya konulan “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nden bahsetmek mümkündür. Bildirgenin hukuksal bir bağlayıcılığı bulunmamasıyla birlikte tavsiye niteliği taşıdığı görülmektedir. Her ne kadar hukuksal anlamda uygulayıcılığı ve yaptırım gücü bulunmasa da insanların kendi haklarını tanıması, öğrenmesi, doğru okuması ve savunması anlamında önemli bir metin olarak kabul edilmiştir (Aybay, 2006: 5-7). Bildirgede kadınların, erkekler ile eşit haklara

sahip olduğu belirtilmekte; özellikle 23.maddesinde herhangi bir ayırım gözetilmeden “eşit işe eşit ücret” hakkından ve her türlü sosyal desteğin yanında adil bir ücret hakkından bahsedilmektedir. Bildirgenin 24.maddesinde ise, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına dikkat çekilmiş, bu doğrultuda iş saatlerinin makul seviyelerde tutulması gerektiği üzerinde durulmuş, ücretli tatil hakkı dile getirilmiştir (Aybay, 2006: 19).

Kadınların çalışma hayatında iş ve aile hayatı dengesinde yıpranmaların önüne geçmek, iş gücü piyasasında kadın ve erkek eşitliğinin maksimum seviyede tutulmasını sağlamak amacıyla ILO metinlerinden de bahsedilmesi gerekmektedir. Özellikle, 1951 tarihinde kabul edilen 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ile cinsiyet temelli ayırım yapılmaksızın kadın ve erkeklerin eşit işler için eşit ücret alması gerektiği ifade edilmektedir. Sözleşmenin 2.maddesinin 1.bendinde, ILO üyeleri tarafından usullere uygun olarak, eşit oranlarda işe karşılık eşit ücret ilkesinin hem kadın hem de erkek işçiler açısından taahhüt edilerek, istisnasız tüm işçilere uygulanmasının denetiminden bahsedilmektedir (Bureau for Gender Equality and International Labour Standards Department, 2012: 3-4).

Cinsiyet eşitliğinden hareketle Birleşmiş Milletler tarafından ortaya konulan bir diğer sözleşme Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’dir. 1966 tarihinde imzalanıp 1976 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmenin temelini, her türlü yoksulluk ve yoksunluğa karşı insan ideallerinin kişisel ve siyasal haklarının yanında ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ile de desteklenmesi gerektiği oluşturmaktadır. Sözleşme ile ekonomik, sosyal ve kültürel başlıklar çerçevesinde kadın ve erkek eşitliğine dikkat çekilmiştir. Sözleşmede özellikle 7.maddede yer alan, cinsiyet ayırımı gözetilmeden herkesin elverişli çalışma şartlarına sahip olması gereğinden bahsedilmiş; “eşit işe eşit ücret” prensibinden yararlanılması hususu dile getirilmiştir. Böylelikle ücretlendirmede eşitlik faktörü ile çalışma şartlarının güvence altına alınması gerekliliği ifade edilmiştir. 7.maddeyi izleyen 9. ve 10.maddeler çerçevesinde ise, herkese sosyal sigorta haklarının tanınması hususu üzerinde durulmuş; çalışan annelerin iş gücü piyasasından ayrılmamaları amacıyla iş-yaşam dengesinin sağlanması konusu dile getirilmiştir (BM Genel Kurulu, 1966).

Birleşmiş Milletler tarafından 1975-1985 yılları arasının “Kadın On Yılı” olarak kabul edilmesiyle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğinin farkındalığını artırma amacıyla uluslararası arenada birçok *Dünya Kadın Konferansı* gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, 1975

yılında Mexico City’de toplanan konferans sırasıyla 1980 yılında Kopenhag, 1985 yılında Nairobi ve son olarak 1995 yılında Pekin’de toplanmıştır (Aydemir, 2019: 30). Bu konferanslar sonrası Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 tarihinde kabul edilip, 1981 tarihinde yürürlüğe giren CEDAW ile temel insan hakları açısından kadınların siyasi, sosyal, iktisadi ve kültürel anlamda erkek ile eşit haklara sahip olduğunun altı çizilmiştir (TBMM, 1981). CEDAW ile kadınların ötekileştirilmesi üzerinden tanımlanan toplumsal cinsiyet rollerinin çıkış noktası olan biyolojik ve medeni kimliklerine vurgu yapılmış, bu noktada yaşanan doğrudan ve dolaylı eşitsiz yaptırımlar reddedilmiştir. Ayrıca sözleşmede, kadınların eşitliğinin sadece yasalar ile sağlanmasından ziyade maddesel anlamda tutarlılığı ve eşit fırsatlara sahip olması gerektiği belirtilmiştir (Schöpp-Schilling, 2007: 9). CEDAW’ un 11. Maddesi “*Çalışma Hakkı*” ile ilgili olup ücretli izin hakları, hamilelik ve annelik izinleri, cinsiyetinden doğan eş ve anne yükümlülükleri nedeniyle uygulanan ayrımcılıkların giderilmesi, emeklilik ve iş güvencesi gibi konuları kapsamaktadır (TBMM, 1981).

Birleşmiş Milletler tarafından 1975 yılında Mexico City’de başlatılan konferansların sonuncusu olarak, 1995 yılında Pekin’de gerçekleşen Dördüncü Dünya Konferansında, *Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu* imzalanmıştır. Pekin Deklarasyonu, kadınların eşitlik, yoksullukla mücadele ve ekonomi alanlarında hedeflerini gerçekleştirme üzerine oluşturulmuş olup, toplumsal cinsiyet temelinde kadın üzerinden vurgulanan her türlü ayrımcılığa karşı olduğunu dile getirmiştir (TBMM Başkanlığı, 1995: 17-18). Böylelikle, uluslararası arenada CEDAW ile başlayan kadın eşitliğine çağrı Pekin Deklarasyonu ile devam etmiştir. Pekin Deklarasyonu istihdam boyutu ile devletin, cinsiyet temelinde eşit fırsatlara sahip olunması amacına yönelik işveren kimliği üzerinden destekleyici politikalar gütmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Kadınların herhangi bir mesleksi ayrım güdülmeden istihdamın her alanına eşit bir şekilde dağılımını sağlamayı öngörmektedir. Bununla birlikte, aile sorumlulukları nedeni ile kariyerine ara verip, işine geri dönen kadınlara yönelik hizmet içi eğitim politikaları geliştirilmesinden bahsedilmektedir. Deklarasyon, kadınların istihdama dâhil olma süreci ile birlikte çocuk bakımı gibi hususlarda makul bir destek programı oluşturulması gerekliliğine de dikkat çekmektedir (TBMM Başkanlığı, 1995: 67-69). Bunun yanında, 2000 yılında ILO tarafından yayınlanan 183 Sayılı Annelik Koruma Sözleşmesi ile çalışan kadınların doğum veya annelik izinleri ile ilgili hususlara değinilmekte olup, sözleşmede 14 haftadan az izin kullanılmaması yönünde kanaat getirildiğinden

bahsedilmektedir. Kadının doğum ve yahut annelik izni sonrasında bulunduğu pozisyon ve ücret denkliliğini kaybetmeden pozisyonuna geri dönebilmesi durumunun da altı çizilmektedir (Bureau for Gender Equality and International Labour Standards Department, 2012: 39-42).

2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın ve İstihdam

Avrupa'da kadın istihdamının 1960'lardan itibaren artış gösterdiği belirtilmektedir. Bu artışların gerçekleşmesinde ise ekonomik ve sosyal yapıda meydana gelen değişimlerin etkisi üzerinde durulmaktadır. Bunun yanında, kadınların eğitim oranlarının artması daha iyi istihdam olanakları ve kariyer fırsatlarına sahip olmada önem teşkil etmektedir. Sosyal, ekonomik, eğitim ve teknolojik alanlarda olan gelişmelerle birlikte kadınlar hanehalkı ekonomisinden çıkıp piyasa ekonomisine entegre olmuştur. Kadınların iş gücü piyasasına entegre olması ile artan istihdam oranları sonucunda ekonomik yapılanma, piyasa ekonomisi, aile yapısı ve fırsat eşitliği gibi ücret belirleme mekanizmalarının da değişime uğradığı ifade edilmektedir (Biffi, 2007: 1). 1970'lerde feminizm ve fırsat eşitliği meselelerinin ön plana çıkması ile başlayan süreç 1990'lı yıllarda Avrupa Birliği politikalarına toplumsal cinsiyet hususunun eklenmesini beraberinde getirmiştir. Fakat, cinsiyet farketmeksizin ücret eşitliği konusu her ne kadar hukuki çerçevede vurgulansa da, var olan kadın işi ve erkek işi ayrımından hareketle, ücret dağılımındaki eşitsizlik faktörü hala bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Biffi, 2007: 7).

Tüm Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarının altında seyrettiği belirtilmektedir. İstihdamda yer alan kadınlar erkeklere oranla çalışma saatlerinin daha az olduğu ikincil iş gruplarında yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle, yine erkeklere oranla daha düşük pozisyonlarda yer almaktadır. İstihdamda meydana gelen toplumsal cinsiyet temelli bu farklılıkların yanında, yeterli ekonomik teşviklerin sağlanamamasından da kaynaklandığı belirtilmektedir. Kadınların iş gücü piyasasına olan çoğunluklu katılımı ile kadın istihdam oranlarının yeterince artırılmasının yanında Avrupa 2020 Stratejisi'nin önemi de ortaya konulmuştur. Bu durumdan hareketle, özellikle 20-64 yaş arasında çalışan kadın oranlarının %75'e çıkarılması öngörülmüştür (European Commission, 2017: 1).

Tablo 1: Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre İstihdama Katılım Oranları (15-64 Yaş)(%)

Cinsiyet/Yıl	2014	2015	2016	2017	2018
Kadın	59.6	60.4	61.4	62.4	63.3
Erkek	70.1	70.8	71.8	72.9	73.8
Toplam	64.8	65.6	66.6	67.6	68.6

Kaynak: (Eurostat, 2019).

Tablo 1’de, Avrupa Birliği’nde 15-64 yaş aralığında cinsiyete göre istihdama katılım oranları verilmiştir. 2014-2018 yılları arasında ise Avrupa Birliği’nde kadın, erkek ve toplam istihdam oranları belirtilmiştir. Kadın istihdam oranlarının 2014 yılından 2018 yılına kadarki süreçte erkek istihdam oranlarının altında seyrettiği grlmektedir. Bunun yanında, kadın istihdam oranları, toplam istihdam oranlarının altında kalırken; erkek istihdam oranları ise toplam istihdam oranlarının üzerinde seyretmektedir.

Tablo 2’de, 2014-2018 yılları arasında Avrupa Birliği’ne ye 28 ülkedeki 15-64 yaş aralığındaki kadın istihdam oranları verilmiştir. Bu tabloya göre, belirtilen yıllar içerisinde Avrupa Birliği lkelerinin tümünde kadın istihdam oranları, bir önceki yıla göre artış göstermiştir. İsveç, 2014-2018 dönemi içerisinde kadın istihdam oranı en fazla olan ülkedir. Yunanistan ise, çalışmanın kapsamına dâhil olan 2014-2018 döneminde kadın istihdam oranının en az olduğu ülke olarak grlmektedir. Özellikle, 2004 genişlemesi ile Birlik’e ye olan Merkez ve Doğu Avrupa (MDA) lkelerinde kadın istihdam oranı, Batı Avrupa ülkelerine göre daha düşük oranlarda seyretmektedir.

Tablo 2: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İstihdamı Oranları (15-64 Yaş)(%)

AB Ülkeleri/ Yıl	2014	2015	2016	2017	2018
Belçika	59,2	59,3	59,5	60,1	62,0
Bulgaristan	58,2	59,9	60,1	63,1	63,9
Çek Cum.	60,7	62,4	64,4	66,2	67,6
Danimarka	71,1	71,9	73,1	72,8	74,1
Almanya	71,2	71,8	72,9	73,7	74,3
Estonya	67,9	69,6	70,0	72,2	72,2
İrlanda	58,5	59,8	61,6	62,9	63,7
Yunanistan	41,1	42,6	43,5	44,7	45,7
İspanya	51,8	53,2	54,9	56,2	57,5
Fransa	61,6	62,0	62,4	62,8	63,4
Hırvatistan	50,0	51,7	52,5	54,1	55,9
İtalya	46,8	47,3	48,3	49,1	49,7
Kıbrıs	56,4	57,3	58,6	61,0	64,0
Letonya	65,1	67,4	68,9	69,7	71,6
Litvanya	64,8	66,5	68,9	70,2	71,6
Lüksemburg	61,4	62,0	61,6	63,7	64,8
Macaristan	55,9	57,8	60,2	61,2	62,3
Malta	50,2	52,2	54,9	57,6	59,5
Hollanda	69,0	70,2	71,0	72,2	73,8
Avusturya	68,5	68,8	69,8	70,1	70,3
Polonya	55,2	56,6	58,1	59,5	60,8
Portekiz	59,7	61,3	62,5	64,8	67,0
Romanya	53,3	53,2	53,3	55,8	56,2
Slovenya	60,8	61,5	63,2	66,4	68,3
Slovakya	54,3	55,9	58,3	60,3	61,2
Finlandiya	68,7	68,6	68,5	69,4	71,5
İsveç	74,7	75,7	76,8	77,5	78,4
Birleşik Krallık	68,0	68,8	69,7	70,7	71,3

Kaynak: (Eurostat, 2019).

2.2.1. Avrupa Birliği Mevzuatında Kadın İstihdamı

Avrupa Birliği mevzuatı, antlaşmalar ve yönergeler etrafında şekillenmektedir. Bu bölümde Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşmalarından hareketle toplumsal cinsiyetin kadın ve istihdam döngüsündeki yönelimi konu alınmaktadır. Bunun yanında, istihdamda var olan kadın engellerine yönelik yayımlanan yönergeler ile iş gücüne her anlamda eşit katılım durumu incelenmektedir.

2.2.1.1. Antlaşmalar

Avrupa Birliği tarafından ekonomik bir topluluk olma yolunda ilk adımını attığı 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde, üye devletlerin “eşit işe eşit ücret” prensibini uygulaması gerekliliğinin altı çizilmiştir. İstihdamda cinsiyet eşitsizliğini önlemek amacıyla atılan ilk adım olan eşit ücret prensibinin gerçekleşmesinde öncelikli nitelikleme olarak; parça başına ödenecek ücretlerde aynı iş için aynı ölçü birimlerinin temel alınması gerektiği ifade edilmektedir. Buradan hareketle, zaman dilimi esasına göre aynı değerde yapılan iş için ödemenin de aynı değerde olması gerektiği hususu belirtilmiştir. Bunun yanında, anlaşmanın 120.maddesinde yer alan, ücretli izin faktörü temelinde de eşitliğin devam etmesi gerektiği beyan edilmiştir. Böylelikle, cinsiyet eşitliği temelinde ücret eşitliği dengesi gözetilerek kadının istihdamdaki varlığı yasal bir temel ile güçlendirilmiştir (Moroğlu, 2006: 211; İktisadi ve Kalkınma Vakfı, 2019: 186).

Avrupa Topluluklarını kuran Paris ve Roma Antlaşmalarında iktisadi bütünleşme amaçlanırken, 1970'li yıllarda bu amaca ulaşılması hususunda sosyal politikalardaki bütünleşmenin gerekliliğine de dikkat çekilmiştir. Avrupa Konseyi tarafından 8-9 Aralık 1989 tarihinde Strasbourg'da Roma Antlaşması'nın 117.maddesine dayandırılarak oluşturulan *Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı* ile işçilerin çalışma ve hayat şartlarında var olan problemlerin ekonomik problemlerle aynı değeri taşıdığı belirtilmiş; bu nedenle işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yaşam standartlarının yükseltilmesi gereğinin altı çizilmiştir. Temel Sosyal Haklar Şartı'nda da yer alan 16.madde, Roma Antlaşması'nın 119.maddesine dayandırılmış, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik esaslar belirtilmiştir. 16.maddeden hareketle, kadın erkek çalışanlar arasında fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Bunun için mesleki eğitim, istihdam edilme ve sosyal koruma kapsamında güvence altına alınabilmesi için çalışmalar yapılması hususu ifade edilmiştir. Aynı zamanda, kadın ve erkeklere yönelik iş ve aile yükümlülükleri arasında denge sağlanmasına yönelik tedbirlerin alınması durumu da dile getirilmiştir (Güzel, 1992: 9-22).

1992 yılında imzalanan *Maastricht Antlaşması* ya da diğer bir ismi ile *Avrupa Birliği Antlaşması'nın* 8. maddesinde geçen “Birlik yurttaşlığı” ifadesi ile Avrupa bütünleşmesinde önemli bir adım atılmıştır. Fakat bazı konularda “yetki devri” faktörü ile AB'nin müdahalede bulunmaması gereken alanlar ortaya konulmuş olup, bunlardan biri de şüphesiz sosyal politika alanı olmuştur. Üye ülkelerin farklı sosyal politika yaklaşımları gütmesi, Birlik nezdinde sosyal politikalar konusunda uyumsuzluğu da beraberinde getirmiştir. Özellikle, İngiltere'nin sosyal politika bağlamında bütünleşme fikrinden kaçınması Maastricht Antlaşması'nda sosyal bütünlüğü sağlamasını engellemiş, Roma Antlaşması ile var olan politikalar sürdürülmüştür. Bunun yanında, Maastricht Antlaşması'nın ek protokolü olarak devreye giren *Sosyal Politika Anlaşması*, İngiltere haricindeki diğer devletler tarafından imzalanmış, fakat İngiltere'nin ayrı, diğer üye ülkelerin ayrı sosyal politika anlayışlarını gütmesi Birlik'te ikili bir yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Oktay-Yılmaz, 2009: 58-59).

İstihdamda yaşanan problemleri engellemek amacıyla Avrupa Komisyonu Başkanı Jacques Delors tarafından 1993 yılında hazırlanan Beyaz Kitap “*Büyüme, Rekabet ve İstihdam*” başlığı ile 1994 yılında ortaya konulmuştur (Koç, 2014: 50). Beyaz Kitap'ta, ekonomide rekabetin küresel boyutta olduğu, bu nedenle büyümenin gerçekleşebilmesi için esnek çalışma biçimlerinin önem kazanması gerektiği belirtilmiş; bunun yanında kadınların iş gücü piyasasına dâhil olmasını sağlamak amacıyla yeni iş alanlarının oluşturulmasına dikkat çekilmiştir (Oktay-Yılmaz, 2009: 61). Avrupa'da var olan işsizlik sorununun aşılması amacı ile Avrupa Konseyi tarafından 1994 yılında Essen Zirvesi gerçekleşmiş; bu zirve ile Beyaz Kitap'tan esinlenilerek istihdam problemine dair çözüm arayışları gerçekleşmiştir. Zirve'de, iş gücü piyasasında ötekileştirilen gruplar içerisinde yer alan kadınların, istihdama dâhil olması amacı ile politika üretimlerine başlanmasına karar verilmiştir (Koç, 2014: 51-52). Fakat, herhangi bir bağlayıcılığı bulunmayan Essen Zirvesi kararlarının yasal bir dayanak kazanması amacıyla Amsterdam Antlaşması imzalanmış, böylelikle Avrupa genelinde sosyal politika ve istihdam başlıklarında önemli dönüşümler yaşanmıştır (Oktay-Yılmaz, 2009: 64-65).

1997 yılında imzalanıp, 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile istihdamda cinsiyet eşitliğine dair önemli kararlar alınmıştır. Antlaşmanın maddelerine bakıldığında; 137. maddede, iş gücü piyasasında kadın ve erkek çalışanlar arasında herhangi bir ayrımcılığa fırsat verilmeden eşit muamelenin gerçekleşmesinden bahsedilmiştir. 141. maddede ise, Roma Antlaşması'nın 119. maddesi olan “eşit işe eşit

ücret” prensibi güncellenmiştir. Antlaşmanın 142. maddesine bakıldığında, Roma Antlaşması’nın 120. maddesinde yer alan ücretli izinler hususunda da eşitliğin devamı durumunun belirtildiği görülmektedir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2000: 46-48).

Amsterdam Antlaşması’nda yer alan istihdam ile ilgili içeriklerin 1997 yılında gerçekleşen Lüksemburg Zirvesi ile uygulamaya konulması kararlaştırılmıştır. Avrupa Birliği nezdinde gerçekleşen ilk istihdam zirvesi olan Lüksemburg Zirvesi’nde, Amsterdam Antlaşması’nın istihdam esaslarına dayanan *Avrupa İstihdam Stratejisi* oluşturulmuştur. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin dayanaklarından birini oluşturan “eşit fırsatlar” ilkesi ile kadın ve erkek çalışanlara eşit kariyer fırsatlarının sunulması dile getirilmiştir. Avrupa Konseyi tarafından iktisadi reformları yapılandırmak, bunun yanında toplumsal bağlılığı arttırmak adına 2000 yılında Lizbon Zirvesi toplanmıştır. Bu zirve ile istihdamda gelecek on yıl içerisinde kadın istihdam oranının % 60’a çıkarılması hedeflenmiştir (Tekin, 2008: 102-105).

Lizbon Zirvesi’nde 2010 yılı için hedeflenen istihdam oranlarına, 2001 yılında toplanan Stockholm Zirvesi ile yeni hedefler eklenmiştir. Bu hedeflerden biri olan kadın istihdam oranının, 2005 yılında % 57’ye çıkacağı öngörülmüştür. Lizbon Stratejisi ve Birliğin iktisadi durumunu görüşmek için 2002 yılında gerçekleşen Barselona Zirvesi’nde ise, Avrupa İstihdam Stratejisi’nin güçlendirilmesi hususuna değinilmiştir. Zirvede tam istihdam durumunun ve aktif istihdam politikalarının oluşturulması gerektiği belirtilmiştir (Tekin, 2008: 107-109).

2.2.1.2. Yönergeler

Avrupa Birliği Yönergeleri, içerik ve sonuçları ile her ne kadar üye ülkeleri hukuki açıdan bağlayıcı bir özelliğe sahip olsada, ikincil hukuk kuralları kapsamında yer almaları nedeniyle doğrudan uygulanabilme durumuna sahip değildir. Bunun yanında, yönergelerin doğrudan uygulanması durumu yönerge konusunun iç hukuka aktarılması ile mümkün olmaktadır. Üye ülkelerin bu noktadaki yükümlülüğünü ise, yönergelerin iç hukuka geçirilmesinin belirlenen süre içerisinde gerçekleştirilmesi durumu oluşturmaktadır (Moroğlu, 2006: 212). İstihdamda yer alan kadın eşitsizliklerini engellemeye yönelik oluşturulan yönergeler ile kadının iş gücü piyasasında uğradığı haksız rekabet giderilmeye çalışılmıştır. Yönergeler, kadının cinsiyetinden, cinsiyetinin getirmiş olduğu kimliklerden bağımsız olarak düşünülmesi amacıyla oldukça önem taşımaktadır (ÇSGB, 2017: 12).

Kadın ve Erkek Çalışanlara Yönelik Eşit Ücret Prensibinin Uygulanması Açısından Üye Ülke Yasalarının Uyumlaştırılmasına Dair 10 Şubat 1975 Tarihli ve 75/117/EEC Sayılı Yönerge

1975 tarihinde ortaya konulan 75/117/EEC sayılı yönerge ile eşit ücret prensibi, eşit değerde ve aynı koşullarda olan her türlü iş için var olan ücretin, cinsiyetlerarası herhangi bir ayrımcılık gözetilmeden uygulanması gerekliliği ifade edilmiştir (Bolcan, 2010: 258). Yönergenin 3. maddesinde, üye devletlerin cinsiyet odaklı ücret eşitsizliğini içeren yasa ve düzenlemeleri kaldırması gerektiğinin altını çizmiştir. Aynı zamanda, ücretin hem kadınlar hem de erkekler açısından aynı kriterlere dayanması amacıyla iş sınıflaması yapılmasının altı çizilmiştir. Bu yönerge ile Roma Antlaşması'nın 119. maddesi genişletilmiş, eşit ücret prensibinin uygulanmadığı yerlerde işçilerin haklarını arayabileceği ve bu haklarından ötürü işten çıkarılmaları durumunda ise korunacakları belirtilmiştir (EU, 1975).

İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Koşullarına İlişkin Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Uygulanmasına Dair 9 Şubat 1976 Tarihli ve 76/207/EEC Sayılı Yönerge

1976 tarihinde ortaya konulan 76/207/EEC sayılı yönerge ile üye devletlerdeki istihdam olanaklarına erişim, mesleki eğitim ve işte yükselme gibi hususlarda cinsiyet temelinde muamele eşitliğini sağlamak amaç edinilmiştir. Özellikle, medeni hal ve aile durumu gözetilerek doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayrımcılık yapılamayacağı ifade edilmiştir. Konsey tarafından eşit muamele ilkesinin sosyal güvenlik konularında da uygulanacağı ve bu doğrultuda kademeli bir şekilde düzenleme ve hükümlerin kabul edileceği belirtilmiştir (EU, 1976).

Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 19 Aralık 1978 Tarihli ve 79/7/EEC Sayılı Yönerge

1978 tarihinde ortaya konulan 79/7/EEC sayılı yönerge ile sosyal güvenlik anlamında cinsiyetlerarası herhangi bir fark gözetilmeksizin “işlem eşitliği” ilkesinin aşamalı olarak ortaya konulması hedeflenmiştir. İşlem eşitliği ilkesi ile prim ödeme yükümlülükleri, primlerin hesaplanması ve yapılacak yardımlar konusunda medeni hali ve aile temelinde cinsiyet odaklı herhangi bir ayrımcılık yapılmaması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda, işlem eşitliği ilkesi ile kadının anne olma durumunun getirdiği

bir süreliğine işten ayrılma veya belli bir süre çalışmaya ara verme gibi hususların da yönerge kapsamına girerek, korunduğu belirtilmiştir (ÇSGB, 2014: 208-209).

Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Üzerine Teşvik Edici Önlemlerle İlgili 19 Ocak 1992 Tarihli ve 92/85/EEC Sayılı Yönerge

1992 tarihinde ortaya konulan 92/85/EEC sayılı yönerge ile hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadın işçilerin özel risk grupları kapsamında olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla, güvenliklerinin de özel kapsamda sağlanması, bu nedenle eşit muamele tutumunun dışında yer alması gerekliliği ifade edilmiştir. Annelik nedeni ile özel kapsamda yer alan kadınların çalıştığı yerdeki koşulların sağlıkları ve güvenlikleri açısından tehlike veya risk faktörü taşıma durumunun hem kendilerine hem de temsilcilerine iletilmesi gerektiği belirtilmektedir. Doğum sonrası izin sürelerinin toplamda en az ardışık bir şekilde 14 hafta ve doğum izni süresinin ise en az 2 hafta olduğu belirtilmiştir. Bu sürenin nasıl ve ne şekilde kullanılacağına kişiye bırakılması gerektiği de ifade edilmiştir. Kadınların annelik dönemlerinin hassaslık odaklı özel gruplamalara tabi tutulduğu hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınlara yönelik işten çıkarmaların psikolojik bir travma yaratacağı etkisiyle bu tür işten çıkarmalara son verilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Gece çalışması hususunda ise, yetkili merciler tarafından hamilelik ve çocuk bakım süreleri göz önüne alınarak özel grupta bulunan kadınların gece çalışmasının yasaklanması üzerinde durulmuştur. Bunun yanında, hamile çalışanların doğum kontrollerinin çalışma saatlerine denk gelse bile ücretlerini herhangi bir şekilde ücret kaybı olmaksızın alması yönünde önlemlerin alınacağı belirtilmektedir (ÇSGB, 2014: 210-213).

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumunda İspat Yükümlülüğüne İlişkin 15 Aralık 1997 Tarihli ve 97/80/EC Sayılı Yönerge

15 Aralık 1997 tarihinde ortaya konulan 97/80/EC sayılı yönerge ile eşit muamele ilkesinin uygulanabilirliğini arttırmak için gerekli önlemlerin alınması amaçlanmıştır. Bunun yanında bu yönerge ile cinsiyet odaklı doğrudan veya dolaylı herhangi bir ayrımcılık ile karşılaşılmayacağı taahhüt edilmiştir. Üye devletler, eşit muamele ilkesi uygulanmayarak mağduriyet yaşayan kişilerin hukuki haklarını aramadan önce, kişinin doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğramaması hususunda tedbirler almalıdır. Bunun yanında, diğer taraftan mağduriyeti uygulayan gerçek veya tüzel kişilerin haklılığını ispat

edebilmesi adına eşit muamele ilkesini uyguladığına dair kanıt sunmaları gerektiği belirtilmektedir (EU, 1997).

İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2001 Tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Yönergesi

27 Kasım 2001 tarihinde ortaya konulan 2000/78/EC sayılı yönerge ile üye devletlerde işe alma ve mesleki açıdan eşit muamelenin sağlanabilmesi için din, dil, ırk, renk, inanç ve cinsiyet temelinde bütün ayrışmalara karşı durabilmek adına eşit muamele ilkesi temelinde bir çerçeve metin oluşturulmuştur. Bu yönergede, “yaş nedeniyle farklı muameleye haklı gerekçe” kapsamında ayrımcılık oluşturmayacak bazı hususlar belirtilmiştir. Bu hususlar kapsamında, bakım sorumluluğu olan genç ve yaşlı işçilerin istihdam, ücret ve mesleki eğitim gibi etmenler ile özel koşullara sahip olması; istihdama ulaşmada yaş faktörüyle ilgili olarak profesyonellik ve kıdem gibi durumlar göz önünde bulundurularak sağlanan kimi öncelik hakları belirtilmektedir (ÇSGB, 2014: 195-203).

İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Koşullarına İlişkin Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Uygulanmasına Dair 23 Eylül 2002 Tarihli ve 2002/73/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi (76/207/EEC Sayılı Yönergeyi Güncellemiştir.)

2002/73/EEC sayılı yönerge, 76/207/EEC sayılı yönergede doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramları tanımlarının yapılmaması üzerine ortaya konulmuştur. 2002/73/EEC sayılı yönergede; “doğrudan ayrımcılık” benzer durumlarda görülen muameleden cinsiyet temelli olarak daha aşağı bir muameleye tabi tutulma olarak ifade edilmiştir. Dolaylı ayrımcılık ise, herhangi tarafsız bir hüküm veya uygulamanın bir cinsiyeti diğer bir cinsiyet karşısında dezavantajlı duruma getirmesi olarak eşit muamele ilkesi çerçevesinde belirtilmiştir. Bunun yanında “taciz” kavramı, cinsiyet odaklı aşağılayıcı ve değersizleştirici tavrı; “cinsel taciz” kavramı ise, aşağılayıcı ve değersizleştirici tavrın sözlü-fiziksel dışavurumu olarak nitelendirilmiştir. Üye devletler tarafından, eşit muamele ilkesinin geliştirilmesine yönelik sivil toplum kuruluşları ile diyalog kurulmasının önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda, üye devletler tarafından kabul edilen 2002/73/EEC sayılı yönerge nezdinde ulusal kararların ihlal edilmesi ile mağdurun uğradığı haksızlığın giderilmesi için etkin tazminat cezalarının verilmesi gerekliliği dile getirilmiştir (ÇSGB, 2014: 217-223).

2.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da Avrupa Konseyi’ne üye devletler tarafından imzalanan Avrupa Sosyal Şartı, 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı ile halkların refah seviyelerinin artırılması, böylelikle yaşam standartlarının yükseltilmesi hedeflenmiştir (Adakale-Demirhan ve Ekonomi, 2005: 58). Avrupa Sosyal Şartı’nın istihdam ve cinsiyet eşitliği ile ilgili maddeleri Bölüm 1 ve Bölüm 2 çerçevesinde aşağıdaki metinde açıklanmaktadır.

Bölüm 1’de yer alan maddeleri incelendiğinde; Madde 1’de, herkesin bağımsız bir şekilde seçtiği meslekle ilintili olarak hayatını idame ettirme hakkının varlığına dikkat çekilmiştir. Madde 2’de, tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olması; Madde 4’te ise adil çalışma koşullarının varlığı ile birlikte daha iyi yaşam şartlarına sahip olma amacı ve ücretlerin adil bir şekilde verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Madde 8’de, çalışan kadınların “annelik” durumu ile ilgili korunma haklarının olduğu ifade edilirken; Madde 20’de, istihdam edilmeme ve mesleklerin seçiminde fırsat eşitliği, eşit muamele tutumları ile hareket edilmesi üzerinde durulmuştur. Bu konularda cinsiyet üzerinden ayrımcılık politikaları oluşturulmaması gerektiği belirtilmiştir. Madde 27’de iş ve aile dengesi gözetilerek çalışmak isteyen herkesin hiçbir ayrımcılığa tabi tutulmadan bu hakkını gerçekleştirmesinin altı çizilmiştir (T.C. Resmi Gazete (26488), 2007).

Bölüm 2’de yer alan maddeleri incelediğinde ise; Madde 1’de “*Çalışma Hakkı*” kapsamında, çalışanların bağımsız bir şekilde seçtikleri meslekler doğrultusunda yaşamları idame ettirme haklarının olduğu belirtilmektedir. Madde 2’de “*Adil Çalışma Koşullarına Sahip Olma Hakkı*” kapsamında, en az 4 hafta olmak üzere yıllık izin; haftalık dinlenme günü ayarlanması; gece çalışması ile ilgili işin niteliğine uygun önlemlerin alınması; ücretli resmi tatil uygulamaları gibi hususlara değinilmiştir. Madde 4’te “*Adil Bir Ücret Hakkı*” kapsamında cinsiyetlerarası eşitlik hususundan yola çıkılarak, eşit ücret haklarına sahip olması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Çalışanların daha iyi yaşam standartlarına sahip olması göz önünde tutularak bu doğrultuda bir ücretlendirmenin gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmiştir. Madde 8’de “*Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı*”ndan yola çıkılarak, doğum öncesi veya sonrası kişinin kendi rızasına bırakılarak sosyal güvenlik ve ücretli izin çerçevesinde en az 14 haftalık izin sağlanması gerektiği; işveren tarafından çalışanın hamilelik durumundan haberdar olduğu süre çerçevesinde hamilelik durumundan dolayı işten çıkarmanın yasal olmadığı belirtilmiştir. Hamile, yeni doğum yapmış ve emzirme döneminde olan kadın

işçilere yönelik gece çalışma standartlarının düzenlenmesi üzerinde durulmuştur. Bunun yanında yeraltı madenlerinde sağlıklarını ve güvenliklerini tehdit eden işlerde çalışmalarının yasaklanma durumuna da değinilmiştir. Madde 20’de, “İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı” kapsamında, işe dâhil olma sürecinden başlanarak işten çıkarılma sürecine kadarki süreçte her türlü korunma, yeniden işe yerleştirilme durumu, mesleki eğitimlerle birlikte meslekte ilerlemenin sağlanması taahhüt edilmiştir. Madde 27’ de ise, “Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı” dâhilinde, mesleki eğitim konusunda alınacak olan tedbirlerle ilgili olarak bakım sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanların istihdam edilmesi, var olan işin kaybı durumunda ise yeniden iş gücüne dâhil olması durumları ortaya konulmaktadır. Aynı zamanda, kamu ve özel hizmet dâhilinde kreş ve diğer çocuk bakım hizmetleri konusunda teşvikler sağlanmasına da değinilmektedir (T.C. Resmi Gazete (26488), 2007).

2.2.3. Avrupa İstihdam Stratejisi

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1990’lı yıllarda iş gücü piyasasında meydana gelen düşük istihdam profilleri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yüksek işsizlik durumlarını takiben var olan sorunları ortadan kaldırmak üzere, 1997 tarihinde Avrupa Birliği tarafından Lüksemburg Zirvesi’nde ortaya konulmuştur. Avrupa İstihdam Stratejisi daha sonra 2000 yılında Lizbon, 2001 yılında Stockholm ve son olarak 2002 yılında yapılan Barselona Zirveleri ile detaylandırılmıştır. Böylelikle, Avrupa Birliği 90’lı yıllarda sosyal politikalar bağlamında “istihdam” başlığına yoğunlaşmıştır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 26).

Avrupa İstihdam Stratejisi dört ana başlık üzerinden şekillenmiş olup, bu başlıklar sırasıyla; İstihdam Edilebilirlik (Employability), Girişimcilik (Entrepreneurship), Uyarlanabilirlik (Adaptability) ve son olarak Eşit Fırsatlar (Equal Opportunities) olarak açıklanmaktadır. İstihdam Edilebilirlik başlığı, çalışmak isteyen kişiler için mesleki eğitim ve uzmanlık kazanımları sağlamasına aracılık etmeyi amaçlamakta; Girişimcilik başlığı ise, istihdam alanları oluşturma hedefi ile Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin kurulmasının önündeki engellerin kaldırılmasına destek olma faaliyetini üstlenmektedir. Uyarlanabilirlik başlığı ile çalışanların iş gücü piyasasında var olan şartlara uyum sağlayabilmesi takip edilmekte; son olarak Eşit Fırsatlar başlığı ile de cinsiyet eşitliğini temel alan kariyer fırsatlarının oluşturulmasının, kadının erkek egemen sektörlerde var olabilmesi için önemli bir adım olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanında, bu başlık ile

bakım sorumlulukları ve doğum sonrası işe geri dönüş hususlarında yapılması gereken hizmetlerin etkinleştirilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Böylelikle, kadının iş gücü piyasasında daha nüfuzlu hale geleceği belirtilmiştir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 35-36).

Avrupa Komisyonu tarafından küresel alandaki değişim ve gelişmelerden hareketle Lizbon Stratejisi referans alınarak 2010 tarihinde oluşturulan Avrupa 2020 Stratejisi, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin güncellenmiş, *büyüme* odaklı hedefler bütünlüğünü yansıtmaktadır. Avrupa 2020 Stratejisi kapsamında yer alan istihdam hedefleri doğrultusunda 20-64 yaş arasındaki nüfusun istihdam oranlarının %69'dan %75 seviyesine çıkarılacağı öngörülmüştür (Öz ve Karagöz, 2015: 110-115).

2.3. Türkiye’de Kadın ve İstihdam

İlk kez 1843 tarihinde aldığı eğitimler sonrası ebelik mesleği ile çalışma hayatına giren Türk kadını; 1897 tarihinde çalıştığı işten bir gelir elde etmeye başlamış olup, 1913 tarihinde ise devlet memuru olabilme hakkını elde etmiştir. Cumhuriyet'in 1923 tarihinde ilan edilmesiyle başlayan süreçte kadınlar, çeşitli reformlar ile eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset gibi temel alanlarda eşit yurttaşlık hak kazanımlarını sağlamışlardır. Böylelikle, yeni bir toplumun inşa sürecini başlatmışlardır (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014: 170).

24 Nisan 1930 tarihinde Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile kadın emekçiler, iş hayatında haklarının korunmasına yönelik düzenlemelerin içinde yer almış (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200); 8 Haziran 1936 tarihinde ise, kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatı yeniden düzenlenmiştir (Tutar ve Şahin, 2017: 48). Fakat, 3008 Sayılı İş Kanunu'nda kadının eşit ücret hakkı ve annelik durumu başlıklarında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 1945 tarihinde “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, çalışan anneler sosyal güvence haklarını elde etmişlerdir. İlerleyen yıllarda sosyo-ekonomik yaklaşım ile bağlantılı olarak işçi, işveren ilişkilerinin gelişmesinde yetersiz bir alt yapıya sahip olması ve temelde 1961 yasası ile uyuşmaması neticesinde 3008 Sayılı İş Kanunu'nun yerine, 1971 tarihinde “1475 Sayılı İş Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe giren yeni kanunla birlikte çalışan kadınların haklarını koruyan yeni kararların yanı sıra ücretlendirmede cinsiyet temelli herhangi bir ayırım yapılamayacağı konusu mevzuatta yerini almıştır (Tutar ve Şahin, 2017: 50).

Cumhuriyet'in kuruluşundan başlayarak 1950'li yıllara kadarki süreçte kadınların iş gücü piyasasına katılımının kentlerde daha yoğun bir artış gösterdiği belirtilmektedir.

Fakat, daha sonrasında göç, muhafazakârlık ve sanayileşme gibi unsurların etkisi ile bu durumun tersine evrildiği belirtilmektedir. Nitekim, 1955 yılında %70 olan kadın iş gücü oranının, 1990 yılında %30 seviyelerine indiği ve takip eden 2000’li yıllarda ise, bu oranın %25 seviyelerinde seyrettiği gözlemlenmiştir. Tüm bunların yanında düşen kadın iş gücü oranlarının diğer bir nedeni olarak kadının istihdam edilememesi durumundan hareketle enformel sektör alanlarına yönelimi gösterilmektedir. Kentlerde kadının iş gücünden uzaklaşması ile başlayan sürecin kırsaldaki yansıması ise, muhafazakârlaşma ile doğrudan kadını ve dolaylı olarak toplumu etkisi altına almıştır (Yücel, 2016: 29).

1950 sonrasında milli gelirin ve tarım sektöründe istihdam oranlarının düşmesinin nedeni olarak kadınların iş gücü piyasasına olan mesafesi ile istihdam oranlarındaki azlığı gösterilmiştir. Türkiye takip ettiği kalkınma stratejisi kapsamında ithal ikameci bir politika benimsemiş olup, bu politikasını Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 yılından 1970’lerin sonlarına kadar sürdürmüştür. İzlenen ithal ikameci sanayi politikası ile kadınlar için istihdam alanı sadece tarım ile sınırlı kalmıştır (Toksöz, 2011: 219).

1960-1980 arasındaki dönemde kadınların sadece tarımda değil diğer sektörlerde de istihdamı düşük oranlarda seyretmektedir. Kentlerde ise, var olan az sayıdaki eğitimli ve vasıflı kadın hizmet sektöründe faaliyete dâhil olmaktadır. Kırdan kente yapılan göçler ile birlikte kırsalda kadının üstlendiği ağır iş yükünün, kadını kent yaşamında iş gücü piyasasından uzak tuttuğu, evin içinden sorumlu olmayı ise, özlem haline getirdiğinden bahsedilmektedir. Sanayide ise istihdam edilen az sayıda kadının çalıştığı alanlar, tütün, giyim, gıda sektörleri olarak belirtilmektedir (Toksöz, 2011: 222-223).

Küreselleşmenin etkisiyle 1970’lerde ekonomide meydana gelen değişim ve dönüşüm süreci, iş gücü piyasasında rekabet edilebilirlik koşullarını etkilemiştir. İşletmeler rekabet edilebilirliği sağlamak amacıyla üretim maliyetlerini düşürmekte, bunun için ise esnek çalışma biçimlerine geçmek istemektedir. Böylelikle, esnek çalışma biçimi ile tam zamanlı istihdam türleri ve sosyal güvenceli işler azalmış, atipik çalışma artmaya başlamıştır. Bu durumun yansıması ise, ataerkil aile modelinin değişim olmasa da kırılma yaşamada etkili olmuştur. Özellikle, ücretlerin azalması ile var olan “evi erkek geçindirir” algısının biraz olsun zayıflamış, patriarkal düzenin öğretisi ile kadının sadece annelik ve eşlik vasıfları üzerinden tanımlanması durumu hafifleyerek iş gücü piyasasına giriş bileti sunulmuştur. Başka bir açıdan ise, kadının ataerkil düzende üstlendiği veya üstlendirildiği roller bu kez de iş gücü piyasasında var olan esnek,

sömürüye dayalı güvencesiz işlerdeki rolleri kadının yükleneceği durumunu ortaya koymuştur (Şahankaya, 2016: 322-323). Tüm bunlara rağmen, 1970’li yıllarda kadının çalışma hayatına girme isteği, kent hayatının getirdiği olumsuz koşullara rağmen artış göstermiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

1980’li yıllarda kentlerde çalışmak isteyen kadınların ihtiyacını karşılamada sanayi sektörü yetersiz kalmış olup, hizmet sektörü her ne kadar sanayi sektörüne oranla gelişmiş olsa da çalışmak isteyen kadın sayısını karşılamaya yetmemiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201). Kadınların ücretli iş gücüne dâhil olabilmesi açısından kadın iş gücü talebi ve yeni yatırımlar yapılmasını gerekli kılmıştır. Bunun yanında, devletin bu dönemde var olan kadın istihdamı artışı ile ilgili herhangi bir planlaması olmamıştır (Toksöz, 2011: 225).

1963 yılından başlayarak süregelen planlı kalkınma döneminde cinsiyet eşitliğine dair söylemlere pek rastlanmamış olup, detaylı bir şekilde ele alınmasına ise ilk kez 1990-1994 dönemini kapsayan, 6. Beş Yıllık Kalkınma Planında rastlanmıştır. Fakat, toplumsal cinsiyet unsuru açısından kadının çocuk, aile ve engelli gibi özel alan dâhilinde ele alınması ise “eşitlik” meselesinin sosyal hizmet meselesi olarak algılanmasına da neden olmuştur (Önder, 2013: 40). 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ilk kez belirtilen kadın istihdamını tarım dışı sektörlerde de artırma amacının oluşmasında, Türkiye’nin 1980’li ve 1990’lı yıllarda uluslararası arenada imzaladığı sözleşmeler etkili olmuştur. Türkiye, Birleşmiş Milletler tarafından ortaya konulan “*Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)*” ni 1985 yılında imzalamış, ardından Pekin’de düzenlenen 4. Uluslararası Kadın Konferansında kabul edilen “*Pekin Deklarasyonunu*” onaylamıştır. Böylelikle, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve politikalarına adapte etmeye yönelik önemli adımlar atmıştır (Toksöz, 2011: 251). Türkiye’nin cinsiyet eşitliğine dair attığı diğer adımlara bakıldığında; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ nün, *100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi*, *111 Sayılı Ayrımcılık (İş-Meslek) Sözleşmesi* gibi sözleşmelere de dâhil olduğu görülmektedir (Tutar ve Şahin, 2017: 50).

2000’li yıllara gelindiğinde ise, Türkiye’nin AB’ye entegrasyon sürecinde yaptığı değişim ve dönüşümlerde toplumsal cinsiyet temelli eşitlik politikaları dikkat çekmektedir. Cinsiyet eşitsizliğine dair problemleri çözmek için en başta hukuki düzenlemeler konusu ele alınmıştır. 2002 yılında Yeni Medeni Kanun’un yürürlüğe girmesiyle birlikte var olan cinsiyet ayrımcılığını oluşturan maddeler kaldırılmış; “aile

reisi” gibi eşitsizliğe yol açacak kavramlar kanundan çıkarılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 2003 yılında kabulü ile AB yönergelerinde var olan cinsiyet eşitliği hususunun istihdama da yerleştirilmesi amaçlanmıştır. Tüm bu gelişmelerin yanında, 2004 yılında Anayasa’da bulunan 10. Madde üzerinde, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu, devletin ise bu eşitliği sağlamada garantör yapı olduğu ve olması gerektiği şeklinde bir fıkra eklenerek değiştirilmiştir. 4857 Sayılı Kanun’un 5. maddesi ile eşit davranma çerçevesinde “*eşit işe eşit ücret*” ilkesi benimsenmiş, ayrımcılığın her türlüünü yok sayan uygulamalarla AB yönergeleri ile olan entegrasyon sağlanmaya çalışılmıştır (Dedeoğlu, 2009: 48-49). İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı Av.Nazan Moroğlu tarafından da, İş Kanunu’nda 5. maddeyi oluşturan eşit davranma ilkesinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi ve bu doğrultuda kadınların istihdamda yer alması konusunda destekleyici bir nitelik taşıdığı üzerinde durulmuştur (Moroğlu, 2019).

2010 yılında gerçekleşen 28. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi toplantısı ile kadın ve istihdam ilişkisi odak noktası olarak belirlenmiştir. Kadının çalışma hayatına adaptasyonunun sağlanması ve var olan engellerin aşılması üzerine birçok tavsiye dile getirilmiştir. Bu tavsiyeler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- *“Cinsiyet klişeleri ve geleneksel erkek tavrı değiştirilmelidir.*
- *Aile içi sorumluluklar ve bakım hizmetleri gibi engeller kaldırılmalıdır.*
- *Erkekler aile içerisinde sorumluluklara katılmalıdır.*
- *Kadınların toplumdaki rolü güçlendirilmelidir.*
- *Yüksek kalitede sosyal hizmetleri ve yeterli sosyal güvenliği sağlamalıdır.*
- *Türkiye’de, yeni ve sağlam bir çocuk bakımı sistemi gereklidir.*
- *Artan kadın istihdamı sürdürülebilir ekonomik büyüme ve gelişmenin motorudur.*
- *İstihdam politikaları, kadınların iş gücü piyasasına girmesini kolaylaştıran eğitim ve sosyal önlemlerle tamamlanmalıdır.*
- *Özel sektörde sözleşme yapan kadınları teşvik etmek için vergi indirimleri ve kamu istihdamında da kadınlar için kotalar dikkate alınmalıdır.*
- *Hiçbir kesime faydası olmayan kayıt dışı ekonomi azaltılmalıdır.*
- *Cinsiyetler arasındaki kazanç farkına son verilmelidir” (Güner, Uslan ve Çiçek, 2014: 59-60).*

Avrupa Birliği'nin istihdam stratejisi kapsamında, Türkiye'nin de bulunma isteği, kadın istihdamının önem kazanması ve bu doğrultuda politika üretimlerinin sağlanması açısından temel bir güç olmuştur (Güner, Uslan ve Çiçek, 2014: 60).

Dünya'da yaşanan ekonomik dönüşümlerle birlikte, iş gücü piyasasında rekabet edilebilirliği artırma odaklı ortaya çıkan esnek çalışma biçimi, 2000'li yıllarda Türkiye'de etkili olmaya başlamıştır. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu ile 2003 yılında yasal hale gelmiştir. Böylelikle yarı zamanlı çalışma, evden çalışma türleri hukuki dayanak kazanmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2015 yılında hazırlanan *Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Yasa Tasarısı* ile kadınların esnek çalışma biçimi hususunda betimlemeler yapılmıştır. Esnek çalışma biçimi toplumda “güvenceli-esneklik”⁶ olarak lanse edilmiş, Avrupa Birliği'nin en önemli istihdam politikası olarak kabul görmüştür. Avrupa Komisyonu tarafından güvenceli esnekliğin, salt esneklik yanında bireyi koruyacak bir güvence durumu içermesinin daha fazla iş imkânı ve görece daha iyi iş standartları yaratacağından bahsedilmiştir. Güvenceli esnekliğin Avrupa Komisyonu tarafından bir strateji politikası haline getirilmesi ile bu kavram Türkiye'de de kabul görmüştür. AB gibi Türkiye'de esnek çalışma biçimine en yatkın grubun iş ve aile dengesinin sağlanması hususu gözetilerek, “kadınlar” olduğu konusunda hem fikir olmuştur (Yaman, 2016: 23-29). Bunun yanında, TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik tarafından, kadınların bakım emeği sorumluluklarından hareketle ev içinden, erkeğin ise, “evi geçindiren kişi” olma durumu nedeniyle dışardan sorumlu olma tutumunun toplumda çalışan kadın emeğinin “erkeğe yardımcı”, çalışan erkek emeğinin ise “ana geçim kaynağı” olarak algılanmasına dikkat çekilmiştir. Bu nedenle, kadınların bu algılar neticesinde güvencesiz, ikincil iş pozisyonlarında yer aldığı vurgulanmıştır. Buradan hareketle, TÜSİAD'ın kadınlar başta olmak üzere çalışma hayatına katılmak isteyen bütün kişilerin “güvenceli-esneklik” kapsamında dâhil olmasının savunulduğu dile getirilmiştir (Çelik, 2019).

Portekiz, İspanya ve Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkeleri ile Türkiye'nin sosyal devlet yapısının benzerlik gösterdiğinden bahsedilmektedir. Bu benzerliğin, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın özelinde yaygın olarak anne ve eş kimlikleri üzerinden açıklandığı belirtilmektedir (Toprak, 2016: 166-167). Türkiye'de ev içi aile sorumluluğun kadın üzerinde olması durumunun, kadını iş gücü piyasasından uzak tuttuğu, bu nedenle

⁶Güvenceli-Esneklik; çalışan kesimin güvence talepleri ile işveren kesimin esneklik taleplerinin uyumlaştırılmasını hedefleyen uygulamalar olarak adlandırılmaktadır (Demirsat-Köleoğlu, 2012: 74).

iş gücü piyasasını erilleştirdiği üzerinedir. Bu nedenle, Türkiye’de kadının ücretsiz ev emeği ve bakım sorumluluğu ile çevrenin kadını ikincil duruma soktuğu, erkeğin kadın üzerinde tahakküm kurmasına neden olduğu belirtilmektedir (Yücel, 2016: 28).

Kültürel olarak genel bir çıkarımdan hareketle, Türkiye’de kadının istihdama girişinin erkek otoriteden alınan rıza ve izin temelinde gerçekleştiğinden bahsedilmektedir. Yapılan araştırmalarda kadının ücretli iş gücü potansiyeline dâhil olamamasının, ailedeki erkeklerin rıza göstermemesi ile alakalı olduğu ifade edilmiştir (Dedeoğlu, 2016: 60). Özellikle, 1990’lı yıllarda İstanbul merkezli çalışmayan kadınlar arasında yapılan bir araştırmada, ilköğretim mezunu kadınların % 74’ünün; eğitim seviyesi yüksek olan kadınların ise % 19’unun eşinin rızası ile iş gücü piyasasına katılabileceği belirtilmiştir (Toksöz, 2011: 243).

Tablo 3: Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdama Katılım Oranları (15-64 Yaş)(%)

Cinsiyet/Yıl	2014	2015	2016	2017	2018
Kadın	29.5	30.5	31.2	32.2	32.9
Erkek	69.5	69.8	70	70.7	70.9

Kaynak: (TÜİK, 2019)

Tablo 3’te, 2014’ten 2018 yılına kadarki süreç içerisinde kadın istihdam oranlarının, erkek istihdam oranlarının altında seyrettiği görülmektedir. Kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkın en fazla 2014 yılında, en az 2018 yılında görüldüğü belirtilmektedir.

2.3.1. Türk Mevzuatında Kadın İstihdamı

Türk mevzuatında cinsiyet eşitliği odaklı kadının çalışma hayatındaki varlığı; Anayasa, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun çerçevesinde ele alınmıştır.

2.3.1.1. 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

9 Kasım 1982 tarihinde 17863 Mükerrer Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Anayasa’nın, çalışma hayatında cinsiyet temelli eşitlik meselesi maddelerine bakıldığında;

“*Kanun önünde eşitlik*” başlığından yola çıkılarak oluşturulan 10.maddede, din, dil, ırk, renk, siyasi tutum, cinsiyet, mezhep gibi faktörler ayırt edilmeksizin herkesin eşit olduğu vurgusu yapılmıştır. 2004 yılındaki Ek Fıkraya göre ise, kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olduğu, devletin ise sadece yasalarda kalmayıp denetleme mekanizmaları ile bu konunun takipçisi olması durumu dile getirilmiştir. 2010 yılındaki Ek Cümle ile devletin cinsiyet eşitliğinin takipçisi olması ile ilgili alacağı tüm önlemlerin eşitlik ilkesi ile bağdaştığı ifade edilmektedir (TBMM Başkanlığı, 2018: 2).

“*Çalışma hakkı ve ödevi*” başlığından yola çıkılarak oluşturulan 49.maddede, 2001 yılında yapılan bir değişiklik ile çalışma yaşamını ve çalışan insanların hayat koşullarını iyileştirme, işsizliğin önlenmesi, işsiz kalanların korunması gibi durumların devlet tedbirleri ile sağlandığı belirtilmektedir (TBMM Başkanlığı, 2018: 10).

“*Çalışma şartları ve dinlenme hakkı*” başlığından yola çıkılarak oluşturulan 50.maddede, hiçbir kimsenin yaşı ve cinsiyeti ile çelişen işlerde çalıştırılmamasının gerekliliği vurgulanmıştır. Kadınlar, küçük yaşta çocuklar, ruhsal ve bedensel yetersizliği olanların bu duruma karşı koruma altında olduğu belirtilmiştir. Dinlenme hususunda ise, çalışanların en tabii hakkı olduğu, ücretli bir şekilde çıkılacak olan haftalık veya yıllık izinlerin kanunlar ile belirtildiği ifade edilmiştir (TBMM Başkanlığı, 2018: 10).

“*Ücrette adalet sağlanması*” başlığından yola çıkılarak oluşturulan 55.maddede ise, ücretin bir emeğin karşılığı olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, çalışan insanların yaptıkları iş dengesinde ücretlendirilmeleri ve sosyal yardımlar ile desteklenmeleri noktasında önlemlerin alındığından bahsedilmektedir. 2001 yılında yapılan düzenleme ile asgari ücret tutarının belirlenmesinde ülke ekonomik şartlarının ve çalışan kişilerin geçim durumlarının dikkate alınarak oluşturulduğu belirtilmektedir (TBMM Başkanlığı, 2018: 11).

2.3.1.2. Türk Ceza Kanunu

26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilip, 12 Ekim 2004 tarihinde 25611 Sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun çalışma hayatında cinsiyet temelli eşitlik meselesi maddelerine bakıldığında;

“*Nefret ve ayrımcılık*” konusundan yola çıkılarak oluşturulan 122.maddede, ırk, din, dil, cinsiyet, siyasi ideoloji, mezhep, inanç farklılıkları, etnik köken çerçevesinde duyulan nefret veya uygulanan ayrımcılık sebebi ile

“a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,

b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,

c) Bir kişinin işe alınmasını,

d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını” engel haline getiren kişi ya da kişilere 1 ile 3 yıl arasında bir hapis cezası verileceği belirtilmektedir (T.C. Resmi Gazete(25611), 2004: 8998).

2.3.1.3. İş Kanunu

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilip, 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete ‘de yayımlanan 4857 Sayılı İş Kanunu’nun çalışma hayatında cinsiyet temelli eşitlik meselesi maddelerine bakıldığında;

“Eşit davranma ilkesinden” yola çıkılarak oluşturulan 5.maddede, din, dil, cinsiyet, etnik köken, siyasal ideoloji gibi farklılıklarımızı teşkil eden unsurların iş ilişkisine etki etmemesi gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda herhangi bir ayrımcılığın yaşanmaması vurgulanmıştır. İşveren tarafından ise, iş ile ilgili çalışanın biyolojik, bedensel ve işin niteliğine uymaması haricinde gebelik veya cinsiyet dolayısıyla, farklı bir iş muamelesinin uygulanamayacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte çalışma koşulları ve sürelerinden pay biçilerek tam gün, yarım gün, belirli bir zaman dilimi veya belirsiz bir zaman dilimi içerisinde çalışan kişilere kıyaslama yoluyla farklı bir muamele gösterilemeyeceği ifade edilmektedir. Aynı işi yapan farklı iki cinsiyet arasında ücret eşitsizliğinin uygulanmaması gerektiği, eşit işe eşit ücret prensibine göre hareket edilmesi, özel koruyucu hükümler kapsamında yer almanın eşitsiz bir ücret politikasına tabi olmak anlamına gelmediğinin anlaşılması gerektiği dile getirilmiştir (T.C. Resmi Gazete (4857), 2003: 8425).

“Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerden” yola çıkılarak oluşturulan 55.maddede; kadınların doğum sebebi ile öncesinde ve sonrasında kullanmış oldukları izinlerin 74.madde çerçevesi ile sınırlı tutularak, çalışır şeklinde gözüktükleri belirtilmektedir (T.C. Resmi Gazete (4857), 2003: 8442).

“Gece çalıştırma yasağı (düzenlemesi)” kapsamında yola çıkılarak oluşturulan 73.maddede, sanayi işlerinde gece vardiyasında 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçilerin çalışmamasının veya çalıştırılmamasının önemi belirtilmiştir. 18 yaşını geçkin kadınların durumlarının ise, Sağlık Bakanlığı onaylı bir şekilde Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı yönetmelikleri ile belirtileceğine değinilmiştir (T.C. Resmi Gazete (4857), 2003: 8447). Kadın-erkek eşitliğinde yaşanan gelişmeler sebebiyle, 4857 sayılı Kanun'da 18 yaşını dolduran kadınların gece çalıştırılabileceğine olanak tanınmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı yönetmelikte ise, gece postalarında çalıştırılacak olan on sekiz ve üstü yaşındaki kadınların toplam çalışma saatlerinin 7,5 saati aşmayacağı belirtilmiştir. Bunun yanında, işveren tarafından tahsis edilen bir araçla işe getirilip götürüleceği ve son olarak gece postasında çalıştırılacak kadınların sağlık raporu alması gerekliliğinden bahsedilmiştir (Bolcan, 2006: 122-123).

“Analık halinde çalışma ve süt izni” kapsamında oluşturulan 74.maddede ise, kadın çalışanların doğum sebebi ile kullandıkları izinlerin, izne girmeden önce ve izne girdikten sonra olmak üzere 8'er haftalık süre toplamında 16 hafta olduğu belirtilmiştir. Çoğul gebelik durumlarında ise, doğumdan önce olan 8 haftalık izin süresine 2 hafta daha eklendiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, doktor onayı ve çalışan kadının istemesi durumunda 3 hafta öncesine kadar da işe gidilebileceği vurgulanmaktadır. Böylelikle, kadın çalışanların doğum öncesi kullanmadıkları izinlerin doğum sonrası kullanacakları izinler ile birleştirildiği ifade edilmektedir. Hamilelik süresince düzenli kontrol sebebi ile ücretli izinler verildiği, hamilelik durumuna uygun işlerde çalışılabileceği ve bu durum dolayısıyla, ücretlerde herhangi bir kesilme yaşanmaması gerektiği dile getirilmiştir. Bunun yanında, çalışan annelerin bir yaşından küçük çocuklarına süt vermesinden hareketle günde bir buçuk saatlik süt izin haklarına sahip oldukları ve bu süre yönetiminin ise çalışan kadına bırakıldığına altı çizilmiştir (T.C. Resmi Gazete (4857), 2003: 8448).

2.3.1.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilip, 16 Haziran 2006 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun çalışan kadınlar ile ilgili maddelerine bakıldığında;

“İş kazasının tanımı, bildiri ve soruşturulması” kapsamında yer alan 13.maddede, emziren kadın çalışanın süt verme amacıyla kullandığı zaman diliminde yaşadığı herhangi bir kazanın iş kazası olarak değerlendirileceği belirtilmiştir (T.C. Resmi Gazete (26200), 2006: 9794).

“Hastalık ve analık hali” kapsamında yer alan 15.maddede, ekonomik açıdan kendi hayatını idame ettirebilen ve sigortası olan kadınların ya da sigortaya sahip olan eşlerinin, hamilelik sürecinin başlamasından itibaren doğum sonrası sekiz haftalık bazı

durumlarda on haftaya kadar çıkabilen her türlü olası rahatsızlık durumlarının oluşturduğu izinlerin analık hali kapsamında yer aldığı ifade edilmektedir (T.C. Resmi Gazete (26200), 2006: 9796).

“İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar” kapsamında yer alan 16.maddede, sigortalı kadın veya kadın çalışmıyorsa eşinin sigortası üzerinden doğum tarihinden başlayarak, çocuğun yaşaması koşulu ile her çocuk için geçerli olan emzirme ödeneğinin alınması Bakanlık tarafından onaylanmıştır. Emzirme ödeneğinden faydalanma durumunun ise, sigortalı kadının veya eşi sigortalı olan kadının doğumdan en az 1 yıl önce 120 gün kısa vadeli sigorta primlerini ödemiş olması ile sağlanacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte, sigortası emzirme ödeneğinin alınmasından sonra kesilenlerin ise üç yüz gün içerisinde çocuklarının olması şartıyla doğumdan önceki on beş aylık süre zarfında 120 gün kısa vadeli sigorta primlerini ödemiş olması ile yararlanacağı belirtilmiştir (T.C. Resmi Gazete (26200), 2006: 9796).

“Geçici iş göremezlik ödeneği” kapsamında yer alan 18.maddede, sigortalı kadın çalışanların doğumdan önce kullandığı sekiz ve doğumdan sonra kullandığı sekiz hafta toplamda on altı hafta olan doğum izinlerinden bahsedilmiştir. Bunun yanında, çoğul gebelik durumlarında kullandığı on altı haftaya ilave edilen iki haftalık ek süre ile geçici iş göremez ödeneğinden faydalandığı da belirtilmiştir. Ödeneğin kapsamı ise, doğum yapılmadan bir yıl öncesinde 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirimi yapılmış olması ile daraltılmaktadır (T.C. Resmi Gazete (26200), 2006: 9796-1).

“Genel sağlık sigortası sayılanlar” kapsamında yer alan 60.maddede, 2013 yılında yayımlanan Ek Fıkra çerçevesinde, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un içerisinde yer alan koruyucu tedbir uygulanan kişilerin genel sağlık sigortalı olarak sayıldığı belirtilmiştir (T.C. Resmi Gazete (26200), 2006: 9827).

2.3.1.5. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu

25 Şubat 2009 tarihinde kabul edilip, 24 Mart 2009 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 5840 Sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu’nun istihdamdaki cinsiyet eşitliği odaklı maddelerine bakıldığında;

“Amaç” kapsamının belirtildiği 1.maddede, bu kanunla birlikte kadınların haklarını koruma altına alındığından bahsedilmektedir. Bu doğrultuda, ulusal ve

uluslararası alanda kaydedilen ilerlemelerin takipçisi olduğu belirtilmektedir (T.C. Resmi Gazete (27179), 2009: 10429).

“Komisyonun görevleri” kapsamında yer alan 3.maddede ise, olağanüstü durumlarda Cumhurbaşkanlığı tarafından çıkarılan kararnamelerin, kadın ve erkek eşitliği açısından T.C Anayasasına olan uygunluğu ile uluslararası arenadaki beklentiler ve ilerlemelerle örtüşüp örtüşmediğinin incelenmesi görevini üstlendiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte, Türkiye’de cinsiyet eşitliği temelinde yaşanan her türlü gelişmenin takibi ve komisyonun faaliyet durumlarına karşı TBMM’ye sunulmak üzere her yıl bir değerlendirme raporu hazırlanması, kadın erkek ayrımcılığı noktasında toplumun bilgilendirilmesi hususu görevlerine de dikkat çekilmektedir (T.C. Resmi Gazete (27179), 2009: 10429).

2.3.1.6. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

27 Ekim 2004 tarihinde kabul edilen 5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun’un “Amaç” kapsamında, kanunun kadının siyasal, sosyo-kültürel, ekonomik açıdan toplumdaki varlığını güçlendirmesi ve erkekler ile eşit haklardan yararlanması dile getirilmektedir. Bu haklardan yararlanılması doğrultusunda, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün kurulması sağlanarak, bu kurumun esaslarının belirlenmesini gerçekleştirmek üzerine çıkarıldığından bahsedilmiştir. “Görevler” kapsamında toplumda kadının varlığını güçlendirilmesinin yanı sıra kadının gelişimini sağlayacak her türlü faaliyetin desteklenmesi amacıyla stratejiler, plan ve program metinleri oluşturulması gerekliliği dile getirilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulacak olan politikalara katkı sunulmasının hedeflendiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, kadının istihdam ve girişimcilik alanları ile ilgili çalışmalarda bulunarak fırsat eşitliğinin toplum nezdinde sağlanmasının görev edinilmekte olduğu ifade edilmiştir. Böylelikle, kadının ekonomik entegrasyonunun sağlanması açısından bir dayanak oluşturduğu üzerinde durulmuştur (TBMM Başkanlığı, 2004).

2.3.2. Kalkınma Planları

Kalkınma Planları, toplum önceliklerini esas alıp bu noktada yapılan tasarrufları, sosyo-ekonomik ve kültürel gelişmeleri sağlamak üzere beş yıllık zaman dilimlerini kapsayıcı bir şekilde ortaya konulmuş ve bu doğrultuda hazırlanmıştır (DPT, 1963: 3).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) ile; Kadınların toplumsal hayata katılımının artmasının ön koşulu olarak istihdam ve sosyal güvenlik konularında cinsiyet eşitliğini temel alan uygulamaların oluşturulmasına ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır. Kadının uyum sürecini engelleyen durumların ise yeniden düzenlenmesi gerekliliğine dikkat çekilmiştir (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 1995: 13). “*Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler*” başlığı altında kadınların iş gücü piyasasından kopmaması adına aile içi eşit sorumluluk anlayışından hareketle doğum izinleri, çocuk bakım hizmetleri ile birlikte iş ve aile dengesinin sağlanması hususları çerçevesinde kanunlarda değişiklik yapılacağından bahsedilmiştir (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 1995: 40). Korunmasız istihdam kapsamında yer alan ücretsiz aile işçiliğinin ise %60’ını bünyesinde bulunduran tarım sektöründe, cinsiyet oranlarının dağılımına bakıldığında %80 oranında çalışan kadın nüfusu ile karşılaştığı ifade edilmiştir (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 1995: 50).

“*Nüfus ve Aile Projesi*” başlığı altında olan kadın hakları konusunda, çalışan annelerin, annelik sorumluluklarının yerine getirebilmesine dair düzenlemelerin yapılması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda mevzuatın 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 17., 70., 81. maddeleri ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104/A ve 191. maddeleri kapsamında iş ve annelik sorunsalının ortadan kaldırılması, annelik durumunun iş hayatında herhangi bir engellemeye sebebiyet vermemesi, çocuk bakım hizmetlerinin yeterli ölçüde sağlanması haklarını ortaya koyduğu belirtilmiştir (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 1995: 222).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) ile; Sosyal Eylem Planı kapsamında Urfa, Gaziantep, Mardin, Adıyaman, Diyarbakır gibi illerde kadının kalkınma amacına yönelik “*Çok Amaçlı Toplum Merkezleri*” kurulduğu (DPT, 2000: 65), kadınlara “*İstihdam Eğitim Projesi*” dâhilinde çeşitli kurslar düzenlendiği ifade edilmiştir (DPT, 2000: 93). Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan bir merkez sayesinde kadınların el becerileri ve girişimcilik faaliyetleri doğrultusunda, ekonomik özgürlüklerini kazanmalarının amaçlandığından bahsedilmektedir. Kadınların etkinlik alanlarının, eğitime katılma, kalkınmada yer alma ve iş gücü piyasasında daha fazla bulunmaları ile genişletileceği, fırsat eşitliğinin sağlanması ile toplumsal yapıda kadının yerinin güçlendirileceği belirtilmiştir (DPT, 2000: 94). Kadınlar, gençler ve engelli insanlar için aktif ve pasif istihdam politikaları

oluşturularak, işsizlik riski taşıyan grupların daha vasıflı bir hale getirilmesi amaçlanmış, böylelikle işsizlik probleminin önüne geçilmesi hedeflenmiştir (DPT, 2000: 104).

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) ile; Kırsal kesimde tarım alanında çalışan ücretsiz aile işçilerinin çoğunluğunu oluşturan kadınların, kentlere göç ettiklerinde burada aranılan işin niteliklerinin kendileriyle örtüşmemesi sonucu iş gücü piyasasından dolaylı olarak dışlandığı belirtilmektedir (DPT, 2006: 51). “*Adalet Sisteminin İyileştirilmesi*” başlığında, AB ilkelerine uyum sağlama amacıyla yasalarda değişiklikler öngörülmüştür. Bu nedenle, “Kopenhag Kriterleri” doğrultusunda düzenlemeler gerçekleştirilmiş, kadınların erkeklerle eşit olduğu ifade edilmiştir (DPT, 2006: 60). “*İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi*” başlığında, kadınların da dâhil olduğu genç nüfus, uzun süreli işsizler, eskiden hüküm giymiş olanlar ve engellilere iş gücü piyasasında fırsat eşitliğinin ve eşit muamele anlayışının sağlanacağı dile getirilmiştir. Kadınların istihdamda daha fazla yer almaları açısından bakım emeği hizmetleri ile ilgili yeterli imkânlarla ulaşımı üzerinde durulmuştur (DPT, 2006: 92). Kadınların ekonomik hayata uyumunu sağlamak amacıyla mesleki eğitimlerin verilmesi, bununla birlikte kadınların istihdam edilerek iş gücü piyasasına dâhil olmalarının sağlanacağı belirtilmektedir (DPT, 2006: 97). Yoksulluk ve sosyal dışlanma çerçevesinde kadınlar, yaşlılar, engelliler ve çocukların oluşturduğu grubun ekonomik ve sosyal açıdan öncelikli grup oldukları ifade edilmiştir. Dolayısıyla, eğitim, istihdam, sağlık konularında öncelikli hakka sahip olan bu grubun yoksul alt kimliğinden çıkarak, üretici kimliğine bürünmesinin sağlanacağı dile getirilmiştir (DPT, 2006: 118).

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) ile; Ülkelerin ekonomik ve sosyal dönüşümleri bakımından kadınların yeterli eğitim ile donatılarak, iş piyasasında olan varlıklarının yadsınamaz bir gerçek olduğu belirtilmiştir. Böylelikle ülke çapında sağlanan ivmenin daha hızlı ve yükseltici olacağı vurgulanmaktadır. 2030 yılına kadar Türkiye’de var olan kadın nüfusunun nitelikli eğitim, iş gücü ve istihdam politikaları ile daha etkin hale getirilmesi hedeflenmiştir. Buradan hareketle, kadın nüfus oranının Türkiye için bir avantaj taşıyacağı kanısı üzerinde durulmuştur (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 10-11). Kadınların, yaşlıların ve engelli insanların ekonomik ve sosyal hayata daha fazla adapte olmaları adına bölgesel odaklı “*Sosyal Destek Programı*” uygulandığından bahsedilmiş; üretime daha fazla katılma yollarının açıldığı dile getirilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 24).

Kadın ve erkeğin eşit olduğu konusuna dair alınan önlemler gereği, çeşitli engellemelere takılan grup lehine pozitif ayrımcılık hususunun temelde eşitlik tutumuna aykırı olmadığı ifadesinin yasalarda yapılan düzenlemelerde yer aldığı belirtilmiştir. Böylelikle dezavantajlı grup önündeki engellerin bertaraf edilerek temelde eşitlik vurgusunun yapılabileceği adil bir ortam oluşturulması gereğine dikkat çekilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 38). Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulması ile kadının iş gücü piyasasına olan uyum sürecinin, karar alma mekanizmalarındaki varlığının bunlara bağlı olarak güçlendirileceğinden bahsedilmektedir. Fırsat eşitliğinin uygulanması konusunda kadına tanınan pozitif ayrımcılık hususunun Anayasa'ya olan dahiliyeti de belirtilmektedir. Bunun yanında "*Aile ve Kadın*" başlığı altında, kadın rollerinin değişim ve dönüşümü konusunda ailenin önemi vurgulanmıştır. Kadının ekonomik ve sosyal hayattaki rol dağılımlarının aile kurumunun varlığına dokunulmayarak, değişiminin gerekliliğinden bahsedilmiştir. Kadınların karar alma mekanizmalarındaki durumlarının eğitim ve istihdam konularında yoğunluklu bir şekilde yer almaları ile sağlanacağı ifade edilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 40-41). İstihdama katılımı artırma amaçlı iş ve aile dengesinin sağlanmasına ve bu doğrultuda oluşturulacak politika üretimleri gerçekleştirileceğine; özellikle kadınların istihdamda yer almasından yola çıkılarak, bölgesel ve sektörel temelde vasıflı istihdam olanaklarının sağlanacağı belirtilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 47).

Onuncu Kalkınma Planı içerisinde yer alan, Koordinatörlüğünü, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı"nın yaptığı "*İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı*" ile kadınların istihdama ve iş gücüne katılım oranlarının düşüklüğü, kayıtdışı çalışma gibi durumların iş gücü piyasasını olumsuz etkilediği üzerinde durulmuştur. Program hedefleri doğrultusunda kadın iş gücünün %34.9, istihdam oranının ise %31 seviyelerinde olacağı hedeflenmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 164).

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) ile; Kadınların sosyal, ekonomik ve kültürel mekanizmalara katılımının aktif bir düzeye getirilmesinin amaçlandığı, bu amaca yönelik teşviklerin öncelikli olarak yerelde başlayacağı dile getirilmiştir. Kadınların güçlendirilmelerine yönelik sosyal ve ekonomik hayatına dair araştırmalar yapılması, bununla birlikte bu duruma yönelik plan ve projelerin uygulanması hedeflenmiştir. İş gücü piyasasının boşluklarına yönelik özellikle fen, matematik ve mühendislik gibi alanlardaki meslek gruplarına kadınların yönlendirilmesi planlanmıştır. Bunun yanında,

kadınların özel sektörde yönetsel pozisyonlarda yer almalarına yönelik farkındalıkların arttırılacağı ifade edilmiştir (T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 151-152).

2.3.3. Orta Vadeli Program (2018-2020)

Orta Vadeli Program, kamu ve özel kesimler açısından stratejik önem arz eden sosyo-ekonomik konularda ana sektörleri ve temel gelişme endeksleri çerçevesinde, bütçe programlarını analiz etmektedir. Böylelikle, öngörülebilirlik politikalarının oluşturulmasını sağlayarak daha istikrarlı bir yol haritası çizmek hedefiyle üç yıllık programlar dâhilinde yayımlanmaktadır (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2018).

2018-2020 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Programın kapsamı incelendiğinde, 2016 yılında küresel piyasalardaki denge probleminin varlığı bunun yanında ülkede meydana gelen darbe girişimi nedeni ile işsizlik yansımasının %10.9 seviyelerine çıktığı belirtilmiştir. 2017 yılının başlarında görülen işsizliğin azalması eğilimi neticesinde yılsonuna kadar istihdamda uygulanacak politikalar ile birlikte işsizlik sorununun %10.8'e düşürüleceği öngörülmüştür. Özellikle bir sonraki dönemde, kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer almalarının ise, sosyal güvenlik, eğitim ve nüfus politikalarındaki iyileştirmeler ile sağlanacağı ifade edilmiştir. Yoksulluk tehlikesi ile birlikte sosyal dışlanma durumuna tabi tutulan bazı grupların istihdama dâhil olmalarının desteklenmesi gerekliliği de dile getirilmektedir. Özel politika gerektiren gruplar kapsamında yer alan kadınların, istihdama katılmaları amacıyla bakım emeği kapsamında gerekli hizmetlerin ve teşviklerin sağlanmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte, çalışma açısından problem haline gelen zorlu iş saatlerinin aksine esnek çalışma saatleri oluşturulmasının hedeflendiği belirtilmektedir. Korunmasız istihdam olarak da adlandırılan kayıtdışı istihdamın engellenmesinin ise, kararlı bir şekilde izleme ve denetleme sistemleri ile gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Nitelikli iş gücü için dijitalleşmenin önemine dikkat çekilmiştir. Bu doğrultuda, eğitim ve iş gücü konularında politika üretimleri ile istihdamda daha yüksek oranlara ulaşılması amaç edinilmiştir. İstihdamda kadın varlığının daha yoğun bir biçimde yer alması amacıyla yola çıkılarak teknoloji odaklı yaklaşımların esnek çalışma koşulları ile doğru orantılı olduğu dile getirilmektedir. Bu nedenle bilişim sektöründeki gelişmelerin kadın istihdam süreçlerinde kullanılarak daha fazla kadının üretime katılması durumu hedeflenmektedir. Son olarak, eğitim ve istihdam arasındaki bağıntıya dikkat çekilmiş, piyasa ihtiyacını karşılayan eğitim programlarının uygulanacağı vurgulanmıştır (Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, 2017).

2.3.4. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)

2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS), 30 Mayıs 2014 tarihinde 29015 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. ILO’nun 122. İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde şekillenmiştir. İstihdam politikalarının olumlu seyretmesi ve teoride olduğu gibi pratikte de uygulamaya konulması doğrultusunda hazırlanan fırsat eşitliği odaklı eylem planlarını oluşturmaktadır (ÇSGB, 2017).

Özel politika gerektiren gruplar dâhilinde yer alan kadınların, gerekli istihdam fırsatları oluşturularak desteklenmeleri toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli adımlardan biri olarak görülmektedir. Türkiye’de 18 yaşın üzerinde kadın çalışmanı bulunan işverenlere uygulanan sosyal güvenlik primleri konusundaki teşvikler, mevzuat düzenlemeleri ve kadınların istihdamda daha etkin bir şekilde var olmaları konusunda yapılan çalışmaların bileşiminde istihdamda artış gözlemlendiği belirtilmektedir. Fakat, yetersiz eğitim, iş bölümleri ve bakım emeği olgusunun sadece kadın eksenli bir bakış oluşturması, gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet rollerinin etkin bir şekilde varlığını devam ettirdiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, istihdamda kadın oranlarının hala istenilen düzeyde olmamasının sebebi olarak “ataerkil yapılanmaya” dikkat çekilmiştir (ÇSGB, 2017: 35).

Mesleklerin cinsiyetlendirilmesi temelinde oluşan kadın işi-erkek işi ayrımında, sektörel odaklı yaşanan eşitsizlikler de gündeme getirilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından meslek seçimleri üzerinden yapılan istatistiklerde hâkim, büyükelçi ve üst düzey memuriyetlerde kadın oranlarının azlığı belirtilmiş, gün geçtikçe aradaki farkın git gide açıldığı dile getirilmiştir. Çalışan kadın oranlarının, tarım dışı sektörlerde ücretli emek potansiyeli dâhilinde bir yoğunluk oluşturduğu varsayılsa da, erkek çalışan oranlarının altında kaldığı ifade edilmiştir. Fakat, bu ölçütlerin tarım sektöründe tam tersi bir eğilim gösterdiği belirtilmiştir. Bu durumun ise, bir istihdam engeli olan ücretsiz aile işçiliğinden kaynaklandığı ortaya konulmuştur. TÜİK 2015 yılı verilerine göre, 2 milyon kadının ücretsiz aile işçiliği adı altında korunmasız bir şekilde istihdam edildiği vurgulanmıştır. Ücretsiz aile işçiliğinin ise, kadın algısı üzerinde esnek, ucuz ve ev eksenli çalışma metodları baskısını oluşturduğundan söz edilmiştir (ÇSGB, 2017: 36).

Ulusal İstihdam Stratejisi tarafından, kadın istihdamının sağlanmasındaki temel amacın, toplumda var olan engeller diziliminin ortadan kaldırılması gerekliliği olarak

ifade edilmektedir. Hedef olarak, 2023 yılına kadar kadınların istihdam oranlarının %41'e çıkarılması, 2015 yılı kayıtdışı istihdam verisi olan %46'nın, 2023 yılına kadar %30'a düşürülmesi, ayrımcılık ve bu doğrultudaki uygulamalar hususunda kararlılıkla mücadele verilmesi gereklilikleri belirtilmiştir. Son olarak, istihdam politikalarının etkin bir şekilde desteklenmesi amacıyla veri tabanlarının oluşturulması üzerinde durulmuştur. Politika hedefleri doğrultusunda ise, kadınların yoğun bir şekilde istihdam edilmesi ile beraber iş gücü piyasasında daha fazla yer almasının sağlanması ve ayrımcılığı engelleyecek düzenlemeler ile eşit rekabet ortamlarının varlığına değinilmiştir (ÇSGB, 2017: 41).



BÖLÜM 3

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) 1958 tarihinde kurulmasından kısa bir süre sonra 1959 tarihinde Türkiye, Topluluğa ortaklık başvurusunda bulunmuştur. AET Bakanlar Konseyi tarafından Türkiye'nin yapmış olduğu bu ortaklık başvurusu ile üyelik koşulları gerçekleşinceye kadar geçerli olacak bir ortaklık anlaşması imzalanmıştır. 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanıp 1 Aralık 1964 tarihinde yürürlüğe giren bu ortaklık anlaşması *Ankara Anlaşması* olup, Avrupa Birliği ve Türkiye arasındaki ilişkinin hukuki zeminini oluşturmaktadır. AET ve Türkiye arasındaki ortaklık ilişkisinin nihai amacı olarak üyeliği öngören Ankara Anlaşması yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç döneme ayrılmaktadır. 1 Aralık 1964 tarihinden başlayarak 13 Kasım 1970 tarihinde imzalanıp 1973 tarihinde yürürlüğe giren Katma Protokol'e kadarki süreç "Hazırlık Dönemi" olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde Türkiye'nin herhangi bir yükümlülüğü bulunmayıp, Avrupa Topluluğu (AT) ve Türkiye arasındaki ilişkileri dengeleyecek kurumlar oluşturulmuştur. 1973 tarihinde yürürlüğe giren Katma Protokol ile başlayan "Geçiş Dönemi" 5 Mart 1995 tarihinde Ortaklık Konseyi'nde alınan karar sonucu 1 Ocak 1996 tarihinde yürürlüğe giren Gümrük Birliği'ne kadar devam etmiştir. Bu dönemde sanayi ve tarım ürünleri, kişilerin serbest dolaşımı gibi konular üzerinde durulmuş; son olarak Gümrük Birliği'nin yürürlüğe girmesi amacıyla 22 yıllık bir süre öngörülmüştür. Geçiş Dönemi'nde Türkiye'de meydana gelen 12 Eylül 1980 darbesi ile Türkiye ve AT ilişkileri askıya alınmıştır. Sivil iradenin 1983 tarihinde tekrar sağlanması ile birlikte askıya alınan AT ve Türkiye ilişkileri yeniden başlamıştır. İlişkilerin normalleşmesi ile birlikte Türkiye, Ankara Anlaşması'nın bütünleşme için öngördüğü dönemleri tamamlamadan 1987 tarihinde yeniden üyelik başvurusunda bulunmuştur. Bu başvuruya karşılık Avrupa Topluluğu tarafından 1989 tarihinde yapılan açıklamada, Topluluğun kendi bütünleşmesini tamamlaması amacıyla yeni bir üye alamayacağı ifade edilmiştir. Bunun yanında, Türkiye'nin Topluluğa katılımı için ehil bulunduğu fakat siyasal, sosyal ve ekonomik alanlarda gelişimini devam ettirmesi gerektiği dile getirilmiştir. Bu tavsiyeye Türkiye tarafından olumlu bakılması üzerine ortaklık ilişkisine devam edilmiştir. Bu durumlar sonrasında Katma Protokol'de belirtilen sürecin tamamlanması ile 1 Ocak 1996 tarihinde Gümrük Birliği yürürlüğe girmiş, böylelikle "Son Dönem" başlamıştır. Son

dönem içerisinde 10-11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleşen ve Türkiye-Avrupa Birliği (AB) ilişkilerine farklı bir boyut kazandıran Helsinki Zirvesi toplanmıştır. Bu zirve ile Türkiye aday ilan edilmiş, Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanmıştır. Bu dönemde, Avrupa Birliği yolundaki kararlı mücadele ile müzakerelerin başlaması için gerekli olan siyasi kriterleri karşılayacak uyum paketleri ortaya konulmuştur. Aynı zamanda demokrasi, insan hakları, hukukun üstünlüğü gibi konuları içeren reformlar süreklilik kazanmıştır. Bu doğrultuda 17 Aralık 2004 tarihinde gerçekleşen Brüksel Zirvesi'nde Türkiye'nin müzakerelere başlaması için gerekli olan Kopenhag siyasi kriterlerini karşıladığına karar verilmiş olup, Avrupa Birliği tarafından müzakerelere başlanması için 3 Ekim 2005 tarihi verilmiştir. Böylelikle, 3 Ekim 2005 tarihinde Lüksemburg 'ta gerçekleşen Hükümetlerarası Konferans ile Avrupa Birliği tarafından Türkiye ile katılım müzakerelerine başlanmıştır (Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019). 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelerin başlamasıyla birlikte, Türkiye ve Avrupa Birliği ilişkileri yeni bir dönemece girmiştir. Müzakerelerle başlayan Avrupa Birliği'ne entegrasyon sürecinde yapılan düzenlemelerle ilerlemeler kaydedilmiş olup, bu düzenlemeler ile vatandaşların yaşam standartlarının yükseltilmesi amaçlanmıştır (Taş ve Bozkaya, 2012: 151).

1999 yılında Helsinki Zirvesi ile ivme kazanan Türkiye-AB ilişkileri çerçevesinde, özellikle Türkiye'nin Birlik ile entegrasyonunun sağlanması hedefi kapsamında yaptığı düzenlemeler oldukça önemlidir (Taş ve Bozkaya, 2012: 168). Kadın ve istihdam çerçevesinde bu düzenlemelere bakıldığında, 2003 yılında çıkarılan 4857 Sayılı Kanunu'nun eşitlikçi bir yaklaşım içerdiği belirtilmektedir. Özellikle bu kanun kapsamında yer alan hamile, yeni doğum yapmış kadınlara iş yerlerinde özel koruma sağlanmış, emzirme odaları, çocuk bakım odaları gibi gerekli ihtiyaçların işverenler tarafından karşılanması gerekliliği dile getirilmiştir. Bunun yanında kadınların Gece Çalışabilmesi noktasında yönetmelik yenilenmiştir. Böylelikle, Türk mevzuatında yapılan bu değişimler ile AB Yönergeleri uyumlu hale gelmiştir (Bolcan, 2006: 118).

AB Yönergeleriyle doğrudan uyumlu Türk Mevzuatı konularına bakıldığında, "kadınlara ve erkeklere eşit ücret uygulanmasını" öngören 75/117/EEC sayılı Konsey Yönergisine istinaden, 1950 yılından itibaren Türk Mevzuatında var olan "eşit işe eşit ücret" ilkesine değinilmektedir. AB Yönergelerinden biri olan eşit işe eşit ücret ilkesi 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 5. Maddesinde yer almaktadır. Bu noktada AB Yönergesi ile Türk Mevzuatının uyumlu olduğu belirtilmiştir (Bolcan, 2006: 118-119). Bunun yanında "işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit

muamele uygulanması” na ilişkin 2002/73/EC sayılı Konsey Yönergesi ile Türk Anayasasının 70. Maddesinde, Türk vatandaşı olan herkesin kamu hizmetine girme ve hizmet almada herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmayacağından bahsedilmiştir. Bu maddeye dayanarak, devlet memuru olacak kişilerde cinsiyete dair ayrımcılık yapılamayacağı hükmüne bağlanmış olup; var olan bu hükmün AB Yönergeleri ile uyum gösterdiği görülmektedir (Bolcan, 2006: 120).

3.1. İlerleme Raporlarında Kadın İstihdamı (1998-2019)

Avrupa Birliği’ne üye olmak isteyen aday veya potansiyel aday özelliği taşıyan ülkeler ile ilgili gelişmişlik çizgisini üyelik öncesi yerine getirmeleri gereken Kopenhag Kriterleri üzerinden tanımlayan ve değerlendiren belgeler “İlerleme Raporları” olarak adlandırılmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 1998 yılından itibaren hazırlanan ilerleme raporları 1998-2005 yılları arasında “Düzenli Rapor” (Regular Report), 2005 yılı sonrası ise “İlerleme Raporu” (Progress Report) adı ile yayımlanmaya devam etmektedir (Özsöz, 2014: 17). Bu başlıkta, Avrupa Komisyonu’nun 1998 yılından 2019 yılına kadarki Türkiye’ye ilişkin hazırladığı İlerleme Raporları içerisinde yer alan ‘kadın ve istihdam’ odaklı değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Avrupa Birliği’ne adaylık süreci kapsamında, Türkiye’de özellikle kadınların statüsünün 1998 yılında yayınlanan ilerleme raporları çerçevesinde Avrupa Birliği değerleri ile gittikçe uyumlu hale geldiği üzerinde durulmuş; bu doğrultuda Türkiye’nin 1985 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ni (CEDAW) onaylamış olmasının etkilerinden bahsedilmiştir. Bununla birlikte, Sözleşme ile uyumsuzluk taşıyan Medeni Kanundaki ayrımcı hükümlerin varlığına dikkat çekilmiş; bu nedenle 1998 yılında var olan ayrımcılıkların ortadan kaldırılması üzerine yeni bir Medeni Kanun tasarısının Bakanlar Kurulu tarafından onaylandığı belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 1998). Bunun yanında, önemli bir gelişme olarak, uyum süreci ile birlikte Türkiye’nin, Türk Medeni Kanunu ile çelişen evlilik ve aile ilişkilerini kapsayan ilgili CEDAW maddelerine karşı koymuş olduğu çekinceleri Temmuz 1999 tarihinde kaldırması olumlu bir gelişme olarak nitelendirilmiştir. Bu olumlu gelişmelerin yanında, kayıt dışı istihdamın metal ve tekstil sektörlerinde artış göstermesi, 1998 yılındaki işsizlik rakamlarının herhangi bir değişiklik göstermeyerek aynı seyirde gitmesi ve son olarak Türkiye’de hala bir “işsizlik sigortası” sisteminin var olmaması gibi konuların Avrupa Birliği tarafından eleştirildiği de ifade edilmektedir. Buna karşılık, Haziran 2000 tarihinde

“işsizlik sigortası” sisteminin uygulanılabileceği konularına da bu dönemde değinilmiştir (Avrupa Komisyonu, 1999).

Muamele eşitliği anlamında, 2000 yılında yayımlanan ilerleme raporu çerçevesinde, hala kadın ve erkek arasındaki artan eşitsizliklerin varlığından ve Avrupa Birliği müktesebatı ile uyumun yakalanamamış olmasından bahsedilmektedir. Medeni Kanun ile birlikte kadının aileye ve çalışma hayatına ilişkin hukuki ayrımcılıklarının devam ettiği ve son olarak 1999 yılına göre genel işsizlik artışı eleştirilmektedir. Fırsat eşitliği açısından ise hala kadınlar ve erkekler arasında ciddi farkların ortaya çıktığı, kadınların okullaşma ve eğitim alma oranlarının erkeklere nazaran daha düşük seyrettiği ifade edilmektedir. Kadınların okumaz-yazmaz oranları %25 düzeyinde iken, erkeklerde bu oranın %6 olarak görüldüğü belirtilmiştir. Kadın ve erkek eşitliğinin Türk Anayasasındaki varlığı her ne kadar teoride var olan eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya odaklı olsa da, bunun pratikte uygulamaya konulmasını sağlamak gerektiği vurgulanmaktadır. Bu noktada, özellikle kadınların eğitim hayatındaki varlığı ve kentlerde yüksek oranlarda istihdama katılımı ile ilgili uygulanabilir politikalar üretilmesi gerekliliğinden bahsedilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2000).

Yine muamele eşitliği kapsamında, 2001 yılında yayımlanan ilerleme raporunda, analık izni ve Medeni Kanun çerçevesinde uygulanan eşitsiz yaklaşımın sonlandırılmasından ve “aile reisi” kavramının ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların başlamasından bahsedilmekte, özellikle muamele eşitliği noktasında Türkiye’nin AB müktesebatına hızlı bir şekilde entegre olması gerekliliğine dikkat çekilmekte; son olarak, müktesebat ile ilgili uyumlaştırma politikalarında daha fazla adıma ihtiyaç duyulduğu dile getirilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2001). Bu noktada, kadınların erkekler ile eşitliği temelinde anayasada var olan “aile reisliği” tanımının 2001 yılında kaldırılmasına yönelik çalışmalar 2002 yılında sonuç vermiş olup, bu tanımın kaldırılması ile yerine eşlere eşit hak ve yükümlülükler üzerinden bağdaşlık kuran “fırsat eşitliği” tanımının getirilmesine dikkat çekilmiştir. Aile reisliği kavramının kaldırılması ile birlikte kocaların eşleri üzerindeki “nerede çalışacağına karışma” veya “eşinin çalışabilmek için izin alma” gibi baskılarının bertarafı açısından önemli görülmektedir. Mevzuat açısından, kadınların erkeklere nazaran daha dar bir kapsamda iş aramaları dolayısıyla, her işte çalışamama durumları ile cinsiyetlerarası ücretlendirmede eşitsizlik sorununun ortaya çıktığına değinilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2002).

Tüm bunların dışında, istihdam ile ilgili sıkıntılardan da bahsedilmekte, kadınların istihdam oranının düşüklüğüne de değinilmektedir. Yeni Medeni Kanun ile birlikte kanun hükümlerinin uygulanabilirliğinin, kadın hakları açısından büyük bir önem taşıdığı vurgusu yapılmakta, bu noktada Türk Mevzuatının cinsiyet eşitliği kapsamında kadınların her işte çalışmama durumunu çözmesi, istihdam boyutunda kadınların üzerindeki sınırlamaların kaldırılması gerekliliği vurgulanmaktadır. Türkiye'nin 1998 yılından itibaren ilerlemeleri "sınırlı" olarak ifade edilse de, cinsiyetlerarası eşit muamelenin geliştirilmesine dair önlemler alındığından ve CEDAW ihtiyari protokolünün onaylandığından da bahsedilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2002).

İstihdamda eşit yaklaşım ve muamelenin yanında, her alanda eşitliğin sağlanabilmesi için, ücretlendirmede eşitlik konusuna atıfta bulunulmuş, bu konularda 2003 yılında daha fazla uyumlaştırmanın gerekli olduğu vurgulanmıştır. Kadınların istihdamda katılımlarının düşük oranlarda seyretmesinin Türkiye'nin ulusal bir istihdam stratejisi oluşturması gerekliliğini beraberinde getirdiği üzerinde durulmakta ve oluşturulan bu stratejinin Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyum teşkil etmesi gerekliliğine dikkat çekilmektedir. Mayıs 2003 yılında kabul edilen yeni İş Kanunu'na göre, cinsiyetlerarası ayrımcılığı reddeden tutum ve eşitlikçi bir yaklaşımın söz konusu olduğu; fakat AB Mevzuatında ve Avrupa Sosyal Şartı'nda belirtildiği üzere, bu noktada daha fazla çabaya ihtiyaç duyulduğu dile getirilmektedir. Nitekim, Türkiye tarafından Avrupa Sosyal Şartının çalışan kadınların 'analık' kapsamında korunması ile ilgili olan 8.maddenin onaylanmamış olmasının bu noktada cinsiyetlerarası eşitliğinin tam olarak her yönü ile güvence altına alınamadığı söylemini ortaya çıkardığından bahsedilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2003).

2004 yılı ilerleme raporunda cinsiyet eşitliği konusunda, birçok adım atıldığı, bununla birlikte Anayasanın 10.maddesi gereği kadın ve erkeğin sahip olduğu haklar açısından eşit ve devletin bu eşitliği uygulamakla mükellef olduğu belirtilmekte; böylelikle kadın ve erkek eşitliği noktasında Türkiye'nin ilerleme kaydettiğine değinilmektedir. Başbakanlık tarafından Ocak 2004'te yayınlanan genelge ile istihdam edilen memurlar hususunda cinsiyet eşitliği yaklaşımına uyulması konusu dile getirilmekte ve fakat cinsiyet eşitliğinin istihdamda sağlanabilmesi unsurunu taşıyan mevzuatın kabul edilmesi konusunda sınırlı gelişmeler sağlandığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte, 2003 yılında yeni İş Kanunu çerçevesinde hazırlanıp Temmuz 2004 yılında yayınlanan yönetmelik ile memurların doğum izinlerinin 16 haftaya çıkarılmış

olmasının yanında Avrupa Sosyal Şartının 8. maddesinin içeriği olan çalışan kadınların annelik haklarının güvence altına alınması hususunun hala kabul görmediği de vurgulanmaktadır. Son olarak gebe, yeni doğum yapmış, emziren kadınlar ile gece vardiyasında çalışan veyahut çalıştırılan kadınların çalışma koşulları ile ilgili olarak Türk Mevzuatının AB yönergelerine uyum sağlamasının amaçlanmasından da bahsedilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2004).

2005 yılında yayımlanan ilerleme raporunda, Avrupa Sosyal Şartının 8.maddesinin hala onaylanmamış olduğu belirtilmiş ve istihdamda cinsiyet eşitsizliğini giderici AB yönergelerinin Türk Mevzuatı ile entegre olması noktasında herhangi bir ilerlemenin kaydedilmediğini ortaya konulmuştur. 2005 yılındaki yeni Ceza Kanunu ile her ne kadar kadının temel haklarında iyileştirmeler yapılsa da eşit işe eşit ücret, istihdama katılım, ebeveynlik izinleri konularında AB yönergeleri ile Türk mevzuatının uyumlaştırılmasının gerekliliğine değinilmektedir. Bu dönemde, ayrıca “Ekonomik ve Sosyal Haklar” başlığı adı altında kadınların istihdama katılım oranlarının düşüklüğü vurgulanmış, %25,4 oran ile kadının istihdama katılım sağladığı en düşük OECD ülkeleri içerisinde yer aldığı dile getirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005).

Ayrıca, 2005 yılında düşük seyreden kadın istihdam oranlarının 2006’da da düşük seyrettiği üzerinde durulmuştur. Özellikle eşit ücret, doğum izni ve istihdam edilebilme noktasında ileri düzey bir uyumlaştırma gerekliliğine de dikkat çekilmiştir. Son olarak, AB mevzuatı doğrultusunda hala bir Eşitlik Kurumunun oluşturulamamasına vurgu yapılmıştır (Avrupa Komisyonu, 2006). Hatta, 2007 yılında yayımlanan ilerleme raporunda da, istihdam edilirken üst düzey pozisyonlarda yer alsalar dahi kadınların istihdamdaki varlığının düşük seyrettiği üzerinde durulmuş; Türkiye İş Kurumu tarafından istihdam edilecek olanlara herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı uygulanmayacağı ile ilgili genelge ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün idari kısmının güçlendirilmesi konuları pozitif bir bakış açısı oluşturmuş; fakat, ayrımcılık hususunda AB Yönergelerinin Türk Mevzuatı ile olan entegrasyonunun tamamlanmadığı dile getirilmiştir. Tüm bunların sonucunda, cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilebilmesi için bir Eşitlik Kurumu’nun kurulması gerekliliğine dikkat çekilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2007). Eşitlik Kurumu’nun varlığına olan ihtiyaç 2008 yılı İlerleme Raporu’nda da belirtilmiş olup, cinsiyet eşitliğine dair bir kurul ve komisyonun hala oluşturulamadığına vurgu yapılmaktadır. İstihdama katılım ile fırsat eşitliği konularında çaba harcanması gerekliliği ifade edilmektedir. Bunun yanında, kadın istihdamını arttırma amaçlı

“İstihdam Paketi” nin kabul edilmesi ile bu doğrultuda İş Kanununda yapılan değişikliklerin olumlu olduğu belirtilmiştir. Buna rağmen, cinsiyet eşitsizliği odaklı kadın istihdamındaki düşük oranların devam ettiğine de dikkat çekilmiştir. Özellikle, AB olduğu ve OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye’de ki kadınların istihdama katılımının yetersiz olduğu ve düşük oranlarda seyrettiği de dile getirilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2008).

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilgili ulusal mevzuatın uluslararası norm ve hükümler ile uyumlaştırılmasını sağlamak amacıyla TBMM’de danışma amaçlı bir *Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu* kurulmuştur. 2009 yılı ilerleme raporunda yer alan bu gelişmenin yanı sıra, yasal düzenleme ile sözleşmeli kamu personellerinin de devlet memurları gibi 16 haftalık ücretli doğum iznine sahip olmaları ve doğum izni sonrası işlerine kaldıkları yerden devam edebilmeleri; Avrupa Sosyal Fonu için yapılan hazırlıklarda ise, kadınların formel bir şekilde istihdamda daha fazla yer alması ve kız çocuklarının okula gönderilmesi kapsamında IPA İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ’nin desteklenmesi olumlu gelişmeler olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanı sıra, kadınların daha çok kayıt dışı veya korunmasız şekilde istihdam edilmesi, kadınların iş gücü piyasasındaki varlığını zayıflatması sebebi ile erkek çalışanlar ile aralarındaki eşit işe eşitsiz ücret meselesinin varlığına dikkat çekilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2009).

Toplumsal cinsiyet eşitliği noktasında 2009 yılında yaşanan ilerlemelerin yanında 2010 yılı ilerleme raporunda belirtildiği üzere, yayınlanan Başbakanlık Genelgesi ile kadınların istihdam edilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması konularının ön planda tutulduğu dile getirilmiştir. Tüm bunların yanında, kadın istihdamının takibini yapabilecek eş güdümlü izleme mekanizmaları olan ulusal kurulların oluşturulması ve bu noktada STK’lar ile işbirliği olumlu gelişmeler olarak nitelendirilmektedir. Raporla, kadınların istihdama katılımının önündeki engellerden bahsedilmiş; bu engellerin yeterli çocuk bakım imkânlarına sahip olamama, eğitime erişimde zorluklar ve son olarak geleneksel bakış açısı olduğu ifade edilmiştir. Her ne kadar kadının iş gücü piyasasına olan katılımı 2009 yılından bu yana artış gösterse de, hala kadınların istihdam edilme oranlarının düşük seviyelerde seyrettiği belirtilmiş, ücretsiz aile işçiliği ile enformel sektörün kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemesi ve cinsiyetlerarası ücret eşitsizliklerinin devamlılığı üzerinde durulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2010). Bunun yanında, toplumsal cinsiyet eşitliği hususunda önemli bir yere sahip olan iş-aile dengesinin sağlanmasına dair bir takım ilerlemeler kaydedildiği görülmüştür. Özellikle,

2011 yılı ilerleme raporu kapsamında, kamu görevlilerinin iş ve aile dengesinin sağlanması konusunda adımlar atılması; Borçlar Kanunu dâhilinde işyerinde tacizi önleme ve Başbakanlık Genelgesi ile işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi ile ilgili düzenlemeler olumlu gelişmeler olarak adlandırılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2011).

Ayrıca kadınların korunmasız istihdam kapsamında yer alan kayıtdışı ve ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilme yoğunlukları dile getirilmiştir. İstihdamda cinsiyet temelli ayrımcılıkların var olduğu ve beyaz yakalı çalışan kadınların iş gücü piyasasından uzaklaştığı belirtilmiş; bu nedenle, istihdam alanında yapılacak düzenlemelerin ayrımcılık faktörünün olası etkilerinin dikkate alınarak yapılması gerektiği vurgulanmıştır. AB Yönergeleri ile belirtilen istihdam odaklı eşit muamele anlayışını öngören Eşitlik Kurumunun 2011 yılı ilerleme raporlarında belirtildiği halde hala oluşturulmadığı, genel bir bakış ile kadın istihdamının küçük oranlarda artış gösterdiği fakat bu artışa rağmen yine de AB ortalamasının altında kaldığına dikkat çekilmiştir. Bu noktada, mesleklerin ayrışımı, yeterli miktarda çocuk bakım hizmetleri ve son olarak gelenekselleşmiş rol dağılımlarının kadın istihdamı önündeki engellerden olduğu, kadın istihdamının artırılması için bu engellerin bertaraf edilmesi gerekliliği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011).

Kadınların iş gücüne katılımı 2011 yılında da belirtildiği üzere her ne kadar küçük oranlarda artış gösterse de, 2012 yılı ilerleme raporunda genel anlamda hala kadınların istihdama katılımının yeterli olmadığı vurgulanmaktadır. Bu noktada, Aile ve Sosyal Politikalar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları tarafından kadının istihdama dâhil olması, iş gücü piyasasında daha fazla yer almasını sağlamak amacıyla protokol imzalandıklarından bahsedilmektedir. Özellikle, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak yoğun bir şekilde istihdam edilmeleri, kadınları sosyal güvenlik kapsamının dışında tuttuğundan, çalışan kadınlar açısından çocuk bakım emeği ile doğum izinleri konularında hala problemlerin olduğu konusuna dikkat çekilmiştir. Devletin kökleşmiş toplumsal cinsiyet temelli stereotip rol algıları yıkmasında kesintisiz, devamlı bir şekilde politikaların uygulanabilirliğinin önemi, bunun yanında iş hukuku kapsamına girmeyen sektörler bazında da eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanması gerekliliği ifade edilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2012).

Kadınların iş gücüne katılım oranı, 2012 yılında olduğu gibi, 2013 ve 2014 yıllarında da düşük olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte, bu yıllarda iş

aramalarında kadınların daha pasif bir rolde olmalarına rağmen erkeklerden daha fazla işsizlik oranına sahip oldukları belirtilmektedir. Kadınların daha çok ücretsiz aile işçiliği ve enformel bir şekilde istihdam edildiklerinden bahsedilmekte bu nedenle iş gücü piyasasında etkin bir şekilde var olmadıkları dile getirilmektedir. Devlet tarafından desteklenen sosyal güvenlik primleri kadın istihdamı adına olumlu bir gelişme olarak adlandırılmış; böylelikle enformel istihdama yönelimin azaldığı ifade edilmiştir. Fırsat eşitliği adı altında her ne kadar kadın istihdamına yönelik projeler özel ve kamu sektöründe başlatılsa da karar verici mekanizmalarda kadın oranlarının artmadığı belirtilmektedir. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri kapsamında yeterli koşulların oluşturulması, eşit işe eşit ücret prensibinin etkin bir şekilde uygulanması, hamile veya çalışan anneler hususunda iş güvencelerinin sağlanması konuları üzerinde durulmuştur. Kadınların bu tür nedenler ile iş gücü piyasasından uzaklaştırılmaları, istihdam edilemezliklerinin önüne geçilmesi gerekliliğinden bahsedilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2013; Avrupa Komisyonu, 2014). Bunun yanında, kadınların istihdama entegrasyonunun sağlanması açısından, AB müktesebatı doğrultusunda hala bir eşitlik biriminin oluşturulamadığına da dikkat çekilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2014).

Aktif iş gücü arayışında olan kadınların sayıca daha az olmalarına rağmen erkeklere oranla işsizlik grafiklerinin daha yüksek olduğunun 2015 yılı ilerleme raporlarında altı çizilmiştir. Bu durumun oluşmasında çalışan kadınların ücretsiz aile işçiliği şeklinde istihdam edilmelerinin önemli bir paya sahip olduğu vurgulanmıştır. Türkiye'nin beşeri sermayesini güçlendirme amacıyla ERP⁷ Tavsiye 4 ile kadın istihdamının güçlendirilmesi anlamında birlikte hareket etmesi gerekliliğinden bahsedilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2015).

Önceki yıllarda yayımlanan ilerleme raporlarında belirtildiği üzere, 2016 yılında da, kadın istihdam oranlarının ulusal olarak hedeflenen oranların altında kaldığına dikkat çekilmiştir. Aralık 2020 yılına kadar kadın istihdamı konusunda vergi muafiyetleri ve sigorta primleri açısından işverenlere kolaylıklar tanındığı ifade edilmiştir. Bunun yanında, kadınların yüksek oranlarda korunmasız iş gücü kapsamında yer almalarının emeklilik sisteminin devamlılığı açısından sorun teşkil ettiği dile getirilmektedir. Kadınların ikincil meslek grupları olarak adlandırılan düşük vasıflı işlerde istihdam

⁷ 2015 yılında AB, Balkan Ülkeleri ve Türkiye tarafından Ekonomik ve Mali Diyalog toplantısında kabul edilen ülkeye özgü önerileri içerisinde barındıran "Ekonomik Reform Paketi"dir (Avrupa Komisyonu, 2015: 29).

edilmeleri neticesinde yönetsel pozisyonlarda yoğunluklu bir şekilde yer almamaları durumu üzerinde durulmuş ve eşit işe eşitsiz ücret anlayışının devam ettiği belirtilmiştir. Kadın istihdamı önündeki engellerden biri olarak görülen bakım emeği konusunda gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet rollerinin aşılması gerekliliği vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2016).

Kadın istihdamı önündeki toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı engellerin 2016 yılında azaltılması gerekliliğinden sonra 2018 yılında bu noktada STK'ların varlığına dikkat çekilmiştir. Kadınların istihdam edilirken bakım emeği sorunun yanı sıra üst düzey pozisyonlardaki varlığının yetersiz olduğu, 2007 yılı ilerleme raporundan sonra aynı şekilde 2018 yılı ilerleme raporunda da belirtilmiştir. Kadın ve erkek eşitliği hususunda birçok yasal düzenlemenin var olduğu, fakat, uygulama alanlarında yetersiz kaldığı, özellikle üst düzey yetkililerin kadının gelenekselleşmiş toplumsal rol değerlerine atıfta bulunmaları, kadın-erkek eşitliğinin önyargılardan uzak bir biçimde yayılma alanı bulmasını zorlaştırdığı dile getirilmiştir. Cinsiyetlerarası istihdam farkları ve bunun bir getirisi olarak eşitsiz ücretlendirme konusunun belirgin bir şekilde devam ettiği vurgulanmıştır. Başka bir açıdan, kadın istihdamının düşük oranlarda seyretmesinin iş ve özel hayat dengesinin sağlanamaması üzerine kurulu olduğundan da bahsedilmektedir. Yaşlı, çocuk gibi bakım emeği çeşitlerinin kadınların istihdam edilmesi önündeki duvarlardan biri olduğunun tekrar tekrar altı çizilmekte, bu noktada bakım emeği adı altında verilen hizmetlerin yetersizliğine değinilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2018).

Kadınların iş gücüne katılımı konusunda 2018 yılı ilerleme raporlarında olduğu gibi 2019 yılında da, STK'ların destekleyici özelliklerinden bahsedilmiştir. Fakat, bu kuruluşların sınırlı sayıda olması durumu eleştirilmiştir. Hukuki ve kurumsal çerçevede cinsiyetlerarası eşitlik durumunun sağlandığı ifade edilmiş; ancak, uygulanabilirlik açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkisini sürdürdüğü belirtilmiştir. İşgücü piyasasında kayıtdışı çalışmanın azaltılması gerekliliğine dikkat çekilmiş; bu noktada, kadınlara daha fazla teşvik verilmesi üzerinde durulmuştur. Cinsiyetlerarası işsizlik karşılaştırmalarında kadınların erkeklerden daha fazla işsizlik oranlarına sahip olduğu dile getirilmiştir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik teşviklerde özellikle iş-aile dengesinin sağlanmasına yönelik politikaların etkinleştirilmesi üzerinde durulmuştur. Kadınlar ile erkekler arasında var olan ücret farklılıklarına değinilmiş ve bu farklılıkların nedeninin eğitim düzeyi ile ilgili olmadığı belirtilmiştir. Bakım emeğinin sadece kadının sorumluluğunda olduğu bilinci, çocuk ve yaşlı bakımı konusunda faaliyet gösteren

kurum, kuruluşların yetersizliğinden dolayı kadın istihdamını olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkarmaktadır. Buradan hareketle, kadınların istihdama katılım oranlarının düşük seviyelerde seyretmesinin nedeni olarak, cinsiyet farklılıklarını temel alan bakım emeği, ücret dağılımlarındaki eşitsiz yaklaşımların varlığına dikkat çekilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2019).

3.2. Avrupa Birliği Mali Destekli Program ve Projeler

Avrupa Birliği tarafından genişleme sürecinin dikkatli bir şekilde yönetilebilmesi amacıyla aday olan ülkelerin üyelik yolunda Birlik gerekliliklerini tam olarak sağlaması gerekmektedir. Bu nedenle, Avrupa Birliği tarafından katılım şartlarının belirlenmesinin yanında üye olmak isteyen ülkelere gerekli yardımlar da sağlanmaktadır. Avrupa Birliği tarafından gerçekleştirilen bu yardımlar ile üye olmak isteyen ülkelerin politika ve standartları Birlik politika ve standartları ile uyumlu hale getirilmektedir. Bu noktada, özellikle mali yardımlar büyük önem taşımaktadır. 1999 yılında Helsinki Zirvesi ile Avrupa Birliği'ne aday olan Türkiye'nin, Avrupa Birliği üyeliğini hedeflemesi nedeniyle Birlik tarafından desteklenen mali yardımlardan yararlandığı görülmektedir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2019).

Avrupa Birliği tarafından özellikle “*Katılım Öncesi Mali Yardım (Instrument for Pre-accession Assistance-IPA)*” kapsamında Türkiye'ye hem politik hem de mali anlamda fonlar sağlanmaktadır. Bu fonlar yardımı ile Türk mevzuatının, Avrupa Birliği mevzuatına entegrasyonunun sağlanması amaçlanmaktadır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2019). Bu başlıkta, Avrupa Birliği'ne üye olmayı hedefleyen Türkiye'de, Birlik desteği ile gerçekleştirilen ‘kadın istihdamı’ odaklı program ve proje hibelerine yer verilmiştir.

3.2.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Projeleri

2009 yılında AB'nin paydaşı olduğu kadın istihdamının güçlendirilmesi kapsamında Türkiye'de özellikle ortalama gelirin altında kalan 12 NUTS II⁸ bölgelerinde aktif istihdam potansiyelini canlandırmak üzere hibe proje çağrılarında başlanmıştır. Proje hedefleri doğrultusunda kadın istihdamının yüksek oranlara ulaşması, girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi ve son olarak istihdam açısından kadının önündeki

⁸ İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması anlamına gelen NUTS, bölgesel istatistikleri yapılandırma amacıyla, Eurostat tarafından ortaya konulmuştur. NUTS II ise, düzeylere ayrılan istatistiki bölge birimleri içerisinde AB yardımları konusunda en fazla ihtiyaç duyulan alanı oluşturmaktadır. Dolayısıyla, kalkınma, genişleme politikaları Düzey 2 doğrultusunda hazırlanmaktadır (Şengül, Eslemian ve Eren, 2013: 76-77).

engellerin bertaraf edilmesi amaç edinilmiştir. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Projeleri, AB tarafından Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın 4. modülü olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKGOP) kapsamında Türkiye İş Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi kurumlar tarafından uygulamaya koyulmuştur (İŞKUR, 2018: 4-5). Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Programı, %15 ulusal katkı ile birlikte toplamda 26.8 milyon avro bütçeyle oluşturulmuştur. Ancak, Temmuz 2010-Temmuz 2011 yılları arasında süren 131 desteklenen hibe projesi kapsamında 23.9 milyon avro bütçe kullanılmıştır. Hibe projeleri ile kadınlara iş olanakları açılmış, istihdam edilmeleri sağlanmıştır (İKGPRO, 2017).

Kadının İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, Türkiye'deki ortalama gelirin %75'nin altında kalan bölgelerde kadınların istihdama katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu projenin hedef kitlesini, bakım emeği yükü nedeniyle uzun süredir işsiz kalan kadınlar ve kentsel alanlarda yaşayıp iş gücüne dâhil olamayan kadınlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda, hibe projelerinden meslek edindirme ve istihdam garantili kurslardan 9856 kadının yararlandığı ortaya konulmuştur. Bu kadınların 1940'nın çocuk ve yaşlı bakımı, 780'inin girişimcilik, 118'inin danışmanlık ve kariyer planlamasından yararlandığı, toplamda 9557 kadının ise, meslek sertifikalarını aldığı belirtilmiştir. Eğitimlerini tamamlayan kadınların 914'ünün hedeflenen sektörlerde istihdam edildiği, 113'ünün ise kendi işletmesini kurduğu ifade edilmektedir (İŞKUR, 2018: 4-5).

Projeler kapsamında ise;

- *“İşgücü piyasası dışında kalmış hedef grup içinde yer alan kadınlara kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sağlanmış ve geliştirilmiştir.*
- *Kadınlara yerel iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek ve beceri alanlarında eğitimler verilmiştir.*
- *İş başında eğitim ve özel sektörde staj, kısa ve uzun dönemli işe yerleştirmeler sağlanmıştır.*
- *Kadınların kooperatifleşmesi ve dernekleşmesine yönelik önemli kazanımlar elde edilmiştir.*
- *Kadınların verimliliğini artıracak teknik becerilerin geliştirilmesi ve güncellenmesi faaliyetleri yürütülmüştür.*
- *Ağ oluşturmayı da içerecek şekilde kadınları kendi işini kurmaya teşvik eden faaliyetler geliştirilmiştir.*
- *İş kurma konusunda dış finansman olanaklarının belirlenmesi ve bu kaynaklara yapılacak başvuruların desteklenmesine ilişkin girişimlerde bulunulmuştur. Kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik birebir rehberlik hizmetleri sunulmuştur.*

- Kadınlar ile işverenleri bir araya getirecek eşleştirme hizmetleri verilmiştir.
- Kadınların iş gücü piyasasına girmelerine destek olabilecek motivasyon ve güçlendirme faaliyetleri yürütülmüştür.
- Aile ve çalışma hayatının uzlaştırılmasını sağlayacak esnek çalışma uygulamaları ve yaklaşımları geliştirilmiş, aile, eş ve çocukların da desteğini almak ve onlarda da farkındalık oluşturmak amacıyla bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri düzenlenmiştir.
- Kadınların proje faaliyetlerine katılmasını desteklemek ve sürekliliği sağlamak amacıyla çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, ulaşım gibi kolaylaştırıcı imkânlar sağlanmıştır.
- İşgücü piyasası ihtiyaç analizi de dâhil olmak üzere hizmetlerin finansmanı için yeni yöntemler ve mekanizmalar araştırılmış ve geliştirilmeye çalışılmıştır.
- Toplum gelişimi için kapasite geliştirme ve yerel sosyal diyalogu da içeren yerel ortaklık yaklaşımları geliştirilmiş; kanaat önderleri, işverenler ve iş arayan kadınlara hizmet sunanlar arasında etkili bir diyalog kurulmaya çalışılmıştır.” (İŞKUR, 2018: 4).

3.2.2. İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi Projesi

Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)’nın 1. modülüne dâhil olan bu projenin finansal periyodunu 2007-2013 yılları oluşturmuş, proje ise 2012 yılında tamamlanmıştır. Tüm Türkiye çapında geçerli olan bu projenin maliyeti 1 milyon avro olup, bunun 950.000 avrosu AB tarafından karşılanmıştır. AB politikalarının temel değerlerinden birini oluşturan cinsiyet eşitliği konusunda AB mevzuatı ve Türk mevzuatı arasında istihdam ve sosyal politikalar odaklı bir uyumlaştırma gereksiniminden hareketle çalışmalar başlatılmıştır. Türkiye’nin cinsiyet eşitliği normları noktasında özellikle içtihat hukuku çalışmalarının herhangi bir zaman kaybı olmadan tamamlanması gerektiği dile getirilmiş; uzmanlar yardımı ile alakalı kurum ve kuruluşların güçlendirilmesi esas alınmıştır. Proje içeriği, Avrupa Birliği ülkelerinden 2 uzman vasıtası ile cinsiyet eşitliğinin AB yönergeleri aracılığı ile içtihat hukukuna yansması hedeflenmiş; böylelikle, iş ve sosyal güvenlik noktasındaki eksiklikler ortaya konulmuş; bu doğrultuda yeni yasa düzenlemelerinin varlığına dikkat çekilmiştir. Bu proje ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu gibi kurum ve kuruluşların güçlendirilmesi gerekliliği dile getirilmiş; bu kurumların AB yönergeleri perspektifinde personel yelpazesinin genişletilmesi vurgusu yapılmıştır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2019).

3.2.3. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) tarafından faydalanıcı kurumun İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) olduğu, 20 Aralık 2013 yılı ile 31 Aralık 2017 yıllarını kapsayan 48 aylık programın hibe bütçesi 38 milyon avro olarak belirtilmiştir. 2017

yılında tamamlanan projenin borç-alacak ilişkisinin bitirildiği ifa süresi kapsamında 2021 yılında sona ermesi kararlaştırılmıştır. Bu program dâhilinde kadın KOBİ'lerin büyütülerek istihdamın artırılması hedeflenmiştir. Bunun yanında EBRD ile ortaklaşa gerçekleştirilen 30 milyon avro bütçeli kredi fonu garantisi girişimci ve iş hayatına uyum sağlamak isteyen kadınlara destek olunması doğrultusunda oluşturulmuştur. Kadın istihdamının ve girişimlerinin desteklenmesi doğrultusunda EBRD tarafından 300 milyon avro, bankalar vasıtası ile kredi havuzuna ayrılmıştır. Kredi havuzu ile nihai kadın faydalanıcılara Vakıfbank, QNB Finansbank, Türkiye İş Bankası, Türkiye Ekonomi Bankası ve Garanti Bankası aracılığı ile destek sağlanmıştır (İKGPRO, 2018).

3.2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) tarafından yürütülen ve Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) tarafından finanse edilen “*Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*” 1 milyon 628 bin Avroluk bir bütçe ile oluşturulmuştur. Bu proje, 1 Mart 2017 ile 28 Şubat 2019 tarihleri arasında toplamda 24 aylık bir süreyi kapsamıştır. Türkiye’de ise, 7 pilot il (Adana, İstanbul, Kars, Gaziantep, Ankara, Trabzon ve İzmir) odağında gerçekleştirilmiştir. Projenin gerçekleştirilme nedenlerine bakıldığında, Türkiye’nin cinsiyet eşitliğine dair ilerlemelerinin ve kayda değer gelişmelerinin uluslararası standartlara uygunluğunun ölçüldüğü yeterli kaynakların bulunmaması, toplumsal cinsiyet perspektifli STK’ların yetersizliği ve kamu politikalarındaki toplumsal cinsiyet odaklı izleme mekanizmalarının azlığı olarak gösterilmiştir. Bu nedenlerden yola çıkılarak proje amacının ise, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, çeşitli kamu kurum ve kuruluşları, STK’lar çerçevesinde, her alanda toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmak ve bu farkındalığı çeşitli göstergeler ve izleme mekanizmaları bünyesinde inceleyerek topluma ne derece sirayet ettiğini ve bütünleştiğini açıklamak üzerine kurulduğundan bahsedilmiştir (CEİD, 2017).

3.3. Kadın İstihdamına Yönelik Görüşmeler

Kadın ve erkek ile ilgili her türlü etkileşimsel mesele toplumdaki yapı oluşumu ile alakalı olup; biyolojik kimliğin ötesindeki patriarkal düzenin varlığı ise, toplumsal ilişkileri açıklamada önemli bir unsurdur. Eril bir düzlemde kurulan toplumsal ilişkiler, kadın ve erkeğin güç olgusunu birbirine karşı kullanımında kadını ikincil duruma düşürmekte, bunun bir sonucu olarak kadının toplumdaki varlığını, erkeğe veya erkeğin istekleri ve beklentilerine göre şekillendirmektedir. Eril bakış açısı ile oluşturulan kadının

toplumdaki yerinin erkeğe göre şekillenmesi durumunun yasal dayanaklarla sağlandığı, bu nedenle erkeğin kadın üzerindeki tahakkümünün ise özellikle istihdam alanında ortaya çıkardığı belirtilmektedir (Geçit, 2013: 113). Bu konudan yola çıkılarak, toplumsal cinsiyet perspektifinden kadın ve istihdam çerçevesi oluşturulmuştur.

Türkiye ve Avrupa Birliği'ndeki kadın istihdamı çerçevesinin akademik literatür kısmını desteklemek veya farklılıklarını ortaya koymak amacıyla saha görüşmelerine ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle, Türkiye'nin Avrupa Birliği ile entegrasyonu çerçevesinde kadın istihdamını destekleyen AB yönergelerinin Türk mevzuatında nasıl yer bulacağına dair açıklamalara yönelik İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı Avukat Nazan Moroğlu ile görüşülmüştür⁹. Kadın girişimciliğini ve istihdamını artırma amaçlı AB ile birlikte birçok projede yer alan, KAGİDER¹⁰; Sanayici ve iş insanlarının gönüllülük esaslı bir araya geldiği iş dünyası temsil örgütü TÜSİAD'ın Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik ile görüşülmüştür¹¹. Son olarak, Türkiye-Avrupa Birliği ilişkileri alanında uzmanlaşmış bir sivil toplum kuruluşu olan İktisadi Kalkınma Vakfı'ndan Uzman Yardımcısı Merve Özcan ile görüşülmüştür¹².

Görüşme yapılan bütün kişilere aynı sorular sorulmuş olup, görüşmeler yarı yapılandırılmış şekilde gerçekleştirilmiştir.

3.3.1. İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı-Av. Nazan Moroğlu

İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı Av. Nazan Moroğlu ile gerçekleştirilen görüşme çerçevesinde; kadın ve istihdam denkleminde yola çıkıldığında, kadının istihdam edilebilir duruma gelebilmesi için çeşitli önkoşulların sağlanması gerekliliğinden bahsedilmektedir. Bu önkoşullar ise, öncelikli olarak eğitim veya herhangi bir becerinin kazanılması ile ilişkilendirilmiştir. Ataerkil toplumlarda ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde eğitimden yararlanamayan kadınların istihdam edilmelerinde oldukça zorlukların yaşandığından bahsedilmiş; bu durumun ise, toplumsal cinsiyet bakış açısından kaynaklandığı üzerinde durulmuştur. 2019 yılında Türkiye'de güncel bilgiler kapsamında, "Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü" nden alınan bilgilerden

⁹"Av.Nazan Moroğlu ile 09.09.2019 Pazartesi saat:16.00'da yapılan görüşme. Görüşme kayıtları yazardadır."

¹⁰"KAGİDER ile 17.09.2019 Salı saat:15.09'da yapılan yazılı görüşme. Görüşme kayıtları yazardadır."

¹¹"TÜSİAD' dan Ezgi Çelik ile 01.10.2019 Salı saat:10.30'da yapılan görüşme. Görüşme kayıtları yazardadır."

¹²"İktisadi Kalkınma Vakfı'ndan Merve Özcan ile 21.10.2019 Pazartesi saat:13.30'da yapılan görüşme. Görüşme kayıtları yazardadır."

hareketle 2 milyona yakın kadının hala okur-yazar olmadığı, kadın nüfusunun %75'e yakın kısmının sadece ilkokul bitirdiği belirtilmiştir. Bu durumdan hareketle, kadınların eğitim seviyesinin düşük olmasının kadının istihdamda özellikle sosyal güvenceli işlerde çalışma olanaklarının önünü büyük çapta kapattığına değinilmiştir. Bu durumların ise, özellikle %29'larda yer alan kadın istihdam oranlarının bir yansıması olduğundan bahsedilmiştir. Eğitim ve istihdam arasındaki korelasyonun etkisine bakıldığında, eğitime ulaşamayan kadınların istihdam edilmesinde büyük zorluklarla karşılaşıldığı, bu nedenle kadınların bazı atölyelerde, geçici işlerde ve çoğu kez yarı zamanlı işlerde çalıştıkları dile getirilmiştir. Bu nedenle, sosyal güvenceden yoksun hale gelen kadınların kayıtdışı işlere yöneldiği hususu ön plana çıkarılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti yasalarında, kadınların nasıl işlerde çalışabileceği konusunun korumacı bir yaklaşımla ele alındığından bahsedilmiş; bu korumacı tavır dolayısıyla, kadının gece çalışması, madende çalışması gibi alanlarda kısıtlanmasının toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı olduğu üzerinde durulmuştur (Moroğlu, 2019).

Toplumsal cinsiyet bakış açısının eşitliğe evrilmesiyle birlikte, kadın istihdamının giderek artabileceği ifade edilmiş; bu durumun gelişmiş Batı ülkelerinde de görüldüğü belirtilmiştir. Kadın istihdamı kapsamında belli kriterler dâhilinde oranlar belirtildiği üzerinde durulmuş; özellikle Avrupa Birliği'nin ilk olarak %60, sonrasında Avrupa 2020 Stratejisi kapsamında kadın istihdamında hedefin %75 olarak belirlendiği dile getirilmiştir. Bunun yanında, Türkiye'de Kalkınma Planlarındaki istihdam yüzdelerine dikkat çekilmiş ve Türkiye'de kadın istihdamı için hedeflenen oranların düşüklüğünün sorgulanması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Cinsiyetlerarası çalışma türleri açısından istihdam edilme hususunun karşılaştırılmasında özellikle yarı zamanlı iş kollarında kadınların tercih edildiği belirtilmiş; bir anlamda kadınların da bu işleri tercih ettiğinden bahsedilmiştir. Bu konuda bir eşitsizlik faktöründen değil de tercih meselesinden bahsedilmesinin yegâne sebebinin teknolojinin gelişmesiyle birlikte erkeklerin de evden çalışma, serbest çalışma, parça başı iş gibi çalışma koşullarında yer almasının oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle, yarı zamanlı çalışmanın sosyal güvencesi tam anlamıyla düzenlendiği takdirde bu durumun eşitliğe aykırı bir tutum sergilemediği ortaya konulmuş; günümüzde artık kadın işi erkek işi ayrımlarının olmaması gerektiği dile getirilmiştir (Moroğlu, 2019).

Kadın işi, erkek işi ayrımlarının ortadan kalkmasıyla birlikte istihdama yönelimdeki bütüncül talebin, ekonomik kalkınma ve büyümede nasıl yer bulduğuna

değinilmiştir. Moroğlu, ekonomik açıdan kalkınma ve büyümenin kadın istihdamı ile doğrudan ilişkisine dikkat çekmiş; ekonomide yaşanacak büyümenin kadın istihdamını da arttıracığını belirtmiştir. Kadın istihdamının ekonomik kalkınma ve büyüme ile artış göstermesinin, Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde de yer aldığına değinmiştir. Bununla birlikte, Türkiye'nin de 2015 tarihinde açıklanan hedeflere 2030 yılına kadar uyacağını ve hedeflere ulaşacağını taahhüt eden ülkelerden biri olduğundan bahsetmiştir. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusundaki 5. Hedefin her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmek olduğu; bunun yanında toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin sağlanmasının eğitim, sağlık, çevre gibi diğer 16 hedefi de olumlu etkileyeceğine değinilmiştir. Dolayısıyla, buradan hareketle kadınların kalkınmaya katkısı olmadan bir ülkenin tam olarak gelişmesinin mümkün olmayacağı hususu ön plana çıkarılmıştır. Türkiye'de özellikle Avrupa Birliği süreci ile temel yasaların eşitlik ilkesine uygun değiştirilmiş olmasının önemi belirtilmiştir. Bu konuda, özellikle İş Kanunu'nda yer alan 5. Madde olan "Eşit Davranma İlkesi" nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi, yine diğer bir maddesinde yer alan yeterli "doğum izni" gibi düzenlemelerin varlığının kadının çalışma hayatında olabilmesi için destekleyici bir nitelik taşıdığına değinilmiştir (Moroğlu, 2019).

Kadınların çalışma hayatında yer almasına yönelik düzenlemelerin yanında, Moroğlu, Türkiye'de yerel yönetimler kapsamında açılan meslek edindirme kurslarının özellikle kadının ev dışında, iş hayatının içerisinde gelir getirici bir işte çalışması amacıyla yapılmış olmasının, istihdam politikaları üzerindeki geleneksel algıların yıkılmasında etkili olduğundan bahsetmiştir. Buradan hareketle, kadının çalışma durumunun, evinden çıkması, belli bir işi ve sosyal güvencesinin varlığı çerçevesinde tanımlandığına dikkat çekmiştir. İş hayatında kadının güçlendirilmesine yönelik ise, işyeri ve işverenler tarafından kurallara uygun bir şekilde kadın çalışanlarına yönelik çocuk bakım birimlerini kurması gerekliliğinin altını çizmiş; bunun yanında, belediyelerin kreş açma yükümlülüklerini de vurgulamıştır (Moroğlu, 2019).

İstihdam temelinde kadın-erkek eşitliğini sağlanmasına yönelik; Türkiye'nin, Avrupa Birliği'ne entegrasyon sürecinin, hem yasaların düzenlenmesi hem de farkındalığın arttırılması açısından önemli olduğu savunulmuş; bu durumun bir kararlılık süreci çerçevesinde devam etmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Bu kararlılığın bir devlet politikası halinde devam etmesinin ise, kadın politikaları hususunda yapılmış olan düzenlemeler ve iyileştirmeler açısından Türkiye'yi Avrupa Birliği sürecinde etkin

kılacağı üzerine odaklanılmıştır. Fakat bunun yanında, Türkiye'nin Avrupa Birliği adaylığı süreci ile birlikte başlayan etkileşiminin yoğun olduğu dönemde dahi kadın istihdam oranlarının %32'lerde seyrettiğinden, bugün ise bu oranların %29'lara düştüğünden bahsedilmiştir. Türkiye'de toplumsal cinsiyet bakış açısının tam yerleşmemiş olması sebebi ile işsizliğin önce kadınları mağdur ettiği belirtilmiş; hükümet yetkililerinin dahi kadını, anneliği ile toplumda kutsamasının bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği göstergesi olduğu ifade edilmiştir. Avrupa Birliği'nin Türkiye'deki kadın istihdamının desteklenmesine yönelik ortaya koyduğu toplumsal cinsiyet temelli proje bazında pilot çalışmalara dikkat çekilmiş; bu projelerin yapılmasının kadının istihdama katılımı açısından bir uyanışı temsil etmesi nedeniyle yararlı olacağı üzerinde durulmuştur (Moroğlu, 2019).

3.3.2. KAGİDER (Kadın Girişimcileri Derneği)

KAGİDER ile gerçekleştirilen yazılı görüşme çerçevesinde; toplumsal cinsiyet rollerinin doğrudan istihdam ile ilişkisine dikkat çekilmiş; toplumsallaşma sürecinde bireyin cinsiyetine göre üstlendiği rollerin ekonomik, sosyal ve kültürel hayattaki adımlarından kurduğu ilişkilere kadar yansıdığı ifade edilmiştir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet rollerinin, toplumlar tarafından bireylere yüklenen edimler olduğu üzerinde durulmuştur. Bu noktada, özellikle toplumda var olan genel-geçer değerlerin toplum ve ilişkiler temeline de yerleştiği belirtilmiştir. Buradan hareketle, toplumdaki ataerkil yapının çalışma hayatına büyük ölçüde etki ettiğinden bahsedilmiştir. Özellikle, kadın ve erkek temelinde oluşan eşitsiz tutumların ise, farklı toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde türediğine dikkat çekilmiş; eşitlikçi sosyal ve toplumsal gelişmenin, ortaya çıkan farklı roller ve cinsler arasındaki dengenin kurulmasıyla aşılabileceğinin altı çizilmiştir. Bunun yanında, var olan cinsiyet eşitsizliği sorununun evden çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi modeller ile aşılabileceğine karşılık; bu modellerin sadece kadınlar için ortaya konulmadığı üzerinde durulmuştur. Bu çalışma modellerinin hem kadınlar hem de erkekler için iş-yaşam dengesinin sağlanması, farklı hayat tercihleri veya iş hayatları ile kurdukları kariyer planları ve işverenin iş üzerinden beklentilerini karşılamak üzere ortaya konulduğuna değinilmiştir (KAGİDER, 2019).

KAGİDER tarafından, ekonomik açıdan kalkınma ve büyüme için toplumda daha az desteklenen kesimlerden olan kadınların, istihdama katılımının önemi vurgulanmıştır. Bunun yanında, ekonomik kalkınma ve büyüme açısından, kadın istihdamının artırılmasında Türkiye'de devam eden toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları

alanındaki mücadelelere dikkat çekilmiştir. Bu mücadelelerin verilmesi hususunda, geleneksel algılar üzerine daha sistemli ve kapsayıcı yaklaşılması gerektiği belirtilmiştir. Buradan hareketle, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması ve toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme tekniklerine başvurularak etki yaratılması durumundan bahsedilmiştir. Bunun yanında, Türkiye’de kadın istihdam oranlarının hala %30’larda seyretmekte oluşu üzerinden var olan kadın istihdam politikalarının daha etkili hale getirilmesi gerektiğine yoğunlaşmıştır. Aynı zamanda, üyelik hedefinde tuttuğu Avrupa Birliği’nde ise, üzerinde çalışılan yasalar, politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri, yol haritaları ile kadın istihdam oranının %75 olarak hedeflendiğine dikkat çekilmiştir. Buna karşılık, AB üyelik süreci ile birlikte Türkiye’de kadın merkezli istihdam politikalarında yapılan iyileştirme ve düzenlemelerin varlığından da bahsedilmiştir. Özellikle, Türkiye’nin AB üyelik süreci ile başlı başına kadın istihdamının desteklenmesi çerçevesinde mevcut AB yasa ve politikalarının Türkiye’de uygulanması zorunluluğunun önem taşıdığına da değinilmiştir. Türkiye’deki kadın istihdamının desteklenmesi hususunda, AB projeleri temelinde ve ilgili müzakere başlıkları üzerinde yapılan çalışmalar ile sürecin desteklendiği, ancak, daha kapsamlı ve uzun süreli desteklere ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir (KAGİDER, 2019).

3.3.3. TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü-Ezgi Çelik

TÜSİAD¹³ Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik ile gerçekleştirilen görüşme çerçevesinde; toplumsal cinsiyet rollerinin kadın-erkek istihdamının ayrışımında önemli olduğu vurgulanmış; toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının, toplumsal yaşamdaki rollerin dağılımından kaynaklanan bir olgu olduğu üzerinde durulmuştur. Türkiye’ye bakıldığında, özellikle kadınların üzerindeki toplumsal cinsiyet rollerinin, kadınları ev odaklı işlere veya çocuk bakımına yönelttiği dile getirilmiştir. Bu nedenle, kadınların çalışma hayatına ya hiç katılmadığı ya da katıldıktan bir süre sonra çocuk nedeniyle işi bıraktıklarından bahsedilmiştir. Diğer bir açıdan, çalışmaya devam eden kadınların yine çocuk ve ev yükümlülüklerinin bulunduğu belirtilmiş; bu durumun ise çeşitli mekanizmalarla desteklenmemesi durumunda işteki performansının etkilenebileceği üzerinde durulmuştur. Fakat, çocuk bakımı konusunda kurumsal olarak desteklenmeyen kadınların çalışma yaşamından erken ayrılma olasılığının yüksek olmasının yanı sıra, işyerinde de evdeki sorumlulukları sebebiyle işe kanalize olamayacağı gibi önyargılara maruz kalarak kariyerine yatırım yapamamasının söz

¹³ TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği.

konusu olduğu da dile getirilmiştir. Yetenek gelişimi konusunda, işyerindeki eğitimlerden yeterince faydalanamayan ve yöneticilerinden kariyeri için koçluk veya mentorluk gibi destekler alamayan kadınların, üst düzey yönetimlerde de erkekler kadar yer alamadığından bahsedilmiştir. Bu durumdan hareketle işyerlerinin kadın çalışanlarını yöneticilik yolunda desteklemedeki eksikliklerinin kadın çalışanlara yönelik “cam tavan”¹⁴ oluşturduğu da vurgulanmıştır (Çelik, 2019).

Türkiye’ye bakıldığında, kadınların daha çok evdeki işlerden sorumlu olduğu, erkeklerin ise dışarıda “eve ekmek getiren” kişi olarak adlandırıldığından bahsedilmiş; kadınların erkeklere “yardımcı” olduğu algısının varlığı dile getirilmiştir. Bu algılardan hareketle, özellikle eğitim düzeyi düşük olan kadınların daha çok mavi yakalılar olarak, emek yoğunluklu tekstil gibi sektörlerde esnek ve güvencesiz pozisyonlarda var olduğu; erkeklerin ise daha güvenceli iş kollarında yoğunlaştığı belirtilmiştir. TÜSİAD olarak, kadınların ve iş hayatına katılacak olan bütün kişilerin “güvenceli-esneklik” kavramı ile katılmaları gerektiğinin savunulduğu ifade edilmiştir. Fakat bunun yanında, şu anda daha çok emeklilik konusunda hiçbir güvence vermeyen yarı zamanlı, kayıt dışı sektörlerde kadınların yoğunluklu bir şekilde var olduğuna yer verilmiştir. Bu durumun ise, kadınların istihdamda kalıcı olamama sebeplerinden birini oluşturduğu vurgulanmıştır (Çelik, 2019).

Eve ekmek getirme kavramının erkek için düzenli bir iş olarak nitelendirildiği, kadın için ise, özellikle düşük beceri düzeyindeki kadınlar için ev işleriyle de beraber kalıcı bir işte çalışmanın zorlaştığının görüldüğünden bahsedilmiştir. Buna örnek olarak, ilkokul mezunu bir erkeğin daha sabit bir işi olduğu belirtilirken, ilkokul mezunu bir kadının istihdam edilme veya istihdamda kalma olasılığının yüksek olmadığı dile getirilmiştir. Diğer taraftan eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılma oranının da ciddi şekilde arttığı, fakat kadınların üniversite mezunu olsa dahi üniversite mezunu erkeklere oranla iş gücüne daha az katıldığına üzerinde durulmuştur. Bunun nedeni olarak, yine kadınların üzerindeki bakım sorumlulukları gösterilmiş; kadınla erkek arasında her eğitim düzeyinde istihdama katılım konusunda görünür bir farkın olduğu ifade edilmiştir (Çelik, 2019).

¹⁴Cam Tavan; çalışan kadınların yönetsel pozisyonlara gelmelerini engelleyen, yapay engeller olarak nitelendirilmektedir (Doğanalp ve Sanioğlu, 2016: 228).

Kadınların istihdam edilmesiyle, ekonomik açıdan sürdürülebilir kalkınma ve kapsayıcı büyümenin sağlanabilmesi arasındaki doğru orantıya dikkat çekilmiş; uluslararası karşılaştırmalara bakıldığında ise, Türkiye’de özellikle kadın istihdam oranının düşük düzeyde seyrettiği ortaya konulmuştur. Bu noktada, toplumun yarısını oluşturan kadınların çalışma hayatına, ekonomiye ve toplumsal hayata erkeklerle eşit düzeyde katılamamasının oluşturduğu büyük bir potansiyel boşluktan bahsedilmiştir. Kadınların istihdama yeterince dâhil olamamasının “ekonomik kalkınmayı geri çeken” bir unsur olarak görüldüğüne değinilmiştir (Çelik, 2019).

Özellikle, 2000’lerden sonra hızlı bir ekonomik büyüme gerçekleştiği fakat, bu büyümenin kadın istihdamını dolayısıyla, istihdam oranını eşit oranda arttırmadığı belirtilmiştir. Buna örnek olarak, 2010’da %28 olan kadın istihdam oranının aradan neredeyse 10 yıllık bir süre geçmesine rağmen %33’lerde seyrettiğinden bahsedilmiştir. Buradan hareketle, ekonomik büyümeye rağmen kadının ekonomik büyümeden yeterince pay alamadığı konusu gündeme getirilmiştir. Dolayısıyla, “kadın istihdamının kalkınmaya doğrudan etkisi olduğu, kadın istihdamını artırabildiğimiz sürece kalkınmanın sürdürülebilir ve kapsayıcı olacağı” görüşü dile getirilmiştir. Kadın istihdamının ekonomik büyümede çarpan etkisi yarattığı, mevcut iş alanlarındaki istihdama katkısının yanı sıra yeni iş alanları açtığı, kısacası “kadın istihdamının arttıkça, ekonominin canlanmasının sağlandığına” vurgu yapılmıştır (Çelik, 2019).

Çelik tarafından, kadınların çalışma hayatında varlıklarını artırma amaçlı ortaya konulan istihdam politikaları kapsamında, Türkiye’de ilk akla gelen konunun çocuk bakımı ve esnek çalışma üzerine olduğu belirtilmiştir. İşyerlerinin kreş imkanı sunması ile ilgili mevzuata bakıldığında, erkek çalışanların çocuklarının dâhil edilmemesinin neticesinde çocuk bakım yükümlülüğünün yine kadında olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla, yapılan düzenlemelerin mevcut sistemin devamı olma niteliği taşıdığına dikkat çekilmiştir. Kreş açılma veya bu hizmetin sunulmasının kadın çalışana göre belirlendiği; bunun nedeninin ise çocuk bakım yükümlülüğünün kadın sorumluluğunda görülmesi algısından kaynaklandığı ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, mevzuatın, Avrupa Birliği örnekleri ile uyumluluk göstermeyi hedeflemesinin yanında “yazım dili” ve anlayış değişmediği sürece bu algının kalkmayacağından bahsedilmiştir. Bu anlamda, örnek olarak, “kadınların çocukları” yönünden desteklenmesi gerektiği gibi ifadelerin kullanılması belirtilmiştir. Türkiye’de kadın istihdamını desteklemeye yönelik çeşitli adımlar atıldığı, fakat bu politikaların bütüncül bir nitelik taşımadığı, bu nedenle büyük

bir hareketin oluşmadığı üzerinde durulmuştur. Kadın istihdamı düşünülürken akıllı şehirlerin, güvenilir şehirlerin de düşünülmesi gerektiği hususu ön plana çıkarılmış; özellikle, uzak ve altyapısı yetersiz olan semtlerde işe geliş gidiş güvenliklerinin sağlanması gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Buradan hareketle, bu tarz durumların düşünülmesinin kadın istihdamına katkı sunacağı belirtilmiştir (Çelik, 2019).

Kadın istihdam politikaları kapsamında, kadının çalışma hayatında yer almasına yönelik teşviklerden de bahsedilmiş olup, bu teşviklerin ne kadarının Türkiye gerçeği ile uyduğu durumu da sorgulanmıştır. Bu duruma istinaden “verilen teşviklerden yararlanmak için 3-6 aydır iş arıyor olma” gibi örneklerin varlığına dikkat çekilmiştir. Kadınların aktif iş arıyor olma durumlarının daha düşük olması nedeniyle verilecek teşviklerde bu tarz zaman veya başka sınırlamalar koymanın, teşviklerin etkisini azalttığı da dile getirilmiştir. Bunun yanında, istihdamın arttırılmasında olumlu ve güzel şeylerin meydana geldiği belirtilmiş, fakat topyekûn bir anlayış geliştirilmesinin gerekliliğine de değinilmiştir (Çelik, 2019).

Özellikle, siyasilerin ve kamuoyunda görünürlüğü yüksek olan kişilerin söylemlerinin kadın istihdamını desteklemeye yönelik tutarlı olmasının önemine vurgu yapılmıştır. Bununla birlikte, yapılan anketlerde kadınların çalışmasını istemeyen erkek oranlarının yüksekliğine dikkat çekilmiştir. Bu duruma karşılık, ekonomik zorluklardan dolayı ailelerin de artık kadınları çalışmaya teşvik ettiğinden bahsedilmiş; kadınların çalışmaya başlamasıyla birlikte aile içinde de farkındalıklarının arttığı üzerinde de durulmuştur. “Kadının sadece kocasının getirdiği parayı tüketen kişi” ve “çocuk bakan kişi” olarak anılmaması gerektiği, medyada ve tüm iletişim kanallarında bu söylemlerin değişmesinin gereği ifade edilmiştir. Söylemler ve uygulamaya yönelik yapıcı adımlar birbiriyle uyumlu olduğu sürece kapsayıcı ve bütüncül bir kadın istihdam politikasının varlığından bahsedilebileceği de dile getirilmiştir (Çelik, 2019).

Çelik tarafından, kadın merkezli istihdam politikalarında yapılan iyileştirmeler ve düzenlemeler çerçevesinde, kamu tarafından hazırlanan dokümanlarda kadın için hedeflenen istihdam oranlarının da mevcut olduğu belirtilmiştir. Özellikle, 2023 yılı için hedeflenen kadın istihdam oranının %41 olarak ortaya konulmasında, görece iddialı bir orandan bahsedilmediği, doğal akışına bırakıldığında dahi bu yüzdelerle ulaşılabilir olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla, uzun vadede görece düşük hedefler içermesinin aktif istihdam politikalarını azalttığı üzerine odaklanılmıştır. Bunun yanında, Türkiye’de kadın

istihdamı odaklı iyileştirmelerin var olduğu, fakat, aday ilan edildiği AB'deki kadın istihdam oranlarının altında seyrettiğine dikkat çekilmiştir. Buradan hareketle, AB kadın istihdamı ortalamasına bakıldığında, kadın istihdam oranlarının %50'nin üzerinde yer aldığından bahsedilmiş; hatta bazı AB ülkelerinde bu oranların %70'lerde olduğuna da değinilmiştir (Çelik, 2019).

Kadın istihdamını da kapsayan sosyal politika ve istihdam konusu incelendiğinde ise, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin önemli müzakere başlıklarından biri olduğu belirtilmiş; dolayısıyla, kadın istihdamında herhangi bir ilerleme görülmediğinde, bu durumun Türkiye'nin üyelik sürecini geciktirebileceğinin üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda, TÜSİAD tarafından, AB'nin Türkiye üzerindeki etkilerine dair görüşün, AB'ye girilsin veya girilmesin AB değerlerinin en büyük öneminin atılacak adımlar konusunda bir çıpa görevi gördüğü üzerine şekillendiği belirtilmiştir. Buradan hareketle, AB kriterlerinin, Türkiye'nin kalkınması hususunda erişilmesi gereken hedefe yönlendirecek olan bir ölçüt, bir başlangıç noktası olarak da tanımlandığı ifade edilmiştir (Çelik, 2019).

Aynı zamanda, TÜSİAD'ın "*Business Europe (Avrupa İş Dünyası Örgütü)*" üyesi olması sebebiyle, Avrupa Birliği'nin özellikle Komisyon çalışmalarının takip edildiği belirtilmiştir. Avrupa Birliği'nin kendi içerisinde istihdam politikalarını sürdürülebilir kılmaya yönelik çalışmaların devam ettiğinden bahsedilmiştir. Bu kapsamda, kadın istihdamının artırılmasının veya sürdürülebilir kılınmasının hala ele alınan bir sorun olarak varlığını koruduğu ifade edilmiştir. Bunun nedeni olarak, Avrupa Birliği üyesi birtakım ülkelerde kadın istihdamının düşüklüğünün devam ettiği dile getirilmiştir. Avrupa'da iş gücüne katılım yüksek olsa bile, bu oran içinde yarı zamanlı çalışan kadınların oranının da yüksek olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla, Avrupa Birliği'nde kadın istihdamı politikaları konusunun sürekli gündemde olduğu, ülkelerin özellikle kendi bünyesinde daha girişken politikalar uygulanarak çözüm üretmeye çalıştığından bahsedilmiştir (Çelik, 2019).

Özellikle Avrupa Birliği'nde, kadın istihdam politikalarının düzenlenmesine yönelik, çocuk bakım konusunun hala vurgulandığı belirtilmiş; bu konuda başarılı ülkelerin Almanya, Fransa ve İsveç olduğu dile getirilmiştir. Bu ülkelerin ise, çocuk bakımı konusunda, okul öncesi döneminde kadın çalışanlara çok destek verdiği, böylelikle kadın istihdamı oranında önemli bir gelişme yakaladığı ifade edilmiştir. AB genelinde tam anlamıyla bir eşitliğin sağlanabilmesinin ise, tüm üye ülkelerin bu hususu

öncelik meselesi haline getirmesi ile mümkün olacağını altı çizilmiştir. Aynı zamanda, Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik üye ülkeleri haricinde, diğer ülkelere olan desteklerinden de bahsedilmiş; bu noktada, Türkiye üzerinde özellikle mali destekli program ve projelerine değinilmiştir. İnsan kaynağının geliştirilmesine yönelik, IPA fonlarından etkili sonuçlar alındığına ve geniş bir fon imkânına sahip olduğuna dikkat çekilmiştir. Bununla birlikte, daha bölgesel ve duyurulması güç olunan bu fonların kamuoyunda duyarlılık oluşturacak şekilde ifade edildiğinde etkisinin daha yoğun olacağı üzerinde durulmuştur (Çelik, 2019).

3.3.4. İktisadi Kalkınma Vakfı Uzman Yardımcısı-Merve Özcan

İktisadi Kalkınma Vakfı Uzman Yardımcısı Merve Özcan ile gerçekleştirilen görüşme çerçevesinde; toplumsal cinsiyet rollerinin istihdam ile doğrudan ilişkisine dikkat çekilmiş olup, kadın ve erkek temelinde özellikle mesleklerin cinsiyetlendirilmesi meselesinin vurgulandığı görülmüştür. Bu noktada ataerkil yapının çalışma hayatına etkisinin yoğun bir şekilde var olduğundan bahsedilmiş; ataerkil yapı etkilerinin özellikle istihdam edilirken kadınlara yöneltilen, “*Evlenmeyi düşünüyor musun?*” türünde sorular ile ortaya konulduğu belirtilmiştir. Bu soruların ise uzun dönemde eş olma ve çocuk gibi faktörler temelinde kadını iş gücü piyasasından alıkoyacağına yönelik eşitsiz bir bakış açısıyla sorulduğu üzerinde durulmuştur (Özcan, 2019).

Öte yandan, cinsiyet eşitsizliğinin istihdamı çeşitlendirdiğinden bahsedilmiş; fakat bu durumun isteğe mi bağlı yoksa zorunluluk üzerine mi olduğunun anlaşılması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Buna örnek olarak, “yarı zamanlı çalışan kadının, yarı zamanlı çalışmak istediği için mi yoksa buna mecbur kaldığı için mi?” çalıştığı hususu bu doğrultuda dile getirilmiştir. Bunun yanında, kadınların istihdamda yer alması ile birlikte ekonomik kalkınma ve büyümede meydana gelen farklılıklar açısından, her ekonomik büyümenin kadın istihdamına katkı sağlayamayacağı belirtilmiş, bu duruma örnek olarak Ortadoğu ülkeleri gösterilmiştir. Ekonomik kalkınma hususunun ise, büyümeden farklı olarak kadın istihdamına olan direkt etkilerinden söz edilmiştir. Fakat, bu durumda ekonomik kalkınmanın kadın istihdamına olan etkisinden kadın istihdamı artışının ekonomik kalkınmaya etkisinin çok daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Türkiye’de kadın odaklı istihdam politikalarının bugünkü söylev ve söylemlerden yola çıkılarak geleneksel algıyı yıkmada çok etkili olmadığı, aksine kadının anneliğinin ve evdeki rolünün ön plana çıkartılması ile geleneksel algının güçlendirildiği dile getirilmiştir. Buna karşılık, Türkiye’nin kadın istihdamı politikaları kapsamında

sürdürülebilir ve kapsayıcı politikalarına da dikkat çekilmiş; fakat bu politikaların uygulanma aşamasında problemler yaşanması nedeniyle, politika üretim süreçlerinin yanında uygulama alanlarının da dikkate alınıp pratiğe geçirilmesi gerekliliği de belirtilmiştir.

Aynı zamanda, Türkiye’de kadın odaklı istihdam politikalarında yapılan iyileştirmeler ve düzenlemelerin özellikle Avrupa Birliği’nin kurucu değerlerinden olan eşit işe eşit ücret prensibinin ve kadın erkek eşitliğinin Türkiye’de de uygulanmaya başlanmasının Avrupa Birliği üyeliği yolunda önemli gelişmeler olduğu da dile getirilmiştir. Türkiye’nin üyelik hedefi içerdiği Avrupa Birliği’nin de kendi içerisinde sürdürülebilir ve kapsayıcı bir kadın istihdam politikalarına sahip olduğundan bahsedilmiş; bu politikaların Birliğe üye ülkeler arasındaki, hatta bölgeleri arasındaki ayrımlara dikkat çekilmiştir. Bunun yanında, Avrupa Birliği’nde özellikle kadın istihdamı politikalarının sürdürülebilirliği noktasında ebeveynlik izinleri kapsamındaki “babalık izinlerinin” artırılması konusuna da değinilmiştir (Özcan, 2019).

Kadın istihdamının sürdürülebilir kılınmasına yönelik politikaların yanı sıra, kadınların istihdama dâhil olması noktasında, Avrupa Birliği’nin Türkiye’ye desteklerinden olan IPA fonlarından da bahsedilmiştir. Özellikle, Avrupa Birliği destekli IPA fonları kapsamında birçok kadın proje koordinatörü ve proje asistanının istihdam edildiği belirtilmiştir. Aynı zamanda, Avrupa Birliği’nin özellikle ülkelerle en fazla etkileşim kurduğu projelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına dikkat ettiği vurgulanmıştır. Bu noktada, cinsiyet eşitliği odaklı tutum sergilemesi, eşit görünülük, eşit işe eşit ücret, kadın istihdamı gibi hususların önem taşıması açısından iş hayatında kadının güçlendirilmesine destek verdiği şeklinde açıklanmıştır (Özcan, 2019).

SONUÇ

Kadınların özellikle istihdam odaklı bir şekilde gelenekselleşmiş cinsiyet rollerinden arınarak, emek-üretim ilişkisi içerisinde yer alması ile kamusal hayata olan adaptasyonu kadını daha güçlü, bağımsız bir o kadar da evrensel kılmaktadır. Bunun yanında, kadının istihdamda karşılaştığı en büyük engellerden birini emeğinin görünür kılınmaması durumu oluşturmaktadır. Emeğinin görünür kılınmaması beraberinde düşük ücretlendirilme veya ücretlendirilmeme gibi problemleri getirmekte; uzun vadede ise, kadın emeğinin değersiz bulunduğu algısına ve anlayışına sebebiyet vermektedir. Kadınların erkekler ile aynı oranda çalışmasına rağmen, erkekler kadar ücret alamaması var olan “eşit işe eşit ücret” prensibini sorgulatmakta, kadını cinsiyet eşitsizliği odaklı haksız bir rekabet içerisine sokmaktadır. Buradan yola çıkılarak, bir diğer eşitsizlik yansıması olan ekonomik gücün erkek olduğu kanısı, erkeğin hegemonik iktidarlaştırma durumunu meşru kılmaktadır. Tüm bu değerlendirmeler ışığında istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin olumlu veya eşitsizliğinin olumsuz etkisi kaçınılmaz olmaktadır. Kadının iş gücü piyasasında yaşadığı eşitsizlik sorununun vurucu noktasını ise, gelenekselleşmiş cinsiyet rolleri çizgisinde kadını ikincilleştiren görünmez statünün, kadın emeğini de ikincilleştirmesi oluşturmuştur. Bu noktadaki ataerkil yansımanın en önemli unsuru “toplumsal iş bölümü” olarak görülmüştür.

Endüstriyel toplum öncesi, özel mülkiyet kavramının var olmadığı, insanların küçük topluluklar halinde yaşamlarını idame ettirdikleri ilkel komünizmde kadın ve erkek arasında herhangi bir farkın gözetilmediği; avcılık ve toplayıcılık faktörünün günümüzdeki iş bölümü ayrımının getirdiği sosyal ve toplumsal konumlandırmayı sağlamadığı ifade edilmektedir. Fakat yerleşik hayata geçilmesi ile sosyal dinamiklerde var olan değişim, iş bölümü tanımlamalarını hem görünür kılmış hem de bu doğrultuda yaşanan toplumsal rol örüntülerini ortaya çıkarmıştır.

Cinsiyet rolleri üzerinden şekillenen iş bölümü yargısının, İngiltere’de yaşanan sanayileşme süreci ile 1750’lerden itibaren bir değişim ve dönüşüm sürecine girdiği görülmektedir. Özellikle, kadının sanayileşme sürecinde ücretli emek kapsamında istihdam edilmesi, var olan ücretli erkek iş gücü sınıfının yanına ücretli kadın iş gücü sınıfını da eklemiştir. 1830’lu yıllarda İngiltere’de kadınlar her ne kadar işçi grubunun bir parçası olarak görülse de istihdam edildiği alan tekstil imalatı ile sınırlı kalmıştır. Buna rağmen, kadının ev dışında çalışarak ücretli emek ile istihdam edilmesi kadının bağımsız

işçi statüsüne kavuşmasını sağlamıştır. Fakat, eş ve bakım sorumlulukları üzerinden ekonomik bağımsızlık durumu bastırılarak, elde ettikleri gelirler aile bütçesine ek bir yardım olarak görülmüş, ana geçim kaynağı olarak nitelendirilmemiştir. Endüstrileşme ile kadın tarım dışındaki diğer sektörlerle yönelim göstermişse de esas artış ve yayılma durumunu İkinci Dünya Savaşı döneminde gerçekleştirmiştir. Bu dönemde, erkeklerin savaşa gitmesiyle birlikte oluşan erkek iş gücü boşlukları kadın iş gücü ile kapatılmış; kadının iş gücü piyasasındaki varlığı özellikle hizmet sektöründe artış göstermiştir.

19.yy'dan itibaren ortaya konulan eşitlik meselesine bakış, 1960'lar ile yeni bir boyuta geçmiştir. Kadının iş gücü piyasasında var olan ikincil pozisyonu, mesleklerin cinsiyetlendirilmesi gibi yeni toplumsal açmazları da beraberinde getirmiştir. Endüstriyel devrim sonrası ekonomide yaşanan küresel rekabet ile istihdamda bağımsız ve esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmış, “yarı zamanlı” iş türlerinden bahsedilmiştir. Küresel anlamda 1980 sonrası kadınların iş gücü piyasasına dâhil olma sürecinde, bağımsız ve esnek çalışma biçimleri etkili olmuş, yarı zamanlı istihdam prototipi ile iş gücü piyasasında merkezi bir yerde konumlanmışlardır. Her ne kadar kadınların esnek istihdam profilleri ile iş gücü piyasasına entegre olması ve iş gücü piyasasından uzaklaşmaması sevindirici bir gelişme olarak görülse de, ekonomik dağılımdan aldıkları pay azalmakta ve küreselleşme ile birlikte başat aktör olma durumları geri planda kalmaktadır.

Kadınlar, 20.yy'dan itibaren aktif bir şekilde iş gücü piyasasında yer almalarına rağmen erkek çalışan oranları ile karşılaştırıldığında yetersiz oranlardan bahsetmek mümkündür. Kadınların yetersiz iş gücüne katılım ve istihdam yüzdeleri ekonomik ve sosyolojik engellerin birbiri ile içiçe bir yapı oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, kadının istihdamda yeterince var olamamasının tek başına iktisadi bir mesele olmanın ötesinde toplum yapısının dinamikleri ile de ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle, kadınların iş gücü piyasasında güçlü bir şekilde var olması ekonomik kalkınmanın ötesinde toplumdaki gelenekçi bakışın dönüşümünü de sergilemektedir. Bu dönüşümün yaratacağı sancılı ve uzun süreç nedeni ile toplumsal yapının değiştirilmesine karşılık, ulusal ve uluslararası arenada var olan yasal dayanaklar ile kadının temel haklarından biri olan çalışma hakkının savunulması sağlanmaktadır.

Roma Antlaşması ile birlikte başlayan “eşit işe eşit ücret” ilkesini benimseyen Avrupa Birliği ülkeleri gelecek kadın istihdam politikalarını bu ilke kapsamında inşa etmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım politika haline getiren Amsterdam

Antlaşması ile “eşit işe eşit ücret” ilkesi güncellenmiştir. Ayrıca “eşit muamele” ilkesi getirilerek, istihdam alanında kadın-erkek eşitliği sağlanması adına adım atılmıştır. Bunun yanında, yönergeler ile eşit ücret ve eşit muamele ilkelerinin benimsenmesi, hamilelik kapsamında güvenliklerinin ve teşvik edici önlemlerin alınması, sosyal güvencelerinin sağlanması hususları benimsenmiştir. Avrupa Birliği’nin kadınların istihdam konusundaki standartlarını da iyileştirme amacını içeren Avrupa Sosyal Şartı’nda “adil ücret hakkı”nın yanında kadınların doğum öncesi ve doğum sonrasındaki hakları genişletilmiştir. Avrupa Birliği’nde, Avrupa İstihdam Stratejisi ile 1990’lı yıllarda kadın istihdamı politikası geniş bir açıdan ele alınmış, kadın istihdamının artırılması için önemli girişimlerde bulunulmuştur. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin devamı olarak oluşturulan Avrupa 2020 Stratejisi ile büyüme odaklı hedefler konulmuş olup, 2020 yılına kadar ulaşılması gereken kadın istihdam oranları belirtilmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamı alanında etkin bir gücü olan 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte cinsiyet eşitliğini sağlamak adına politikalar üretilmiştir. Bu doğrultuda, “Gece çalıştırma yasağının düzenlenmesi”, “Analık halinde çalışma ve süt izni”, “Eşit davranma ilkesi” gibi maddeler ile bu kanun desteklenmiştir. Günümüz Türkiye’sinde, kadın istihdamı oranının, Ulusal İstihdam Stratejisi ile 2023 yılına kadar artırılması hedeflenmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında 2023 yılındaki kadın istihdamı oranının %41’e ulaşması öngörülmüşken; Avrupa 2020 Stratejisi ile Avrupa Birliği’nin kadın istihdam oranı %75 olarak belirtilmektedir. Bu nedenle, 2023 yılında hedeflenen kadın istihdamı oranı, Avrupa Birliği’nin belirlediği Avrupa 2020 Stratejisi’ndeki kadın istihdam oranı hedefinin altında kalmaktadır.

İstihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından Avrupa Birliği’nin Türkiye üzerindeki etkileri tartışılmış; cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak kadının istihdamda geri planda kalması Türkiye’nin Avrupa Birliği yolunda sorun teşkil eden önemli konularından biri olarak görülmüştür. 2010 yılında Avrupa Birliği ve Türkiye arasında gerçekleşen 28. Karma İstişare Komitesi toplantısında alınan tavsiyeler doğrultusunda kadının çalışma hayatındaki engellerine dikkat çekilmiştir. Bu engellerin geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri odaklı olduğu dile getirilmiştir. Bu nedenle, kadının istihdam edilebilmesi açısından bakım sorumluluklarının, aile içi görev paylaşımlarının bu süreçte önemli olduğu vurgulanmıştır. Kadın istihdamı konusunda gerekli teşviklerin sağlanması ile sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya olan fayda dile getirilmiştir. 2010 yılında gerçekleşen 28.Karma İstişare Komitesi’nde belirtilen kadın istihdamındaki bakım emeği

gibi sorun alanlarının Avrupa Birliği tarafından 2011 yılından 2019 yılına kadar yayımlanan İlerleme Raporlarında hala varlığını koruduğu görölmektedir. Raporlarda, Türkiye’de kadın istihdamının yoğunluklu sorun alanları olarak yine bakım emeği, ücret eşitsizliği, iş-aile dengesinin sağlanamayışı gibi toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı engeller belirtilmektedir.

Avrupa Birliği tarafından genişleme sürecinin dikkatli bir şekilde yönetilebilmesi amacıyla üye olmak isteyen ülkelere gerekli yardımlar sağlanmakta; özellikle Katılım Öncesi Mali Yardım kapsamında hem mali hem de politik açıdan destek vermektedir. Bu destekler kapsamında kadın istihdamının toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde gerçekleşmesine yönelik Türkiye’de gerçekleştirilen program ve projeler bulunmaktadır. AB mali desteğiyle birlikte ortaya konulan bu program ve projeler arasında, *“Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Projeleri”*, *“İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi Projesi”*, *“Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı”*, *“Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi”* bulunmaktadır. Bu program ve projeler kapsamında, Türkiye’de ortalama gelirin altında kalan bölgelerdeki kadınların istihdama dâhil edilmesi planlanmış, kadınların yerel iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu sektörlerde eğitim almasının sağlandığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, AB ve Türk mevzuatlarının cinsiyet eşitliği temelinde uyumlaştırılması gerekliliğine de değinilmiş olup; bu doğrultuda özellikle AB yönergeleri ile Türk mevzuatında var olan iş ve sosyal güvenlik odaklı eksikliklerin giderilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında, kadın KOBİ’lerin büyütülerek, kadın girişimcilerin önlerinin açılması sağlanmış; toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı STK’ların yetersizliğine dikkat çekilerek, toplumda eşitliğin sağlanmasını takip edecek denetleme mekanizmalarının oluşturulmasının önemi belirtilmiştir.

Avrupa Birliği ve Türkiye’deki kadın istihdamının incelenmesi amacıyla yapılan saha görüşmelerinde ise, İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı Av.Nazan Moroğlu, KAGİDER, TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik ve son olarak İktisadi Kalkınma Vakfı Uzman Yardımcısı Merve Özcan ile görüşülmüştür. İlk olarak İstanbul Barosu Başkan Yardımcısı Av.Nazan Moroğlu ile yapılan görüşmede, kadın istihdamının eğitim ile olan doğrudan ilişkisine dikkat çekilmiş; istihdam edilmede var olan zorlukların, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde herhangi bir eğitim veya beceriye sahip olamayan kadınlar açısından daha da zor hale geldiği vurgulanmıştır. Bu nedenle, kadınların sosyal güvenceden yoksun, korunmasız işgücü kapsamında yoğunlaşmasının

önüne geçilmesi açısından, kadınların eğitim olanaklarına ulaşmasının veya ulaştırılmasının önemli olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında Avrupa Birliği ile olan uyum süreci kapsamında temel yasaların elden geçirilmesinin kadının çalışma hayatında yer alması noktasında destekleyici bir nitelik taşıdığından bahsedilmiştir. Özellikle, AB üyelik sürecinde Türkiye'nin yeni İş Kanunu'nda yapmış olduğu "eşit davranma ilkesi", "doğum izni" gibi düzenlemeler ile kadınların çalışma hayatındaki varlıklarının desteklendiğinin altı çizilmiştir. Buradan hareketle, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin cinsiyetlerarası eşitliğin sağlanması açısından farkındalığın artmasını sağladığı belirtilmiştir. Fakat bu noktada, cinsiyetlerarası eşitlik hususunun bir devlet politikası haline getirilerek süreklilik kazanması gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

KAGİDER ile yapılan görüşmede, ekonomik açıdan kalkınma ve büyümenin gerçekleşmesinde kadın istihdamının önemine dikkat çekilmiş olup, özellikle cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında geleneksel algıların yıkılmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Türkiye'de ise, kadın istihdam oranlarının hala düşük oranlarda seyrediyor oluşu üzerinden daha kapsamlı ve süreklilik arz eden politikalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Türkiye'nin üye olmayı hedeflediği Avrupa Birliği'nde ise, kadının çalışma hayatında daha fazla yer almasına yönelik aktif politikaların varlığına değinilmiştir. Bu politikalar kapsamında, özellikle stratejik hedefler belirlenerek kadın istihdam oranlarının yükseltildiğine dikkat çekilmiştir. Bunun yanında, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde gerçekleştirdiği kadın istihdamı politikalarındaki düzenlemelerin ve AB destekli projelerin kadın istihdamının desteklenmesinde önemli gelişmeler olduğu belirtilmiştir.

TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik ile yapılan görüşmede, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkek istihdamında ayrıştırıcı bir faktör olduğu üzerinde durulmuş; Türkiye'ye bakıldığında, gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet rollerinin kadınları, ev ve çocuk bakımına yönlendirdiği ifade edilmiştir. Buradan hareketle, kadınların istihdama hiç katılmadığı veya istihdam edildikten kısa bir süre sonra bakım sorumlulukları nedeniyle işi bıraktığı belirtilmiştir. Türkiye'nin üyelik hedefinde bulunduğu Avrupa Birliği'nde de, Türkiye'de olduğu gibi bakım emeği kapsamında sorunların hala devam ettiği; fakat İsveç, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde okul öncesi çocuklar konusunda verilen bakım emeği kapsamındaki destekler ile kadın istihdamının arttırıldığına dikkat çekilmiştir. Bunun yanında, Türkiye'nin kadın istihdam

oranlarının, Avrupa Birliği kadın istihdam oranları yanında daha düşük oranlarda seyrettiği üzerinde durulmuş; Türkiye'nin istihdam stratejileri kapsamında uzun vadede görece düşük tutulan kadın istihdam hedeflerinin aktif istihdam politikalarını azalttığına değinilmiştir. Aynı zamanda, Türkiye'de kadın istihdamının arttırılması amacıyla AB tarafından mali destekli program ve projelerin varlığına dikkat çekilmiş; özellikle IPA fonlarından etkili sonuçlar alındığı vurgulanmıştır.

Son olarak, İktisadi Kalkınma Vakfı Uzmanı Merve Özcan ile yapılan görüşmede ise, ataerkil yapının çalışma hayatına yoğun etkisinden bahsedilmiştir. Buradan hareketle, ataerkil yapının oluşturduğu gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet rollerinin kadını evlilik ve çocuk gibi unsurlar üzerinden istihdama dâhil etmediği üzerinde durulmuştur. Özellikle, Türkiye'de kadın istihdamı hususunda kapsayıcı ve sürdürülebilir politikaların var olduğu dile getirilmiş fakat uygulama alanındaki yetersizlerden bahsedilmiştir. Dolayısıyla, kapsayıcı ve sürdürülebilir kadın istihdam politikalarının, uygulamalar ile desteklenmesinin bir bütün olduğu öne çıkarılmıştır. Türkiye'de ise, kadın istihdamının desteklenmesi hususunda AB destekli IPA fonlarına da dikkat çekilmiş olup, bu fonlar ile ortaya konulan program ve projelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi açasından önem taşıdığı vurgulanmıştır.

Özetle, yapılan görüşmelerde varılan ortak sonuca bakıldığında ise, Türkiye'de geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadın istihdamı önünde bir engel olarak var olmaya devam ettiği görölmektedir. Bu noktada çözüm arayışlarına cevap olarak toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının, kadınların yeterli eğitim olanaklarından faydalanmasının, toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme tekniklerine başvurulmasının gereklilikleri ifade edilmiştir. Böylelikle, Türkiye'de kadın istihdamının arttırılması hususunda daha kapsamlı ve sürdürülebilir politikalara ihtiyaç duyulduğundan bahsedilmektedir.

Avrupa Birliği ile Türkiye'nin "eşit işe eşit ücret", "eşit muamele ilkesi", "hamilelik izinleri" gibi birçok yönergenin "doğrudan uyumlu" veya "mevzuat düzenlemelerinden kaynaklı uyumluluk" kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımlar attığı görölmektedir. Avrupa Birliği ile Türkiye arasındaki mevzuatların uyumlaştırılması kapsamında ziyade AB'nin IPA fonları ile de Türkiye'de kadın istihdamına katkı sunduğundan bahsedilmektedir. Bu fonlar doğrultusunda gerçekteştirilen projeler ile kadınların istihdama katılımı çok yönlü bir

şekilde sağlanmaya çalışılmıştır. Özellikle, TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik ve İktisadi Kalkınma Vakfı Uzman Yardımcısı Merve Özcan ile yapılan görüşmelerde bu fon kaynaklı projelerin görünürlüğünün artması ve daha çok insana ulaşılması gerekliliği vurgulanmaktadır. Buradaki asıl noktayı ise, Türkiye'nin var olan potansiyel kadın iş gücünü geliştirme sürecinin sadece üyelik odağında görülmeyip; kendi dönüşümüne katkı sunması açısından değerlendirilmesinin kadın istihdamının gelişiminde daha etkili olacağı üzerinedir.



EK: GÖRÜŞME SORULARI

1. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin istihdam ile ilişkisi hakkında ne düşünüyorsunuz? Ataerkil toplum yapısının çalışma hayatında kadına etkisinden bahsedebilir misiniz?

2. Cinsiyet Eşitsizliği sorununun istihdam alanlarını çeşitlendirdiğini düşünüyor musunuz? (Yarı Zamanlı Çalışma, Serbest Çalışma, Evden Çalışma)

3. Ekonomik açıdan kalkınma ve büyümenin kadın istihdamına direkt etkisi olduğu sizce söylenilebilir mi?

4. Türkiye’de kadın odaklı istihdam politikaları konusunda yapılan düzenlemelerin geleneksel algıyı yıkmada etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

5. Türkiye, kadın istihdamının arttırılmasında kapsayıcı ve sürdürülebilir bir politikaya sahip midir?

6. Kadın merkezli istihdam politikalarında yapılan iyileştirmeler ve düzenlemelerin Avrupa Birliği üyeliği yolunda sizce görünen herhangi bir etkisi var mıdır?

7. Avrupa Birliği, kendi içerisinde kadın istihdamının arttırılmasına dair sürdürülebilir ve kapsayıcı bir politikaya sahip midir?

8. Avrupa Birliği’nin, Türkiye’de kadın istihdamının arttırılmasına yönelik desteklerinin etkili olduğundan sizce bahsedilebilir mi?

9. Avrupa Birliği, sizce Türkiye’de kadın istihdamını arttırma noktasında sürdürülebilir ve kapsayıcı bir politikaya sahip midir? (AB, aday ülkelerde iş hayatında kadının güçlendirilmesine yönelik politikalara ağırlık vermekte midir?)

KAYNAKÇA

- Acar-Savran, G. (2011). "Özel/Kamusal, Yerel/Evrensel İkiliplikleri Aşan Bir Feminizme Doğru." *Praksis Dergisi*(8), 255-306.
- Adakale-Demirhan, F. E., ve Ekonomi, M. (2005, Ekim). "Türkiye’de Kadın İşçiler İle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler." *İTÜ Dergisi/d mühendislik*, 4(5), 55-67.
- Afşar, B. (2016). "Geçmişten Günümüze Dünya Ticareti ve Kadının Ticaretteki Yeri." V. Yücel ve S. Öğrekçi (Editörler), *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın* içinde (s. 37-70). İstanbul: Kriter Yayınları.
- Afşar, B., ve Öğrekçi, S. (2015). "Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17(1), 65-86.
- Atasü-Topçuoğlu, R. (2016). "Devlet Baba ve Uysal Kızlar: Muhafazakar/Liberal Refah Devleti ve Ataerkil Kültür Kısılcacında Türkiye’de Bakım Emeği ve Toplumsal Cinsiyet." M. Yaman ve S. Dedeoğlu (Derleyenler), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği* içinde (s. 218-255). İstanbul: SAV (Sosyal Araştırmalar Vakfı).
- Avrupa Birliği Başkanlığı. (2019). *Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi*. https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html. (Erişim:11 Kasım 2019).
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu. (2019). <https://www.avrupa.info.tr/tr/turkiyede-ab-fonlu-projeler>. (Erişim:10 Kasım 2019).
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu. (2019). <https://www.avrupa.info.tr/tr/katilim-onesi-mali-yardim-araci-ipa-880>. (Erişim:10 Kasım 2019).
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu. (2019). *İş Yaşamında Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi*. <https://www.avrupa.info.tr/tr/yasaminda-cinsiyet-esitliginin-desteklenmesi-186>. (Erişim:10 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (1998). *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyon'un 1998 Düzenli Raporu*. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf. (Erişim:24 Nisan 2019).
- Avrupa Komisyonu. (1999). *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi'ne İlişkin Komisyon 1999 Düzenli Raporu*. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf. (Erişim:24 Nisan 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2000). *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyon'un 2000 Düzenli Raporu*. Brüksel. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf. (Erişim:24 Nisan 2019).

- Avrupa Komisyonu. (2001). *Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2001 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf. (Erişim:25 Nisan 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2002). *Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf. (Erişim:26 Nisan 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2003). *Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf. (Erişim:30 Nisan 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2004). *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Hakkında 2004 Yılı Düzenli Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf. (Erişim:30 Nisan 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2005). *Türkiye 2005 İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf. (Erişim:1 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2006). *Türkiye 2006 İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf. (Erişim:1 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2007). *Türkiye 2007 İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf. (Erişim:1 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2008). *Türkiye'nin 2008 İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf. (Erişim:2 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2009). *2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf. (Erişim:2 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2010). *Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf. (Erişim:3 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2011). *Türkiye'nin 2011 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf. (Erişim:3 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2012). *Türkiye'nin 2012 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/files/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf. (Erişim:4 Mayıs 2019).

- Avrupa Komisyonu. (2013). *Türkiye 2013 İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf.
(Erişim:5 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2014). *Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf.
(Erişim:6 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2015). *Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf. (Erişim:6 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2016). *2016 Türkiye Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf. (Erişim:6 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2018). *2018 Türkiye Raporu*. Brüksel.
https://ab.gov.tr/siteimages/pub/komision_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf. (Erişim:6 Mayıs 2019).
- Avrupa Komisyonu. (2019). *2019 Türkiye Raporu*. Brüksel.
https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-_tr.pdf.
(Erişim:7 Temmuz 2019).
- Aybay, R. (2006). *Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları:113.
- Aydemir, F. A. (2019). *Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarına Etkisi: İtalya ve Slovenya'nın Karşılaştırılmalı Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Siyaseti ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.
- Bennholdt-Thomsen, V. (2018). "Kadın Emeğinin Geleceği ve Kadına Yönelik Şiddet." M. Mies, V. Bennholdt-Thomsen ve C. Von Werholf, *Son Sömürge Kadınlar* içinde (Y. Temurtürkan, Çev., s. 177-202). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Berktaş, F. (2003). *Tarihin Cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Berktaş, F. (2004). "Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye." *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları no 7* (s. 1-31). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi.
- Biffi, G. (2007). The Employment of Women in the European Union. *Austrian Institute of Economic Research (WIFO)*, 1-25.
- Birik, I. (2004). *Çalışma Hayatında Meslekte İlerlemede Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye Örneği*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.
- BM Genel Kurulu. (1966). *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*. BM Enformasyon Merkezi Ankara: <http://www.unicankara.org.tr/tr/belgeler/>. (Erişim:26 Aralık 2018).

- Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.
- Bolcan, A. E. (2010). "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın." *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 24, 253-276.
- Bureau for Gender Equality and International Labour Standards Department. (2012). *Gender Equality and Decent Work* . Geneva: ILO.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088023.pdf. (Erişim:25 Aralık 2018).
- Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü. (2017). *Orta Vadeli Program (2018-2020)*.
<https://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10807,2018-2020-orta-vadeli-programpdf.pdf?0>. (Erişim:15 Mayıs 2019).
- CEİD. (2017). *Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi:Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*. <http://ceidizleme.org/sayfa/90>. (Erişim:26 Mayıs 2019).
- Connell, R. W. (2017). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. (C. Soydemir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Çakır, S. (2007). "Feminizm: Ataerkil İktidarın Eleştirisi". B. Örs (Düzenleyen), *19.Yüzyıldan 20.Yüzyıla Modern Siyasal İdeolojiler* içinde (s.413-475). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, E. (2019, Ekim 1).TÜSİAD. (S. Göksel, Görüşme Yapan) İstanbul.
- Çetinel, E., ve Yılmaz-Ersoy, S. (2016). "Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım." *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 119-148.
- ÇSGB. (2014). *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*. F. Aydın (Editör) Ankara: ÇASGEM. <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf>. (Erişim: 22 Temmuz 2019).
- ÇSGB. (2017). *Çalışma Hayatında Kadın*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- ÇSGB.(2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi*. <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>. (Erişim:16 Mayıs 2019).
- Dedeoğlu, S. (2009). "Eşitlik mi? Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı." *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*(21), 41-54.
- Dedeoğlu, S. (2016). "Türkiye'de 'Yeni Kapitalizm' ve Kadın İstihdamı, Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz." M. Yaman ve S. Dedeoğlu (Derleyenler), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi* içinde (s. 47-81). İstanbul: SAV (Sosyal Araştırmalar Vakfı).

- Demirbilek, S. (2007). "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi." *Finans Politik&Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 12-27.
- Demirsat-Köleoğlu, D. (2012). "Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 73-110.
- Dikici, E. (2016). "Feminizmin 3 Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri." *The Journal of Academic Social Science Studies*, Spring I, Number 43, 523-532.
- Doğanalp, B., ve Sanioğlu, Z. (2016). "Cam Tavan Sendromu: Eşitlik ve Kadınlar Bağlamında Türkiye Nerede?" V. Yücel ve S. Öğrekçi (Editörler), *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın* içinde (s. 227-260). İstanbul: Kriter Yayınları.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma." *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Donovan, J. (2016). *Feminist Teori*. (A. Bora, M. Ağduk-Gevrek ve F. Sayılan, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- DPT. (1963). *Kalkınma Planı (Birinci Beş Yıllık Plan) 1963-1967*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Birinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1963-1967%E2%80%8B.pdf>. (Erişim:24 Mayıs 2019).
- DPT. (2000). *Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-2001-2005.pdf>. (Erişim:16 Mayıs 2019).
- DPT. (2006). *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013*. <http://www.metu.edu.tr/system/files/kalkinma.pdf>. (Erişim:20 Mayıs 2019).
- Erdut, T. (2005). "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü." *Çalışma ve Toplum Dergisi*(6), 11-49.
- EU. (1975). *Council Directive of 10 February 1975*. Brussels: Official Journal of the European Communities. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31975L0117&from=EN>. (Erişim:20 Temmuz 2019).
- EU. (1976). *Council Directive of 9 February 1976*. Brussels: Official Journal of the European Communities. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=HR>. (Erişim:20 Temmuz 2019).
- EU. (1997). *Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997*. Brussels: Official Journal of the European Communities. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080&from=EN>. (Erişim:23 Temmuz 2019).
- European Commission. (2017). *European Semester Thematic Factsheet Women in the Labour Market*. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf. (Erişim:25 Temmuz 2019).

- Eurostat. (2019). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>. (Erişim:25 Temmuz 2019).
- Eurostat. (2019). *Employment rates by sex, age and citizenship (%)*. <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.(Erişim:12 Kasım 2019).
- Geçit, B. (2013). "John Stuart Mill'de Kadının Toplumsal Konumu." *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 3(2), 105-127.
- Gedik, E. (2015). "Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırmanın Türkiye'de Kadın Hareketi Üzerindeki Etkisi ve Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kavramı." *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 2(4), 209-228.
- Gerek, M. (2009). *Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Göçmener, S. (2008). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği İlişkileri Anabilim Dalı.
- Güder, S. (2019). *Türkiye'de Çalışan Kadın ve İş Yaşam Dengesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z. C. (2014). "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları." *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt 13, Sayı 2, 169-176.
- Gülseven, A. S. (2017). "Türk Aile Hukukunda Toplumsal Cinsiyet Rollerini." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB Dergisi)*(132), 183-230.
- Güner, T., Uslan, Y. ve Çiçek, Ö. (2014). "Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamının Karşılaştırılmalı İncelenmesi." *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10), 55-75.
- Güneş, F. (2017). "Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme." *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 245-256.
- Günindi-Ersöz, A. (2015). "Özel Alan/Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın "Doğası" ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı." *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 80-102.
- Güzel, A. (1992, Mayıs). "Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı." *Çimento İşveren Dergisi (ÇEİS)*, 8-22.
- Heywood, A. (2013). *Siyasi İdeolojiler*. (Ş. Akın, Çev.) Ankara: Adres Yayınları.
- İKGPRO. (2017). *KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU-1*. <http://www.ikg.gov.tr/kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-i/>. (Erişim:26 Nisan 2019).

- İKGPRO. (2018). *İş Hayatında Kadınlar Operasyonu*. <http://www.ikg.gov.tr/is-hayatinda-kadinlar-operasyonu/>. (Erişim:10 Mayıs 2019).
- İktisadi Kalkınma Vakfı. (2000). *Amsterdam Antlaşması "Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları"*. C. Bolayır (Yayına Hazırlayan), www.ikv.org.tr:https://images/files/A6-tr.pdf. (Erişim:24 Temmuz 2019).
- İktisadi ve Kalkınma Vakfı. (2019). *Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma (Roma Antlaşması)*. <https://www.ikv.org.tr/images/files/A2-tr.pdf>. (Erişim:23 Temmuz 2019).
- İlkaracan, İ. (2018). "Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma için Mor Ekonomi." Ç. Ünlütürk-Ulutaş (Derleyen), *Feminist Sosyal Politika Bakım-Emek-Göç* içinde (s. 29-66). İstanbul: NotaBene Yayınları.
- İrey, Ç. (2011). *Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- İŞKUR. (2018). *Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı Projeler Özeti*. https://www.ab.gov.tr:https://www.ab.gov.tr/files/CSD/kadin_istihdami_compendium.pdf. (Erişim:11 Mayıs 2019).
- Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Projesi. (2013). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. ECORYS Danışmanlık ve Mühendislik Ltd.Şti. https://vatandas.jandarma.gov.tr/KYSOP/uzaktan_egitim/Documents/1%20TCE.pdf. (Erişim:30 Mart 2018).
- KAGİDER. (2019, Eylül 17). (S. Göksel, Görüşme Yapan) İstanbul.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005). "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm." *"İş, Güç " Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 25-51.
- Keskin, F. ve Uluşan, A. (2016). "Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Değerlendirme." *Akdeniz İletişim Dergisi*, 47-68.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları." *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-218.
- Koç, K. (2014). *Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı.
- Kolay, H. (2015). "Kadın Hareketinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları." *Elektrik Mühendisliği Dergisi*(453), s. 1-48.

- Kollontai, A. (2000). *Toplumsal Gelişmede Kadının Konumu*. (M. A. İnci, Çev.) İstanbul: İnter Yayınları.
- Koray, N. (2016). *Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Yaşam Dengesi Sorunları ve Avrupa Birliği-Türkiye Düzenlemeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri.
- Köse, H. (1996). *Cinsiyet Bakımından Ücret Eşitliği (Eşit Değerde İşe Eşit Ücret)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri Bilim Dalı.
- Mitchell, J. (1998). Kadın ve Eşitlik. J. Mitchell ve A. Oakley, *Kadın ve Eşitlik* içinde (s. 23-46). İstanbul: Pencere Yayınları.
- Mollaibrahimoğlu, M. (2016). *Feminist İktisat Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Moroğlu, N. (2019, Eylül 9). İstanbul Barosu. (S. Göksel, Görüşme Yapan) İstanbul.
- Moroğlu, N. (2006). "Avrupa Birliği Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği." *MESS-Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 4, 209-216.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith.
- Oktay-Yılmaz, B. (2009). *Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.
- Önder, N. (2013). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü." *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Öz, C. ve Karagöz, S. (2015). "Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi." *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 99-122.
- Özbudun, S. (1984). *Niçin Feminizm Değil?* Ankara: Süreç Yayıncılık.
- Özcan, M. (2019, Ekim 21). İktisadi Kalkınma Vakfı. (S. Göksel, Görüşme Yapan) İstanbul.
- Özçatal, E. Ö. (2011). "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı." *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21-39.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özkaplan, N. (2010). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş. U. Serdaroğlu (Düzenleyen), *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* içinde (s. 38-48). Ankara: Efil Yayınevi.

- Özsöz, M. (2014). *İlerlemenin Matematiği Avrupa Komisyonu Türkiye İlerleme Raporlarına Farklı Bir Bakış*. İktisadi Kalkınma Vakfı. İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları.
- Palaz, S. (2003). "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri." *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-109.
- Parlaktuna, İ. (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi." *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Sayar-Özkan, G. ve Özkan, B. (2010). "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 91-104.
- Schöpp-Schilling, H. (2007). *Cedaw Nedir? Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung:
https://bildung.bmbwf.gv.at/frauen/fgie/cedaw_tr_2009_26053.pdf?5ibe2k.
(Erişim:27 Aralık 2018).
- Scott, J. W. (2013). *Feminist Tarihin Peşinde*. İstanbul: bgst Yayınları.
- Serdaroğlu, U. (2010). Toplumsal Cinsiyet, Bilim, Akademia. U. Serdaroğlu (Editör), *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet içinde* (s. 30-37). Ankara: Efil Yayınevi.
- Sevim, A. (2005). *Feminizm*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Sosyalist Devrim ve Kadınların Kurtuluşu Mücadelesi. (1993). *IV Enternasyonal XI. ve XIII. Dünya Kongreleri Karar Metinleri*. İstanbul: Yazın Yayıncılık.
- Şahankaya, A. (2016). Türkiye'de Kadın İstihdamının Ahvalı. M.Yaman ve S.Dedeoğlu (Derleyenler), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği içinde* (s. 320-348). İstanbul: SAV (Sosyal Araştırmalar Vakfı).
- Şahin, F. (2011). *Kadınların Siyasal Katılımları Çerçevesinde Kadın Meclislerinin Yerel Siyasetteki Etkinlikleri ve Üye Profilleri*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Şengül, Ü., Eslemian, S. ve Eren, M. (2013). "Türkiye'de İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Düzey 2 Bölgelerinin Ekonomik Etkinliklerinin VZA Yöntemi ile Belirlenmesi ve Tobit Model Uygulaması." *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 75-99.
- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2018). *Orta Vadeli Program*.
<https://www.hmb.gov.tr/bumko-orta-vadeli-program>. (Erişim:26 Mayıs 2019).
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*.
<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalkınma-Planı-2014-2018.pdf>. (Erişim:20 Mayıs 2019).

- T.C. Resmi Gazete (26200). (2006). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>. (Erişim:24 Mayıs 2019).
- T.C. Resmi Gazete (27179). (2009). *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5840.pdf>. (Erişim:25 Mayıs 2019).
- T.C. Resmi Gazete (4857). (2003). *İş Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. (Erişim:16 Mayıs 2019).
- T.C. Resmi Gazete (25611). (2004). *Türk Ceza Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>. (Erişim:16 Mayıs 2019).
- T.C. Resmi Gazete (26488). (2007). *(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>. (Erişim:23 Temmuz 2019).
- T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>. (Erişim:15 Kasım 2019).
- T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1996-2000%E2%80%8B.pdf>. (Erişim:16 Mayıs 2019).
- Taş, G. (2016). "Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri." *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 163-175.
- Taş, S. ve Bozkaya, G. (2012). "Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları." *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 151-176.
- TBMM. (1981). *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme*. TBMM Başkanlığı: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>. (Erişim:26 Aralık 2018).
- TBMM Başkanlığı. (1995). *Pekin Deklarasyonu Eylem Platformu. Dördüncü Dünya Konferansı* (s.1-128). Pekin: TBMM. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>. (Erişim:2 Ocak 2019).
- TBMM Başkanlığı. (2004). *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*. <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5251.html>. (Erişim:24 Mayıs 2019).
- TBMM Başkanlığı. (2018). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf. (Erişim:16 Mayıs 2019).
- Tekin, A. (2008). *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

- Thompson, D. (1998). "Kadınlar ve 19.Yüzyıl Radikal Politikası: Yitirilmiş Bir Boyut." J. Mitchell ve A. Oakley, *Kadın ve Eşitlik* içinde (F. Berktay, Çev., s. 47-78). İstanbul: Pencere Yayınları.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Topgül, S. (2011). *Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizlikleri ve Eşitsizlikleri Gidermeye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Mevzuat*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Toprak, D. (2016). "Türkiye'de Sosyal Devlet ve Cinsiyet Eşitliği Çerçevesinde Eğitimde Kadın Algısı." V. Yücel ve S. Ögreci (Editörler), *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın* içinde (s. 163-225). İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Tutar, F. ve Şahin, H. (2017). "Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi." *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 40-57.
- TÜİK. (2019). *İşgücü İstatistikleri*. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>. (Erişim:13 Kasım 2019).
- Tüzünkan, D. (2016). "Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye ve İtalya Karşılaştırması." *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 313-324.
- Üstün, İ. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Hesaba Katabiliyor muyuz?* Ankara: STGM/Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
- Vatandaş, C. (2007). "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı." *Journal of Economy Culture and Society*(35), 29-56.
- Yaman , M. (2016). "Türkiye'de Sanayi ve İstihdam Stratejileri Çerçevesinde Kadın İstihdamının Yönelimleri." M. Yaman ve S. Dedeoğlu (Derleyenler), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın* içinde (s. 11-46). İstanbul: SAV (Sosyal Araştırmalar Vakfı).
- Yılmaz, B. (2009). *Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Yılmaz, Z. (2006). "Özel Alan-Kamusal Alan Ayırımının Tarihsel Temelleri 'Antik Yunan'." *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi/KKEFD*, 359-371.
- Yumuş, A. (2011). *Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*. Ankara: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Yücel, V. (2016). "Hayat Hanımlığı: Rol Biçilmişlik." V. Yücel ve S. Ögreci (Editörler), *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın* içinde (s. 19-36). İstanbul: Kriter Yayınevi.