T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CUMHURİYET DÖNEMİNDE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU

EVREN CEVRİ

2501090634

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. ARİF YAVUZ

İSTANBUL- 2020

T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CUMHURİYET DÖNEMİNDE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU

EVREN CEVRİ

2501090634

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. ARİF YAVUZ

İSTANBUL, 2020

ÖZ

CUMHURİYET DÖNEMİNDE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU

EVREN CEVRİ

Bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti döneminde Türk kadınlarının çalışma hayatındaki durumu, sorunları ve istihdam politikaları, kadınlarla ilgili istatistiksel verilere dayanarak ele alınmıştır. Günümüzde kadınların toplumdaki konumu bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Kadınlar insanlık tarihi boyunca farklı ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Başlangıçta tarımsal faaliyetlerde görev alıp zamanla sanayi faaliyetlerinde, günümüzde ise bilişim, teknoloji ve hizmet sektörlerinde görev almışlardır/almaktadırlar. Dahası son asırda ise yönetim görevleri de üstlenmişlerdir. Toplayıcılık ve tarım dönemlerinde hakedişten daha çok yoksun olan kadın emeği ve işgücü, sanayi inkılabıyla birlikte adil ücret politikaları olmamakla birlikte bu hakedişlerine kavuşmuşlardır. Son yarım asırda ise özellikle gelişmiş ülkelerde emek ve işgücünde cinsiyet eşitliği sağlanmıştır. Fakat gelişmemiş ülkelerin bu bakımdan almaları gereken bayağı yol olduğu da açıktır.

Türkiye, henüz gelişmekte olan bir ülke olmakla birlikte kadınların işgücü, emek, çalışma süresi, hakediş adaleti, esnek çalışma uygulamaları ve analık hakları gibi konularda son on yıllık dönemde ancak bir merhale katetmiştir. Kuşkusuz bunda eğitim seviyesindeki artış, cinsiyet ayrımı olmaksızın mesleğe alımlarda objektif sınavlar, eğitim ve fırsat eşitsizliği gibi olumusuz koşulların giderilmesi ile kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışın katkısı büyüktür. Bununla birlikte tüm dünyanın bir gerçeği olan kadınların ikinci planda kalması yurdumuz için de bir gerçektir. Fakat demokratik toplum olmanın önemli bir ayağı olan kadın-erkek fırsat eşitliğine giden uzun ve zahmetli yolda ülkemiz, son yıllarda ciddi aşamalar kaydetmiştir.

Kadın işgücünün toplumsal kalkınmada öneminin farkına varılmasıyla, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, istihdamı ve bu konuda izlenen politikaların takibinin zorunlu hale geldiğini söyleyebiliriz.

Anahtar Kelimeler: Kadın, İşgücü, İstihdam, İşsizlik, Kalkınma, Türkiye Cumhuriyeti

ABSTRACT

WOMEN'S POSITION IN WORKING LIFE IN THE REPUBLIC PERIOD

EVREN CEVRİ

In this study, the situation of Turkish women in working life, issues, and employment policies were evaluated in terms of this subject during the period of the Republic of Turkey based on the statistical data related to women. The position of women in a society is considered to be one of the most important indicators of a country's development level in our era. Women participated in the economic activity in varying forms and status according to the conditions and characteristics of the era throughout history. However, it was the Industrial Revolution that had an important role in their taking part in working life as paid employees.

In the republican period, as women's education level has increased, labor force participation rates have increased as well. Women are still experiencing inequality of opportunity problems compared to men in Turkey. However, Turkey has made significant strides in recent years on the long and difficult way to women-men equality of opportunity which will bring the country to become a democratic society.

With the awareness of the importance of woman's labor force in the community development, it is possible to conclude that as well as the improvement upon women's working conditions and their employment, keeping the following of the policies about that issue have become necessary.

Key Words: Women, Labor, Employment, Unemployment, Development, Republic of Turkey

ÖNSÖZ

Türkiye'de kadın iş gücü günümüze dek hep ucuz ve ekonomik bir kaynak potansiyeli olarak görülegelmiştir. Günümüzde ise işgücü piyasasında yasal ihtiyaçlar, çalışma koşulları, emek ve hak edişler gibi bir dizi sorundan kaynaklı olarak kadınların işgücüne katılımlarında bazı temel engeller devam etmektedir. Her ne kadar iktisadi bunalımlar, yeni iş alanlarının ortaya çıkması, göç ve şehirleşememe problemleri kadının iş hayatına dahil olmasını ve bu sahada istihdamlarının artış göstermesini sağlamış olsa da puantaj, düşük ücret ve diğer hak ediş haksızlıkları; sosyal güvenlikten yoksun olma gibi çalışma şartlarındaki çarpıklıklar; toplumsal cinsiyete bakıştaki ataerkil zihniyet ve gelenekçi yapı gibi sosyolojik realiteler güncel sorunlar olarak dikkat çekmektedir.

Aslında dünyanın çok büyük bir kısmında kadınlarla erkekler birbirlerinden çok farklı dünyalarda yaşamakta, dünyayı farklı şekillerde algılamaktadırlar. Bu algının temelinde ise evrensel bir sosyal toplumsal tabakalaşma yatmaktadır. Bir bakıma toplumsal tabakalaşma konusu açıklığa kavuştuğu takdirde kadının toplum içerisindeki statüsünü şekillendiren faktörler de açıklığa kavuşmuş olur.

Kadınların okuryazarlık seviyeleri ve uzmanlaşma eğilimleri, işgücüne katılım yüzdeleri ile doğru orantılıdır. Kadınların istihdamdaki sayılarının arttırılması ve cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırılması bakımından onların eğitimi en başta gelen faktör olarak görülür.

Toplumumuzda rasyonel bir vaka olması nedeniyle aile ortamında kadınların doğum, çocuk bakımı ve annelik gibi vazifeleri, onlara erkeklerden daha fazla sorumluluklar yüklemektedir. Bundan dolayı kadının hayattaki rolleri bir hayli fazladır. Bunların başında ise tartışmasız olarak neslin devamı ve yetiştirilmesi nedenleriyle bazı pozitif ayrımcılıkların sağlanması zaruri hale gelmiştir. Kadın iş gücünün, cinsiyet farklılığına maruz kalmaksızın her alanda ve denk koşullarda istihdamının başarılması ve pozitif ayrımcılıklar ile desteklenmesinin sonucu olarak kaliteli ve sağlıklı nesillerin yetiştilmesinin yanı sıra ikitisadi kalkınma da sağlanmış olacaktır.

Yüksek Lisans Tez çalışmamın giriş kısmında cumhuriyet döneminde kadının çalışma hayatındaki konumu belirtilmiş ardından birinci bölüme

geçilmiştir. Bu bölümde cumhuriyet öncesi ve sonrası kadın hakları ve çalışma hayatındaki değişim ve süreçler ortaya konulmuştur. Bölüm ikide kadınların güncel olarak çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar irdelenmiştir. Buna ek olarak devletin kadın ve kadın çalışanlar hakkındaki politikaları ve bunların yasal dayanakları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise TÜİK den alınan verilere dayanarak Türkiye'de kadın istihdamı istatistiksel olarak saptanmış ve analiz edilmiştir. Sonuçta ise elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Burada kadınların, eğitim olanaklarından daha fazla yararlanması, formal ve örgün eğitimlerinin ötesinde yaygın ve hayat boyu mesleki eğitimlerinin sürüdürlmesi, bilgi teknolojilerine erişimlerinin arttırılması, sosyal güvenlik ortamlarının iyileştirilmesi, sağlık hizmetlerinden öncelikli faydalanmalarının sağlanması, kadın girişimciliğinin fon ve kredilerle desteklenmesi yolları ile kadınların istihdama kazandırılması gibi öneriler ileri sürülmüştür.

"Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasını burada taktim ederken başta çalışma süresinde desteklerini gördüğüm danışman hocam Prof. Dr. Arif Yavuz'a ve tez çalışmamın geliştirilmesinde değerli vakitlerini ayırarak katkıda bulunan Prof. Dr. Umut Omay'a ve Doç.Dr. Hacı Yunus Taş'a teşekkürlerimi arz ederim. Son olarak aileme de sabırlarından ötürü şükranlarımı belirtmek isterim.

İSTANBUL, 2020

EVREN CEVRİ

İÇİNDEKİLER

ÖZ ……**iii**

ABSTRACT ..... **v**

ÖNSÖZ ..... **vi**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xii**

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xiii**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ DURUMUNA TARİHSEL BAKIŞ

1.1. Kadınların Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Hayatındaki Varoluş Mücadelesi 4

1.2. Cumhuriyet Dönemi Kuruluş Yıllarında Kadınların Çalışma Yaşamındaki İlk Adımları 8

1.3. Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemini Müteakip Kadınların Çalışma Hayatı ……19

1.4. Türkiye'de Kadının İş Hayatını Şekillendiren Güncel Gelişmeler 25

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI VE UYGULAMADA SORUNLARI

2.1. Türkiyede Kadın İstihdam Politikalarının Yasal Dayanakları 36

2.1.1. Anayasal Çerçeve 36

2.1.2. Türk Medeni Kanunundaki Değişiklikler 38

2.1.3. İş Kanunundaki Değişiklikler 38

2.1.4. Devlet Memurları Kanunundaki Değişiklikler 39

2.1.5. Doğum İzinlerindeki ve Analık Haklarındaki Yasal Düzenlemeler 41

2.1.6. İş Mevzuatında Gebelik, Doğum ve Analık Halleri Haricinde Kadın İşçiler Hakkında Yapılan Düzenlemeler 44
2.1.7. Diğer Yasal Düzenlemeler 46
2.2. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar 47
2.2.1. Eğitim ve Mesleki Eğitim Eksikliği 54
2.2.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık 58
2.2.3. Cinsel Taciz 60
2.2.4. Ücrette Eşitsizlik 61
2.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik 62
2.2.6. Kariyer Araları 63
2.2.7. Yatay ve Dikey İlerleme 63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GÜNCEL DURUMU

3.1. Kadınların İşgücüne Katılımı 67
3.2. Kadınlarda İstihdam Potansiyeli 72
3.3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Yapısı 73
3.3.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı 73
3.3.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına göre Dağılımı 75
3.3.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna göre Dağılımı 77
3.3.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu 78
3.3.5. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna göre Dağılımı 80
3.3.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna göre Dağılımı 82
3.3.7. Kadın İstihdamının Medeni Durumu Açısından Dağılımı 84

3.3.8. Çalışma Yerlerine göre Kadın İstihdamının Dağılımı 86

3.4. Kayıtdışı İstihdam 87

3.5. Kadınlarda İşsizlik..... 88

SONUÇ 92

KAYNAKÇA 98

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: 1935 Yılından Bugüne kadar Mecliste Kadın Temsili…….....12

Tablo 2: Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımı (%) (15+yaş)……..71

Tablo 3: Kadın İstihdamının Sektörler Dağılım İtibariyle Durumu (%)……..74

Tablo 4: Kadın İstihdamının Meslek Grubuna göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin kişi)……76

Tablo 5: Kadın İstihdamının İşteki Durumuna göre Dağılmı (Bin Kişi)…….77

Tablo 6: Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumuna göre Dağılımı (15+ yaş)..79

Tablo 7: Kadın İstihdamının Yaş Durumuna göre Dağılımı ((Bin kişi)…….81

Tablo 8: Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)……84

Tablo 9: Eğitim Durumuna göre Kadınların İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları……..84

Tablo 10: Kadın İstihdamının Medeni Duruma göre Dağılışı (%) (15 + yaş)...85

Tablo 11: Kadın İstihdamının Çalışma Yerlerine göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)……86

Tablo 12: Türkiye'de Kadınların İşsizlik Oranları (%) (15+yaş)……...90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılım ve İşsizlik oranı (%) (15+yaş)……71

Şekil 2: Kadın İstihdamının Sektörler Dağılım İtibariyle Durumu (%)……..75

Şekil 3: Kadın İstihdamının Meslek Grubuna göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)……..76

Şekil 4: Kadın İstihdamının İşteki Durumuna göre Dağılmı (Bin Kişi)…...78

Şekil 5: Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumuna göre Dağılmı (Bin Kişi)..80

Şekil 6: Kadın İstihdamının Yaş Durumuna göre Dağılımı (Bin kişi)……...82

Şekil 7: Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)……..83

Şekil 8: Kadın İstihdamının Medeni Duruma göre Dağılışı (%) (15 + yaş)..85

Şekil 9: Kadın İstihdamının Çalışma Yerlerine göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)……..86

Şekil 10: Türkiye'de Kadınların İşsizlik Oranları (%) (15+yaş)…….90

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:	Avrupa Birliği
AÇSHB	:	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
a.g.e.	:	Adı Geçen Eser
AUZEF	:	Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi
BAĞ-KUR	:	Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
CEDAW	:	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CHP	:	Cumhuriyet Halk Partisi
COVID-19	:	Yeni Koronavirüs Hastalığı
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
KEİG	:	Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi
KSSGM	:	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
OECD	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C	:	Türkiye Cumhuriyeti
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	:	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
UİS	:	Ulusal İstihdam Stratejisi

GİRİŞ

Tarihsel süreçte olduğu gibi günümüzde de maalesef yaşam alanlarımız bölgesel adaletsizlikler, ekonomik eşitsizlikler, ırksal ve dinsel ayrılıklar ile cinsiyet ayrımcılığı gibi problemlerle karşı karşıyadır. Dünya nüfusunun kabaca % 52'sini, yani çoğunluğunu oluşturan kadınlardan ilk bakışta bir "azınlık" olarak söz edilemeyeceği düşünülse de birçok yazar, özellikle üçüncü dünya ülkelerinde çeşitli imkânlara erişebilirlikleri erkeklere göre çok daha sınırlı olan kadınları "dünyanın en büyük azınlığı" olarak nitelemektedir.

Cinsiyet eşitsizliklerinin genellikle geri kalmış toplumlarla özdeşleştiği bir ön kabuldür. Her ne kadar modernleşme ve ekonomik kalkınmanın kadınlarla erkekler arasında eşitsizliği azalttığı söylense de en gelişmiş bölgeler olan Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da bile henüz eşitlik kazanılamamıştır. Birleşmiş Milletler 'in rakamlarına göre, dünyanın gelişmiş ülkeleriyle en geri kalmış ülkeleri dahil %90 'ı kadınlara iş, siyaset ve eğitim gibi alanlarda önyargılı yaklaşmaktadır. Bu lokasyonlarda kişi başına gelir bakımından kadınlar, erkeklerin neredeyse yarısı kadar satın alma gücüne sahip bulunmaktadır. Kadınların en iyi durumda olduğu ülkelerden İsveç'te, kişi başına gelir ve satın alma gücü kadınlarda erkeklerin %68'i, Avusturya'da % 67'si, Finlandiya'da % 66'sı kadar olurken, İrlanda'da %38, Japonya, İtalya ve Yunanistan' da ise %44 olmaktadır. Bangladeş'te kadınların kişi başına geliri erkeklerin %58'i, Filipinler'de %55'i, Bolivya'da %44'ü kadardır.[1] Hele, kalkınmış olan ülke ve bölgelerin içinde cepler denilen, gelişmemiş kısımlar[2] üçüncü dünya ülkelerini aratmamaktadır.

Yalnızca zenginlik, refah ve ekonomik kalkınmanın her zaman otomatik olarak kadınların hak ve fırsatlarını düzeltemeyeceğini ise en iyi Suudi Arabistan örneklendirir. Bu petrol zengini, çok yüksek gelirli ülkede 2000'li yıllarda bile hâlâ kadınların yasal olarak araba kullanım hakları sorgulanmaktadır.

Yirmi birinci yüzyılın eşiğinde, uluslararası ilişkileri de olan, önemli bir

---

[1]Erol Tümertekin, Nazmiye Özgüç, **Beşerî Coğrafya İnsan. Kültür. Mekân,** Çantay Kitabevi, 2002, s. 293-295.

[2] Janice J. Monk, Susan Hanson. "On Not Excluding Half of The Human in Human Geography"**. The Professional Geographer,** 34, 1986, pp.11-23.

ülkede uygulanan bu ayrımcılık dünyanın bir coğrafi âleminde kadınların statüsünü etkileyen diğer kısıtlamaların daha neler olabileceğini düşündürmektedir.

Dünya Bankası'na göre 15-44 yaş arasındaki kadınlar ve kızlara uygulanan şiddet nedeniyle meydana gelen yaralanma ve ölümler; kanser, sıtma, trafik kazası ve hatta savaşlardaki kayıpları aratmamaktadır. Tek başına "namus cinayeti" adı altında her yıl ortalama 50,000 kadın öldürülmesi bunun açık bir göstergesidir.

Kadının özellikle ataerkil ülkelerde ikinci sınıf olarak görüldüğü hatta birçok hak ve değerden mahrum edildiği kabul edilen bir gerçektir. [3] Bu durum din, gelenek, görenek ve tarihi gerçekler gibi birçok faktörün kontrolünde şekillenmektedir. Görüldüğü üzere kadınların çalışma hayatındaki yerine odaklanmadan önce ortaya konulan bu tespitler bile durumun vahametine ışık tutmaktadır.

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınlar cinsiyet ayrımcılığı gerekçesi ile çalışma hayatına girmeleri zorlaştırılmaktadır. Kadının ev hayatına odaklanması, erkeklerin ise iş hayatında var olmaları gerektiği anlayışı ve algısını korumaya devam ettiğini fakat bu sürecin zayıflamaya yüz tuttuğunu iki binli yılların başlarında %20 lerde olan kadın isdihdam oranlarının günümüzde %30' lara çıkmış olmasından anlıyoruz. Fakat aile içi sorumluluklarının adaletsiz paylaşımı gibi süregelen anlayışlar kadınların istihdam oranlarını sınırlandırmaya ve böylece çalışma hayatına katılımlarını zorlaştırmaktadır.[4]

Sürdürülebilir sosyal kalkınma ve ekonomik büyüme hedeflerine varılması doğrultusunda kadınların istihdam yüzdelerinin arttırılması sağlanmalıdır. Bu gerekçe doğrultusunda kararlı kalkınma politikaları ile en başta bölgesel farklılıklardan kaynaklanan sorunları gidermek gerekmektedir.[5]

---

[3] Ömer Faruk Harman, "Kadın", **Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi,** İstanbul, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2001, s.83.
[4] TİSK, (Çevrimiçi) https://www.tisk.org.tr/yayinlar.html , 17 Nisan 2016.
[5] Akın Yumuş, **Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları,** Ankara, Afşaroğlu Matbaası. 2011, s.43.

BİRİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ DURUMUNA TARİHSEL BAKIŞ

Kadınların statüsü, her uygarlıkta farklı bakış açılarıyla ele alınır. Din, gelenek ve kültür gibi faktörler bu bakış açılarının oluşmasında belirleyici olmuştur. Asya toplumlarında genellikle erkek egemenliği vardır. Bu bakış açısı mirası paylaşmaktan soyun korunmasına kadar kadını ikinci sınıf düzeye hapsetmiştir. Batı uygarlık tarihinde de durum çok farklı değildir. Batılı filozoflarının tartışma başlıklarından biri olan, "kadının ruhunun sorunlu olup olmadığı" yakın tarihlere kadar süregelmiştir. Bununla birlikte, erken Türk medeniyetinde kadınlar ailenin ve toplumun ana direği olarak yerlerini almışlardır.

Sanayi Devrimi ile birlikte birçok yaşam pratiğinde olduğu gibi kadın konusunda da anlayış paradigması büyük değişiklikler geçirmiştir. Kadınların çalışma hayatına profesyonel katılımı İngiltere'de Sanayi Devrimi sürecinde gerçekleşmiştir. Başlangıçta kırsal alanlarda kadın istihdamı ile birlikte üretim maliyetleri azaltılmış ve sipariş başına ödeme programı sayesinde kapitalist sanayiye giden yol açılmıştır. Bununla birlikte, ilk başlarda kötü koşullarda, günde 2/3'ü çalışma saatlerinde minimal ilerleme ile istihdam edilmişlerdir. Bu süreç, cinsiyet etkileşimi ve işgücü arzını işgücü piyasasında gündeme getirmiştir. Kadın işçiler liyakatle iş yaparken, aile içinde ise bağımsızlaşmışlardır. Ayrıca cinsiyetlerine uygun farklı ve yeni iş alanlarının genişlemesi de böylece açılmıştır. O günlerde bu durum Türk toplumunda da çok farklı değildi. Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılımı sanayileşme süreci ile orantılı bir ivme sürdürmüştür. Bu bakımdan, Cumhuriyet bir dönüşüm ve ilerleme sürecini başlatmıştır.

1.1. Kadınların Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Hayatındaki Varoluş Mücadelesi

Bu süre, 1839 Tanzimat ve 1923 Cumhuriyet deklarasyonuna kadar geçen dönemi kapsar. Tanzimat ile birlikte batılılaşma ve dolayısıyla siyasi, sosyal ve kültürel yaşamda büyük değişiklikler ve modernleşme yaşandı. 18. yüzyıldan beri Batı'da gelişen "Aydınlanma Düşüncesi" ve "Fransız Devrimi" ile geleneksel yapılar ve fikirler dönüştürülme sürecine girmiştir. Burjuva dediğimiz modernleşme sürecinin öncü sınıfının "eşitlik, özgürlük, kardeşlik" sloganı başlangıçta tüm insanlık için dile getirildiği varsayıldı. Bununla birlikte, kısa sürede, bunların kadınlara değil, daha çok erkeklere ve hatta zengin erkeklere talep edildiği anlaşıldı. Bu tespitin en belirgin bulgusu seçme, seçilme ve genel oy hakkının yalnızca erkekler için geçerli olmasıdır. Bu bilinçle kadınlar Batı dünyasında 19. yüzyıl boyunca mücadele ederek ciddi kazanımlar elde ettiler. Bu mücadelenin en bilinen aksiyoner yapısı, kadınlar için oy hakkı da talep eden "Sufraget Hareketi" dir. Kadınlar, Batı'da burjuva devrimlerinin gerçekleşmesinden çok sonra, zor ve bazı yerlerde kaybedilen bir mücadele ile ancak oy kullanabildiler.

Aydınlanma Düşüncesi ve Fransız Devrimi Osmanlı İmparatorluğu'nda da bu etkisini gösterdi ve 19. yüzyılda Osmanlı Devleti sosyal ve ekonomik alanlarda radikal ve hızlı dönüşümleri böylece yaşadı. Şüphesiz, bu değişimler kadınların toplumdaki yerini de etkileyecektir. Osmanlı toplumunun geleneksel anlayış yapısını şekillendiren, kadının yerinin "evi" olduğu ve asıl görevinin kocasına "iyi bir eş" ve çocuklarına "iyi bir anne" olmak olduğu yaklaşımıdır. Bu alışılagelmiş kalıplar kadını dar alana hapsetmek için yeterli olagelmiştir.

Bu doğrultuda, Osmanlı döneminde kadınların haklarının mücadelesi kamusal alanda bulunan ve modernleşmeden etkilenen aydın erkek bireyler arasında da başladı. Burada temel olarak modernleşmenin kadınlar ve aile üzerindeki etkisi baskın bir şekilde tartışıldı. Kadın hakları 19. yüzyıl Osmanlı aydınları için anayasacılık, parlamento ve ulusal haklar gibi doğrudan politik meselelerden ziyade dolaylı bir konu idi. Bu tartışmaların odağında ise hep aile yapısını önceledirler. Bu tartışmaları onlar dahi bir benlik kaybı olabileceği

kaygıları ile sürdürdüler. Zamanın batı yanlısı bu entelektüelleri bile modernleşmeyi kadın hakları bakımından temel bir tehdit korkusu olarak algıladıklarını dile dile getirdiler. Kadın öznesini geleneksel kendi öz kimliğimiz alanının taşıyıcısı olarak göz önünde bulundurdular.

Bu çalkantılı bakış açısı ile bir yandan kadını geleneksel sarmaldan kurtarmak istediler, diğer yandan onların alanlarını sınırlamaya çalıştılar. Rasyonel olan ise şu idi ki "kadın daha özgürleşirse onlar geleneksel alanlarını ve bu alan üzerindeki kontrollerini kaybedecekler olmaları idi. Bu bağlamda, tartışmalar kadınların nasıl kurtarılacağı yerine neden özgürleştirilmeleri gerektiğine odaklandı. Bu kısır tartışmalar Erken Cumhuriyet döneminde de sürüp gitti. Öyle ki dar çevrelerdeki bu tartışmalar gerçekten mevcut aile ve kadının ne olduğu ve gerçek sorunlarının aksine erkekler için ideal kadına ve ailenin nasıl olması gerektiği etrafında sürdü. Bu anlamda erkeklerin dar çevrelerde sürdürdüğü kadın ve aile tartışmaları siyasi bir harekete dönüşememiştir. Ancak bu fikirler bazı yasaları, yani siyasal alanı ve kısmen uygulamayı, aynı zamanda halkı ve zamanın zihinlerini etkiledi. Bazı entelektüeller, ailelerinde bu fikirleri gerçekleştirmeye çalışarak dar bir pratik alanı böylece dönüştürdüler.

Kadınların kamusal alana katılımı öncelikli olarak hayırseverlik faaliyetler ile başladı. Osmanlı kadınları Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşı sırasında sosyal yaraların sarılması çerçevesinde yetimler, dullar gibi halk gruplarının hayrı için örgütlendi. "Şevkat-i Nisvan Derneği", "Osmanlı Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi", "Himaye-i Etfal ","Topkapı Fukaraperver Cemiyeti" ve " Hilal-i Ahmer" kadınlar tarafından ilk kurulan yardım kuruluşlarından bazıları olmuşlardır. "Osmanlı Türk Kadınları Koruma Derneği", "Osmanlı Kadın İstihdam Derneği" ve "Biçki Yurdu" gibi topluluklarda görev alan kadınlar ise özellikle savaş mağduru kadınların barınma ve geçim sorunlarına eğildiler[6].

Bu aksiyonlar esasında kadınların meselesini doğrudan ele alan dernekler, hatta kadının 'şefkatli anne' rolünü güçlendiren adımlar bile değildi. Ancak bu ilk

[6] Tülin Ural, **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Auzef Ders Notları, 2015, İstanbul, s. 272-274. (Çevrimiçi), https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/19_20_Guz/turkiyenin_toplumsal_yapisi/13/index.html , 25 Mayıs 2020.

adımlar, kadınların kamusal alana katılımını gerekçelendirdi, onların bu gayelerini haklı çıkardı, bunun sosyal faydasını ortaya koydu ve müteakip ortaklıklara zemin hazırladılar. Jön Türklerin kadın ve erkek eşitliğini vurguladıkları dönüşüm, gazete ve dergilerde kendi ailelerinde başlattıkları görüşler Osmanlı kadınlarının mücadelesine de taban kazandırdı. Böylece Osmanlı Kadın hareketinin 19. yüzyılda başladığı ileri sürülebilir. 1883 yılında yayınlanmaya başlayan "Şükufezar", sadece kadınlar tarafından yayınlanan ilk dergi oldu. Bu dergi, kadınların varlıklarının ve potansiyellerinin erkeklerinkinden eksik olmadığını vurguladı. Ardından "Terakki-i Muhadderat", "Aile", "Hanımlara Mahsus Gazete", "Hanımlara Mahsus Malumat", "Mürüvvet", "İhsaniyet", "Hanımlar" ve "Parça Bohçası" gibi mecmualar yayınlandı.[7]

Ancak, kadın haklarındaki ilk kayda değer ilerlemeler II. Meşrutiyet döneminde yaşanmıştır. II. Anayasa Monarşisinin ilk döneminin yaşandığı 1908-1913 yılları arasında, özgürlüklerin nispeten genişlediği bir dönem olmuştur. Hem düşünce dünyasındaki değişiklikler hem de siyasi ve sosyal dönüşümler kadınların faaliyetlerini artırdı. Kadınlar da bu özgürlük ortamından yararlandı ve birçok dergiyi yayın hayatına başlattılar. II. Meşrutiyet dergilerinden öne çıkanlar "Demet", "Mehasin" ve "Musavver Kadını" olarak sayılabilir. Böylece, 1923'e kadar kadınlar çalışma hayatı, eğitim, hukuk, politika ve aile ile ilgili taleplerini bu platformlarda dile getirdiler ve çözümler önerdiler. Kız okullarından mezun olan kızlarla birlikte "aydınlanmış kadın" sayısı artmış ve kadınların çalışma hayatındaki katılımı giderek yaygınlaşmıştır.

Kurtuluş Savaşı sırasında kadınlar çalışma hayatına cepheye giden erkeklerden boşalan iş kollarına katılımları ile başlamış bu katılım cephelere kadar uzanmıştır. Ayrıca Kurtuluş Savaşı sırasında mitinglerde ve savunma hukuku derneklerinde de aktif siyasi roller oynadılar. Yine bu süreçte, kadın aydınlar kadın ve aile tartışmalarına katıldılar. Çoğu üst düzey bürokrat ailelerin iyi eğitimli kızlarının katılımıyla, ataerkil düzen sorgulanmış ve haklar mücadelesi

[7] Tülin Ural, **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Auzef Ders Notları, 2015, İstanbul, s. 272-274. (Çevrimiçi), https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/19_20_Guz/turkiyenin_toplumsal_yapisi/13/index.html , 25 Mayıs 2020.

konularındaki sesler artmıştır. Fakat bu çabalar o günlerde henüz büyük kadın kitlelerine kadar ulaşamamıştır.

Yüzyılın sonunda, 19. yüzyılda hüküm süren bu modernist anlayışa milliyetçilik eklenmiş ve Osmanlı feminizmi bu milliyetçi anlayışta yeniden şekillendirilmiştir. Fakat bu milliyetçi ideoloji bağımsız kadın hareketinin gelişimini engellemiştir. Bu çerçevede, Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminde, batılılaşan entelektüeller, kadınların sosyal görev ve rollerine ilişkin değişiklikleri istemelerine ve desteklemelerine rağmen, kendi milliyetçi düşünceleri evrensel toplumsal cinsiyet politikaları oluşturmalarına mani olmuştur. Onlar kadınların konumunu bir geri kalmışlık sorunu olarak algılamış bu geri kalmışlığın nedeninin kadınların cehaletinden kaynaklandığını iddia etmişlerdir. Bu anlayışa göre, kadınlar eğitilmeli ve "vatandaşlar" düzeyine getirilmelidir. Diğer taraftan, "vatandaşlık" kadınlara "haklar" verdiği sürece, "görevler" de verir. Eğitimli kadınlar, iyi vatandaş olma bilinci ile "iyi eşler" ve "iyi anneler" olmalıdır. Eğitimli ve iyi annelerin ülkelerini ve insanlarını seven çocukları yetiştirebileceği unutulmamalıdır. Dolayısıyla kadınların kurtuluşu toplumsal devrimlerin ön koşullarından biri olarak görülür olmaya başlamıştır. Bu sayede kadınlar, Osmanlı erkek aydınlarının "modernist", ilerici ve giderek milliyetçi projelerinin birer nesnesine dönüşmüş oldular. [8]

Osmanlı toplumunda, kırsal alanlarda hak sahibi olmadan ve üretime katılmadan çalışma hayatına giren kadınlar dışında, hizmet ve sanayi gibi üretim konularında profesyonel yaşama adım atmalar kapitalist yaklaşımların benimsenmesi ile eşzamanlıdır. Tanzimatın ilk evresinde, kadınlar sosyal hayata yeni katılmaya başladılar. Fakat kadınların katılımı doğrudan sosyal sınıf konumlarıyla ilişkiliydi. Osmanlı şehirlerinden ve iyi bir ekonomik seviyeye sahip kadınlar, gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitime katılıp çalışma hayatına katkıda bulunurken, şehirdeki geliri az olan kadınlar atölye tipi endüstride günde 14-15 saat çalışma ile sadece kıt bir geçim ücreti ile çalışmak zorunda kalmıştır. Kentsel olmayan bölgelerdeki kadınlar genellikle batı

[8] Ural, **a.g.e.** s.275.

şirketlerine halı ve kilim örme ya da çoğunlukla aile içinde serbest tarım işçiliği ile uğraşıyorlardı.

Genel kabullere göre, 1908'den itibaren Osmanlı İmparatorluğu'nda 250000 sanayi işçisi vardı ve bunların 75000'nin kadın olduğu söyleniyordu. Kadınların devlette çalışmaya başlaması ise çok sonraları olmuştur. Süreçte 1908 yılında, İkinci Meşrutiyet ile kadınların eğitimi gerekli görülmüştür. Kadın hakları 1917 yılında çıkarılan "Aile Kararnamesi" ile korunmaya çalışılmış ve yeni haklar tanınmıştır. Kadınlar, 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra sağlık ve eğitim alanlarında ancak çalışmaya başlamışlardır. Sanayi istatistiklerinden, kadınların özellikle imalat sektöründe, İstanbul ve İzmir gibi şehirlerde dokuma, sanayi ve tütün üretiminde istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Balkan Savaşları ve Birinci Dünya Savaşı sırasında erkeklerin orduda yer alması nedeniyle emek ihtiyacı kadınların katkısıyla aşılmıştır. Savaş sırasında kurulan "Kadın İstihdamı Derneği", özellikle terzilik olmak üzere kadınların ve ordunun ihtiyaç duyduğu işlerin yürütülmesine aracılık eden bir dernek olarak görev yapmıştır. Böylece Birinci Dünya ve Kurtuluş Savaşlarında Türk kadını hem öndeki cephede hem de lojistik hizmetlerine katkıda bulunmuşlardır.[9]

1.2. Cumhuriyet Dönemi Kuruluş Yıllarında Kadınların Çalışma Yaşamındaki İlk Adımları

Erken Cumhuriyet Döneminde kadınlar üretim işlerinde yer almaya başlamışlardı. Ülkenin batısında, özellikle üretim ve hizmet sektörlerinde, hane dışında çalışan kadın sayısındaki artış görülmektedir. Yaygın kanaate göre o günler için Türkiye'deki kadınların sadece düşük bir yüzdesinin bir iş kurma arzusunu dolayısıyla bir mesleği sevdiği bilinmektedir. Buna ek olarak, kadınların büyük bir kısmı ekonomik zorunluluklardan dolayı aile ekonomisine katkıda bulunmak için iş hayatına girmiştir.

Tatsız olan bu girişimler ekonomik zorluklar ve hayatın acı verici gerçekleri nedeniyle makul bulunmaya başlamıştır. Kadının özellikle çocuk sahibi olması ve

[9] Ural**, a.g.e**. s.275.

onların yetiştirilmesinden dolayı aldığı annelik görevleri tereddütlerin temelini oluşturmuştur. Bununla birlikte, zamanla kadın hane halkının gelirine katkıda bulundukça önyargılar zayıflamış ve kaliteli yaşam ortamları ortaya çıkmıştır.

Bu gelişmeler sonucunda Cumhuriyet döneminin başlarında, kadınların sosyal statükolarında ve çalışma hayatında bazı ilerlemeler meydana geldi.[10] Kadınların başlangıçta talep etmediği bu kazanımların Mustafa Kemal Atatürk'ün ilerici görüşlerinin sonuçları olduğu söylenebilir.[11]

Cumhuriyet rejiminin inşa edilmesi; modernleşme, laik kurumların tesisi ve ulusal bilincin oluşması senkronize bir sürecin sonucu olmuştur. Bu süreçte Cumhuriyet projesinin modernleşme ve millileşme olmak üzere iki ana amacı vardı. Karar vericiler kuşkusuz bu sürecin yürütülmesinde iktidardaki erkeklerdi ve kadınların toplumdaki yerini, kadınların haklarının nasıl ve hangi şartlarda sağlanacağını onlar belirleyeceklerdi. Maalesef yönetici seçkinler ataerkil düzenin izlerini taşıyorlardı ve reformist ve laik politikalar üreterek toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili düzenlemeler de başlangıçta sınırlı kaldılar. Böylece belirli sınırlar içinde tutulan kadınların bağımsız hareket etme fırsatı bir süre daha ötelendi. Bir bakıma bu öncüler kadını, 19. yüzyıl modernleşme öncesi Osmanlı düşüncesinin etkisi altında bulundukları durumdan kurtarmak istiyorlardı, ancak kadınlar üzerindeki yetkilerini kaybetmek istememeleri en kritik kararlarda hep baskın olagelmiştir. Ancak yine de bu dönemde yapılan düzenlemeler ile kadınlar yeni haklarla da donatıldı.

İktidardaki erkeklerin rüyalarındaki "ideal kadın" tartışmaları Ayşe Kadıoğlu'nun "kaplumbağa olma korkusu ve iffet tehlikesi" yaklaşımı ekseninde gerginlikler yaşamıştır. Başka bir deyişle, "yeni kadın" hem Batılı hem de dürüst görünmek zorundaydı. Bir diğer kadın Feliha Sedat tarafından durum şu satırlar ile ifade edilmiştir: "Türk kızları, annelerinin ve hemşirelerinin mazur görülemeyeceği büyük bir mutluluk yaşadılar. Dernek tüm kapılarını onlara açtı ve iyi ve temiz olmaları koşuluyla her yere girmelerini sağladı. Bununla birlikte, bu büyük ayrıcalık, bu geniş özgürlük onları çok ağır ve vazgeçilmez bir göreve

[10] Önder, **a.g.e.** s.40.
[11] Vahap Sağ, "Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk", ***C.*Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1,2001, s.18.

yerleştirdi: hareketlerini iyice organize edebilmek ve kendilerini her yere yönlendirip yönetebilmek…[12]"

Öte yandan Cumhuriyet rejiminin kadın hakları konusunda kaydettiği ilerleme de çok önemliydi. Eğitim Birleştirme Yasası "Tevhidi Tedrisat" ile eğitim, kadınlara erkeklerle eşit eğitim olanakları sağlayan tek bir sistem altında toplanmıştır. 1926'da Türk Medeni Kanunu, İsviçre Medeni Kanunu'nun model alınmasıyla yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle, erkekler ve kadınlar kanun önünde eşit kabul edildi ve "çok eşlilik" yasaklandı. Aynı kanunla, eşlerin ayrılması, çocuk velayeti, miras ve mahkemede ifade gibi davalarda kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip oldu. Ayrıca, boşanmadan sonra kadınlara "kendi eşlerini seçme hakkı" verilmiştir.

Bununla birlikte, aynı yasa, cinsiyet eşitliğini kadınların aleyhine bozan ve cinsiyetçi bir anlayışı sunan hükümleri de içeriyordu. Bu hükümlerden bazıları ise aşağıdaki gibidir:

"Erkek evlilik birliğinin reisidir."

"Evi seçme hakkı ve sorumluluğu kocayaa aittir."

"Kadının çalışmak istemesi durumunda oluru kocasının iznine tabidir."

"Evlenme ile birlikte kadın reis olan kocasının soyadını taşımak zorundadır."

"Hanenin idare ve yönetiminden koca sorumludur. [13]"

Bu nedenle, bu yasa kadınları daha önce sahip olmadıkları yeni haklarla donatmakta fakat hala kocasına tabi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, kadının ana görevi hala ev işçiliği ile ilgili faaliyetler olarak görülmüştür. Dolayısıyla ataerkil temelli aile işbölümü hakimdir. Bununla birlikte, annelik de millileştirilmiş ve siyasallaştırılmıştır. Bu yaklaşımda, "kadınların ulusun gelecek nesillerini yetiştireceği gerçeği" anneliğe özel bir anlam katar. Bu nedenle, bu görev sorumlu bir şekilde gerçekleştirilmeli ve kadınlar bu ciddi görevi yerine getirecek şekilde eğitilmelidir. Anneliğe atfedilen bu önem, önceki bölümde açıkladığımız gibi,

[12]Feliha Sedat ,**Genç Kızlara Adab-ı Muaşeret Usulleri**, Muallim Ahmet Halit Kitaphanesi, 1932, s. 10.

[13]BİANET, (Çevrimiçi) http://bianet.org/kadin/medya/51190-medeni-kanuna-gore-evliligin-genel-hukumleri , 21Nisan 2020.

“ulusal kimlik oluşturma” projesinin düşük nüfusunu artırma çabasının ürünüdür. Bu arada devletin nüfus artışını teşvik eden politikaları nedeniyle “kürtaj” da Türk Ceza Kanunu kapsamında yasaklanmıştır. [14]

Cumhuriyet döneminde kadınlar, kendi sorunlarına yönelik yayıncılık faaliyetlerine de devam ettiler. 1920 ve 1930'larda "Süs", "Ev Öğretmeni", "Asar-ı Nisvan", "Kadın Yolu", "Türk Kadın Yolu", "Turkuaz", "Bayanlar Diyarı", "Cumhuriyetin Kadını" gibi dergiler basıldı.

1923 yılında Nezihe Muhittin öncülüğünde “Kadın Halk Partisi” isimli bir parti kurulmaya çalışıldı. Ancak valilik, kadınların seçme ve seçilme hakkına sahip olmamasından dolayı partinin kurulmasına izin vermedi. 1924'te kadınlar bu defa “Türk Kadınlar Birliği” adlı bir dernek kurdular. Dernek kadınlara siyasi haklar elde etmek için mücadele etti. Bu derneğin girişimi ile Dünya Kadınlar Birliği Kongresi 1935 yılında Türkiye'de yapıldı. Ancak bu başarılı girişime rağmen dernek aynı yıl, Türk kadınını seçme ve seçilme hakkı kazanması ile varlık nedeninin ortadan kalktığı gerekçesiyle CHP'nin baskıları sonucu kapatıldı. Oysa Cumhuriyet rejiminin ilk döneminde, bu olayda yankılanan “kadınlarla ilgili tüm hedeflere ulaşıldığı” fikri feministler tarafından eleştiriliyor. Böyle bir fikrin bağımsız bir kadın hareketini engellediği düşünülmektedir.

Bu dönemde Türk kadınlarına siyasi haklar da verildi: 1930'da yerel seçimlerinde ve 1934'te genel seçimlerinde “seçilme hakkı” verildi. On sekiz tane kadın milletvekili 1935'te yapılan genel seçimlerde Meclise girdi. 395 milletvekilinin yer aldığı parlamentoda kadın milletvekili oranı % 4.6 idi ve bu orana yakın zamana kadar ulaşılamadı. Fakat, kadınlara oy kullanma ve seçilme hakkı verilirken, vali ve kaymakamlık haklarının önlenmesi çelişkili bir durum oluşturdu. Kadınların vali ve kaymakam olarak atanması 1991 yılında ancak mümkün olabilmiştir.[15] Aşağıdaki tabloda 1935'ten bu yana parlamentoda kadın milletvekili oranı verilmiştir (Tablo 1).

[14] Ural, **a.g.e.** s.276.
[15] Ural, **a.g.e**. s.277.

Tablo 1: 1935'ten Günümüze Meclis'te Kadınların Temsili

YILLAR	DÖNEMLER	KADIN MİLLETVEKİLLERİ	
		SAYI	ORAN (%)
1935-1939	5. Dönem	18	4,6
1939-1943	6. Dönem	15	3,8
1943-1946	7. Dönem	16	3,7
1946-1950	8. Dönem	9	2,0
1950-1954	9. Dönem	3	0.6
1954-1957	10. Dönem	2.0	0,7
1957-1960	11. Dönem	7	1,3
1961-1965	12. Dönem	3	0,7
1965-1969	13. Dönem	8	1,8
1969-1973	14. Dönem	5	1,1
1973-1977	15. Dönem	6	1,3
1977-1980	16. Dönem	4	0,9
1983-1987	17. Dönem	12	3,0
1987-1991	18. Dönem	6	1,3
1991-1995	19. Dönem	8	1,8
1995-1999	20. Dönem	13	2,4
1999-2002	21. Dönem	23	4,2
2002-2007	22. Dönem	24	4,3
2007-2011	23. Dönem	50	9,1
2011-2015	24. Dönem	78	14
2015-2015	25. Dönem	98	17,8
2015-2018	26. Dönem	81	14,7
2018-	27.Dönem	103	17,1

Kaynak: Yüksek Seçim Kurulu ve TBMM, (Çevrimiçi), https://www.ysk.gov.tr, 8 Ağustos 2020.

Bu oranlar kadınların siyasi temsili için çok önemli olmakla birlikte, sadece kadın oranındaki artış tek başına bir gösterge değildir; Kabul etmek gerekir ki lider inisiyatifi ile belirli bir projenin "vitrini" olarak vurgulanmasıyla siyasi bir davada "eşit haklara sahip yoldaş" olarak görülmesi arasında büyük bir fark vardır. Buna göre, parlamentodaki kadın milletvekillerinin lider tarafından

belirlenen bir projenin sözcüsü olup olmaması ya da kadın haklarını kendi bağımsız iradeleriyle savunup savunamayacakları önemlidir. Bu bağlamda, parlamentoda kaç kadın milletvekilinin seçildiğinin, bu kadınların kadın seçmenleri ne kadar temsil edebildiklerinin ve kadınların haklarını ve sorunlarını ne ölçüde parlamentoya getirebileceklerinin önemli bir göstergesidir.

Sonuç olarak, Cumhuriyet rejimi esas olarak kadınları işyerlerinde, kamusal alanda, eğitimde ve siyasi yaşamda daha görünür ve etkili hale getirmeyi amaçlamıştır. Bu çerçevede çoğunlukla tarım sektöründe çalışan kadınlar kendilerine açık olan iş alanlarındaki yerlerini aldılar. Cumhuriyet döneminde tarım dışı alanlarda uzmanlaşmış mesleklerde çalışma fırsatı kadınlar lehine sağlanmıştır. Ayrıca Cumhuriyet kadınları "vatandaş" olarak görüyor. "Modern" ve "ulusal karakteri" ile öne çıkan yeni düzende kadın, rejimin karakterini gösteren bir ayna olarak görülüyordu. Bundan dolayı, kadınların sorunlarıyla ilgili alanların devlet kontrolü altında tutulmasına da özen gösterilmiştir ve ne yazık ki kadınlar bu dönemde bağımsız bir kadın örgütünü sürdürememişlerdir. Dahası, Cumhuriyet, kadınların ağırlıklı olarak ezildiği özel alandaki geleneksel rollerine dokunamadı. Bu nedenle kadınlar erkeklere o dönemde eşit olamamıştır.

Öte yandan, edinilen haklar açısından kadınlar arasında eşitlik te sağlanamamıştır. Devrimlere ulaşabilen kentsel, eğitimli, üst ve orta sınıf kadınların yaşamları değişirken köylerdeki veya kırsaldaki alt sınıf kadınların yaşamlarında ciddi bir dönüşüm gerçekleşmedi. Coğrafi özellikler, statü ve sınıf farklılıkları, ulaşım ve iletişim zorlukları sebebiyle, kırsal alanda, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde, geleneksel yaşamda kadınların karşılaştıkları problemlerinbçözülmesinde önemli ilerleme kaydedilmemiştir.

Bununla birlikte, reform döneminde öne sürülen modern kadın ideali ve etrafındaki model, gelecek nesiller üzerinde etkili oldu, kadınların kurtuluş talepleri için meşruiyet için bir temel oluşturdu ve kadınlar özgürlük alanlarını genişletebildiler. Bu çerçevede Cumhuriyet döneminin ideal kadın imajı etkili olmuştur. Ayrıca, önerilen model, kadınlar tarafından uyarlanmış ve günümüze taşınmıştır. Fakat kadın eksenli tartışmalar bitmemiştir. Bazı akademisyenler Cumhuriyet döneminin başlarında kadınların reformlarına eleştirel bakarken,

diğerleri onları şiddetle onaylıyor. Bu tartışmaların ötesinde somut gerçekler var. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Kanun önünde kadın ve erkek eşitliği sağlanmıştır. Böylece kadınlar eğitim alma, bir meslek seçme, devlet dairesinde çalışma ve seçilme hakkına sahip olmuştur. [16]

Adım adım bugünün seviyesine ve koşullarına ancak ulaşıldı. Aslında Cumhuriyet ile kadınların sosyal statülerinde, önceki dönemlerle karşılaştırılamayacak büyüklükte farklılıklar vardır. Kültür ve eğitim, teknoloji, sanayileşme, tarım ve bürokrasi alanlarındaki ilerleme ve yenilikler, toplumun her kesiminde olduğu gibi yeni Türk sosyal yapısındaki kadınlar için yeni algılama ve statü süreçlerini mümkün kılmıştır. Bu nedenle, kültürler ve bölgeler arasındaki farklılıklara ve olumsuz yaşam uygulamalarına rağmen, Cumhuriyetçi kadın bir asır evveline göre daha özgürdür. Bu başarılar ve farklılıklar sadece kadınların görünüşünde değil aynı zamanda sosyal statülerinde, kültürel yapılarında ve kişilik tanımlarında "çok yönlü bir değişim" ve "gelişim" sürecidir. Bu değişiklikler, elbette, ülkedeki ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki yoğun değişikliklerle de uyumludur. Kadınların eğitimden hukuka, işe, siyasi katılıma, sosyal hayata ve aile hayatına kadar eşit haklarla yer almaları için gerekli tüm resmi atılımlar sağlanmış ve en kısa sürede bir yaşam pratiği olarak gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

Kurtuluş Savaşı sırasında gösterdiği çabalar, faydalar ve yardımlar nedeniyle Atatürk, Türk kadınının bu katkılarını asla unutmadı. Her zaman sadakat duygusunu açıkladı. Modern çağın gereklerini yerine getirerek onu bir yaşam pratiği haline getiren Atatürk, ileri görüşlü ve erdemli kişiliğe ile Cumhuriyet döneminde kadın haklarına öncelik vermek için her zaman eşsiz katkılar sağlamıştır. Atatürk, Türk kadınlarına her zaman gerekli önemi vermekle kalmamış ve bu uygulamaları ülke gezileri ve konuşmalarında dile getirmiştir. Örnek olarak, Konya ilimizde 23 Mart 1923 tarihinde kadınlara yaptığı açıklamalar dikkat çekicidir:

---

[16] Ahmet Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 25, 2010, s.13–41.

"*Son senelerin inkılâp hayatında hummalı fedakârlıklarla mahmul mücadele hayatında, milleti ölümden kurtararak hulâsa ve istiklale götüren, azm-ü faaliyet hayatında her ferdi milletin mesaisi, gayreti, himmeti, fedakârlığı sebkeylemiştir". "Bu meyanda en ziyade tebcil ile yâd ve daima şükran ile tekrar edilmek lazım gelen bir himmet vardır ki, o da Anadolu kadınının ibraz etmiş olduğu çok ulvi, çok yüksek, çok kıymetli fedakârlıktır...". "Kimse inkâr edemez ki, bu harpte ve ondan evvelki harplerde milletin kabiliyeti hapyatiyetisini tutan hep kadınlarımızdır. Çift süren, tarlayı eken, ormandan odunu, keresteyi getiren, mahsulâtı pazara götürerek paraya kalbeden, aile ocaklarının dumanının tüttüren, bütün bunlarla beraber, sırtıyla, kağnısıyla, kucağındaki yavrusuyla, yağmur demeyip, kış demeyip, sıcak demeyip, cephenin mühimmatını taşıyan hep onlar, hep o ulvi, o fedakâr, o ilâhi Anadolu kadınları olmuştur"*[17] .

Bir başka yolculukta Atatürk, *"Türk kadınları savaş sırasında ülkeye büyük yardım sağladı; herkes gibi acı çekti. Bugün özgür, eğitimli, okullar kurmalı ve ülkedeki erkekler gibi eşit bir konuma sahip olmalı. Buna hakkı var."* şeklinde kadına bakış açısını ortaya koymuştur.

Atatürk 1923 yılının Ocak ayında İzmir'de yaptığı bir konuşmada, özellikle kalkınma sürecinde kadınların yer alma ihtiyacı hakkındaki görüşlerini dile getiriyor: *"Dünyadaki her şeyin kadınlar tarafından yapıldığına inanılmalıdır. Eğer bir toplum, kurucularından sadece birinin ihtiyaçlarının karşılanmasından memnun olursa, bu toplum yarıdan daha zayıf olacaktır ... Eğer bir ulus ilerlemek ve medeniyet kurmak istiyorsa, kadınlarımız da bilgili olacak ve erkeklerin geçtiği tüm öğretim derecelerini geçecek. Daha sonra kadınlar sosyal hayatta erkeklerle birlikte yürüyecek ve birbirlerini destekleyecekler. Son olarak, annelerimizin bizi erkek yapması gerektiğini söylüyorum. Mümkün olduğu kadar çok şey yaşadılar. Ancak, bugünün seviyesi günümüzün zorunlulukları ve ihtiyaçları için yeterli değildir. Başka bir zihniyette, başka bir olgunlukta erkeklere ihtiyacımız var. Onları yetiştirecek olanlar bir sonraki annelerdir. "*

[17] Bernard Caporal**, Kemalizm'de ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını**, Ankara, Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları, No:2331982, 1982, s.180.

Bu düşünceler Atatürk'ün eşit vatandaşlık ve kadın lehine, mücadelesinin etkili bir duruşuna ve sürecin aktif motivasyon değerine işaret ediyor. Bunun ötesinde Atatürk tüm fırsatları değerlendirmiş, toplumun zihninde kadınlarla ilgili olumsuz düşünce ve algıları ortadan kaldırmış, toplumsal dönüşüm ve ilerleme sağlamıştır.

1924'te yaptığı konuşmada, *"Uygarlıktan söz ederken kesinlikle açıklamalıyım ki, aile hayatı gelişmenin temeli ve güç kaynağıdır. Kusurlu bir aile yaşamı, sosyal, ekonomik ve siyasal zayıflıklara yol açar. Aileyi oluşturan erkek ve kadın unsurların doğal haklarından yararlanmaları ve ailedeki ödevlerini yerine getirecek şartlar içinde bulunmaları çok gereklidir*." ifadesi ile aile kavramının temel değerlerini vurgulamıştır.[18]

Görüldüğü üzere, Atatürk döneminde öngörü ve katkı ile Cumhuriyet döneminde kadın haklarında önemli ve değerli gelişmeler gerçekleştirilmiştir. 29 Ekim 1923'te, Cumhuriyetin ilanıyla, Türk halkı yeni reformlar yaşadı. Atatürk, Türk kadının sosyal durumunu değiştirmek için birçok reform gerçekleştirdi ve sosyal bir yapı bulmalarını sağladı. Özellikle 1925-1926 yıllarında kadın hakları sıkça tartışıldı. Atatürk, 28 Ağustos 1925 tarihinde İnebolu'daki konuşmasında kıyafet, şapka ve Türk kadınlarından bahsetti. Türkiye'nin yeni çağdaş kadın refahı ve istenilen statüye erişerek dünyaya açıldığına işaret etti.

Atatürk kadın haklarını tüm gelişme ve ilerlemenin bir gereği olarak kabul etmiş ve bu hakları destekleyici ve tamamlayıcı bir ilerleme perspektifi ile bütüncül bir süreç olarak değerlendirmiştir. Atatürk, kararlı ve kesin uygulamalarla reformlarda başarılı olmak için Türk kadınlarının modern ve ilerici dünyasında bir konuma sahip olmanın gerekliliğini uygulamıştır.

17 Şubat 1926 yılında kabul edilen "Türk Medeni Kanunu", kadın hakları konusunda en önemli noktalardan biri olmuştur. Bu yasa ile vatandaşlar, kadınlar ve erkekler arasında ayrım gözetmeksizin, medeni, modern toplumların vatandaşları gibi değerli haklara sahip olmuştur.

Bu gelişmelerin ardından Atatürk, her fırsatta Türk kadınlarının ekonomik hayatlarından sonra eğitim ve siyasette hak ettikleri yeri almasının ne kadar

[18] Sağ, **a.g.e**. s.20.

önemli olduğunu vurguladı. Atatürk'ün düşünce ve uygulamalarından kendine güvenen Türk kadını, kendini eğitimle geliştirdi ve fırsatları her zaman değerlendirdi.[19]

1924 tarihinde kabul edilen "Tevhid-i Tedrisat Kanunu" ile kadın ve erkeklere eşit eğitim imkânı sağlandı. Modern eğitimin temelleri ve ilkeleri bu yasayla düzenlendi.[20]

Atatürk kadın hakları ve eğitimine her zaman büyük önem vermiştir. " Hayatta En Hakiki Mürşid Bilimdir" ilkesiyle laik bir nitelikle gelişip genişlerken modern uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Bu arada, kadınların eğitimi, sağlığı, ekonomik faaliyetleri dolayısıyla ülkenin kalkınmasına katkıları ve görevleri artmıştır. Ülkenin gelişimini kadın-erkek eşitliğiyle bilimsel bir şekilde gören Atatürk, gelişmeleri bu anlayışla yönlendirdi. Kısa sürede Türk kadını, iş yaşamının tüm alanlarında başarılı bir şekilde iş yapma seviyesine ulaşmış ve emeği için tasarruf edebilmiştir.

1923 yılında düzenlenen "Türkiye İktisat Kongresi" ile kadınlara genel olarak pozitif ayrımcılıklar sunulmuştur. Bunlar:

• Kadınların madencilik sektöründe çalışmasını yasaklamak,

• Her ay "üç gün" izin,

• Doğumdan önce ve sonra "sekiz haftalık ücretli" izindir.

1927 yılındaki sanayi sayımı ile kadın çalışanlar için sayısal istatistiksel veriler ve bulgular elde edilmeye başlanmıştır. Bu nüfus sayımında Türkiye'deki tüm sanayi işletmeleri nüfus sayımı kapsamına girmektedir. Fakat işgücünün cinsiyet dağılımı yalnızca "dört veya daha fazla işçi" çalıştıran işletmeler için düşünülmüştür. 1927 nüfus sayımı sonuçlarına göre çalışan kadınların oranı % 25,58'dir. Bu, dört kadından sadece birinin çalıştığını gösterir. Bu nedenle, dörtten fazla işçi çalıştıran işletmelerde çalışan işçilerin dörtte biri kadındır.[21]

---

[19] Ferhunde Gündüz, "**Kadın İşgücünün Türk Ekonomisine Katılımı" Prof. Dr. Eyüp Kemerlioğlu'na Armağan**, Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fak. Yayınları, Önder Matbaacılık, 2000, s.138.

[20] Emel Doğramacı, **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Doğuş Matbaacılık, 1989, s.92.

[21] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Kadının Statüsü", (Çevrimiçi) https://ailevecalisma.gov.tr/yayinlar/raporlar/kadinin-statusu/ , 2 Ekim 2019.

1930'da yürürlüğe giren Kamu Sağlık Kanunu "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" ile "yetişkin" ve "kadın işçilerin" yanı sıra yetişkin işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, iş konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmiştir.

Kadınların iş ve ev yaşamlarındaki rolleri ve fiziksel güçleri arasındaki fark, kadın işçileri korumak için yasal düzenlemeler de getirilmiştir. 24 Nisan 1930 tarihinde kabul edilen 1593 sayılı Halk Sağlığı Kanunu'nun 155. ve 177. maddeleri ile kadın işçilerin korunmasına ilişkin ilk yasal düzenleme uygulanmıştır.

Bu yönetmeliklerde konumuza katkıda bulunacak madde ve hususlar şunlardır:

Bir hekim tarafından kendisine ve çocuğunun sağlığına zarar vermeyeceği onaylanmadığı sürece, doğumundan sonraki üç hafta içinde fabrikalarda, atölyelerde, kamu ve özel kurumlarda çalışmaktan mutluluk duyar. Sağlığına zarar veren ağır hizmetlerde çalışmasına izin verilmez. Doğumundan sonra, 155. maddede belirtildiği gibi, belirli bir dinlenme süresinden sonra, ilk altı ay boyunca çocuğunu emzirmesi için çalışma saatlerinde iki saat süre verilir. [22]

1936'da kabul edilen ve 1937'nin başında uygulanan "3008 sayılı İş Kanununda" kadınların istihdam edilmesi yasak olan iş ve doğum durumu ile ilgili herhangi bir koruyucu hüküm bulunmamakta ve ücret eşitliği konusunda henüz bir koruyucu düzenleme de getirilmemiştir. 1945 yılında yürürlüğe giren "İş Kazaları" ve "Analık Sigortası Kanunu" ile analık durumunda kadın işçilere sosyal güvence getirilmiştir.

1593 sayılı Kanunun 155 ve 177. maddelerinde, " hamile kadınların doğumdan üç ay önce ve doğumdan üç ay sonra çocuğuna zarar veren işlerde çalıştırılmaması ve doğumdan üç ay sonra çalışmaya başladığı ilk altı ay için günde iki saat emzirme izni getirmiştir"[23]. Bu bağlamda, 24 Nian 1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Kamu Sağlık Kanunu, Cumhuriyette kadınların çalışma

[22] 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Madde 177.
[23] Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1990, s. 37.

koşullarını belirleyen ilk yasal düzenlemedir. Ülkemizde İş Kanunlarındaki yıllara göre kronolojik düzenlemeler ise aşağıdaki gibidir:

- 1937'de 3008 sayılı İş Kanunu
- Anayasa Mahkemesi tarafından 11 ay sonra 1970 yılında Kanun Yapım Tekniğine uygun olmaması nedeniyle iptal edilen 931 sayılı İş Kanunu
- 1971 senesinde çıkarılan "1475 sayılı İş Kanunu"
- 10.06. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu bu konuda düzenlemeler içermektedir.

Açıklanan süreçte kadınların çalışma koşullarında sürekli iyileştirmeler ve düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte, yaşam uygulamaları bunların tüm sosyal yaşamda kabul edilmediğini maalesef göstermektedir.

1.3. Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemini Müteakip Kadınların Çalışma Hayatı

Bu dönemde yapılan bazı kanuni düzenlemeler ile kadın haklarında doğrudan ve dolaylı olumlu adımlar gerçekleştirilmiştir. Bu kanunlardan dikkate değer olanları şunlardır:

- "1952 yılında kabul edilen basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkındaki" 212 sayılı Kanun
- "5953 sayılı Basın İş Kanunu"
- "1964 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu"
- 1964 yılında yürürlüğe giren "506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu"
- 31 Mayıs 2006 yılında kabul edilen 16 Haziran 2006 senesinde yayımlanan ve 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"

1971 tarihinde yürürlüğe giren ve 2003 senesine kadar yürürlükte kalan "1475 sayılı İş Kanunu" ile kadın işgücünün korunmasına yönelik bazı hükümlere ek olarak eşit işe eşit ücret ilkesi getirilmiştir.[24]

1990 yılına kadar kalkınma planlarında cinsiyet eşitliği ve daha özel olarak kadın politikaları ayrı bir başlık altında incelenmiştir. 1990-1994 yılları arasında "Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında" kadınların sorunları ilk kez ana konu olarak dikkate alınmıştır. Eğitim, istihdam ve sağlık gibi alanlardaki gelişmelerin de kadınları etkileyeceği varsayılmıştır. Fakat, 1990 yılından sonra, kalkınma planlarındaki kadınlar için düzenlemeler, çocuk aileleri ve engelliler gibi özel ilgi gruplarından biri olmaktan öteye gitmemiştir.[25]

Cinsiyet eşitliği için planlar ve politikalar yalnızca sosyal hizmet anlayışıyla ele alınmıştır. Burada kadınlar ve çocuklar ile ilgili ilke ve politikalar Sosyal Hedef İlke ve Politikaları altında yer almaktadır. Fakat bölümün önceliği, ulusal ve ahlaki değerlerin korunması ve geliştirilmesinde dolayısıyla ulusal birlik ve dayanışmanın güçlendirilmesinde esas unsur olan aile kuruluşunu her yönden güçlendirmektir. Belirtilen kalkınma planının yıllık programında, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve işgücüne katılımın artırılmasının yanı sıra, ev temelli çalışma, kadın girişimciliği ve ailede şiddet de belirtilmiştir.

1996-2000 yıllarını kapsayan "Yedinci Beş Yıllık Kalkınma" Planında, İnsan kaynakları geliştirme bölümünde kadın sorunu yine" nüfus ve aile planlaması" alt başlığı altında toplumdaki kadınların olumsuz koşullarını iyileştirme konusunda dahil edilmiştir.

2003 yılında uygulanmaya başlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nda önceki İş Kanunlarında kadınlara tanınan haklar genişletilmiş, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği ile ilgili hükümler eklenmiştir.[26]

---

[24] Sarper Süzek, "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", **İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** 25, 2010, s.12.

[25] DPT, Kadın, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayın No:2358, Ankara, s.9-117.

[26] Ceylan Altun, Yüksel Altun, Ozan Bahar, "Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Konuyla İlgili Yapılan Son Kanuni Düzenlemeler", 2008, s. 5-6.
(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/makale, 15 Nisan 2019.

2001-2005 yılları arasındaki “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma” Planında, kadınların eğitim düzeylerinin artırılması, kalkınma sürecine daha fazla katılım, çalışma hayatı ve karar alma mekanizmalarına ilişkin kazanımlar, kadın okuryazarlığı, kadın istihdamı ve sağlık hizmetlerinde artış alınacak önlemler olarak vurgulanmaktadır.

AB Türkiye Vizyon ve Uzun Vadeli Strateji (2001-2023) planında istikrarlı bir şekilde büyüyen, daha adil paylaşım sahibi, küresel ölçekte rekabet edebilir, topluma bilgi dönüşü sağlayabilen, AB üyeliği hedefinde olan bir ülke amaçlanmıştır.

Bu hedefler ışığında hazırlanan 2007-2013 yıllarını içeren “Dokuzuncu Kalkınma” Planı, değişimin çok yönlü ve hızlı olduğu ve “rekabetin yoğunlaştığı” ve “belirsizliklerin arttığı” bir döneme karşılık gelmektedir. Bu dönemde küreselleşme tüm alanlarda etkilidir, bireyler, kurumlar ve uluslar için fırsatlar ve riskler artmıştır. Bu planda Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanları bütünsel bir yaklaşımla gerçekleşecek dönüşümler ortaya konulmuştur.

Ayrıca 2002-2004 yıllarında tarımda çalışan “ücretsiz aile işçileri” ve özellikle de “kadın işçiler” yoksul grubu oluşturmaktadır. 2006’ da % 25.4 olan işgücüne katılma oranının 2013’de % 29.6 a çıktığı görülmektedir. 2006 senesinde % 28 olan tarım payının 2013'te % 18,9'a düştüğü görülmektedir. Tarım işgücü piyasasında ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılan kadınlarla birlikte, 2006-2013 aralığında kadınların %5,2'si tarım sektöründe istihdam edilmiştir.

Toplumsal yapılara ve sivil toplum örgütlerine katılım açısından, 1946 Topluluklar Yasası'nın kabul edilmesiyle kadın dernekleri kurulmaya başlanmıştır. Soroptimist Kulüpler Birliği 1948 yılında iş kadınları ve profesyonel kadınlar için kurulmuştur. 1949 yılında “Üniversite Kadın Derneği” kurulmuş, 1953 yılında “Kadınların Sosyal Yaşamı Araştırma Ajansı” ve 1959 yılında “Türk Anneler Derneği” kurulmuştur. [27]

Siyasi Partiler içinde bir parti örgütü olarak Kadın Kollarının kurulması, Tek Parti döneminden sonra başlamıştır. CHP ilk kez 1953'te "Kadın Kolları"

[27] Ural, **a.g.e**. s. 279.

örgütünü organize etti. 1959 yılında Demokrat Parti içinde yardımcı bir örgüt olarak "Kadın Kolları" kuruldu.

1960'larda ve 1970'lerde, siyasi yapılar çerçevesinde "Milliyetçi Kadınlar Derneği", "Türkiye İleri Kadın Derneği" ve "Türkiye'nin Devrimci Kadın Derneği" kurulmuştur.

1970'ler, Türkiye'de "sosyalist hareketin" ivme kazandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde gecekondu mahalleleri ve çalışan kadınlar kendilerini ifade etme ve sol örgütlerde siyaset yapma fırsatı buldular. Hem erkek hem de kadın devrimcilerin ortak fikri; kadınların kurtuluşunun sosyalizmde olduğu inancıydı. Bu dönemde, "İlerici Kadınlar Derneği", "Ankara Kadınlar Derneği" ve "Devrimci Kadınlar Birliği" gibi dernekler, kadınları sosyalist hareketlere sevk etmeye çalıştılar.

1970'li yılların sol hareketinde kadınlar erkekler tarafından "ana" ve "bacı" olarak "yoldaş" olarak cinsiyetlerinden ayrılmıştır. Devrimci bakış açısına sahip olanlar kadına "Dava arkadaşı" adını verdiler ve yine kadının hedef devrimin ideali için bağımsız örgütlenmesini engellediler. Bir nebze, kadınların bazı özel sorunları ancak işçi sınıfı içinde çözülebilmiştir.

12 Eylül 1980 devriminden sonra ise feministler ülkedeki ilk siyasi muhalefet duruşunu gösterdiler. Darbeden sonra, kadın hareketi bağımsız örgütlenmesini toplumsal örgütlerini sorgulayıp reddederek gerçekleştirdi. Bağımsız kadın hareketinin veya "feminist hareketin" ortaya çıkmasının ve yükselmesinin en önemli sebebi, darbeden sonra bastırılan solun bıraktığı siyasi boşluktu. Soğuk Savaş sırasında ülkemizde feminist hareketin çöküşüyle eş zamanlı olarak sınıf veya ideolojiye dayalı eylem yeri bu dönemde sorun odaklı bir şekilde arttı. Feminist hareket çoğunlukla sol kanatlı kadınlar tarafından başlatıldı ve ilk sorgulanan sol kanat örgütlerinin kadınları baskı altında tutan erkek diliydi. Kadınlar sadece kendi isimleri için mücadele etmeye başladılar, hem Cumhuriyet'in hem de sol ve sağ ideolojilerin hegemonyasından kaçtılar. Bir bakıma, tek bir ideolojideki tüm sorunları eriten bakış açısına karşı idiler. Kadın sorununun devrimden sonra otomatik olarak çözüleceği iddia ediliyordu. Bununla birlikte, bu probleme yönelik siyasi hareketler de konulara belirli perspektiflerden

yaklaşmış ve bir dereceye kadar ideolojik katılımlara bağlanmıştır. Tabii ki, kadın sorununa ne eleştirel sol bir bakış ne de muhafazakar bakış, bir çözüm ortaya koyamadı.

Türkiye'deki kadın hareketi yoğun teorik okumalar ve tartışmalarla başladı. Daha sonra, 'dayaklara karşı yürümek' gibi sesler aracılığıyla organize edildi ve görünürlük kazandı. Bugün birçok kadın araştırma merkezlerinde, meslek odalarında, vakıflarda, sendikalarda, derneklerde, üniversitelerde ve siyasi partilerde devletin ve toplumun ataerkil cinsiyetçi yapısına karşı örgütlenmiştir. Feministler, "eşit işe eşit ücret", "boşanma", "miras hakkı", "şiddet", "taciz", "tecavüz", "cinayet" gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmeye devam ediyor.

1980'den bu yana ülkemizde kadınlar bağlamında iki büyük problem belirdi. Bunlar; "başörtüsü tartışmaları" ve "kadına yönelik" şiddettir.

Başlangıçta, 'türban' terimi, geleneksel örtünme tarzından farklı olan üniversite öğrencilerinin tarzını ifade etmesinde kullanılmıştır. Aslında, daha modern bir görünümü vurgulamak için benimsenen bu üslup, onu geleneklerden farklı bir siyasi gösterge olduğunu vurgulamak için yasaklayanlar tarafından adlandırılmıştır. Bu isimlendirme, sadece başörtüsünü eleştirenler tarafından kullanılmayan, giderek daha tarafsız bir terim haline geldi. Bununla birlikte, başörtüsünün zaman içinde kritik bir isimlendirme olduğunu anımsatmak için, bu örtme stiline destekçileri için "başörtüsü" denilmeye başlandı. Bu nedenle, bu isimlendirme baskıdan kaynaklanan savunma mağduriyet pozisyonuna işaret etti.

Türkiye'de bazıları türban ya da baş örtüsü sorunlarının yapay olduğunu ileri sürerken diğer kesim bu kıyafeti yapısal tarzda laiklik çizgisinde önemsedikleri dikkat çekmekte idi.

İkinci yaygın tartışma konu ise kadına yönelik şiddet olmuştur. Şiddet Türkiye'de kadınlar için açık bir tehdittir. 2008 yılında yapılan bir araştırmaya göre, TÜİK, ülkemizde yaşayan kadınların % 41,9'unun yaşamında fiziksel veya cinsel şiddet yaşadığını ortaya koymuştur. Bu oran, eğitim seviyesi azaldıkça yükselir, fakat lise veya yüksek öğrenim görmüş kadınlarda bile % 21 seviyesindedir. Yüksek refah seviyesine sahip kesimde ise bu oran % 28'dir.

“Kadın cinayetleri” konusunda çok daha kötü bir tablo ortaya çıkıyor: Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu 2019 yılının kadın cinayeti verilerine göre, 474 kadın cinayeti işlendiği görülmektedir.[28] Adalet Bakanlığı'na göre kadın cinayetleri giderek artmaktadır. Yalnızca 2002-2009 döneminde bu artış değeri %1400 olarak gerçekleşmiştir.

Daha şiddetli cinayetler de dahil olmak üzere en şiddetli eylemler, kurban kadınların yakın erkek akrabalarından, çoğunlukla eşlerinden veya nişanlısından gelmiştir. Kadınlar aileleri dışındaki erkekler tarafından da şiddete maruz kalmaktadır. Bunun en yaygın şekli, şimdilerde neredeyse olağan olan tacizdir. Ayrıca, erken yaşta zorla evlendirme ve eşlerini seçme hakkı vermeme gibi toplu şiddet biçimleri de yaygındır.[29]

Bununla birlikte kadın hakları, 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun ile bireysel hak ve özgürlükler kapsamında korunmuştur. Bu bağlamda, örneğin, 2002 sonrası evliliklerde, kadınlar evlilik sırasında edinilen mülk paylaşım ve edinme hakkına sahiptir; Ayrıca, erkeği ailenin reisi olarak tanımlama uygulaması sona erdirildi ve kadınlara evlilikten önce “soyadlarını koruma hakkı” verildi.

2005 yılında yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu namus cinayetlerine büyük cezalar getirmiştir. Yine birden fazla evliliğe, evlilik tecavüzlerine de cezalar getirilmiştir. Bu düzenlemeler kadınlara hamilelik sırasında 20 haftaya kadar kürtaj yapma fırsatı verir. Bekaret kontrolünü hâkimlerin ve savcıların talebi olmaksızın bir suç olarak görülmektedir. En önemlisi, Ceza Kanunu “aile içi şiddet suçları” için evlilik bağları aramamaktadır. Aynı evde yaşayan tüm bireyler bu kapsam dahilindedir.

2012 Ailenin Korunması ve Şiddetin Önlenmesi Kanunu, devleti “aile içi şiddeti” önlemekten sorumlu bir kurum olarak tanımlamıştır. Bu çerçevede, şiddete maruz kalan kadınlar ve çocuklar devlet koruması altına alınmaktadır. Devlet gerektiğinde bu kadınları ve çocukları barındıracak, mali ve psikolojik

---

[28] Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu, (Çevrimiçi), http://www.kadincinayetlerinidurduracagiz.net/ , 21 Temmuz 2020.

[29] Ural, **a.g.e**. s. 281.

yardımı profesyonel olarak sağlayacaktır. Bu yasayla, şiddet yapan kişinin eve ve aileye yaklaşması belirli bir süre için yasaklanmıştır. Barolar ayrıca avukat ücreti ödeyemeyen mağdurlara ücretsiz avukatlar tahsis etmektedirler.

Bütün belirtilen bu kanuni düzenlemelerin uygulanabilmesi için Kadın Misafirhaneler, "Aile Danışma Merkezleri" ve "Toplum Merkezleri" gibi resmi kurum ve belediyelere bağlı "Kadın Danışma Merkezleri" ve "Kadın Sığınakları" açılmıştır. Yapılan çalışmalar bağlamında, acil durumlarda 183 "Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı" açılmıştır. Diğer taraftan bu olumlu kanuni düzenlemelere rağmen, bahsedilen kurumların işlev görmesini sağlayacak altyapı yeterince güçlü olmadığı gibi uygulamalarda da ciddi sorunlar devam etmektedir.

1.4. Türkiye'de Kadının İş Hayatını Şekillendiren Güncel Gelişmeler

2014-2018 yılları arasındaki "Onuncu Kalkınma Planı" kadınların çalışma politikalarına ışık tutan bir belge olarak hazırlanmıştır. Kadınlar konusu işgücüne katılımı ve istihdamı artıran, işsizliği azaltan, iş kazalarını ve kayıt dışı istihdamı önleyen, işgücünün kalitesini yükselten ve kırılgan istihdamı azaltan hassas konular ile vurgulanmıştır. 10. Kalkınma planı hedefleri ve politikaları arasında; kadınların karar alma mekanizmalarına daha fazla katılım, artan istihdam, artan eğitim ve beceri seviyeleri, aile ve çalışma hayatını uyumlaştırmaya yönelik güvenli "esnek çalışma", kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin genişletilmesi ve kolaylıkla ulaşılabilir hale getirilmesi ve anne-baba izni gibi alternatif modellerin uygulanması kendine yer bulmuştur.

Belirtilen kalkınma planında, plan dönemi sonunda kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının sırasıyla % 31'e daha sonra ise % 34,9 çıkarılması açıkça ifade edilmiştir[30]. Bilindiği gibi kadınların el sanatlarıve tarım dışında çalışma hayatında yer almaları II. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan ve planlanan dönemde hızlanan sanayileşme hareketinin neden olduğu iç göç dalgası ile

[30]T.C.Kalkınma Bakanlığı, "Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018", (Çevrimiçi) http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf , 14 Haziran 2020.

başlamıştır. Ülkemizde kadınların gün geçtikçe artan eğitim düzeyleri öğretmen, mühendis, avukat gibi mesleklerde giderek daha fazla olarak yerini almıştır. Tüm geleneksel ve sosyo-kültürel perspektiflere ve engellere rağmen, Türkiye'nin gelişme sürecinde oldukça uzun bir süre kayda değer ilerleme kaydettiler. Özellikle 1980'lerden sonra, geleneksel olarak erkeklere özgü sayılan birçok iş, örneğin; girişimcilik, yönetim, turizm, reklamcılık, bankacılık, sigorta vb. alanlara kadınlar da katıldı.

Bu gelişmelere rağmen, çalışan kadınlara doğum izni eksikliği, işyerlerine ve devlet kurumlarına bağlı az sayıda gündüz bakım merkezi varlığı ve çalışan annelerin çocuk bakımında karşılaştıkları zorluklar ana konulardır.

Küçük bir çocuğu olan annelerin çalışması gerekiyorsa, esnek çalışma saatleri geçerliyse yarım gün çalışma şansları varsa, çocuklarını hala uzman bakıcıların ve bilgili ve yetenekli eğitimcilerin gözetiminde kurumlara bırakabilirler. Çocuk bakım sorunlarının büyük bir kısmı çözülmesi halinde çalışma yaşamına katılımları da artacaktır. Bununla birlikte, ücretsiz kreş ve bakım evlerinin sayısı ve özel kreş/anaokullarının maliyeti sebebiyle, çalışan kadının sorunlarına çözüm sağlayamamaktadırlar. "Türkiye'de 1974 verilerine göre, toplam 138 anaokulu vardı ve bu okullara 5727 kayıtlı öğrenci bulunmaktaydı. Diğer taraftan, 1973 verilerine göre, Türkiye'de 7 milyon civarında 6 yaşın altındaki çocuk vardır"[31]. Ancak bugün, okul öncesi kurumlara kayıt oranı arttı ve bu sorun kısmen çözüldü.

Ülkemizde çalışan annelerin çalışma saatlerinde çocuklarını güvende bırakabilecekleri kurumları açmak ve genişletmek esastır. Büyük aile türünden "küçük ve çekirdek aile" türüne geçtikçe çalışan kadınların sayısı yükselmekte ve bu da okul öncesi kurumlara olan gereksinimi artırmaktadır. Bundan dolayı, kreşler, bakım evleri, anaokullarının açılması ve bu kurumlarda bilgili ve yetenekli personel istihdam edilmesi devlet ve serbest girişimcilerin öncelikleri arasında olmalıdır. Bahsedilen kurumların açılması ve genişletilmesi sadece

[31] Ebru Deretarla Gül, "Meşrutiyet'ten Günümüze Okul Öncesi Eğitim", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 17, Sayı 1, 2008, s.269-278.

çalışan ve istihdam edilen annenin önemli sorunlarından birini çözmekle kalmayacak, aynı zamanda çalışan kadınları daha üretken hale getirecektir.

Bu verilere resmin iyileştirilmesi açısından bakıldığında, kadınların istihdamındaki sorunları iyileştirmek ve hatta ortadan kaldırmak zorunludur. Kadın nüfusun düşük eğitim oranı bu sorunların en önemli nedenlerinden biri olmasına rağmen, bu derecelere sahip olanların da işsiz olduğu görülmektedir. 2015 yılı itibariyle Beyoğlu Kaymakamlığı tarafından iş bulmak amacıyla yürütülen meslek sertifikası programına farklı disiplinlerden 6 doktora mezununun katılması, bu bulgumuzu teyit etmektedir.

Ne yazık ki, Türkiye'deki mevcut iş kanunu doğum sonrası bakım bağlamında tatmin edici değildir, böylesi bir yasanın mevcut yönetmeliklere göre annelik nedeniyle işini kaybeden kadın işçilerin sorununa bir çözüm getirmesi yeterli değildir. Oysa iş hukukumuz 74. maddeyle konuyu düzenler[32]. Buna göre:

Kadın işçilerin "doğumdan sekiz hafta önce" ve "doğumdan sekiz hafta sonra" toplam on altı hafta çalışmamaları gerekiyor. Çoklu gebelik durumunda, doğumdan önce yürütülmeyecek olan sekiz haftalık zamana iki hafta daha eklenmiştir. Buna ek olarak, sağlık durumu elverişli ise doktorun onayı ile kadın işçi, istediği takdirde doğumdan üç hafta öncesine kadar işyerinde çalışabilir ve kadının çalışma saatleri doğum sonrası dönemlere eklenir. Metinden de anlaşılacağı gibi, kadın çalışan doğumdan yaklaşık 2 ay sonra işine dönmelidir. Ancak, bu durum uygulamada bazı sorunlara neden olmaktadır. İki aylık bebeğini evde bırakmak ve çalışmaya gitmek zorunda kalan annenin motivasyonu ve etkinliği azalıyor ve "iş ilişkisi açısından" bazı sorunlar ortaya çıkıyor. Çalışan kadına toplam 16 hafta izin verilmesi dışında, kanunun aynı maddesi uyarınca verilmesi gereken bir diğer izin doğum sonrası 6 ay ancak ücretsiz olanıdır. Bu ücretsiz izin istek üzerine işçiye verilir.

Hamilelikte düşük yapma gibi rahatsız edici bir durum varsa, bu süreler bir doktorun yazacağı raporula doğum öncesi ve sonrası arttırılabilir. Hamileliği boyunca kadın çalışana periyodik kontroller yapılması için ücretli izin sağlanır.

[32]T.C.Resmi Gazete, (Çevrimiçi) https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm, 21 Mayıs 2020.

Doktor raporu ile uygun görülürse, çalışan hamile kadın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu işlemlerden dolayı çalışanların ücretlerinde bir azalma yapılmaz.

Bu uygulama pratikte sorunlara neden olan konulardan biridir. İşverenler genellikle iş yoğunluğuna bağlı olarak çeşitli nedenlerle kadın işçiye bu ek izni vermeyi reddetmektedir. Ancak, işverenin bu davranışı, işçiler açısından İş Kanunu'nun 24/2 maddesi kapsamındaki haklı fesih sebebidir ve çalışana derhal fesih hakkı verir ve bu durumda çalışan kıdem tazminatı talep ederek işten ayrılabilir.

Doğum izninden sonra kadın işçiye verilecek bir başka izin de bir yaşına kadar çocuğun kullanabileceği süt veya emzirme iznidir. İlgili konuyu düzenleyen 74. maddenin son paragrafı bu konudan bahsetmektedir[33]. Çalışan kadınlara, bir yaşın altındaki çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. İşçi, kullanılacak bu iznin zamanını ve süresini kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Uygulamada, bu iznin toplu olarak kullanıldığı görülmekle birlikte, kanunda bu iznin topluca kullanılabileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Öte yandan, işçiler ve işverenler bu tür bir akit üzerinde anlaşabilirler. Doğumdan sonra 6 aylık ücretsiz izne ek olarak, kadın işçiye süt verme süresi bırakılmalıdır.

100 ila 150 işçi çalıştıran işyerleri için "Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" gözetiminde, işveren tarafından işyerine en fazla iki yüz elli metre uzaklıkta emzirme yeri kurmak ve bir yaşın altındaki çocukları bırakmak ve bakımını yapmak için gerekli mekanları temin etmekle yükümlüdür.

Bu düzenlemeler uygulanırken;

• Eşit muamele ilkesi

• Gece çalışma yasağı

[33]T.C.Resmi Gazete, (Çevrimiçi) https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm, 10 Haziran 2020.

• Annelik koşulları göz önünde bulundurulması gereken kriterler haline gelmiştir.

Eşit muamele ilkesine uygun olarak cinsiyet, ırk, dil, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenleri baz alan bir ayrımcılık olamaz. İşveren biyolojik veya nitel nedenlere ihtiyaç duymadıkça, iş sözleşmesi, şartlarının oluşturulması, uygulanması ve sona erdirilmesi açısından bir çalışanın "cinsiyet" veya "hamilelik" nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir muamele uygulayamaz. Eşit veya benzer değerlikli bir iş için cinsiyet sebebiyle daha az ücretler üzerinde anlaşmaya varılamaz. "İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı çıkarmaz. İşçi, bir iş ilişkisinde veya feshinde yukarıdaki fıkra hükümlerine maruz kalır ise dört aya kadar tazminattan mahrum bırakılma haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi bu hükümleri saklı tutar (4857 / madde 5)".

4857 sayılı Kanun'un 5. maddesi, yalnızca biyolojik ve işin doğası ile ilgili nedenler "zorunlu kılmadıkça" cinsiyet ayrımcılığını kesinlikle yasaklamaktadır. Kadınlara erkek işçilere tanınan haklar verilmiştir. Bu doğrultuda kadın çalışanların fizyolojileri ile uyumlu işlerde çalışabilmeleri ve böylece annelik görevlerini kolayca yerine getirebilmeleri için uygun çalışma koşullarının sağlanması için birtakım düzenlemeler yapılmıştır. "İşveren, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş gibi nedenler ile çalışanın süresiz iş sözleşmesini feshedemez (4857 / madde / 18-d)."

Gece çalışmasının yasaklanması bağlamında, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece vardiyalarında endüstriyel işlerde çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" tarafından Sağlık Bakanlığı'nın görüşü ile kadın işçilerin gece çalışması sağlık raporuna bağlı olmak kaydı ile yedibuçuk saatten fazla gece çalışması sınırlandırılarak gerçekleştirilebilir.

İşverenler gece vardiyalarında çalışan kadınları ikamet ettikleri yere en yakın araçlarla işyerlerine getirmekle sorumludur. Çalışan kadının kocası, işin postayla yapıldığı aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyorsa, kadın işçinin talebi üzerine gece çalışması, kocasının gece vardiyasına denk gelmeyecek şekilde

ayarlanır. Aynı işyerinde, eş ve eşin aynı gece görevinde çalışma istekleri işveren tarafından olasılık oranında karşılanmaktadır. Kadın işçiler doğum tarihinden başlayıp doğumdan altı ay öncesine kadar altı ay boyunca gece postalarında istihdam edilmezler ve emziren kadınlar gece doktor raporuyla da çalışmazlar.

1475 sayılı Kanun'da her yaştan kadınlar için gece çalışması yasaklanmıştır. Yaşı 18 yaşından büyük çalışan kadınların gece vardiyalarında istihdamı sağlık raporuna bağlıdır ve kadınların eşitliği için yeni bir düzenleme yapılmıştır.

İş hayatına uyum yasaları Avrupa Birliği(AB) üyelik müzakereleri sürecinde, düzenlemiştir. Bu bağlamda, Türkiye'nin Avrupa Birliğine üye olma perspektifiyle birlikte yürütülen reformlar, yaşam sektöründe kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması açısından önemli kazanımlardır. Türkiye, 1999 yılından bu yana Avrupa Birliği direktifleriyle Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünü aldı ve mevzuatını uyumlu hale getirmek için çalışmaya başladı ve halen bu süreç devam etmektedir. Avrupa Birliği ile Türkiye arasında müzakere döneminde, Türkiye'nin uyum sağlayacağı alanlardan biri olarak dikkat çeken sosyal politika ve istihdam çerçevesinde çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğini sağlamayı amaçlayan yönergeler mevcuttur. Bu çalışma aynı zamanda önerilen gereksinimler düzenlemesi kapsamına alındı ve bu süreçte Türkiye Cumhuriyeti'nin eksikliklerinin tamamlanması beklenmektedir. [34]

3 Haziran 1996 tarihli ve 96/34/ EC sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi Aile Sebepleri için İzin Çerçeve Anlaşması veya öngörülemeyen bir nedenden dolayı çalışamama durumunda, aile ve meslek yaşamını uzlaştırma ve geliştirme amaçlı asgari şartlar kadınlar ve erkekler için eşit muamele ilkesi ortaya konmaktadır. Bu doğrultuda doğum veya evlat edinme sonrasında, kadın ve erkek çalışanların, bebeklerine bakmaları için üç aydan az olmamak kaydıyla, eşleri için ayrı doğum izni ve eşit görevler kullandığını ve üye devletlerin bu izni yasaya veya kollektife dahil etmelerini şart koşmaktadır. Bu şekilde bir iznin kullanılması halinde üye ülkeler ve sosyal ortaklar, iznini kullanan işçinin işten çıkarılmasının önlenmesi, izin sonunda aynı statüye dönmelerinin sağlanması, bu olamıyorsa iş

[34] Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yayıncılık San.Tic. A.Ş., Ankara, 2006, s. 509.

sözleşmesi sınırları içinde benzer bir pozisyona dönmelerinin temini ve iznin başladığı tarihten itibaren edinilen hakları korumakla yükümlüdürler. Buna ek olarak, üye devletler ve sosyal ortaklar da, çalışanların beklenmedik bir nedenden ötürü, örneğin bir ailenin acil durumu, hastalık veya kaza durumunda, hemen ayrılma hakkını güvence altına almaktadır.

Erkekler ve kadınlar için eşit davranma AB sosyal politikaları kapsamındadır. AB'de çalışan anneler ve babalar yeni doğmuş bir çocuğu olduğunda veya evlat edinildiğinde "annelik ve babalık izni alma hakkına sahiptir. AB konseyinin bu direktifi hem anne hem de babaya üç aylık izin hakkı vermektedir." [35] Avrupa Birliği Konseyi'nin 96/34 / EC sayılı Konsey Direktifinin Aile Sebeplerine İlişkin İzin Çerçeve Anlaşması ve "Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü" nün uygulanmasına ilişkin yürütme sorumluluğu verilmiştir.[36] Bu çerçevede işverenlere kadın özellikle de hamile çalışanlar için bazı ek yükümlülükler getirmiştir. Bunlardan bir kısmı aşağıdaki gibidir:

- Çalışanın rahatça oturulabileceği dumansız hava sahası veya uygun mekanlar tasarlanmalıdır.
- Hamile veya yeni doğum yapan çalışan bir kadın günde yedibuçuk saatten fazla çalıştırılamaz.
- İşyerinde her türlü hijyen koşulları sağlanmalıdır.
- Hamile kadınlar için 80 desibeli geçmeyecek sekilde daha az gürültülü bir ortam sağlanmalıdır.
- İşin hızı ve yoğunluğu hamile kadın işçinin taleplerine göre dizayn edilmelidir.
- Hamile çalışan için iş stresi ortadan kaldırılmalıdır.[37]

Burada unutulmaması gereken bir diğer konu da küreselleşmenin etkileridir. Küreselleşme pazarın, sermayenin ve son olarak işgücü piyasasının yaygınlaşması şeklinde genişledi. Küreselleşmenin hedeflediği pazarın küreselleşmesi demek emeğin küreselleşmesi ve uluslararası şirketlerin ayakta kalması demektir.

[35] Şakar, **a.g.e.** s. 509.
[36] Altun vd., **a.g.e.** s.13-16.
[37] Şakar, **a.g.e.** s. 803.

Ülkemizde hızla gelişen teknoloji ve rekabetçi ortam, İş Kanunu'nu doğası gereği rekabete uyarlama ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır. Bu sürecin etkisini çalışma yasalarında alenen görebiliyoruz. 1971 senesinde yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nda esneklik ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır.[38]

10 Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam zamanlı iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiden önemli ölçüde daha az olduğu tespit edilirse, sözleşme, yarı zamanlı iş sözleşmesi olarak ve dolaylı olarak tanımlanabilir. İlgili kanun metninde önemli ölçüde daha az olarak belirtilen kısmi çalışma, yasa maddesinin gerekçelendirilmesinde günlük çalışmanın üçte ikisi yani haftada en fazla otuz saat olarak belirlenmiştir. Önceki çalışmalarda, evli kadınların çalışma süreleri arttıkça çalışmalarının azalması dikkat çekmiştir. Bu durumda, yarı zamanlı çalışmanın çoğunlukla evli kadınlar tarafından tercih edildiği ve onların çalışma yaşamlarına devam etmelerini sağladığı söylenebilir.

Küreselleşmenin işyerine etkisi öncelikle üretim sistemi üzerinde yaşanmıştır. Dolayısıyla, esneklik, dönüşüm, kadın işgücü arzı ve ücret seviyelerinde değişiklikler olmuştur. Çalışma saatlerindeki esnekliğin sağlanması evli ve çocuklu kadınların çalışma hayatına katılım oranının kademeli olarak yükselmesini sağlamıştır.[39]

Yapısal uyum politikaları ile kadınların ev işçiliği arasında yakın bir etkileşim olduğu ve kadınların serbest emeğinin hane halklarının "yeniden üretimi" için hayati önem taşıdığı yaygın olarak kabul görüşmüştür. Özellikle aile üyesi sayısının yüksek ve evde çalışan üye sayısının az olduğu durumlarda, gıda ve diğer tüketim mallarının fiyatlarının artması, istihdam olanaklarının azalması ve kamu sektöründeki kasılmaların artması ailelerin gelir düzeyini düşürmektedir. Hane halkı gelir düzeyindeki düşüşün neden olduğu kayıpları telafi etmek için kadın emeğinin ailedeki rolü ve faydası gittikçe artmaktadır.[40] Bundan dolayı

---

[38] Can Tunçay, "Tebliğ- Esneklik**"**, **Çalışma Hayatında Esneklik Tebliğleri**, MESS Yayını No:222,1995, s. 22-45.

[39] Ömer F. Çolak ve Cem Kılıç, "Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: ŞanlıUrfa Örneği", Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonu, Yayın No: 214, 2001, s.34-49.

[40] Yıldız Ecevit, **Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler**, KSSGM ve İnsan Haklarını geliştirme Vakfı, İstanbul, 1988, s.67-68.

kadınların istihdama katılması, gerek duyulması halinde ya da kriz zamanlarında, aile ve toplumdaki yüklerini azaltmamakta aksine arttırmaktadır.

İşe küresel düzeyde ve kadınlar açısından baktığımızda, kadınların işgücü piyasasına gittikçe daha fazla katıldığı görülmektedir. Kadınların tarım ve hane halkı üretiminden ücretli ekonomiye geçişleri, istihdama katılım oranının artırılması üzerinde etkili olmuştur. Genel olarak, kadınların istihdama katılımı evde ve çocuk bakımındaki yükümlülüklerini azaltmaz. Bununla birlikte, ekonomik krizin olumsuz etkileri özellikle yoksul hanelerde değerlendirilirken, kadınların hane halkına ekonomik katkısı dikkate alınmamaktadır.[41]

Kısmi, uzaktan, çevrimiçi ve serbest meslek gibi esnek işe dayalı işler, kadınların işgücüne her geçen gün katılımının yolunu açıyor. Böylece, tam zamanlı çalışma fırsatı olmayan kadınlar, esnek çalışma olanaklarıyla çalışma hayatından uzaklaşmayacaklardır.[42]

Küreselleşmenin bir diğer etkisi göç üzerinedir. Sığınma başvuruları, savaştan kaçış ve iç çatışmalar sonucunda kadınların göçü de artmaktadır. Bugün dünyada ikiyüz ondört milyon uluslararası göçmen var. Uluslararası göçmenlerin yarısını oluşturan kadınlar ve çocuklar çoğunlukla psiko-sosyal travma olan göç sürecinden etkilenmektedir. Birleşmiş Milletler 'in istatistiklerinde son elli yılda dünyadaki göçmen sayısının yaklaşık üç kat arttığı görülmektedir. Bilhassa Suriye sorunu sebebiyle göçün dişileştirilmesi kavramlarından bahsedilmektedir. [43]

Neoliberal ve sert kapitalist uygulamaların etkisiyle fakirleşmedeki artış aileleri sadece kadınların çalışma hayatına katılmak zorunda bırakmakla kalmadı, aynı zamanda haneleri kadınların emeğine ve göçmen kadınların katılımına da zorladı. Özellikle ülkelerin refah sistemlerinde bakım hizmetlerinin yeri, bu alandaki göçmen kadınlara olan talebin belirleyicisidir. Göçmen işçiliğinin esnek

---

[41] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Kadının Statüsü", (Çevrimiçi) https://ailevecalisma.gov.tr/yayinlar/raporlar/kadinin-statusu/ , 2 Ekim 2019.

[42] Yıldız Ecevit, "Gender and Wage Work: A Case Study of Turkish Women in Manufacturing Industry"**, Ph.D. Thesis in Sociology and Social Anthropology**, University of Kent, England, 1986.

[43] Şenay Gökbayrak, "Refah Devletinin Dönüşümü ve bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar**", Çalışma ve Toplum**, 2009, s.55-83.

ve ucuz olması, kariyer imkânı edinmek isteyen eğitimli kadınlardan ziyade kayıt dışı sektörlerde çalışmaya göç eden kadınların oranını artırmaktadır.[44]

Göçmen kadınların çalışma şarlarına bakıldığında haksız bir tabloyla karşılaşılır. Cinsiyetçi iş bölümü göçün her aşamasında kendini bir şekilde yeniden üretir. Uluslararası göçü "toplumsal cinsiyet bağlamında" ele alan çalışmalar; Göçmen işçi kadının yerli kadın işçiye karşı bir göçmen ve bir kadın göçmen olarak dezavantajlı olduğunu göstermektedir. Son çeyrek yüzyıldaki gelişmelere rağmen, işgücü piyasasındaki eşitsizlik devam etmektedir. Dahası, çalışan kadın bir göçmen ise, bu adaletsizlik daha da artar. Vasıfsız göçmen işçiler, Türkiye'de kadınlar genellikle evde bakım gibi işlerde çalışmaktadır. Bu bakımdan bazı hizmetlerin kayıt dışı olduğu da anlaşılmaktadır. [45]

Türkiye, 1960-1970 yıllarında özellikle Avrupa ülkelerine göç eden bir ülke izlenimini verirdi. Son yıllarda göç köprüsü konumundaki coğrafyası sebebiyle hem geçiş hem de varış ülkesi olma konumunu sağlamıştır. Özellikle Suriye sorunu ve bunun neden olduğu göç; Türkiye'de bir göç politikası oluşturulmasının gerekliliğini ortaya koymuştur. Ülkemizde olduğu gibi, diğer ülkelerdeki göçmen kadın sayısındaki artışın, ev işlerinde, bakım hizmetlerinde, yani cinsiyet ayrımcılığı anlayışının kadınlara dayattığı sahalarda büyük ölçüde sigorta sistemlerinden faydalanamadığı görülmektedir. Diğer yandan gelişmiş ülkelerin kadınları, daha az gelişmiş ülkelerden gelen göçmen kadınların cinsiyete verdikleri sorumlulukları üstlenerek işgücüne katılım sağlamaktadır. Bu durum kadınların çalışma yaşamına dahil olmalarını artırırken, küresel ölçekte adaletsizlik olgusunu da ortaya çıkarmaktadır. "Küresel rekabet" ve buna göre hareket etmek gibi, "küresel adalet" de bu açıdan gündeme getirilmelidir.[46]

.

---

[44] Gökbayrak,**a.g.e**. s.55-83.
[45] Gülay Toksöz, **Uluslararası Emek Göçü**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2006, s.27-28.
[46] Önder, **a.g.e.** s. 48-50.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI VE UYGULAMADA SORUNLARI

Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaları sonucu haneye giren gelir artışı ile kadınların ve çocukların yoksulluğu azaltılmakta, hayat kaliteleri arttırılmakta ve sürdürülebilir kalkınma sağlanmaktadır.[47] Tek kazananlı aile modeli olan, erkeğin eve gelir getirdiği sistem, türbilanslı ekonomik ortamlarda sorunlarla karşılaştığında erkeğin işsiz kalma olasılığı söz konusu olabilmektedir. Benzer şekilde iş kazası, mesleki ve diğer nedenli hastalıklar gerekçesiyle iş göremezlik durumlarında da hanenin tek gelir kaynağı ile birlikte sosyal güvenceleri de ortadan kalkmaktadır. Oysa kadının iş hayatına dâhil olmasıyla çift kazanım ve güvence söz konusudur. [48] Böylece kadınlar toplumsal refah seviyesinin yükselmesine katkı sağlayabilmektedir. [49]

Bu amaçlarla kadın istihdamının sağlanması ve oranlarının artırılması için devlet tarafından bazı temel hedefler ve kadınların eğitimlerin iyileştirilmesi ve sürdürülmesi, iş girişimlerinin motive edilmesi ve fonlanması, çalışma koşullarının esnekleştirilmesi gibi politikalar söz konusudur.

Kadınlar, özürlüler, gençler ve uzun süre işsiz kalanlar gibi özel uygulama ve strateji ile sorunlarının çözülmesi gereken grupların istihdama dâhil olmalarının önündeki engellerin yok edilmesi amacı ile **"**AÇSHB Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ile özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması temel politika ekseni belirlenmiş ve bazı temel hedefler konulmuştur".[50]

---

[47] Ecevit Yıldız, **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**, Ankara, İŞKUR, 2010, s.2.

[48] Yeliz Filiz, **Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması,** Ankara, Afşaroğlu Matbaası, 2011, s.3.

[49] İlyas Karabıyık,"Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt Xxxıı, Sayı I, 2012, s.231,260.

[50] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/cgm/dokumanlar/, 21 Nisan 2020.

Bunlar:

- "Kadınların işgücüne katılım oranı 2023 yılına kadar, %41'e çıkarılacaktır".
- "Kadınların 2012 yılı itibariyle %54,2 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında %30'a düşürülecektir".
- "Genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranına yaklaştırılacaktır".
- "Uzun süreli işsizlerin oranı, 2012 yılında gerçekleşen %24,9 seviyesinden, 2023 yılına kadar %15'e indirilecektir".

Bu hedeflere ulaşmak amacıyla da bazı politik stratejiler geliştirilmiştir. Bunlar:

- "Kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamının artırılması".
- "Kadınların kayıt dışı istihdamı ile mücadele edilmesi".
- "Genç işsizliğinin azaltılması".
- "Özürlülerin işgücüne katılım oranının ve istihdamının artırılması".
- "Uzun süreli işsizlerin işe dönüşünün hızlandırılması".
- "Ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemelerin geliştirilmesi".[51]

2.1. Türkiyede Kadın İstihdam Politikalarının Yasal Dayanakları

Bu politikalar ise yasal dayanaklara sahip olmak zorundadır. Bu bakımdan belirleyici olan yasal düzenlemeler ve dayanaklar aşağıda ana hatları ile ortaya konulmuştur.

2.1.1. Anayasal Çerçeve

Yürürlükte olan 1982 Anayasası bakımından; **"**Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.

[51]T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/yayinlar/raporlar/calisma-hayati/ , 17 Eylül 2019.

Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür".[52] "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir".[53]

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi rahatsızlığı olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz".[54]

Anayasamızın 10. maddesinde kadın erkek eşitliğine vurgulamak için "Herkes cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kanun önünde eşittir."denilmiştir.

Anayasa madde 49. da "herkese çalışma hakkı ve ödevi" verirken, 50. maddede "kadınları koruyan bir hüküm getirmiştir. Bu madde ile kadınların her türlü işte çalışmaları kısıtlanırken, gebelik ve doğum gibi özel dönemlerinde kadınların yararına düzenlemeler olduğu açıkça görülmektedir. Kadın işçilerle ilgili, anayasal düzenlemelerin yanında, çalışma hayatında korunmalarına ilişkin iş mevzuatında kanuni tedbirler alınmıştır. Sanayileşme ile birlikte kadınların ücretli olarak çalışmaya başlaması kadınların çalışma şartlarının düzenlenmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir".[55]

Ülkemizde "kadın-erkek eşitliği ilkesi"; "2001 yılında Anayasa'nın 41' inci ve 66' ncı maddeleri, 2004 yılında 10' uncu ve 90' ıncı maddeleri, 2010 yılında ise yine 10' uncu maddesinde yapılan değişikliklerle güçlendirilmiştir".

Anayasamızın 10. maddesi kapsamında 2004 senesinde "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." hükmü eklenmiştir.

2010 yılında 10. maddenin ikinci fıkrasının son bendinde "…, bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." şeklinde cümle ile belirtilmiştir. Bu adımlarla kadının iş yaşamıyla ilgili olarak pozitif desteklerin yolu açılmıştır.

---

[52]1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 10–49.(Çevrimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, 10 Ekim 2019.

[53] MuhasabeNet,"T.C Anayasasında Çalışma Yasasına İlişkin Hükümler",(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html , 13 Eylül 2019.

[54] 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 50. .(Çevrimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, 10 Eylül 2019.

[55] MuhasabeNet,"T.C Anayasasında Çalışma Yasasına İlişkin Hükümler",(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html, 13 Eylül 2019

2.1.2. Türk Medeni Kanunundaki Değişiklikler

Anayasa Mahkemesi, eski kanunda bulunan “Kadının meslek seçiminde eşinden izin alacağı hükmü” 1990 senesinde iptal etmiştir. “Yeni Medeni Kanun’da da eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir. Bu düzenlemeyle eşler mesleklerini diğer eşten izin almadan sürdürebileceklerdir”. Buna ilaveten "eşlerin meslek seçiminde evlilik birliğinin huzur ve yararını göz önünde tutması" zorunluluğu maddenin devamına eklenmiştir.

2.1.3. İş Kanunundaki Değişiklikler

10 Haziran 2003 tarihli “Yeni İş Kanunu” ile “işveren ve işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayrım yapılamayacağıdır”. Bu kapsamda;

- “İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı”,
- “Cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği”,
- “Cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı”,
- “İşyerinde işçinin, işveren, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğuna” ilişkin hüküm,
- “Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hükmü”,
- “Kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin sürelerinin artırılmasına ilişkin hüküm” Kanunda yer almıştır.

- “6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 25.02.2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir”. 6111 sayılı yasa ile 4857 sayılı “İş Kanunu’nun 74’üncü maddesinin birinci fıkrasında mevcut” “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayarak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir” hükmüne “Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.” hükmü ilave edilmiştir.[56]

2.1.4. Devlet Memurları Kanunundaki Değişiklikler

“6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 25.02.2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 6111 sayılı yasa ile Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan düzenlemeler” şunlardır:[57]

1) “657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 101.inci maddesine”, “Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve herhâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Hükmü 2’nci fıkra olarak eklenmiştir”.

---

[56]T.C.Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) https://www.resmigazete.gov.tr/ , 6 Mayıs 2019.

[57]T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 6 Mayıs 2019.

2) "657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 104'üncü maddesi şu şekilde değiştirilmiştir":

- ✓ "Doğumdan önce ve doğumdan sonra 8' er hafta olmak üzere 16 haftalık aylıklı izin kavramı değiştirilerek analık izni olarak adlandırılmıştır. Türk Medeni Kanunu"nda erken doğum ile ilgili bir hüküm bulunmaz iken"; "Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir." hükmü eklenerek bu konuda yeni bir düzenlemeye gidilmiştir.

- ✓ "Memurun eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni… verilir." hükmü getirilerek bir önceki yasada "Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir" hükmü değiştirilmiştir.

- ✓ "Süt izni süreleri yeniden düzenlenmiş olup. Eski düzenlemede bir yaşından küçük çocuğunu emzirmek için günde 1,5 saat izin verilir" hükmü değiştirilerek "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır" ifadesi getirilmiştir.

"657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 108' inci maddesine göre",

- ✓ "Doğum yapan memura, 104'üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir." hükmü getirilmiştir.

- ✓ Evlat edinen memurların "kullanabilecekleri izinler" hakkında "Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir." hükmü getirilmiştir.[58]

2.1.5. Doğum İzinlerindeki ve Analık Haklarındaki Yasal Düzenlemeler

Bu konudaki düzenlemeler "506 Sayılı Kanun ve Değişik 4958 Sayılı Kanun'da Sağlanan Haklar" ile yerine getirilmiştir. "Sigorta güvencesi olan erkek eşin sigortalı olmayan karısının doğum yapması, gelir kaybına veya gider artışına yol açan sosyal bir tehlikedir. Analık sigortası çoğu ülkede hastalık sigortası programıyla birlikte ele alınmıştır. Türkiye'de ilk defa 1946 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kurulmuş daha sonra 1951 de 5502 Sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu ve son olarak 1964'te 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile düzenlenmiştir.[59] 2003 yılında değişik 4958 Sayılı Kanun'la düzenlemeler yapılmış ve en son 5510 Sayılı Kanun'un 15.maddesinde Hastalık ve Analık Sigortası olarak düzenlenmiştir".

"Analık Sigortasına göre analık normal olarak doğumla başlar. 180 günden önceki doğumlar çocuk düşürme sayılır ve hastalık sigortası kapsamına girer.[60] Sigortalı erkek eşin sigortalı olmayan karısı ile Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almakta olan kadın veya

[58] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 2 Mayıs 2019.
[59] Şakar,**a.g.e**. s. 93–94.
[60] Şakar,**a.g.e**. s. 93–94.

erkeğin sigortalı olmayan eşi, analıkları halinde belirli yardımları sağlayan bir sigorta koludur".[61]

"Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde", aşağıda belirtilen destekler söz konusudur:[62]

- "Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması",
- "Doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması",
- "Emzirme yardım parası verilmesi",
- "Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi",
- "Analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi".

"Gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi, kurumca önceden belli edilen hekim veya ebeler tarafından yapılır. Sigortalı, gebeliğin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenesi yaptırmaz yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği muayene ve tedavilere devam etmezse bu yüzden ileri gelecek iş göremezlik hallerinde verilecek ödeneklerin %50'yi geçmemek üzere bir kısmı kurumca düşürülebilir". "Sigortalı, kurumca gösterilen hekim ve ebelerden dilediğini seçebilir ancak seçtikten sonra doğum oluncaya kadar, hekim veya ebesini değiştiremez".

"Doğum yardımı, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğurması halinde, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır. Bu yardım, gebenin evvelce seçtiği ebe, o yoksa kurumca tayin ve tespit edilen ebelerden biri tarafından evde veya sağlık tesislerinde yapılır. Gerekirse doğum sırasında yetkili bir uzman hekim bulundurulabileceği gibi, hekim veya ebenin lüzum göstereceği hallerde, doğum, sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı bir sağlık müessesesine yatırılmak suretiyle yaptırılır".

"Kuruma ait sağlık tesisleriyle, kurumun sözleşme yapmış olan tesislerde doğum yapan sigortalı kadınla sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının, doğan

---

[61]T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr, 2 Mayıs 2016.

[62] MuhasabeNet,"T.C Anayasasında Çalışma Yasasına İlişkin Hükümler",(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html , 13 Nisan 2016.

çocukları için sağlık tesisinde kaldıkları müddetçe yapılmasına lüzum görülen sağlık yardımlarına ait masraflar ilgililerden istenmez".[63]

"Maktu Gebelik ve Doğum Yardımları açısından kurumca veya kurumun anlaşması olan sağlık tesislerinde gebelik ve doğum sağlık yardımı doğrudan doğruya yapılmasına imkân görülmeyen yer ve durumlarda onların yerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onanacak ve önceden bildirilecek tarifeye göre maktu para yardımı yapılır".

Birden çok çocuk doğması halinde, çocuk sayısına göre maktu doğum yardımı artırılır. Ancak;

- "Gebelik yardım parası alabilmek için, gebelik halinin hekim veya diplomalı ebeden alınacak bir belge ile ve doğumdan önce ilgili kuruma bildirilmesi",
- "Doğum yardım parası alabilmek için, doğumun üç ay içinde kuruma bildirilmesi ve hekim veya diplomalı ebeden alınacak doğum kâğıdı yahut onanmış nüfus kayıt örneği ile belgelenmesi, şarttır".

"Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısıyla sigortalı erkeğe, çocuğun ölü doğmaması şartıyla, Çalışma Bakanlığınca onanacak tarifeye göre her çocuk için bir emzirme yardımı yapılır".

"Analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veya maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmek için";

- "Sigortalı kadın için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması",
- "Sigortalı erkek için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunması, şarttır".

"Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş

---

[63] MuhasabeNet,"T.C Anayasasında Çalışma Yasasına İlişkin Hükümler",(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html, 13 Nisan 2016.

göremezlik ödeneği verilir". "Kadın sigortalının isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine eklenir. Bu ödenek hiçbir şekilde kesilmez".[64]

"Kurumca sağlanacak olan doğum yardımlarından haklı ve makul sebep olmaksızın yararlanmayı reddeden yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği tedbirleri almaması yüzünden hastalandığı veya hastalığın arttığı mütehassıs hekim raporu ile tespit edilen sigortalı kadınlara geçici iş göremezlik ödeneğinin %50'si verilmez". "Sigortalılık niteliği sona erenler; bu niteliğin sona ermesinden itibaren 300 gün içinde çocukları doğarsa doğum tarihinden önceki 15 ay içinde 120 gün Analık Sigortası primi ödenmiş ise analık sağlık yardımlarından ve maktu para yardımlarından yararlanırlar".[65]

"Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"te 14.7.2004 yılında Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.[66]

2.1.6. İş Mevzuatında Gebelik, Doğum ve Analık Halleri Haricinde Kadın İşçiler Hakkında Yapılan Düzenlemeler

- " Kadın işçiler fiziksel olarak erkek işçiler kadar güçlü olmadıklarından yer altında, su altında ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasaklanmıştır".[67]
- "Kadınların, özel günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir".

---

[64] MuhasabeNet,"T.C Anayasasında Çalışma Yasasına İlişkin Hükümler",(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html, 13 Nisan 2016.
[65] T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr, 13 Nisan 2016.
[66] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 13 Nisan 2019.
[67] MuhasabeNet,"T.C Anayasasında Çalışma Yasasına İlişkin Hükümler",(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html, 3 Nisan 2016.

- ”1475 Sayılı Kanun’un 14.maddesinin yürürlükte kalan saklı hali kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteğiyle dahi iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanmış olur”.
- “Kadın işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için 58 yaşını doldurmuş olması, erkek işçilerin ise 60 yaşını doldurmuş olmalıdır. Bu uygulama 01/01/ 2048 tarihinde kadın ve erkek işçiler için 65 yaş olarak uygulanacak ve emeklilik yaşında cinsler arasında eşitlik sağlanmış olacaktır”.
- “5510 Sayılı Kanun’la birlikte genelev kadınları işsizlik sigortasından yararlanmaya hak kazanacaklardır”. “29.06.1978 günü kabul edilen, 11.07.1978 tarih, 16343 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun bazı madde ve fıkralarının değiştirilmesine” ve bu “Kanuna bazı ek ve geçici maddeler eklenmesine dair 2167 sayılı Kanunun, Ek 4. maddesinde 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen genel kadınlar bu kanun hükümlerine tabidirler”. Bahsedilen kişileri çalıştıranlar “Kanuna göre işveren sayılırlar.” hükmü getirilmiştir. “Çalışma şartları sebebiyle işverene bir hizmet akdi ile bağlılıkları bulunmayan genelevlerde çalışan genel kadınlar, 11.07.1978 tarihinden itibaren belirtilen Kanun gereğince sigortalı sayılmışlardır”.[68] 1964’de yürürlüğe giren “506 Sayılı Kanun’da sigortalı sayılanlar arasında yer almayan genel evlerde çalışan genel kadınlar yukarıda yazılı 2167 Sayılı Kanun’un ek 4.maddesi ile sigortalılık kapsamına alınmıştır. Bu defa kanun koyucu genelevlerde çalışan genel kadınlara, doğrudan sigortalı sayılanlar arasında yer vermiştir”.[69]

---

[68] A.Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 4. Baskı, 1988, s. 133.

[69] Özkan Bilgili, **5510 Sayılı Kanun Uygulama Kılavuzu**, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayını, 2006, s. 80.

- "Sigortalı kadınların kullandığı ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulması halinde en çok iki çocuk için dört yıllık süre borçlanılabilir".[70]

2.1.7. Diğer Yasal Düzenlemeler

"Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin *Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi"* konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 22 Ocak 2004 tarihinde 25347 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

"Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" Resmî Gazetede, 9 Ağustos 2004 yılında yayımlanıp yürürlüğe girmiştir.

"Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kurulmasına ilişkin 5840 sayılı Kanun", *24 Mart 2009 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.*

Toplum hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların ekonomik ve sosyal alanlarındaki yerinin güçlendirilmesi, sosyal kalkınma ve sürdürülebilir ekonomik büyüme hedeflerinin tutturulabilmesi için kadın istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla *"Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması"* konulu "2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25.05.2010 tarihli Resmî Gazete"de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

6111 sayılı *"Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"* 25 Şubat 2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

6111 sayılı yasa ile 5510 sayılı *"Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"nun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yer alan "sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde,"*

---

[70] MuhasabeNet,"T.C Anayasasında Çalışma Yasasına İlişkin Hükümler",(Çevrimiçi) https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html , 13 Nisan 2016.

ibaresi "sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde,…" olarak değiştirilerek erken doğumla ilgili bir düzenleme getirilmiştir.

6111 sayılı yasa ile 4447 sayılı *"İşsizlik Sigortası Kanunu"na "Geçici Madde 10-31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, ...5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır".*[71] geçici maddesi eklenmiştir. Burada belirtilen destek unsuru; "*18 yaşından büyük kadınlardan; Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle, Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle, uygulanır"* hükmü getirilerek kadınların istihdam imkanları arttırılmıştır.[72]

2.2. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Sanayileşme sürece bütün Batı ekonomilerinde XIX. yy. da tekstil sanayii ile başladığından, ücretli endüstri işçilerinin önemli bir kısmını kadın işçiler oluşturmuştur. Sanayi devriminden sonraki kronolojide kadınlar için yeni iş alanları oluşmuş ve giderek artmıştır.[73] Fakat bu yeni kapitalist üretim düzeni ile kadınlara, özel alanı olan ev işlerinin üzerine ek yük getirmiş ve çift yönlü ezilme ve sömürülmenin kapılarını aralamıştır.

Kadınların bu haksızlıklar karşısında korunması gerekliliği ilk defa bu yaşananlar ile kabul görmüştür.[74] Fakat bu sorunlara henüz çözüm bulunmadan yaşanan I. ve II. Dünya savaşları ile kadınlar zorunlu olarak birçok işi üstlenmişler ve savaş sonrası da bu yükü taşımaya devam etmişlerdir.

Batı dünyasında yaşanan bu gelişmeler ve sorunlar ülkemizde ancak bir yüzyıl sonra Cumhuriyet ile birlikte kadının iş sahasına profesyonel olarak dâhil

---

[71] Türkiye Büyük Millet Meclisi,(Çevrimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tbmm_internet.anasayfa, 15 Nisan 2016.
[72] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Türkiyede Kadının Durumu, Ankara**, 2011, s.2-11.
[73] TİSK, **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II,** Ankara, 1999.s.73.
[74] Faruk Kocacık, Veda Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları"**, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 2005, s.198.

olmaya başlaması ile yaşanmaya başlamıştır. [75] Başlangıçta batı bölgelerinde cılız sayılabilecek bu adımlar dahi ataerkil geleneklerin ve din korumalı önyargıların direnci ile karşılaşmıştır.[76] Öyle ki mesleki eğitim yetersizliği, çifte standartlar, cinsiyetçi yaklaşımlar ile işlerin getirdiği doğal zorluklar, ev ve iş yükünün birlikte taşınması gibi sorunlar bu yapay yaklaşımların gölgesinde kalmıştır. Tarım gibi sektörlerde çalışan kadınların da milli gelir hesaplamalarında dikkate alınmaması ile kadın emeği yok sayılmıştır.[77] Görüldüğü gibi kadınların çalışma hayatındaki sorunları hukuki ve işin gerekleri bakımından olmasının ötesinde sosyal bir arka plana sahiptir.

Bu arka planın en görünür ve bilinir merkezinde gelenekler ve kültür bulunur. En başta iş hayatına dâhil olan kadınlar, aile hayatında da problemler yaşamaktadırlar. Ev işleri, iş ile aile çatışması ve çocuk bakım sorunları bunların başında gelir. Esasında Türkiye'de Batıdaki ülkelere göre evlilik oranı yüksek olup evlilik hayatını bozacak veya ömrünü kısaltacak sorunlar daha az yaşanmaktadır. Bu da evlilik hayatının daha uzun sürmesini sağlamaktadır. Diğer yandan TÜİK verilerine göre ülkemizde ilk evlilik için seçilen ortalama yaş, son 3 yılda artmıştır. 2016 yılında ortalama evlenme yaşı kadınlarda 24,5, erkeklerde 27,6 iken; 2019 yılında kadınlarda 25, erkeklerde ise 27,9 olmuştur. Bu durumda ilk evlenme yaş farkı yaklaşık 3 yaş civarındadır. Bu verilere göre kadınlarda evlilik yaşının gittikçe yükselmesi onların "doğurganlık süresi kısaltarak nüfus piramidini direkt etkilemektedir".[78]

Türkiye'de çekirdek aile yapısı oranı Batılı ülkelere göre oldukça yüksektir. TÜİK in 2019 senesinde gerçekleştirdiği araştırmasına göre çekirdek aile oranı %

---

[75] Hatice Yalçın, Murat Demirekin, "Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin, Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamındaki Durumlarına Yönelik Algıları", **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**,3(2), 2013.s.168.

[76] Müjgân Say Eryılmaz, "Kadın İşgücünün Enformel Sektördeki İstihdamı: Gündelik Temizlik İşçisi Kadınların Enformel İşgücü Piyasası İçinde Yer Alış Biçimleri", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul**, 2000, s.12.

[77] Aybike Elif Bolcan, "Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul, 2006, s.33.

[78] Ural, **a.g.e**. s.

65,1, tek kişilik hane %16,9, geniş aile %15, çekirdek aile bulunmayan %3 olarak tespit edilmiştir.

Aile hayatında karşılaşılan iş temelli çatışmalar boşanma istatistiklerine de yansımaktadır. Türkiye'de boşanma oranının giderek arttığı görülmektedir. 2018 yılında 143.573 çift boşanmışken 2019 yılında 155.047 olmuştur. Yani boşanan çiftlerin sayısı yaklaşık %8 artmıştır. Kaba boşanma hızı ise yaklaşık % 0,2 dir. Boşanan her beş kadından biri iş koşullarının doğrudan veya dolaylı doğurduğu nedenlerden boşanmaktadır.

Çalışma yaşamı ile çekirdek veya geniş ailesi arasında sıkışan kadın çoğu zaman bu yükümlülüklerle baş edememektedir.[79] Oysa kadınların iş yaşamındaki başarısını şekillendiren faktör, evdeki sosyal konumları ve üstlendikleri rolleridir. Günümüzde kırsal ve kentsel yerleşkelerde çekirdek aile yapısı egemendir. "Sanayileşme ve göç olgusuyla birlikte şehirlerde ortaya çıkan ve geçiş süreci özellikleri taşıyan bir aile tipinden daha söz edilmektedir: Gecekondu ailesi.[80] Bahsedilen üçüncü bir aile tipi ise, kentsel aile tipidir. Kentsel aile üzerine yapılan çalışmaların çoğunluğunda ise 'gecekondu ailesi'ne odaklanılmıştır. Bu üç aile tipinde, aile bireyleri arasındaki rol durumları ve dağılımları, özgürlükler vs. farklılıklar göstermektedir. Ayrıca değişen zaman ve ilişkiler, aile yapıları üzerinde de etkiler yapıyor. Türkiye'nin demografik serüveni dikkate alındığında 1950'lerden günümüze çok ciddi dönüşümlerin yaşandığı görülür. 1950'de nüfusun yaklaşık %75'i kırsal bölgelerde yaşarken, bugün nüfusun %85'ten fazlası şehirlerde yaşamaktadır. Bu dönüşümün büyük ölçüde 1980 sonrasında gerçekleştiğini de belirtmek gerekir. Başka bir deyişle, Türkiye'nin demografik yapısı 40-50 yıllık bir süre içerisinde bütünüyle ters yüz olmuştur. Bu dönüşümün, Türk ailesinin yapısında dönüşümlere sebebiyet vermediği elbette düşünülemez. Bu çalışmalarda sanayileşme ve göçle birlikte geniş aileden çekirdek aileye, hatta az çocuklu anne-babaların oluşturduğu küçük aileye doğru bir geçişin yaşandığı tespit edilmiştir". Ancak buna rağmen erkeğin evin reisi ve evin geçimini

[79] Güner. **a.g.e**. s.30.
[80] İbrahim Yasa, **Ankara'da Gecekondu Aileleri**, Ankara: SBF Yay., 1962.

sağlayan fert olduğu kadının ise ev kadını ve çocuk bakan anne olduğu görüşü hala devam etmektedir.

Kadınlar iş veya aile arasında tercih yapmamak, hem aile hem iş yaşamını beraber yürütebilmek için esnek zamanlı ve kısmi süreli işlere dâhil olmaktadırlar. "Kadınların son çalıştığı işten ayrılma nedenleri: evlenme %24, çocuğunun olması %14, hamile kalma %7 ve aileden birisinin sağlık problemini olması %5 olarak belirlenmiştir". [81] Ev işleri kapsamında ütü yapmak, yemek hazırlamak, sofra kurup kaldırmak gibi işler çoğunlukla kadın tarafından yapılmaktadır.[82] Kadın, ailesinin geçimini sağlamak için bir işte çalışmasına rağmen genellikle cinsiyete dayalı iş bölümü halen devam etmektedir. Bu durumda çalışan ve ev kadını gibi aldığı ikili roller bazen birbiriyle çatışmaktadır. Kadınların çalışıyor olmaları onların ev yükümlülüklerini azaltmadığını göstermektedir. Böylece kadınlar bir işte ve evde çalışmalarını sürüdürmektedirler. Yine kadınlar çocuk bakımından mesul tutulmaları nedeniyle de çalışma hayatından uzak kalmaktadırlar. Doğumdan önceki ve sonraki süreçlerde yasal olan izin süresi yetersiz olmaktadır. "Özellikle de ilk aylarda verilen anne sütüne, çocuğun duygusal ve zihinsel gelişimi için annenin verdiği sevgiye ihtiyaç duyması bu süreyi yetersiz yapmaktadır".[83] Anne olan bir kadının hanesi haricinde çalışması çocuğunun bakımında yardımlaşabileceği kişi ya da kurumların olmasına bağlıdır. "Doğum izinlerinin kısa olması çalışan ve çocuk sahibi olmaya karar veren kadınları aynı zamanda kendisi çalışırken çocuğa kimin bakacağına karar vermek zorunda bırakır. Bakımı yakın akrabaların üstlenmediği durumlarda kreşler veya bakıcılar tercih edilmektedir. İşyerine bağlı kreşlerin yetersiz oluşu nedeniyle anneler özel kreşlere yönelmektedir. Bu tercihler de büyük ölçüde kadının ücretine bağlıdır. Kadın ücreti yeterli olduğu takdirde çocuğunu kreşe gönderebilmekte ya da bakıcı tutabilmektedir. Aksi takdirde iş hayatını terk etmek zorunda kalmaktadır". Son olarak okulların yarım gün eğitim vermesi anneye bağımlılığın sürdürülmesine

---

[81] Ayhan Kurt, **Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik,** Ankara, Grup Matbaacılık, 2009, s.17.

[82] Kurt**. a.g.e.** s.20.

[83] Cumhuriyet Universitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (Çevrimiçi) https://dergipark.org.tr/tr/pub/cumuiibf , 15 Nisan 2016.

neden olmakta dolayısıyla annenin daha çok kısmi süreli işlerde çalışmasına zemin hazırlamaktadır.[84]

Kadınlar giderek azalsa da kayıtdışı sektörlerde iş hayatına atılmaktadırlar. Formel işgücü piyasası, kamu kesiminde çalışanlar ile kentsel alanda geçici veya sürekli olarak endüstri, ticaret ve hizmetler sektöründe çalışanları içine alabilecek şekilde kavramlaştırılmıştır. "Enformel işgücü piyasası" kavramı ise göç alan kentlerde "formel işgücü piyasasında" sürekli bir iş bulamayıp gündelik veya geçici olarak ücretli statüde çalışan niteliksiz işgücünün ve hizmetler sektöründe çok küçük bir sermaye ile bağımsız çalışarak gelir sağlayanların oluşturduğu resmi olmayan veya "marjinal sektör" olarak da anılan ikincil bir piyasayı betimlemektedir. Kayıtdışı işler, formel istihdamın dışına atılan insanların, geçimlik ekonomik faaliyetleri olarak dikkate alınmıştır. Tarım, çocuk ve hasta bakıcılığı, dikiş yapma, evde çalışma, evde yemek, evlere temizliğe gitme, gibi enformel iş sahasında çalışan yoksul ve güvencesiz işçilerin çoğunluğunu da kadınlar meydana getirmektedir. Kadınların enformel çalışma kısmına dahil olmalarının temel nedenleri; eğitim yetersizliği, köylerden kentlere göç ve evde çalışmanın getirdiği avantajlar olarak sıralanabilir.

Enformel iş sahalarında bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışan kadınlar emeklilik hakları ve doğum yardımı gibi sosyal güvenlik haklarından mahrumdurlar. "Bu tür bir çalışma sisteminin niteliği itibariyle dağınık ve düzensiz oluşu sendikal bir örgütlenme dâhil olmak üzere, her türlü örgütlenmeyi olanaksız kılmakta, bu yolla ücretin aşağıya çekilebilmesi kolaylaşmaktadır".[85] Kadınlara düşük ücret verilmesine ek olarak işin yapılmasında gereksinim duyulan araç ve gerecin tedarik edilmesi de yüklenebilmektedir. Diğer taraftan kadınlar iş hayatlarında çalışma koşullarının ağır olması ve yetersiz iş güvenliği gibi sorunlarla da karşılaşmaktadırlar.

Bunun ötesinde girişimci olmak isteyen kadınlar da birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınların çalışma ve iş kurması bakımından toplumda

---

[84] Bolcan. **a.g.e**. s.59.
[85] Kudret Lordoğlu, **Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması,** Friedrich Ebert Vakfı Araştırma Sonuçları, İstanbul, 1990, s.44.

var olan algı, eski gelekesel çizgiden uzaklaşmış olmakla birlikte bilinçaltlarında henüz istenen aşamaya gelinmediğini de göstermektedir.[86]

Watkins ve Watkins'in 1984 senesinde yaptıkları çalışmada, girişimci kadınların genellikle işletmelerin kuruluş aşamasında hazırlıklı olamadıkları ve bu sebeplerle de fazla risk almak zorunda oldukları sonucuna ulaşmışlardır.[87]

Bu konuda yapılan araştırmalar, girişimci kadınların karşılaştıkları genel problemlerin yanında bir de kadın olmaları nedeniyle erkeklerden ayrı olarak bazı sorunlar yaşadığı konusunda hemfikirdir. "Kadın girişimcilerin genel olarak yaşadıkları sorunlar arasında rol çatışması, güvensizlik, cinsel beklentiler, tecrübe yetersizliği, geleneksel baskı, başarısızlık beklentisi, farklı davranış ve ortak bulmada güçlük çekme olarak sayılabilir." [88] Ayrıca bahsedilen konuyla bağlantılı yapılan bir araştırmada; "katılımcıların % 25'i, kadınların üst yönetimde görev almalarının önünde bir engel olmadığını belirtirken, % 35'i, ev işi ve çocuk bakımı gibi konuların kadınların iş hayatına girmesinde engel teşkil ettiğini ortaya koymuşlardır".[89] "Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde karşılarına çıkan engeller ise şu şekilde sıralanmıştır: " [90]

- "Toplumun kadınlar hakkındaki değer yargıları ve inanışları (%30)",
- "Bilgi eksikliği (%23)",
- "Rakiplerin engellemeleri (%20)",
- "Sermaye bulma güçlüğü (%16)",
- "Yasal ve bürokratik engeller (%11) dir".

Görüldüğü üzere girişimci kadınlar, daha çok ticaret, iş piyasası, satın almak, fiyatlandırma, bürokratik ve yasal süreçler konularında sorunlar yaşamaktadırlar.

---

[86] M. Ali Gürol, Akın Marşap, "Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın", **Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi,** 42, 2007, s.102.

[87] Rana Özen Kutanis, **Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler**, 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı Afyon. 2003, s.60.

[88] Cemile Çelik ve Mahmut Özdevecioğlu, "Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevsehirde İlinde Bir Çalışma"**, 1.Orta Anadolu Kongresi**, Nevşehir, 2001, s.487-498.

[89] Abdullah Soysal, "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**,65(1), 2010, s.97.

[90] F. Zehra Tan, **Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği**, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (Erzurum), 2006.

Her ne kadar kadın girişimcilerin sayısında artışlar olsa da kendi hesabına çalışan kadınların oranı ancak %13 lerde kalmış olup bu değer ise istenen düzeyin çok uzağındadır. İşveren olan bu kadınlar büyük oranda kentli, evli, iki çocuklu, çekirdek aile yapısına sahiptirler. Türkiye'deki iş kadınlarının ortalama yaş aralığı 30-39 arasındadır. Bunların %45' i lise, %20'si üniversite diplomasına sahiptirler.[91]

Kadın girişimciliğinin sınırlı olmasında anapara ihtiyacı, kredi temininde yaşanan süreçler, kadınların kamuda çalışma eğilimleri belirleyicidir.[92] İşveren kadınlar yaygın olarak çocuk bakımı, konfeksiyon, tekstil, eğitim ve gıda üretimi gibi sahalarda dikkat çekmektedirler.

"Küçük Kadın Girişimciliği Projesi" kapsamında iş yapan kadınlar ise daha çok parfümeri, bijuteri, hediyelik eşya, tuhafiye, kadın ve çocuk dış giyimi, kadın iç giyimi ve gıda temelli perakende alım satımla uğraşmaktadır.

Kadınların formel iş bulma, iş hayatına dahil olma süreçlerinde de birçok sorunla karşılaştığı söylenebilir.

Kadınlar, en başta kendilerine geleneklerin yüklediği iş ve yükümlülükleri yerine getirebileceği işlere öncelik vermektedir. Bu durum, iş sahası yelpazesini ve alternatiflerini daraltmaktadır.

Kadınların işe alımlarında olası hamilelik, çocuk bakımı ve aile içinde özgür tercih sorunları bakımından var olan algı gibi durumlar belirleyici olabilmektedir.

Bu zorluklar ve sınırlılıklar karşısında uzun süre bir işe yerleşemeyen kadınlar "iş aramaktan vazgeçmekte ve ev kadınlığına geri dönmeyi" yeğlemektedir. Böylece kadınlar çalışma hayatından kolaylıkla çekilerek ev içine hapsolmaktadırlar.[93]

Birçok alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da "anayasal vatandaşlık ve eşitlik ilkesinde"; kadın ve erkeğin birer birey olmaları nedeniyle çalışma yaşamında eşitliğin sağlanması, tüm dünyanın bir realitesi haline gelmiştir. Bu

---

[91] Ankara Üniversitesi Akademik Arşiv Sistemi, (Çevrimiçi) https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/ , 13 Nisan 2016.
[92] Adem Öğüt, **Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu**, Konya, 2006, s.73.
[93] DPT, **a.g.e.** s.13.

önemli mesele hem ülkemizde hem de doğu toplumlarında önceliğini korumaktadır.

Özellikle iç ve doğu bölgelerimizde kadınların erkeklere göre eksik eğitim almış olmaları düşük vasıf potansiyeline sahip olmalarına neden olmaktadır. Kalifiye olmayan bu varlık potansiyeli nedeniyle işe alınma sürecinde arka sıralarda, işte yükseltilmede veya işten çıkartılmada ise öncelikli hedef kitle olmalarına neden olmaktadır.

Erkeğin egemen olduğu özel çalışma sahalarında, kadınların çoğunlukla alt kadrolarda iş imkânına sahip oldukları görülür. Bu yaklaşımlar onların kendilerini yenilemelerini ve yaşam boyu eğitim ihtiyaçlarını ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca bu işler düşük ücretlere karşılık gelmektedir. Kadınların vasıfsız işlerde çalışmaları onların iş ve sosyal güvenceden yoksun olmalarına neden olmaktadır. Bu kısır döngünün temelinde yatan sorunlar ise detayda aşağıdaki gibidir:

2.2.1. Eğitim ve Mesleki Eğitim Eksikliği

Bireyde istendik davranışların oluşmasını sağlayan eğitim, sosyalleşme gereklerinin başında gelir. Eğitim alanlar arasında toplumsal tabakalaşma homojenize olabildiği gibi eğitim kalitesi ve türleri arasındaki farklılıklar bakımından heterojen bir duruma da dönüşebilir. Bu bakımdan eğitim, "toplumda eşitsizlikleri arttırabildiği gibi azaltabileceğinden modern ve endüstriyel toplumların gelişimine paralel olarak en temel kurumlardan birisi haline gelmiştir".[94]

Parsons'a göre okullar sosyalleşme ve tahsis olmaka üzere iki şeyi başarmaktadır. Bunlardan birincisi bireylerin gelecekteki çalışma hayatına hazırlanmasıdır.[95] Bilgiyi aktarmak eğitimin temel fonksiyonudur. " Okullar öğrencilere okumayı, konuşmayı ve bir otomobili tamir etmeyi öğretirler. Yine okulların bir başka açık fonksiyonu statü kazandırmasıdır."[96]

---

[94] Robert G. Burgess and Andrew Parker, "Education", **Sociology: Issues and Debates**, Edit. By Taylor, S.; MacMillan Pub., London, 1999, pp.181.
[95] Jane Gaskel, "Education", **New Society**, Edit. By R. Brym, Harcourt Brace, Canada, 1998.
[96] Richard T.Schaefer, Robert P. Lamm, **Sociology**, New York: McGraw-Hill, 1995, pp.452-455.

Modern ve endüstriyel toplumun eğitim sistemi de endüstriyel yapının gerekleri ve ihtiyaçları bakımından şekillenmektedir. Ölçüt ve standartları olan ve genellikle mavi yakalı iş potansiyeline göre şekillenmiş, bilginin üretiminden çok kullanımını ve tüketimini temel olarak gören, bireylere ancak "belli bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlayan", fakat onların "yapıcılıklarına çok gereksinim duymayan" bir sistem tasarımıdır.[97]

Modernleşmenin en temel bir unsuru olarak düşünülen "disiplinin" kazanıldığı yer, çoğunlukla herbir bireye "kitle eğitimi veren okullar" olmuştur. Fakat teknolojinin oldukça geliştiği şu dönemde her zamanki gibi çağın şartlarına ve ihtiyaçlarına karşılık verecek yeni bir eğitim modeline ihtiyaç duyulduğu sıkça söylenmektedir.

Yaşadığımız dönemde insanların çoğunluğu gelirini endüstriyel üretimden ziyade bilgi ve hizmet üretiminden kazanmaktadır. Bu durumda "Post-endüstriyel toplumlar", her şeyden önce, "endüstriyel toplum düzeninden" farklı olarak, "enformasyon/bilgi üretimini" baz almaktadırlar.

"Enformasyon toplumuna" geçişte büyük bir ivme kazanıldığ görülmektedir. Bütün bu belirtilenlere ek olarak artan bilgi varlığı ve büyük bir ivme ile evrenselleşen bilgi temelli işgücü, yaşanılan çağın toplumunun en belirgin vasıflarından bir olmuştur. Böylece evrensel okuryazarlık kavramı hayatımıza girmiştir. Diğer bir deyişle "enformasyon toplumunda bilgi, toplumun stratejik kaynağını oluşturmaktadır. Bilgiyi üreten de kullanan da insan olduğu için, insan kaynakları dolayısıyla eğitim, bu toplumun varlığını sürdürebilmesinin olmazsa olmaz koşulu haline gelmiştir".[98]

Bilgi varlığının yenilenmesi ve yeni teknolojilerin hızla artması, çalışanların yaşam boyu eğitim ihtiyacını doğurmaktadır. Bu hızlı değişim, yeni işlerin ortaya çıkması, eski teknolojilerin bertaraf olması nedenleri ile çalışanların yeni düzene uyum sağlamalarını ve kendilerini yenilemelerini, yeni hüner ve kabiliyet sahibi olmalarını gerekli kılmaktadır. Endüstri, kitle üretimine, toplumda standartlaşmaya, aşırı uzmanlaşmaya ve yabancılaşmaya neden olmuştur. Oysa

---

[97] Peter F. Drucker**, Kapitalist Ötesi Toplum**, (Çev.Belkıs Çorakçı), İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1994.

[98] Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, İstanbul, Sistem Yayınları, 2000.

bilgi çağında büyük ölçüde, standart işler bilgisayarlar kullanılarak yapılmaya başlanmış, el ve kol gibi yalnızca fiziki güce dayalı işçi varlığına çok fazla gereksinim duyulmamıştır. Bunun yerine bilgisayar destekli cihazlara operatörlük yapabilen bu bakımdan kalifiye ve yüksek vasıflı, beyin ve duygularını kontrol edebilen, teknoloji bilinci olan ve yeniliğe açık bilgi, işgücü varlığına dönüşmektedir.

Tarım, "endüstri toplumunun" gelişi ile endüstrileştirilmiştir. Endüstri toplumunun işlerininin bilgi işleri haline dönüştürülmesi ise "bilgi toplumunun" gelişi ile olmuştur. Teknolojinin gelişmesiyle orantılı olarak küçük ve orta ölçekli işletmeler, çoğunlukla bilgisayar destekli makinaları kullanmaya başlamıştır. "Enformasyon teknolojileri" öğrenme süreçlerinde değişime, boş zaman kavramlarını ortadan kaldırmaya devam ederken[99], işçilerin vasıf düzeyini de bir bakıma yükseltmektedir[100].

Diğer taraftan hiçbir şirket veya fabrika milyarlarca para harcayarak aldığı makine ve aletlerini düşük eğitim seviyeli, kalitesiz ve vasıfsız işgücüne emanet etmeyi arzulamamaktadır. Kaldı ki sürekli yenilenen ve gelişen bu teknolojik araçları vasıfsız ve kendini yenileyemeyen işgücünün kullanması da beklenemez. Bütün bunlar işçilerin sürekli eğitiminin gerekli olmasını sağlamaktadır.

C. Handy, işin felsefesi üzerinde çalışan ünlü bir yazardır. Ona göre " tüm eğitim sistemimizi değiştirmek zorundayız. Gelecek, süreksizlikler dünyasını ortaya çıkartıyor. Bu süreksizlikler çağında, esas olan öğrenciye bilgi ve becerileri öğretmekten ibaret kalmayan yeni bir eğitime ihtiyaç vardır. Çünkü yeni teknolojiler sayesinde bilgi artık parmaklarımızın ucundadır. O'na ulaşmak artık çok kolaydır. Esas olan bireylerin bu bilgiyi ne yapacaklarını öğrenmelerine yardımcı olmaktır." [101]

Bazı yazar ve uzmanlar önümüzdeki yıllarda "eğitim ve enformasyon zenginleri" ile "eğitim ve enformasyon yoksulları" biçiminde iki grup olacağını öngörnektedirler. Geleceğin yoksulları arasında yer almak istemiyorsa bunun için

---

[99] William Martin, **The Information Society,** Aslib, London, 1988, pp.14.
[100] Fred Block, **Postindustrial Posisibilities: A Critique of Economic Discourse**, University of California Press, 1990, pp.102.
[101] Yonesji Masuda, **Managing in the Information Society: Releasing Synergy Japanese Style**, Basil Blackwell., 1990, pp. 44.

gerekli çalışma ve hazırlıkları yapmalıyız. "Bu hazırlıklardan bazılarını Drucker aşağıda belirmiştir:"[102]

- "Her şeyden önce yüksek düzeyde evrensel bir okuryazarlık sağlanması gerekiyor."
- "Her düzeyde insanlara yenilenme ve eğitim sürecini devam ettirme enerjisi ve disiplini verilmelidir."
- "Eğitimin her yaştan insanlara açık olması gerekiyor."

Eğitim sadece okullarda yapılmayacaktır. Yani, eğitim okulların tekelinde olmayacaktır. Okullar ve universiteler sanayiciler ve şirketler ile işbirliği içersinde olacaklardır. [103]

Ulkemiz, ekonomik gelişme sürecine geç başlayan birçok ülkede olduğu gibi aynı anda birçok aşamayı bir arada yaşamaktadır. 1739 sayılı "Milli Eğitim Temel Kanunu Türk Milli Eğitimin ilkeleri olan genellik ve eşitlik, ferdin ve toplumun ihtiyaçları, yöneltme, eğitim hakkı, fırsat ve imkân eşitliği, süreklilik, bilimsellik belirtilen hedeflere ulaşmayı sağlayacak nitelikte olup" kadınlar içinde ayrım yapmaksızın eşitlik sağlamaktadır. Sonuç olarak bu eğitimi alamayanlar ise söz konusu fonksiyonları üstlenemezler ve çalışma hayatında kendilerine yer bulamazlar.

Yükseköğrenim görmüş, "meslek sahibi uzman kadınların daha az eğitim görmüş olanlara oranla işlerine daha bağlı olup daha uzun yıllar verimli bir şekilde çalıştıkları saptanmıştır."[104]

Kadının iş hayatına atılabilmesi için temel bir başlangıç şüphesiz eğitim ve öğretim işlemleridir. Bu amaçla atılacak ilk adım kız çocuklarının okutularak eğitim seviyelerinin en üst seviyeye kadar çıkartılması ve meslek sahibi olmaları sağlanmalıdır. Gelecek yıllarda "kız çocuklarına daha eşitlikçi bir konum ve rol sağlayacak aynı zamanda üretken kılacak olan kızların eğitimi" sorunu, eğitim ve öğretim sahasındaki negatif göstergelerin ortadan kaldırılması için okuryazarlığın

---

[102]Peter F.Drucker, **Yeni Gerçekler** (B. Karanakçı, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.1992,s. 237.
[103] Bozkurt, **a.g.e**. s. 255-256.
[104] Friedrich Ebert Vakfı Ekonomi Forumu, **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, 1992, s.10.

ve okullaşmanın %100 orana ulaşması yolunda reorganizasyonların sağlanması böylece bu konunun sorun olmaktan çıkarılması gerekmektedir.[105]

Özellikle cinsiyete göre ayrılan tekniköğretim uygulamasındaki eşitsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda kız çocuklarının sanayinin ihtiyaç duyduğu alanlarda teknik öğretime "özendirilmesi ve yönlendirilmesi" sağlanmalıdır. Hali hazırdaki teknik eğitim alan kız öğrencilerin yaklaşık %86'sının konfeksiyon, cilt bakım uzmanlığı ve kuaförlük gibi kadınlara özgün meslek dallarında eğitim aldıkları dikkate alındığında bu yaklaşım ile 15-24 yaş aralığındaki yüksek işsizlik oranının düşeceği açıktır.

2.2.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

"Günümüzde toplumsal cinsiyet çalışmaları olarak adlandırılan oldukça geniş bir çalışma ve tartışma alanı sosyal bilimlere önce feminist çalışmalar olarak girmiş, sonra kadın çalışmaları olarak anılmaya başlanmıştı. ABD'li psikiyatrist ve psikanalist Robert Stoller *toplumsal cinsiyet* konusundaki en kapsamlı araştırmaları yapmıştır ve bu kavram ilk kez, 1968 tarihli bir çalışmasında (Sex and Gender) onun tarafından kullanılmıştır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten değişik olarak kadın ile erkeğin kültürel ve sosyal olarak tanımlanmasını, halkın kadın ve erkeği birbirinden ayırma biçimini, onlara yüklediği toplumsal görevleri anlatmak için kullanılan bir tabirdir. Toplumsal cinsiyetin kadınlar ile ilgili çalışmalar yapanlar için ehemmiyeti, kadınlar ile erkekler arasındaki zor olan ilişkilerini anlamaya, eşitsizlikleri sorgulamaya yarayacak bir kavram olarak düşünülmesinden sonra daha da arttı".[106]

Son 50 yıl içerisinde toplumsal cinsiyet araştırmalarının üç aşama kaydettiği gözlenir. Birinci aşama bireylerin biyolojik özelliklerinden kaynaklanan kadın-erkek cinsiyet farklılıklarına vurgu yapan seviyedir. İkinci aşama, sonradan öğrenilen cinsiyet görev ve rolleri ile bu bakış açısına göre şekillenen

---

[105] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü:, **Politika Dökümanı Kadın ve Ekonomi**, Ankara, 2008, s.9.

[106] Yücel Bulut, Sosyoloji, AUZEF Ders Notları, İstanbul,2015, s.221. (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/30193686/SOSYOLOJ%C4%B0YE_G%C4%B0R%C4%B0%C5%9E_I

toplumsallaşmaya bakış aşamasıdır. Üçüncü aşamada, kadının merkezi rolünün; "toplumsal cinsiyet", "ücretli çalışma", "aile", "politika", "gündelik yaşam", "ekonomik kalkınma", "hukuk" ve "eğitim" gibi alanlarda değerlendirilmesidir.

Cinsiyet bakımından ayrımcılık, kadınların temel evrensel insan haklarından fırsat ve imkânlara kadar eşit erişimine neden olmaktadır. Bu nedenlerle en başta iş kollarının kadın ve erkek işi olarak tasnif edilmesi bir hatadır. "Kadınların mekânları ev ve komşuluk birimiyle sınırlandırılmış, üzeri örtük olsa da genellikle sadece anne ve eş olma temelinde tanımlanmıştır" "Ekonomi ya da istihdam ile ilgili istatistiklerde ve başlıca disipliner kavramlarda ev içi emeği başta olmak üzere kadınların görünmez kılınması aslında toplumsal bir anlam ve önem vermenin reddidir. Kadınlar ve yaptıkları işler ya görülmemekte ya da değersiz görülmektedir."[107] Cinsiyete dayalı ayrımcılık mesleğe yönlendirmeden başlayarak, iş bulmaya, statü ve kariyer yükselmesine ve bu süreçte işyerlerindeki ikili tutum ve davranışlara kadar yayılan bir yelpazeye sahiptir.

Sorunlu bir bakış açısı olarak "zaten kocaları onlara bakacağı için" iyi bir mesleki eğitime yönlendirmek yerine, arzu edilen ölçütlerde bir eş ve bir anne olmaları için eğitilirler. Eğitim almaları durumunda kız çocuklar annelik ve eşlik rolünün bir uzantısı gibi algılanan hemşirelik ve öğretmenlik gibi mesleklere yönlendirilmektedirler.[108] Öyle ki makine, inşaat ve maden gibi mühendisliğin bazı bölümlerinde kız öğrenci sayısı bir hayli azdır.

Yapılması gereken "bilimde ve mesleklerde var olan tekelleşmeyi, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak her alanda kadını ve erkeği eşit ve insan olarak görmektir, bu da ancak kadın ve erkeklerin birlikte çabalaması olmalıdır".

Kadınların işe devamsızlık, işe ara verme ve işlerini terk etme olasılıklarının yüksekliği iş bulma ve statü ilerlemelerinde yaşanılan sorunları haklı göstermek için ileri sürülmektedir.[109] Çalışan kadınlar bakımından da aile

---

[107] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Medyada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Medya İzleme Grupları**, Ankara, Afşaroğlu Matbaası, 2011, s.15.

[108] Kubilay Özyer ve Öznur Azizoğlu, "İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 4(15), 2014,s.97.

[109] Asuman Güner, "Üniversitede Çalışan Kadınların "Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları"na Yönelik Algıları", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma

sorumlulukları başta olmak üzere bazı gerekçelerle sürdürülebilir eğitimlere katılmama istekleri, özellikle ikamet dışındaki faaliyetlerde sorun oluşturma da bu haklı kaygılara ilave edilebilir. Bu gerekçeler nedeniyle iş başvurusu yapan kadın adaylara "özel yaşamları ile ilgili sorular sorulması" ve "çocuk sahibi olmalarının zamanlaması" konusunda baskılar yapılması sonucunu doğurmaktadır. Kadınlar için olumlu bir düzenleme olarak görülen 100 kişiden fazla kadın çalıştıran işyerlerinde emzirme odası ve kreş açılması zorunluluğu işverenlerin bu sayıya ulaşmamak için politika izlemelerine sevk etmektedir. Çalışan kadınların, cocuk sahibi olmalarından dolayı iş hayatına ara verme olasılıklarının yüksek olması ve üst yönetim basamakları açısından kadının karakterinin zayıf olduğu düşüncesi kariyer sürecinde kadınların yönetimim üst basamaklarına getirilmemelerine ve terfilerine engel teşkil etmektedir. Bu uygulamalar birer şeffaf tavan haksızlıklarıdır.[110]

Kadınlar üst seviye görevlere yükseldiklerinde gösterilen tolerans aralığı küçültülmekte, baskı ve denetim altına alınmaktadır.[111] İş yerlerinde "performans değerlendirmelerinde de cinsiyete dayalı ayrımcılık yaygın bir haksızlık olarak dikkat çeker."[112]

2.2.3. Cinsel Taciz

Karşı cins tarafından, istenmeyen ve beklenmedik, cinsel davranış ve söylemler iş hayatında karşılaşılan yaygın durumlar arasındadır.

"Ernst ve Young'a bağlı insankaynaklari.com sitesinin 2003 yılı Mart ayında Platin Dergisi için gerçekleştirdikleri İş'te Kadın Olmak adlı anket sonuçlarından dikkate değer bir değerlendirme de çalışma yaşamında yaşanan cinsel taciz sorunlarıyla alakalıdır. Bu anket çalışmasında, kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlara dair yanıt aranmıştır. Anket sonucunda tüm katılımcılar

---

Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul, 2008, s.30.

[110]Edip Örücü,"Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt: 14, Sayı: 2, Manisa, 2007, s.118.

[111] Recep Seymen, **İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset,** İstanbul, Der Yayınları, 2004, s.48.

[112] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği,** Ankara, 1999, s.15.

ilk sırayı fiziksel ve sözlü cinsel tacize yer vermiştir. Bunu, kendini ispatlama zorunluluğu ve iş-yaşam dengesini kuramamak takip etmiştir. Erkeklerin %28,50'sinin kadınların cinsel tacize maruz kaldığını belirtmeleri sevindirici bulunmuştur. Kadınlar, işte yaşadıkları taciz olayını ya bastırmakta ya da bunu ifade etmekte zorlanmaktadır".[113]

2.2.4. Ücrette Eşitsizlik

Tüm modernist yaklaşımlara rağmen dünyada kadınlar ve erkeklere eşit işe eşit ücret ödenmemektedir. Almanya'da kadınlara erkeklere ödenen ücretin %76'sı, A.B.D.'de %75'i, Kanada'da %63'ü kadar ücret ödenir. Bu oran Japonya'da %51'e, Rusya'da ise % 40'a kadar düşmektir. Kadınlara, ücretlerinin en yüksek olduğu gelişmiş ülkeler olan İtalya ve Fransa'da bile erkeklerinkinin %80 ve 81'i kadar ücret ödenmektedir. Ülkemizde, en azından devlet sektöründe, "eşit işe eşit ücret" ödenmesi kadınlar açısından çok önemli bir gelişme sayılmaktadır. Dağılım ayrımcılığına dayanan bu ücret ayrımcılığı kadınların başlangıçta düşük ücretle işe başlamaları nedeniyle hakediş ve yükselme aşamalarında da sürmektedir. "İşten kaynaklanan ücret ayrımcılığı" ile de "kadınlara yönelik ücret ayrımcılığı" artmaktadır. Değersel ayrımcılık ile de erkeklerin çalıştığı sektörlerde kadınların işin gerektirdiği nitelikleri taşımalarına rağmen erkek egemen bu sektörlerde kadınlar daha az ücret almaktadırlar.

"Kadın ve erkek ayrımı olmadan hem kadın hem de erkek tarafından yapılabilen işlerde genellikle bu durum söz konusudur. Ancak, bazı işler vardır ki bu işler kadın işi olarak görülmekte olup erkekler daha az tercih edilmektedirler. Bunun gibi daha çok kadınlar tarafından yapılan işlerde kadınlar hak ettikleri ücretleri talep edebilmektedirler. Ücret düzeyi uygulamaları kadınların aleyhine geliştiği için erkek çalışanların ücretlerinde ciddi bir sorun yaşanmamaktadır. Kadın ile erkek arasındaki ücretlendirmedeki eşitsizliğin bir diğer dayanağı da kadınların ücretlerin düşük olduğu sektörlerde yoğunlaşmaları ve baskın

[113] Kocacık**. a.g.e**. s.212.

kurumların erkek işçileri işe alarak kadın işçilerin ücretlerinin düşük olmasına neden olmasıdır".[114]

Benzer veya eşit düzeyde olan işlerde cinsiyet gerekçeli ayrı bir ücret belirlenemeyeceği 2003 yılından beri yürürlükte olan İş Kanunu ile hüküm altına alınmıştır. Buna rağmen bazı mesleklerin toplum içinde kadın için uygun iş olarak görülmemesi ve görev dağılımında haksızlık yaşanması, özellikle ekonominin sıkıntılı evrelerinde kadınların kayıt dışı çalışma sahalarında düşük ücret karşılığı çalıştırılması veya işten çıkarılmaları onlara uygulanan cinsiyet ayrımcılığını akla getirmektedir. [115]

2.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılım hem erkek hem de kadınlar için birer sosyal haktır. Bu haklarda genel olarak erkek işgücünün kadınları geride bıraktığı tespit edilmiştir. Oysa insan hakları açısından sosyal haklar başlığı altında Emekli Sandığı, SSK veya BAG-KUR gibi sosyal güvenlik kurumları ve sendikal örgütlenmeler içerisinde hakların varlığı söz konusudur. Çalışan kadınların "eşitlik ilkesi" çerçevesinde "hastalık", "işgörmezlik", "yaşlılık", "iş kazası", "mesleki hastalık", "analık ve işsizlik" risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmalarının sağlanmasına ek olarak, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın bu risklerle karşılaşan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden faydalandırılmaları da kanuni yaptırımlarla sağlanmalıdır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın işgücü sayısı artarken birtakım yasal düzenlemeler ile birlikte kadınlar, "sendikal örgütlenme" haklarından yararlanmaya başlamış ancak yine de örgütlenme konusunda yetersiz kalmıştır. Bunun nedeni; sendikacılığın veya sendikal faaliyetlerin çoğunlukla erkeklerin yapabileceği işler olarak algılanmasıdır.

---

[114] Disk Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (Çevrimiçi) http://www.calismatoplum.org/marama.htm , 20 Mart 2016.

[115] Gökçen Sayar Özkan, Bülent Özkan,"Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma"**, Çalışma ve Toplum**, 1**,** 2010, s.96.

2.2.6. Kariyer Araları

Kariyer, "kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkiler ve yaptığı işler, bulunduğu konumlarla ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreçtir". Türk toplumunda kadınlar evlilik, aile ve çocuk değerlerini kariyerinin üzerinde tutması nedenleriyle çalışma hayatlarına ara verebilmekte ve sonlandırabilmektedir.[116] Kadınlar evlenmeleri halinde kendi isteklerinin dışında da çocuk sahibi olma ve eş baskısı sonucu da çalışma hayatlarına ara verebilmektedir. Belirtilen gerekçelerle veya başka özel nedenler ile çalışma hayatına ara verip, ardından dönmek istediğinde hızla ilerleyen teknolojiler ve yeni yazılımlar nedenleriyle uyum sağlayamamakta, vasıfsız veya vasfı kifayetsiz duruma düşmektedir.[117] Yine erken evlilik; eğitim alamama veya iş sahibi olamamayı netice vermesi bakımından Türkiye'de halen önemli bir sorundur. "Çocuk gelinler" adı ile de anımsanan erken yaşta evlilikler iş sahibi olamamanın da ötesinde herşeyden önce bir çocuk istismarı ve çocuk hakları ihlalidir. "Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü" tarafından 2006 yılında yapılan "Türkiye Aile Yapısı Araştırmasına" göre 16-19 yaş arasında yapılan evlilik yapan kız çocuklarının sayısı 100.233 kişidir. Türkiye de kız çocuklarının erken yaşta evlenme oranı, erkek çocuklarının erken yaşta evlenme oranının dokuz katından daha fazladır. 2018 TUİK verilerine göre özellikle Ağrı(%14.8), Bitlis(%12.5) ve Muş(%14.1) gibi Doğu Anadolu Bölgesine ait illerde çocuk gelinlerin sayısı hayli yüksektir. Batıdan doğuya doğru erken evlilik oranı artmaktadır.

2.2.7. Yatay ve Dikey İlerleme

Kadınların ev ve iş yaşamını dengede tutma mecburiyeti, kadınların eşlik ve annelik rolünün bir uzantısı gibi düşünülen "öğretmenlik", "hemşirelik" ve

[116] TİSK; **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II,** Ankara, 1999, s.29.
[117] TİSK; **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II,** Ankara, 1999, s.32.

"sekreterlik" gibi mesleklere yönelmesine ve bu iş kollarında yatay ilerlemelerine sebep olmuştur. Böylelikle erkek veya kadın eğiliminde olan meslekler ortaya çıkmıştır. Çalışan ve yönetici olan kadınlar, çoğunlukla "emlakçılık", "finans", "sigortacılık", "toptan veya perakende satış işlerinde" ve "hizmet sektöründe" erkeklere nispetle istihdam bakımından daha fazla bir yüzdeye sahiptirler. "Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlarına yerleştirilmelerinin potansiyel risk olduğu kanaati mevcuttur. Özel sektörde çalışan kadınların geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece kurmay görevli gibi pozisyonlarda bulunabilmektedirler. Buna ilaveten yetkisiz sorumluluklar da üstlenmektedirler".[118] Dikey ilerleme imkânları kısıtlanan ve üst yöneticilik aday havuzuna dâhil edilmeyen kadın çalışanların bu seviyelerdeki kariyerleri hedefleri dışında kalmaktadır. Böylece devamlı aynı seviyede iş bulan kadınlar için "şeffaf tavanlardan bahsedildiği gibi, onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar" da dikkatleri çekmektedir.[119]

[118] TÜSİAD, "**Kadın Erkek Eşitsizliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**", 2000, s.144.
[119] TİSK, **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II,** Ankara, 1999, s.30.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GÜNCEL DURUMU

Ülkemizde iş hayatına katılım sayıları bir hayli düşük olan kadınlarımızın, iş yaşamına dâhil olmalarının önünde çok sayıda görünür veya görünmez bariyerler mevcuttur. Kadınlar açısından bakıldığında hem bu sebepler hem de kendilerine gösterilen işlerin sınırlılığı, ücretlerin düşüklüğü, iş şartlarının ağırlığı gibi gerekçeler de çalışma yaşamına katılmalarını zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların evde yaptıkları bakım, yemek ve temizlik gibi işler için tüm gün harcadığı enerji, profesyonel emek olarak değerlendirilmemekte ve böylece iş gücüne katılmayan nüfus dâhilinde kalmaktadır. Hâlbuki kadınların evde yapmakta oldukları bu faaliyetler piyasanın kuralları içinde yapıldığında ekonomik faaliyetler olarak kabul görürken, kadınlar tarafından ev içinde ve bir ücret almaksızın yapıldığında iş ya da ekonomik faaliyet sayılmamaktadır.[120]

Ev dışında ücret karşılığı bir işte çalışan kadınların çoğu, güvencesi olmayan işlerde ve olumsuz şartlarda çalışmaktadır. Ev dışında ücret karşılığı ve güvencesi olan bir işte çalışan kadınlar da iş yerlerinde psikolojik baskı, taciz, işte ilerleyememe yani terfi alamama gibi ayrımcılıklarla yüzyüzedir. "Bakım hizmetleri ise iş yerleri ya da devlet tarafından yeterince ve gerektiği gibi sunulmamaktadır".[121] Çalışan kadınlar için çocuk bakımı, önemli bir sorun haline geldiğinden dolayı kadınlar, gelirlerinin büyük bir kısmını kreşe vermektense işlerini bırakıp evlerinde kalarak çocuğuna bakmayı tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Özel sektör ise çocuk bakımına yönelik hizmetleri oldukça pahalı ücretlerle ve mesai saatleri göz önüne alınmadan vermektedir. Bu durumda çalışan kadınlar kendilerine sosyal ve sağlık hak güvenceli, yüksek ücretli ve esnek çalışma saatleri gibi insanca çalışabileceği bir işyeri ortamı arayışına girmektedirler.

---

[120] Seyfettin Gürsel, Haluk Levent, Enver Taştı, vd. **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354.

[121] Şaban Çobanoğlu, **Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, 1.Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul 2005.

"Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ile Avrupa Birliği ülkelerine göre kadın istihdamı oranının düşüklüğü ve bu durumun AB üyeliğinde sorun oluşturacağı endişesi bazı adımların atılması için gerekçe teşkil etmiştir".[122]

Kadın istihdamının arttırılması için yapılan işlemler, "kadınların güçlenmesi" ve "özgürleşmesi" temelinde olmayıp daha çok "ülke kalkınmasına sağlayacağı katkı", "iş gücünün israf olmaması" gibi ilkeler bazında şekillenmektedir. Bundan dolayı kadın istihdam oranının yükseltilmesi için daha çok *"esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması" ve "girişimcilik"* temellerinde politikalar gündeme taşınmaktadır. [123]

Bu ölçütler ile "evden çalışma", "kısa süreli çalışma" gibi çalışma tiplerini içeren "esnek çalışma" ile kadın istihdam oranını yükseltmek ve aynı zamanda kadınlar tarafından yapılan bakım ve ev işlerini yine kadınların sürdürmeleri amaçlanmaktadır. "Yine de belirtildiği gibi esnek çalışma modellerinde düşük ücret ve sosyal yardım ya da sosyal güvence söz konusu olmadığı gibi daimî istihdam güvencesi de mevcut değildir".[124]

Kadınların kendi geçimlerini sağlayarak kendi hesaplarına çalışmasını teşvik etmek prensibiyle istihdam oranını yükseltmek tercih edilen girişimcilik politikaları, ücretli istihdamla eşit sayıda kadın ve erkek çalıştırma siyasetinden bir hayli uzaktır. Girişimcilik kursları, hibe ve kredilerle teşvik edilen bu girişimcilik uygulamaları da ihtiyacı karşılamamaktadır.

Bu eksikliği gidermek adına 2010 yılında "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" başlıklı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır.[125] Bu genelgede kadın istihdamına yönelik faaliyetlerin nasıl uygulanacağı on üç madde ile belirtilmiştir.[126]

---

[122] Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt 5, Sayı 2, 1996, pp.165–184.
[123] Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi(KEİG), **Türkiye'de Kadın Emeği ve İstıhdamına Yönelik Politikalar Kadın Emeği ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi,** İstanbul, Sena Ofset, 2013. s.18.
[124] Arif Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi,** İstanbul, Filiz Kitabevi.1995, s.35
[125] Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi," Kadın İstihdmı", (Çevrimiçi) http://www.keig.org/kadin-istihdami/, 18 Nisan 2016.
[126] Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi**, a.g.e**, s.18.

Türkiye' de iş gücü piyasası genellikle, düşük kapasiteli ve azalma eğilimi gösteren iş gücüne "katılım oranı" ile kadınların iş gücüne katılımının ve işgücünün eğitim seviyesinin ve niteliğinin düşük olduğu bir yapı ile karşı karşıyadır. Diğer taraftan genç işgücü fazladır fakat onların işsizlik oranı oldukça yüksektir. İstihdam sayısına nazaran çalışma çağındaki nüfus sayısı daha hızlı artmaktadır.

"İşsizliğin uzun bir süredir yüksek düzeylerde seyrettiği, kayıt dışı istihdamın büyük boyutlarda olduğu, istihdam artış oranının birçok gelişmekte olan ülkeye göre geri kaldığı ve tarımdan hizmet sektörüne hızlı bir geçişin yaşandığı, ancak halen istihdamın görece verimliliğin çok düşük olduğu, tarım sektöründe yoğun olduğu ve eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıf olduğu bir yapı arzı söz konusudur ".[127]

İş yaşamının birçok olumsuzluğuna rağmen Türkiye, kadınların çalışma yaşamına katılmalarını kolaylaştıracak önemli birçok sosyal ve yapısal değişimler de yaşamaktadır. Bu değişikliğin nedenleri, Türk toplumunda "kadınların istihdamının daha kabul edilebilir hale gelmesi, kadınların daha eğitimli olması, erken yaşta evlenmemesi ve doğum oranlarının düşmesidir".[128] Bu bölümde TÜİK'ten talep edilerek alınan sayısal verilere[129] dayanarak Türkiye'de kadın istihdamı istatistiksel olarak saptanmış ve analiz edilmiştir.

3.1. Kadınların İşgücüne Katılımı

Ülkede hâlâ ücretli çalışmanın, kadınlar için yaygınlaşamadığı bir gerçektir[130],[131]. Kadının tarım dışında iş yaşamına dâhil olması 1950'li yıllardan sonra, kırsaldan kente göçün oluşturduğu hızlı ve çarpık yapılaşma ile

---

[127] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İzmir'de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi,** Ankara, Cem ofset, 1999, s.5.

[128] Filiz, **a.g.e**, s.129.

[129]TÜİK, Merkezi Dagıtım Sistemi, (Çevrimiçi) https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr 17 Kasım 2019.

[130] TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği,** Yayın No:219, Ankara, 2000, s.39.

[131] Türkiye İşveren Sendikaları Konfedarasyonu,(Çevrimiçi) https://www.tisk.org.tr/, 13Nisan 2016.

başlamıştır.[132] "Kırdan kente göç sonucunda gerçekleşen şehir hayatının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimi, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de bazı değişiklikleri ve anlayış farklarını da beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve iş hayatındaki yerini etkilemiş; yaşanan bu değişim ve gelişmeler sonucunda kadın, temel ve uzmanlık eğitim alması, kendi potansiyelinin farkına varması ve ortaya çıkarmasıyla böylece tarım dışı sektörlerde de çalışmaya başlamıştır".[133]

Kadınların ekonomik ve sosyal çalışma yaşamına katılımını negatif istikamette etkileyen sosyal algı, onların sahip oldukları yasal haklardan eksiksiz olarak yararlanamamasının ve sosyal hayat sahalarında yer alamamasının sebebidir. Bunun en önemli göstergesi kadının ekonomik hayattaki yaşamında görülebilir. "Türkiye'de kadınların iş gücüne katılmaları sayı olarak artmakta fakat oran bakımından yıllar itibariyle düşmektedir. Bu düşüşün temel nedenlerinden biri kırdan kente olan iç göçtür".[134] "Kırsalda tarım sektöründe çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kadınlar, göçle şehre geldiğinde ve özellikle mesleki veya yüksek eğitim almamışsa, şehir iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu yeterliliklere ve niteliklere sahip olmaması, ailedeki çocuk, yaşlı, hasta ve özürlü bireylerin bakımının kadınların sorumluluğunda olması ve kurumsal bakım hizmetlerinin yaygın olmaması, var olan hizmetlerin maliyetinin yüksek olması, bulundukları ortamda karşı karşıya kalınan bazı sosyal, ekonomik ve kültürel bariyerler nedeniyle şehir iş gücü piyasasına girememekte veya çalışma hayatı piyasasından çıkmaktadır".[135]

Türkiye'de nüfus artış hızının yükselmesi iş gücüne katılım oranını düşürmektedir. Diğer taraftan ülkemize yapılan göçlerin artmasından dolayı özellikle kadınların iş gücünden çekilmesi, ortalama eğitim ve öğretim süresinin uzaması, nüfusun büyük bir kısmını teşkil eden ev kadını ve öğrencilerin

---

[132] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 13Nisan 2019.
[133] Metin Berber, Burçin Yılmaz-Eser, "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10, 200,.s.4.
[134]T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 15Nisan 2019.
[135] Filiz. **a.g.e.** s.131.

işgücünün dışında kalması, eğitimsizlik, özellikle kadınların iş bulma konusunda ümitsizliğe düşerek iş aramamaları, erken emeklilikden dolayı formel iş gücü piyasalarından çekilme gibi etkenler de işgücüne katılım oranının azalmasında etkili olmaktadır.

Kadın işgücü ihtiyacını belirleyen kültürel ve sosyal faktörler, toplumsal cinsiyeti baz alan iş bölümü ve bu iş bölümü üzerinde oluşturulan toplumsal cinsiyet rolleri kadınları; yaşlı, hasta, çocuk bakımından ve ev işlerinden sorumlu tutmaktadır. Bunların sonucu olarak kadınlar, iş aramada ve işgücü piyasasına çıkmada zorluk yaşamaktadırlar. Özellikle şehirlerde düşük eğitimli, vasıflı ve yetenekli kadınların ev dışında gelir elde edebileceği işlerle uğraşması, kadınların kişisel kararından çok, ailedeki erkeklerin iznine bağlıdır. Bununla birlikte, kadının çalışıp kendi parasını kazanması; erkeğin aileyi geçindiren aile reisi pozisyonuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak görüldüğünden genç kıza veya kadına çalışma müsaadesi verilmemektedir. Yine, ülkemizdeki kadın işgücüne olan düşük talep ve çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, kadınlar için uygun görülen işlerin sınırlılığı ve koşulların yanı sıra düşük ücretler çalışmayı kadınlar için cazip bir alternatif olmaktan çıkarmaktadır [136]. Evli ve çocukları olan kadınlar, çocuklarının bakımı için kamusal hizmet kurumlarının az olmasından, özel hizmet kurumlarının ise pahalı olmasından dolayı her iki hizmet kurumundan faydalanamamaktadırlar. Bu durum, kadınların çocuklarına bakma nedeniyle bir işte çalışamamasına neden olmaktadır. Kadınlardan ev dışında çalıştıkları zamanda ev içi sorumlulukları aynı ölçüde yerine getirmeleri istenmekte, ayrıca evdeki işlerinde de iş paylaşımı söz konusu olmamaktadır.[137] "Kadının çalışma hayatına girerek ekonomik bağımsızlığına kavuşması hayat standardını artırmasının yanı sıra, kadına geleneksel rollerine ek olarak aile gelirine katkı rolü de eklenmiş bulunmaktadır".[138] Böylece iki yükü birlikte almak istemeyen kadınlar, iş hayatındaki kazandıkları gelirin az olduğu

[136] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 13Nisan 2019.
[137]Disk Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (Çevrimiçi) http://www.calismatoplum.org/marama.htm , 13 Nisan 2016.
[138] TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği,** Yayın No:219, Ankara, 2000, s.39.

durumlarda dışarda ücretli veya maaşlı çalışmak yerine içerde ev kadını olarak ev içi işleri yapmayı tercih edebilmektedirler.

Kadınların evlenmesi ve aile kurması; onların çalışma yaşamına katılma kararını çok yakından etkileyen başlıca belirleyicilerdendir. Hane dışında çalışma kararı alan kadınlar evde yapmakla zorunlu oldukları işlerin sekteye uğrama olasılığını, çocuklarının ve yaşlıların bakımını, evlerindeki işler için ayırabilecekleri zamanı göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Evlilik ve eğitim seviyesi, kentlerdeki kadınların iş yaşamına katılımlarını şekillendiren temel faktörlerdir. Bu sebeplerle evli olan kadınların iş hayatına katılma oranları, bekâr kadınların iş hayatına katılma oranlarından daha azdır. Çalışma hayatından kopmak istemeyen kadınlar ise "evlilik" ve "aile kurma" hayallerini sürekli olarak sonraya bırakma eğilimindedirler. Bu tutum, kadınlara eğitim ve iş hayatına girme olanağı sunmaktadır. Fakat ülkemizde kadın iş gücünün ortalama eğitim seviyesi düşüktür. "Düşük eğitim seviyesine sahip olan kadınlar, genellikle katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretler alarak istihdam edilebilmektedirler".[139] Ücretlerdeki düşüklük ise birçok kadının çalışan kadın yerine ev kadını olarak kalmalarına neden olmaktadır. Bu tespitler kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına profesyonel olarak dâhil olmaları 1950'li yıllarına dayansa da ve yine yakın zamanlardaki küçük artış oranlarına rağmen dünyadaki genel eğilimin aksine 1950'lerin ortalarından başlayarak kadınların çalışma yaşamına dâhil olma oranları sürekli düşmüştür (Tablo 2, Şekil 1).

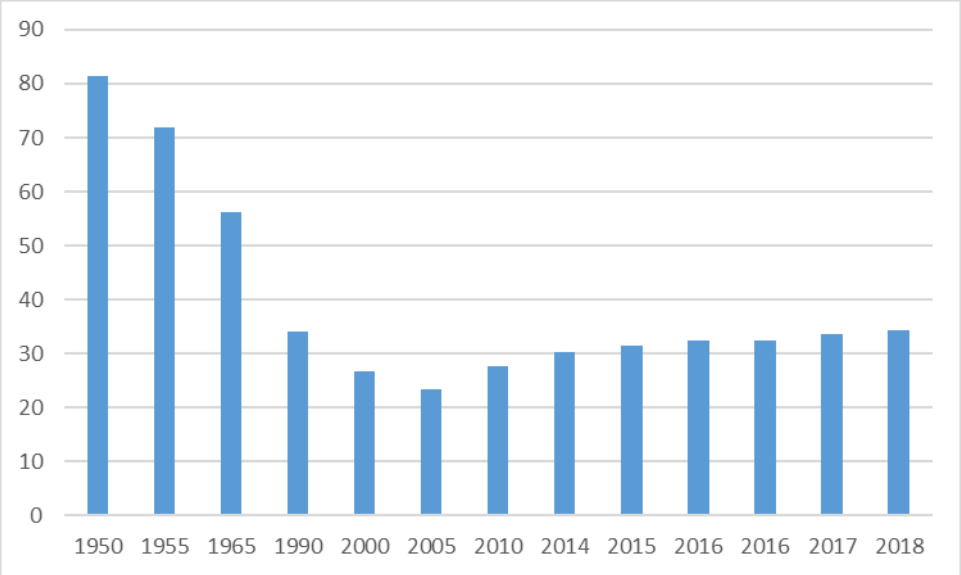
[139]T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 2 Mayıs 2019.

Tablo 2:Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımı (%) (15+yaş)

Yıllar	Kadının iş gücüne katılım oranı
1950	81,5
1955	72
1965	56,2
1990	34,1
2000	26,6
2005	23,3
2010	27,6
2014	30,3
2015	31,5
2016	32,5
2017	33,6
2018	34,2

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları,(https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Şekil 1: Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımı (%) (15+yaş)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu düşüşün iki temel nedeni; kırsal sahada tarımla uğraşan kadınların iç göç sonucu kentlerde bazılarının ev kadını rolünu alarak işgücü piyasasından çekilmesi ve bazılarının da enformel sektörlerde çalışmasıdır.

Tablo 2'deki verilere göre kadının işgücüne katılım oranı en yüksek değeri %81,5 ile 1950 yılında gerçekleşmiştir. Daha sonra bu oran azalarak "2005

yılında %23,3'e düşmüştür" [140]. 2018' de ise bu oran %34,2'e yükselmiştir. Şekil 1' de görüldüğü gibi 2005 yılından itibaren yıllar geçtikçe kadının iş gücüne katılımı artmaktadır.

3.2. Kadınlarda İstihdam Potansiyeli

Kadın istihdam potansiyelinin yükseltilmesi ve hayata geçirilmesi sürdürülebilir kalkınma için gereklidir.[141] Fakat "istihdam artış hızı" her sene işgücüne katılan "nüfus artış hızı" karşısında düşük seyretmektedir. Ekonomideki büyümenin yetersizliği nedeniyle de istihdam miktarı istenilen seviyede olmamaktadır.[142]

Kadınların istihdama düşük seviyedeki katılımı, kadınların yeteneklerini geliştirmelerine önemli bir engel oluşturmakta ve sosyal kalkınmanın gerçekleştirilmesini imkânsız hale sokmaktadır. [143]

Esasında kadın istihdamı, Cumhuriyet'in erken döneminden başlayarak çözülmesi arzu edilen bir sorundur. Bu bağlamdaki tarihsel süreç göz önüne alındığında, toplumumuzun sosyal dokusuna özgü nedenler arasında kadın istihdamının düşük oranı; cinsiyete dayalı iş bölümü, aile yapısının güçsüzleşmesi, aile ve çalışma hayatında denge kurulmasındaki sorunlar ve kadınların yetersiz eğitim düzeyleri, ekonomik istikrarsızlık, yetersiz yatırımlar, çalışma hayatının ve işgücü piyasasının kurumsallaştırılamaması, niteliksiz veya yetersiz işgücü, çalışma çağındaki nüfustaki artış sorunları sayılabilir. Bu sorunlar nedeniyle işgücünün kalitesi ekonominin ihtiyaçlarını karşılayamaz, eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasındaki ilişki kurulamaz, işgücü piyasası esnekliği sağlayamaz,

---

[140] İlyas Karabıyık, "Structural characteristics of labor market and issue of women's labor force participation in Turkey", **International Journal of Human Sciences**, 2012, pp.1282-1310.
[141] Central and Eastern European Online Library, "Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri", (Çevrimiçi) https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=813269, 16 Ekim 2019.
[142] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadın ve Ekonomi**, Ankara 2008 s.13.
[143] Trakya Üniversitesi Akademik Arşiv Sistemi, (Çevrimiçi) http://dspace.trakya.edu.tr/xmlui/#sthash.QOjOvBu6.zUmy1EE3.dpbs , 2 Mayıs 2016.

girişimcilik yeterince desteklenemez ve böylece özellikle şehirlerdeki kadınların istihdam oranı çok düşük oranlarda seyredebilir.[144]

"4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çıkarılan 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğe göre, 100 ile 150 arası kadın işçi çalıştıran işyerlerinde bir yaşından küçük çocukların bırakılması, bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için bir emzirme odasının; 150'den fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren kadın çalışanların yavrularını emzirmeleri gerekçesiyle çocuk bakım evlerinin hizmete alınması zorunlu hale getirilmiştir. Bu hukuki düzenleme Türkiye'de çocuk bakım sorumluluğunun anneye ait olduğu yaşam pratiğinin bir yansımasıdır. Bu hüküm uyarınca hem emzirme odası hem çocuk bakım yurdu kuran işyeri sayısı oldukça sınırlı kalmakta hem de işverenlerin kadın istihdam etmeleri konusunda bir engel oluşturmaktadır". [145]

Ülkemizdeki kadın istihdam oranı %21,6 olmakla birlikte bu konu üzerinde durulması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Kadınların iş gücüne ve istihdama katılamamasından dolayı işgücüne katılma ve istihdam oranları düşük olmaktadır. Bunın sonucu olarak ulusal kalkınma sağlanamamakta, ülke olarak sahip olduğumuz beşerî sermayeden tam olarak faydalanamamakta ve çağdaş bir işgücü piyasası oluşamamaktadır.

3.3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Yapısı

Nüfus ve iş gücü, kalkınmanın iki anahtarıdır ve bunların bilgileri önemli işaretlerdir. Bu bakımdan bu konu aşağıdaki gibi ele alınmıştır.

3.3.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Kırdan kente göç süreci tarımda emek, hak ediş ve sigorta güvencesinden yoksun ücretsiz aile çalışanı sayılan kadınların büyük bir kısmını profesyonel bir iş kolu sayılmayan "ev hanımı" pozisyonuna getirmiş ve iş hayatına katılabilen

[144]T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 2 Mayıs 2016.
[145] Filiz, **a.g.e.** s.140.

küçük bir kısmını ise vasıfsız işgücü kapsamında ve daha çok kayıt dışı hizmet alanlarında toplanmasına neden olmuştur.[146], [147]

Tablo 3 ve Şekil 2'de görüldüğü üzere kadın işgücünün en fazla bulunduğu ilk 3 sektör: Tarım, imalat sanayi ile toptan ve perakende ticaretidir. Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyonu ve Madencilik ve taş ocakçılığı ise kadın işgücünün en az bulunduğu ve çok az artış gösterdiği sektörlerdir. Özellikle eğitim hizmetleri ile insan sağlığı ve sosyal hizmetlerde kadın istihdamı gün geçtikçe artmaktadır.

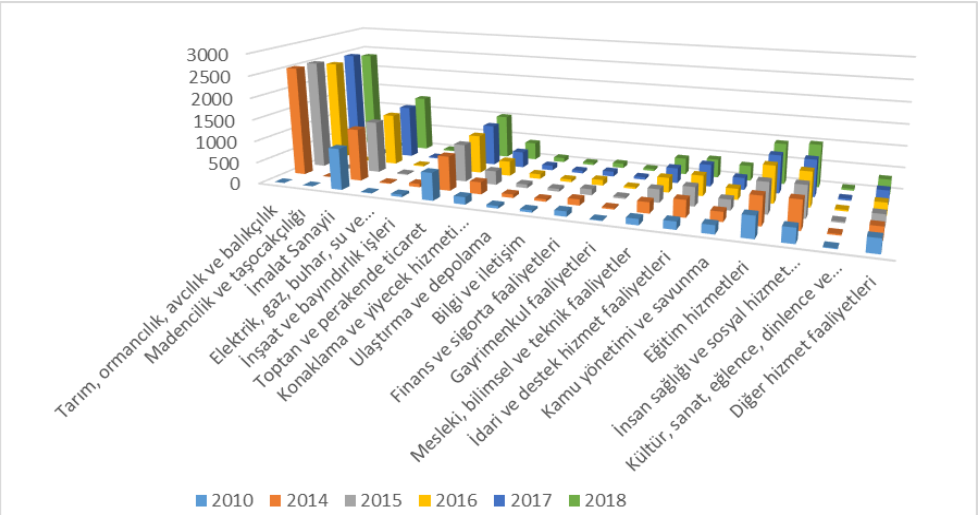
Tablo 3: Kadın İstihdamının Sektörler Dağılım İtibariyle Durumu (15+yaş, Bin kişi)

	2010	2014	2015	2016	2017	2018
Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	2724	2533	2527	2384	2471	2353
Madencilik ve taşocakçılığı	4	3	3	4	7	7
İmalat Sanayii	950	1209	1204	1207	1241	1325
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	12	23	23	28	30	31
İnşaat ve bayındırlık işleri	56	79	71	83	82	82
Toptan ve perakende ticaret	629	789	865	892	961	1022
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	167	278	317	344	372	411
Ulaştırma ve depolama	59	80	85	112	112	101
Bilgi ve iletişim	51	55	64	62	61	52
Finans ve sigorta faaliyetleri	116	139	137	132	115	105
Gayrimenkul faaliyetleri	14	31	38	43	58	49
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	136	250	302	339	349	378
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	175	386	435	469	508	429
Kamu yönetimi ve savunma	192	219	241	250	277	350
Eğitim hizmetleri	478	646	708	849	876	944
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	331	653	726	795	850	995
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	18	29	32	35	41	44
Diğer hizmet faaliyetleri	314	284	281	284	317	339

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

[146] Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz, İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi,** İstanbul, İTO Yayınları, 2006, s.98.
[147] Berber,vd**. a.g.e** s.5-6.

Şekil 2: Kadın İstihdamının Sektörler Dağılım İtibariyle Durumu (%)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına göre Dağılımı

Meslek, belirli bir kişinin statüsü veya ekonomik faaliyetinden bağımsız olarak, o kişi tarafından yapılan iştir. Bireylerin statüleri ve ekonomik faaliyetleri onların mesleklerini belirleyen en önemli faktörlerdir. "Esasında bir ülkedeki istihdamın fonksiyonel ve mesleki dağılımı, o ülkenin ekonomik ve sosyal durumunu, dolayısıyla gelişmişlik seviyesinin açık göstergesidir".[148]

Kadın istihdamının meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında 2014 yılı sonu itibariyle yaklaşık %23 ile nitelikli tarım çalışanı olarak istihdam edildiği Tablo 4' te dikkat çekmektedir. "Cinsiyete dayalı iş bölümü algılamasının bir sonucu olarak kadınlar yaygın olarak kadına uygun görülen düşük konumlu ve statülü dolayısıyla nitelik gerektirmeyen veya kalifiye eleman ihtiyacı olmayan çalışma sahalarında dikkat çekmektedirler".[149]

[148] Sedat Murat, "AB Ülkelerinde ve Türkiye'de işgücünün Yapısı", (Prof. Dr. Nusret EKİN'e Armağan)**,** Ankara**, Tühis**, Yayın No:38, 2000, s.330.
[149]BİANET, (Çevrimiçi) http://bianet.org/kadin/medya/51190-medeni-kanuna-gore-evliligin-genel-hukumleri, 2 Mayıs 2016.

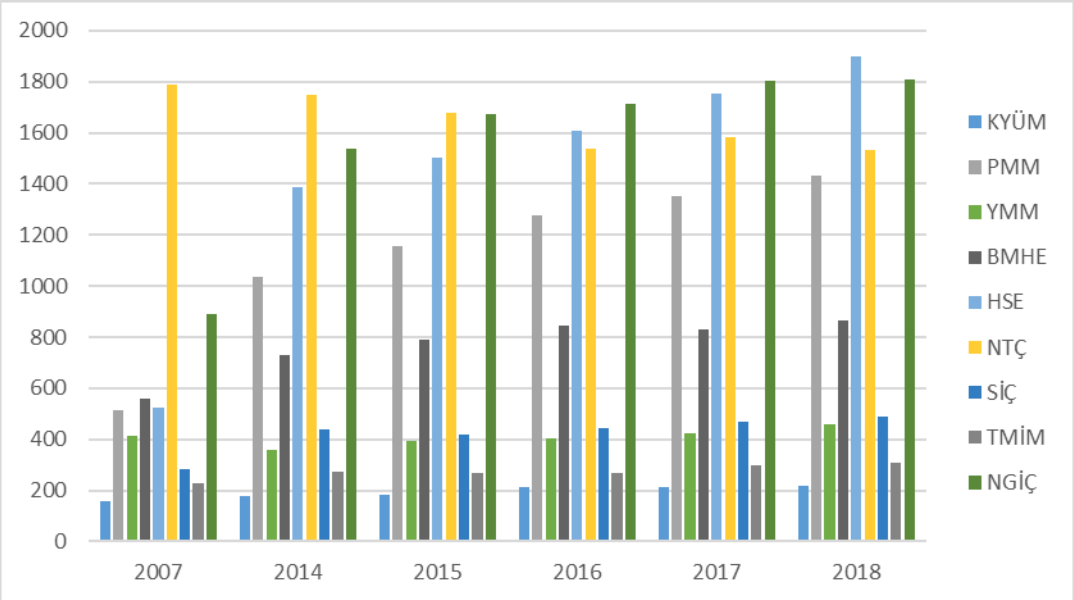
Tablo 4: Kadın İstihdamının Meslek Grubuna göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin kişi)

Açıklama	2007	2014	2015	2016	2017	2018
Kanun Yapıcılar Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler (KYÜM)	157	179	182	212	213	220
Profesyonel Meslek Memurları (PMM)	515	1035	1156	1279	1350	1434
Yardımcı Meslek Memurları (YMM)	413	360	391	403	425	459
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar (BMHE)	557	732	790	845	831	866
Hizmet ve Satış Elemanları (HSE)	524	1385	1505	1606	1752	1901
Nitelikli Tarım Çalışanları (NTÇ)	1787	1750	1679	1540	1585	1532
Sanatkârlar ve İlgili işlerde Çalışanlar (SİÇ)	284	437	417	444	471	489
Tesis ve Makine İşçileri ve Montajcılar (TMİM)	230	273	267	268	297	308
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar (NGİÇ)	889	1538	1671	1715	1804	1810

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Tesis ve Makine işçileri ve Montajcılar(TMİM) gibi fizik gücü gerektiren işlerde kadın istihdamının azlığı buna karşın Hizmet ve Satış Elemanları(HSE) gibi toplumsal ilişkilere ait yeterliliğin yüksek olduğu meslek gruplarında ise kadın istihdamının çokluğu Şekil 3' te görülmektedir.

Şekil 3: Kadın İstihdamının Meslek Grubuna göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin kişi)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna göre Dağılımı

"Kadınların iş dağılımına göre hala hak edişten yoksun, ücretsiz aile işçiliği yaptığı görülür".[150] Bir ülkenin gelişmişlik seviyesini belirlemede önemli bir ölçüt, istihdam edilen bireylerinin işteki durumuna göre dağılımıdır. İstihdam edilenler arasında maaş ve ücretli çalışanların oranı gelişmişliğin göstergeleri arasındadır.[151] "Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı çalışanların işteki konumu üzerinde belirleyici bir unsur oluşturmaktadır".[152]Bu bulguya göre, tarım sektörünün istihdamdaki payını stabil hale getirmesi ve sanayi faaliyetlerinin eksikliği, bir yandan, gelişmiş ekonomilerde çok az bulunan ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki payını artırırken bir yandan da çalışan sayısını azaltmaktadır.[153]

Tablo 5 de gözüktüğü gibi çalışma sahasında ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların sayısı, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısına göre ciddi bir oranda artış göstermektedir. 2018 deki ücretli veya yevmiyeli çalışan kadın sayısı 2007 yılına göre 2 kattan fazla olmuştur.

Tablo 5: Kadın İstihdamının İşteki Durumuna göre Dağılımı (Bin Kişi)

Yıllar	Ücretli-Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2007	2809	75	617	1855
2014	4627	94	701	2266
2015	4971	95	707	2286
2016	5276	112	734	2190
2017	5536	112	823	2258
2018	5893	112	875	2138

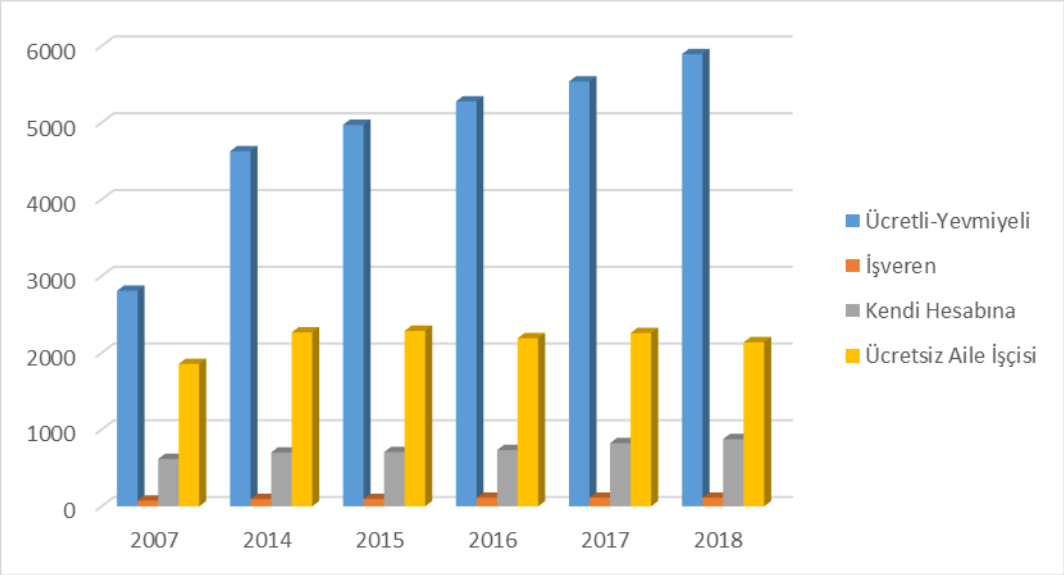
Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Kadın istihdamına fonksiyonel sektörel olarak bakıldığında tarım sektöründe istihdam edilen kadınların büyük bir kısmı hala ücretsiz aile işçisi

[150] Gülay Toksöz, **Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007, s.33.
[151] Meryem Koray, **Sosyal Politika,** Bursa, Ezgi Kitabevi, 2000, s.43.
[152] Meryem Koray, **Esneklik ya da Emek Piyasası'nın Küreselleşmesi**, Petrol-İş 95-96 Yıllığı, YayınNo:44 1995, 747-765.
[153] İlyas Karabıyık, **Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı,** s.245.

olarak çalışmakta, tarım dışı sektördekilerde bulunan kadınların ise çoğunlukla ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığı Şekil 4'ten çıkarılabilmektedir. Ayrıca yine Şekil 4'e göre işveren olarak kendi adına çalışan işveren kadınların oranı da oldukça düşük kalmaktadır.

Şekil 4: Kadın İstihdamının İşteki Durumuna göre Dağılımı (Bin Kişi)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

Kayıt dışı ekonomi, kayıt sistemine girilmeyen ve bu nedenle takibi zorlaşan hatta takip edilemeyen ekonomik faaliyetlere işaret eder. Kayıt dışı istihdam ise bireyin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın bir işte çalışmasıdır. Kayıt dışılığın sonucu ise düşük ve düzensiz ücret, sosyal güvenceden ve iş güvencesinden yoksunluktur.[154]

Kayıt dışılık, gelişmemiş ve gelişmekte olan toplumlarda sosyal ve ekonomik hayatın temel yapısal sorunları arasındadır. Kayıt dışılık kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir faktördür. Kentlerde kadınların iş gücüne katılım oranlarının az olması ve kayıt dışı alanda kadınların çalıştırılıyor olmasının başat gerekçesidir.

[154] Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,(Çevrimiçi) http://dergi.kmu.edu.tr/, 2 Mayıs 2016.

Kadın istihdamı, kayıt dışı çalışma göstergelerine göre incelenirse, kadınların kayıt dışı çalıştırılma oranı bir oldukça yüksektir. "Bunun nedeni ekonomilerde ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere doğru yerelleştirilmesi enformel istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak da çoğu zaman kadınların tercih edilmesi olabilir".[155] Bir başka bulgu ise, kadınların hayatta kalmaları için lüzumlu olan esas gelirlerden mahrum bırakıldıkları, gelirsiz olmaları nedeniyle az biraz gelire ihtiyaçları olduğu ve çalışma alanları açısından çok fazla alternatifleri olmadığıdır [156]. Bunlara ek olarak toplumda yaygın olarak evin gelir sağlayanının erkek bireyler olduğu izleniminin olması, çalışan çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin pahalı olması veya pek bulunamaması ve kadının çalışarak aile bütçesine katkı sağlamasının ikincil iş gücü olarak algılanması, kadınları kayıt dışı enformel iş kollarında istihdama zorlamaktadır.[157]

İş yaşamında kadınların genel olarak tarımsal alanda, düşük vasıflı işlerde ve enformel sektör alanlarda ücret almadan aile işçisi olarak çalışma yaşamına dahil olduklarını ifade edebiliriz. Yıllar itibariyle Tablo 6 ya bakıldığında kadınların kayıtlı olmama durumu düşmekte, kayıtlılık durumu ise yükselmektedir. Tablo 6 ve Şekil 5, 2007 senesinde kayıt dışı kadın istihdamı %60,7 iken 2018 yılında ise %42,2' ye düşmüş olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

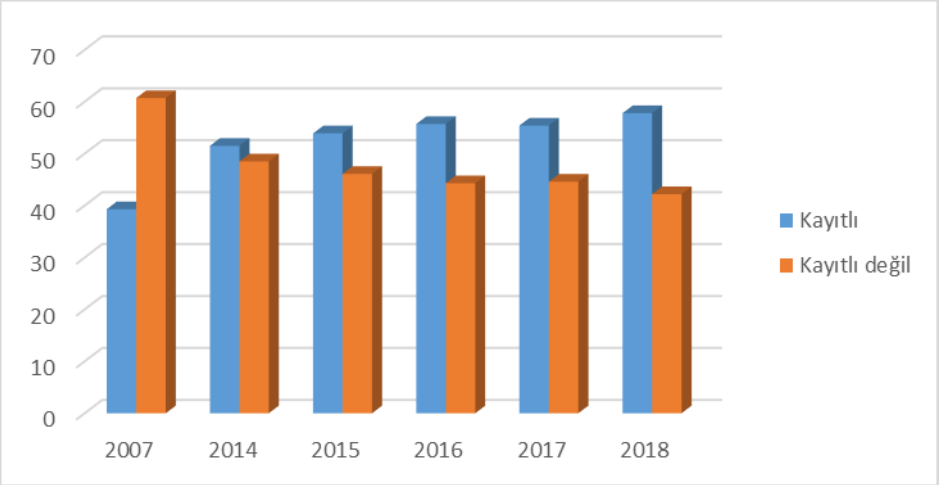
Tablo 6: Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumuna göre Dağılımı (15+ yaş) (%)

Yıllar	Kayıtlı	Kayıtlı değil
2007	39,3	60,7
2014	51,5	48,5
2015	53,9	46,1
2016	55,7	44,3
2017	55,4	44,6
2018	57,8	42,2

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

[155] Disk Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (Çevrimiçi) http://www.calismatoplum.org/marama.htm, 2 Mayıs 2016.
[156] Mustafa Öztürk, "Dünyada ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar", **Journal of Yasar University**, (3)11, 2009, s.2611-2698**.**
[157] Karabıyık**, a.g.e**. s.246

Şekil 5: Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumuna göre Dağılımı (15+ yaş) (%)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.5. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna göre Dağılımı

Genel kabul bakımından kadınların "öncelikle işgücü piyasasına girmeleri, sonra evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmeleri ve daha sonra tekrar işgücü piyasasına dönmeleri beklenmektedir".[158] Fakat kadınların çalışma hayatından ayrılmaları ve daha sonra tekrar dâhil olmaları ile ilgili gelişmeler çok farklıdır. Şöyle ki, çoğu kadın yirmi beş yaşına kadar evlenmekte ve bu durumdan itibaren işgücü piyasasından ayrılan kadınların büyük bir kısmı tekrar çalışma hayatına dönememektedir.

Dikkate değer bir oran ise 15-19 yaş aralığındaki kadınların iş gücüne dahil olmalarındaki düşüştür. Kadınların okur-yazarlık oranlarının yükselmesi ve eğitimde daha uzun süre kalmaları bunun başlıca gerekçesidir. Bu durumda kadınların iş gücüne katılımlarını belirleyen en önemli faktörün eğitim olduğu düşünülürse eğitimli kadın sayısı arttıkça onların iş gücüne katılımlarının da artacağını öngörebiliriz.

Tablo 7, iş gücüne katılımın en fazla yoğunlaştığı yaş aralığının 20-35 yaş aralığı olduğunu göstermektedir. Bunu, 35-44 yaş grubu takip etmektedir. Bu yaş

[158] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12- 354, İstanbul,2002, s.56.

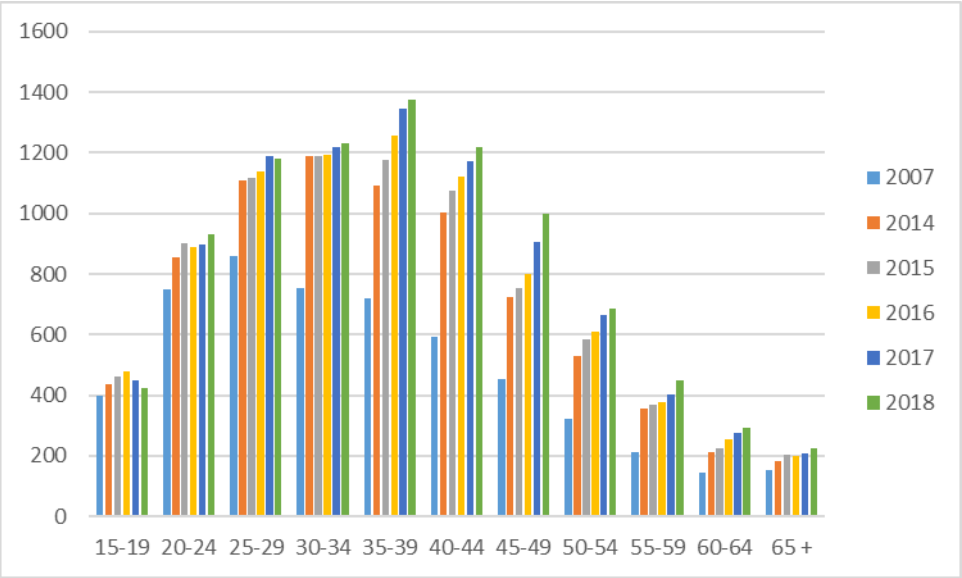
gruplarında, genellikle "25-29 yaş grubu istihdamda birinci sırayı alırken, 30-34 yaş grubu ikinci, 35-39 yaş grubu üçüncü, 40-44 yaş grubu dördüncü ve 20-24 yaş grubu beşinci sırada yer aldığı Şekil 6' da izlenmektedir. Bu yaş gruplarının istihdamda daha ağırlıklı paylara sahip olmaları esasen beklenen bir durumdur. Çünkü gerek 15-19 gerekse 20-24 yaş gruplarındaki kadın iş gücü eğitim nedeniyle tam anlamıyla istihdama katılamamaktadır. 40 yaşından sonra ise kademeli olarak kadın istihdamının düştüğü ve 45 yaş üzerinde ise daha yüksek oranlarda azalış görülmektedir. Çünkü 45 yaşının üstündeki kadınlarda erken emeklilik ve sağlık sorunları gibi nedenlerle istihdam azalmaktadır".

Tablo 7: Kadın İstihdamının Yaş Durumuna göre Dağılımı (Bin kişi)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +
2007	399	748	858	753	720	594	453	322	213	144	152
2014	436	855	1111	1189	1090	1003	726	530	354	214	181
2015	463	902	1118	1191	1175	1076	752	585	369	224	204
2016	477	887	1139	1192	1256	1123	799	611	376	254	199
2017	448	898	1188	1217	1345	1174	904	665	403	276	209
2018	425	930	1182	1233	1377	1220	998	687	447	294	226

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Şekil 6: Kadın İstihdamının Yaş Durumuna göre Dağılımı (Bin kişi)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna göre Dağılımı

Eğitim seviyesi ile kadınların istihdam oranları doğru orantılıdır.[159] İşgücüne katılma kararı kişinin eğitim özelliklerine göre şekillenmektedir.[160] Bu gerçek istatistikler ile vücut bulmaktadır. Tablo 8'e göre kadınlarda okuryazarlık oranı yıllar geçtikçe yükselmektedir.

Tablo 8: Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna göre Dağılımı (15+ yaş)

(Bin Kişi)

Yıllar	Okuryazar Olmayan (OYO)	Okuryazar (OY)	Lise Altı Eğitimliler (LAE)	Genel Lise (GL)	Lise Dengi Meslek Okulu (LDMO)	Yükseköğretim (YÖ)
2007	688	4668	2744	546	396	982
2014	1097	1018	3872	2623	535	1854
2015	1056	954	3713	2629	460	1406
2016	978	958	3798	608	480	1611
2017	1013	950	3899	639	524	1763
2018	985	997	3872	643	535	1854

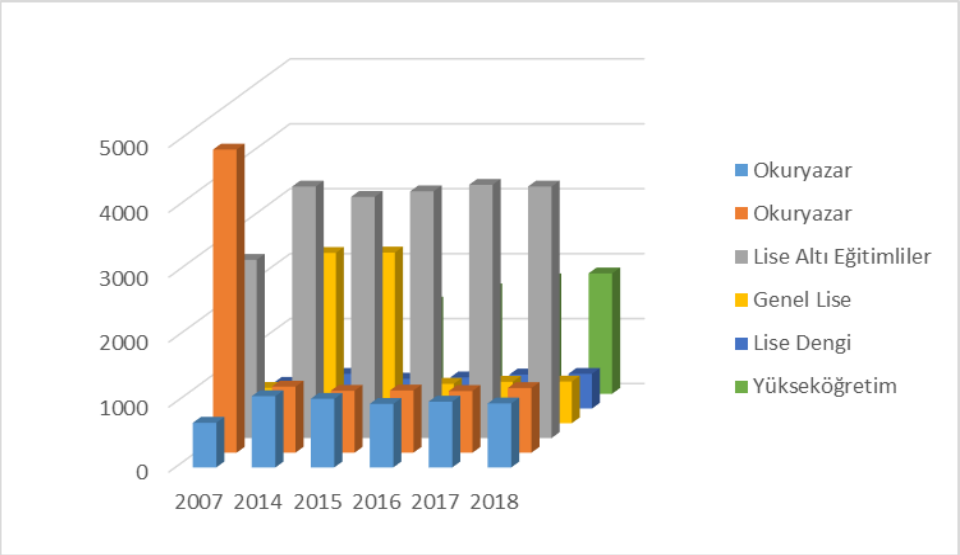
Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

[159]Gülay Toksöz, **Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara,2007, s.25.

[160]T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr, 2 Mayıs 2016.

Şekil 7’ de lise altı, ilk ve orta eğitimli kadınların (LAE) istihdamda daha çok yer teşkil ettiği görülmektedir.

Şekil 7: Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

Genel eğitim seviyesinin düşüklüğü Türkiye’de nitelikli ve kalifiye iş gücünün sınırlılığına işaret etmektedir. Tablo 6 ve Şekil 7 de Lise altı eğitimli kadınların (LAE) istihdamda önceliği kaptığı yükseköğretim mezunu kadınların (YÖ) ise onları takip ettiği görülür. Bu bulguya dayanarak, kadınlar gerekli mesleki eğitim ve nitelikleri kazanarak nitelikli ve vasıflı işgücü haline gelmeler gerektiği ifade edilebilir.[161]

Eğitim durumuna göre de en az işsizlik, okuma yazma bilmeyenlerdedir (Tablo 9). Bunun başlıca nedeni ise bu kişilerin tarım sahasında istihdam edilmeleridir. Ortaokul ve lise mezunlarında Türkiye, kadınlarda %21.1 ile yüksek işsizlik oranına sahiptir. Kadınlarda işsizliğin yüksek olmasının temelinde vasıfsızlık ve buna ek olarak yüksek eğitim seviyesiyle orantılı olarak artan rezervasyon ücretlerinin olduğunu söyleyebiliriz. Diğer taraftan Tablo 9 da görüldüğü gibi lise mezunu kadınlardaki işsizlik oranı, yüksekokul ve üniversite mezunu kadınlardaki işsizlik oranından yüksektir. Yüksekokul ve üniversite

[161] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 2 Mayıs 2019.

mezunu kadınlarda işsizlik %17.1 olmasına rağmen işgücüne katılım oranı %71,6 gibi çok yüksek seviyededir. Bu durumda eğer ülkemizde işsizlik oranı artarsa üniverste mezunlarını ciddi bir şekilde etkileyeceği aşikardır.

Tablo 9:Eğitim Durumuna göre Kadınların İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları

	İşgücüne Katılma oranı %	İşsizlik Oranı %
Okuma yazma bilmeyen	16,1	3,4
Okuma yazma bilen fakat okul bitirmeyen	21	9,1
İlkokul	31,3	9
Ortaokul veya dengi meslek	22,2	14,4
Genel lise	34,7	20,2
Lise dengi meslek okul	42,7	20,7
Yüksekokul veya fakülte	71,6	17,1
İlköğretim	33,9	16,3

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Öte yandan % 8,7 ile aynı kategorideki düşük erkek işsizlik oranı, bu durumu açıklayan tek etkinin genel yüksek işsizlik oranı olmadığını göstermektedir.[162]

3.3.7. Kadın İstihdamının Medeni Durumu Açısından Dağılımı

Kadınların medeni durumlarına göre 2010 ile 2018 yılları arasındaki istihdamlarının dağılımı Tablo 10 da verilmiştir. 2018 yılında istihdam edilen kadınların %24,87'i hiç evlenmemiş, %5 'i boşanmış, %67,3'ü evli ve %2,8 'si ise eşi ölmüştür.

[162] Halis Yunus Ersöz, 2015, AUZEF Ders Notları, İstanbul, (Çevrimiçi) https://auzef.istanbul.edu.tr/tr/content/ogrenme-sureci/ders-materyalleri, 5 Mayıs 2018.

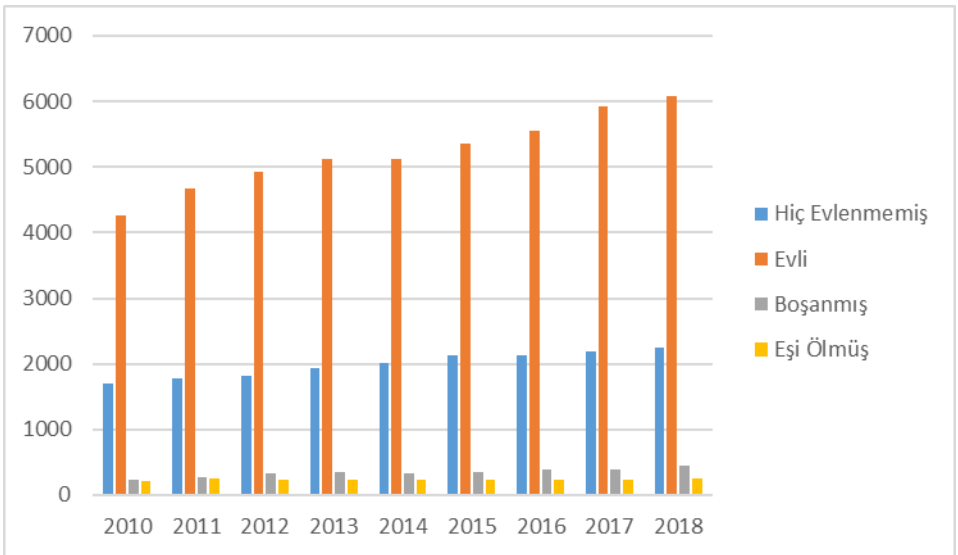
Tablo 10: Kadın İstihdamının Medeni Duruma göre Dağılışı (15 + yaş) (Bin Kişi)

Yıllar	Hiç Evlenmemiş	Evli	Boşanmış	Eşi Ölmüş
2010	1701	4268	243	213
2011	1787	4663	278	245
2012	1819	4926	328	236
2013	1937	5125	354	225
2014	2010	5123	329	227
2015	2125	5361	346	226
2016	2135	5557	388	233
2017	2179	5919	397	234
2018	2243	6070	452	253

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Tablo 10 ayrıca istihdam oranlarının artış eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Hiç evlenmemiş kadınlar ile evli kadınların istihdamının boşanmış ve eşi ölmüş kadınlara nazaran daha fazla artış eğiliminde olduğu Şekil 8' de belirgin olarak dikkat çekmektedir.

Şekil 8: Kadın İstihdamının Medeni Duruma göre Dağılışı (%) (15 + yaş)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.8. Çalışma Yerlerine göre Kadın İstihdamının Dağılımı

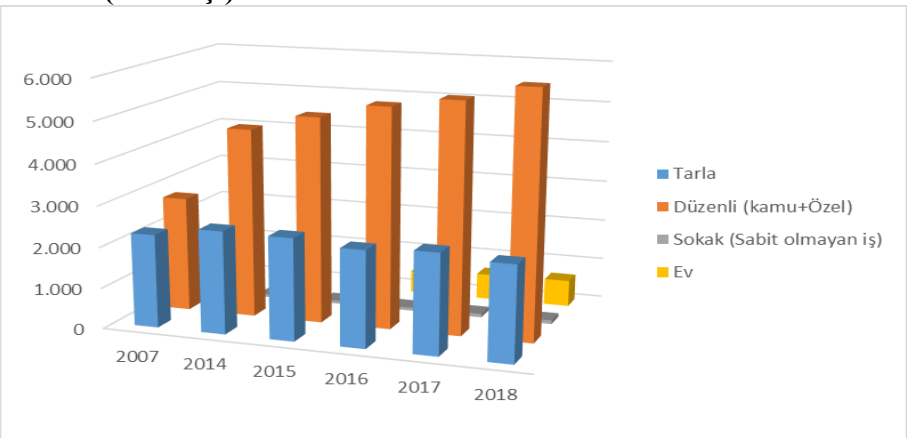
Kadının çalışma yerlerine göre durumunu ortaya koyan veriler Tablo 11' de verilmiştir. Son zamanlarda ekonomide yaşanan dönüşümle birlikte tarımsal üretimdeki değişimler, tarımın kadın istihdamındaki payını azaltmasından dolayı tarlada çalışan kadın sayısı da düşme eğilimindedir. Diğer taraftan kadınların eğitim seviyelerinin gittikçe artması onları daha düzenli bir çalışma yerleri arayışına itmiştir. Dolayısıyla kadınların düzenli çalışma alanlarındaki dağılımının artışı Şekil 9' da belirgin olarak dikkat çekmektedir. Tablo 11' de görüldüğü gibi Kamu ve Özel gibi düzenli yerlerde çalışan kadınların sayısı 2018 yılında 2007 yılına göre yaklaşık 2 kat artmıştır.

Tablo 11: Kadın İstihdamının Çalışma Yerlerine göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)

Yıllar	Tarla	Düzenli (Kamu+Özel)	Sokak (Sabit olmayan iş)	Ev
2007	2.279	2.802	60	215
2014	2507	4609	65	508
2015	2486	5002	74	497
2016	2349	5345	73	545
2017	2437	5580	85	627
2018	2319	5965	88	646

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Şekil 9: Kadın İstihdamının Çalışma Yerlerine göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.4. Kayıtdışı İstihdam

Ülke ekonomisinin en önemli üç sorunu; " kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması", "yüksek işsizlik oranları" ve "yüksek kayıt dışı istihdamı" olarak sıralanabilir.[163] Belirtildiği gibi kadınların istihdamında öne çıkan başlıca sorun alanları ise; kırsaldan şehre göç, tarımsal çözülme, eğitim ve öğretim düzeyinin düşüklüğü ve kalifiye nitelikli meslek yeterliliklerinden yoksunluk, genç kadın işsizliğinin yüksek düzeyde olması, çocukların ve yaşlıların bakım hizmetlerinin yeterli olmayışı ve toplumsal cinsiyet rolleri olarak belirtilebilir.[164]

Bu bakımdan Türkiye'de çalışma hayatının sorunlarından en önde gelenlerinden birisi; milyonlarca kişinin yasal ve kurumsal koruyucu yaklaşım ve uygulamalardan yoksun bir şekilde enformel istihdamda yer almasıdır. Aşağıda kayıt dışı istihdamın sebepleri verilmiştir:

-Plansız bir şekilde artan nüfus
-Tarım kesiminin istihdam içerisindeki payının yüksekliği
-Göç
-Kentleşmeme
-Gelirin adaletsiz dağılımı
-Yoksulluk
-Yüksek işsizlik oranı
-Düşük eğitim seviyesi
-Bilgi ve bilinç eksikliği
-Sanayinin yapısı
-Düşük rekabet gücü
-Vergi oranlarının yüksek olması
-Vergilerin adil toplanamaması
-İş gücü maliyetlerinin yüksekliği
-Erken emeklilik

---

[163] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 5 Mayıs 2019.
[164] Filiz, **a.g.e.** s.151.

-İsteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları

-Sosyal güvenlik kurumları hizmetlerinden hoşnutsuzluk

-Kurumlar arasında koordinasyon ve iş birliği eksikliği

-Kayıtlı istihdamda esnek çalışmayı düzenleyen, yasa ve yönetmeliklerin uygulanışındaki yetersizliklerdir.

Diğer yandan ülkemizde kadınların esnek çalışma biçimleri artmaktadır. Buna paralel olarak çalıştıkları halde yasal olarak haklarını arayamayabileceği çalışma biçimi olan kayıt dışı istihdam da yaygın hale gelmiştir. Burada çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı da belirgin olarak yaşanmaktadır.

Konfeksiyon sektöründe çalışanlar çoğunlukla ilkokul mezunu, genç ve bekâr kadınlardır. İşverenler uzun süreler çalıştırabilmelerinden dolayı çoğunlukla bekâr kız çalışanı tercih etmektedirler.[165]

3.5. Kadınlarda İşsizlik

İşsizlik; işgücü ile istihdam düzeyi arasındaki fark olarak ifade edilir. Çalışma çağındaki nüfus içinde olan ve referans döneminde işi olmayan kişiler, ücretli çalışmayanlar, bir saat dahi olsa işveren veya bir işte çalışmayanlar işsizdir. Yine TÜİK'e göre, referans haftasıyla biten son üç ay içerisinde iş arayan, kendi hesapları için veya iş arama kanallarından en az birini kullanarak iş arayanlar TÜİK'e göre işsizdir [166]. Buna ek olark, "üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler de işsiz kabul edilmektedir. İşsizlik oranı ise, işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır."[167]

Türkiye'de iş yaşamının ve çalışma gücünün sorunlarından biri yukarıda da bahdedildiği gibi kadınların iş gücüne "katılım düzeylerinin düşüklüğü" ile "yüksek işsizlik" tir. Bu iki problem birbirleriyle oldukça alakalıdır. Bu nedenle

---

[165] TİSK, **Türkiye'de Kadın İşgücü seminerleri I-II.** Bursa, 1999, s.61.

[166] T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm , 7 Mayıs 2016.

[167] T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR'un Rolü,** Ankara, 2007, s.31.

işsizlik problemine çare aranırken kadın istihdamı problemi de göz önüne alınmalıdır. Kadın istihdamı sorununu önemsemeyen, bu problemin çözülmesi için motivasyon ve cesaret sergilemeyen politikaların başarılı olması bu açıdan mümkün değildir."[168]

Yurdumuzda işsizliğin başlıca sebepleri; nüfusun artması, ekonomik büyüme göstergelerine rağmen fazla iş alanı oluşturamama, artan maliyetler, yatırım ve istihdam olanaklarının hızlı artmayışı, esnek çalışmaya yönelik istihdam olanaklarından geri kalma, tarımsal çözülme, eğitim düzeyinin düşüklüğü olarak söylenebilir.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımları 2008 yılının sonunda hızlandı. Özellikle kadınların kendilerini ev kadınlığı sorumluluklarından ve konumlarından uzak tutmaları ile birlikte işgücüne katılmaları oranı artmıştır. "Diğer bir ifade ile çalışabilir potansiyele sahip olan, fakat ellerinde olan veya olmayan sebeplerle bu potansiyelin az bir kısmının çalışıyor olmasını ve düşük verimli çalışılmasını ifade eden ciddi boyutlarda gizli bir kadın işsizliği dikkati çeker."[169] Bu kesimdeki kadınların iş yaşamına dâhil olmaları ile belli bir derceye gelen "işsizlik sorunu" daha da yükselecektir.

Kadınlarda iş araştırma süreleri, erkeklerin iş arama sürelerinden daha da uzun olmaktadır. Çünkü erkeklerin çalışma yaşamına dâhil olma özellikleri ve nitelikleri kadınlara göre daha fazla sahiptirler. Diğer taraftan erkeğe atfedilen ailenin geçimini sağlama sorumluluğu ve rolünden dolayı kadınlar erkeklere nazaran daha fazla süre işsiz kalmayı göze almaktadırlar. "Bu durum kadınların iş bulmada erkeklere nazaran daha fazla engel ve zorlukla karşılaştığının önemli bir göstergesi olarak yorumlanabilir".[170]

Tablo 12' ye göre 2017 yılında ülkemizdeki kadın işsizlik oranı, 2007 yılına nazaran %3 yükselerek %14,1 gibi belirgin bir değere ulaşmış ve 2018 yılında ise bu oran biraz düşse de yaklaşık olarak muhafaza edilmiştir.

---

[168]T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 7 Mayıs 2019.
[169] Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s. 170.
[170]T.C.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm, 5 Mayıs 2019.

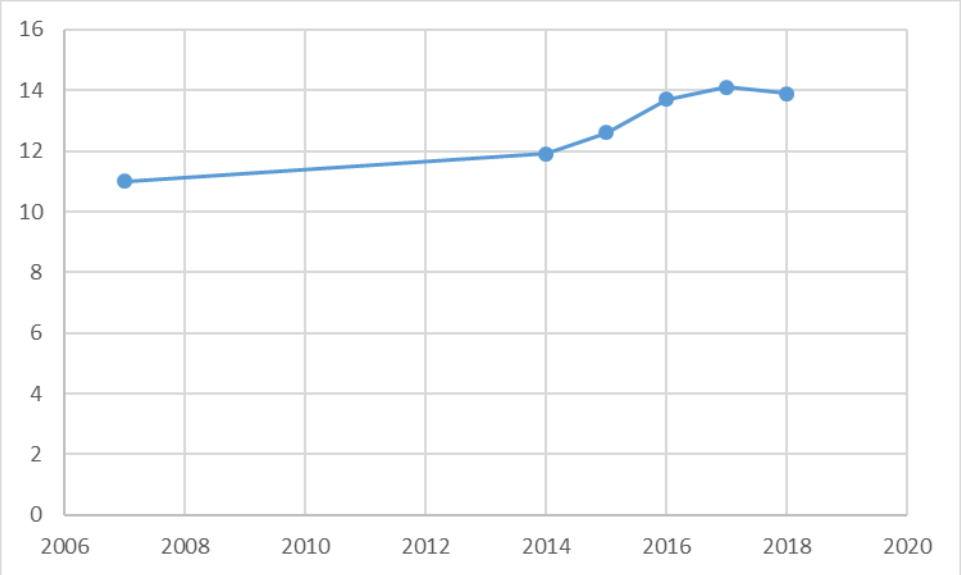
Tablo 12: Türkiye'de Kadınların İşsizlik Oranları (%) (15+yaş)

Yıllar	Kadın İşsizlik oranı
2007	11
2014	11,9
2015	12,6
2016	13,7
2017	14,1
2018	13,9

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr)

Kadınlardaki işsizlik oranındaki bu gerçekleşen yükseliş ve iniş trendi Şekil 10' da dikkat çekmektedir.

Şekil 10: Türkiye'de Kadınların İşsizlik Oranları (%) (15+yaş)



Kaynak: : TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yazar tarafından oluşturulmuştur.

"Eğitim durumuna göre işsizlik oranları değerlendirildiğinde ülke genelinde, kadınlar arasında en yüksek işsizlik oranın lise ve dengi okul mezunlarından

oluştuğu görülmektedir".[171] Türkiye'de kadın işsizliği yalnız işgücü piyasasının önemli bir problemi olmayıp aynı zamanda kadın istihdamında karşılaşılabilecek en ciddi sorunudur. "Çünkü iş gücü piyasasına girme konusunda zaten birçok nedenden dolayı sınırlılıkları ve tereddütleri olan kadınlar, işsizlik oranının bu denli yüksek olduğu ortamda, yukarıda da değinildiği gibi cesaretlerini kaybetmekte, iş gücü piyasasından çekilmekte ve iş aramayı bile denememekte, ev dışında ücretli bir işte çalışmaya biraz daha kararlı olanlar ise çoğunlukla enformel sektörde iş bulabilmektedir".[172]

[171] Disk Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (Çevrimiçi) http://www.calismatoplum.org/marama.htm, 6 Mayıs 2016.
[172] Filiz **a.g.e**. s.148.

SONUÇ

Kadınların iş hayatında ikinci sırada kalmasının evrensel bir sorun olduğu söylenebilir. Bu ataerkil durum neredeyse tüm dünyada ortak bir görüş olarak kabul görmüştür. Erkek ve kadın özelliklerin ve daha sonra edinilen sosyolojik rollerin doğuştan gelen biyolojik farklılıklara dayanması temelinde ortak bir kabul. Kadınların doğası gereği çocuk bakımına daha yatkın olduğu, erkeklerin ise daha rekabetçi olduğu düşünülmektedir. Oysa anneliğin rolü her kadına göre farklı şekillerde gerçekleştirilir ve daima ona bağlı şefkat duygusunu içermeyebilir. Aslında, erkeklerin çocuklarına bakmamaları için doğal bir neden yoktur. Dahası, erkek ve kadın olmaktan anladığımız, toplumdan topluma ve aynı toplum içindeki belirli bir toplumsal katmandan farklıdır. Çoğu İskandinav toplumunda "babalar için doğum izni" vardır ve babalar yeni doğan bebeklerine bakarlar. Bu nedenle, bazı toplumlarda yaygın olarak "anormal" görülen bir cinsiyet kodu bu lokasyonda "normal" olarak kabul edilir. Öte yandan, zengin sınıfın beklentileri, küçük bir Anadolu köyünde kadınların rolünden beklenenden farklıdır.

İnsanlığın erkek ve kadın olma konusunda geliştirdiği birçok pratik yorum, duygu ve tez tarihsel olarak değişmiştir. Örnek verecek olursak; tarihin uzun dönemlerinde kadının doğası gereği ev dışında çalışamadığı varsayılmıştır.Fakat bugün birçok kadın ev dışında çalışmaktadır. Bununla birlikte, insanların bakımı ile ilgili olan ve ailede yapılan tüm işleri kapsayan ev işçiliği önemsiz ve görünmez hale getirilmiştir.

Tarihsel olarak değişmiş ve sosyal olarak inşa edilmiş olmasına rağmen, nerdeyse tüm toplumlarda ve dönemlerde değişmeden kalmış bir fenomen vardır. Bu realite kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkinin "asimetrik" ve "hiyerarşik" olduğudur. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, bu hiyerarşide yukarıda düşünülen erkeklerin üstün olduğu kabulüne dayanan düzenin adı ataerkil düzendir. Dünya nüfusunun yarısından biraz fazlasını oluşturan kadınların dünyada mülkiyeti çok azdır. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de tasarrufunu kaybeden kadın sayısı, tasarrufunu kaybetmiş erkeklerin sayısından çok daha fazladır. Ayrıca, kadınlar neredeyse her gün çeşitli erkek şiddet düzeylerine maruz kalmaktadır. Ayrıca, sürekli olarak istihdam veya kamu üretimi dışında tutulurlar ve kendilerini

ilgilendiren kararların alındığı parlamentolardaki oy oranlarıyla orantılı olarak temsil de edilmemektedirler.

1970'lerden bu yana geliştirilen cinsiyet kavramı ile kadınlık ve erkekliğin toplumsal yapıdaki rollerinin kurgusal niteliği ve kadın ve erkeklere atfedilen anlamlar giderek değişmektedir. Türkiye'de cinsiyet konusu "Eğitimin Birleşmesi Kanunu", "Türk Medeni Kanunu" ve "Yeni İş Kanunu" gibi düzenlemelerde yer bulmuştur. Ayrıca ülkemiz "Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO ve OECD" gibi birçok sözleşmeye de taraf olmuştur. Türkiye AB ile uyum sürecinde, ulusal mevzuata aktarılması gereken AB kadın ve erkek eşitliği yönergelerine uygun olarak politikalar geliştirmeye, kanuni düzenlemeler yapmaya ve bu kanunları uygulamaya da karar vermiştir.

Tıp uygulayıcıları, avukatlar ve üst düzey yöneticiler gibi geleneksel beyaz yakalı işler dahil olmak üzere çalışanlara kapsamlı ekonomik fırsatlar sağlayan birincil işgücü piyasasında yer bulan kariyer meslekleri olarak tanımlanan bu alanda kadınların bu gruptaki sayısı giderek artmaktadır. İnsanlara yüksek gelir, iş güvenliği ve mesleklerinde ilerleme fırsatları sağlayan bu sınıfta kadınların yerini sağlamlaştırması olumlu adımlar olarak dikkat çeker.

Montaj hattı işleri, ofis görevleri de dahil olmak üzere düşük vasıflı, düşük seviyeli hizmet sektörü işlerini içeren ikincil işgücü piyasasında da kadınlar geleneksel olarak yer almaktadırlar. Bu pazarda çalışanlara daha az iş güvenliği ve daha düşük ücretler ve elbette daha düşük iş tatmini seviyeleri verilmektedir. Kadınların buradan birincil gruba kanalize olabilmesi için kadınların tam eğitim alması ve istenen insan modelinin oluşturulması zorunlu hale gelmiştir.

Aile ve toplumda iş hayatında yer alan kadınların görevleri de artık değişti. Kadınların çalışma hayatına katılımı 2005 yılında % 23,3 iken, 2019 yılında % 34,2'ye yükselmiştir. 2005 yılında kadın istihdam oranı % 21 iken, bu rakam 2019'da % 29,4'e yükselmiştir. Kayıtsızlık düzeyi % 65 ila % 42.2 arasındadır. Çalışan kadınların çoğunluğu ücretsiz ve ücretsiz aile işçisidir. 25-45 yaş arası kadınların istihdam oranları en yüksektir. En düşük istihdam oranları, hala eğitim çağında olan 15-19 yaşları arasındadır. İşveren kadınların oranı ise 0.094 tür.

Üç farklı eğitim seviyesine göre kadınların işsizlik oranları incelendiğinde, ilköğretim ve düşük eğitim düzeyindeki kadınlar için işsizlik oranının % 6 olduğu görülmektedir. Eğitimsiz kadınlardaki işsizlik oranının düşük olmasının nedeni; tarımsal alanlarda çalışan kadın nüfusunun eğitim düzeyinin düşük olması ve neredeyse hepsinin "ücretsiz aile işçisi" olarak çalışmasıdır. Yine, Türkiye'de tarımsal işsizliğin yapısal nedenlerle çok düşük düzeyde kalmasıdır. Sonuç olarak, yoğun olarak bu sektörde çalışan eğitim seviyesi düşük kadınların işsizlik oranı çok düşüktür.

Türkiye'de orta ve lise mezunu olan kadınların % 21,1'i yüksek işsizlik oranına sahiptir. Kadınlarda yüksek işsizliğin arkasındaki niteliklerin eksikliğine ilaveten, nispeten yüksek eğitim seviyesinden dolayı artan rezervasyon ücretlerini göz önünde bulundurmak mümkündür.

Her ne kadar üniversite diplomalarına sahip kadınlarda işsizlik oranı yüksek olsa da, durum ortaokul ve lise diplomasına sahip kadınlarda olduğu kadar dramatik değildir. Türkiye'deki ortalama işsizliğin yüzde 13,8'i ile üniversite mezunları kadınlar için en yüksek işsizlik oranına sahiptir. İşgücüne katılma oranının çok yüksek olduğu düşünülen kadınlarda bu eğitim düzeyi, Türkiye'de kaçınılmaz olarak doğrudan etkilenen bir iş bulamama olasılığını düşündürmektedir.

Tarım sektöründe yer bulabilen ilköğretim veya daha düşük öğrenim gören kadınların işsizlik oranı daha düşük olmakla birlikte, orta ve yüksek öğrenim gören nüfusun kadın işsizlik oranları daha yüksektir. Bu nedenle, kadınların eğitim fırsatlarından, örgün ve yaşam boyu mesleki eğitiminden daha fazla yararlanmaları ve bilgi teknolojilerine erişimlerinin örgün ve örgün eğitimin ötesinde artırılması gerekmektedir. Ülkemizde tarım dışında kadınların istihdam oranı önemli ölçüde azalmaktadır. Başka bir ifade ile, tarım sektörü dışlandığında kadınların istihdam çok daha fazla azalmaktadır.

Türkiye gibi, işgücüne katılma oranı, kadınların istihdam edildiği ülkelerde en yoğun olan tarım sektörünün çok düşük olduğu bir sektördür. Tarım sektöründe çalışan kadınlar, Türkiye'deki küçük aile işletmelerinde büyük ölçüde tarıma odaklanmıştır ve neredeyse ücretsiz aile işçisi statüsündedir. Ülkelerdeki katılım

oranı arttıkça, istihdamın sektörel dağılımına eşdeğer olarak kadınların istihdamı tarımdan hizmet sektörüne doğru kaymaktadır. Bu değer ülkemizde % 37'dir. Sektörde çalışan kadınların toplam kadın çalışanlara oranı % 17 civarındadır.

Türkiye'de kadınların tarım dışı ve tarım dışı tarım işgücüne katılımının düşük olmasına rağmen, kadın işsizliğinde yüzde 17,6 ile nispeten yüksektir. Kadın işsizlik oranı, o ülkedeki genel işsizlik oranıyla doğrudan ilişkili olduğu için, işsiz kadınların sayısının işsiz erkeklerin sayısına oranı, kadınların göreli yeri ve pozisyonu bakımından daha bilgilendiricidir. Türkiye'de kadınların evde çalışmalarına yetersiz kurumsal destek sağladığı için yarı zamanlı çalışma ve geçen sürede yarı zamanlı iş bulma konusunda etkili bir şekilde belirlemek zordur. Bu durumun bir sonucu olarak, işsiz kadınların sayısı artmaktadır.

Önceki dönemlerde kadın çalışanlar tarıma yoğunlaşırken, şimdi kamu ve özel kurumlarda önemli bir pay almaya başladılar. Ayrıca, kadınların işgücüne katılım yüzdesi günden güne artmaktadır. Türkiye, kadın işgücü için % 26,9 oranıyla Latin Amerika ve Orta Avrupa ülkelerinin gerisindedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarında 2012 yılından itibaren sınırlı bir değişiklik gerçekleşmiştir. Şöyle ki; 2012 yılında kadınların işgücüne katılım oranı % 29,5'e yükselmiştir.

Kadın istihdamının önündeki önemli engellerden biri, dışarıdaki erkeklerin yükünü ve içerideki kadınların yükünü gören sosyokültürel temelli nedenlerdir. Bu nedenle, çocuk sayısından ve çocuk bakımından sorumlu tutulan kadınlar işgücüne katılamamaktadır. Kadınlara işgücüne katılım yüzdesi, çocuklara bakım hizmetleri sağlayarak veya fonlarla destekleyerek artması sağlanabilir.

Doğum ve kariyer endişelerinden sonra işe dönmek kadınların evlenmesini, bir aile kurmasını ve çocuk sahibi olmasını etkiler. Kadınların % 10'u doğum sonrası işlerinden ayrılmak zorundadır. Son zamanlarda kadınlara verilen doğum izni süresi henüz bu endişeleri gidermede avantaj sağlamamıştır. Ücretsiz izin durumunda, unvan ve statü kayıpları meydana gelebilir. Bu sorunun üstesinden gelmek için annelerin doğum izni süresi bir yıla kadar artırılmalı, sosyal güvenlik kapsamındaki esnek çalışma saatleri ve yerleri kamu ve özel sektör tarafından sağlanmalıdır.

Özellikle kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler gibi özel politikalar gerektiren grupların işgücü ve istihdam katılımı önündeki engelleri kaldırmak için "UİS
(Ulusal İstihdam Stratejisi) (2014-2023)" [173] ve gereken grupların istihdamı özel politika ana politika eksenine göre hızla hayata geçirilmelidir. Bu bakımdan kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılmalıdır.

Özellikle COVID-19(Yeni Koronavirüs Hastalığı) pandemi sürecinde işten çıkarılmalarda kadınların daha şanssız oldukları görülmüştür. Yaşam pratiklerindeki kısıtlar özellikle kadın ev işçilerini vurmuştur. Bu gerekçelerle kayıtdışı kadınların istihdamı öncelikli olarak ele alınmalı ve 2018 yılına kadar % 42,2 olan kayıt dışı istihdam oranı 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejileri kapsamında hedef olan % 30'a düşürülmelidir.

COVID-19 nedeniyle de görüldü ki insanların bahçelerinde tarım ürünlerini yetiştirme arzusu ve eğilimi ve yaşam alanları olarak seyrek nüfuslu yerlerin tercih edileceği gerçeği kırsal alanlarda iş hayatını avantajlı hale getirmektedir. Gelişmiş bölgelerdeki yoğun nüfus ve onların bir kısmının bu sahalardan kaçış görünümü, artan talepler kırsal bölgelerde büyük fırsatlar doğuracaktır. Bu bağlamda tarım ve turizm sektörleri büyüme ivmesi kazanacaktır. Gıda endüstrisi, tarım, eğitim, uzaktan çalışabilen iş alanları, dijital işgücü ve emlak piyasasının çekiciliği artacaktır. Bu nedenlerle, karbon işgücünden dijital işgücüne geçiş dramatik bir ivme kazanacaktır. Bu işler ise esnek çalışma saatleri bakımından kadınlar için birer cazibe olacaktır. Doğacak yeni iş alanları veya gelişecek iş disiplinleri kadınlar için de önümüzdeki yıllarda altın bir fırsat olacaktır. Bu alanlarda kadınların pozitif üstünlük sağlamaları toplumumuzun da yararına olacaktır.

Kadın çalışan hakları bakımından ilerleme kaydedebilmek için bu konuyu sorun olmaktan çıkaran işletmeleri ve onların uygulamalarını da örnek almak gerekir. Bu bakımdan temelleri 1926 yılında atılan Koç Grubu iyi bir örnektir. Koç Topluluğu bünyesindeki Kariyer Planlama ve Yedekleme sürecinde birçok

[173] Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi.

kadın çalışanı, yaşam boyu eğitim çerçevesinde gerekli olan mesleki bilgi, beceri ve gelişim imkânlarının sağlanması ile donatılarak daha fazla sorumluluk gerektiren görevler için yetkin hale getirilmektedir.

Gelişmekte olan bir ülke olarak, Türkiye kadın işgücü potansiyelini en faydalı şekilde kullanmalıdır. Kadın girişimciliği fonlar ve kredilerle desteklenmeli ve kadınlar istihdam edilmelidir. Bu nedenle ülkemizin eğitimli, erdemli, insan haklarına saygılı ve gelişmiş sosyal ve ekonomik seviyenin müreffeh yaşam kalitesi ile gelişmesine katkıda bulunması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Altun, Ceylan, Altun, Yüksel, Bahar, Ozan.: "Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Konuyla İlgili Yapılan Son Kanuni Düzenlemeler", www.muhasebenet.net/makale, 2008, s.5-6.

Berber, Metin, Yılmaz, Burçin E.: "Türkiye'de Kadın istihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10, 2009, s.4-6.

Bilgili, Özkan: **5510 Sayılı Kanun Uygulama Kılavuzu**, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayını, 2006

Bolcan, Aybike E.: **Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

Bozkurt, Veysel: **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, İstanbul, Sistem Yayınları,2000.

Block, Fred: **Postindustrial Posisibilities: A Critique of Economic Discourse**, University of California Press, 1990.

Burgess, Robert G. and Parker, Andrew: "Education", **Sociology: Issues and Debates**, Edit. By Taylor, S., MacMillan Pub., London, 1999, pp.181.

Bulut, Yücel: **Sosyoloji**, AUZEF Ders Notları, (alms.auzef.org), İstanbul, 2015.

Caporal, Bernard: **Kemalizm'de ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını**, Ankara, Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları, No:2331982,1982.

Çelik, Cemile ve Özdevecioğlu, Mahmut: "Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma", **1. Orta Anadolu Kongresi**, Nevşehir, s.487-498, 2001.

Çobanoğlu, Şaban: **Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, 1.Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

Çolak, Ömer F. ve Kılıç, Cem: "Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: ŞanlıUrfa Örneği", **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, Yayın No: 214, Ankara, s.34-49,2001.

Doğramacı, Emel: **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Doğuş Matbaacılık, 1989

DPT: **Kadın**, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayın No: 2358, Ankara,1994

Drucker, Peter F.: **Yeni Gerçekler**, (Çev. B. Çorakçı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1992.

Drucker, Peter F.: **Kapitalist Ötesi Toplum**, (Çev. B. Çorakçı), İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1994.

Ecevit, Yıldız: **Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler**, KSSGM ve İnsan Haklarını Geliştirme Vakfı, İstanbul, 1988.

Ecevit, Yıldız: **Gender and Wage Work: A Case Study of Turkish Women in Manufacturing Industry**, Ph.D. Thesis in Sociology and Social Anthropology, University of Kent, England, 1986.

Ecevit, Yıldız: **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**, Ankara, İŞKUR, 2010.

Ersöz, Yunus H.: **AUZEF Ders Notlar**, alms.auzef.org, İstanbul, 2015.

Eryılmaz, Müjgân S.: "Kadın İşgücünün Enformel Sektördeki İstihdamı: Gündelik Temizlik İşçisi Kadınların Enformel İşgücü Piyasası İçinde Yer Alış Biçimleri", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2006.

Sedat, Feliha **Genç Kızlara Adab-ı Muaşeret Usulleri**, Muallim Ahmet Halit Kitaphanesi, 1932, s. 10.

Filiz, Yeliz: **Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması**, Ankara, Afşaroğlu Matbaası, 2011.

Friedrich Ebert Vakfı Ekonomi Forumu: **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, 1992.

Gaskel, Jane: "Education", **New Society**, Edit. By R. Brym, Harcourt Brace, Canada, 1998.

Gökbayrak, Şenay: "Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar", **Çalışma ve Toplum**, s.55-83, 2009.

Gül, Ebru Deretarla Gül, "Meşrutiyet'ten Günümüze Okul Öncesi Eğitim", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 17, Sayı 1, s.269-278, 2008

Gündüz, Ferhunde: "Kadın İşgücünün Türk Ekonomisine Katılımı", Prof.Dr. Eyüp Kemerlioğlu'na Armağan, **Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fak. Yayınları**, Önder Matbaacılık, 2000,s.138

Güner, Asuman: **Üniversitede Çalışan Kadınların "Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları"na Yönelik Algıları**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2008.

Gürol, Mehmet A., Marşap, Akın: "Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın", Ankara, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 42, s.102, 2007.

Gürsel, Seyfettin, Levent, Haluk, Taştı, Enver. vd.: **Türkiye'de işgücü piyasası ve işsizlik** İstanbul: TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12 354.

Güzel, Ali, Okur, Ali R.: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 6. Baskı, 1990.

Harman, Ömer F.: "Kadın",**Türkiye Diyanet Vakfı İslamAnsiklopedisi**, İstanbul, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, s.83, 2001.

Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi(KEİG): **Türkiye'de Kadın Emeği ve İstıhdamına Yönelik Politikalar**, Kadın Emeği ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi**,** İstanbul, Sena Ofset, 2013.

Karabıyık, İlyas: "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", **Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, CİLT XXXII, SAYI I, 2012, s.231,160

Kocacık, Faruk, Gökkaya, Veda: "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 2005,s.198

Koray, Meryem: **Esneklik ya da Emek Piyasası'nın Küreselleşmesi**, Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Yayın No:44,747-765, 1995.

Koray, Meryem: **Sosyal Politika**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2000.

Kurt, Ayhan: **Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik**, Ankara, Grup Matbaacılık, 2009.

Kutanis, Rana Ö.: **Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: KadınGirişimciler**, Afyon, 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 2003.

Leymann, Heinz: "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 2, 1996, pp.165-184.

Makal, Ahmet: "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum**, sayı: 25, 2010,s.13-41

Martin, William: **The Information Society**, Aslib, London, 1988.

Masuda, Yonesji: **Managing in the Information Society: Releasing Synergy Japanese Style**, Basil Blackwell., 1990.

Monk, Janice J. and Hanson, Susan: "On Not Excluding Half of The Human in Human Geography", **The Professional Geographer**, 34, 1986, pp.11-23.

Murat, Sedat: "AB Ülkelerinde ve Türkiye'de işgücünün Yapısı", (Prof. Dr. Nusret EKiN'e Armağan), Ankara, **Tühis**, Yayın No:38, 2000, s.330

Öğüt, Âdem: **Türkiye'de Kadın Girişimciliğin Ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu**, Konya, 2006.

Örücü, Edip: "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt: 14, Sayı: 2, Manisa, 2007, s.118

Özdemir, Süleyman, Ersöz Halis Yunus, Sarıoğlu, İbrahim: **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul, İTO Yayınları, 2006.

Öztürk, Mustafa: "Dünyada ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar", **Journal of Yasar University**,3(11),2009, pp. 2661-2668.

Özyer, Kubilay ve Azizoğlu, Öznur: "İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**,4(15), 2014.

Sağ, Vahap: "Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, 2001, s.18.

Sayar, Özkan, Gökçen, Özkan, Bülent: "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", **Çalışma ve Toplum**, 1, 2010,s.96.

Seymen, Recep**:** **İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset**, İstanbul, Der Yayınları, 2004.

Schaefer, Richard T., Lamm, Robert P.: **Sociology**, New York: McGraw-Hill, 1995.

Soysal, Abdullah: "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 65(1), 2010, s.97

Süzek, Sarper: "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** 25,2010, s.12.

Şakar, Müjdat: **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık San.Tic. A.Ş. 2006.

Tan, Fatma Z.: **Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği**, 14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (Erzurum) 2006.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: **Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü**,Ankara, 2007.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kadın ve Ekonomi**, Ankara, 2008

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Türkiyede Kadının Durumu,** Ankara, 2011

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Medyada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Medya İzleme Grupları**, Ankara, Afşaroğlu Matbaası, 2011

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının **İzmir'de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi**, Ankara, Cem ofset, 1999.

Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü:

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Politika Dökümanı Kadın ve Ekonomi**, Ankara, 2008.

TİSK: **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Yayın No:219, Ankara, 2000.

TİSK: **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**. Bursa,1999.

TİSK: **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara,1999.

Toksöz, Gülay: **Uluslararası Emek Göçü**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, 2006.

Toksöz, Gülay: **Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu**, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2007.

Tunçay, Can: "Tebliğ-Esneklik**", Çalışma Hayatında Esneklik Tebliğleri**, MESS Yayını No:222, 1995.

Tuncay, A.Can: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 4. Baskı, 1988.

Tümertekin, Erol, Özgüç, Nazmiye: **Beşerî Coğrafya İnsan. Kültür. Mekân**, İstanbul, Çantay Kitabevi, 2002.

TÜSİAD: **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002.

TÜSİAD: **Kadın Erkek Eşitsizliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, 2000.

Ural, Tülin: **Türkiye'nin Toplumsal Yapisi**, Auzef Ders Notları, 2015,İstanbul, s.272-274.

Yalçın, Hatice ve Demirekin, Murat: **"**Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin, Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamındaki Durumlarına Yönelik Algıları", **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, 3(2), 2013, s.168.

Yasa, İbrahim: **Ankara'da Gecekondu Aileleri**, Ankara, SBF Yay. 1962.

Yavuz, Arif: **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi.1995.

Yumuş, Akın: **Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları**, Ankara, Afşaroğlu Matbaası, 2011.

Zaim, Sabahattin**:** **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.

İNTERNET KAYNAKLARI

Çevrimiçi https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/(13 Nisan 2016)

Çevrimiçi https://auzef.istanbul.edu.tr/tr/content/ogrenme-sureci/ders-materyalleri (6 Mayıs 2016)

Çevrimiçi http://bianet.org/kadin/medya/51190-medeni-kanuna-gore-evliligin-genel-hukumleri (21 Nisan 2020)

Çevrimiçi http://www.calismatoplum.org/marama.htm, (6 Mayıs 2016)

Çevrimiçi https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=813269, (16 Ekim 2019)

Çevrimiçi https://dergipark.org.tr/tr/pub/cumuiibf(15 Nisan 2016)

Çevrimiçi http://dspace.trakya.edu.tr/xmlui/#sthash.QOjOvBu6.dpbs,(2 Mayıs 2016)

Çevrimiçi http://dergi.kmu.edu.tr (2 Mayıs 2016)

Çevrimiçi http://www.kadincinayetlerinidurduracagiz.net/(21Temmuz 2020)

Çevrimiçi http://www.keig.org/kadin-istihdami/(18 Nisan 2016)

Çevrimiçi https://www.muhasebenet.net/calisma_rehberi.html

Çevrimiçi http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr (12 Haziran 2015)

Çevrimiçi https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tbmm_internet.anasayfa (15 Nisan 2016)

Çevrimiçi https://www.tisk.org.tr/yayinlar.html (17 Nisan 2016)

Çevrimiçi https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm (2 Ekim 2019)

Çevrimiçi https://www.resmigazete.gov.tr (6 Mayıs 2019)

Çevrimiçi https://www.ysk.gov.tr (8 Ağustos 2020)

Çevrimiçi https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr (10 Mart 2020)