T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği

Aybike Elif BOLCAN
2501030065

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülten KUTAL

İstanbul 2006

ÖZ

Küreselleşme, beklenenin aksine, bütün dünyada işsizlik sorununun önemli ölçüde büyümesine neden olmuştur. İşsizlikten en fazla etkilenen gruplardan biri de kadınlardır. Kadınlar hem çalışma hayatına girişte, hem de çalışmaları esnasında çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların bir kısmı kadınların erkeklere göre eğitim düzeylerinin düşük olmasından kaynaklanırken, bir kısmı da toplumun kadına verdiği rol ile ilgilidir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hala kadın-erkek fırsat eşitliği sorunu yaşanmaktadır. Kadınlara erkeklerle fırsat eşitliği sağlama konusundaki girişimler uluslararası alanda ve devletler düzeyinde pek çok düzenleme yapılmasına neden olmuştur. Bu çalışmada gerek bu düzenlemelere, gerekse işsizlikle mücadelede Avrupa Birliği'nin istihdam politikalarına yer verilmiştir. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde sosyal politikalar yanında kadınlara yönelik özel projeler de incelenmiştir. Bu politikaların Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'nin istihdam politikalarına yol gösterici olacağı dikkate alınarak, bu politikaların Türkiye'ye uygulanabilirliği değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca Türkiye'nin kadın istihdamı ve fırsat eşitliği açısından çalışma mevzuatı ve kadınlara özel başlıca projeleri, yürüten kurumlar bazında, ele alınmıştır.

ABSTRACT

Contrary to expectations, globalization has caused the problem of unemployment to expand considerably all over the world. One of the groups who are mostly affected by the unemployment is women. Women experience various problems both in the access to working life and during their working. Some of these problems are originated from women's lower education level according to men while some of them are related to the role given to women by the society. The problem of equal opportunities for women and men have been in European Union countries and in Turkey, like all over the world. Attempts to ensure equal opportunities for men and women have caused to quiet a few arrangements at international and national levels. Both these arrangements and the European Union employment strategies to fight with unemployment are included in these study. Special projects aimed at women besides social policies , especially in the European Union countries have been researched. Considering that these policies will be a guide to the employment policies of Turkey in the process of adaptation to the European Union, they have been evaluated from the point of view of the practicability to Turkey. The labour laws and, according to the institutions carry them out, main projects in Turkey aimed at women have also been considered from the point of view of women employment and equal opportunities.

ÖNSÖZ

İşsizlik Avrupa Birliği ülkelerinin ve Türkiye'nin en önemli ekonomik ve sosyal sorunlarından biridir. İşsizlikten en çok etkilenen grupların başında bütün dünyada kadınlar gelmektedir. Bu tez çalışmasının amacı Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünde olan Türkiye'de çalışma hayatında kadının yerini göstermek ve kadın işsizliğini azaltmaya ve kadın ve erkeğe fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik Avrupa Birliği'nde yürütülen istihdam politikalarının Türkiye'de uygulanabilirliğini araştırmaktır.

Bu amaçla Tezin birinci bölümünde çalışan kadınların uluslararası düzeyde korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiş ve bu düzenlemelere rağmen kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları sorunlara değinilmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları, kadın istihdamı ve genel özellikleri ile kadın işsizliği ve özelliklerinin araştırılması tezin ikinci bölümünü oluşturmuştur.

Tezin üçüncü bölümünde ise, çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik Avrupa Birliği sosyal politikalarına ve 1997 yılında yürürlüğe giren Avrupa İstihdam Stratejisine yer verilmiştir. Bu bölümde Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye' de kadın çalışanlara yönelik gelişmeler ve kadınlara yönelik yürütülen projeler yer almıştır.

Çalışmanın hazırlanmasında Türkçe ve İngilizce'den çevrilmiş yayınlardan yararlanılmıştır. İstatistiki veriler için de DİE ve OECD kaynaklarından yararlanılmıştır. Ancak DİE'nin 2004 ve 2005 yılı Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine ne elektronik ortamda ne de DİE kütüphanesinde ulaşamadığımdan dolayı bazı veriler 2003 yılına aittir.

Çalışmalarımda yararlandığım yayınlara ulaşmamda bana çok yardımları olan ve Ankara'dan yayınlarını bana gönderen T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) yetkililerine teşekkürü bir borç bilirim.

Bu tez çalışmamın başlangıcından bitimine kadar bana her türlü desteği esirgemeyen, engin birikimini benimle paylaşan danışman hocam Prof. Dr. Gülten KUTAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezin yazılış ve sunuş aşamasında tecrübelerinden yararlandığım araştırma görevlileri Dr. Şelale UŞEN ve Meltem GÜNGÖR'e öneri ve tavsiyeleri için teşekkür ederim.

Tezin başlangıcında sonuna kadar bana her konuda anlayış gösteren aileme ve özellikle maddi ve manevi her türlü desteğini gördüğüm kardeşim Aytuğ BOLCAN'a da teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Öz.....iii
Abstract.....iv
Önsöz.....v
İçindekiler.....vii
Tablolar Listesi.....xi
Şekiller Listesi.....xiii
Kısaltmalar Listesi.....xiv

GİRİŞ.....1

1.BÖLÜM
ÇALIŞAN KADINLARIN ULUSLARARASI DÜZEYDE KORUNMASI VE ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

1.1.ÇALIŞAN KADINLARIN ULUSLAR ARASI DÜZEYDE KORUNMASI.....4
1.1.1.Uluslararası Kadın Konferansları..... 5
1.1.2.Uluslararası Sözleşmelerde ve Kararlarda Çalışan Kadın.....11
1.1.2.1.Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....12
1.1.2.2.ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları.....14
1.2.ÇALIŞMA HAYATINDA "KADINLAR" VE SORUNLARI.....18
1.2.1.Kadınların İş Bulmada Karşılaştıkları Güçlükler.....19
1.2.2.Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar.....21
1.2.2.1.Eğitim ve Mesleki Eğitim Eksikliği.....21
1.2.2.1.1.Eğitim Eksikliği.....21
1.2.2.1.2.Mesleki Eğitim Eksikliği.....26
1.2.2.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....27
1.2.2.2.1.Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık.....28
1.2.2.2.2.İşe Eleman Almada ve Yükseltilmede Ayrımcılık.....30

1.2.2.2.3.İşyerlerindeki Tutum, Davranış ve Değerlendirmelerde Ayrımcılık....31
1.2.2.3.Cinsel Taciz....33
1.2.2.4.Ücretlendirmede Eşitsizlik....34
1.2.2.5.Kariyer Araları....36
1.2.2.6.İşgücü Piyasasında Dikey ve Yatay Bölünmeler....37
1.2.2.7.Sosyal Güvenlik Haklarından Yararlanamama....38
1.2.3.Enformel Sektörde Kadın İşgücünün Sorunları....39
1.2.4.Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar....41
1.2.5.Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar....43
1.2.5.1.İş ve Aile Hayatının Birlikte Yürütülmesi....43
1.2.5.2.Ev İşleri ve Çocuk Bakımı....44
1.2.6.Ataerkil Toplum Yapısı ve Kadınlara Yönelik Önyargılar....45

2.BÖLÜM
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ

2.1.AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ....47
2.1.1.Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları....47
2.1.2.Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı....48
2.1.2.1.Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılımı ve İstihdamı....51
2.1.2.2.Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılımı ve İstihdamı....53
2.1.2.3.Sektörlere Göre Kadın İstihdamı....55
2.1.2.4.İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı....57
2.1.3.Avrupa Birliği'nde Kadın İşsizliği....58
2.1.3.1.Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizliği....60
2.1.3.2.Yaş Gruplarına Göre Kadın İşsizliği....62
2.1.3.3.Kadın İşsizler Arasında Uzun Dönemli İşsizlik....63
2.2.TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ....65
2.2.1.Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları....65
2.2.2.Türkiye'de Kadın İstihdamı....67

2.2.2.1.Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....69
2.2.2.2.Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı.....72
2.2.2.3.Sektörlere ve Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İstihdamı.....74
2.2.2.4.İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı.....76
2.2.2.5.Meslek Grubuna Göre Kadın İstihdamı.....78
2.2.2.6.Yerleşim Birimlerine Göre İstihdamı.....79
2.2.2.7.Sosyal Güvenlik Kurumlarına Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....80
2.2.2.8.Kayıt Dışı İstihdam, Enformel Sektör ve Kadın İstihdamı.....81
2.2.3.Türkiye'de Kadın Çalışanlarda Eksik İstihdam.....85
2.2.4.Türkiye'de Kadın İşsizliği.....87
2.2.4.1.Kadın İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....89
2.2.4.2. Kadın İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....90
2.2.4.3. Kadın İşsizlerin İş Arama Sürelerine Göre Dağılımı ve Kadın İşsizler Arasında Uzun Dönemli İşsizlik.....91

3.BÖLÜM
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE VE TÜRKİYE'DE KADIN İŞSİZLİĞİNİ AZALTMAYA VE FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

3.1.AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI.....93
3.1.1.Avrupa Birliği Direktiflerinde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği.....100
3.1.2.Avrupa İstihdam Stratejisi'nde Fırsat Eşitliği.....105
3.1.3.AB Yapısal Fonları'nda Fırsat Eşitliği.....109
3.1.4.Avrupa Birliği'nin Kadınlara Yönelik Program ve Girişimleri.....111
3.1.4.1.Fırsat Eşitliği Eylem Programları.....111
3.1.4.2.Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi (NOW).....114
3.1.4.3.EQUAL Girişimi.....115
3.1.4.4.Leonardo Da Vinci Programı.....116
3.1.4.5.LEADER+.....116

3.2.TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKALARI.....117
3.2.1.Türk Çalışma Mevzuatında Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler ve Avrupa Birliği Normlarıyla Uyumu.....117
3.2.1.1.Türk Mevzuatında Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi.....118
3.2.1.2.Türk Mevzuatında İşe Alma ve Çalışma Koşullarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi.....120
3.2.1.3. Türk Mevzuatında İşyerinde Cinsel Taciz.....121
3.2.1.4. Türk Mevzuatında Kadınların Gece Çalışması.....122
3.2.1.5. Türk Mevzuatında Hamile, Loğusa ve Emziren Kadınlar.....123
3.2.1.6. Türk Mevzuatında Ebeveyn İzni.....128
3.2.1.7. Türk Mevzuatında İspat Yükümlülüğü.....128
3.2.1.8. Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın-Erkek Eşitliği.....129
3.2.2.Türkiye'de Kadın İşgücüne Yönelik Başlıca Projeler.....131
3.2.2.1.Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.....131
3.2.2.1.1.Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi (KİG).....132
3.2.2.1.2.Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi.....134
3.2.2.1.3.Küçük Girişimcilik Projesi.....135
3.2.2.2.Türkiye İş Kurumu.....136
3.2.2.3.Milli Eğitim Bakanlığı.....138
3.2.2.3.1.Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü.....138
3.2.2.3.2.Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü.....141
3.2.2.4.Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı.....145
3.2.2.5.GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı "Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM'lar)".....147
3.2.2.6.Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER).....148

SONUÇ.....151
KAYNAKÇA.....157

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye'de Okuryazar Olmayan Nüfus (%).....22

Tablo 2: Türkiye'de Okullaşma Oranları, 2002.....24

Tablo 3: Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları.....48

Tablo 4: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İstihdam Oranları.....48

Tablo 5: Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkeklerde İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları, 2003.....52

Tablo 6: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kadın ve Erkeklerde İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları, 2003.....54

Tablo 7: Avrupa Birliği Ülkelerinde Sektörlere Göre Kadın ve Erkek İstihdamı.....56

Tablo 8: Avrupa Birliği Ülkelerinde İşteki Statülerine Göre Kadın ve Erkek İstihdamı.....57

Tablo 9: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları.....59

Tablo 10: Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkeklerde İşsizlik Oranları, 2003.....61

Tablo 11: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kadın ve Erkek İşsizliği, 2004.....63

Tablo 12: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın ve Erkek İşsizler Arasında Uzun Dönemli İşsizlik, 2004.....64

Tablo 13: Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde , Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Toplam İşgücüne Katılma Oranları.....65

Tablo 14: Türkiye'de Yıllar itibariyle Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları...66

Tablo 15: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İstihdam Oranları.....68

Tablo 16: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı, 2005/I.....70

Tablo 17: Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı, 2005/I.....73

Tablo 18: Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....74

Tablo 19: Türkiye'de Kadın ve Erkeklerde Sektörlere Göre İstihdam Oranları, 2004.....75

Tablo 20: Türkiye'de İşteki Statülerine Göre Kadın İstihdamı, 2003.....77

Tablo 21: Türkiye'de Meslek Grubuna Göre Kadın İstihdamı, 2005/I.....78

Tablo 22: Kentlerde ve Kırsak Alanlarda Kadın ve Erkek İstihdamı, 2005/I.....79

Tablo 23: Türkiye'de Kayıtlı Kadın Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumlarına Göre Dağılımı, 2003.....80

Tablo 24: Türkiye'de Erkeklerde ve Kadınlarda Kayıtlı ve Kayıt Dışı İstihdam Oranları, 2003.....82

Tablo 25: Türkiye'de Kendi Hesabına veya İşveren Olarak Çalışan Kadınların Enformel Sektörde İstihdamı, 2003.....84

Tablo 26: Yıllar İtibariyle Türkiye'de Eksik İstihdam Oranları.....86

Tablo 27: Yıllar İtibariyle Türkiye'de İşsizlik Oranları.....88

Tablo 28: Türkiye Genelinde Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik, 2005/I.....89

Tablo 29: Türkiye Genelinde Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre İşsizlik, 2005/I.....91

Tablo 30: Türkiye'de İşsizlik Sürelerine Göre Kadın ve Erkek İşsizler, 2005/I.....92

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye'de İstihdamın Formel-Enformel ve Kayıtlı- Kayıt Dışı Dağılımı, 2003.....83

KISALTMALAR LİSTESİ

AB :Avrupa Birliği

ADK :Araştırma ve Danışma Kurulu

a.e. :Aynı eser

a.g.e. :Adı geçen eser

b.a. :Eserin bütününe atıf

Bkz. :Bakınız

BM :Birleşmiş Milletler

CEDAW :Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

CEEP :Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği

CORD :Mesleki Araştırma ve Geliştirme Merkezi

ÇATOM :Çok Amaçlı Toplum Merkezleri

DİE :Devlet İstatistik Enstitüsü

DPT :Devlet Planlama Teşkilatı

ESF :Avrupa Sosyal Fonu

ETUC :Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

EU :European Union

ILO :Uluslararası Çalışma Örgütü

İKV :İktisadi Kalkınma Vakfı

İŞKUR :Türkiye İş Kurumu

KAGİDER:Kadın Girişimciler Derneği

KAGİMER:Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi

KİG :Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi

KOBİ :Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme

KSSGM :Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

MEB :Milli Eğitim Bakanlığı

MESS :Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

METGE :Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi

NOW :Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı

OECD :Organisation for Economic Corporation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

TBMM :Türkiye Büyük Millet Meclisi

TC :Türkiye Cumhuriyeti

TESGİP :Türk El Sanatları ve Girişimcilik Projesi

TİSK :Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TYUAP :Kadın Çiftçiler Pilot Tarımsal Yayım Projesi

TÜSİAD :Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği

UN :United Nations

UNDP :United Nations Development Programme

UNICE :Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği

GİRİŞ

"İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan oluşur. Kabil midir ki bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki bir cismin yarısı toprağa bağlı kaldıkça öteki yarısı göklere yükselebilsin?"

Atatürk'ün bu sözü, kadının ekonomik hayat da dahil olmak üzere toplumun her alanında varlığını göstermesinin gerekliliğini en güzel şekilde vurgulamaktadır. Tarih boyunca her dönemde kadınlar üretimde yer almışlardır. Kadınların ücretli olarak işgücü piyasasında yer almaları ise sanayi devrimi ile başlamış; kadınların çalışma hayatının her alanına girmesi de dünya savaşları, özellikle de II. Dünya Savaşı sonrası gerçekleşmiştir.

Tarih boyunca hüküm sürmüş olan ve bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklere özgü bir görev olduğu, kadının asıl görevinin ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi faaliyetler olduğunu kabul eden kadın ve erkeğin toplumsal rol bölüşümü görüşü; kadının çalışma hayatında hep ikinci plana atılmasına neden olmuştur. Bu da kadının çalışma hayatında çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Kadınların çalışma hayatında kendilerini kabul ettirmeleri ile başlayan sorunlar işgücü piyasasında yedek işgücü olarak kabul edilmeleri, işe alımlarda tercih edilmemeleri ve işten çıkarılan ilk grup olmaları gibi sorunlarla devam etmektedir. Eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından erkeklere göre daha az yararlandırılmaları, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal güvenlik haklarından yararlanamama, kayıt dışı olarak çalışma, aile ve iş hayatını birlikte yürütebilme başta olmak üzere kadınlar çalışma hayatında birçok sorunla karşılaşmakta; bu sorunlar onların işgücü piyasasına girişlerini etkilemektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bu sorunlar kadınların uluslararası düzeyde korunması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Başta Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği olmak üzere birçok uluslararası kuruluşun yasalarında ve kabul ettikleri sözleşmelerinde kadınlara karşı ayrımcılığın

önlenmesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve çalışan kadının korunmasına dair hükümler yer almaktadır. Çalışmanın birinci bölümünü kadınları korumaya yönelik uluslararası düzeydeki girişimler ve kabul edilen sözleşme ve kararlar oluşturmaktadır. Uluslararası kadın konferansları, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına bu bölümde yer verilirken Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliğine ve çalışan kadının korunmasına ilişkin direktiflerine, Avrupa Sosyal Şartı'na ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı'na çalışmanın "Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kadın İşsizliğini Azaltmaya ve Fırsat Eşitliğini Geliştirmeye Yönelik İstihdam Politikaları" başlıklı üçüncü bölümde yer verilmiştir. Birinci bölümde, ayrıca, bütün bu düzenlemelere rağmen kadınların çalışma hayatında karşılaşmaya devam ettikleri sorunlar yer almaktadır.

Çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar kadınların işgücü piyasasına girişini de etkilemekte; onları işgücü piyasasına girmekten alıkoyabilmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi, Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünde olan Türkiye'de de bu sorunlar kadınların işgücü piyasasından uzak durmalarına neden olmakta; bu durum da kadınların işgücüne katılım,istihdam ve işsizlik oranlarını etkilemektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de kadın işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları genel özellikleriyle birlikte verilmektedir. Türkiye'de kadın istihdamı ve işsizliği ne yazık ki ülkemizin en önemli sorun alanlarından birisidir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kadınların istihdama katılımı artarken Türkiye'de aksi bir gelişme yaşanmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde ise çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik Avrupa Birliği istihdam politikalarına ve Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de kadın çalışanlara yönelik hukuki düzenlemelerin gelişimine ve kadınlara yönelik olarak yürütülen başlıca projelere yer verilmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik kuruluşundan itibaren Avrupa Birliği sosyal politikasının bir parçası olmuştur. Avrupa Birliği içinde sosyal politika alanında, çıkardığı direktif ve tüzüklerle üye ülke mevzuatlarına yön vermekte, her yıl bir istihdam stratejisi

belirlemekte ve ayrıca yapısal fonlar aracılığıyla istihdam arttırıcı program ve girişimlere destek sağlamaktadır.

Türkiye de adaylık sürecinde kadın-erkek eşitliğine ve çalışan kadının korunmasına ilişkin çalışma mevzuatını ilgili Avrupa Birliği direktifleriyle uyumlaştırma çalışmalarına devam etmektedir. Haziran 2003'te çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ve buna bağlı olarak yürürlüğe giren ilgili yönetmeliklerle çalışma mevzuatımızda kadın çalışanlara yönelik hükümlerle Avrupa Birliği normları büyük ölçüde uyumlaştırılmıştır. Bunun yanı sıra Türkiye'de kadınların istihdamdaki oranlarını arttırmaya ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ortaya çıkarıp çözüm bulmaya yönelik gerek devlet, gerekse sivil toplum kuruluşlarınca çeşitli projeler yürütülmektedir.

1.BÖLÜM
ÇALIŞAN KADINLARIN ULUSLARARASI DÜZEYDE KORUNMASI VE ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Kadınlar ücretli olarak işgücü piyasasında yer almaya başladıkları Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerinde sömürüye maruz kalmışlardır. Kadınları korumaya yönelik ilk düzenlemeler de bu dönemde yapılmıştır. Ancak kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleriyle beraber çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar da çoğalmış; bu durum uluslararası düzeyde girişimlerin başlamasına yol açmıştır. Buna rağmen kadınların uygulamada karşılaştıkları eşitsizlikler bütün dünyada sürmektedir.

1.1. ÇALIŞAN KADINLARIN ULUSLARARASI DÜZEYDE KORUNMASI

Bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklere özgü bir görev olduğunu, kadının temel görevinin ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi günlük faaliyetler olduğunu ifade eden ve evrensel bir görüş olarak kabul edilen kadın ve erkeğin toplumsal rol bölüşümü[1] yüzyıllar boyunca süregelmiştir. "Erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır; kadın ise hem erkeğe bağımlı olmakta, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından "toplumsal değersizliğe" itilmektedir."[2] Bu hakim görüşe rağmen işgücünün önemli bir kısmını oluşturan kadınlar her dönemde üretimde önemli bir rol oynamışlardır. Bu rol süreç içinde değişmiş, bazen erkek işgücü kadar değerli bazen de erkek işgücünden daha değersiz gibi görünmüş fakat her zaman önemini korumuştur. Kadınların ücretli olarak işgücü piyasası içinde yer almaları ise ancak sanayi devrimi ile başlamış; kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleri ve kadın çalışan sayısının büyük oranda artışı ise dünya savaşları sonrası olmuştur. Kadınların

[1] TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu:Bursa Örneği**, Yayın no:219, Ankara, 2002, s.15.
[2] TİSK, **"İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu" Sempozyumu**, Yayın No:242, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, 2004, s.31.

toplumun her alanına artan oranda katılımları onların çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Günümüzde de hala varlığını sürdüren bu sorunların başında kadınların ataerkil toplumda kendilerini çalışma hayatında kabul ettirmeleri gelmektedir. Eğitim ve mesleki eğitim eksikliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, ücretlendirmede eşitsizlik, kayıt dışı çalışma, aile ve iş hayatının bağdaştırılması gibi kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar uluslararası düzeyde düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluş bu sorunlara yönelik ve kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlama amacıyla sözleşmeler kabul etmişlerdir. 1946 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında Kadının Statüsü Komisyonu'nun kurulmasıyla beraber kadın çalışanların korunması ve çalışma hayatına katılımı ile ilgili sorunlar da dahil olmak üzere kadın sorunlarıyla ilgili uluslararası bir platform oluşturulmuştur.

1.1.1.Uluslararası Kadın Konferansları

Kadınların işgücü piyasası içinde ücretli olarak yer almaları Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Ancak bu dönemde kadın katılımı sınırlı kalmış ve kadınlar sömürüye maruz kalmışlardır. Kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleri ise dünya savaşları, özellikle de II. Dünya Savaşı sonrası olmuştur. Savaş sonrasında da kadınlar işgücü piyasasından çekilmemişlerdir. Bununla beraber çalışma hayatında kadınlar çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır.

Kadınların toplumun her alanına artan oranda katılımları ve erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadeleleri uluslararası kadın hareketlerinin başlamasına ve yaygınlaşmasına yol açmıştır.

Bu mücadeleler, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu'nun öncülüğünde resmiyet kazanmıştır.[3]

Uluslararası kadın hareketi, dünyanın dikkatini kadınların sorunlarına çekmek için, 1972'de BM'ye bir dilekçe vererek 1975 yılının "Uluslararası Kadın Yılı" ilan edilmesini istemiş, bu talep BM Kadının Statüsü Komisyonu tarafından kabul edilmiştir. Amaç; "kadın-erkek eşitliğini geliştirmeye yönelik faaliyetleri yoğunlaştırmak ve kadınların ulusal ve uluslararası kalkınmaya katkısını arttırmak" olarak gösterilmiş, daha sonra BM Genel Kurulu tarafından kalkınma amacının yanına barış ve eşitlik amaçları da eklenmiştir.[4]

Uluslararası kadın yılının en önemli etkinliği olarak Birleşmiş Milletler tarafından Mexico City'de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansta kabul edilen Dünya Eylem Planı'nda amaç "eşit haklar, kalkınma ve barış" olarak belirlenmiştir. Birleşmiş Milletler bu planın hayata geçirilmesi amacıyla 1976-1985 yılları arasını "Eşit Haklar, Kalkınma ve Barış İçin Kadın On Yılı" ilan etmiştir. Kadın On Yılı'nın ana teması "istihdam, sağlık ve eğitim" olarak belirlenmiştir.[5]

On yıllık dönemin ilk yarısındaki gelişmeleri gözden geçirmek için 1980 yılında Kopenhag'ta İkinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferansta kadının statüsünün iyileştirilmesi konusunda oldukça yavaş ilerleme kaydedildiği saptanmış ve karşılaşılan engelleri aşmak ve on yılın ikinci yarısı için öngörülen

---

[3] DİE, "5-9 Haziran 2000 Tarihleri Arasında New York'ta Gerçekleştirilen «Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış» (Pekin+5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Bilgi Notu," (Çevrimiçi) http://www.die.gov.tr/tkba/pekin+5.doc, 24 Kasım 2005, s.1.

[4] Ela Anıl, v.d. (haz.), **Pekin+5: Birleşmiş Milletler'de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye'nin Taahhütleri**, Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP) – Yeni Çözümler Vakfı İrtibat Bürosu, 2001, (Çevrimiçi) http://www.kadinininsanhaklari.org/images/pekin5.pdf, 24 Kasım 2005, s.6.

[5] DİE, "5-9 Haziran 2000 Tarihleri..., s.1.

adımları hızlandırmak amacıyla yeni bir Eylem Programı hazırlanmıştır.[6] Bu konferansta, ayrıca, BM Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen "Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" üye devletlerin imzasına açılmıştır.

15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde Nairobi'de Kadın İçin Eşitlik, Kalkınma ve barış Konularında Birleşmiş Milletler Kadın On Yılının Gözden geçirilmesi ve Değerlendirilmesi konulu Üçüncü Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferansta on yıllık dönemde beklentilerin büyük ölçüde gerçekleşmediği görülmüş ve "Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri" kabul edilmiştir. Bu belgede, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların yaşadığı çok çeşitli sorunlar tanımlanmış ve kadınların 21. yüzyıla bunları aşarak yönelmesi için izlenecek stratejiler belirlenmiştir.[7]

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı 4-15 Eylül 1995 tarihlerinde Pekin'de gerçekleştirilmiştir. Bu konferans diğer üç konferanstan farklı olarak bir taahhütler konferansıdır.[8] Konferansın sonunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Bu belgelerle hükümetler, kadının güçlenmesini ve toplumsal konumunun yükselmesini sağlamak, kadın-erkek eşitliğini geliştirmek ve toplumsal cinsiyet perspektifini temel politika ve programlara yerleştirmekle yükümlü kılınmışlardır.[9] Eylem Platformu'nda öncelik taşıyan 12 kritik alan belirlenmiştir. Bu alanlardan konumuzla ilgili olanlar şunlardır: (1) Eğitim ve öğretimdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik ve (2) ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her türlü faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik.[10]

---

[6] Anıl, v.d., **a.g.e.**, s.8.
[7] **A.e.**, s.10.
[8] M. Olcay Aydın, "Yasal Açıdan Kadın İşgücü," **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999, s.81.
[9] Anıl, v.d., **a.g.e.**, s.12.
[10] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi (Türkçe,İngilizce), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**, 2. bsk., Ankara, Cem Web Ofset, 2003, s.181.

Türkiye Pekin Bildirgesi'ni ve Eylem Platformu'nu hiçbir çekince koymadan kabul etmiştir. Ülkemizin taahhütleri arasında 2000 yılına kadar Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne konulan çekincelerin kaldırılması, kadın okuryazarlık oranının %100'e çıkartılması ve zorunlu ilköğretimin 8 yıla yükseltilmesi yer almıştır. Bu amaçlara nasıl ulaşılacağını gösteren Ulusal Eylem Planı'nda Türkiye başlıca aşağıdaki taahhütlerde bulunmuştur.[11]

- Devlet kurum ve kuruluşlarında kadın birimleri oluşturulması ve aralarında koordinasyon sağlanması,
- Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne konan çekincelerin, öngörülen yasal değişiklikler gerçekleştirilerek kaldırılması,
- Kadınların tüm eğitim imkânlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmasının sağlanması,
- 2000 yılına kadar, okuryazar kadın oranının %100'e ulaştırılması,
- Zorunlu ilköğretimin 8 yıla çıkarılması ve kız çocuklarının eğitimi yarıda bırakmalarının önlenmesi için gerekirse aileye destek sağlanması,
- Eğitimini yarıda bırakmış kadınların eğitimlerini tamamlayabilmeleri için yuva, kreş, gündüz bakımevi gibi destek hizmetlerinin sağlanması,
- Kız çocuklarının geleneksel kadın mesleklerinden çok, bütün mesleklere yönelmesi için rehberlik çalışmaları yapılması,
- Bütün düzeylerde okul programlarının ve eğitim materyallerinin taranarak, cinsiyet ayrımına yol açabilecek ifade ve anlayışlardan arındırılması,
- Kadının çalışmasını engelleyen en önemli faktör olan çocuk bakımının sorumluluğunun anne-baba arasında eşit şekilde paylaştırılması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- Kadın veya erkek olsun; 100 işçi çalıştıran her işyerinde kreş açılmasının gerçekleştirilmesi,
- Tüm meslek alanlarında bütün kamu ve özel kurumların belli sayıda kadın çalışan istihdam etmesinin sağlanması,

[11] Anıl, v.d., **a.g.e.**, s.15-16.

- Kadın istihdamının arttırılması konusunda projeler hazırlanması ve bu projeleri destekleyecek uluslararası finans kaynaklarının bulunması,
- Şu anda ücretsiz işgücü durumunda olan kadınların ev içi çalışmalarının ulusal hesaplara dahil edilmesi, bunun için evde ve tarlada çalışan kadınların sigortalı yapılması,
- Kadınların kendi işlerini kurabilmeleri için özel koşullarda banka kredileri sağlanması, sağlanan kredilerin arttırılması,
- Kadınların bu konuda bilinçlenmesi ve teşvik edilmesi için eğitim kampanyaları, konferanslar, seminerler düzenlenmesi,
- Tüm kadınları kapsayacak bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması,
- Aile içi sorumluluk ve yetkinin kadın ve erkek arasında eşit paylaşımını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması.

Buna bağlı olarak; Türkiye Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne koyduğu çekinceleri 1999 yılında kaldırmış, 1997'de zorunlu ilköğretimin süresini beş yıldan sekiz yıla çıkarmıştır. Ancak ülkemiz kadın okuryazarlık oranının %100'e çıkarılması hedefinden hâlâ çok uzaktır.

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'ndan sonra meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek ve yeni eylem ve girişimleri belirlemek amacıyla 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'ta "Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu gerçekleştirilmiştir. Özel oturum sonucunda Siyasi Deklarasyon ve Sonuç Belgesi kabul edilmiştir.

Siyasi Deklarasyon'da hükümetler; Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri, 1995 Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu'nda konulan hedeflere bağlılıklarını ve Pekin Eylem Platformu'nda yer alan 12 kritik alanda verdikleri taahhütleri yinelemişlerdir.[12]

[12] DİE, "5-9 Haziran 2000 Tarihleri..., s.2.

Sonuç Belgesi'nde ise 1995'ten bu yana 12 kritik alanda elde edilen kazanım ve karşılaşılan engeller, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun tam uygulanmasını etkileyen gelişmeler ve engellerin üstesinden gelinmesi ve Pekin Eylem Platformu'nun tam ve hızlı uygulanması için girişimler yer almaktadır.

Kadın ve ekonomi alt başlığı altında elde edilen kazanımlar olarak; kadınların işgücü piyasasında katılımlarında artış ve bunu takiben ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerinde önemli ilerlemeler kaydedildiği, bazı hükümetlerin eşitlik ve istihdamda eşitlik gibi konularda ve uluslararası çalışma sözleşmelerinin onaylanması ve mevcutların güçlendirilmesi ile ilgili önlemler almaları, gebelik, babalık ve ebeveyn izni, aile ve çocuk bakım hizmetleri ve yardımları gibi olumlu gelişmeler, kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesi önündeki engeller üzerine araştırmalar yapılması ve yeni yöntemler geliştirilmesi sayılmıştır. Buna karşılık; toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının öneminin henüz yaygın olarak kabul görmemesi, birçok kadının halen geçinmek için kırsal alanlarda, kayıt dışı ekonomide ve hizmet sektöründe üretici olarak düşük ücret ile ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmaları, eşit işe eşit ücret ilkesinin henüz tam gerçekleşmemesi, cinsel ayırım ve cinsel tacizin devam etmesi, aile sorumluluklarının eşler arasında eşit paylaşılamaması ve ücretsiz işin çoğunu yapanların hâlâ kadın olması karşılaşılan başlıca engeller olarak gösterilmiştir.[13]

Küreselleşme neticesinde kadınların çoğunlukla sürekli olmayan, tehlikeli, düşük ücretli, kısmi süreli ve sözleşmeli işlerde çalışmaya devam etmeleri; kadınların çok sayıdaki ülkede özellikle işgücü piyasasına yeni girenler, işlerini en önce kaybedenler ve en son işe alınanlar olmayı sürdürmeleri, milli hesaplarda çoğu zaman gösterilmeyen kadının ücretsiz işinin, nicelik olarak tanımının ve ölçümünün yapılmaması mevcut engeller olarak gösterilmiştir.

Engellerin üstesinden gelinmesi ve Pekin Eylem Platformu'nun tam ve hızlı uygulanması için eylem ve girişimler olarak da toplumsal cinsiyet eşitliği bakış

[13] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **a.g.e.**, s.20-21.

açısının her alanda benimsenmesi, kadın ve erkeklerin iş ve aile sorumluluklarını eşit olarak uzlaştırmaları ve paylaşmaları gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca Pekin Eylem Platformu'ndaki taahhütlere ek olarak kadınların iş yaşamındaki haklarına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bildirgesi ilkelerinin savunulması ve kadınların iş haklarıyla ilgili ILO sözleşmelerinin benimsenmesi hükümetler tarafından taahhüt edilmiştir.

Birçok üye devlet BM konferanslarındaki oylama sürecine gruplar halinde katılırken Türkiye oyunu tek başına kullanma hakkını sahip olduğu için bu konferanslarda ülkemizin belirleyici bir rolü olmuştur.[14]

Kadın-erkek eşitliği perspektifinin tüm ana plan, program ve politikaların bir parçası haline getirilmesi; kadın emeğinin ücretlendirilmesi konusunda gerekli önlemlerin alınması; kayıt dışı ekonomide ve tarımda çalışan kadınların iş koşullarının düzeltilmesi ve sosyal güvenceye kavuşturulması; toplumdaki cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, belirli bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilmesi öngörülen hedefler koyulması ve bunun için gerekli para ve insan kaynaklarının tahsisi gibi konular ülkemizin girişimleriyle Pekin+5 Sonuç Belgesi'nde yer almışlardır.[15]

1.1.2 Uluslararası Sözleşme Ve Kararlarda Çalışan Kadın

1993 yılında Dünya İnsan Hakları Konferansı "kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının evrensel insan haklarının ayrılmaz, bölünmez ve vazgeçilmez bir parçası olduğunu" kabul etmiştir.[16] Böylece kadınların toplumun her alanına - siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik – katılımını erkeklerle eşit şekilde sağlamak insan haklarının bir gereği sayılmaktadır. Bu düşünce uluslararası sözleşme ve kararlara da yansımaktadır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Topluluğu başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluşun yasalarında, almış

[14] Anıl, v.d., **a.g.e.**, s.19.
[15] **A.e.**, s.23.
[16] **A.e.**, s.11.

oldukları kararlarda, yayınladıkları bildirgelerde, onaylanan sözleşme ve tavsiye kararlarında, yapılan anlaşmalarında çalışan kadınlara dair genel ve özel nitelikte hükümler yer almaktadır. Uluslararası sözleşme ve kararlar ulusal mevzuata yön verir niteliktedir ve onaylandıkları takdirde ulusal mevzuat içerisinde yer alırlar.[17] Kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik hükümler içeren başlıca sözleşme ve kararlar şunlardır:

1.1.2.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyet gösteren Kadının Statüsü Komisyonu'nun hazırladığı BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 1979 yılında Genel Kurul tarafından kabul edilmiş ve 1980 yılında İkinci Dünya Kadın Konferansı'nda üye devletlerin imzasına açılmıştır. 53 ülke tarafından onaylanmasının ardından sözleşme 3 Eylül 1981'de yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme; kadınların tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak ve kadın-erkek arasındaki ayrımcılığın kaldırılması amacıyla hazırlanmıştır.

CEDAW; devletleri, hem kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmakla yükümlü kılar, hem de bütün diğer kişi, örgüt ya da kuruluşların kadınlara karşı ayrımcılık yapmasını önlemekle görevlendirir; sözleşme imzalayan devletleri bağlayıcı niteliktedir.[18]

Türkiye bu sözleşmeyi 1985 yılında onaylamıştır ve sözleşme ülkemizde 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak Türkiye sözleşmeyi imzalarken bazı hükümlere medeni kanunumuza aykırı olduğu gerekçesiyle çekince koymuş, bu çekinceleri yeni yasa taslağının hazırlanması üzerine 1999 yılında kaldırmıştır.[19]

---

[17] Aydın, **a.g.e.**, s.82.
[18] Anıl, v.d., **a.g.e.**, s.8.
[19] **A.e**., s.9.

Sözleşmenin 11. maddesi çalışan kadınlar ile ilgilidir. Maddede aynen şu hükümler yer almaktadır:[20]

> "Taraf devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:
>
> a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
> b) Çalışma alanında eşit seçim kıstasları uygulanması da dahil, erkeklerle eşit çalışma olanaklarına sahip olma hakkı,
> c) Özgürce meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm koşul ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve tekrar eğitim görme hakkı,
> d) Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eş değerdeki işte ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit işlem görme hakkı,
> e) Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
> f) Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.
>
> Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır:
>
> a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,
> b) Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
> c) Özellikle çocuk bakımevleri ağının kurulması ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu yaşamına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,
> d) Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.
>
> Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında dönemsel olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır."

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Mart 2005 tarihi itibariyle 179 ülke tarafından imzalanmıştır ve Birleşmiş Milletler'in en geniş katılımlı ikinci sözleşmesidir.[21]

---

[20] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol**, Ankara, Barok Matbaacılık, 2001, s.31-34.

[21] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Pekin+5... a.g.e**., s.III.

Ayrıca 1999 yılında BM Genel Kurulu tarafından CEDAW'a ek olarak hazırlanıp üye ülkelerin onayına sunulan İhtiyari Protokol; hakları çiğnenen, uğradığı haksızlığı düzeltmek, gördüğü zararı gidermek için kendi ülkesinin hukuk sistemi içerisinde bütün yolları denediği halde başarı elde edemeyen kadınlara, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne başvurma hakkı tanımaktadır.[22] Türkiye İhtiyari Protokolü 2000 yılı Eylül ayında imzalamıştır.

1.1.2.2.Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşme ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü, sürekli bir barışın temel taşı olan sosyal adaletin kurulması ve sefaletin önlenmesi için ulusların bir araya gelip, çalışma alanının düzenlenmesi için işbirliği yapmaları amacıyla kurulmuştur.[23]

ILO'nun uluslararası çalışma konferanslarında kabul edilen kararları sözleşmeler ve tavsiye kararları olarak yayınlanmaktadır. Sözleşmeler üye ülkelerde yasama organı tarafından onaylandıktan sonra kanunlaşarak yürürlüğe girer; tavsiye kararları ise onaylanmayıp her ülkenin sosyal politikasına yön vermesinde yararlı olurlar.[24]

ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararlarının büyük bir bölümü hem kadın hem de erkek çalışanları kapsamaktadır. Ancak özellikle çalışan kadınlara yönelik sözleşmeler de yayınlanmıştır.

ILO'nun kadın çalışanlara dair düzenlemeleri ilginç bir gelişim çizgisi göstermektedir. ILO kuruluşunun ilk yıllarında tehlikeli çalışma koşullarından korunması ve kadının hamilelik ve doğum süreçlerinde korunması amacına yönelik uluslararası standartlar geliştirme amacındayken, 1950'li yıllarda özellikle kadına karşı ayrımcılığın önlenmesini amaçlamıştır. 1960'lı yılların ortalarından itibaren ise

---

[22] Anıl, v.d., **a.g.e.**, s.9.
[23] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 15.B., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Eylül 2000, s.30.
[24] a.e., s.32.

kadınların sosyal ve ekonomik gelişme sürecinde potansiyellerinin tamamını kullanabilmelerine olanak sağlayacak düzenlemeler üzerinde durmuştur. Son yıllarda ise çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların bağdaştırılması ve ailevi sorumluluklar konusunda kadının ve erkeğin yükümlülüklerinin eşit kabul edilmesi ile ilgili düzenlemeler ağırlıktadır.[25]

ILO'nun kadın çalışanlara yönelik hükümler içeren başlıca sözleşme ve tavsiye kararları şu şekilde sıralanabilir:[26]

- Cebri ve Mecburi Çalıştırma hakkında 1930 tarih ve 29 sayılı sözleşme ve 35 sayılı tavsiye kararı (1998)
- Her Nevi Maden Ocaklarında Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması hakkında 1930 tarih ve 45 sayılı sözleşme (1938)
- Sendika özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması hakkında 1948 tarih ve 87 sayılı sözleşme ve 1949 tarih ve 98 sayılı tavsiye kararı (1992)
- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği hakkında 1951 tarih ve 100 sayılı sözleşme ve 90 sayılı tavsiye kararı (1967)
- Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkında 1952 tarih ve 102 sayılı sözleşme (1975)
- Cebri Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması hakkında 1957 tarih ve 105 sayılı sözleşme (1998)
- İş ve Meslek Bakımından Ayırım hakkında 1958 tarih ve 111 sayılı sözleşme ve tavsiye kararı (1967)
- İstihdam Politikası hakkında 1964 tarih ve 122 sayılı sözleşme; 1964 tarih ve 122 sayılı ve 1984 tarih ve 169 sayılı tavsiye kararları (1976)
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş hakkında 1973 tarih ve 138 sayılı sözleşme ve 146 sayılı tavsiye kararı (1998)

---

[25] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, Ankara, Can Reklamevi Basın Yayın Ofset Matbaacılık, 2002, s.147.

[26] **A.e.**, s.150 ve ILO, **Promoting Gender Equality: Guide on ILO Conventions and Recommendations of Particular Concern to Women Workers**, Bureau for Gender Equality, Geneva, 2004, b.a.

- İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri hakkında 1975 tarih ve 142 sayılı sözleşme ve 150 sayılı tavsiye kararı (1992)
- Ailevi Sorumluluklara Sahip Kadın ve Erkek Çalışanlar hakkında 1981 tarih ve 156 sayılı sözleşme ve 165 sayılı tavsiye kararı
- Hizmet İlişkisine İşveren tarafından Son Verilmesi hakkında 1982 tarih ve 158 sayılı sözleşme ve 166 sayılı tavsiye kararı (1994)
- Gece Çalışması hakkında 1990 tarih ve 171 sayılı gözden geçirilmiş sözleşme ve 178 sayılı tavsiye kararı
- Kısmi Süreli Çalışma hakkında 1994 tarih ve 175 sayılı sözleşme ve 182 sayılı tavsiye kararı
- Evde Çalışma hakkında 1996 tarih ve 177 sayılı sözleşme ve 184 sayılı tavsiye kararı
- Analığın korunması hakkında 2000 tarih ve 183 sayılı gözden geçirilmiş sözleşme ve 191 sayılı tavsiye kararı

Yukarıdaki sözleşmelerden Türkiye tarafından onaylananların onay tarihleri parantez içinde gösterilmiştir.

Bu sözleşmelerden 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın Çalışanlar Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım hakkındaki sözleşme ILO'nun temel sözleşmelerindendir. Temel sözleşmeler, ILO'ya üye devletin gelişim düzeyine bakılmaksızın, çalışanların mutlaka sahip olmaları gereken hakları içeren metinler olarak değerlendirilmektedirler.[27]

1951 tarihinde kabul edilen 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın Çalışanlar Arasında Ücret Eşitliği hakkındaki sözleşme ücret konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı yasaklamayı amaçlar. Sözleşmenin 1.maddesinin b bendine göre; eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, cinsiyet

[27] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...a.g.e.**, s.144.

esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.[28]

1958 tarihinde kabul edilen 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım hakkındaki sözleşme ise cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil olmak üzere çalışma yaşamındaki her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Sözleşmede ayırım deyimi ile ırk, renk, cinsiyet, siyasal inanç, ulusal ve sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ifade edilmektedir.[29]

45 sayılı Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Sözleşmesi, 156 sayılı Ailevi Sorumluluklara Sahip Çalışanlar Sözleşmesi, 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi ILO'nun özellikle kadınlara yönelik olarak çıkardığı başlıca sözleşmelerdir.

ILO bu sözleşmelerle; kadın ve erkek çalışanlar arasında işe alınmada, terfide, eğitimde cinsiyet ayrımcılığını engellemeye, kadınların doğum öncesi ve sonrası korunmalarını sağlamaya, kadınları işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından korumaya yönelik düzenlemeler getirerek kadın çalışanları korumayı amaçlamaktadır.

1.2. ÇALIŞMA HAYATINDA "KADINLAR" VE SORUNLARI

Kadınların ücretli olarak işgücü piyasası içinde yer almaları ise ancak sanayi devrimi ile başlamıştır. "XIX. asırda hemen bütün Batı ekonomilerinde sanayileşme süreci tekstil sanayii ile başladığından, kadın işçiler ücretli endüstri işçilerinin önemli bir kesimini oluşturmuştur."[30] Bu dönemde kadınlar ekonomik zorunluluktan dolayı,

---

[28] Tankut Centel, **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, 2.B., İstanbul, MESS Yayın No:428, 2004, s.293.
[29] **A.e.**, s.368.
[30] Nusret Ekin, "Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve "Kısmi Süreli Çalışma"daki Gelişmeler," **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, yay. haz.İrfan Çayboylu, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:23, Ankara, Öz-El Matbaası, 1991, s.19-20.

aileye ek gelir sağlamak amacıyla çalışmaya başlamışlardır. Ancak yine de kadınların çalışma hayatına katılımı sınırlı kalmış ve kadınlar sömürüye maruz kalmışlardır. Kadınları korumaya yönelik politikalar da ilk kez bu dönemde kabul edilmiştir. Asrın sonunda metalurji, araba, kimya vb. diğer sanayi sektörlerindeki gelişmeler, çok az kadın işgücü kullanmış; böylece XX. asrın yarılarına kadar kadın katılma oranları nispeten durgun kalmıştır.[31] Kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleri ve kadın çalışan sayısının büyük oranda artışı ise dünya savaşları, özellikle de II. Dünya Savaşı sonrası olmuştur. Bunun en önemli nedeni savaş yıllarında daha önce erkeklerin yaptıkları işlerin kadınlar tarafından yürütülmesi olmuştur. Savaş sonrasında da kadınlar işgücü piyasasındaki yerlerini korumuş ve piyasadan çekilmemişlerdir.

Kadınların işgücü piyasasına giderek artan oranlarda katılmaları onların değişik sorunlarla karşı karşıya kalmalarına da neden olmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü sonucunda ortaya çıkan toplumsal rollerde kadına biçilen rol öncelikle iyi bir eş ve iyi bir anne olmaktır. Bu çerçevede toplum kadınları yedek işgücü olarak işgücü piyasalarının dışında tutma eğilimi göstermektedir.[32]

Kadınlar işgücü piyasalarına girme koşulları ve işgücü piyasaları içindeki konumları açısından erkeklere göre dezavantajlı durumdadırlar.İş ararken karşılaşılan güçlüklerle başlayan sorunlar ataerkil toplumda kendilerini çalışma hayatında kabul ettirmeleri; eğitim eksikliği ve ayrımcılık başta olmak üzere çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve iş ve aile hayatının birlikte yürütülmesi ve ev işleri ve çocuk bakımı gibi aile hayatında karşılaşılan sorunlar olmak üzere çeşitlenmektedir. Bu sorunlardan dolayı kadınların, özellikle de alt gelir düzeyindeki kadınların, işgücü piyasasında formel bir işe sahip olmaları erkeklere oranla çok daha zor olmakta; dolayısıyla kadınlar daha düşük gelir getiren, iş güvencesi olmayan, enformel sektörde sosyal güvenlik sistemlerine kayıtlı olmadan çalışmak zorunda

---

[31] **A.e.**, s.20.

[32] Müjgan Say Eryılmaz, "Kadın İşgücünün Enformel Sektördeki İstihdamı: Gündelik Temizlik İşçisi Kadınların Enformel İşgücü Piyasası İçinde Yer Alış Biçimleri" (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Bilim Dalı), İstanbul, 2000, s.12.

kalmaktadırlar. Milli gelir hesaplamalarında yer almayan enformel sektörde çalışması kadın emeğini görünmez kılmaktadır. Aşağıda bu sorunlar detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.2.1.Kadınların İş Bulmada Karşılaştıkları Güçlükler

Kadınların çalışma hayatına girişlerini etkileyen faktörlerin başında onların iş ararken karşılaştıkları güçlükler gelmektedir. Kadınlar; kendilerine toplum tarafından yüklenen sorumlulukları birlikte yürütebileceği işleri aramakta ve bu nedenle sınırlı iş imkânı bulmakta, işe başvurduklarında çeşitli önyargılarla karşılaşmakta, bunların yanı sıra, işçi çıkarmalarda ilk tercih edilen grup olmaktadırlar.

Kadınların iş bulmada karşılaştıkları güçlükler öncelikle iş arama sürecinde başlamaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu eş, dost veya akraba aracılığıyla iş aramakta; bu durum da kadınların iş bulmalarını sınırlamaktadır.

Kadınlara biçilen toplumsal rol de kadınların iş bulma olanaklarının erkeklere göre daha sınırlı olmasına yol açmaktadır. Kendilerinden beklenen öncelikle iyi bir eş ve anne olma görevi onları ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumluluklarını birlikte yürütebileceği bir işte çalışmaya zorlamaktadır. Bu nedenle kadınlar daha çok kısmi süreli işlere yönelmekte, bu da onların iş bulma olanaklarını kısıtlamaktadır.

Kadınlar işe başvurduklarında da işverenlerin çeşitli önyargılarıyla karşılaşmaktadırlar. Evlilik ve/veya çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların işe ara verme olasılıklarının fazla oluşu işverenlerin işe almada kadınları tercih etmemelerine neden olabilmektedir.

Ekonomik durgunluk dönemlerinde yoğun yaşanan işten çıkarmalardan da en fazla etkilenen gruplardan biri kadın işgücü olmaktadır. “Kadınların erkeklere nispeten daha düşük meslek ve vasıflarda çalışmaları onların erkeklerden önce işten

çıkarılmalarına neden olmaktadır."[33] "Ayrıca kadınların ailenin temel geçindiricileri olmadığı, erkeklerin ise ev geçindirmekle sorumlu bulundukları gibi ataerkil düşünce ve değerlendirmeler de kadınların işten çıkarılmalarını kolaylaştırmaktadır."[34]

Uzun dönemli işsizlik oranları da kadınlarda erkeklere oranla daha düşüktür. Bir süre iş arayıp bulamayan kadınlar zaten çalışmanın kendisi için ikinci bir yük olacağını düşünüp iş aramaktan vazgeçmekte ve zaten yapmakta olduğu ev kadınlığına geri dönmektedir. Kadınların işgücü piyasasında ikincil konumda olmaları ve çalışmamalarının toplumca kabul edilen bir durum olması, kadınlara çalışma yaşamına katılım konusunda bir serbestlik vermektedir. "Kadınlar bu bağlamda ev içine daha kolay çekilip iş piyasasından kaybolan işgücü gruplarıdır."[35]

1.2.2.Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Erkeklere oranla daha az bir eğitime sahip olmaları ve dolayısıyla işgücü piyasasında daha düşük vasıf düzeyine sahip olmaları; işe alınmada, yükseltilmede, işten çıkartılmalarda ve işyerindeki tutum ve davranışlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmaları; çalıştıkları işyerlerinde çoğunlukla alt kadrolarda yoğunlaşmaları ve yönetim kadrolarında bulunmalarının seyrek oluşu; daha az beceri ve sorumluluk isteyen işlerde çalıştırılmaları; düşük ücretle ve iş güvencesinden yoksun çalışmaları; sosyal güvenceden yoksun olarak çalışma olasılıklarının erkeklere göre daha yüksek oluşu kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan başlıcalarıdır. Aşağıda kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ayrıntılı olarak incelenmektedir.

---

[33] Aynur Erbaş, "Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İstihdamı" (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı), İstanbul, 1997, s.50.

[34] Friedrich Ebert Vakfı Ekonomi Forumu, **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, 1992, s.13.

[35] DPT, **Kadın**, Yayın no: DPT:2358-ÖİK:426, Ankara, 1994. s.13.

1.2.2.1.Eğitim ve Mesleki Eğitim Eksikliği

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar erkeklere oranla daha yetersiz eğitime sahip olmalarıyla başlar. Kendilerinden öncelikle beklenen iyi bir eş ve iyi bir anne olmaları olduğu için kadınlar eğitim olanaklarından erkeklere oranla daha az yararlanırlar. Eğitim ve mesleki eğitim alan kadınların büyük çoğunluğu da annelik ve eşlik görevinin uzantısı olan ve toplum genelinde kadın işi olarak benimsenen mesleklere yönelmekte veya yönlendirilmektedirler.

1.2.2.1.1.Eğitim Eksikliği

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını etkileyen en önemli faktör eğitimdir. Çalışma hayatına katılım oranı eğitim düzeyi ile orantılı olarak artmaktadır. "Eğitim düzeyinin yükselmesi, kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıcı bir etmen olduğu kadar, iş hayatındaki kazancı ve sebatı üzerinde de önemli rol oynamaktadır. Yüksek öğrenim görmüş, meslek sahibi uzman kadınların daha az eğitim görmüş olanlara oranla işlerine daha bağlı olup daha uzun yıllar çalıştıkları saptanmıştır."[36] Türk kadınının ülke ekonomisindeki yerinin yetersiz oluşunun başlıca nedeni eğitimdir.[37]

UNESCO'nun 2000 yılı verilerine göre dünyadaki 876 milyon okuma yazma bilmeyen insanın üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır.[38] Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de kadın okumaz yazmazlığı önemli bir sorundur. 2000 yılı itibariyle, Tükiye'de kadınların %19.4'ü okuma yazma bilmemektedir.

---

[36] Friedrich Ebert Vakfı Ekonomi Forumu, **a.g.e.**, s.10.
[37] TİSK, **Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II**, Yayın No:205, Ankara, 2001, s.14.
[38] TÜSİAD, **Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş:Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, 2000, S.33.

Tablo 1 ülkemizde okur yazar olmayan kadın ve erkek nüfusun yıllar içindeki değişimini göstermektedir.

Tablo 1: Türkiye'de Okuryazar Olmayan Nüfus (%)

Yıllar	Kadın	Erkek
1935	90.2	70.7
1955	74.4	44.1
2000	19.4	6.1

Kaynak: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y., s.3.**

Daha önceki dönemlerde yok denecek kadar az olan kadın okuryazarlık oranı Cumhuriyet'in ilânı ve ardından 1928 yılında Latin alfabesinin kabulü ile günümüze dek sürekli artmıştır. Hatta 1955-2000 yılları arasında kadın okuryazarlığındaki artışın erkeklere oranla daha hızlı olduğu görülür. Ancak yine de günümüzde okur yazar olmayan kadınların oranı erkeklere göre daha yüksektir: Okur yazar olmayan kadınların oranı (%19.4) erkeklerin oranının (%6.1) üç katından fazladır.

Son verilere göre Türkiye'de yetişkin okuryazarlığında kadınlar hâlâ erkeklerin gerisindedir. DİE 2000 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre 14 yaş ve üstü için kadınlarda okuryazarlık oranı %80.6, erkekler için okuryazarlık oranı ise %93.9'dur. Buna göre Türkiye'de 14 yaşından büyük her 100 kadından yaklaşık 20'si, bir başka deyişle beşte biri okuma yazma bilmemektedir.

Kadın okuryazarlık oranının yaşla ters orantılı olduğu görülmektedir. Yine 2000 verilerine göre 15-19 yaş grubunda %5.2 olan kadın okumaz yazmazlık oranı 50-59 yaş grubunda %59.2'ye ulaşmaktadır.[39] Bunun yanı sıra kadın okuryazarlık

[39] **A.e**., s.35.

oranı batıdan doğuya doğru gidildikçe azalmaktadır. "Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da her on kadından 5'inin okuma yazma bilmediği belirtilmektedir."[40]

Okullaşma oranına bakıldığında da kadınların erkeklerin gerisinde kaldıkları görülmektedir.

"Osmanlı'da kadınların çalışma ve meslek edinmeleri söz konusu olmadığı için onların eğitimine önem verilmemiş, ancak belirli bir yaşa kadar, o da, dini konularda bilgilenmek, el işlerinde beceri sahibi olmak üzere sübyan okullarına devam edebilmişlerdi."[41] Bu dönemde kadın eğitimi konusunda ilk girişim 1842'de Tıbbiye Mektebi'nde ebelik kurslarının açılması olmuştur. Bunu sırasıyla; 1858 yılında rüştiyelerin, 1869'da kız sanayi okullarının ve 1913'te kız liselerinin açılması izlemiştir. 1914'te İnas Sanayi-i Nefise Mektebi'nin açılmasıyla da kadınlara yüksek öğrenim görme hakkı tanınmıştır.[42]

Kadınlar için okuryazarlık oranı gibi okullaşma oranı da Cumhuriyet'in ilânından itibaren sürekli artmıştır. 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kız ve erkek öğrenciler aynı eğitim sistemi içine alınmışlardır. 1923-24 ders yılında %18.41 olan kız öğrencilerin ilköğretimdeki oranı, beş yıllık ilkokul döneminin son yılı olan 1996-97 'de %47.51'e ulaşmıştır.[43]

Tablo 2 ülkemizde 2002 yılındaki kadın ve erkekler için okullaşma oranlarını göstermektedir.

---

[40] **A.e.**, s.35.
[41] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü(KSSGM), **Kadının Statüsünün Araştırılarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin Yaşama Geçirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirleri Tespit Etmek Amacıyla Kurulan T.B.M.M. Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu**, 2.B., Ankara, Cem Web Ofset, 2003, s.43.
[42] **A.e.**
[43] TÜSİAD, **a.g.e.**, s.40.

Tablo 2: Türkiye'de Okullaşma Oranları (%)

Öğrenim Düzeyi	Kadın	Erkek
İlköğretim	87.0	92.4
Lise ve dengi	38.8	47.3
Fakülte ve yüksekokul	11.1	12.6

Kaynak: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y., s.6.

Tabloda da görüldüğü gibi, ilköğretim düzeyinde okullaşma oranı, kadınlar için %87, erkekler için %92.4'tür. Ülkemizde beş yıl olan zorunlu eğitim süresi 1997-98 ders yılından itibaren sekiz yıla çıkarılmıştır. Zorunlu ilköğretimin sekiz yıla çıkarılması kadınların okullaşmasındaki artışı hızlandırmıştır. Bunun sonucunda "bir yıl önceye oranla kırsal kesimdeki kız öğrencilerin 6. sınıfa kayıt oranlarında %30.1'lik artış sağlamıştır."[44] Özellikle doğu bölgelerinde kız çocuklarının okutulmaması ve erken yaşta evlendirilmeleri çok yaygındır. Zorunlu ilköğretimin sekiz yıla çıkarılması uygulaması ile kız öğrencilerin okuma sürelerinin uzatılması amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra uluslararası kuruluşların desteğiyle kız çocuklarının okullaşmasını sağlamaya yönelik kampanyalar düzenlenmektedir. Örneğin; Haziran 2003'ten itibaren hükümet ve UNICEF işbirliği ile yürütülen "Haydi Kızlar Okula" kampanyası ile ilköğretim çağındaki kız çocuklarından okula hiç gitmemiş veya başlayıp bırakmış olan bütün kız çocuklarının okullarına dönmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Tabloda, eğitimin her düzeyinde kız çocuklarının ve kadınlarının oranlarının erkeklerin gerisinde olduğu görülmektedir. Lise ve dengi okullarda okullaşma oranı kadınlar için %38.8, erkekler için %47.3'tür. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınlarla erkeklerin arasındaki farkın artması, en genel olarak, kadınların toplumsal

[44] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **a.g.e.**, s.45.

statülerinin düşüklüğü ve toplumca kadınlara verilen değerle doğrudan ilgilidir. "Erkek çocukların ailenin refahı ve geleceğin garantisi için okutulmaları gerektiği, kız çocuklarının ise ev kadını olacakları ve bu nedenle okuyup meslek edinmelerine gerek olmadığı görüşü, en hakim ve yaygın görüş olarak varlığını sürdürmektedir."[45]

Yüksekokul ve fakülte düzeyinde ise kadınların okullaşma oranı %11.1 iken erkeklerin bu düzeydeki oranı %12.6'dır. Bu öğrenim düzeyinde erkeklerin okullaşma oranında da düşme görülmektedir ama kadınlarla kıyaslandığında erkekler yine de avantajlı durumdadırlar. "Ülkemizde yüksek öğrenim görmüş kadın sayısının, yüksek öğrenimli erkek sayılarından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır."[46]

1.2.2.1.2.Mesleki Eğitim Eksikliği

Ülkemizde mesleki eğitim; genel olarak, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Kız ve Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlükleri ve Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından ve Halk Eğitim Merkezleri'nce yapılmaktadır.

Mesleki eğitimin amacı, iş hayatının gerekleri doğrultusunda mesleklere uygun yüksek vasıflı işgücü yetiştirmektir. Ancak ülkemizde mesleki eğitim yeterli düzeyde yapılamamakta, özellikle kız ve erkek öğrencilere mesleki eğitimde fırsat eşitliği sunulmamaktadır.

Erkek teknik öğretim ve kız teknik öğretim olarak cinsiyete göre ayrılan teknik öğretim liselerinin sayılarında da eşitsizlik vardır. 2000 verilerine göre erkek teknik öğretimin 1196 lisesi varken, kız teknik öğretimin 636 lisesi bulunmaktadır.[47] Ayrıca 1975'te bu öğretim kurumlarına karşı cinsten öğrenci alınmaya başlanmasına rağmen kız öğrencilerin erkek teknik öğretim liselerindeki oranı 2004-2005 öğretim yılında %11.1'de kalmıştır. Toplum tarafından kabul gören kadın işi-erkek işi ayrımının bu

[45] TÜSİAD, **a.g.e.**, s.155.
[46] TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde...**, s.40.
[47] **A.e**., s.46.

oranlarda etkili olduğu kuşkusuzdur. Genç kızların sanayiinin ihtiyacı olan alanlarda teknik öğretime özendirilmesi ve yönlendirilmesi hem ekonomik gelişmemiz açısından, hem de lise düzeyinde genel kültür eğitimi almış olan lise mezunu genç kızların 15-24 yaş grubu işsizler içindeki yüksek oranlarını göz önüne aldığımızda işsizlikle mücadele açısından yararlı olacaktır.

Gerek öğrencilerin cinsiyet oranları, gerekse lise sayıları açısından mesleki teknik eğitim erkekler lehinde görünmektedir. Bu durum istatistiklere de yansımaktadır. 2002 yılı itibariyle orta ve lise dengi meslek lisesi mezunu olup istihdam edilen kadınların toplam kadın istihdamı içindeki oranı sadece %4.9'dur.[48]

Kız ve erkek teknik öğretimin yanı sıra bir diğer mesleki eğitim veren kurum olan Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı çıraklık eğitimi merkezlerinde okuyan kız öğrenci sayısı da oldukça azdır. Bu merkezlerde 2000-2001 öğretim yılında okuyan toplam 200.028 öğrencinin 21.639'u kızdır. Buna göre kız öğrencilerin oranı yaklaşık %11'dir. Bu 21.639 kız öğrencinin yaklaşık %86'sının kuaförlük, cilt bakım uzmanlığı ve konfeksiyon gibi kadınlara uygun görülen meslek dallarında okudukları görülmektedir.

Ülkemizde yetişkinlere yönelik meslek kursları sunan Halk Eğitim Merkezleri'nin mesleki eğitim faaliyetlerine kadınların katılımları lise düzeyindeki mesleki teknik eğitim ve çıraklık eğitimi ile kıyaslandığında oldukça yüksek görünmektedir. Örneğin; 1999-2000'de bu merkezlere devam eden kadınların oranı %79.33'tür.[49] Yaygın mesleki eğitim kurumlarında kadın oranının yüksekliği, Halk Eğitim Merkezleri'nde kadınların ev kadınlığı görevlerine yönelik veya ek gelir getirici kurslara katılımından kaynaklanmaktadır. Sayısal olarak çok yüksek görünen kadın kursiyerler genellikle meslek kazandırmayan biçki-dikiş gibi el becerilerine yönelik kısa süreli kurslara devam etmektedirler.

---

[48] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y. , s.15.
[49] TÜSİAD, **a.g.e.**, s.57.

1.2.2.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadınlar hem çalışma hayatına girerken hem de girdikten sonra kadın olmalarından kaynaklanan cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.

"Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık)" olarak tanımlanmaktadır.[50]

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın biçimi ve derecesi, çalışan işyerindeki işverene (devlet/özel), işyerinin ölçeğine (küçük/büyük) ve işyerinde yapılan ise bağlı olarak değişse de kadınlara karşı ayrımcılık göz ardı edilmeyecek bir olgudur.[51] Bu durum kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemekte, işinden soğutmakta ve hatta işgücü piyasasından çekilmesine bile neden olabilmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık çok çeşitli biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Mesleklerin kadın ve erkek işi olarak ayrılması, belli mesleklere kadınların alınmaması, terfilerde kadınlarla erkeklere eşit davranılmaması, evlenme ve çocuk doğurma gibi nedenlerle işten çıkartılmaları vb. durumlar çok çeşitli örnekleri bulunan cinsiyete dayalı ayrımcılık biçimlerinden bazılarıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık genel olarak üç konuda ortaya çıkmaktadır. Bunlar sırasıyla;

- mesleğe yönlendirme,
- işe eleman alımı ve terfiler,
- işyerlerindeki tutum, davranış ve değerlendirmelerdir.

---

[50] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999, s.5.
[51] DPT, **a.g.e.**, s.16.

1.2.2.2.1.Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık öncelikle kişilerin mesleğe yönlendirilmesinde ortaya çıkmaktadır.

Tarihin ilk çağlarından itibaren toplum, kişilerden cinsiyetlerinden dolayı cinsiyet rolü[52] adı verilen farklı roller üstlenmelerini beklemektedir. Buna göre toplum tarafından erkekler evin gelirini sağlayan kişiler olarak görülürken, kadınlara ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar yüklenmiştir. Kadınların işgücü piyasasına girmesi ile bu cinsiyet rolleri mesleklerde kadın işi ve erkek işi ayrımı yapılmasına yol açmıştır. Bütün dünyada işler ve meslekler erkek ve kadın işi olarak ayrılmaktadırlar. "Kadınların erkeklerle aynı eğitimi aldıkları, aynı niteliklere sahip olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasalarla yasaklandığı ülkelerde dahi bu yöndeki ayırım halen sürmektedir."[53]

Mesleğe yönlendirme çocukluk çağlarında başlamakta ve eğitim ile artmaktadır. Geleneksel ve kültürel belirlemeler neticesinde bazı mesleklerde kadınlar yoğunlaşmaktadırlar. Erkek öğrenciler yöneticilik ve teknik meslekler başta olmak üzere erkeğin fiziksel üstünlüğünü öne çıkaran ve erkek işi olarak tanımlanan mesleklere yönlendirilirlerken, kız öğrenciler hemşirelik, öğretmenlik gibi kadınlar için uygun kabul edilen ve kadın işi olarak adlandırılan mesleklere yönlendirilmektedirler. Kadın işi olarak tanımlanan meslekler toplumda annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi görülmektedirler.[54]

Çalışma hayatında var olan kadın ve erkek işi ayrımından dolayı kadınlar çoğunlukla kendilerine uygun görülen kadın işlerinde çalışmak zorunda kalırlar. Son çeyrek asırdan bu yana "kadınlarımız daha düşük statülü, düşük ücretli, süreksiz ve geçici, hatta sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaya razı olmaktadırlar."[55] Bu da

---

[52] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı...**, s.6.
[53] TİSK, **Gelişen Sanayi Merkezlerinde...** , s.125.
[54] TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde...**, s.25.
[55] TİSK, **Gelişen Sanayi Merkezlerinde...**, s.14.

kadınların iş olanaklarının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra kadınlar erkek işi olarak kabul edilen mesleklere başvurduklarında ise genellikle tercih edilmemektedirler.

Toplum tarafından kadınlara benimsetilen, öncelikli görevlerinin ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların yerine getirilmesi olduğu görüşü kadınları iş ararken kısıtlamaktadır. "Dolayısıyla kadınlar, eve ve/veya çocuklarına daha yakın olabilmek için daha esnek zaman dilimlerine sahip olabilecekleri, ancak kendilerine daha düşük kazanç veya daha az olanaklar sağlayan işler seçebilmektedirler."[56]

1.2.2.2.2.İşe Eleman Almada ve Terfilerde Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ikinci olarak işe eleman alımı aşamasında yaşanmaktadır.

Bir önceki bölümde belirtildiği gibi, işgücü piyasasında bazı işler kadın işi, bazı işler de erkek işi olarak tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra kadınların ev ve iş sorumluluklarının birlikte yürütmesi gerektiğinden işine daha az önem vereceği inancı da yaygındır. Bunların sonucu olarak işverenler işe eleman seçiminde cinsiyet boyutunu göz önünde tutmaktadırlar. Bu da bazı mesleklere kadınların alınmaması, bazı mesleklere sınırlı sayıda kadın alınması, işe eleman alma mülakatlarında kadınların erkeklerden farklı kriterlerle değerlendirilmeleri gibi sonuçlar doğurmaktadır. Kadın adaylara özel yaşamları ile ilgili sorular sorulması ve çocuk sahibi olmalarının zamanlaması konusunda baskılar yapılması bu tür uygulamalara örnektir.

"İşe eleman alımında ayrımcılık açık ya da örtük olarak karşılaşılan bir durumdur. Türkiye'de kamu sektöründe bazı mesleklere kadın alınmamakta, bazı mesleklerde kadınlar için sınırlayıcı kontenjanlar bulunmakta ve işe alınmada açık

[56] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı...**, s.7.

eşitsizlikler görülmektedir."[57] Örneğin; 1990 yılında hukuk öğrenimi yapan kız öğrenci oranı %36.4 olduğu halde yargıçlık-savcılık mesleğine alınacaklar arasında kadınlar için bir kota uygulanmış ve 1980-1990 döneminde bu kota %10 iken, 1990'da %5'e düşürülmüştür. Bunu yanı sıra, Elektrik İşleri Etüd İdaresi ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nda mühendis olmak için açılan sınavlara kadın mühendislerin başvuruları kabul edilmemiştir. Ayrıca, çeşitli uzmanlık pozisyonları için girdikleri mülakatta kadın adaylara özel hayatları ile ilgili sorular sorulması ve çocuk sahibi olmalarının zamanlaması konusunda baskılar yapılması gibi uygulamalara da rastlanmıştır.[58]

Kadın çalışanları korumaya yönelik olarak çıkartılan bazı yasal düzenlemelerde kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasına yol açmaktadırlar. Örneğin; 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde kreş ve emzirme odası açılması zorunluluğu nedeniyle, işverenlerin 100'den az kadın işçi çalıştırmalarına neden olabilmektedir.

Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları yaygın cinsiyete dayalı ayrımcılık biçimlerinden birisi de terfiler sırasında tercih edilmemeleridir. Kadınların erkeklere oranla işlerine daha az bağlı oldukları düşüncesi; evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların çalışma hayatına ara verme olasılıklarının fazla olması ve yönetim kademeleri için kadının karakterinin erkeğe nazaran zayıf olduğu görüşü kadınların üst düzey yönetime getirilmemelerine neden olmaktadır.

Terfi konusundaki ayrımcılık için "cam tavan" kavramı geliştirilmiştir. Cam tavan, kadınların işyerinde üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran görünmez engellerdir. Buna göre ne kadar başarılı olursa olsun hedeflediği üst düzeydeki iş kendisine kadın olduğu için keyfi olarak verilmemektedir. "Bu terfi sınırının birçok kuruluşta bulunduğu, ancak, bu sınırın kuruluştan kuruluşa veya sektörden sektöre değişen kademelerde bulunabileceği ileri sürülmektedir."[59] Bunun yanı sıra "özel

---

[57] İnci Özkan Kerestecioğlu, "Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar," **Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, İstanbul, Ohan Matbaacılık, 2004, s.44.
[58] **A.e.**, s.9.
[59] **A.e.**, s.11.

kesim eşit koşullar altında kariyer planlamayı erkek elemanlar lehine kullanmaktadır."[60]

1.2.2.2.3.İşyerlerindeki Tutum ve Davranışlarda Ayrımcılık

Kadınlar işyerlerinde de dolaylı veya dolaysız çok çeşitli ayrımcılık biçimleriyle karşılaşmaktadırlar.

Kadınların öncelikli sorumluluklarının evleri ve aileleri olduğu, bu nedenle işyerine daha az bağlı oldukları inancı işverenlerin önemli görevlerde erkekleri tercih etmelerine neden olmaktadır. Yapılan bir araştırmada personel yöneticileri kadınların en önemli özelliğini yumuşak başlılık olarak belirtmekte ve erkeklerin daha çalışkan, güvenilir, dakik ve işlerine daha bağlı olduklarını düşünmektedirler.[61] Kadınlar önemli görevlere getirildikleri zaman da erkeklere gösterilen tolerans kendilerine gösterilmemekte ve kadınlar daha sıkı bir denetim altında tutulmaktadırlar. Örneğin; yapılan bir araştırma sonucunda, iki Fransız bürokratik kuruluşta çalışan kadınların devamsızlığına hiç göz yumulmamakta, kendilerinden yazılı mazeret bildirimi istenmekteyken, erkek çalışanlar için böyle bir yaklaşımın söz konusu olmadığı ortaya çıkmıştır.[62]

Yöneticiler tarafından uygulanan ayrımcılığın yanı sıra çalışanlar arasında da ayrımcılık göze çarpmaktadır. Erkek çalışanlar istemedikleri bir bayan meslektaşıyla yeterli işbirliği yapmamakta, o kişinin yapmış olduğu işlere engel olarak veriminin düşmesine neden olabilmektedir.[63]

---

[60] TİSK, **"İstihdam, Kadın İşgücü..."**, s.54.
[61] Kerestecioğlu, **a.g.e.**, s.45.
[62] **A.e.**, s.14-15.
[63] Recep Seymen, **İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset**, İstanbul, Der Yayınları, 2004, s.48.

Performans değerlendirmelerinde de cinsiyete dayalı ayrımcılık göze çarpmaktadır. Geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik söz konusu olduğunda, çoğunlukla erkeğin başarısının yeteneğe bağlanması yönünde bir eğilim var iken, kadının başarısının şans faktörü ile açıklanması yoluna gidilebilmekte; başarısızlık durumunda ise, erkeğinki şanssızlık olarak addedilirken, kadının yetenek veya beceri düzeyinin yetersizliği temel açıklama faktörü olarak kullanılabilmektedir.[64]

Ayrıca işverenler personelin mesleki bilgi ve becerisini arttırma amaçlı mesleki eğitim verme gereksinimi duyduğunda genellikle eğitim verilmesi gerekenleri erkeklerden seçme eğilimi göstermektedir. Kadın çalışanların tekrar eve dönmeleri olasılığı dikkate alınarak kadınlar için eğitim masrafları yapmaktan kaçınılmaktadır. Kadınların çocuk ve aile sorumlulukları nedeniyle eğitimlere katılmada isteksiz oldukları, eğitimlerin şehir dışında oldukları durumda katılımda sorun yarattıkları gibi değerlendirmeler de işverenlerin bu tutumuna yol açmaktadır.

1.2.2.3.Cinsel Taciz

Cinsel taciz, genel olarak, işyerinde karşı cinsten gelen, çoğunlukla beklenmedik ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü, sözsüz ya da fiziksel hareketler olarak tanımlanabilir. Cinsel tacizin onur kırma, yıldırma, incitme ve düşmanlık etme amaçlarıyla gerçekleştirilen her türlü cinsel içerikli davranış olduğu kabul edilmektedir. Cinsel tacizin kurbanları her iki cinsten de olabilmektedir; ancak bu olaya daha çok kadın çalışanlar maruz kalmaktadır. Ayrıca cinsel taciz aynı statüdeki çalışanlar arasında olabileceği gibi, ast-üst ilişkisinde de yaşanabilmektedir.

Cinsel tacizi belirlemek de oldukça zordur. Çünkü bir kadın için rahatsız edici bir davranış, bir başkası için doğal olabilmektedir.

Cinsel taciz çok farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır; ancak taciz türleri genel olarak sözlü, sözsüz, fiziksel ve karşılığa dayalı olmak üzere dört farklı biçimde

[64] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı...**, s.15.

incelenmektedir. Cinsellik içeren şakalar ve sözler, cinsel ilişki teklifi sözlü tacizin başlıca örnekleridir. Sözsüz tacizlere örnek olarak ıslık çalma, sürekli bakma, rahatsız edici mimikler sayılabilir. Vücuda dokunma, zoraki öpüşme veya sarılma ve cinsel saldırı ya da tecavüzler ise fiziksel tacizin örneklerindendir. Cinsel tacizin bir başka türü olan karşılığa dayalı tacizde ise cinsel ilişki teklifi kabul edildiği takdirde kişinin bundan faydalı çıkacağı vaat edilir; kabul edilmediği takdirde ise kişi çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmakla tehdit edilir. Bu amaçla uygulanan cinsel tacizin onur kırıcı ve aşağılayıcı bir taciz olduğunda kuşku yoktur.

Gıda işkolunda yapılan bir araştırmada "Uygunsuz davranışlarla karşılaştınız mı" sorusuna kadınların büyük çoğunluğu, yaklaşık %88'i "hiç karşılaşmadım" cevabını vermiştir. Ancak aynı araştırmada, sırasıyla laf atma, aşırı ilgi ve samimiyet gösterme ve uygunsuz tekliflerde bulunma, kadınlar tarafından, en sık rastlanan uygunsuz davranışlar olarak gösterilmiştir.[65]

Bir başka araştırmada ise "tanıdıklarınız arasında çalıştığı işyerinde erkekler tarafından sözle veya hareketle rahatsız edilmiş olan genç kız veya kadın var mı?" sorusuna katılanların %14'ü olumlu yanıt vermiş; "bu kişinin herhangi bir kimseye veya makama şikayetçi olup olmadığını biliyor musunuz?" sorusuna %14'ün %20'si şikayetçi olunduğunu belirtmiştir. "Bu şikayetten bir sonuç alınabildi mi?" sorusuna yanıt verenlerin yarıya yakını alındığını, yarısı alınmadığını, iki kişi ise cinsel tacize uğrayan kadına kimse inanmadığı için intihar ettiğini belirtmiş; ayrıca işyerinde cinsel tacize uğramış kadın tanıdıklarının yarıdan fazlasının işten ayrılmak zorunda kaldığını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra büyük çoğunluk, işyerinde taciz vakalarının şu veya bu şekilde kadınların çalışma hayatında yükselmelerine engel teşkil ettiği görüşündedir. [66]

---

[65] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Ankara, 1999, s.175.

[66] Ersin Kalaycıoğlu, Binnaz Toprak, **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, İstanbul, Tesev Yayınları, 2004, s.62-65.

Araştırmada da görüldüğü üzere, cinsel tacizle karşılaşıldığında kadınların büyük çoğunluğu çevrenin tepkisinden çekinerek sessiz kalmayı tercih etmektedir. Bu da onları birçok yönden olumsuz etkilemektedir. Cinsel taciz, mağdurun psikolojik ve fiziksel sağlığını bozar ve kişi için hoş olmayan bir çalışma ortamı yaratır; hoş olmayan bir ortamda çalışmak zorunda kaldığı için kişi endişeli veya stresli olacağından işe dikkatini yoğunlaştırmakta güçlük çeker, işe ilgisi, yaratıcılığı ve iş tatmini azalır, hataları artar; bu nedenle işinde verimli olamaz.[67]

1.2.2.4.Ücretlendirmede Eşitsizlik

Uluslararası normlarda ve ulusal yasalarda "eşit işe eşit ücret ilkesi" bulunmasına rağmen işgücü piyasasında halen kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliği sorunu sürmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı; sektöre, işteki statüye veya eğitim durumuna göre az veya çok olmakla birlikte, her durumda kadınların aleyhinde olmaktadır.

Diğer bütün ayrımcılık türlerinde olduğu gibi ücretlendirmede eşitsizliğin temelinde de kadınlar karşı varolan önyargı yatmaktadır. Genel olarak toplumda, evin reisi erkek olarak kabul edilmekte ve evin geçimini sağlama görevi evin reisine verilmektedir. Evi geçindirmekle asıl sorumlu olanın erkek oluşu, kadınların gelirinin ek gelir olarak görülmesi; kadının çalışmasına gerek olmadığı, çünkü zaten kendisine bakacak birisinin bulunduğu fikrini yaygınlaştırmaktadır. Toplum genelinde kabul gören bu görüş neticesinde işverenler de kadınların alacağı ücreti sadece bir ek gelir olarak görmekte ve bu nedenle erkeklere nazaran daha düşük ücret ödeme yoluna gitmektedirler.

Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılıklarının bir diğer nedeni de daha önceki bölümlerde belirtilen kadınların eğitim eksikliğidir. Ücretle eğitim arasında

[67] Kadriye Bakırcı, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yayın No:72, İstanbul, Yasa Yayınları, 2000, s.28.

doğru orantı vardır. Eğitim düzeyi arttıkça ücretler de artmakta, aynı zamanda kadınlarla erkekler arasında ücret farkları azalmaktadır. Örneğin; DİE 1987 Hane Halkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi'nin sonuçlarına göre, "ilkokul düzeyinde eğitim görmüş kadınlar aynı düzeydeki erkeklerin saat ücretlerinin %42'sini alırken daha yüksek öğrenim görmüş olanlarda bu oran yükselmektedir."[68]

Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılıklarına neden olan bir diğer faktör kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmasıdır. Toplum tarafında kendilerine uygun görülen meslekler kadınlar, bu meslek dallarında aşırı arz yaratmaktadırlar. Arzın yoğun şekilde artmasına rağmen talebin sınırlı artışı piyasada ücretlerin düşmesine neden olmaktadır.

Neo-klasik iktisatçılar ise kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğinin kadınların kendi seçimi sonucu ortaya çıktığını öne sürmektedir. Bu görüşü savunanlara göre ücreti belirleyen, kişinin aldığı eğitim ve kazandığı iş tecrübesidir. Kadınlar evlenme ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle eğitimlerine önem vermemekte, bunun yanı sıra kariyerlerine ara vermektedirler. Bunun sonucu olarak yeniden işe başlarken düşük ücret almaktadırlar.[69]

Kadınların düşük ücret almaları, onların çalışma hayatına girişini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Alacağı ücretin kendisi için yeterli olmayacağını düşünen kadın çalışmaktan daha kolay vazgeçebilmektedir. Aynı zamanda eşit çalışmasına rağmen erkeklerden daha düşük ücret alması kadının işyerindeki verimliliğini düşürmekte ve iş tatminini azaltmaktadır. Bu da onları çalışma hayatından soğutabilmektedir.

---

[68] TÜSİAD, **a.g.e.**, s.168.
[69] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Ankara, 2000, s.7-8.

1.2.2.5.Kariyer Araları

Kadınlar çeşitli nedenlerle çalışmaya ara verebilmektedirler. Bu nedenlerin başında, genellikle, evlilik ve ikinci olarak çocuk sahibi olmak gelmektedir.

Kadınlar evlendikleri zaman bazen kendi istekleri ile, bazen de eş baskısıyla işgücü piyasasından çekilme kararı vermektedirler. Kadınlara çalışma hayatına ara verme kararı aldırtan ikinci neden de çocuk sahibi olmalarıdır. Okul çağına kadar olan dönemde anne şefkatinin ailenin çocuğun gelişimi için çok önemli olduğunu düşünen kadın, bu dönemde çocuğuyla daha yakından ilgilenebilmek için doğumdan sonra işinden ayrılabilmektedir.

Hangi nedenle olursa olsun, belli bir süre işgücü piyasasından uzak kalan kadın çalışma hayatına geri dönmek istediğinde çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Hızla gelişen teknoloji sonucu çalışma hayatında ortaya çıkan yeniliklere uyum sağlayamayan kadın işgücü piyasasında vasıfsız veya vasfı yetersiz duruma düşmektedir. Kendini yetiştiremediği sürece de iş bulması zorlaşır. Yapılan araştırmalar işe ara veren kadınlardan dörtte birinin ancak meslekte ilerleme eğitimi gördükten sonra işe geri dönebildiğini göstermektedir.

Bunun yanı sıra işverenler de kadın çalışanın evine ve ailesine daha fazla vakit ayırıp işine önem vermeyeceğini düşünerek işe eleman alımında kadın adayları tercih etmeyebilmektedirler.

1.2.2.6.İşgücü Piyasasında Dikey ve Yatay Bölünmeler

Kadınlar işgücü piyasasında varolan dikey ve yatay bölünmeler neticesinde belirli işkolları ve meslek dallarında ve çoğunlukla alt kademelerde çalışma fırsatı bulmaktadırlar.

Yatay bölünme; kadınların belirli işkolu ve mesleklerde yoğunlaşmasını ifade etmektedir. Dikey bölünme ise; aynı meslek ve işkolunda kadınların alt kademelerde, erkeklerin de üst kademelerde yoğunlaşmasıdır.

Daha önceki bölümlerde belirtildiği gibi, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle meslekler arasında kadın işi ve erkek işi ayrımı yapılmaktadır. Kadınlar da genellikle kendileri için uygun görülen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, vb. kadın işlerinde çalışma fırsatı bulabilmektedirler. "Toplumda saygınlığı olan; ilmi, teknik elemanlar ve serbest meslek sahipleri arasında kadınların oranı sadece %30'dur."[70]

Kadınlar çalıştıkları işyerlerinde, genellikle, alt kadrolarda yoğunlaşmaktadırlar; karar verme ve yönetimle ilgili kadrolarda bulunma oranları oldukça düşüktür. Meslek grubuna göre kadın istihdamı dağılım oranları da bu gerçeği ortaya koymaktadır: Türkiye genelinde 2005 yılının ilk çeyreği itibariyle kadın çalışanların sadece %2.8'i kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler grubunda çalışmaktadır. Kadınların öncelikli ilgi alanlarının evleri ve aileleri olduğu bu nedenle işlerine gereken önemi veremeyecekleri varsayılarak kadınlara işletme içindeki önemli görevler ve sorumluluklar verilmemektedir. Bu da kadınların daha çok alt düzey işlerde yoğun olarak çalışmalarına neden olmaktadır. "Özellikle yönetici olarak çalışan pek az kadına rastlanmakta, kadınlara erkek yöneticiler yanında yardımcılık ve sekreterlik gibi görevler verilmektedir."[71]

1.2.2.7.Sosyal Güvenlik Haklarından Yararlanamama

Bir kişinin sosyal güvenlik haklarından yararlanabilmesi için SSK, Emekli Sandığı veya Bağ-Kur kurumlarından birisine kayıtlı olarak çalışıyor olması gerekir. Bu yasal bir sorumluluktur.

---

[70] DPT, **a.g.e**., s.14.
[71] Friedrich Ebert Vakfı Ekonomi Forumu, **a.g.e.**, s.12.

1991 yılı verilerine göre Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur kapsamında bulunan toplam 11.669.112 kişinin %13.8'i kadın iken %86.2'si erkektir.[72] 2002 yılı itibariyle ise bu oranlar şu şekilde değişmiştir: Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur kapsamında bulunan toplam 10.208.000 kişinin %16.4'ü kadın iken %83.5'i erkektir. Sosyal güvenlik kapsamı içindeki kadın nüfusun %62.1'i SSK'ya, %33.2'si Emekli Sandığına , %4.5'i Bağ-Kur'a bağlıdır.[73]

Görüldüğü gibi sosyal güvenlik kurumlarına toplam kayıtlı sayısı azalmışken, kadınların kayıtlılık oranı artmıştır. Ancak hâlâ birçok işveren kadınları kaçak işçi olarak çalıştırmaktadır. Bunun sonucu olarak kadınlar sağlık yardımları, emeklilik, doğum izni, çocuk bakımı gibi sosyal haklardan mahrum kalmaktadırlar. "Diğer bir deyişle, çalışan erkeklere göre kadınların daha çoğu emeklilik ve sağlık gibi konularda güvenceden yoksundur."[74] Ayrıca kaçak ya da kayıtdışı istihdam edilenler iş yasasının korunmasından ve örgütlenme hakkı, toplu sözleşme ve grev haklarından da yararlanamamaktadır.

1.2.3.Enformel Sektörde Kadın İşgücünün Sorunları

Sosyal güvenlik kapsamında ve milli gelir hesaplamalarında yer almayan enformel sektör bazen mecburiyetten bazen de kendi istekleriyle kadınların yoğun olarak bulundukları bir sektördür.

Daha çok ekonomik açıdan alt gelir düzeyine ait kadınlarca tercih edilen enformel sektörün en yaygın biçimleri olarak evde çalışma, evlere temizliğe gitme, çocuk ve hasta bakıcılığı, evde yemek, örgü, dantel, dikiş yapma sayılabilir. Bu işler, genellikle, kadının geleneksel rollerine de uygun işlerdir. Bu nedenle gerek çalışan kadın, gerekse ailesi tarafından da uygun işler olarak görülmektedirler. Bunun yanı

---

[72] **A.e.**, s.16.
[73] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İstatistiklerle Kadının...**, s.24.
[74] Kalaycıoğlu, Toprak, **a.g.e.**, s.59.

sıra imalat sanayii ya da hizmet sektöründe enformel faaliyet gösteren işyerlerinde de kadın çalışanların sayısı giderek artmaktadır.

Enformel sektörün tercih edilmesinin başlıca nedenleri olarak köylerden kentlere göç, eğitim yetersizliği ve evde çalışmanın getirdiği avantajlar sayılabilir.

Yaşanan göçler neticesinde önceden tarım sektöründe çalışan nüfusun büyük çoğunluğu kentlerde vasıfsız işgücü oluşturmuşlardır. "Yoksullaşan hanelerde ayakta kalma yollarından biri olarak kadınların çalışma yaşamına girmesi, geleneksel aileler için çalışma yaşamının uzun vadeli olmayıp geçici olarak görülmesi ve kadınların çoğunlukla vasıfsız olmaları nedeniyle kadınlar için enformel sektör dışında alternatif işler aramanın yolları da kapanmış olmaktadır."[75]Ekonomik zorunluluklar büyük çoğunluğunun kadın olduğu bu vasıfsız işgücünün enformel sektörde çalışmasına neden olmuştur.

Kadınların erkeklere nazaran daha düşük eğitim almış olmaları da onların işgücü piyasalarında daha düşük vasıflı kalmalarına ve bu nedenle formel sektörde iş bulamamalarına neden olmaktadır. Formel sektörde iş bulamayan kadın ekonomik mecburiyetten dolayı enformel sektöre yönelmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi kadınlar kendi istekleriyle de enformel sektörde çalışmayı tercih edebilmektedirler. Kadınların enformel sektörü kendi istekleri ile seçmelerini başlıca nedeni bu sektörün en yaygın biçimi olan evde çalışmanın getirdiği avantajlardır. Dışarıda çalışmasına izin verilmeyen kadın bir gelir elde edebilmek amacıyla evde çalışmayı kabul etmektedir. Bunun yanı sıra kadının asli görevinin çocuk bakmak ve ev işlerini idame etmek olduğu görüşü kadını evde çalışmaya yöneltmektedir. Kadınlar, böylece çalışma ve para kazanmayı kadınlıklarının, kadın olmalarının onlara atfettiği ev ve çocuk sorumluluğu ile birleştirmektedirler. Evde çalışarak kadın hem ev işlerini yürütebilmekte ve çocuklarına bakabilmekte hem de ek bir gelir sağlamaktadır.

---

[75] Eryılmaz, **a.g.e.**, s.27.

Ayrıca; enformel sektörde faaliyet gösteren firmaların hem erkeklere göre düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeleri, hem de emeklerine gereksinim duyulmayan kriz dönemlerinde işlerine son vermenin ekonomik bir maliyetinin olmaması nedeniyle kadınları tercih etmeleri de kadınların enformel sektörde çalışma nedenleri arasında yer almaktadır.

Mecburiyetten ya da isteyerek tercih ettikleri enformel sektörde kadınlar çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Öncelikle enformel sektörde bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışan kadınlar doğum yardımı veya emeklilik gibi temel sosyal güvenlik haklarından faydalanamamaktadırlar. "Bu tür bir çalışma sisteminin niteliği itibariyle dağınık ve düzensiz oluşu sendikal bir örgütlenme dahil olmak üzere, her türlü örgütlenmeyi olanaksız kılmakta, bu yolla ücretin aşağıya çekilebilmesi kolaylaşmaktadır."[76] Düşük ücretin yanı sıra işin yapılması için gerekli araç-gerecin alınması da kadınlara yüklenebilmektedir.

Bunun yanı sıra kadınlar; bazı hallerde ağır çalışma koşulları, iş güvenliği önlemlerinin alınmamış olması ve iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca çalışmanın alışılmış saatler dışında olması, kadınların görünürde yararına gibi gözükse de, kadın ev işleri bittiğinde ya da ev işlerinden fırsat bulduğu sürede çalışabildiğinden çalışma zamanı çok geç saatlere kadar sürebilmekte; kadının dinlenmeye zamanı olmayabilmektedir.

[76] Kuvvet Lordoğlu, **Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması**, Friedrich Ebert Vakfı Araştırma Sonuçları, İstanbul, 1990, s.44.

1.2.4. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Son yıllarda, kadın girişimciliğinde bir artış yaşanmaktadır. Ancak, kadın girişimcilerin sayısı hâlâ erkeklerinkinin oldukça gerisindedir. Ülkemizde kendi hesabına çalışan ve işveren statülerinde olan kadınların oranı sadece %13'tür.

Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri başlıklı ve Türkiye genelinde yapılan bir araştırmada ortalama yaşları 30-39 olan Türkiye'deki iş kadınlarının %45'inin lise, %20'sinin üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Çoğunluğunun kent kökenli, evli, iki çocuklu, çekirdek ailede yaşayan, baba mesleği ticaret, anne mesleği ev kadınlığı olan bu kadınların %42'si içlerinden gelen istekle, %10'u evde oturmaktan sıkıldıkları için, %23.4'ü de aile bütçesine katkıda bulunmak için iş kadını olmaya karar verdiklerini ifade etmişlerdir.[77]

Kadın girişimcilerin büyük çoğunluğu da kadın işi olarak görülen ve benimsenen alanlarda faaliyet göstermektedirler. Tekstil ve konfeksiyon, eğitim, çocuk bakımı, gıda üretimi gibi alanlar kadın girişimcilerin en yoğun olarak faaliyet gösterdikleri alanlardır. "Küçük Kadın Girişimciliği Projesi çerçevesinde kendi hesabına çalışan kadınların önemli bir oranının perakende ticarette uğraştıkları gözlenmiştir. Perakende ticaret alanında kadınlar daha çok kadın ve çocuk dış giyimi, kadın iç giyimi, parfümeri, bijuteri, tuhafiye, hediyelik eşya ticaretiyle uğraşırken, küçük yerleşim yerlerinde ve mahalle aralarında bakkallık yapmakta ve kasaba ve şehir pazarlarında kendi yetiştirdikleri ürünleri satmaktadırlar."[78]

Girişimci kadınlar iş kurulması esnasında, iş kurulduktan sonra ve iş oturduktan sonra çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

---

[77] Nilgün Çelebi, **Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1997, s.23.

[78] Özlem Şahin, "Kadın Emeğinin Piyasaya Yeniden Çıkması: Dünyada ve Türkiye'de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları," (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyasal Bilimler Anabilim Dalı), Ankara, 1997, s.84.

Kadın girişimcilerin iş kurma esnasında karşılaştıkları en temel sorun sermaye temini, dolayısıyla para sorunudur. Kadınlar, genellikle, "bankalar tarafından talep edilen teminatları karşılayacak mal varlığından yoksun oldukları ve kefil bulamadıkları için banka kredilerine başvuramamakta, ayrıca, kredi vadelerinin kısa olması, kredi talebinin geç sonuçlanması ve faizlerin yüksek olması gibi nedenlerden dolayı da kredi almak için müracaat etmekten kaçınmaktadırlar."[79] Müracaat ettikleri zaman da kadınlar, yüksek miktarda kredi almaktan çekinmektedirler; bu nedenle kurdukları işletmeler küçük sermayeli ve küçük ölçekli olmaktadır. Kadınların sermaye temininde başvurdukları diğer kaynak ise eşleri ve yakın akrabalarının yardımları olmaktadır.

İşyeri kiralama, araç-gereç temini, müşteri ilişkilerinde tecrübesizlik, personel temini, müşteri azlığı, meslek örgütleriyle ilişkiler, çalışma saatlerinin uzunluğu ve belirsizliği vb. sorunlar da kadınları iş kurmaktan alıkoyan diğer başlıca sorunlardır. Bu sorunların yanı sıra iş dünyasında kadın olarak kendini kabul ettirme en büyük sorun olarak kadınların karşısına çıkmakta; hatta diğer bütün sorunların kaynağında yer almaktadır. Yapılan bir araştırmada, kadınlar, girişimci olmanın kadınlar için erkeklerden daha zor olduğunu, iş dünyasının erkeklerin egemenliğinde olduğunu ve kadınların buradaki ilişkilere uymakta zorlandığını ve iş dünyasında kadınlara daha az güvenildiğini belirtmişlerdir.[80]

1.2.5. Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

1.2.5.1. İş ve Aile Hayatının Birlikte Yürütülmesi

Kadının çalışma hayatındaki verimliğini belirleyen en önemli faktör evdeki sosyal konumları ya da rolleridir. Cinsiyet rolleri sonucu; erkek çalışarak evin gelirini sağlama,kadın ise eş ve anne olarak evin işlerini yerine getirme sorumluluğundadır. Çalışma hayatına giren kadın aile hayatındaki sorumluluklarıyla

[79] Şemsa Özar, **GAP Bölgesi'nde Kadın Girişimciliği**, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara, Nurol Matbaası, 2005, s.9.
[80] Şahin, **a.g.e.**, s.88.

çalışma hayatını bağdaştırma ve evdeki ve işteki rolleri arasında uyum sağlama sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bir kefesinde çalışma hayatı sorumlulukları, öteki kefesinde aile hayatının getirdiği sorumluluklar olan bir büyük teraziyi dengeleme çabası içerisinde olan kadın büyük bir savaş vermekte; aile hayatı kefesi lehine denge bozulduğunda, çalışma hayatında ikinci sınıf çalışan durumunda kalırken, iş hayatı kefesine ağırlık verdiğinde ise kendisinin de benimsediği geleneksel kutsal görevi olan "iyi anne"ve "iyi eş" olmaktan ödün vermekte ve bu durum kadını çöküntüye itmektedir.[81] Ailedeki rollerin sabit kalması ve üstüne kadının iş rolünün eklenmesi kadının verimliliğini azaltmakta ve de çatışmaya yol açmaktadır.

Kariyer-aile çatışması olarak adlandırılan bu çatışma iki türde ortaya çıkmaktadır. Kadının iş ile ilgilendiği zaman diliminde ailevi sorumluluklarını yerine getirememesi, ailesi ile ilgilendiği zaman da işinin gereklerini yerine getirememesi bu çatışmanın bir türüdür. İkinci bir tür ise; çalışma hayatında yaşanan gerginliklerin aile hayatına yansıması, aile hayatında yaşanan sorunların da çalışma hayatını etkilemesi şeklinde gerçekleşir.

Kadınlar bu sorunlarla karşı karşıya kalmamak ve aile ve çalışma hayatını birlikte yürütebilmek için çoğunlukla esnek zamanlı işlere özellikle kısmî süreli işlere yönelmekte, daha alt gelir düzeylerine sahip kadınlar ise ya çalışma hayatından çekilmekte ya da enformel sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. "Ayrıca işin talepleri [gerekleri] nedeniyle geç evlenme, geç ve az çocuk sahip olma da son yıllarda giderek yaygınlaşmaktadır."[82]

[81] TİSK, **"İstihdam, Kadın İşgücü..."**, s.33.
[82] **A.e.**, s.39.

1.2.5.2.Ev İşleri ve Çocuk Bakımı

Ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluğu tarihsel süreç içerisinde yerleşen cinsiyete dayalı işbölümü sonucunda kadınlara biçilen roller olarak görülmektedir. Kadın, geleneksel bakış açısıyla, ev işlerinin yürütülmesinden ve çocuk bakımından öncelikli olarak sorumlu olan kişidir. Kadının çalışma hayatına katılımı ancak bu sorumluluklarını aksatmadığı takdirde kabul görmektedir. Ancak birçok kadın, ev işlerini teknolojik yenilikler sayesinde hafifletseler bile çocuk bakımı sorumluluğunu tek başına üstlenmek zorunda kaldığı için ya işine ara vermekte ya da kısmî süreli işlerde çalışmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre, halkın dörtte biri ev işi ve çocuk bakımı gibi konuların kadınların kariyerlerinde engel teşkil ettiği görüşündedir.[83]

"Kocanın ev işlerinde eşine yardımı, kadının ev işleriyle ilgili iş yükünü bir miktar hafifletse de karı ve kocanın ev işlerinin yürütülmesi açısından taşıdıkları yük daima göreceli olarak kadının üzerinde daha çok kalmıştır."[84] Kadınlar işten sonra evde de ikinci bir işgünü yaşamakta, yorgun olarak geldiği evde ev işleriyle de ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar. Kadının çalışma hayatına girmesiyle ev içi sorumluluklarının aksaması, eşler arasında sorunlara neden olabilmekte; bu sorunlarla başa çıkamayan kadın, aile ile ilgili rollerini öne çıkarıp, çalışma hayatını ikinci plana itebilmektedir.[85]

Çocuk sahibi kadının ev dışında çalışması çocukların bakımını paylaşabileceği kişi ya da kurumları varlığına 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 edilmektedirler. İşyerine bağlı kreşlerin yetersiz oluşu nedeniyle anneler özel kreşlere yönelmektedirler. Bu tercihler de büyük ölçüde kadının ücretine bağlıdır. Kadın ücreti yeterli olduğu

---

[83] Kalaycıoğlu, Toprak, **a.g.e.**, s.72.
[84] TİSK, **"İstihdam, Kadın İşgücü..."**, s.32.
[85] **A.e.**, s.33.

takdirde çocuğunu kreşe gönderebilmekte ya da bakıcı tutabilmektedir. Aksi takdirde iş hayatını terk etmek zorunda kalmaktadır.

Ayrıca devlete ait ilköğretim okullarının büyük çoğunluğunun yarım gün olması çocuğun anneye bağımlılığını okul çağlarında da devam ettirmektedir. Bu da kadının işgücü piyasasına geri dönüşünü geciktirmekte ve daha çok kısmî süreli işleri tercih etmesine neden olmaktadır.

1.6. Ataerkil Toplum Yapısı Ve Kadına Yönelik Önyargılar

Genel olarak, kadınların çalışmasını zorlaştıran ve kadınların çalışma hayatında karşılaştığı önceki bölümlerde anlatılan bütün sorunların kaynağını oluşturan faktör ataerkil toplum yapısı içinde tarih boyunca süregelen kadınlara karşı önyargılardır. Zaman içinde oluşan ataerkil anlayış örf ve adetlerle toplumsal hayata yerleşmiştir. Ailede ve toplumsal hayatta kadın ile erkeğin farklı konumda olmaları gerektiği kabul edilmiş, kadına özgü işler, erkeğe özgü işler ayrımı yapılmıştır; bu da günümüzde kadınlara karşı ayrımcılık olarak adlandırılan sonuçları doğurmuştur.[86]

Toplumda hakim olan görüşe göre, kadının öncelikli sorumluluğu evi ve ailesidir. Kadının başlıca görevi eşinin ve çocuklarının bakımı ve ev işlerinin idame edilmesidir. Evin reisi ve evi geçindiren erkek olduğu için kadın ekonomik amaçlarla ancak aileye ek gelir sağlamak için çalışır.[87] Kadın çalışma hayatına ancak sorumluluklarını aksatmadığı takdirde girebilmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre; erkeklerin %71.3'ü, kadınların %59.5'i çalışan kadınların çocuklarıyla ilgilenemeyeceği, erkeklerin %60.2'si, kadınların da %44'ü çalışan kadınların kocalarını ihmal edeceği görüşündedir.[88]

---

[86] Nazan Moroğlu, "Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerde Kadın Erkek Eşitliği İle İlgili Düzenlemeler," **Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, Beyda Ofset, 2000, s.58.
[87] TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde...**, s.22.
[88] Kalaycıoğlu, Toprak, **a.g.e.**, s.51.

Yıllardır varolan bu görüş nedeniyle; kadının işine daha az bağlı olduğu, işini ciddiye almadığı, istikrarsız olduğu, kariyer yapmayı planlamadığı, evi işe tercih ettiği gibi önyargılar oluşmuştur. Bu önyargılar kadınları hem işgücü piyasasına girerken hem de çalışma hayatı boyunca olumsuz etkilemekte ve çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

"Toplumun kadına ve kadının kendine biçtiği öncelikli rol, eş, anne ve bunun doğal sonucu olarak ev kadınlığı olduğu sürece işgücü olarak kadının ucuz emek, aile ekonomisine yardımcı şeklinde tanımlanması kaçınılmaz olacaktır."[89] Böylece kadınlar çalışma hayatında ikinci plana atılmaktadırlar. Kadınlar için de çalışma ikinci konumda yer almaktadır.

[89] TİSK, **Gelişen Sanayi Merkezlerinde...**, s.14.

2.BÖLÜM
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ

2.1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ

2.1.1.Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları

Kadınların işgücü piyasalarına katılımı her geçen sene artmaktadır. Kadınların işgücü içindeki artan oranları dünya işgücü piyasasında dikkat çekmektedir. 1993 yılında 1 milyar olan kadın işgücü 2003 yılında 1.2 milyara yükselmiştir.[90]

Cinsiyete göre işgücüne katılım incelendiğinde dünya genelinde bütün ülkelerde – gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun – kadın işgücüne katılım oranları erkek işgücüne katılım oranlarının gerisinde kalmaktadır.

Tablo 3; Avrupa Birliği ülkelerinde kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarını ve yıllar itibariyle bu oranlardaki değişimi göstermektedir.

Tabloda yer alan ülkeler yüksek gelir grubuna dahil ülkelerdir. Bu ülkelerde dahi kadınların işgücüne katılım oranları farklılık göstermektedir. Örneğin, Avrupa Birliği'ne dahil İskandinav ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı %70'ler civarında iken Akdeniz ülkelerinde %50'ler civarındadır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının Avrupa Birliği ortalaması, 2004 yılı itibariyle %61.7'dir. AB üyesi ülkeler arasında en yüksek orana %76.6 ile İsveç sahiptir. AB genelinde sırasıyla Danimarka (%76.1), Finlandiya (%72), İngiltere (%69.6), Hollanda (%69.2), Portekiz (%67), Almanya (%66.1) ve Fransa (%63.7)

[90] ILO, **Global Employment Trends for Women,2004**, Employment Strategy Papers, Geneva, 2004, s.4.

diğer yüksek kadın işgücüne katılım oranlarına sahip ülkelerdir. Bunun yanında; İtalya %50.6, İspanya %57.7 ve Yunanistan %54.1 ile AB ortalamasının gerisinde kalan ülkelerdir.

Tablo 3: Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları

	KADIN						ERKEK					
	1990	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**1990**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
Almanya	55.5	63.3	63.8	64.2	64.5	66.1	79.0	78.9	79.0	78.7	78.0	79.1
Avusturya	-	62.5	62.3	63.9	63.9	63.5	-	80.1	79.0	79.4	79.4	77.1
Belçika	46.1	56.6	54.5	55.4	55.8	57.7	71.3	73.8	72.7	72.6	72.6	72.7
Danimarka	77.6	75.9	75.0	75.9	74.8	76.1	87.1	84.0	83.3	83.8	84.0	84.2
Finlandiya	73.4	72.1	72.5	72.7	72.1	72.0	79.6	76.4	76.7	76.2	76.1	75.5
Fransa	58.0	62.5	62.3	62.6	63.6	63.7	76.5	75.3	75.1	75.5	75.4	75.3
Hollanda	52.4	65.7	66.9	67.9	68.4	69.2	79.7	83.9	84.2	84.8	84.2	83.9
İngiltere	67.3	68.9	69.0	69.3	69.2	69.6	88.3	84.3	83.8	83.7	83.9	83.1
İrlanda	42.6	55.7	56.0	57.3	57.6	58.0	77.5	79.1	79.0	78.3	78.3	79.1
İspanya	42.2	52.9	51.6	53.7	55.7	57.7	81.3	80.4	79.8	80.4	81.1	81.6
İsveç	82.5	76.4	77.1	77.1	76.8	76.6	86.8	81.3	81.4	81.1	80.8	80.7
İtalya	44.0	46.3	47.3	47.9	48.3	50.6	75.1	74.3	74.2	74.5	74.8	74.5
Lüksemburg	42.4	51.7	52.0	53.5	54.5	54.3	77.4	76.4	76.1	77.0	75.5	74.8
Portekiz	59.6	63.8	64.5	65.0	65.6	67.0	82.8	79.0	79.2	79.3	78.5	79.0
Yunanistan	42.6	49.7	48.8	51.0	52.1	54.1	76.8	77.1	76.2	77.6	78.3	79.1
AB-15	54.7	60.3	60.4	61.1	61.7	62.8	79.9	78.8	78.6	78.7	78.7	78.8

Kaynak: OECD, **Employment Outlook 2005**, (Çevrimiçi)
http://www.oecd.org/dataoecd/36/30/35024561.pdf, s.239 –240'daki verilerden hazırlanmıştır.

Yıllar itibariyle kadın işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, 1990-2000 yılları arasında AB'ye dahil ülkelerin çoğunluğunda artış olduğu gözlenmektedir. AB genelinde bu artışın %5 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu artışta son yıllarda uygulanan istihdam politikalarında eşit fırsat yaratılmasına dair uygulamaların yaygınlaşması büyük rol oynamaktadır.

2.1.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı

Kadın işgücüne katılım oranlarının yanı sıra kadın istihdam oranlarının da incelenmesi kadınların işgücü piyasası içindeki durumunu görmek açısından önemlidir.

Tablo 4, Avrupa Birliği ülkelerinde kadın ve erkek istihdam oranlarını yıllar itibariyle göstermektedir.

Tablo 4: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İstihdam Oranları

	KADIN						ERKEK					
	1990	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**1990**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
Almanya	52.2	58.1	58.7	58.8	58.7	59.9	75.7	72.9	72.8	71.7	70.4	71.0
Avusturya	-	59.7	59.8	61.0	61.2	60.1	-	76.2	75.9	75.3	75.3	73.0
Belçika	40.8	51.9	50.7	51.1	51.4	53.0	68.1	69.8	68.5	68.1	67.1	67.9
Danimarka	70.6	72.1	71.4	72.6	70.5	72.0	80.1	80.7	80.2	80.2	79.7	79.9
Finlandiya	71.5	64.5	65.4	66.1	65.7	65.5	76.7	69.4	70.0	69.2	69.0	68.8
Fransa	50.9	54.8	55.7	56.4	57.3	56.9	71.0	68.8	69.8	69.6	69.2	68.8
Hollanda	46.7	63.4	65.3	65.9	65.8	65.7	75.2	82.1	82.7	82.9	81.2	80.2
İngiltere	62.8	65.5	66.1	66.3	66.4	66.6	82.1	79.1	79.3	78.9	79.3	78.9
İrlanda	36.6	53.3	54.0	55.2	55.4	55.8	67.5	75.6	76.0	74.7	74.5	75.2
İspanya	31.8	42.0	43.8	44.9	46.8	49.0	71.9	72.7	73.8	73.9	74.5	74.9
İsveç	81.0	72.2	73.5	73.4	72.8	71.8	85.2	76.2	76.9	76.4	75.7	75.0
İtalya	36.2	39.6	41.1	42.0	42.7	45.2	69.2	68.2	68.7	69.2	69.7	69.7
Lüksemburg	41.4	50.0	50.8	51.5	52.0	50.6	76.4	75.0	74.9	75.5	73.3	72.4
Portekiz	55.4	60.5	61.0	60.8	60.6	61.7	80.1	76.3	76.5	75.7	73.9	74.1
Yunanistan	37.5	41.3	41.2	43.1	44.5	45.5	73.4	71.3	70.9	72.5	73.5	74.0
AB-15	48.7	54.3	55.2	55.8	56.2	57.1	74.5	73.1	73.5	73.2	72.9	72.9

Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.239 –240'daki verilerden hazırlanmıştır.

AB genelinde kadın ve erkek istihdam oranlarına bakıldığında 1990-2000 yılları arasında erkek istihdam oranının 1.2 puan azaldığı, kadın istihdam oranının ise 5.6 puan arttığı görülmektedir. Bunun neticesinde, cinsiyetler arasındaki fark daralmıştır; ancak hâlâ erkek istihdam oranı %72.9 ile kadın istihdam oranından (%57.1) oldukça yüksektir.

AB ortalamasında olduğu gibi üye ülkelerin hemen hemen tamamında erkek istihdam oranları kadın istihdam oranlarından önemli derecede yüksek

seviyelerdedir. 1990 yılında en yüksek kadın istihdam oranı %81 ile İsveç'te, en düşük kadın istihdam oranı ise %31.8 ile İspanya'da yaşanmıştır. 2000 yılına gelindiğinde, on yıl önceki döneme göre, AB genelinde kadın istihdam oranlarında yaklaşık 6 puanlık bir artış yaşandığı görülmektedir. Bu artışta kuşkusuz 1997 yılında yürürlüğe giren "AB İstihdam Stratejisi" büyük rol oynamıştır. AB İstihdam Stratejisi'nin temel ilkelerinden birisi olan *eşit fırsatlar ilkesinin* başlıca amacı cinsel ayrımcılığın önlenmesidir.

1990-2000 yılları arasında kadın istihdamındaki artış bütün üye ülkelerde aynı oranda gerçekleşmemiştir. Bazı ülkeler bu yıllar arasında kadın istihdamı konusunda başarılı ilerlemeler kaydederken bazıları oranlarını korumuşlardır. Örneğin, İrlanda ve Hollanda 16.7 puanlık bir artış kaydetmişlerdir: Kadın istihdam oranı Hollanda'da %46.7'den %63.4'e, İrlanda'da %36.6'dan %53.3'e yükselmiştir. Benzer olumlu gelişmeler Belçika'da (%40.8'den %51.9'a), İspanya'da (%31.8'den %42'ye), Lüksemburg'ta (%41.4'ten %50'ye), Almanya'da (%52.2'den %58.1'e) ve Portekiz'de de (%55.4'ten %60.5'e) yaşanmıştır. Kadın istihdam oranlarındaki artış bazı ülkelerde ise daha düşük seviyelerde kalmıştır. Danimarka (%70.6'dan %72.1'e), İngiltere (%62.8'den %65.5'e), İtalya (%36.2'den %39.6'ya), Yunanistan (%37.5'ten %41.2'ye) ve Fransa (%50.9'dan %54.8'e) bu ülkelerdendir. Buna mukabil, İsveç ve Finlandiya kadın istihdam oranlarında gerileme yaşayan ülkelerdir: 1990 yılında İsveç'te %81 olan kadın istihdam oranı 2000 yılında %72.2'ye düşerken Finlandiya'da %71.5'ten %64.5'e gerilemiştir.

2000'li yıllarda kadın istihdam oranlarındaki artış devam etmiştir. 2004 yılı itibariyle AB genelinde kadın istihdam oranı %57.1 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranlarında en başarılı ülke %72 ile Danimarka, en başarısız ülke ise %45.2 ile İtalya olmuştur.

AB genelinde erkek istihdam oranlarının %70'in üzerinde, kadın istihdam oranlarının ise %55'ler civarında olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği'nde hem erkek hem de kadın istihdamı artış eğilimi göstermektedir. Ancak aralarındaki fark giderek kapanmaktadır.

2.1.2.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılım ve İstihdamı

Bir kişinin aldığı eğitim hem o kişinin işgücüne katılım kararını hem de istihdamını etkileyen en önemli faktördür. Kişinin eğitim düzeyi arttıkça iyi iş olanakları ve çalışmanın niteliği de artmaktadır. Nitekim eğitim düzeyi arttıkça hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Ancak eğitimin işgücüne katılım ve istihdam üzerindeki etkisi kadınlarda erkeklere nazaran çok daha belirgindir.

Tablo 5; 2003 yılı itibariyle AB ülkelerinde eğitim durumuna göre kadın ve erkekler için işgücüne katılım ve istihdam oranlarını vermektedir. Tabloda; her eğitim seviyesinde erkek işgücüne katılım ve istihdam oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak hem erkeklerde, hem kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım ve istihdam oranları artmaktadır. En yüksek işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yüksekokul mezunları arasında olduğu görülmektedir.

AB İstihdam Stratejisi kapsamında eğitim ve istihdam politikalarının eşgüdümlü olarak planlanması işgücü piyasasının eğitim seviyesini yükseltmiştir.[91]

AB genelinde yüksekokul mezunları arasında kadınların işgücüne katılım oranı %84.8 iken lise düzeyindekilerin oranı %73.5 ve son olarak lise altı eğitim görmüş kadın işgücünün oranı %51.6 olarak gerçekleşmiştir.

Tabloda dikkat çeken bir nokta, eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranlarındaki farkın kadınlarda erkeklerden daha fazla oluşudur. AB genelinde lise altı eğitim almış kadınlarla (%51.6) yüksekokul mezunu kadınların (%84.8) işgücüne katılım oranları arasındaki fark 33.2 puandır. Erkeklerde ise bu fark 12.8 puan olarak hesaplanmıştır (%78.6 ve %91.4).

---

[91] Mehmet Duruel, "Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları" (basılmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı), İstanbul, 2004, s.14.

Tablo 5: Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkeklerde İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları, 2003

		KADIN			ERKEK		
		Lise altı	Lise	Yüksekokul	Lise altı	Lise	Yüksekokul
Almanya	**İKO**	50.7	71.5	83.2	77.6	83.9	90.4
	İO	43.2	64.4	78.2	61.2	75.0	86.1
Avusturya	**İKO**	52.4	70.6	84.0	72.4	84.7	88.7
	İO	48.8	68.3	82.4	65.9	81.8	86.9
Belçika	**İKO**	40.9	69.1	83.0	68.5	86.5	90.5
	İO	35.8	63.2	80.1	61.9	81.8	87.2
Danimarka	**İKO**	55.6	79.2	87.2	76.3	87.4	91.7
	İO	50.9	75.0	82.9	71.6	84.2	87.7
Finlandiya	**İKO**	62.6	77.6	87.2	67.7	82.7	91.2
	İO	55.4	70.8	83.3	60.4	74.8	87.3
Fransa	**İKO**	58.8	76.4	83.4	76.7	87.1	91.5
	İO	50.9	69.2	78.0	68.3	81.9	86.2
Hollanda*	**İKO**	47.2	74.1	84.1	77.7	88.4	92.9
	İO	45.0	72.1	82.1	75.1	86.9	91.1
İngiltere	**İKO**	49.7	76.6	87.1	67.6	88.2	92.6
	İO	47.2	73.9	85.5	61.9	84.5	90.1
İrlanda	**İKO**	40.1	65.5	83.1	78.0	91.9	93.7
	İO	38.1	63.5	81.1	72.7	89.4	91.3
İspanya	**İKO**	44.0	69.0	84.5	83.7	90.5	92.1
	İO	36.2	59.1	76.0	77.3	85.1	87.1
İsveç	**İKO**	64.6	83.2	88.2	77.8	88.2	90.4
	İO	60.2	79.2	85.7	73.3	83.3	86.0
İtalya*	**İKO**	34.8	67.9	82.7	75.5	86.1	90.9
	İO	30.0	61.8	76.8	70.5	82.1	87.6
Lüksemburg	**İKO**	50.4	60.8	78.4	78.0	86.0	91.9
	İO	48.8	58.4	74.5	75.4	84.6	88.5
Portekiz	**İKO**	66.9	84.5	90.6	86.3	87.3	93.6
	İO	62.5	79.4	85.9	81.9	83.7	89.5
Yunanistan	**İKO**	43.7	58.7	83.2	82.4	89.3	89.6
	İO	38.8	50.6	76.9	79.1	84.1	86.0
AB-15	**İKO**	51.6	73.5	84.8	78.6	86.4	91.4
	İO	45.2	67.7	80.2	70.9	80.5	87.3

*2002
Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.250-252'deki verilerden hazırlanmıştır.
İKO: İşgücüne Katılım Oranı
İO: İstihdam Oranı

Eğitim düzeyi arttıkça AB'de kadınlarla erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark da kapanmaktadır. AB genelinde lise altı eğitim görmüş kadınlarla erkeklerin işgücüne katılım oranlarındaki fark 27 puan iken lise düzeyinde 12.9 ve yüksekokul düzeyinde 6.6 puana inmektedir.

Tablodan aynı eğilimlerin istihdam oranları için de geçerli olduğu görülmektedir. AB genelinde istihdamdaki kadınların %80.2'si yüksekokul mezunu, %67.7'si lise mezunu ve %45.2'si lise altı düzeyde eğitim görmüşlerdir.

İşgücü piyasasında eğitimin kadınlar için erkeklere göre çok daha önemli olduğunu istihdam oranları da göstermektedir. AB genelinde yüksekokul mezunu kadınlarla lise altı düzeyde eğitim görmüş kadınların istihdam oranlarındaki fark 35 puan iken erkeklerde 16.4'tür.

İşgücüne katılım oranlarında olduğu gibi kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark da eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır. AB genelinde lise altı eğitim görmüş kadınlarla erkeklerin istihdam oranlarındaki fark 25.7 puan, lise düzeyinde 12.8 puan ve yüksekokul düzeyinde 7.1 puandır.

2.1.2.2. Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılımı ve İstihdamı

Yaşa göre kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları incelendiğinde, ülkelere göre farklılık gösterse de, genel olarak kadınların yoğun olarak 25-54 yaş grubunda işgücü piyasası içinde yer aldıkları ve dolayısıyla bu yaş grubunda istihdam edildikleri görülmektedir.

Tablo 6, 2003 yılı itibariyle, AB ülkelerinde kadın ve erkek işgücüne katılım ve istihdamının yaş gruplarına göre dağılımını göstermektedir.

2004 yılı itibariyle AB genelinde kadın işgücünün %75.5'i, kadın çalışanların %69.2'si 25-54 yaş grubundadır. Bu yaş grubundan sonra kadın işgücüne katılım ve istihdamında ikinci sırada yer alan yaş grubu 15-24 yaş grubudur. Eğitim süresinin uzamasıyla bu yaş grubunun payı azalmaktadır. Okuma süresi uzadıkça kişilerin işgücüne katılım ve istihdam yaşları da artmaktadır. AB genelinde kadın işgücünün %44'ü, kadın çalışanların %37.3'ü bu yaş aralığındadır.

Tablo 6: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları

		KADIN			ERKEK		
		15-24	**25-54**	**55-64**	**15-24**	**25-54**	**55-64**
Almanya	**İKO**	42.6	82.0	33.8	52.2	93.3	54.8
	İO	38.5	74.6	29.8	45.3	84.2	48.8
Avusturya	**İKO**	51.1	79.4	19.3	61.2	91.4	38.6
	İO	45.6	75.8	18.5	54.3	87.4	36.8
Belçika	**İKO**	32.2	74.3	21.8	35.8	91.1	41.0
	İO	25.9	68.8	21.2	30.2	85.7	39.3
Danimarka	**İKO**	63.9	84.9	57.6	69.0	91.3	73.3
	İO	59.4	80.6	54.2	63.1	87.3	69.3
Finlandiya	**İKO**	48.7	84.6	54.3	47.4	90.0	55.7
	İO	39.3	78.1	50.4	36.9	83.7	51.5
Fransa	**İKO**	33.5	79.8	35.0	41.4	93.6	44.3
	İO	26.1	72.0	32.5	32.8	86.7	41.9
Hollanda*	**İKO**	71.8	78.0	33.6	72.2	93.7	58.7
	İO	65.9	74.5	32.5	66.5	90.2	56.4
İngiltere	**İKO**	64.6	76.8	48.3	70.2	91.0	68.0
	İO	58.2	74.2	47.3	61.9	87.5	65.4
İrlanda	**İKO**	44.6	67.9	34.5	52.8	91.7	66.6
	İO	41.3	65.8	34.0	48.2	87.6	64.7
İspanya	**İKO**	43.4	68.3	27.2	54.8	92.5	62.7
	İO	32.0	58.9	24.6	44.5	86.1	58.9
İsveç	**İKO**	51.6	85.3	70.2	51.4	90.1	76.0
	İO	43.3	80.8	67.4	42.2	85.0	71.6
İtalya*	**İKO**	31.7	63.6	20.4	39.3	91.3	44.0
	İO	23.1	57.8	19.6	31.2	86.5	42.2
Lüksemburg	**İKO**	25.5	68.5	23.3	27.0	95.2	39.1
	İO	19.5	64.6	22.9	23.3	92.5	38.5
Portekiz	**İKO**	39.5	80.6	44.8	47.6	92.2	62.8
	İO	32.5	74.9	42.5	41.2	87.4	59.1
Yunanistan	**İKO**	34.1	67.5	25.3	40.4	94.7	58.7
	İO	21.9	57.8	24.0	32.9	89.6	56.3
AB-15	**İKO**	44.4	75.5	34.5	51.8	92.4	55.2
	İO	37.3	69.2	32.3	43.9	86.4	51.8

*2002
Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.244-249'deki verilerden hazırlanmıştır.
İKO: İşgücüne Katılım Oranı
İO: İstihdam Oranı

55-64 yaş grubunda ise kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklere göre çok daha düşük kalmaktadır. Kadınlar, erkeklere nazaran, işgücü piyasasından daha erken çekilmektedirler. AB genelinde kadın işgücünün %34.5'i, kadın çalışanların %32.3'ü bu yaş grubundadır. Erkeklerde ise bu yaş grubundaki oranlar %50'nin üzerindedir.

2.1.2.3. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı

İşgücünün sektörlere göre dağılımı bir ülkenin ekonomik gelişmişlik derecesini gösteren önemli göstergelerden biridir. *Üç sektör kanunu* olarak bilinen kanuna göre gelişmekte olan bir ülkede işgücünün büyük bir kısmı tarım sektöründe çalışır. Ekonomik gelişme ile birlikte işgücü yavaş yavaş tarımdan sanayi kesimine kayar. Bu dönemden itibaren tarımın istihdamdaki payı hızla düşer. Ekonomik gelişimin son halkası hizmetler sektörüdür. Ekonomik olarak gelişmiş bir ülkede sanayi kesimi iyice geliştikten sonra yan kesimler canlanır ve işgücü sanayi kesiminden hizmet sektörüne yayılır.[92] Özetle; ülkelerin gelişme sürecinin bir göstergesi olarak işgücü yapısında sektörler itibariyle tarımdan sanayiye, sanayiden de hizmetler sektörüne doğru bir geçiş yaşanmaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerinde de benzer bir gelişim süreci yaşanmıştır. Tablo 7, bu ülkelerde kadın ve erkek istihdamının sektörlere göre dağılımını ve bu dağılımın son yirmi yıl içindeki değişimini göstermektedir. Tablodan da görüleceği üzere, yıllar itibariyle tarım ve sanayi sektörlerindeki istihdam düşmüştür. Buna karşın hizmetler sektöründeki istihdam oranları artış kaydetmiştir.

Tablodan da görüldüğü üzere, kadın istihdamında en yüksek paya hizmetler sektörü sahipken, bunu sırasıyla sanayi ve tarım sektörleri izlemektedir. İstihdamın cinsiyete ve sektörlere göre dağılımına bakıldığında tarımda kadın ve erkek istihdam oranlarının, genel olarak, birbirine yakın olduğu görülmektedir. Sanayi ve hizmet sektörlerinde ise durum farklıdır. Sanayi sektöründe erkeklerin oranı kadınlarınkinden yüksektir. Hizmetler sektöründe ise kadın istihdam oranı erkeklerinkinin çok üstündedir. AB genelinde kadınların tarımdaki oranları %5, sanayide %15'ler civarındayken hizmetler sektöründeki oranları %80'in üzerine çıkmaktadır. Erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla %5, %30 ve %50 civarındadır.

---

[92] Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul Üniversitesi Yayın No:2015, İktisat Fakültesi Yayın No:349, İstanbul, Elektronik Ofset, 1975, s.119.

Tablo 7: Avrupa Birliği Ülkelerinde Sektörlere Göre Kadın ve Erkek İstihdamı

	KADIN						ERKEK					
	Tarım		Sanayi		Hizmetler		Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	1980	2000-2002*	1980	2000-2002*	1980	2000-2002*	1980	2000-2002*	1980	2000-2002*	1980	2000-2002*
Almanya	-	2	-	18	-	80	-	3	-	44	-	52
Avusturya	-	6	-	14	-	80	-	5	-	43	-	52
Belçika	2	-	18	-	79	-	4	-	44	-	51	-
Danimarka	-	2	-	14	-	85	-	5	-	36	-	59
Finlandiya	12	4	23	14	65	82	15	7	45	40	39	53
Fransa	7	1	22	13	71	86	10	2	45	34	46	64
Hollanda	-	2	-	9	-	86	-	4	-	31	-	64
İngiltere	1	1	23	11	76	88	4	2	48	36	49	62
İrlanda	-	2	-	14	-	83	-	11	-	39	-	50
İspanya	18	5	21	15	61	81	20	8	42	42	38	51
İsveç	3	1	16	11	81	88	8	3	45	36	47	61
İtalya	16	5	28	20	56	75	13	6	43	39	44	55
Lüksemburg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Portekiz	-	14	-	23	-	63	-	12	-	44	-	44
Yunanistan	42	18	18	12	40	70	26	15	34	30	40	56
ABD	2	1	19	12	80	87	5	3	39	32	56	65
Japonya	13	5	28	21	58	73	9	5	40	37	51	57

*Veri elde edilebilen son yıl
Kaynak: The World Bank, **World Development Indıcators 2004**, Washington, 2004, s.46-49'daki verilerden hazırlanmıştır.

Kadınların hizmetler sektöründeki bu yüksek oranları, bu sektör içinde yer alan mesleklerin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Hizmetler sektörü içindeki meslekler çoğunlukla kadınların toplumca kabul edilen geleneksel rollerine uygun, kadın işi olarak nitelendirilen işlerdir. Bunun yanı sıra, hizmet sektörü işleri kısmi süreli çalışmaya daha müsaittirler.

2.1.2.4. İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı

Kadın ve erkek çalışanların istihdamdaki statülerine – ücretli, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi – göre dağılımları incelendiğinde genel olarak bütün ülkelerde hem kadın hem erkek çalışanların önemli bir bölümünün ücretli statüsünde çalıştığı görülmektedir. Her 100 kadından AB genelinde yaklaşık 87'si, bu statüdedir.

Tablo 8: Avrupa Birliği Ülkelerinde İşteki Statülerine Göre Kadın ve Erkek İstihdamı

	Ücretli		İşveren		Kendi hesabına çalışan		Ücretsiz aile işçisi	
	Kadın	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Almanya (2003)	92	86	3	7	4	7	2	0*
Avusturya (2003)	89	86	4	7	5	5	3	1
Belçika (1999)	84	81	-	-	-	-	6	1
Danimarka (2003)	95	88	-	-	4	11	1	0
Finlandiya (2003)	91	82	8	16	-	-	0	0
Fransa (2001)	94	89	-	-	6	11	-	-
Hollanda (2003)	91	87	-	-	8	13	1	0
İngiltere (2003)	92	83	-	-	7	17	0	0
İrlanda (2003)	92	75	2	8	4	16	1	1
İspanya (2003)	85	79	3	7	9	12	3	1
İsveç (2003)	95	86	5	14	-	-	0	0
İtalya (2003)	79	69	8	15	7	12	6	3
Lüksemburg (2001)	82	84	7	10	-	-	3	1
Portekiz (2003)	75	72	4	9	19	18	2	1
Yunanistan (2002)	64	58	3	10	19	28	14	4

Veri elde edilebilen son yıl esas alınmıştır.
*%1'in altındaki oranlar 0 olarak gösterilmiştir.
Kaynak: United Nations, **Statistics and Indicators on Women and Men**, (Çevrimiçi) http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5e.htm, 29 Mart 2005'deki verilerden hazırlanmıştır.

Ücretli istihdam, düzenli bir gelir ve öngörülebilir bir çalışma takvimi sunmaktadır. Buna karşın kendi hesabına çalışma veya işveren olma, bazı esneklikler taşımasına rağmen, ciddi boyutlarda zaman, enerji ve finansal kaynak yatırımını

gerektirir.[93] Bu nedenle bu statülerde kadınların oranı ücretli istihdama oranla oldukça düşüktür.

Çoğunlukla tarım sektörünün önemli yer tuttuğu ülkelerde ücretsiz aile işçiliği kadın çalışanların yoğun olduğu statü olmaktadır. AB genelinde tarımın ekonomideki yeri az olduğundan bu ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı oldukça düşüktür. Yunanistan hariç AB ülkelerinde ücretsiz aile işçisi kadınların oranı %5 civarındadır.

2.1.3. Avrupa Birliği'nde Kadın İşsizliği

İşsizlik, Avrupa işgücü piyasalarının karşı karşıya kaldığı en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. 1970'lere kadar tam istihdama yakın bir seviyeyi yakalayan Avrupa Birliği ülkelerinde, bu tarihten itibaren işsizlik oranlarında sürekli bir artış gözlenmiştir. Birlik üyesi ülkelerde kayıtlı işsiz sayısı, 1970 yılında 2.4 milyondan 1975'te 5.5 milyona, 1980'de 8.7 milyondan 1985 yılı sonunda 16 milyona (%12) yükselmiş, 1988 yılında da 14.6 milyon (%10.2) olmuştur. Ancak 1990 yılında 12 milyona düşmüş, 1994 yılında 18.5 milyona yükselmiş ve 1998 yılında ise tekrar 17 milyonlara kadar düşmüştür.[94] 1997 yılında yürürlüğe giren "Avrupa İstihdam Stratejisi" Avrupa Birliği işgücü piyasasında işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamış; buna bağlı olarak 2000 yılı sonrasında Birliğin işsizlik ortalaması düşmüş ve %8 civarında gerçekleşmiştir.

Avrupa Komisyonu'nun 18 Temmuz 2002'de yayınladığı ve üye devletlerin hazırladıkları beş yıllık ulusal raporlara dayanan Avrupa İstihdam Stratejisi Değerlendirme Raporu, yapısal işsizlik düzeylerinde azalma kaydedildiğini ve işgücü

---

[93] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: İş ve İşçi Bulma Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi**, Ankara, 1999, s.12.

[94] Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2000, s.217.

üretkenliğindeki iyileşmelerle beraber daha istihdam yoğun ekonomik büyüme biçimlerinin geliştirildiğini ortaya koymaktadır.[95]

Tablo 9: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları

	KADIN						ERKEK					
	1990	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**1990**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
Almanya	6.0	8.1	8.0	8.4	8.9	9.4	4.1	7.6	7.8	8.8	9.7	10.3
Avusturya	-	4.6	4.1	4.6	4.3	5.3	-	4.8	4.0	5.2	5.1	5.3
Belçika	11.5	8.3	6.9	7.8	8.0	8.3	4.6	5.3	5.7	6.3	7.5	6.7
Danimarka	9.0	5.0	4.8	4.4	5.8	5.5	8.0	4.0	3.7	4.3	5.2	5.1
Finlandiya	2.6	10.6	9.7	9.1	8.9	9.0	3.6	9.2	8.7	9.1	9.3	8.9
Fransa	12.2	12.3	10.5	9.8	9.9	10.7	7.2	8.6	7.0	7.8	8.2	8.7
Hollanda	10.9	3.5	2.5	2.9	3.8	5.0	5.7	2.2	1.8	2.3	3.5	4.4
İngiltere	6.6	4.8	4.2	4.4	4.1	4.3	7.1	6.1	5.3	5.7	5.5	5.0
İrlanda	14.0	4.2	3.5	3.7	3.9	3.7	13.0	4.5	3.9	4.7	4.9	5.0
İspanya	24.7	20.6	15.3	16.4	16.0	15.1	11.7	9.6	7.5	8.1	8.2	8.2
İsveç	1.8	5.4	4.7	4.7	5.2	6.2	1.9	6.3	5.5	5.7	6.4	7.0
İtalya	17.7	14.6	13.1	12.3	11.7	10.6	7.9	8.2	7.4	7.0	6.8	6.4
Lüksemburg	2.5	3.2	2.2	3.6	4.6	6.9	1.2	1.8	1.6	1.9	3.0	3.3
Portekiz	7.0	5.2	5.4	6.5	7.7	8.0	3.3	3.3	3.4	4.5	5.9	6.2
Yunanistan	12.0	16.9	15.6	15.4	14.5	16.0	4.4	7.5	6.9	6.6	6.1	6.5
AB-15	10.9	9.9	8.6	8.7	8.8	9.1	6.7	7.2	6.5	7.0	7.4	7.5

Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.239-240'daki verilerden hazırlanmıştır.

İşsizlerin cinsiyet itibariyle dağılımına bakıldığında, genel olarak, kadınların erkeklere nazaran daha dezavantajlı durumda oldukları açık bir şekilde görülmektedir.

Tablo 9; Avrupa Birliği ülkelerinde kadın ve erkek işsizlik oranlarını ve yıllar itibariyle bu oranlardaki değişimi göstermektedir.

[95] Duruel, **a.g.e.**, s.33.

Tablodan 1990-2004 yılları arasında AB genelinde kadın işsizlerin oranının azalırken, erkek işsizlik oranlarının artış gösterdiği görülmektedir. 1990 yılında %10.9 olan kadın işsizliği 2004 yılında %9.1'e gerilemiştir. Aynı dönemde erkek işsizlik oranı ise %6.7'den %7.5'e yükselmiştir.

Ülkeler bazında incelendiğinde ise AB üyesi ülkelerin çoğunluğunda aynı eğilimin geçekleştiği görülmektedir. 1990 yılı ile karşılaştırıldığında uygulanan istihdam politikaları neticesinde kadın işsizliğinin azaltılmasında genel olarak başarılı olunduğu gözlenmektedir. Bu başarılardan en dikkat çekici olanı İrlanda'da yaşanmıştır. 1990 yılında %14'lük bir kadın işsizlik oranına sahip İrlanda'da 2004 yılında bu oran 10.3 puanlık bir düşüşle %3.7'ye inmiştir ve İrlanda AB üyesi ülkeler arasında en düşük kadın işsizlik oranların ulaşmayı başarmıştır. İrlanda'nın yanı sıra İspanya (%24.7'den %15.1'e), İtalya (%17.7'den %10.6'ya) ve Hollanda (%10.9'dan %5'e) diğer başarılı birlik üyesi ülkelerdir.

2004 yılı itibariyle AB üyesi ülkeler arasında en yüksek kadın işsizlik oranına sahip ülke %16 oranıyla Yunanistan, en düşük orana sahip ülke ise yukarıda belirtildiği gibi İrlanda'dır. Tablodan Avrupa Birliği üyesi ülkelerin hemen hemen tamamında kadın işsizlerin erkek işsizlerden daha yüksek bir işsizlik oranına sahip oldukları görülmektedir. Kadın ve erkek işsizler arasındaki farkın en yüksek olduğu ülke Yunanistan'dır. Bu ülkede kadın işsizler erkek işsizlerin iki katından fazlasını oluşturmaktadırlar (%16'ya karşılık %6.5). Kadın ve erkek işsizler arasındaki farkın en az olduğu ülkeler ise Danimarka, Finlandiya ve Hollanda'dır: Bu ülkelerde fark %1'in altındadır.

2.1.3.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizliği

Eğitim durumu bakımından işsizler incelendiğinde düşük düzeyde eğitim görmüş olanların yüksek düzeyde eğitim görmüş olanlardan daha yüksek oranda işsiz kaldıkları görülmektedir. Eğitim seviyesinin artışı ile istihdam edilebilirlik arasında

bir paralellik vardır. Buna karşılık, işsizlik oranı ise eğitim düzeyi yükseldikçe azalmaktadır.

Tablo 10: Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkeklerde İşsizlik Oranları, 2003

	KADIN			ERKEK		
	Lise altı	**Lise**	**Yüksekokul**	**Lise altı**	**Lise**	**Yüksekokul**
Almanya	14.9	9.9	6.0	21.2	10.5	4.7
Avusturya	7.0	3.3	1.9	9.0	3.4	2.1
Belçika	12.5	8.5	3.5	9.6	5.4	3.5
Danimarka	8.6	5.3	5.0	6.2	3.7	4.4
Finlandiya	11.6	8.8	4.4	10.7	9.5	4.2
Fransa	13.5	9.4	6.4	11.0	6.1	5.8
Hollanda	-	-	-	-	-	-
İngiltere	4.9	3.5	1.9	8.5	4.1	2.7
İrlanda	5.2	3.2	2.5	6.7	2.7	2.6
İspanya	17.9	14.3	10.1	7.7	6.0	5.4
İsveç	6.7	4.8	2.9	5.7	5.5	4.9
İtalya	-	-	-	-	-	-
Lüksemburg	3.1	3.9	5.0	3.4	1.6	3.6
Portekiz	6.7	6.0	5.2	5.0	4.2	4.4
Yunanistan	11.1	13.8	7.6	3.9	5.8	4.0
AB-15	12.5	7.9	5.4	9.7	6.9	4.4

Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.250-252'deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 10; Avrupa Birliği ülkelerinde, 2003 yılı itibariyle, eğitim durumuna göre kadın ve erkek işsizlik oranlarını göstermektedir. 2003 yılı itibariyle AB'ye dahil işsizlerin – hem erkek hem kadın – büyük bir bölümü lise altı eğitim seviyesine sahiptir. AB genelinde lise altı eğitimli kadınlarda işsizlik oranı %12.5, erkeklerde %9.7'dir. Lise mezunları arasında ise kadınlarda işsizlik oranı %7.9, erkek işsizlik oranı %6.7'dir. AB genelinde yüksek eğitim seviyesine sahip olmak istihdam imkânlarını kolaylaştıran bir unsur olmaktadır.[96] Bu nedenle yüksekokul mezunları

[96] **A.e.**, s.38.

arasında işsizlik oranları daha da düşmektedir. Yüksekokul mezunu kadınlar arasında işsizlik oranı %5.4 iken bu düzeyde eğitim görmüş erkeklerde işsizlik oranı %4.4 olarak gerçekleşmektedir. Eğitim seviyesi düştükçe işsizlik oranlarının yükselmesi nedeniyle eğitim ve mesleki eğitim AB İstihdam Stratejisi'nin vazgeçilmez bir unsuru olmaya devam etmektedir.[97]

2.1.3.2. Yaş Gruplarına Göre Kadın İşsizliği

Yaş gruplarına göre işsizlik ele alındığında, işsizliğin en yüksek oranda gençleri tehdit ettiği görülmektedir. 15-24 yaş arası gençler işsizlerin önemli bir kısmını oluşturmaktadırlar.

Tablo 11; Avrupa Birliği ülkelerinde, 2004 yılı itibariyle, yaş gruplarına göre kadın ve erkek işsizlik oranlarını göstermektedir. Tabloda dikkat çeken nokta, daha önce belirtildiği gibi, AB üyesi ülkelerin hemen hemen tamamında kadın işsizler arasında gençlerin (15-24 yaş grubunun) işsizlikten en çok etkilenen grubu oluşturmasıdır. AB genelinde kadın işsizlerin %16'sı 15-24 yaş grubundadır. Kadın genç işsizliği konusunda en sıkıntılı ülkelerin başında Yunanistan (%35.7), İtalya (%27.2), İspanya (%26.4), Lüksemburg (%23.4) ve Fransa (%22) gelmektedir. Buna karşın, Danimarka ve İrlanda %7 civarındaki kadın genç işsizlik oranları ile AB'nin genç işsizliği alanında başarılı ülkeleridir.

AB genelinde yaş gruplarına göre kadın işsizliğinde ikinci sırada 25-54 yaş grubu gelmekte, son sırada ise 55-64 yaş grubu yer almaktadır. Kadın işsizlerin %8.3'ü 25-54 yaş grubunda, %6.4'ü ise 55-64 yaş grubundadır. Kadınlar belli bir yaştan sonra işsiz kalmaları halinde iş aramak yerine işgücü piyasasından çekilmeyi tercih etmektedirler.

---

[97] **A.e.**

Tablo 11: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kadın ve Erkek İşsizliği, 2004

	KADIN			ERKEK		
	15-24	**25-54**	**55-64**	**15-24**	**25-54**	**55-64**
Almanya	9.7	9.0	12.0	13.3	9.8	10.9
Avusturya	10.7	4.4	4.1	11.3	4.3	4.7
Belçika	19.5	7.4	2.8	15.8	6.0	4.1
Danimarka	7.1	5.1	5.8	8.5	4.4	5.5
Finlandiya	19.4	7.6	7.0	22.2	7.0	7.6
Fransa	22.0	9.8	7.1	20.8	7.4	5.5
Hollanda	8.1	4.4	3.1	7.9	3.7	3.9
İngiltere	9.9	3.4	2.1	11.8	3.8	3.9
İrlanda	7.4	3.1	1.5	8.7	4.5	2.9
İspanya	26.4	13.8	9.4	18.7	6.9	6.0
İsveç	16.1	5.2	4.0	17.8	5.7	5.8
İtalya	27.2	9.2	4.0	20.7	5.2	4.1
Lüksemburg	23.4	5.7	1.9	13.7	2.7	1.5
Portekiz	17.6	7.1	5.1	13.5	5.1	6.0
Yunanistan	35.7	14.4	5.1	18.7	5.4	4.0
AB-15	16.0	8.3	6.4	15.3	6.5	6.2

Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.244-249'daki verilerden hazırlanmıştır.

2.1.3.3. Kadın İşsizler Arasında Uzun Dönemli İşsizlik

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bir yıl ve daha uzun süre işsiz olanları "uzun dönemli işsiz" olarak tanımlamaktadır.

Uzun dönemli işsizlik, bireye verdiği maddi ve manevi zararlar nedeniyle işgücü piyasasında çözülmeye veya asgariye indirilmeye çalışılan sorunların başında gelmektedir. Uzun süre zarfında iş bulamayanların bir kısmı bir süre sonra ümitlerini kaybetmekte ve "cesareti kırılmış işsizler" konumuna düşmektedir. Uzun dönemli

işsizler, kendilerini giderek daha kararsız bir ortamda bulmakta ve iş piyasalarına tekrara adım atmakta büyük güçlük çekmektedirler.[98]

Tablo 12: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın ve Erkek İşsizler Arasında Uzun Dönemli İşsizlik, 2004

	KADIN		ERKEK	
	6 ay ve daha fazla	**1 yıl ve daha fazla**	**6 ay ve daha fazla**	**1 yıl ve daha fazla**
Almanya	70.3	53.7	65.7	50.5
Avusturya	41.6	23.9	40.6	25.0
Belçika	67.0	48.8	70.7	50.4
Danimarka	42.5	22.7	47.4	22.5
Finlandiya	37.8	21.4	43.7	25.3
Fransa	61.3	41.8	61.2	41.5
Hollanda	51.7	28.8	58.3	35.9
İngiltere	33.0	16.4	43.0	25.0
İrlanda	42.7	22.3	61.7	40.8
İspanya	61.1	41.1	53.8	33.2
İsveç	34.2	16.4	39.7	20.9
İtalya	67.0	52.0	63.8	47.3
Lüksemburg	44.7	21.6	46.0	24.1
Portekiz	65.2	42.6	64.7	43.8
Yunanistan	78.7	59.2	67.1	47.1
AB-15	61.4	43.3	59.4	41.5

Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.259-260'daki verilerden hazırlanmıştır.

Uzun dönemli işsizlerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında AB genelinde erkeklere göre kadınların bu sorundan daha çok etkilendikleri görülmektedir. Kadınların evlenme, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işgücü piyasasından ayrılmaları, işverenlerin bu gibi nedenlerle kadınların işlerinden uzak kalacağı gerekçesiyle kadınları işe alımda tercih etmemeleri bunun başlıca sebepleridir. AB genelinde 2004 yılı itibariyle 1 yıldan daha uzun süredir işsiz kadınların oranı %43.3 iken erkeklerde bu oran %41.5'tir. Bunun yanı sıra uzun dönemli işsizliğin

[98] Murat, **a.g.e.**, s.226.

kadınlardan daha çok erkekleri etkilediği ülkeler de vardır. Hollanda, İngiltere ve İrlanda bu ülkelerin başında gelmektedir.

2.2.TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ

2.2.1.Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları

İşgücüne katılma oranı, bir ülkede çalışanlar ile işsizlerin oluşturduğu işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranıdır.

Ülkemizde genel olarak işgücüne katılma oranları gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Örneğin; 2004 yılı itibariyle Avustralya'da %73.6, Kanada'da %78.2, Japonya'da %72.2, ABD'de %75.8 ve AB genelinde %70.8 olan toplam işgücüne katılma oranı Türkiye'de %51.5'tir.

Tablo 13: Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde, Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Toplam İşgücüne Katılma Oranları (%)

	1990	**2000**	**2004**
Avustralya	73.0	73.6	73.6
Kanada	76.6	76.1	78.2
Japonya	70.1	72.5	72.2
ABD	76.5	77.2	75.4
AB-15	67.1	69.5	70.8
TÜRKİYE	59.4	52.4	51.5

Kaynak: OECD, **a.g.e.**, s.238'deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 13'te de görüldüğü gibi, gelişmiş ülkelere nazaran düşük olan ülkemizdeki işgücüne katılma oranları yıllar itibariyle de düşme göstermiştir. Yüksek nüfus artış hızı, istihdam artış hızının nüfus atış hızının altında kalması, kırdan kente göç, kayıt dışı istihdam ve enformel sektörün yaygınlaşması bu düşüşün başlıca nedenleri arasında sayılabilir.

Ülkemizde işgücüne katılma oranları kadınlarla erkekler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Kadın işgücüne katılma oranları, erkek işgücüne katılma oranlarından çok düşüktür. DİE Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre Türkiye genelinde 2004 yılında işgücüne katılma oranları kadınlarda %25.3, erkeklerde ise %72.1 iken 2005 yılının ilk çeyreğinde bu oranlar sırasıyla %23.3 ve %70.6 olarak ölçülmüştür.[99] Bu oranlar göstermektedir ki, Türkiye'de işgücünün yaklaşık sadece dörtte biri kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 14: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İşgücüne Katılma Oranları (%)

	KADIN			ERKEK		
	Türkiye	**Kent**	**Kır**	**Türkiye**	**Kent**	**Kır**
1989	36.1	17.8	55.1	80.6	76.8	84.8
1990	34.1	17.0	52.0	79.7	76.8	83.0
1991	34.0	15.5	55.3	80.2	77.1	84.0
1992	32.5	16.9	51.8	79.7	77.0	83.1
1993	26.5	15.5	40.4	78.1	75.3	81.5
1994	30.9	17.2	48.8	78.5	75.5	82.5
1995	30.5	16.7	49.1	77.8	74.2	82.6
1996	30.0	15.8	49.7	77.1	73.1	82.8
1997	28.3	16.7	44.8	76.4	72.7	81.7
1998	28.6	16.5	46.7	76.2	72.4	82.1
1999	30.3	17.7	49.4	75.8	71.8	82.0
2000	25.7	16.9	39.7	73.1	70.2	77.2
2001	25.9	16.8	40.8	71.7	69.6	75.3
2002	28.3	19.2	42.3	71.6	69.7	74.6
2003	27.1	18.6	40.3	70.4	68.8	73.1
2004	25.3	17.9	37.1	72.1	70.5	74.7
2005*	23.3	17.9	31.9	70.6	70.2	71.2

*2005'in ilk çeyreği

Kaynak: TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002, s.32 ve 49; DİE, **Ekonomik Göstergeler II. Dönem 2005**, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2005, s.217'deki verilerden hazırlanmıştır.

[99] T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, **Ekonomik Göstergeler II. Dönem 2005**, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2005, s.217.

Kadınların işgücüne katılmaları büyük oranda Cumhuriyet'ten sonra başlamış ve 1950'lere kadar sürekli artmıştır. Ancak kırdan kente göçün hızla artmasıyla ters orantılı olarak kadınların işgücüne katılma oranları da azalmıştır. Kadınların işgücüne katılma oranı 1955'te %72 iken[100] 1990'larda %30'lara kadar düşmüş ve 2004 yılında %25.3'e inmiştir. Bu azalmanın nedeni olarak; kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadınların bir çoğunun göç sonucu kentlerde ev kadını haline gelerek işgücü piyasasından çekilmesi, diğerlerinin de genellikle enformel sektörde çalışması gösterilebilir.

Kırsal alanda kadınların büyük çoğunluğunun işgücüne katılımı ücretsiz aile işçisi statüsü altında olmaktadır. Kırda tarımsal işlerin hakim olması ve çalışma şartlarındaki farklılık, özellikle kadınların işgücüne katılımında önemli rol oynamaktadır. Bu onlar için gündelik işlerinden biridir. Ancak bu çalışma neticesinde istatistiklerde kırsal alanlarda kadınların işgücüne katılma oranları kentlerdekinden yüksek görünmektedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranı 2005 yılı ilk çeyreğinde kırsal alanlarda %31.9 iken kentlerde %17.9'dur.

2.2.2.Türkiye'de Kadın İstihdamı

İşgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamından oluşmaktadır. Ücretli – maaşlı, kendi hesabına, işveren ve ücretsiz aile işçisi olarak bir ekonomik faaliyette bulunan 15 ve daha yukarı yaştaki tüm nüfus istihdam edilen nüfus olarak tanımlanmaktadır.

[100] TÜSİAD, **Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, 2000, s.128.

Tablo 15: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	Toplam	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
1988	52.6	75.1	30.6	42.0	70.6	12.7	63.7	80.2	48.5
1989	53.1	74.0	32.7	41.3	69.1	13.1	69.6	79.5	52.9
1990	52.1	73.5	31.2	41.5	69.5	13.1	63.6	78.0	50.2
1991	52.5	73.4	31.7	40.6	69.0	12.1	66.3	78.7	54.2
1992	51.4	72.8	30.1	41.1	68.8	13.4	64.0	77.7	50.5
1993	47.6	71.3	24.1	39.8	67.6	12.0	57.5	76.1	39.2
1994	50.0	71.8	28.5	40.7	67.7	13.8	62.2	77.2	47.6
1995	50.0	71.9	28.3	40.6	67.7	13.7	62.7	77.6	48.0
1996	50.0	71.9	28.3	40.2	66.9	13.4	63.7	78.9	48.8
1997	48.7	71.5	26.1	40.3	66.9	13.8	60.8	78.2	43.7
1998	48.7	71.0	26.7	39.9	65.9	13.8	62.1	78.9	45.8
1999	48.9	69.9	28.0	39.7	64.7	14.6	63.0	78.0	48.4
2000	46.0	68.0	24.1	39.8	64.8	14.7	55.9	73.4	38.9
2001	44.6	65.4	23.8	38.3	62.5	14.0	55.1	70.4	40.0
2002	43.5	62.8	24.2	37.5	59.8	15.2	53.8	68.3	39.7
2003	43.2	62.9	20.7	37.7	60.2	15.2	51.9	67.3	38.5
2004	43.6	64.5	22.8	38.4	61.5	14.6	52.1	69.2	35.8
2005*	41.3	62.1	20.7	37.9	61.1	14.6	46.7	63.8	30.4

*2005'in ilk çeyreği

Kaynak: TİSK, 5-9 Mayıs 2004 Tarihli Türkiye İktisat Kongresi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan "İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası" Çalışma Grubu Raporu, **TİSK İşveren Dergisi Eki**, Ankara, Mayıs 2004, s.9; DİE, **a.g.e.**, s.217-218-219'deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 15 yıllar itibariyle cinsiyete göre istihdam oranlarını göstermektedir. 1988-2005 yılları arasında 18 yıllık dönemde istihdam oranı hem kadınlarda hem de erkeklerde azalmıştır. Türkiye genelinde erkeklerin istihdam oranı %13 azalarak %75.1'den %62.1'e inmiştir. Kadınlarda ise 1988'de %30.6 olan istihdam oranı %9.9'luk düşüşle 2005'te %20.7'ye inmiştir. Bu düşüşlerde en büyük etken kırdan kente göçlerdir. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kente göç ettiğinde vasıfsız duruma düşmekte; çoğunlukla ya ev kadını olarak işgücünden çekilmekte ya da yüksek vasıf gerektirmeyen enformel işlerde çalışmaktadır. Bu durum kentlerde ve kırsal alanlardaki istihdam oranlarında da kendini

göstermektedir. 18 yıllık dönemde kırsal alanlardaki istihdam oranı %48.5'ten %30.4'e düşmüştür. Kırsal alandaki bu %18.1'lik düşüşe karşılık kentlerde kadın istihdam oranı, aynı dönemde, sadece %1.9'luk artışla %12.7'den %14.6'ya yükselmiştir.

Aşağıda; kadın istihdamının eğitim durumuna, yaş gruplarına, sektörlere, işteki statüye göre dağılımının ayrıntılı olarak incelenmesi, kadın istihdamının boyutlarını gösterecektir. Ayrıca, işgücü piyasaları için önemli sorunlar olan enformel sektör ve kayıt dışı çalışmanın kadın istihdamı içindeki yüksek oranı da gözler önüne serilmektedir.

2.2.2.1.Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Bireylerin işgücüne katılma kararlarını belirleyen en önemli faktör kuşkusuz eğitimdir; ancak eğitimin belirleyici rolü kadınlarda erkeklerle kıyaslandığında çok daha güçlüdür. Eğitim düzeyi arttıkça kadın çalışmaya daha çok yönelmektedir. Buna karşın, eğitim düzeyi düştükçe kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla daha fazla düşmektedir.

Kadının, özellikle evli kadının çalışmasını belirleyen en önemli unsur ev işleri ve çocuk bakımını üstlenecek kişileri bulmasına bağlıdır. Ancak bu sorumlulukların başkaları tarafından yüklenilmesi çoğunlukla para karşılığında olmaktadır. Kadın bu ücreti karşılayacak yeterli gelir elde edemediği takdirde çalışamayacaktır. Düşük eğitim düzeyinde alınan ücret genellikle düşüktür. Bu nedenle eğer aile çevresinde bu sorumlulukları üstlenecek yakın akrabalar yoksa eğitim düzeyi yüksek olmayan kadın işgücüne katılamamaktadır.

Bunun yanı sıra düşük eğitimli kadınların çalıştıkları işlerin genellikle çalışma koşulları da çok iyi olmamaktadır. Ücret düşüklüğünün yanında çalışma koşullarının istenilen düzeyde olmaması, daha doğrusu "düzgün iş" kavramı içine girmemesi

nedeniyle düşük eğitimli kadınlar mecbur kalmadıkça çalışmamayı tercih etmektedirler.

2003 yılı itibariyle Türkiye genelinde eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında dikkat çeken nokta okuma yazma bilmeyenlerin yüksek oranıdır. Kadın işgücünün %23.6'sı okuma yazma bilmemektedir. Kadın işgücünün %21.1'ini ise okuma yazma bilen ancak bir okul bitirmeyenler oluşturmaktadır. Bir okul bitiren kadın işgücünün oranları ise şu şekildedir: ilkokul mezunları %21.1, ilköğretim mezunları %11.9, ortaokul ve ortaokul dengi meslek okulu mezunları 49.7, lise mezunları %25.2, lise dengi meslek okulu mezunları %36.4. Kadınların işgücüne katılımı ise %69.9 ile en yüksek yüksekokul veya fakülte mezunları arasındadır.

Tablo 16: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı, 2005/I

	KADIN		**ERKEK**	
	(%)	**'000 (bin)**	**(%)**	**'000 (bin)**
Okuma yazma bilmeyen	15.8	835	2.5	393
Okuryazar olup bir okul bitirmeyen	5.9	310	3.6	564
İlkokul	38.7	2.213	46.6	7.253
İlköğretim	2.7	140	2.1	331
Ortaokul ve ortaokul dengi meslek okulu	4.6	260	12.8	1.991
Lise	8.2	470	13.0	2.028
Lise dengi meslek okulu	5.3	303	8.8	1.363
Yüksekokul veya fakülte	13.1	749	10.5	1.633
TOPLAM	100	5.281	100	15.557

Kaynak: DİE, **a.g.e.**, s. 225-227'deki verilerden hazırlanmıştır.

İstatistikler eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının da arttığını göstermektedir. Ancak aynı durum istihdam oranları için söz konusu değildir. Tablo 16, 2005 yılı ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde eğitim durumuna göre kadın istihdamı oranlarını göstermektedir.

Türkiye genelinde, kadın çalışanlar arasında okuryazar olmayanların oranı göz ardı edilemeyecek kadar yüksektir ve %15.8 oranıyla eğitim düzeyine göre kadın çalışanlar sıralamasında ilkokul mezunu çalışanların arkasından ikinci sırada yer almaktadır. Bu oran göstermektedir ki, her 100 kadın çalışandan yaklaşık 16'sı okuma yazma bilmemektedir. Okuma yazma bilmeyen istihdamdaki kadınların oranı kırsal alanlarda kentlere göre daha yüksektir. 2003 yılı itibariyle kentlerde çalışan kadınların %4.1'i okuma yazma bilmezken kırsal alanlarda bu oran %26.1'e çıkmaktadır.[101] 2005'in ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde okuma yazma bilip bir okul bitirmeyenlerin oranı ise %5.9'dur. 5.281.000 kadın çalışandan 310.000'i bu kategoridedir.

Bir okul mezunu kadın çalışanlar arasında ise en yüksek paya ilkokul mezunu kadınlar sahiptir. Kadın çalışanların %38.7'si, bir başka deyişle üçte birinden fazlası ilkokul mezunudur. İkinci sırada ise %13.1 ile yüksekokul veya fakülte bitirenler yer almaktadır. Diğer eğitim düzeylerindeki kadın oranları ise oldukça düşüktür. Kadın çalışanlar arasında ilköğretim mezunlarının oranı %2.7, ortaokul ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı %4.6, lise mezunlarının oranı %8.2, lise dengi meslek okulu mezunlarının oranı ise %5.3'tür.

Mesleki eğitimin oldukça yetersiz oluşu istatistiklere de yansımaktadır. Orta dengi meslek okulu mezunu çalışan sayısının diğer okul mezunu çalışanlar ile kıyaslandığında yok denecek kadar az olduğu ülkemizde lise dendi meslek okulu mezunu çalışan sayısı da gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşüktür. Türkiye genelinde 2005 yılı ilk çeyreği itibariyle 20.838.000 çalışandan sadece 1.666.000'i lise dengi meslek okulu mezunudur. Bu, %7.9'luk bir orana denk gelmektedir. Erkek çalışanlar arasında lise dengi meslek okulu mezunlarının oranı %8.8 iken kadın çalışanlar arasında bu oran %5.3'te kalmaktadır. 5.281.000 kadın çalışandan 303.000'i lise dengi meslek okulu mezunudur.

[101] DİE, **Hanehalkı İşgücü istatistikleri 2003**, Yayın No:2922, Ankara, 2004, s.69-70.

Kentli kadın çalışanların eğitim düzeyi kırsal alandaki kadın çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksektir. Ancak her iki yerleşim alanında da ilkokul mezunu kadınlar istihdamdaki kadınlar arasında en yüksek paya sahiptir. 2003 yılı itibariyle kentlerde çalışan kadınların %28.3'ü, kırsal alanlarda ise %57.4'ü ilkokul mezunudur. Kadın çalışanlar arasında diğer eğitim düzeylerindekilerin oranı ise kentlerde sırasıyla şöyledir: Yüksekokul veya fakülte mezunları %29.3, lise mezunları %15.7, lise dengi meslek okulu mezunları %11.3 ve ortaokul ve dengi meslek okulu mezunları %8'lik paya sahiptir. Kırsal alanlarda ise diğer eğitim düzeylerindekilerin oranı ilkokul mezunlarının oranına kıyasla oldukça düşüktür: Ortaokul mezunu kadınların oranı %2.8, lise ve lise dengi okul mezunlarının oranı %4.2 ve son olarak fakülte veya yüksekokul mezunlarının oranı %2.5'tir.[102]

2.2.2.2.Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı

Uluslararası literatüre göre; kadınların öncelikle işgücü piyasasına girmeleri, sonra evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmeleri ve daha sonra tekrar işgücü piyasasına dönmeleri beklenmektedir.[103] Ancak ülkemizde kadınların işgücü piyasasından çıkmaları ve sonra yeniden girmeleri ile ilgili gelişmeler yukarıda belirtilenden farklıdır: Kadınlarımızın büyük çoğunluğu 25 yaşına kadar evlenmekte ve bu yaştan sonra işgücü piyasasından çekilen kadınların çoğu tekrar işgücü piyasasına dönmemektedir.

Ülkemizde kadınların yaşa bağlı olarak işgücüne katılımlarında dikkat çeken bir özellik 15-19 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımlarındaki düşüştür. 1989 yılında %20.4 olan bu yaş grubundaki kadın katılımı 2005 yılında %8.5'e düşmüştür.[104] Bu düşüşün altında yatan sebep kadınların okullaşma oranlarının yükselmesi ve eğitimde kalış sürelerinin uzamasıdır. Eğitimin kadınların işgücüne

---

[102] **A.e.**,
[103] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No:TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002, s.56.
[104] DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.221.

katılımlarını belirleyen en önemli faktör olduğu göz önüne alınırsa bu düşüşün gelecekte kadınların işgücüne katılımlarını arttıracağı varsayılabilir. Kadınlar arasında işgücüne katılımın en yüksek oranda olduğu yaş grubu ise %35.8 ile 35-54 yaş arasıdır. Bunu sırasıyla %30.7 ile 25-34, %16.6 ile 20-24 ve son sırada %8.3 ile 55 yaş üstü izlemektedir.

Yaşa bağlı olarak kadın istihdamındaki değişim, işgücüne katılımdaki değişim ile benzer özellikler taşımaktadır. Tablo 17 geniş yaş gruplarına göre kadın istihdam oranlarındaki değişimi göstermektedir.

2005 yılı ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde kadın çalışanlar arasında en yüksek oran %38.2 ile 35-54 yaş grubundaki kadınlara aittir. İkinci sırada ise %30.3 ile 25-34 yaş grubu yer almaktadır. 20-24 yaş grubundaki çalışan kadınların oranı %14.3'tür. Kadın çalışanlar arasında en düşük oran %8 ile 15-19 yaş grubuna aittir. Kadın çalışanların oranı 55 yaş ve üstü için de oldukça düşüktür. 35-54 yaş grubunda %38.2 olan istihdam oranı 55 yaş ve üstünde %9.3'e düşmektedir.

Tablo 17: Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı, 2005/I

	TÜRKİYE			
	Kadın (%)	**Kadın '000 (bin)**	**Erkek (%)**	**Erkek '000 (bin)**
15-19	8.0	420	5.5	854
20-24	14.3	756	9.4	1.461
25-34	30.3	1.598	33.7	5.235
35-54	38.2	2.016	42.3	6.583
55+	9.3	491	1.424	9.2

Kaynak: DİE, **a.g.e.**, s.222-223'deki verilerden hazırlanmıştır.

Yaş gruplarına göre istihdamda kent ve kırsal alan ayrımına bakıldığında genel olarak Türkiye genelindeki duruma benzer bir durum görülmektedir. Ancak kırsal alanda yaş grupları arasında daha dengeli bir dağılım görülmektedir. Kırsal kesim

kadınları 60'lı yaşlarına kadar, hatta 65 yaşından sonra çalışmaya devam ederlerken kentlerde kadınlar genellikle yoğun olarak 50'li yaşlarına kadar çalışmaktadır.[105]

2.2.2.3.Sektörlere ve Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İstihdamı

Ülkemizde genel olarak istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında son 17 yıl içinde tarım kesiminde istihdam azalırken sanayi ve hizmetler sektörlerindeki istihdamın arttığı görülmektedir.

Tablo 18, 1988 yılında ve 2005 yılının ilk çeyreğinde sektörlere göre istihdam oranlarını göstermektedir. 1988 yılında en yüksek istihdama sahip sektör %46.6 ile tarım sektörüdür ve tarım sektörünü %37.6 ile hizmetler ve %15.8 ile sanayi sektörleri izlemektedir. 17 yıllık dönemde tarım sektörünün yerini hizmetler sektörü almıştır. 2005 yılı ilk çeyreğinde istihdamda en yüksek pay %50.6 ile hizmetler sektörüne aittir. Bu dönem içinde tarım sektörünün oranı oldukça düşmesine rağmen bu sektör hâlâ istihdamda önemli bir paya sahiptir. Gelişmiş ülkelerde tarım sektöründeki istihdam %10'ların altındayken ülkemizde bu sektörün istihdamdaki oranı 2005'in ilk çeyreğinde %29.9'dur. Sanayi sektöründe ise küçük bir artış olmuştur ancak bu sektör maalesef hala en düşük istihdam oranına sahiptir.

Tablo 18: Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

	1988	**2005***
Tarım	46.6	29.9
Sanayi	15.8	19.5
Hizmetler	37.6	50.6

*2005'in ilk çeyreği
Kaynak: Kadın Emeği Platformu, **Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, t.y., s.6; DİE, **a.g.e.**, s.215'deki verilerden hazırlanmıştır.

[105] DİE, **Hanehalkı İşgücü...**, s.60-61.

Türkiye'de sektörlere göre kadın ve erkek istihdamına bakıldığında kadınların tarım sektöründe yoğunlaştıkları görülmektedir. Genel olarak tarım sektörünün istihdamdaki payının azalmasıyla birlikte tarım sektöründe çalışan kadınların oranı da son 15 yıl içinde önemli derecede azalmıştır. 1989 yılında Türkiye genelinde çalışan kadınların %77.6'sı tarım sektöründe çalışmaktayken[106] 2004 yılında bu oran %53.1'e inmiştir. Ancak yine de istihdamdaki kadınların yarısından fazlası bu sektörde çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların hizmetler ve sanayi sektörlerindeki oranları ise sırasıyla %31 ve %15.9'dur. Erkeklerde ise sektörler arası dağılım tarım ile sanayide %25.3 ve hizmetlerde %49.4'tür.

Tablo 19: Türkiye'de Kadın ve Erkeklerde Sektörlere Göre İstihdam Oranları, 2004

	KADIN			ERKEK		
	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır
Tarım	**53.1**	**8.5**	**86.1**	**25.3**	**4.0**	**56.7**
Sanayi	**15.9**	**29.2**	**6.1**	**25.3**	**33.5**	**13.1**
Hizmetler	**31.0**	**62.3**	**7.8**	**49.4**	**62.5**	**30.2**

Kaynak: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y., s.9-10'daki verilerden hazırlanmıştır.

Kırsal alanlarda kadın istihdamında sıralama değişmemekte ancak doğal olarak tarım sektörü ile sanayi ve hizmetler sektörlerinin arasındaki fark daha da açılmaktadır. Kırsal alanlarda çalışan her 100 kadından yaklaşık 86'sı tarım sektöründedir.

Kentlerde ise kadınların tarım sektöründeki istihdam oranları düşmekte, hizmetler ve sanayi sektörlerinde ise yükselmektedir. Hizmetler sektörü, kentlerde kadınların en yoğun olarak çalıştıkları sektördür. Kentlerde kadınların yarısından fazlası bu sektörde çalışmaktadır ve yıllar itibariyle hizmetler sektöründeki

---

[106] TÜSİAD, **Kadın-Erkek Eşitliğine...**, s.136.

kadınların oranı artış göstermiştir: 1989 yılında kadınların bu sektördeki oranı %55 iken[107] 2004 yılında %62.3'e çıkmıştır.

Sektörler arası bu dağılım ekonomik faaliyete de yansımaktadır. 2005 yılının ilk çeyreğinde Türkiye genelinde çalışan kadınların %51.2'si tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılıkla uğraşmaktadır. Bunu; %19 ile toplum hizmetleri,sosyal ve kişisel hizmetlerde çalışanlar, %14.6 ile imalat sanayiinde, %9.8 ile toptan ve perakende ticaret,lokanta ve otellerde , %3.5 ile mali kurumlar,sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumlara yardımcı iş hizmetlerinde ve %1,2 ile ulaştırma, haberleşme ve depolamada çalışan kadınlar izlemektedir. Madencilik ve taş ocakçılığı; elektrik, gaz ve su ile inşaat ve bayındırlık işleri faaliyetlerinde bulunan kadınların oranı ise %1'in altındadır.[108]

2.2.2.4.İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı

İstihdam edilenler işgücü piyasasında ücretli veya maaşlı, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi ya da mevsimlik-geçici işçi statüleri altında ekonomik faaliyette bulunurlar.

Ülkemizde 2003 yılı itibariyle toplam 21.147.000 çalışandan %42.7'si ücretli veya maaşlı (9.042.000 kişi), %24.8'i kendi hesabına (5.250.000 kişi), %19.5'i ücretsiz aile işçisi (4.138.000 kişi), %7.8'i mevsimlik-geçici işçi (1.665.000 kişi) ve son olarak %4.9'u işveren (1.052.000 kişi) konumunda çalışmaktadır.[109]

Tablo 20, 2003 yılında çalışan kadınların Türkiye genelinde, kentlerde ve kırsal alanlarda işteki statülerine göre dağılımını göstermektedir.

2003 yılında ülkemizde kadın çalışanların hemen hemen yarısının (%49'unun) ücretsiz aile işçisi statüsünde çalıştığı görülmektedir. İkinci sırada yer alan grup

---

[107] **A.e**., s.136.
[108] DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.228-230.
[109] DİE, **Hanehalkı İşgücü...a.g.e.**, s.101.

%32.2'lik oranla ücretli veya maaşlı çalışanlar olmaktadır. Üçüncü sırada yer alan kendi hesabına çalışanların oranı ise %12.1'dir. Bu üç grup tüm çalışan kadınların %93.3'ünü kapsamaktadır. İşveren kadınların oranı ise ülkemizde sadece yaklaşık %1'dir.

Kadınların ücretsiz aile işçisi statüsü altında en yoğun olarak çalıştıkları yerleşim yeri kırsal alanlardır. Tablo 20'de görüldüğü gibi, kırsal alanlarda çalışan 3.630.000 kadından 2.675.000'i (%73.6'sı) ücretsiz aile işçisi konumundadır. Ancak Türkiye genelinden farklı olarak kırsal alanlarda ikinci en yüksek orana %15 ile kendi hesabına çalışanlar sahiptir. Ücretli veya maaşlı çalışanların oranı ise %7.2'dir. Kırsal alanlarda kadın işveren ise yok denecek kadar azdır (%0.1).

Kentlerde ise durum değişmekte ve kadınların en yoğun olarak ücretli/maaşlı statüsünde çalıştığı görülmektedir (%72.4). Kentlerde toplam 2.262.000 çalışan kadından 1.638.000'i ücretli/maaşlı statüsünde istihdam edilmektedir. Mevsimlik-geçici işçi,kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi kadınların kentlerdeki oranları sırasıyla %9.1, %7.4 ve %9.3'tür. Kadın işverenlerin oranı ise Türkiye geneli ve kırsal alanlarla kıyaslandığında kentlerde daha yüksektir. Türkiye genelinde istihdam edilen kadınlar arasında işveren statüsünde çalışanların oranı %0.7 iken, kırsal kesimde %0.1'tür. Kentsel kesimde ise %1.5'tir.

Tablo 20: Türkiye'de İşteki Statülerine Göre Kadın İstihdamı,2003

	TÜRKİYE		**KENT**		**KIR**	
	(%)	**'000 (bin)**	**(%)**	**'000 (bin)**	**(%)**	**'000 (bin)**
Ücretli veya maaşlı	32.2	1.901	72.4	1.638	7.2	263
Mevsimlik-geçici	5.8	345	9.1	207	3.8	138
İşveren	0.7	42	1.5	36	0.1	5
Kendi hesabına	12.1	716	7.4	168	15.0	548
Ücretsiz aile işçisi	49.0	2.888	9.3	212	73.6	2.675
Toplam	100	5.891	100	2.262	100	3.630

Kaynak: DİE, **Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2003**, Ankara, Yayın No:2922, 2004, s.101-103'deki verilerden hazırlanmıştır.

Bu oranlar ülkemizin kadın istihdamında tarım sektörünün önemli bir yere sahip olduğunu bir kez daha göstermektedir. Bunun yanı sıra kadınlar arasında girişimciliğin çok fazla yaygın olmadığı da söz konusu veriler sayesinde görülmektedir.

2.2.2.5.Meslek Grubuna Göre Kadın İstihdamı

Ülkemizde kadın istihdamında tarım sektörünün önemli bir yere sahip olduğunun bir başka göstergesi de meslek grubuna göre kadın istihdamı oranlarıdır. Ülkemizde kadın çalışanların meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında kadın çalışanların hemen hemen yarısının nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları grubunda yer aldığı görülmektedir. Kadın çalışanların %48.2'si bu gruptadır.

Tablo 21: Türkiye'de Meslek Grubuna Göre Kadın İstihdamı, 2005/I

	KADIN		**ERKEK**	
	'000	**%**	**'000**	**%**
Kanun yapıcılar,üst düzey yöneticiler ve müdürler	150	2.8	1.934	12.4
Profesyonel meslek grupları	457	8.7	906	5.8
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	343	6.5	802	5.2
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	409	7.7	719	4.6
Hizmet ve satış elemanları	379	7.2	1.804	11.6
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	2.544	48.2	3.310	21.3
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	317	6.0	2.564	16.5
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	196	3.7	1.941	12.5
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	486	9.2	1.575	10.1

Kaynak: DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.231-233'deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 21'de dikkat çeken diğer bir nokta; kadın çalışanların yoğunlaştıkları ikinci grubun %9.2'lik oranla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar olmasıdır. Bu durumun başlıca sebebi ülkemizdeki kadın çalışanların eğitim düzeyinin düşüklüğüdür.

Bu grupları, sırasıyla, %8.7'lik oranla profesyonel meslek grupları, %7.7 ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, %7.2 ile hizmet ve satış elemanları,

%6.5 ile yardımcı profesyonel meslek mensupları ve %6 ile sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar izlemektedir.

Çalışma hayatında mevcut olan dikey bölünme sorunu da meslek grubuna göre dağılım tablosunda görülmektedir. Kadın çalışanların sadece %2.8'i kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler grubundadır. Bu gruptaki çalışanlar, geleneksel olarak erkek işi olarak görülen tesis ve makine operatörleri ve montajcılar grubunda çalışan kadınların oranının (%3.7) bile gerisindedir.

2.2.2.6.Yerleşim Birimlerine Göre Kadın İstihdamı

Türkiye'de kentlerdeki kadın istihdamı oranları kırsal alanlardaki kadın istihdamının gerisinde kalmaktadır. Kadınların kırsal alanlarda yoğun olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışması kırsal alan kadın istihdam oranını yükseltmektedir. Kentlerde ise çalışma ücretli – maaşlı statüsünde olmakta ve ev ile çalışma yeri farklı olmaktadır.[110]

Tablo 22: Kentlerde ve Kırsal Alanlarda Kadın ve Erkek İstihdamı, 2005/I

	KADIN		ERKEK	
	'000 (bin)	**%**	**'000 (bin)**	**%**
Kent	2.281	14.6	9.571	61.1
Kır	3.000	30.4	5.986	67.8

Kaynak: DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.218-219'daki verilerden hazırlanmıştır.

Ancak, kırdan kente göçler kırsal alan kadın istihdamı oranlarını da düşürmektedir. 1988 yılında %48.5 olan kırsal alan kadın istihdamı oranı 2005 yılının ilk çeyreğinde %30.4'e düşmüştür.

[110] TİSK, "5-9 Mayıs 2004 Tarihli Türkiye İktisat Kongresi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan "İstihdamın Arttırılması ve işgücü Piyasası" Çalışma Grubu Raporu," **TİSK İşveren Dergisi Eki**, Ankara, Mayıs 2004, s.7.

2.2.2.7.Sosyal Güvenlik Kurumlarına Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Türkiye'de 2003 yılı itibariyle istihdam edilen 21.147.000 kişinin yalnızca 10.182.000'i (%48.1'i) üç sosyal güvenlik kurumundan birine kayıtlı olarak çalışmaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki fark ise oldukça dikkat çekicidir. Kayıtlı olarak çalışan 10.182.000 çalışandan 8.493.000'i (83.4'ü) erkek iken bir sosyal güvenlik kurumuna tâbi olarak çalışan kadınların sayısı sadece 1.689.000'dir. Ülkemizde kayıtlı çalışanların yalnızca %16.5'i kadındır.[111]

Bu oranlar ülkemizde kayıt dışı istihdamın ve enformel sektörün istihdamda, özellikle kadın istihdamında çok önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Kayıt dışı istihdam ve enformel sektör bir sonraki başlık altında ayrıntılı biçimde incelenecektir.

Tablo 23: Türkiye'de Kayıtlı Kadın Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumlarına Göre Dağılımı, 2003

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	'000 (bin)	(%)	'000 (bin)	(%)	'000 (bin)	(%)
Sosyal Sigortalar Kurumu	1.021	60.4	884	61.6	137	53.5
Emekli Sandığı	571	33.8	484	33.7	88	34.3
Bağ-Kur	97	5.7	66	4.6	31	12.1
Toplam	1.689	100	1.434	100	256	100

Kaynak: DİE, **Hanehalkı İşgücü...**, s.101-103'daki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 23; Türkiye'de 2003 yılı itibariyle kayıtlı olarak istihdam edilen kadınların Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur sosyal güvenlik kurumlarına göre dağılımını göstermektedir.

Türkiye genelinde sosyal güvenlik kapsamında çalışan kadınların yarısından fazlası (%60.4'ü) SSK'ya bağlı olarak çalışmaktadır. Aynı durum kentlerde ve kırsal

[111] DİE, **Hanehalkı İşgücü...**, s.101.

alanlarda çalışan kadınlar için de söz konusudur. Hem Türkiye genelinde, hem de kentlerde ve kırsal alanlarda ikinci sırada Emekli Sandığı'na tabî olanlar gelmektedir. Türkiye genelinde kayıtlı olarak çalışan kadınların %33.8'i, kentlerde %33.7'si ve kırsal alanlarda %34.3'ü Emekli Sandığı'na bağlıdır. İşveren veya kendi hesabına çalışan kadınların oranının oldukça düşük olduğu ülkemizde, buna bağlı olarak, Bağ-Kur'a bağlı olarak çalışan kadınlar da %5.7 oranıyla kayıtlı çalışan kadınlar arasında en düşük orana sahiptir. Kentlerde %4.6'lık orana sahip Bağ-Kur'a bağlı kadınların kırsal alanlardaki oranı %12.1'dir.

2.2.2.8.Kayıtdışı İstihdam, Enformel Sektör ve Kadın İstihdamı

Kayıt dışı istihdam, kişinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın çalışmasıdır.

Ülkemizde kayıt dışı istihdam önemli bir sorundur. "Ekonomik ve Sosyal Konsey Türkiye'deki her 10 kişiden 4'ünün kayıt dışı istihdam edildiğini belirtmektedir."[112] Kayıt dışı istihdam oranlarının oldukça yüksek olmasının başlıca sebebi işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltma istekleridir. Bu nedenle işverenler sosyal güvenlik primleri başta olmak üzere birçok yükümlülükten kurtulmak için kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedirler.

Diğer yandan, çalışanlar da sigortalı olmak yerine biraz daha fazla ücret almayı tercih edebilmektedirler. Kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler vergi ve sigorta primi ödemediği için işçi ücretlerini diğer işyerlerinden göreceli olarak biraz daha yüksek tutabilmektedirler.[113] Aynı ücret ödense dahi prim ve vergi ödenmediği için işçinin eline brüt ücretin tamamı geçtiğinden, işçiye daha yüksek ücret ödenmiş gibi gelmektedir.

---

[112] Mustafa Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1563 – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No:184, 2004, s.269.
[113] Gülay Toksöz, "Türkiye'de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı," **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999, s.61-62.

Türkiye'de 2003 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre istihdam edilen 21.147.000 kişinin 10.943.000'i, yani %52.7'si bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam kırsal alanlarda kentlere göre daha fazladır. Kentlerde istihdam edilenlerin %33'ü kayıt dışı çalışmaktayken, kırsal alanlarda bu oran %73.1'e çıkmaktadır. Bir başka deyişle kırsal alanlarda istihdam edilen her 100 kişiden yaklaşık 73'ü bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir.

Kayıt dışı istihdam oranı kadın çalışanlar arasında erkeklerinkinden çok daha fazla yüksektir. Tablo 24, erkekler ve kadınların kayıtlı ve kayıt dışı istihdam oranlarını vermektedir.

Türkiye genelinde 2003 yılı itibariyle kadın çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı %71.2'dir. Toplam 5.891.000 kadın çalışandan 4.200.000'i kayıt dışı çalışmaktadır. Erkek çalışanlar arasında ise kayıt dışı istihdam oranı %44.1'dir. Kentlerde kayıtlı kadın istihdamı kayıt dışı kadın istihdamı oranından daha yüksektir. Kentlerde çalışan kadınların %63.3'ü kayıtlı çalışmaktayken %36.5'i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Kırsal alanlarda ise istihdam edilen kadınların hemen hemen tamamına yakını kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıtlı çalışan kadınların kırsal alanlardaki oranı sadece %7'dir. Bir başka deyişle, çalışan her 100 kadından yaklaşık 93'ü kayıt dışı istihdam edilmektedir.

Tablo 24: Türkiye'de Erkeklerde ve Kadınlarda Kayıtlı ve Kayıt Dışı İstihdam Oranları,2003

	TÜRKİYE				KENT				KIR			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	'000 (bin)	(%)	'000 (bin)	(%)	'000 (bin)	(%)	'000 (bin)	(%)	'000 (bin)	(%)	'000 (bin)	(%)
Kayıtlı	1.689	28.6	8.493	55.6	1.434	63.3	6.106	67.6	256	7.0	2.387	38.3
Kayıt dışı	4.200	71.2	6.742	44.1	826	36.5	2.908	32.2	3.374	92.9	3.834	61.5

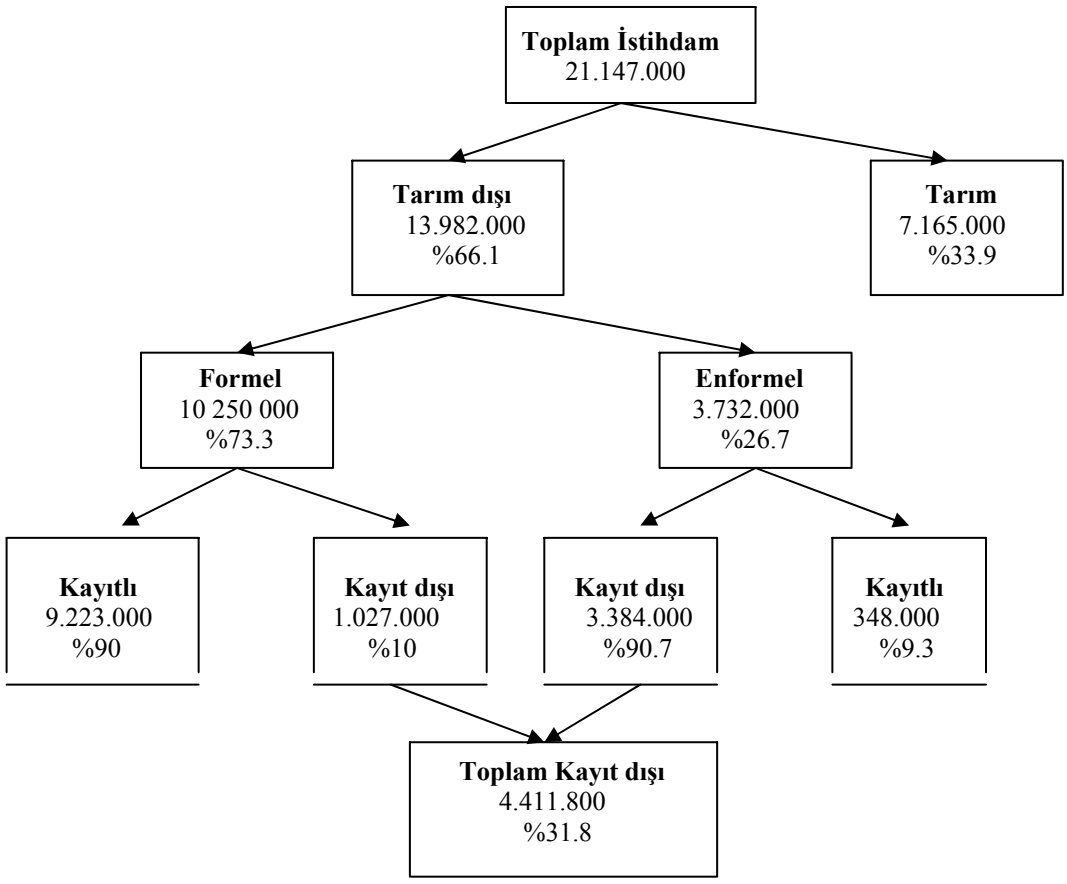
Kaynak: DİE, **Hanehalkı İşgücü...**, s.101-103'deki verilerden hazırlanmıştır.

Kadınların işteki statülerine göre kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında, 2003 yılı itibariyle, kayıt dışı çalışan 4.200.000 kadının %68'inin (2.859.000'inin) ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. Diğer kayıt dışı çalışan kadınların

%15.5'i kendi hesabına, %8.2'si ücretli-maaşlı olarak ve %2.3'ü işveren statüsünde çalışmaktadır.[114]

Ülkemizde kayıt dışı istihdam kadar önemli bir sorun da giderek yaygınlaşan enformel sektördür. "Enformel sektör; şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet ya da adi ortaklık olan), basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve 1-9 kişi arası çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimlerdir."[115]

Şekil 1: Türkiye'de İstihdamın Formel – Enformel ve Kayıtlı – Kayıt Dışı Dağılımı, 2003



Kaynak: TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Yayın no: TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul, 2004, s.36.

[114] DİE, **Hanehalkı İşgücü...**, s.101.
[115] Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y., s.30.

Enformel sektörü kayıt dışı istihdamdan ayıran özelliği, enformel sektörün kayıtlı istihdamı da içermesidir. Ancak ülkemizde enformel sektör içinde kayıtlı istihdamın oranı oldukça düşüktür: 2003 yılı itibariyle enformel sektörde çalışanların %90.7'si kayıt dışı, %9.3'ü kayıtlı çalışmaktadır.

"İstihdamda işsizlik"[116] olarak da adlandırılan enformel sektör kırdan kente göç sonucu artmıştır. Göç sonucu hızlı nüfus artışını karşılayacak ölçüde kentlerde formel sektörde işgücü talebinin artmaması enformel sektörün büyümesine yol açmıştır.

Seyyar satıcılık, pazarcılık gibi çoğunlukla erkekler tarafından yürütülen işlerin yanı sıra enformel sektör çalışmasının bir başka türü de evde çalışmadır. Bu tür çalışma özellikle kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Kadının kendi isteğiyle veya zorunluluktan ev dışında çalışmaması, çalışırken ev sorumluluklarını rahatça yerine getirebilmesi gibi nedenler bu tercihin başlıca sebepleridir. Bu nedenle enformel sektör kadın istihdamında önemli bir paya sahiptir. Ancak bu durum istatistiklere tam manasıyla yansımamaktadır. Çünkü enformel sektörde çalışan kadınların bir kısmı istatistiklerde ev kadını olarak kabul edilmektedir.[117]

Tablo 25: Türkiye'de Kendi Hesabına veya İşveren Olarak Çalışan Kadınların Enformel Sektörde İstihdamı, 2003

	Toplam	**Kadın '000 (bin)**	**Kadın (%)**
Türkiye	4.294	658	15.3
Kent	1.030	128	12.4
Kır	3.264	530	16.2

Kaynak: DİE, **Hanehalkı İşgücü...a.g.e.**, s.104-106'daki verilerden hazırlanmıştır.

[116] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Ankara, 1999, s.38.
[117] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, 1999, s.29.

Enformel sektörde kendi hesabına veya işveren olarak çalışan kadınların sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumlarına bakıldığında Türkiye genelinde %95.4'ünün kayıt dışı çalışırken sadece %4.7'sinin kayıtlı olduğu görülmektedir.[118]

2.2.3.Türkiye'de Kadın Çalışanlarda Eksik İstihdam

Eksik istihdamın ölçülmesinde DİE iki ayrı grup kullanmaktadır: (1)görülebilir eksik istihdam, (2)görülemez eksik istihdam.

Görülebilir eksik istihdamda; referans döneminde ekonomik nedenlerle 40 saatten daha az süre çalışıp mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişiler dikkate alınmaktadır. "Görülebilir eksik çalışma [istihdam], teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması, iş olmaması ya da tam gün iş bulunamamasından kaynaklanmaktadır."[119]

Görülemez eksik istihdam ise; "kişinin çalıştığı işin niteliğinin kişinin kapasitesini veya niteliklerini tam bir biçimde kullanmasına olanak vermemesi ve kişinin sahip olduğu becerilere ve vasıf durumuna göre düşük vasıf isteyen bir işte istihdam edilmesi halidir."[120]

Tablo 26'da görülebileceği gibi, ülkemizde eksik istihdam hem Türkiye genelinde hem de kentlerde ve kırsal alanlarda 1988-2005 yıllarını kapsayan 17 yıllık dönemde, arada küçük artışlar yaşanmasına rağmen, genel olarak düşme eğilimindedir. 1988'de yaklaşık %7 oranında olan eksik istihdam 2005'e gelindiğinde yaklaşık %4'e inmiştir.

---

[118] DİE, **Hanehalkı İşgücü...**, s.104.
[119] TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü...**, s.77.
[120] Gülten Kutal, "Eksik İstihdam," **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s.361-362.

Tablo 26: Yıllar İtibariyle Türkiye'de Eksik İstihdam Oranları

	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	Toplam	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**
1988	6.6	2.2	8.5	6.5	3.9	7.1	6.7	1.7	9.9
1989	7.0	2.7	8.9	7.2	4.7	7.7	6.9	2.1	10.2
1990	6.5	1.9	8.6	7.2	4.4	7.9	5.9	1.0	9.3
1991	7.2	2.4	9.3	7.6	5.9	7.9	6.9	1.3	10.7
1992	8.2	3.6	9.1	7.6	4.8	8.3	8.7	3.1	12.2
1993	7.7	3.2	9.3	7.9	5.3	8.4	7.6	2.2	10.3
1994	8.5	4.3	10.1	8.8	7.4	9.0	8.2	2.8	11.5
1995	7.0	3.7	8.3	7.5	5.6	7.9	6.6	2.8	8.9
1996	6.7	3.3	8.0	6.4	4.1	6.8	7.0	3.0	9.6
1997	6.1	2.5	7.5	6.6	4.7	7.0	5.7	1.3	8.1
1998	6.2	2.3	7.6	6.7	4.3	7.2	5.7	1.3	8.2
1999	8.9	3.0	11.2	8.8	5.2	9.7	8.9	1.8	13.2
2000	6.9	2.9	8.3	7.4	5.0	8.0	6.3	1.5	8.8
2001	6.0	4.2	7.3	6.5	4.1	7.1	5.4	1.3	7.6
2002	5.4	2.1	6.7	5.9	3.4	6.5	4.8	1.1	7.0
2003	4.8	2.2	5.8	5.1	3.7	5.4	4.4	1.1	6.3
2004	4.1	1.7	4.9	3.8	2.3	4.2	4.4	1.3	6.0
2005*	3.6	1.8	4.2	3.1	2.3	3.3	4.3	1.3	5.7

Kaynak: TİSK, 5-9 Mayıs 2004..., s.22; DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.217-218-219'daki verilerden hazırlanmışrtır.
*2005'in ilk çeyreği

Eksik istihdam oranları cinsiyete göre incelendiğinde; bu 17 yıllık dönem boyunca kadın eksik istihdam oranlarının erkeklerinkinden çok düşük olduğu görülmektedir. 2005 yılının ilk çeyreğinde eksik istihdam oranları Türkiye genelinde erkeklerde %4.2, kadınlarda %1.8; kentlerde erkeklerde %3.3, kadınlarda %2.3; kırsal alanlarda ise erkeklerde %6, kadınlarda %1.3 olarak hesaplanmıştır.

2.2.4.Türkiye'de Kadın İşsizliği

İşgücünün ikinci bileşeni işsizlerdir. Çalışma arzu ve gücünde olup, piyasalardaki cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu halde iş bulamayan çalışma çağı nüfus işsizleri oluşturur. İşsizlik hem dünyada hem de Türkiye'de işgücü piyasalarının en önemli sorunlarından biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun son raporuna göre 2003 yılında Türkiye dahil birçok ülkede işsizlik oranı %10'un üzerindedir. ILO'nun "ülkelere göre kıyaslanabilir işsizlik oranları" sıralamasında Türkiye %10.5 ile 30 ülke arasında 22. sırada yer almaktadır. Gelişmiş ülkeler arasında ABD %6.0, Avustralya %6.0, İngiltere %4.8, İsveç %5.8, Hollanda %4.3, Japonya %5.3, Portekiz %6.3, Kore Cumhuriyeti %3.4 işsizlik oranlarıyla işsizlikle mücadelede başarılı ülkeler arasındadır. Bunun yanında Almanya %10.0, İspanya %11.3, Polonya %19.6 ile yüksek işsizlik oranlarına sahip ülkelerdir.[121]

Tablo 27, 1988'den itibaren ülkemizdeki toplam ve cinsiyete göre işsizlik oranlarını göstermektedir. Ancak burada bir noktaya dikkat edilmesi gerekmektedir: Ekim 1988 – Ekim 1999 dönemleri arasında uygulanan Hane Halkı İşgücü Anketlerinde referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için *son altı ay* içinde; 2000 yılı ve sonrası HİA'larda ise *son üç ay* içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 yaş ve üstü tüm kişiler işsiz nüfusa dahil edilmiştir.[122]

İşsizlik oranlarında kadın – erkek dağılımı Türkiye genelinde, kentlerde ve kırsal alanlarda farklılık göstermektedir. Türkiye genelinde kadın işsizlik oranları ile erkek işsizlik oranları çoğunlukla başa baş ve aralarındaki fark %1 civarındadır. Kentlerde ise işsizlik konusunda kadınlar dezavantajlı durumdadırlar. Kadınların işsizlik oranları hep erkeklerinkinden yüksektir; hatta çoğu zaman kadınlar erkeklerin işsizlik oranlarının iki katından fazla işsizlik oranına sahip olmuşlardır.

---

[121] ILO, **Bulletin of Labour Statistics 2004-4.**, France, 2004, s.XXIV.
[122] DİE, **Ekonomik Göstergeler...a.g.e**., s.213.

Kadınların iş bulmada karşılaştıkları güçlükler, eğitim durumları ve işten çıkarmalarda ilk tercih edilen grupların başında olmaları kadın işsizlik oranlarının bu kadar yüksek olmasının başlıca sebepleridir. Kırsal alanlarda ise kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının gerisinde kalmaktadır. Kırsal alanlarda kadınların büyük çoğunluğunun (%73.6'sının) ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yer almaları kadın işsizlik oranlarının erkeklerinkinden düşük görünmesine neden olmaktadır. "Kırsal kesimdeki bu durum, Türkiye genelinde kadın işsizlik oranlarını da etkilemekte ve bu oranın düşüklüğü, özel olarak bakılmadığında, kentlerde kadınların yüksek işsizlik oranların görmeyi engellemektedir."[123]

Tablo 27: Yıllar İtibariyle Türkiye'de İşsizlik Oranları

	TÜRKİYE			**KENT**			**KIR**		
	Toplam	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**
1988	8.4	10.6	7.5	13.1	28.3	9.7	5.0	4.4	5.3
1989	8.6	9.5	8.2	13.1	26.2	10.1	5.3	3.9	6.2
1990	8.0	8.5	7.8	12.1	23.6	9.6	4.9	3.4	6.0
1991	8.1	7.0	8.5	12.5	22.4	10.5	4.6	2.0	6.4
1992	8.3	7.6	8.6	12.4	20.5	10.5	4.9	2.4	6.5
1993	8.8	9.1	8.6	12.4	22.3	10.3	5.3	2.8	6.7
1994	8.4	8.0	8.6	12.2	20.1	10.3	5.0	2.4	6.5
1995	7.5	7.3	7.6	10.5	18.0	8.8	4.7	2.4	6.1
1996	6.5	5.9	6.8	9.7	15.0	8.5	3.6	1.9	4.6
1997	6.7	7.8	6.3	9.7	17.1	8.0	3.7	2.7	4.2
1998	6.8	6.9	6.8	10.3	16.2	8.9	3.2	1.9	4.0
1999	7.7	7.5	7.7	11.3	17.3	9.9	3.8	2.2	4.8
2000	6.6	6.5	6.6	8.8	13.0	7.8	4.0	2.1	4.9
2001	8.5	7.9	8.8	11.5	16.8	10.3	4.8	1.8	6.5
2002	10.6	9.9	10.9	14.3	18.8	13.1	5.8	3.0	7.3
2003	10.5	10.1	10.6	13.6	18.1	12.4	6.6	4.3	8.0
2004	10.3	9.7	11.2	13.6	18.0	12.6	5.9	3.3	7.1
2005*	11.7	10.9	11.9	13.9	18.2	12.9	8.5	4.5	10.3

*2005'in ilk çeyreği

Kaynak: TİSK, 5-9 Mayıs 2004..., s.17; DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.217-218-219'daki verilerden hazırlanmıştır.

[123] TÜSİAD, **Kadın – Erkek Eşitliğine...a.g.e.**, s.148.

Tabloda dikkat çeken bir başka nokta ekonomik kriz dönemlerinde artan işsizlikten, özellikle kentlerde, kadınların erkeklere göre daha fazla etkilendiğidir. Örneğin; 2001 krizi sonucu 2000 yılında %13 olan kentsel kadın işsizliği 2001 yılında %16.8'e ve 2002 yılında %18.8'e çıkmıştır. Kadınlarda bu üç yıl içindeki işsizlikteki artış oranı %5.8 iken erkeklerde bu oran %5.3 olmuştur.

Kadın işgücü içinde işsizlikten en fazla etkilenen grupları görmek ve kadın işsizliğinin boyutlarını ortaya çıkarmak amacıyla aşağıda eğitim durumuna ve yaş gruplarına göre kadın işsizliği detaylı bir şekilde incelenmekte; bunun yanında iş arama sürelerine göre kadın işsizler incelenerek uzun dönemli işsizler arasında kadın işsizlerin oranı gösterilmektedir.

2.2.4.1.Kadın İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Bir iş sahibi olabilmenin öncelikli koşulu yeterli niteliklere sahip olmaktır. İşgücü piyasasının istediği niteliklere sahip olma ise eğitime bağlıdır. Bu da, işsizliğin eğitim düzeyi ile yakından ilgili olduğunu göstermektedir.

Tablo 28: Türkiye Genelinde Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik, 2005/I

	Toplam		Kadın		Erkek	
	'000 (bin)	%	'000 (bin)	%	'000 (bin)	%
Okuryazar olmayanlar	62	2.3	15	2.3	47	2.2
Okuryazar olup bir okul bitirmeyenler	96	3.5	12	1.8	85	4.0
İlkokul	1.119	40.7	153	23.6	967	46.0
İlköğretim	82	3.0	20	3.1	62	3.0
Ortaokul ve dengi meslek okulu	355	12.9	55	8.5	300	14.3
Lise	435	15.8	159	24.5	276	13.1
Lise dengi meslek okulu	319	11.6	101	15.6	218	10.4
Yüksekokul veya fakülte	282	10.3	135	20.8	147	7.0
Toplam	2.750	100	539	100	1.732	100

Kaynak: DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.237-238'deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 28, 2005 yılının ilk çeyreğinde Türkiye genelindeki hem toplam, hem de kadın ve erkek işsizlerin eğitim durumlarını göstermektedir. Tabloda okuryazar olmayan, okuryazar olup bir okul bitirmeyen, ilkokul/ilköğretim mezunu ve ortaokul ve dengi meslek okulu mezunu erkeklerde işsizlik oranı bu eğitim düzeylerindeki

kadınların işsizlik oranından daha yüksek iken lise ve dengi meslek okulu ile yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlarda işsizlik oranının bu düzeylerde eğitim görmüş erkeklerin işsizlik oranından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadınlarda en düşük işsizlik oranları okuryazar olmayanlar, okuryazar olup bir okul bitirmeyenler ve ortaokul mezunu kadınlar arasındadır. İşsiz kadınların yaklaşık %13'ü bu gruplara aittir. Kadın işsizler arasında en yüksek orana sahip eğitim düzeyi ise yaklaşık %40.1 oranıyla lise ve lise dengi meslek okuludur. İkinci en yüksek işsizlik oranı ilkokul/ilköğretim mezunları kadınlara (%26.7) aittir ve son olarak kadın işsizlerin %20.8'i yüksekokul veya fakülte mezunudur. Bu oranlar düşük eğitimli kadınların vasıf gerektirmeyen işlerde ve özellikle enformel sektörde yoğunlaştıklarını ve bu eğitim düzeylerindeki erkeklere göre işsizlikten daha az etkilendiklerini göstermektedir. Lise ve lise dengi meslek okulları ile yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlar arasında işsizliğin yüksek oluşunun sebebi olarak da bu düzeylerdeki kadınların düşük eğitimli gruplara nazaran iş tercihinde daha seçici davranmaları, eğitim gördükleri meslekler dışında çalışmak istememeleri gösterilebilir.

2.2.4.2.Kadın İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Ülkemizde işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında hem erkeklerde hem de kadınlarda en yüksek işsizlik oranlarının 25-34 yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 14'te dikkat çeken nokta, 15-19, 20-24 ve 25-34 yaş gruplarındaki kadınlar arasındaki işsizliğin bu yaş grubundaki erkek işsizliğinden daha fazla oluşudur. Bilindiği gibi 15-19 ve 20-24 yaş grupları genç işsizler olarak isimlendirilmektedir. Kadın genç işsizlerin oranı kadın işsizlerin %48.5'ini oluşturmaktadır. Halbuki aynı yaş grubuna dahil erkek genç işsizlerin oranı ise %30.5'tir. 35 yaşın altındaki kadın işsizlerin oranı ise %84.2'dir. Bu oran erkeklerde %66.5'tir. Bu oranlar gençlerin en dinamik oldukları yaşlarda işsiz kaldığını,

işsizliğin ülkemiz gençliği açısından önemli bir üretim ve insan gücü kaybı yarattığını göstermektedir. Kadınlarda yaş gruplarına göre işsizlik oranları yüksekten düşüğe göre sırasıyla 25-34 yaş grubunda %34.7, 20-24 yaş grubunda %35.4, 35-54 yaş grubunda %16.2 ve 15-19 yaş grubunda %13.1'dir. 55 yaş üstü kadınlarda ise işsizlik yok denecek kadar azdır: 649.000 işsiz kadından sadece 2.000'i 55 yaş üstüdür. Bunun başlıca sebepleri arasında kadınların 50'li yaşlarda işgücüne katılımlarının düşük olması ve bu yaşlarda işini kaybeden kadınların iş aramayı bırakıp işgücü piyasasından çekilmeleri sayılabilir.

Tablo 29: Türkiye Genelinde Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre İşsizlik, 2005/I

	Toplam		**Kadın**		**Erkek**	
	'000 (bin)	**%**	**'000 (bin)**	**%**	**'000 (bin)**	**%**
15-19	292	10.6	85	13.1	207	9.9
20-24	683	24.8	230	35.4	453	21.6
25-34	982	35.7	225	34.7	756	36.0
35-54	735	26.7	105	16.2	630	30.0
55+	57	2.1	2	0.3	56	2.7

Kaynak: DİE, **Ekonomik Göstergeler...**, s.234-235.

Genç işsizliğinin bir başka boyutu olarak ülkemizde eğitimli genç işsizlik oranı da kadınlarda erkeklere göre daha fazladır. 15-24 yaş grubu içinde lise ve daha yüksek eğitimli olanlar olarak tanımlanan eğitimli gençler arasındaki işsizlik oranları 2002 yılı itibariyle toplamda %29.4, kadınlarda %33.8 ve erkeklerde %26.8'dir.[124]

2.2.4.3.Kadın İşsizlerin İş Arama Sürelerine Göre Dağılımı ve Kadın İşsizler Arasında Uzun Dönemli İşsizlik

Kadın işsizliğinin boyutları incelenirken dikkat çeken bir diğer nokta, kadın işsizlerin iş arama sürelerinin erkeklerinkinden daha uzun olmasıdır. Buna bağlı olarak kadınlar uzun dönemli işsizlikten erkeklere nazaran daha fazla etkilenmektedirler. Tablo 30, işsizlik sürelerine göre kadın ve erkek işsizler arasındaki farkı göstermektedir.

[124] 5-9 Mayıs 2004 Tarihli Türkiye İktisat Kongresi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan "İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası" Çalışma Grubu Raporu, **TİSK İşveren Dergisi Eki**, Ankara, Mayıs 2004, s.21.

Tablo 30: Türkiye'de İşsizlik Sürelerine Göre Kadın ve Erkek İşsizler, 2005/I

		KADIN		ERKEK	
		'000 (bin)	%	'000 (bin)	%
Ay	1-2	83	12.7	402	19.1
	3-5	124	19.1	611	29.0
	6-8	100	15.4	303	14.4
	9-11	31	4.7	83	3.9
Yıl	1 ve daha fazla, 2'den az	129	19.8	304	14.4
	2 ve daha fazla, 3'ten az	93	14.3	193	9.1
	3 ve daha fazla	74	11.4	181	8.6
İş bulan ancak başlamak için bekleyen		15	2.3	24	1.1

Kaynak: **DİE,** Ekonomik Göstergeler..., s.236'daki verilerden hazırlanmıştır.

İş arama sürelerinde erkek işsizler arasında en yüksek orana 1-2 (%19.1) ve 3-5 (%29) ay iş arayanlar sahiptirler. Kadınlar arasında ise, %19.8 oranla 1 ve daha fazla, 2'den az yıl iş arayanlar en yüksek orana sahiptirler. Bu oranlar göstermektedir ki, erkeklerin büyük çoğunluğu iş aramaya başladıktan kısa süre sonra iş bulabilmektedirler.

Kadınların , ev işleri, çocuk bakımı, doğum gibi nedenlerle iş piyasası dışında kalma olasılıklarının yüksek oluşu, bu nedenle sürekli ve düzenli bir iş imkânı elde edememeleri, bunun sonucunda işverenlerin kadınları işe alırken çekingen davranmaları ve kadın işsizlerin büyük bir kısmının eğitimli işsiz olması ile bunların kayıt dışı ekonomide çalışmayı kabul etmemeleri ile izah edilebilir.

Bu; uzun dönemli işsizliğin de kadınlar arasında erkeklere nazaran daha yaygın olması sonucunu da doğurmaktadır. Bir yıl ve daha uzun süre işsizlik uzun dönemli işsizlik olarak nitelendirilmektedir[125]. Tablodan, ülkemizde kadınların %45.5'inin, erkeklerin ise %32.1'inin 1 yıldan daha uzun süredir işsiz oldukları görülmektedir.

[125] World Bank, **World Development Indicators 2004**, ABD, 2004, s.53.

3. BÖLÜM
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE VE TÜRKİYE'DE KADIN İŞSİZLİĞİNİ AZALTMAYA VE FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

3.1.AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Kadın ve erkeklere eşit şekilde davranılması, Avrupa Birliği sosyal politikasının temel amaçlarından birisidir. Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik, kuruluşundan itibaren AB sosyal politikasının bir parçası olmuştur. Avrupa Topluluğu kuruluş amacı itibariyle ekonomik amaçlı bir topluluk olduğundan özellikle çalışan kadınlara yönelik düzenlemeleri ağırlıktadır. Ancak Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma çok az sayıda sosyal hüküm içermektedir; bu nedenle Avrupa düzeyinde kadınlara yönelik istihdam politikaları da dahil olmak üzere istihdam politikaları ve sosyal politikalar geç ve ağır bir gelişme göstermiştir.[126]

Avrupa Birliği'nde sosyal politikaların gelişimine bakıldığında 1970'lere kadar bir ihmal dönemi yaşandığı görülmektedir. Avrupa Topluluğu başlangıcında ekonomik amaçlı bir topluluk olarak kurulmuştur. Bu nedenle kurulduğu ilk dönemlerde sosyal politikalar ihmal edilmiştir. Bu dönemde sosyal müdahale gerekmeksizin ekonomik ve sosyal ilerlemenin sağlanabileceği inancı hakim olmuştur.[127] Kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına ilişkin topluluk politikası, 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile başlamıştır. Bu madde, ücret eşitliğinin sağlanmasından işgücü piyasasında sosyal güvenlik ve sosyal yardım alanlarında ve yaşamın tüm alanlarında kadın – erkek eşitliğinin sağlanmasına doğru uzanacak bir sürecin ilk kıvılcımını

[126]İKV, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, haz. Stefaan Hermans, İstanbul, 2001, s.11.
[127] Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın – Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, haz. Nurhan Süral, Ankara, Can Basın Yayın, 2002, s.45.

oluşturmuştur.[128] Roma Antlaşması ile, ayrıca, Avrupa Sosyal Fonu'nun oluşturulması da düzenlenmiştir. 1965 yılında da çalışan kadınların korunmasına ilişkin bir madde de içeren Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. Çalışan kadınların korunması ile ilgili 8. Maddede taraflar; kadınlara doğumdan önce ve sonra en az oniki haftalık izin sağlamayı, kadının doğum izni sırasında işten çıkarılmasını önleyecek önlemler almayı ve kadınların tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmişlerdir.[129]

1957-1972 yılları arası Avrupa düzeyinde sosyal politikalar için bir ihmal dönemi olmuş ve bu dönemde sosyal politikalar ikinci plana itilmiştir. Bu durum Avrupa Konseyi'nin 1972 tarihli Paris Zirvesi ile son bulmuştur. Uluslararası istikrarsızlığın, petrol krizinin ve ekonomik durgunluğun ortaya çıktığı bir dönemde gerçekleşen zirvede ekonomik gelişme için sosyal politikaların önemi vurgulanmıştır.[130] Zirveyi takiben 1974 yılında Konsey Sosyal Eylem Programı Kararı'nı kabul etmiş ve bunun üzerine Komisyon 1974-76 yıllarını kapsayan Sosyal Eylem Programı'nı hazırlamıştır. Sosyal Eylem Programı iş hukukunda düzenleme yapılmasını öngörmüştür. Bu amaçla çalışan kadın ve erkeğe eşit muamelenin de aralarında bulunduğu dört eylem alanı belirlenmiştir. Yine bu dönemde Avrupa Sosyal Fonu'na canlılık kazandırılarak fon kaynakları yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirecek mesleki eğitim programlarına yöneltilmiş ve 1975'te Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu kurulmuştur. Ancak bu dönem çok kısa ömürlü olmuştur. Ekonomik durgunluk, yükselen enflasyon, işsizlik gibi nedenlerle ve ABD ve Japonya ile rekabet edebilmek ve yeni teknolojilere uyum sağlayabilmek için iş hukukunda esnekliğe yönelinmiş ve sosyal eylemlerin etkinliği azaltılmış; 1970'li yılların sonunda ve 1980'li yılların başında başta İngiltere olmak üzere bütün üye devletlerde iş hukuku ve sosyal hukukun kuralsızlaştırılması ve esnekleştirilmesi yaklaşımı benimsenmiş ve bu dönemde çok az mevzuat kabul edilmiştir.[131]

---

[128] **A.e.**, s.50.
[129] **A.e.**, s.162-163.
[130] **A.e.**, s.46.

Bu gelişmelerin yanı sıra Konsey'de karar alma mekanizmasının oybirliği esasına dayanması da bu etkinsizliğin önemli nedenlerinden biri olmuş; 80'li yılların sonunda nitelikli çoğunluk oylaması sistemine geçilmesi sosyal alanda karar alınmasını kolaylaştırmıştır. Tek Avrupa Senedi ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı'nın kabulü de bu döneme rastlamaktadır. 1986 yılında kabul edilen ve 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi ile ekonomik ve sosyal birliğin geliştirilmesi amaçlanmış; bu amaçla fon kaynakları arttırılmıştır. Tek Avrupa Senedi'ni takiben Aralık 1989'da Çalışanların Temel Sosyal hakları Avrupa Topluluğu Şartı, İngiltere hariç on bir üye ülke tarafından kabul edilmişitr. Şartın önemli bir özelliği, iş hukukunda mevzuat ile ayrıntılı düzenleme yapılması yerine sosyal taraflar arasında sosyal diyalogun teşvikini ve geliştirilmesini sağlamasıdır.[132] Şartta, kadın erkek eşitliğine dair bir maddeye yer verilmiş ve maddede kadın ve erkeğe muamele eşitliği sağlanması ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

1 Kasım 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile Topluluk, başlangıçtaki amacı olan ekonomik birliğin yanı sıra sosyal ve siyasi birlik yönünde ilerlemeler kaydetmiş, sosyal politika uygulamaları da derinleştirilmiştir.[133] Maastricht Antlaşması'nın ekinde İngiltere hariç diğer on bir üye ülkenin kabul ettiği Sosyal Politika Protokolü yer almıştır. Protokolde, işyerinde kadın ve erkekler için fırsat eşitliği ve eşit muamele ile ilgili mevzuatın kabulüne ilişkin ek bir usule yer verilmiştir.[134] Düşük istihdam ve işsizliğin yaşandığı bu dönemde bu sorunlarla mücadele için Avrupa Komisyonu tarafından 1994 yılında "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" başlıklı Beyaz Kitap yayınlanmış; kitapta kadınların aile ve iş yaşamlarını uzlaştırma olasılıklarını arttırmayı amaçlayan öneriler ileri sürülmüştür.

İngiltere'nin 1997 yılında Sosyal Politika Protokolü'nü onaylamasıyla Amsterdam Antlaşması kabul edilmiştir. İstihdam konusu antlaşmada ayrı bir başlık

---

[131] **A.e.**, s.46-47.
[132] **A.e.**
[133] **A.e.**, s.49 ve İKV, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası**, haz.Senem Aydın, 3.B., İKV 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi No:12, İstanbul, 2005, s.6.

altında ele alınmış ve ilk defa istihdam politikası Avrupa'nın ortak görevi olarak ilan edilmiştir.[135] 1997 yılında imzalanan ve 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkek eşitliğini birliğin temel görevlerinden biri olarak belirlemiştir. Bu kapsamda Birlik, kadınlara eşit fırsatların sağlanmasını ve eşit muamele uygulanmasını tüm kurumlar tarafından her düzeyde ve her alanda gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk olarak kabul etmiştir.[136] Antlaşmada birliğin eğitim, öğretim veya gençlikle ilgili tüm girişimlerinde kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi vurgulanmaktadır. Amsterdam Antlaşması birliğin ve üye ülkelerin istihdamı geliştirme, iyileştirilmiş yaşam ve çalışma koşulları, düzenli sosyal koruma, çalışma ilişkilerinde diyalog, insan kaynaklarını geliştirme ve dışlanmanın önlenmesi gibi konulardan oluşan hedeflerini ortaya koymuştur.[137] Bu hedeflere ulaşmayı sağlamak ve işgücü piyasası ile ilgili sorunları gündeme getirmek amacıyla 20-21 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg'ta Olağanüstü İstihdam Zirvesi düzenlenmiştir. Lüksemburg Zirvesi AB'nin ilk istihdam zirvesidir. Zirvede fırsat eşitliğinin de aralarında bulunduğu dört temel amaca dayanan Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir. Lüksemburg Zirvesi ile, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin uygulanması esasına dayanan Lüksemburg süreci başlatılmıştır. 23-24 Mart 2000 tarihlerinde toplanan Lizbon Zirvesi'nde de; istihdamda ayrımcılığı azaltmak ve özellikle çocuk bakımına ilişkin hükümleri iyileştirmek için çalışma yaşamı ile aile yaşamının bağdaştırılmasını kolaylaştırmak da dahil olmak üzere, eşit fırsatların her yönden güçlendirilmesi gerekliliği vurgulanmış; o dönemde ortalama %51 olan kadın istihdam oranının 2010 yılına kadar %60'ın üzerine çıkartılması hedefi belirlenmiştir.[138] Lizbon Zirvesi'ni takiben Haziran ayında AB Komisyonu istihdam alanında ve sosyal alanda 2005 yılına dek

---

[134] Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **AB ve Eşitlik: İstihdamda Eşit Fırsatlar**, Ankara, 2000, s.2.

[135] Sevinç Yaman, "Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikaları," (Çevrimiçi) http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik_bulten_dosyalar/aralik_bulten_dosyalar/sevinc_yaman.htm, 01.02.2006, .s.1.

[136] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye**, haz.Senem Aydın, İKV Yayınları No:175, İstanbul, 2003, s.22.

[137] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, "Genel Hatlarıyla Avrupa istihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje Örnekleri," (Çevrimiçi) http://www.ab.calisma.gov.tr, 25.01.2006, s.1.

gerçekleştirilecek politika ve faaliyetleri belirleyen Sosyal Politika Gündemi'ni kabul etmiştir. Gündemde cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi başlıca amaçlardan biri olarak sayılmıştır. Buna göre; kadınlar ve erkekler arasında Avrupa düzeyinde eşitliğin sağlanması ile ilgili devam etmekte olan girişimlerin arttırılması ve cinsiyet konusunun ilgili tüm politikalara dahil edilmesi gerekliliği vurgulanmış; Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Topluluk Çerçeve Stratejisi'nin onaylanması, 1976 tarihli eşit muamele direktifinin değişiklik önerisinin onaylanması, istihdam stratejisinin fırsat eşitliği ayağını oluşturan hususların güçlendirilmesi ve uygulamalarının yakından izlenmesi, cinsiyet eşitliğinin kamu yönetiminin tüm düzeylerinde geliştirilmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi ve sosyal taraflara diyalogu eşit ücret, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımının kaldırılması ve aile hayatı ile çalışma hayatının bağdaştırılması hususlarını içine alacak şekilde güçlendirmeleri için çağrıda bulunulması bu amaçla gerçekleştirilecek eylemler olarak belirlenmiştir. [139] 20 Aralık 2000'de 2000-05 yıllarını içeren Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi kabul edilmiştir. 23-24 Mart 2001 tarihli Stockholm Avrupa Konseyi Zirvesi'nde Lizbon'da belirlenen hedeflere yeni bir hedef eklenmiştir. Buna göre 2005 yılına kadar AB geneli için kadın istihdam oranının %57'ye yükseltilmesi hedeflenmiştir. 2002 Martında gerçekleştirilen Barselona Zirvesi'nde de tam istihdam AB'nin en başta gelen amacı olarak vurgulanmış ve daha fazla ve daha iyi iş için aktif politikaların ve mesleki eğitimin önemine değinilmiştir.[140] Lizbon Stratejisi'nin kabul edilmesinden 2005 yılına dek geçen beş yıllık süre içinde öngörülen hedeflere ulaşılamadığı görülmüş; bunun üzerine AB Komisyonu tarafından 2005-2010 dönemi için yeni bir sosyal gündem oluşturularak 9 Şubat 2005 tarihinde açıklanmıştır. Yeni sosyal gündemde herkes için istihdam ve eşit fırsatlar olmak üzere iki öncelik alanı belirlenmiştir. Cinsiyetler arası fırsat eşitliği bağlamında; cinsiyetler arası ücret farkı, daha fazla sayıda kadının işgücüne katılımının sağlanması, cam tavan, iş ve aile hayatının dengelenmesi gibi konuların geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmış; erkekler ve kadınlar arasındaki eşitliğin geliştirilmesine

---

[138] TÜSİAD, **Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23-24 Mart 2000: İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma**, Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1-346, İstanbul, 2003, s.20.

[139] TİSK, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi**, s.33-34.

[140] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, **a.g.e.**, s.2.

ilişkin topluluk hedeflerinin uygulanmasında Komisyonu ve üye devletleri destekleyecek Kadın-Erkek Eşitliği Avrupa Enstitüsü'nün kurulması önerilmiştir.[141]

Görüldüğü üzere, Avrupa Birliği'nin çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeleri, birliğin kuruluşundan itibaren Avrupa sosyal politikası içinde yer almıştır. Ancak birlik politikalarında kadın-erkek eşitliğine yönelik yaklaşım ve buna bağlı olarak izlenen politikalar zaman içinde değişiklik göstermiştir. Fırsat eşitliği ilk zamanlarda yalnızca ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak görülmüş ve bu eşitliğin sağlanması amacıyla "eşit muamele", "olumlu eylem" ve "olumlu ayrımcılık" politikaları izlenmiş; ancak bu politikaların yeterli olmadıkları görülmüş ve bu nedenle "fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme (gender mainstreaming)" politikası uygulanmaya başlamıştır.

Eşit muamele politikasında eşit muamele, iş pozisyonlarının hem kadınlara hem de erkeklere açık olması, kadınların ve erkeklerin bu pozisyonlara başvurabilmeleri anlamındadır. Ancak bu politika hem kadınların bu pozisyonlara başvurusunu engelleyen eşitsizlikleri (örneğin eğitimde eşitsizlik) hem de bu meslekleri yaparken karşılaştıkları ayrımcılıkları göz ardı ettiği gerekçesiyle eksik bir politika olarak görülmüştür.[142]

Olumlu eylem yaklaşımının amacı ise kadınların ve erkeklerin başlangıç noktalarını eşitleyerek kadınların erkeklerle daha etkin biçimde rekabet edebilmelerini sağlamaktır. Bu yaklaşıma göre; kadın-erkek eşitliğini sağlamak kadınların eğitim, öğretim ve istihdam alanlarındaki katılımlarını engelleyen nedenleri belirlemek ve ortadan kaldırmak yoluyla gerçekleşebilecektir. Olumlu eylem politikası da yalnızca orta sınıf ve üstü vasıflı kadınları belli alanlara girmeye ve o alanlarda yükselmeye teşvik etmekle yetinmek, kadınların büyük çoğunluğunun

[141] TİSK, **AB Sosyal Gündemi 2005-2010: Küresel Ekonomide Sosyal Bir Avrupa: Herkes İçin İş ve Fırsat**, Yayın No:260, Ankara, 2005, s.16.
[142] Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun ...** , s.52-53.

mevcut durumunu değiştirememek ve organizasyonlardaki yapı ve kültürü sorgulamamakla eleştirilmiştir.[143]

Olumlu ayrımcılık politikası ile de eşitsizliklerin kaldırılması amacıyla geçici bir süre eşitsizlik içeren uygulamalar, kotalar vb. mekanizmalarla kadınların katılımlarının arttırılması amaçlanmıştır. Ancak bu politika da eşitsizliği gidermek için eşitsizlik içeren uygulamalara yer verdiği için eleştirilmiştir.[144]

Eşit muamele, olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık politikalarından daha uzun vadeli olan fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme politikasının amacı, fırsat eşitliğinin ayrı bir politika olarak değerlendirilmemesi ve topluluğun bütün politikalarıyla bütünleştirilmesidir. Topluluk, fırsat eşitliğini yalnızca Avrupa düzeyindeki değil, ulusal ve yerel düzeydeki bütün politikaların ve faaliyetlerin öncelikli bir parçası haline getirmelidir.[145] Nitekim 1996 yılından beri izlenen bu politika birçok üye ülke tarafından benimsenmiş ve ulusal düzeyde uygulanmaya başlanmıştır. Örneğin; İtalya, Nisan 2000'de tüm hükümet politikalarına cinsiyetler arası eşitliği dahil etmek amacıyla yeni bir bakan atamış; İrlanda hükümeti, hükümet politikalarının ve programlarının cinsiyetler arası eşitliğe olan etkilerini ölçen araştırma mekanizmaları oluşturmuş; Fransa ise, kadın-erkek eşitliğine yapılan katkıları sekiz ana faaliyet alanında değerlendiren bakanlıklar arası bir komite kurmuştur.[146]

Avrupa Birliği'nde sosyal politika alanında yetki ikamesi prensibi[147] uygulanmaktadır. Buna göre; Avrupa Birliği içinde sosyal politika alanındaki birçok konu üye ülkeler düzeyinde ele alınmakta, Birlik çıkardığı direktif ve tüzüklerle üye ülke mevzuatlarına ve uygulamalarına yön vermektedir. Birlik, aynı zamanda, her yıl bir istihdam stratejisi belirleyerek üye ülkelerin bu strateji kapsamında hazırladıkları ulusal eylem planlarını değerlendirmektedir. Son olarak Birlik; Avrupa Sosyal Fonu

---

[143] **A.e.**, s.53.
[144] **A.e.**, s.54.
[145] **A.e.**, s.55.
[146] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.22.
[147] Sevinç Yaman, **a.g.e.**, .s.1.

başta olmak üzere Yapısal Fonlar aracılığıyla istihdam arttırıcı program ve girişimlere destek sağlamaktadır.

3.1.1.Avrupa Birliği Direktiflerinde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği

1970'li yıllardan itibaren Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan kadın erkek fırsat eşitliğine yönelik çok sayıda direktif Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş; üye ülkelerden ve aday ülkelerden ulusal yasalarını bu direktiflere uygun olarak düzenlemeleri istenmiştir. Bu direktiflerden başlıcaları şunlardır:

- 1975 yılında çıkarılan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin üye ülke yasalarının yakınlaştırılması hakkındaki 75/117/EEC sayılı direktif,
- 1976 yılında çıkarılan işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki 76/207/EEC sayılı direktif ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif,
- 1978 yılında çıkarılan sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki 79/7/EEC sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan tarım da dahil bağımsız çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki 86/613/EEC sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki 86/378/EEC sayılı direktif ve bu direktifi değiştiren 96/97/EC sayılı direktif,
- 1992 yılında çıkarılan hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işlerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki 92/85/EEC sayılı direktif,
- 1996 yılında çıkarılan UNICE, CEEP ve ETUC tarafından imzalanan ebeveyn izni çerçeve antlaşması hakkındaki 96/34/EC sayılı direktif,
- 1997 yılında çıkarılan cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC sayılı direktif

75/117/EEC[148] sayılı direktifte eşit ücret ilkesi; aynı iş için ya da eşit değerde sayılan iş için ücretin tüm yönleri ve koşullarıyla ilgili her türlü cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca; ücreti belirlemede bir iş sınıflama sisteminin kullanıldığı durumlarda, bunun, kadınlar ve erkekler için aynı kriterlere dayandırılması ve böylece cinsiyete dayalı ayrımcılığı engelleyecek şekilde hazırlanması vurgulanmıştır.

İşe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki 76/207/EEC[149] sayılı direktifte eşit muamele, özellikle medeni durum ya da aile durumu ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlanmaktadır. Direktife göre eşit muamele prensibi; seçim için kullanılan kriterler dahil olmak üzere tüm koşullarda, sektör ve faaliyet alanı ne olursa olsun tüm işlere, pozisyonlara ve mesleki hiyerarşinin tüm basamaklarına ulaşmada cinsiyete dayalı ayrımcılığın bulunmaması; mesleki eğitimin bütün türlerine ve seviyelerine erişimde, mesleki eğitimde, ileri düzeyde mesleki eğitimde ve yeniden eğitimde eşit muamelenin uygulanması ve işten çıkarma koşulları da dahil olmak üzere tüm çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın kadınlara ve erkeklere eşit şartların garanti edilmesi anlamına gelmektedir. Avrupa Konseyi kişinin cinsiyetine bağlı tacizin ve cinsel tacizin kadınlarla erkekler arasında eşit muamele prensibine aykırı olduğunu, bu nedenle bu kavramların tanımlanmasının ve bu türlü ayrımcılığın yasaklanmasının uygun olacağına karar vermiştir. Bu amaçla, 2002 yılında, 76/207/EEC sayılı direktifi değiştirmiştir. 2002/73/EEC[150] sayılı yeni direktifte eski direktiften farklı olarak doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz kavramlarının tanımları yer almaktadır. Direktife göre; "doğrudan

[148] EU, "Council Directive 75/117/Eec of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

[149] EU, "Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of eğual treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

[150] EU, "Council Directive of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

ayrımcılık" bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak karşılaştırılabilir bir durumda gördüğü, görmekte olduğu ya da görebileceği muameleden daha aşağı şartlarda bir muameleye tabi tutulması; "dolaylı ayrımcılık" bir hüküm, kriter ya da uygulama meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha dezavantajlı duruma getirmesi; "taciz" bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak onurunu çiğnemeyi amaçlayan ve yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ve incitici bir ortam yaratan istenmeyen hareket ve "cinsel taciz" de kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel her türlü istenmeyen cinsel içerikli hareket olarak tanımlanmaktadır. 2002/73/EEC sayılı direktifte, ayrıca, üye devletlerden; bir kişi direktif maddelerine aykırı olarak ayrımcılığa maruz kalıp da bundan zarar gördüğünde, devlete caydırıcı nitelikte ve kişinin uğradığı zararla orantılı olmak koşuluyla gerçek ve etkin bir tazminat ya da tamirat borcu yükleyen gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine yerleştirmeleri istenmektedir.

79/7/EEC[151] sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktifte eşit muamele prensibi; özellikle programların kapsamı ve yararlanma koşulları, prim ödeme zorunluluğu ve primlerin hesaplanmasında cinsiyete dayalı doğrudan veya özellikle medeni durum ya da aile durumu nedeniyle dolaylı ayrımcılığın bulunmaması anlamındadır. Direktif; hastalık, kaza, ya da arızi işsizlik nedeniyle faaliyeti kesilen işçileri ve kendi hesabına çalışanları, iş arayanları ve emekli veya malul işçileri kapsamakta ve direktifin hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan yasal programlarda ve bu programların eksikliğini gidermek ya da yerini almak için tasarlanan sosyal yardımlarda uygulanması öngörülmektedir. Aynı ilkelerin mesleki sosyal güvenlikte

[151] EU, "Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

de geçerli olmasını sağlamak için Konsey 86/378/EEC[152] sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktifi ile yasal sosyal güvenlik sistemlerinin yanı sıra, yasaya dayanmayan ancak belirli bir meslek grubu veya sektörde, yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşturulan mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmüştür.

Avrupa Konseyi; 1986 yılında çıkardığı 86/613/EEC[153] sayılı tarım da dahil kendi hesabına çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki direktif ile 76/207/EEC ve 79/7/EEC sayılı direktiflerin kapsamı dışında bulunan tarım kesiminde kendi hesabına çalışanlarla onlara yardımcı eşleri için de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmüştür.

Sağlık açısından daha hassas oldukları hamilelik ve loğusalık dönemlerinde çalışan kadınları korumak amacıyla Avrupa Konseyi; hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki 92/85/EEC[154] sayılı direktifi kabul etmiştir. Direktif ile işyerinde söz konusu işçilerin karşılaşabileceği riskleri saptama yükümlülüğü işverenlere verilmiştir. Eğer işyerinde işçinin güvenliği, sağlığı veya hamileliği ya da emzirmesi ile ilgili bir risk varsa işveren söz konusu işçinin o tür risklere maruz kalmasını önlemek için çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak ayarlayacak; eğer bu mümkün değilse işçiyi başka bir işe nakledecek; eğer bu da mümkün değilse söz konusu işçiye ulusal yasa ve/veya uygulama uyarınca güvenliğinin ve sağlığının korunması için gerekli süre kadar izin verecektir. Bunun

[152] EU, "Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML, 3 Aralık 2005.
[153] EU, "Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML, 3 Aralık 2005.
[154] EU, "Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding," Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

yanı sıra; üye ülkeler, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin gece çalıştırılmamalarını sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır. Bu önlemler; gündüz işine nakil ve bu tür bir naklin mümkün olamadığı durumlarda izin veya analık izninin uzatılmasını içerebilir. İşçiler doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahip olacaklardır. Bu analık izni doğumdan önce ve/veya sonra verilen en az 2 haftalık zorunlu analık iznini de içermelidir. İş saatlerine rastlaması halinde hamile işçiler ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izinli sayılabileceklerdir. Ayrıca hamileliklerinin başından analık izninin sonuna kadar olan süre boyunca bu işçiler durumları gerekçe gösterilerek işten çıkartılamazlar. Eğer bir işçi bu dönemde işten çıkarılırsa, işveren işten çıkarma gerekçelerini yazılı olarak bildirmek zorundadır.

UNICE (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) 14 Aralık 1995 tarihinde iş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla "ebeveyn izni çerçeve antlaşması"nı kabul etmişlerdir. Avrupa Konseyi de bu antlaşmanın üye ülkelerde yürürlüğe sokulmasını sağlamak için 96/34/EC[155] sayılı direktifi hazırlamıştır. Antlaşma; doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocuk en fazla 8 yaşına gelinceye kadar bakımını üstlenebilmeleri için üye ülkeler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecek en az üç aylık ebeveyn iznini garanti etmektedir. Antlaşmaya göre, anne veya baba ebeveyn izni hakkını birbirine devredemez. Ebeveyn izninin bitiminde, işçiler aynı işe veya bu mümkün değilse buna eşdeğer veya iş sözleşmesine veya ilişkisine uygun benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler. Ebeveyn izninin başladığı gün itibariyle kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunacaktır. Bunun yanı sıra işçinin derhal hazır bulunmasını gerektirecek hastalık veya kaza gibi acil ailevi durumlarda işçi izin alma hakkına sahip olmalıdır; ancak bu hakkın her yıl ve/veya her durum için süre sınırı üye devletler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecektir.

[155] EU, "Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

Ayrıca, her direktifte üye ülkelerden direktif hükümleri açısından haksızlığa uğradığını düşünen işçilerin, yetkili diğer makamlara başvurduktan sonra, haklarını yargı yoluyla aramalarını sağlamak için gerekli önlemleri almaları istenmektedir. Ancak söz konusu maddelerin üye devletlerde yeterince etkin uygulanamadığı görülmüştür. Bu nedenle Konsey 1997 yılında eşit muamele prensibinin üye ülkeler tarafından yürürlüğe konulması amacıyla alınan önlemleri daha etkili hale getirebilmek için cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC[156] sayılı direktifi kabul etmiştir. Direktif; üye ülkelerin, 75/117/EEC, 76/207/EEC, 92/85/EEC ve 96/34/EC direktiflerinin kapsadığı durumlar için açılan davalarda eşit muamele prensibinin ihlal edilmediğini kanıtlama yükümlülüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir.

3.1.2.Avrupa İstihdam Stratejisi'nde Fırsat Eşitliği

1990'lı yılların başında yaşanan düşük istihdam ve işsizlik gibi AB işgücü piyasalarını etkileyen sorunlarla mücadele için 1993 yılında Avrupa Komisyonu tarafından "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" başlıklı Beyaz Kitap yayınlanmıştır. Beyaz Kitap'ta, daha fazla istihdam yaratılmasını, eğitim ve öğretim sistemlerinin geliştirilmesini gerektiren etkin emek piyasası politikalarının benimsenmesi ve iş piyasası esnekliğinin arttırılması yoluyla işsizlikle mücadele edilmesi önerilmiştir.[157] Bu belge temel alınarak 1994 yılında toplanan Essen Avrupa Konseyi Zirvesi'nde Essen Stratejisi kabul edilmiştir. Essen Stratejisi'nde insan kaynaklarının geliştirilmesi, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin,kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin kolaylaştırılması ve üretken istihdamın desteklenmesi olmak üzere dört öncelik alanı belirlenmiştir. Essen Stratejisi ile ortaya konan öncelik alanları Avrupa İstihdam Stratejisi'nin temellerini oluşturmuştur.

---

[156] EU, "Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discriminationbased on sex," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

[157] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, **a.g.e.**, s.1.

1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile istihdama ayrı bir başlık altında yer verilmiş ve istihdamı geliştirme, iyileştirilmiş yaşam ve çalışma koşulları, düzenli sosyal koruma, çalışma ilişkilerinde diyalog, insan kaynaklarını geliştirme, dışlanmanın önlenmesi vb. konulardan oluşan hedefler belirlenmiştir. Bu hedeflerin hayata geçirilmesi amacıyla 20-21 Kasım 1997 tarihlerinde birliğin ilk istihdam zirvesi olan Lüksemburg İstihdam Zirvesi toplanmış ve zirvede Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir. Zirve sonunda 1998 yılı için Birinci İstihdam Yönlendirici İlkeleri kabul edilmiştir.

Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında işsizlikle mücadelede hedeflere göre yönetim yaklaşımı benimsenmektedir.[158] Bu yaklaşıma göre AB düzeyinde hedefler koyulmakta ve ulusal düzeydeki politikaların bu hedeflere göre şekillenmesi istenmektedir.

Hedeflere göre yönetim yaklaşımının etkin bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisi; Yıllık İstihdam Yönlendirici İlkeleri, Ulusal Faaliyet Planları, Ortak İstihdam Raporu ve Öneriler'den oluşmaktadır.

Birlik, İstihdam Yönlendirici İlkeleri ile birlikte, AB çapında hedefler koymakta ve üye ülkelerin bu hedefleri sağlamaya yönelik politikalar oluşturmasını beklemektedir. Üye ülkeler, İstihdam Yönlendirici İlkelere göre Ulusal Faaliyet Raporu hazırlarlar ve bunu Komisyon'a sunarlar. Üye ülkelerin ulusal faaliyet planları, Avrupa Konseyi tarafından her yıl değerlendirilir ve kaydedilen ilerlemeler ve mevcut eksiklikler Ortak İstihdam Raporları'nda sunulur. Bu değerlendirme neticesinde gelecek yılın istihdam yönlendirici ilkeleri raporda belirtilen ihtiyaçlara göre yeniden düzenlenir. Bunların yanı sıra, Komisyon' un teklifi üzerine Avrupa Birliği Konseyi, gerekli gördüğü takdirde ülkeler bazında, üye ülkelere özel önerilerde bulunur. Konsey'de yapılan yıllık değerlendirme sonunda, istihdam politikalarındaki tüm gelişmelerden doğrudan başbakanlar sorumlu tutulmakta; bu sayede seçmenleri nezdinde başarısız görünmek istemeyen üye ülke hükümetlerinin,

[158] İKV, **Avrupa Birliği'nin Sosyal ...**, s.19.

istihdamda AB hedeflerine ulaşmak için önemli oranda çaba göstermesine sebep olmaktadır.[159]

Birliğin İstihdam Yönlendirici İlkeleri "istihdam edilebilirlik", "girişimcilik", "uyum sağlayabilme" ve "fırsat eşitliği" olmak üzere dört temel ilkeden oluşmaktadır. Üye ülkeler istihdam politikalarını oluştururken bu ilkeleri göz önünde tutarlar.

Kadın-erkek eşitliği konusu, İstihdam Yönlendirici İlkeleri'nin dördüncü ilkesi olan fırsat eşitliği ile Avrupa İstihdam Stratejisi'nde önemli bir yere sahiptir. Fırsat eşitliği kapsamında; hem kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılığı ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik toplumsal gereksinim, hem de kadınların üretken kapasitesinden tam olarak yararlanılmaması sonucunda meydana genel ekonomik zarar resmen kabul edilmektedir.[160]

Fırsat eşitliği ilkesine göre, üye devletlere cinsiyetler arasındaki farkla mücadele, çalışma ve aile hayatının uzlaştırılması ve işgücü piyasası ile yeniden bütünleşmenin kolaylaştırılması olmak üzere üç ana alanda cinsiyet eşitliği, ulusal istihdam politikaları hazırlanırken göz önünde bulundurulmalıdır. Üye devletlerden; cinsiyetler arasındaki farkla mücadele kapsamında, kadınlarla erkeklerin istihdam oranları arasındaki farkı azaltmaya çalışmaları ve kadınların belirli ekonomik sektörlerde yeterince temsil edilmemesini ve diğer bazı sektörlerde gereğinden fazla temsil edilmesini tersine çevirmek için girişimde bulunmaları,eşit değerdeki işçiler için eşit ücret ödenmesini teşvik eden ve kadınların ilerlemesini sağlayacak önlemleri almaları; çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi kapsamında, çocuklar ve çalışanların bakmakla yükümlü oldukları diğer kişiler için yeterli ve kaliteli bakım hizmeti sağlamaları; işgücü piyasası ile yeniden bütünleşmenin kolaylaştırılması kapsamında ise, kadın ve erkeklerin ücretli işgücüne geri dönebilmelerini engelleyen unsurları annelik izni, ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma vb. düzenlemeler yoluyla ortadan kaldırmaları istenmektedir.

---

[159] **A.e.**, s.20.
[160] Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **a.g.e.**, s.3-5.

1998 yılında toplanan Viyana Zirvesi'nde, cinsiyet boyutunun istihdam stratejisinin diğer boyutlarıyla bütünleştirilmesi; bir başka deyişle, istihdam edilebilirliği, girişimciliği ve çalışanların uyum yeteneklerini teşvik etmek amacıyla alınan tüm önlemlerde cinsiyet yaklaşımının dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır.[161]

Avrupa İstihdam Stratejisi ile birlikte AB işgücü piyasasında kadınların durumu kayda değer bir biçimde iyileşmiştir. AB'de kadınların istihdam oranı 1990 yılı itibariyle %48.7 iken, 2000 yılında %54.3'e yükselmiş; kadınlar 1990 yılında erkek istihdam oranının %25.8 gerisindeyken bu fark 2000'de %18.8'e inmiştir. Cinsiyetler arası işsizlik oranı farkları ise 1990'da %4.2 iken, 2000 yılı itibariyle %2.7'e düşmüştür.

İstihdam ve işsizlik oranlarının kadınlar lehine değişiminde üye ülkelerin kadın çalışanlara yönelik başarılı projeleri büyük rol oynamaktadır. Örneğin; İsveç hükümeti iş kurmak isteyen kadın girişimcileri desteklemek ve onlara danışmanlık hizmeti vermek için "Kadın Girişimciliği- Kadınlar İçin Danışmanlık" programını başlatmıştır. İsveç sanayi politikasından ve ülke genelinde sanayinin gelişmesinden sorumlu kamu kurumu NUTEK tarafından yürütülmekte olan programının temel amacı özelikle az nüfuslu ve gelişmemiş bölgelerde kadınları iş kurmaları için desteklemek ve buralarda istihdam yaratarak kentlere göçü engellemek idi. Programa göre; kendi işini kurmak isteyen kadınlara tercihen kadın danışmanlar yardım etmektedir. İş kurma fikri kadınların kendilerinden gelmektedir. Danışmanlık hizmeti veren kişi, kurulan elektronik ağ aracılığıyla kendi işini kurmak isteyen kadınlara teknik yardım da dahil, destek sağlamaktadır. Kadın danışmalar ise NUTEK tarafından eğitilmekte ve sertifika sahibi olmaktadırlar. Kadın danışmanların ücretlerinin %25'i yerel, %50'si bölgesel,%25'i ise ulusal bütçeden karşılanmaktadır. Programın ulusal düzeyde koordinasyonu ve elektronik bilgi ağlarının kurulumunu NUTEK sağlamaktadır.[162] Bir diğer başarılı örnek ise Almanya'da uygulanmıştır. "İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik

[161] **A.e.**, s.5
[162] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Başkanlığı, **a.g.e.**, s.10-11.

Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi" programı, genel olarak, mühendislik ve başta iletişim teknolojileri olmak üzere çeşitli bilim dallarında kadınların temsilini arttırmayı amaçlamaktadır. Programda genel hedefe varılması için 2005 yılına kadar bilgi teknolojileri (IT) sahasında verilen meslek eğitimlerinin %40'nın kadınlara yönelik olması, kadınların %40'nın bilgisayar kursuna katılımı, özellikle IT şirketlerinde kadınların %40'nın işe başlaması ve kadınlar arasında internet kullanımının %50'ye çıkarılması öngörülmüştür.[163]

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin uygulanmasını sağlayan finansal kaynaklar büyük ölçüde Avrupa Sosyal Fonu tarafından karşılanmaktadır.

3.1.3. AB Yapısal Fonları'nda Fırsat Eşitliği

Avrupa Birliği, üye ülkelerde kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek amacıyla, başta Avrupa Sosyal Fonu olmak üzere Yapısal Fonlar'dan yararlanmaktadır.

Birlik, Avrupa Yapısal Fonları aracılığıyla aktif iş yaratma önlemleri almakta[164] ve istihdamı artırıcı program ve girişimlere mali destek sağlamaktadır.

Avrupa Birliği Yapısal Fonları; Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Tarımsal Garanti ve Yönlendirme Fonu ve Uyum Fonu'ndan oluşmaktadır. Yapısal Fonların üç temel hedefi bulunmaktadır: Birinci hedef kalkınmada geri kalmış bölgelerdeki yapısal uyum ve gelişmenin desteklenmesi;

ikinci hedef ekonomik ve sosyal dönüşüm içerisinde olan bölgelerin desteklenmesi yoluyla, karşılaşılan yapısal güçlüklerin giderilmesi ve son olarak üçüncü hedef öğretim, eğitim ve istihdam politikaları ile sistemlerin modernizasyonu ve uyumlaştırılmasının desteklenmesidir.

---

[163] **A.e.**, s.13.

[164] Marco Biagi, **İş Yaratma ve İş Hukuku:Korumadan Öngörülü Eyleme**, çev.Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam, MESS Yayın No:405, İstanbul, Acar Matbaacılık, 2003, s.55.

Amsterdam Antlaşması kadın- erkek eşitliğinin, AB'nin siyası önceliklerinden biri haline gelmesini sağlamış ve böylelikle bu konu AB Yapısal Fonları kapsamındaki tüm proje ve programların da önde gelen hedeflerinden birini oluşturmuştur. 2000-2006 yıllarını kapsayan Yapısal Fonlar Genel Yönetmeliği ile de cinsiyet eşitliği boyutunun Fonlar tarafından finanse edilen tüm programlarla bütünleştirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Buna göre; yapısal fon programlarının, istihdam, iş ve aile yaşamını dengeleme, eğitim ve girişimcilik olmak üzere dört alanın en az birinde kadın-erkek eşitliğini güçlendirici etkilerde bulunması gerekmektedir.[165]

AB Yapısal Fonlarını oluşturan fonlar kadın-erkek eşitliğini farklı alanlarda gerçekleştirmeyi hedefler. Örneğin geri kalmış bölgelerde üretim yatırımları ve ticari faaliyet yoluyla kalkınma için mali destek sağlayan Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, kadınların işyeri açmasını desteklemektedir. Kadınların meslek yaşamlarıyla aile yaşamlarını daha iyi bir şekilde bağdaştırma çabalarını desteklemek için ABGF, sosyal tesisler, çocuk yuvaları ve kreşler kurulmasını da finanse etmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi'ne ve istihdam politikalarını geliştirilmesine mali destek sağlayan Avrupa Sosyal Fonu işgücü piyasasında daha fazla kadının yönlendirilmesi üzerine odaklaşmaktadır. Tarım sektörünün geliştirilmesine ve kırsal alanların kalkınmasına destek sağlayan Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu ise kırsal bölgelerdeki kadınların gelişimini teşvik etmektedir.

AB Yapısal Fonları arasında kadın-erkek eşitliğini geliştirilmede en önemli görevi üstlenen fon Avrupa Sosyal Fonu (ESF)'dir. Yapısal Fonların en eskisi olan ve Roma Antlaşmasıyla kurulan ESF; Avrupa İstihdam Stratejisi'nin uygulanmasına mali kaynak sağlayarak önemli bir rol oynamaktadır. ESF, kuruluşundan itibaren kadınların işgücü piyasasına katılımını geliştirmeye yönelik önlemleri desteklemiş ve ana politika ve faaliyetlere dahil etme yaklaşımının bir parçası olarak kadın-erkek eşitliğini bütün politika alanlarında göz önünde tutmuştur. Bu amaçla ESF, kadınlara yönelik çok sayıda topluluk programını ve girişimini finanse etmektedir. Bunun yanı

[165] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.2.

sıra 2000-2006 programlama dönemini kapsayan ESF yönetmeliği kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliğini dört öncelik alanından biri olarak belirlemiştir. Buna göre ESF kadınların serbest istihdamının ve istihdam edilebilirliğinim güçlendirilmesine ve emek piyasasında cinsiyetler arası eşitsizliklere karşı savaşmak için alınan tedbirlere finansal destek verecektir.

3.1.4. Avrupa Birliği'nin Kadınlara Yönelik Program ve Girişimleri

Avrupa Birliği sosyal politika alanında, çıkardığı direktif ve tüzüklerle üye ülke mevzuatlarını geliştirmeye çalışırken, yapısal fonlarıyla desteklediği program ve girişimlerle de istihdamı arttırmaya çalışmaktadır. Kadın-erkek eşitliği konusu da topluluk program ve girişimlerinde önemli yer tutmaktadır. Avrupa Birliği'nin tüm alanlarda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik program ve girişimlerinin yanı sıra, belirli alanlarda eşitliğin güçlendirmesi için hazırlanmış program ve girişimleri mevcuttur.

3.1.4.1.Fırsat Eşitliği Eylem Programları

AB'nın kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik en kapsamlı ve önemli programları beşer yıllık fırsat eşitliği programlarıdır. AB Komisyonu, kadın-erkek eşitliğini sağlamada yalnızca mevzuatın yeterli olmadığını görerek kadın-erkek eşitliği alanında yürütülen faaliyetleri desteklemek amacıyla eylem planları yürürlüğe koymuştur. AB düzeyinde ilk defa 1982 yılında başlatılan bu programların amacı eşitlik hükümlerinin topluluk politikalarında işlerlik kazanması, istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma ve işe giriş koşulları bakımından eşit muamele sağlanmasıdır. 1982-1985, 1986-1990, 1991-1995, 1996-2000 ve 2001-2005 Eylem planları ile kadın-erkek eşitliğini tüm politika alanlarıyla bütünleştirilmesi, kadının karar alma mekanizmasına katılımının artırılması ve istihdam piyasalarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması alanlarında birçok projeye destek verilmiştir. AB politikalarının kapsadığı alanlarda uzmanlaşmış olan kadınların yer aldığı Kadın Yetenek Bankası'nın oluşturulması; İspanya ve Portekiz'de yapısal fonların bir

kısmının bölgesel kadın-erkek eşitsizliklerini gidermek amacıyla kullanılması ve İngiltere, Belçika ve Hollanda'da kadının kamu sektörüne katılımını artırmak amacıyla geniş kapsamlı proje ve programların desteklenerek kadın katılımının artırılması eylem programları çerçevesinde yürütülen faaliyetler arasında sıralanabilir.[166]

Avrupa Topluluğu'nun kadın-erkek eşitliğine yönelik yürüttüğü ilk iki eylem programında eşit muamele, olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık politikalarına ağırlık verildiği, üçüncü ve dördüncü eylem programlarında diğer politikalarla birlikte fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme politikasının da etkili olduğu, bu politikanın en geniş olarak beşinci eylem programında yer aldığı görülmektedir.[167]

Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği Birinci Eylem Programı (1982-1985) topluluğun fırsat eşitliği konusundaki ilk eylem programıdır. Bu dönemde kadınlar için önemli olan konularda uluslararası bilgilendirmeyi kolaylaştırmak, bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmak, bilinçlendirme ve bağlantıların geliştirilmesi amaçlanmış; 1982 yıllında Eşitlik Direktiflerinin Uygulanması, 1982-1983'de İşgücü Piyasasında Kadın ve 1984'te Kadınlar İçin Yerel İstihdam Girişimleri ağları kurulmuştur.[168]

1986-1990 yıllarını kapsayan Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği İkinci Eylem Programı iş hukuku ve sosyal hukukun kuralsızlaştırılması ve esnekleştirilmesi görüşünün hakim olduğu bir dönemde hazırlanmıştır. Bu sebeple program çerçevesinde bağlayıcı nitelikte olmayan hukuki düzenlemelere ve eğitim- öğretim faaliyetlerini, ağların oluşturulmasını ve desteklenmesini, ailevi ve mesleki sorumlulukların paylaşılmasını teşvik eden eylemlere yer verilmiştir. Program, ayrıca, eşitlik kavramını ilk kez işyerinin dışına çıkararak aile içi ve ücretsiz çalışma, tek ebeveynli aileler, tarımda çalışan kadın ve kadının annelik özelliği konularını gündeme getirmiştir.[169]

---

[166] **A.e.**, s.4-5.
[167] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun ...** , s.120.
[168] **A.e.**, s.122.
[169] **A.e.**, s.123.

İlk iki eylem programı, kadınlar için fırsat eşitliği başlığını taşırken üçüncü eylem programıyla birlikte kadın ve erkek için fırsat eşitliği terimi kullanılmaya başlanmıştır. Kadınlar ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Üçüncü Dönem Topluluk Eylem Programı'nda da (1991-1995) ikinci eylem programında olduğu gibi bağlayıcı hukuki düzenlemelerden kaçınılmıştır. Bu dönemde sadece bir direktif kabul edilmiştir. Programın başlıca amaçlarından birisi çalışma yaşamı ile ailevi yükümlülüklerin bağdaştırılmasının sağlanmasıdır. Bu program dahilinde ayrıca, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının sağlanması amacıyla Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı (NOW) olarak bilinen topluluk girişimi uygulanmaya koyulmuş ve 1994 yıllında Kalkınma, Rekabet ve İstihdam başlıklı Beyaz Kitap yayınlanmıştır.

1996-2000 arası dönemi kapsayan Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliği Dördüncü Orta Dönem Topluluk Eylem Programı'nda altı öncelikli eylem alanı belirlenmiştir. Ekonomik ve sosyal alanlardaki aktörleri fırsat eşitliği konusunda hareketlendirmek; değişen bir ekonomi içinde fırsat eşitliğini desteklemek; kadınlar ve erkekler için aile hayatı ve meslek hayatı arasında uzlaştırma sağlamaya yönelik bir politikayı teşvik etmek; kadınların ve erkeklerin karar alma sürecine dengeli katılımlarını teşvik etmek; eşitlik haklarını kullanma koşullarını güçlendirmek ve fırsat eşitliği ilkesine yönelik tedbirlerin uygulanmasını, izlenmesini ve değerlendirilmesini desteklemek. Programda ayrıca, fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme yaklaşımı gereğince kadın-erkek eşitliğinin topluluk düzeyinde, ulusal düzeyde ve bölgesel düzeyde bütün politika ve programlarla bütünleştirilmesi amaçlanmıştır.[170]

Topluluk 20 Aralık 2000 tarihinde 2001/51/EC sayılı Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi Programı Belirleyen Konsey Kararı'nı[171] kabul etmiştir. Fırsat Eşitliği Çerçeve Stratejisi ile kadınları hedef alan spesifik faaliyetleri ve fırsat eşitliği ana politika ve faaliyetlere dahil etme politikaları da dahil cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan bütün Topluluk politika ve faaliyetlerinin bir çatı altında

[170] Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **a.g.e.**, s.10
[171] EU, "Council Decision of 20 December 2000 on establishing a Programme framework strategy on gender equality (2001-2005)," (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:3200100051:EN:HTML, 3 Aralık 2005.

toplanması hedeflenmiştir. Strateji 2001-2005 yılları arası dönem için hazırlanmış; 2005 yılı sonunda 2006 yılı sonuna kadar uzatılması kararlaştırılmıştır. Çerçeve Stratejisi'nde ekonomik yaşam, karar alma mekanizmalarına katılım ve temsil eşitliği, sosyal haklar, özel yaşam ve kadın ve erkek için belirlenmiş roller olmak üzere beş temel alanda çeşitli hedefler belirlenmiştir. Ekonomik yaşam maddesi altında kadın istihdam oranının artırılması,kadın işsizlik oranlarının azaltılması, kadın-erkek arasındaki ücret farkının azaltılması ve kadın ve erkek için aile ve çalışma hayatının bağdaştırılmasının kolaylaştırılması hedefleri sayılmıştır. Beşinci Eylem Programı da bu Çerçeve Stratejisi'nin bir parçası olarak kabul edilmiş ve program kapsamında Çerçeve Stratejisi'nin belirlediği hedeflere yönelik faaliyetlerin desteklenmesi kararlaştırılmıştır.[172] Konsey kararı ile programın amaçları olarak cinsiyet eşitliğinin dayandığı değerler ve uygulamaların geliştirilmesi ve yayılması; ilgili politikaların etkinliğinin değerlendirilmesi yoluyla kadınlara karşı dolaylı ve doğrudan ayrımcılık başta olmak üzere cinsiyet eşitliğine yönelik anlayışın geliştirilmesi, bilgi ve iyi uygulamaların dolaşımı amacıyla topluluk düzeyinde ağların desteklenmesi ve aktörlerin kapasitesinin geliştirilmesi sayılmıştır.

3.1.4.2.Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi (NOW)

Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliği Üçüncü Orta Dönem Topluluk Eylem Programı'nın bir parçası olarak 1990 yılında NOW Girişimi uygulamaya konulmuştur. Girişimin başlıca amaçları; kadınların yeteneklerini geliştirmek, iş dünyasında kadınlara yönelik düşünce biçimini geliştirmek ve kadınların işgücü piyasasına geri dönmelerini kolaylaştırmak olarak belirlenmiştir. Bu amaçla NOW; küçük işletme kurulmasının geliştirilmesi için önlemleri, genel ve tatbiki eğitim ve işe yerleştirme gibi alıştırıcı ve yol gösterici önlemleri ve teknik yardım önlemlerini desteklemiştir. Program kadınların, özellikle de uzun dönemli işsiz olanların, kariyer arası verdikten sonra işe geri dönmek isteyenlerin, işten çıkarılma tehdidi altında olanların veya küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların ve kendi işini kurmak

[172] İKV, **Ayrımcılıkla Mücadele, Kadın-Erkek Eşitliği Programları**, haz.Taylan Uysal, İKV Türkiye'nin Katıldığı Avrupa Topluluğu Programları Serisi No:7, İstanbul, Birlik Ofset, 2004, s.28.

isteyenlerin, çalışmalarını ve mesleki eğitimlerini teşvik amacıyla üye devletlere Avrupa Sosyal Fonu'ndan ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu'ndan fon sağlanmıştır. 1991-1994 dönemi için hazırlanan NOW girişimi 1994-1999 dönemi için genişletilmiş ve 1999 yılı sonunda sonlandırılmıştır.

3.1.4.3.EQUAL Girişimi

İstihdam piyasalarında eşit fırsatlara ilişkin ADAPT ve NOW Programlarının sona ermesini takiben Avrupa Sosyal Fonu kapsamında 2000-2006 dönemi için EQUAL Girişimi hazırlanmıştır.

EQUAL Girişimi, iş piyasasında cinsiyet, etnik köken, yaş,özürlülük ve yetersiz vasıf gibi sebeplerle ayrımcılığa maruz kalan insanlara yardım etmeyi amaçlayan ve bu konuda önlemler alınmasını destekleyen bir girişimdir.[173] Fırsat eşitliği de EQUAL'ın öncelikli alanlarından birisidir. Bu alan ile ilgili olarak EQUAL; aile ve iş yaşamının bağdaştırılmasını, işgücü piyasasından geçici olarak ayrılmış olan kadınların geri dönüşünün kolaylaştırılmasını, istihdam piyasalarındaki kadın-erkek eşitsizliğinin azaltılmasını ve cinsiyet eşitliğinin bütün politika ve uygulamaların bir parçası haline getirilmesi amaçlamaktadır.

EQUAL, amaçlarını gerçekleştirmek için, belirli bir coğrafi bölge ya da sektörde faaliyet gösteren kamu kurumlarının, sivil toplum kuruluşlarının ve KOBİ'lerin oluşturduğu "Kalkınma Ortaklıkları"na mali destek sağlamaktır. İş hayatındaki kadın-erkek eşitsizliğinin birçok alanı ile ilgilenen Kalkınma Ortaklıkları'nın %30'u iş ve aile yaşamının dengelenmesine, %60'ı yeni mesleki eğitim modellerine, %28'ı kadın girişimcilere yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesine ve %51'i de kadının belirli sektörlerde istihdam edilmesi için hazırlanmasına ilişkin çalışmalar yapmaktadır.[174]

---

[173] Sevinç Yaman, **a.g.e.**, .s.2.
[174] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.7.

3.1.4.4.Leonardo Da Vinci Programı

Leonardo Da Vinci Programı'nın amacı mesleki eğitim alanında uluslararası iş birliğinin geliştirilmesi ve farklı meslek ve eğitim sistemlerinin Avrupa düzeyinde ele alınmasıdır. Program doğrudan kadın-erkek eşitliğine yönelik değildir ancak program kapsamında kadın-erkek arası fırsat eşitliğini teşvik eden projelere yer verilmektedir. Örneğin ;ARTEMİS ve DİANA projeleriyle yaklaşık 30 genç kadına teknik eğitim verilmiş, CEEWIT projesiyle şehir dışında yaşayan kadınlara internet üzerinden eğitim programları düzenlenmiştir.[175]

3.1.4.5.LEADER +

Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu kapsamında hazırlanan ve LEADER1 ve LEADER2 girişimlerinin devamı olan LEADER+ girişiminin amacı kırsal kalkınmanın sağlanmasıdır. LEADER+ girişimi de doğrudan kadın-erkek eşitliğine yönelik bir program değildir. Ancak kırsal bölgelerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması girişimin öncelikli alanlarından birisidir. Bu kapsamda LEADER+ özellikle kadının kırsal kalkınmaya katılımının arttırılması ve iş ve aile hayatı arasındaki dengenin kurulması alanlarındaki projelere destek vermektedir. LEADER girişimleri kapsamında; Almanya'da kırsal kesimde yaşayan 40 kadar kadına yerel turizm alanında eğitim programları sağlanarak 12'sinin kendi işini kurması, diğerlerinin ise tam zamanlı ya da kısmi zamanlı işlerde çalışması sağlanmış; kadınlara yönelik hiçbir mesleki eğitim veya istihdam olanağı bulunmadığı, kadının sosyal hayata katılımının son derece kısıtlı olduğu İskoçya'nın North Uist bölgesinde bir kreş ve eğitim merkezi kurulmuş ve bölgede kadınlara yönelik kültürel ve turistik faaliyetler geliştirilmiştir.[176]

---

[175] **A.e.**, s.6.
[176] **A.e.**, s.8.

3.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKALARI

3.2.1. Türk Çalışma Mevzuatında Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler ve Avrupa Birliği Normlarıyla Uyumu

Kadınların çalışma hayatına artan oranda katılımlarına paralel olarak çalışma mevzuatlarında kadın çalışanları korumaya yönelik hükümlere yer vermesi ihtiyacı da artış göstermiştir.

Türkiye'de kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların kabul edilmesi süreci, 1923'de Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla başlamıştır. 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun kadınların aile ve toplum içinde erkeklerle eşit haklara sahip olmaları sağlanmış; 1934 yılında kadınlara, birçok gelişmiş ülkeden önce, seçme seçilme hakları tanınmıştır. Türk çalışma mevzuatında kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemeler ise 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda yer almaktadır. "Yasanın kadınlara ilişkin koruyucu hükümleri arasında gebe kadınların doğum öncesi üç ay içinde çocuğuna ve kendisini sağlığına zarar veren işlerde çalıştırılmaması, doğumu izleyen üç ay içinde bir işe başladıktan sonra da 6 ay boyunca çalışma süresi içinde yarımşar saatlik iki emzirme izini verilmesi sayılabilir."[177]

Ülkemizde kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar konusunda özel bir yasa bulunmamaktadır. Ancak başta Anayasamızda olmak üzere çalışma hayatına ilişkin kanunlarımızda kadınların korunmasına ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır.

Anayasanın 10. maddesi kanun önünde eşitliği hükme bağlamaktadır. Buna göre "Herkes; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."[178] 7 Mayıs 2004 tarihinde

---

[177] TISK, **"İstihdam,Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu" Sempozyumu**, Yayın No:242, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, 2004, s.67.

[178] **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, 2005, s.8.

bu maddeye "Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür," fıkrası da eklenmiştir.

Anayasanın 49. ve 50. Maddesi ise çalışma hakkı ve eşitliğe yöneliktir. Madde 49'da "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir," hükmü yer alırken 50. maddede "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlara ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunular." hükümleri yer almaktadır.[179]

Haziran 2003'te çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu da eşitlikçi bir yaklaşımla hazırlanmış; bu kanuna bağlı olarak Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yenilenmiştir. AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı dahilinde yapılan bu değişiklikler ile çalışma mevzuatımız ilgili AB direktifleriyle büyük ölçüde uyumlu hale gelmiştir.

3.2.1.1. Türk Mevzuatında Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi

"Kadın ve Erkeklere Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Ülke Mevzuatlarını Yakınlaştırılması" na dair 75/117/EEC sayılı Konsey direktifi ile üye ülkelerden cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını içeren hükümleri ulusal mevzuatlarından çıkarmaları istenmektedir.[180]

"Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi, hukukumuzda ilk kez 25.01.1950 tarihli ve 5518 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile kabul edilmiştir."[181]

---

[179] **A.e.**, s.30-31.
[180] Bkz. s.101.
[181] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.175.

Bu direktifle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit işe eşit ücret ilkesine yer verilmektedir. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 26. maddesinde ücret başlığı altında "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez,"[182] hükmü ile düzenlenen eşit ücret ilkesine 4857 sayılı eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddede yer verilmiştir. Maddenin 4. ve 5. fıkralarında "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz,"[183] hükümleri yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memurlarının ücretleri herhangi bir cinsiyet ayrımına dayanmaksızın belli derece ve kademelere göre oluşturulduğundan bu kanun da AB mevzuatına uygundur.

Ayrıca Türkiye, ILO'nun "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği" hakkındaki 100 sayılı sözleşmesini ve eşit ücret hükmünü de içeren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ni onaylamıştır.

Ancak uygulamada hâlâ aynı işyerinde aynı nitelikteki işlerde kadınlarla erkeklere farklı ücret ödendiği görülmektedir. 2001 SSK verilerine göre bütün iş kollarında kadınların ortalama ücreti erkeklerin ortalama ücretinin %88'ine denk gelmekte; tarım sektöründe ise kadınların ücretleri erkeklerinkinin ancak %39'una erişebilmektedir.[184] Bunun başlıca sebepleri olarak; ülkemizde iş değerlendirmesi yapılan bir merciinin bulunmaması ve yapılan işlerin aynı nitelikte ve aynı verim düzeyinde olup olmadığının tayininin işverene bırakılmış olması, bu durumun işin niteliği ve verimliliğinin objektif ve güvenilir somut ölçülere kavuşmasını engellemesi sayılabilir.[185]

---

[182] Resul Kurt, **Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu**, İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı:63 (Nisan Mayıs Haziran 2003), İstanbul, Mart Matbaacılık, 2003.s.65.
[183] **A.e.**, s.8.
[184] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.14.
[185] İKV,**Avrupa Birliği'nin Sosyal...**, s.33.

3.2.1.2. Türk Mevzuatında İşe Alma ve Çalışma Koşullarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi

Avrupa Konseyi'nin kabul etmiş olduğu 76/207/EEC sayılı ve bunu değiştiren 2002/73/EC sayılı "İşe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması"na ilişkin direktifleri[186] ile mevzuatımız uyumludur.

Anayasanın 70. maddesinde "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez"[187] hükmü yer almaktadır. Bu madde ile, devlet memurluğuna girişte cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra "kamu personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin «Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi» konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 15 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir**.**"[188]

İşe alma ve çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenmesi ilkesinin özel sektör için de geçerli olması için 4857 sayılı İş Kanunu'nda eşit davranma ilkesi başlıklı bir maddeye yer verilmiştir. Eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddeye göre "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."[189] Ayrıca; iş sözleşmesinin yapılması, çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz"[190] hükmüyle Kanunda yer almıştır.

---

[186] Bkz. s.101.
[187] Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, **a.g.e.**,s.43.
[188] Nimet Çubukçu, "Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın Tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımları Belirler," (Çevrimiçi) http://www.mpm.org.tr/duyurular/197.asp, 30 Mart 2006.
[189] Kurt, **a.g.e.**, s.8.
[190] **A.e.**

Mevzuatta uyum sağlanmasına rağmen uygulamada eşitsizlikler hâlâ sürmektedir. Bu; özellikle, Türkiye'de toplumun genelinin kadının çalışmasına ve kadın emeğine ikincil ve yedek gözüyle bakmasından kaynaklanmaktadır.[191] Örneğin; KSSGM'nin bir araştırmasında, çalışan kadınların %48'i terfi olanaklarının kısıtlı olduğundan, %37'si de çalışma koşullarının eşitsizliğinden şikayet etmiştir.[192]

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenebilmesi için Türk mevzuatında ve Avrupa Birliği direktiflerinde yer alan ve ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğünün davalıya (işverene) ait olduğunu öngören yasal düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır (m.5).[193]

3.2.1.3. Türk Mevzuatında İşyerinde Cinsel Taciz

Avrupa Konseyi'nin 2002/73/EC sayılı direktifi[194] ile cinsiyet ayrımcılığının bir türü olarak kabul edilen cinsel tacize ilişkin bir düzenleme çalışma mevzuatında ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. Kanunun 24. ve 25. maddelerinde cinsel taciz iş akdinin feshinde geçerli nedenlerden biri olarak sayılmaktadır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 24. maddeye göre işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması ve işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması durumlarında işçi iş sözleşmesini bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Maddede yer alan gerekli önlemler ifadesi ile işverenin olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizci işçinin işine son verilmesi anlatılmak istenmektedir."[195]

---

[191] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.11
[192] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999, s.44.
[193] Bkz. s.128.
[194] Bkz. s.100
[195] Kurt, **a.g.e.**, s.50.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddede ise işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işverene bildirimsiz fesih hakkı tanıyan nedenlerden biri olarak sayılmıştır.[196]

Ancak AB'ye uyum sürecinde uygulamanın güçlendirilmesi için işyerinde cinsel tacizi tanımlamaya, önlemeye ve önlem almaya, şikayeti değerlendirmeyen işvereni cezalandırmaya, tacize uğrayanı korumaya, bu nedenle işten ayrılma durumunda tazminat alınmasını sağlamaya yönelik önlemler yönetmeliğinin çıkartılması ve tacize uğrayan kişinin başvurabileceği birimlerin oluşturulması gerekmektedir.[197]

3.2.1.4. Türk Mevzuatında Kadınların Gece Çalışması

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktan bahseden ve "İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif" çerçevesinde verilen Adalet Divanı kararları uyarınca, gece çalışmasının kadınlara yasaklanmasının dolaylı ayrımcılık oluşturduğu hükmüne varılmıştır."[198]

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun gece çalışma yasağı başlıklı 69. maddesinde sanayie ait işyerlerinde 18 yasını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibarı ile yasaklanmıştı. İşin icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilen şartlar çerçevesinde izin verilebilirdi.[199] Yönetmelikte ise; 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılabileceği işler beceriklilik,çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli

[196] Kurt, **a.g.e.**, s.50.
[197] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.21.
[198] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.21.
[199] Kurt, **ag.e.**, s.119.

olan ve fazla enerji ve kuvvet harcamayı gerektirmeyen işler olarak nitelendirilmiştir.[200]

Kadın-erkek eşitliği alanında yaşanan gelişmeler neticesinde 4857 sayılı İş Kanunu ile her yaştaki yetişkin kadın için gece çalıştırma yasağı kaldırılmış; yasak sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir.

4857 sayılı Kanun ile 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına olanak sağlamıştır. Kanunun 73. maddesinde "On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir."[201] denilmektedir. Kanuna bağlı olarak yürürlüğe giren "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"te[202] kadın işçilerin gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamayacağı; işverenin gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri sağlayacakları araçlarla işyerine getirip götürmekle yükümlü olduğu; kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce muayene ettirilerek sağlık raporlarının alınması gerekliliği hükme bağlanmaktadır.

3.2.1.5. Türk Mevzuatında Hamile, Loğusa ve Emziren Kadınların Korunması

Avrupa Konseyi'nin 92/85/EEC sayılı direktifi; hamile, yeni doğum yapmış veya emzikli kadın işçilerin iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındadır.[203] İş Kanununda yapılan değişiklikle ve buna bağlı olarak yürürlüğe giren "gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yeni yönetmelik" ile mevzuatımız hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili AB mevzuatıyla tamamen uyumlu hale gelmiştir.

---

[200] TİSK, "**İstihdam, Kadın İşgücü...**, s.68.
[201] Kurt, **a.g.e.**, s.119.
[202] Tankut Centel, **İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, MESS Yayın No:457, İstanbul, 2005, s.299.
[203] Bkz. s.103.

Direktif; işverenlerin işyerinde hamile ve emzikli kadınlar bakımından tehlikeli olacağı düşünülen kimyasal, fiziksel ve biyolojik riskleri saptayarak ne tür önlemler alacaklarını belirlemelerini ve işçileri bu riskler ve alınan önlemler hakkında bilgilendirmelerini öngörmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerin karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmuşlardır.[204] Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te direktife uygun olarak, hamile, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler belirlenmiştir.[205]

Direktif, kapsamındaki işçiler için risklerin saptanmasını takiben, gerekli görülmesi halinde işçinin bir başka işe kaydırılmasını, bunun yapılamaması durumunda ise, ulusal mevzuat uyarınca izinli sayılmasını önermektedir. Direktife uygun olarak yönetmelikte işverenin, değerlendirme sonuçları, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskinin veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştireceği; çalışma koşullarının ve/veya saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işverenin ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alacağı; hekim raporu ile gerekli görüldüğü taktirde, gebe işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı; bu durumda işçinin ücretinde bir indirim yapılamayacağı; başka bir işe aktarılması mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde,

[204] Kurt, **a.g.e.**, s.124.
[205] Centel, **İş Kanunu...**, s.424.

işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılmasının sağlanacağı ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı hükümleri yer almaktadır. [206]

Direktif, kadınların hamilelik sırasında ve ulusal mevzuatça belirlenen, doğumu izleyen belli bir süreyle, sağlık raporuna bağlı olarak gece işlerinde çalıştırılamayacağını veya bu kişilerin gündüz işlerine alınmasını ya da bunun mümkün olmaması halinde izinli sayılmasını öngörmektedir. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te kadın işçilerin gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılamayacağı, emziren kadın işçilerde bu sürenin, anne ve çocuğun sağlılığı açısından gerekli olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde bir yıla kadar uzatılacağı hükümleri ile mevzuatımız direktife uygun hale gelmiştir.[207]

Direktife göre; işçiler doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahip olacaklardır. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda kadın işçilerin sahip oldukları doğum izni doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 hafta idi.[208] 4857 sayılı Kanun ile bu süre doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (çoğul gebelik için 18 haftaya) çıkarılmıştır. Analık halinde çalışma izin sürelerinde yapılan bu değişikliğin gerekçesi, kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında çalıştırılamayacakları sürenin hukuk düzenimizde çağdaş gelişmiş ülkelerden çok daha kısa olması şeklinde gösterilmekte; bu durumun kadınlarımızı çalışma yaşamında çoğu zaman annelik ve ücretli çalışma arasında bir tercih yapmaya zorladığı ve bazen kadınlarımızın çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olduğu yorumu yapılmaktadır.[209] Kanunda, aynı zamanda, önceki İş Kanununda olduğu gibi, doğum izni sürelerinin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporuyla belirtilen süre kadar atırılabileceği; isteği halinde kadın işçiye onaltı haftalık (çoğul

---

[206] **A.e.**
[207] Centel, **İş Kanunu...**, s.424.
[208] Kurt, **a.g.e.**, s.120.
[209] TİSK, **"İstihdam, Kadın İşgücü...**, s.69.

gebelik halinde onsekiz haftalık) sürenin tamamlanmasından sonra, altı ay kadar ücretsiz izin verilebileceği ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı hükme bağlanmıştır.[210] Analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddede, ayrıca, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izini verileceği; bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçinin kendisinin belirleyeceği ve bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı da öngörülmüştür.[211]

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki ilgili maddeler de 14.07.2004 tarihinde yapılan değişikliklerle direktife uyumlu hale getirilmiştir. Devlet Memurları Kanunu'nun 104/A maddesinde yer alan kadın memura doğum yapmasından önce üç hafta ve doğum yaptığı tarihinden itibaren altı hafta müddetle verilen aylık izin süresi[212] yapılan değişiklikle "doğum yapmasından önce sekiz ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (çoğul gebelik halinde 18 haftaya) çıkartılmıştır. Kanunda, ayrıca, İş Kanunu'nda olduğu gibi doktorun onayı ile memurun isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği, bu durumda, memurun çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelere ekleneceği; doğum izni sürelerinin memurun sağlık durumuna göre doktor raporunda belirlenecek miktarda uzatılabileceği; memurlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verileceği ve bunun kullanımında annenin saat seçimi hakkı olduğu hükme bağlanmıştır.[213] İş Kanunu'ndan farklı olarak Devlet Memurları Kanunu'nda "erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir."[214] hükmü yer almaktadır. 657 sayılı Kanun'un 108. maddesinde ise doğum yapan memurlara istekleri halinde doğum izni süresinin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verileceği hükmü yer alır.[215]

---

[210] Kurt, **a.g.e.**, s.120.
[211] **A.e.**
[212] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun ...**, s.182-183.
[213] **(En Son Değişiklikleriyle) Devlet Memurları Kanunu**, Yasa Serisi 10, İstanbul, Yaylım Yayıncılık, 2006, s.72.
[214] **A.e.**
[215] **A.e**., s.75.

Direktife göre iş saatlerine rastlaması halinde hamile işçiler ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izinli sayılabileceklerdir. 1475 sayılı İş Kanun'nda böyle bir hüküm yer almamaktaydı; ancak 1987 tarihli Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları hakkındaki tüzük işçilere ayda en az bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilmesini düzenlemekteydi.[216] 4857 sayılı İş Kanunu'nun analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddesinde ise "hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir"[217] hükmüne yer verilmiştir.

92/85/EEC sayılı direktif, ayrıca, hamileliklerinin başından analık izninin sonuna kadar olan süre boyunca işçilerin durumları gerekçe gösterilerek işten çıkartılamayacağını öngörmektedir. İş Kanunu'nun feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı maddesinde, eski kanunda olduğu gibi, analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürede ise gelmemenin fesih için geçerli bir sebep oluşturmadığı; işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının doğum ve gebelik hallerinde analık izninin bitiminden sonra başlayacağı belirtilmektedir.[218]

3.2.1.6. Türk Mevzuatında Ebeveyn İzni

UNICE,CEEP ve ETUC tarafından kabul edilen ebeveyn izni çerçeve antlaşmasının üye ülkelerde yürürlüğe sokulmasını sağlamak amacıyla Konsey 96/34/EC sayılı direktifi kabul ettirmiştir. Direktif ile; doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocuk en fazla sekiz yaşına gelinceye kadar bakımını üstlenebilmeleri için en az üç aylık ebeveyn izni hakkı sağlamaktadır.[219] Ebeveyn iznine dair direktife karşılık gelen hüküm Türk mevzuatında bulunmamaktadır. Bununla beraber; "Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, Başbakanlığa sunulmuş bulunan

[216] Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları Hakkındaki Tüzük, (Çevrimiçi) http://www.alomaliye.com/gebe_veya_emzikli_kadinlarin.htm, 22 Mart 2006.
[217] Kurt, **a.g.e.**, s.120.
[218] Kurt, **a.g.e.**, s.30 ve 52.
[219] Bkz. s.104.

Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı'nın ebeveyn izninin oluşturulmasını da hedeflediği belirtilmektedir.[220] "Kanun Tasarısı ile işçi ve memur olarak çalışan kadınlarımızın ücretsiz doğum izinlerinin anne ve babaların kullanabileceği ebeveyn izni haline getirilmesi, evlat edinme halinde de bu izin haklarından yararlanılabilmesi amaçlanmıştır."[221]

3.2.1.7. Türk Mevzuatında İspat Yükümlülüğü

Avrupa Konseyi 97/80/EC sayılı direktif ile cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için üye ülkelerin gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir.[222]

Türk mevzuatında bu direktifle ilgili ilk düzenleme İş Güvencesi Yasası'nda yer almıştır. Yasa ile feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu öngörülmüştür.[223]

Cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlüğü ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer almıştır. Eşit davranma ilkesi başlıklı maddenin son fıkrasında işverenin maddenin diğer hükümlerine aykırı davrandığını ispat yükümlülüğü işçiye verilmiş; ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacağı öngörülmüştür.[224]

3.2.1.8. Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın-Erkek Eşitliği

Avrupa Konseyi'nin sosyal güvenlik alanında kadın-erkek eşitliği konusundaki başlıca direktifleri 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere

---

[220] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun ...**, s.194.
[221] Çubukçu, **a.g.e.**
[222] Bkz. s.105.
[223] İş Güvencesi Yasası, (Çevrimiçi) http://www.belgenet.com/yasa/k4773_g.html, 2 Nisan 2006.
[224] Kurt, **a.g.e.**, s.8.

eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktif; 86/378/EEC sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktif ve tarım da dahil kendi hesabına çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki 86/613/EEC sayılı direktiflerdir.

79/7/EEC sayılı direktif ile yasal sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliğini öngörmekte; sistemin kapsamı, yararlanma koşulları ve primlerin hesaplanmasında cinsiyete dayalı doğrudan veya özellikle medeni durum ya da aile durumu nedeniyle dolaylı ayrımcılığın bulunmamasını sağlamayı amaçlamaktadır.[225]

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu (Bağ-Kur Kanunu) ülkemizdeki başlıca sosyal güvenlik kanunlarıdır. T.C. Emekli Sandığı Kanunu memurlara, Sosyal Sigortalar Kanunu hizmet sözleşmesiyle çalışanlara ve Bağ-Kur Kanunu esnaf ve sanatkarlarla tarımsal işler dışında faaliyet gösteren öteki bağımsız çalışanlara sosyal güvence sağlamaktadır.

Bu kanunlar genel olarak direktifle uyumludur; ancak direktife aykırı birkaç hüküm de içermektedirler.

Her üç kanunda da ölen sigortalının çocuklarına yetim aylığı bağlanması konusunda kız ve erkek çocuklara farklı şartlar uygulanmaktadır. Buna göre; erkek çocuğa çalışamayacak durumda malul olması hariç en fazla 25 yaşına kadar yetim aylığı bağlanırken, kız çocukta evli olmaması ya da bir gelir veya aylığı olmaması koşuluyla yaş sınırlaması bulunmamaktadır.[226]

---

[225] Bkz. s.102.

[226] Centel, **İş Yasaları**, 3.B., Yayın No:1017, İstanbul, Beta Yayınları, 2001, s.290, 328, 511. ; İbrahim Pınar, **Ek ve Değişiklikleriyle 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu**, Kanun Metinleri Dizisi 10, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2005, s.83-84.

506 sayılı Kanun'un 48. Maddesinde analık yardımlarından yararlanma şartları bakımından sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı için farklıdır. Bu hükme göre; analık yardımlarından yararlanabilmek üzere, sigortalı kadın için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalı erkek için ise, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şartı aranmaktadır.[227]

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 203. maddesinde yer alan aile yardımı ödeneğinin ve 207. maddesinde yer alan doğum yardımı ödeneğinin karı ve kocadan her ikisi de memur iseler yalnız kocaya verileceği hükmü yer almaktadır.[228] Yapılacak değişiklikle, her ikisinin de memur olması durumunda aile ve doğum yardımı ödeneklerinin karı kocaya eşit paylaştırılarak verilmesinin veya doğumu gerçekleştiren anneye ödenmesinin düzenlenmesi yararlı olabilir.[229]

86/613/EEC sayılı direktifte 76/207/EEC ve 79/7/EEC sayılı direktiflerin kapsamı dışında bulunan tarım kesiminde kendi nam ve hesabına çalışanlarla onlara yardımcı eşleri için de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörülmektedir.[230]

Türkiye'de 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu tarımda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlara sosyal güvence sağlamaktadır. Kanun yalnız erkeklere ve aile reisi kadınlara zorunlu sigortalılık hakkı tanımakta idi.[231] Bu hüküm 4956 sayılı kanunla yapılan düzenlemeyle değiştirilmiş; kadınlar için aile reisliği şartı ortadan kaldırılmıştır.[232] Bunun yanı sıra 2926 sayılı Kanun sadece malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını içermektedir. Kanunda analık sigortası düzenlenmemektedir**.**[233]

---

[227] Centel, **a.g.e.**, s.310.
[228] **(En Son Değişiklikleriyle) Devlet Memurları Kanunu**, a.g.e., s.125-126.
[229] Ebru Pakin Akın, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.149-150.
[230] Bkz. s.103.
[231] İKV, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin...**, s.89.
[232] Akın, **a.g.e.**, s.21.
[233] İKV, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin...**, s.89.

Konsey 86/378/EEC sayılı direktifle yasal sosyal güvenlik sistemlerinin yanı sıra, yasaya dayanmayan ancak belirli bir meslek grubu veya sektörde, yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşturulan mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmektedir. Türkiye'de direktif anlamında ek sosyal güvenlik rejimi uygulanması yaygın değildir; ancak bazı bankalarda ve kurumlarda mesleki sosyal güvenlik rejimi uygulanmakta, bu kurumlardan ek emeklilik imkânı sağlanmaktadır ve bu rejimlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir.[234]

3.2.2.Türkiye'de Kadın İşgücüne Yönelik Başlıca Projeler

Türkiye'de devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşlarınca, uluslararası kuruluşların da işbirliğiyle kadın işgücüne yönelik birçok proje yürütülmektedir. Aşağıda bu projelerden en etkili ve en kapsamlı olanlarına, yürüten kurumlar bazında, yer verilmiştir.

3.2.2.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne taraf olması, 5. ve 6. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında kadın konularına yer vermesi kadın konusunda bir ulusal mekanizma kurulmasını gerekli kılmış; bu çerçevede Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) kadın politikaları geliştirmek ve kadının statüsünün her alanda yükseltmek amacıyla uluslararası alanda da muhatap olmak üzere ulusal mekanizma olarak 25.10.1990 tarihinde kurulmuştur.[235]

---

[234] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.16.
[235] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm, 28 Şubat 2006.

Başlıca amaçlarından biri tarım, sanayi ve hizmetler kesiminde kadınların ekonomik hayata katılımını arttırmak[236] olan KSSGM, bu amaçla, ülkemizde kadın işgücüne yönelik en kapsamlı projeleri yürütmektedir.

Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi, Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi, Küçük Girişimcilik Projesi; uluslararası kuruluşların da desteğiyle KSSGM tarafından yürütülmüş başlıca projelerdir.

3.2.2.1.1. Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi (KİG)

Dünya Bankası ile imzalanan antlaşma sonucu ülkemizde 1994 yıllında İstihdam ve Eğitim Projesi uygulanmaya başlanmıştır. "İstihdam ve Eğitim Projesi'nin ana hedefleri, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilerek etkinliğin arttırılması, işsiz ve vasıfsız işgücünün üretken işlerde istihdamının sağlanması, işgücü piyasasına yönelik istatistiki verilerin derlenmesi ve kadınların istihdama katılmasının önündeki engellerin açığa çıkartılarak bu alandaki politika önerilerinin geliştirilmesidir."[237]

İstihdam ve Eğitim Projesi'nin bir ayağı olarak 1994-2000 yılları arasında uygulanan Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi'nin amacı, geleneksel

olarak erkeklerin egemen olduğu iş alanları dahil olmak üzere bütün alanlarda kadınlara daha iyi iş ve meslek olanaklarının sunulmasını sağlayacak politikaların üretilmesi için gerekli araştırmaları yapmak, elde edilen verileri yaygınlaştırmaktır.[238]

Proje süresince; kadın istihdamının ve işsizliğinin nitelikleri ve boyutları üzerinde gerekli bilgilerin elde edilmesi, bundan sonra yapılacak araştırmalar için,

---

[236] Girişimcilik Network, (Çevrimiçi) http://www.girisimciliknetwork.gen.tr/sayfa.php?sayfa=uyeler/kssgm, 5 Mart 2006.
[237] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Prerspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Ankara, Cem Web Ofset, 2000, s.vi.
[238] Girişimcilik Network, **a.g.e.**

ihtiyaç duyulan ve duyulacak bilgilerin araştırmacıların kolayca erişebilecekleri bir sınıflandırma ve teknolojiyle dökümante edilmesi ve kullanıma sunulması ve elde edilen bilgilerin kamuoyuna ve kamu kuruluşlarına iletilmesi çalışmaları gerçekleştirilmiştir.[239]

Proje kapsamında oluşturulan Araştırma ve Danışma Kurulu (ADK) tarafından kadın istihdamının az bilinen özelliklerinin ortaya çıkarılması, kadınların mesleki eğitimi ve sektörlerde kadın istihdamı ve cinsiyete dayalı ayrımcılıklar başlıca araştırma alanları olarak belirlenmiştir. Bu konu başlıkları altında yapılan başlıca araştırma ve yayınlar şunlardır: Kentlerde Kadının İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları , Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi; Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep; İş ve İşçi Bulma Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi; Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Örgün ve Yaygın Meslek Eğitiminin Kız Öğrencilerin Mesleğe Yöneltilmesi ve İstihdamı Açısından Değerlendirilmesi; Sağlık Sektöründe Kadınlara Yönelik Tutum ve Davranışlar: Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Kırsal Alanda Kadının İstihdama Katılması:Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı ve Dünya Bankası Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi; İzmir Yöresinde Kadın Eğitimine Yönelik Hizmetlerin Kadının Kırsal Alandaki İstihdamına Etkisi; Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeniden Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri; Gıda İş Kolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği; Türkiye'de Hizmet Sektöründe Kadın: Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar; İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği; İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve İşverenin Kadınlara Karşı Tutumu: Büro ve Mağaza Çalışanlarına Derinlemesine Bir Bakış; Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi. [240]

---

[239] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadın İstihdamı...**, s.vi.
[240] **A.e**, s.vi-vii.

Ayrıca KİG Projesi dahilinde bir toplumsal cinsiyet eğitimi programı geliştirilmiştir. Toplumsal cinsiyet eğitimi programı ile kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarında çalışan profesyonellerin örgütlerindeki programlarına toplumsal cinsiyet boyutunu katmaları, bilgi düşünce ve davranışlarında toplumsal cinsiyet bakımından eşitlikçi değişiklikleri yaşama geçirmeleri amaçlanmıştır.[241]

KİG kapsamında kurulan ve hizmet veren Kadın Bilgi Belge Merkezi de kadın konusunda yerli ve yabancı tüm kaynakları okuyuculara sunan bir merkezdir.[242]

3.2.2.1.2. Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi

Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi 1993-2003 yılları arasında Kadını Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından ortaklaşa yürütülmüştür. Program "kadının kalkınmaya katılımını arttırmak ve ülkedeki mali, teknik ve yetişmiş insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi yoluyla kadının kalkınmaya katılımı program ve projelerinin koordinasyonunun sağlanacağı ulusal mekanizmayı güçlendirmek için hükümete gerekli teknik ve mali kaynakları sağlamak"[243] amacıyla hazırlanmıştır. Proje ile; kadın sorunlarına duyarlılığı arttırmak, kadınların kalkınma sürecinde daha etkili yer almasını ve kalkınmadan eşit derecede yararlanmasını sağlamak ve eğitim alanında eşitliğe katkıda bulunmak amaçlanmıştır.[244]

Program kapsamında toplumsal cinsiyet veri tabanı kurulmuş; üniversitelerde Kadın Çalışmaları Programları başlatılmış:özellikle fakir kent ve kırsal kesim kadınları için 24'den fazla gelir yaratıcı proje desteklenmiş (Dar gelirli kentli ve köylü kadınların gıda ve gıda ile ilgili ürünleri için Sürekli Bir Satış Merkezinin Kurulması Projesi, Ev İçi İşin Üretkenliğine Destek Pilot Projesi, Kadının El Emeği Projesi, Kadın Dokuma Atölyesi Projesi, Gecekondu Bölgelerinde Gelir Sağlama

---

[241] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadın İstihdamı...**, ,s.viii.
[242] (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm, 28 Şubat 2006.
[243] Girişimcilik Network, **a.g.e.**
[244] İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.8.

Becerileri Projesi, Aydıneller Kadın Dayanışma Projesi, Kadının Ekonomik Kalkınmasına Destek Projesi, Kümes Hayvanları Yetiştirme Projesi, Oyuncak Üretimi Projesi bu projelerden bazılarıdır.); kadına yönelik şiddet, iş yerinde taciz ve ayrımcılık, düşük ücret düzeyi, yetersiz sosyal güvenlik, iş yaşamında yükselememe vb. kadın sorunlarının sebepleri, sonuçları ve çözüm yolları ile kadın girişimciliği konularında eğitimler düzenlenmiştir.[245]

3.2.2.1.3. Küçük Girişimcilik Projesi

Bir araştırma projesi olan Küçük Girişimcilik Projesi; Dünya Bankası aracıyla Japon Hibe fonundan elde edilen kaynaklarla 1993-1996 yılları arasında yürütülmüştür.

Projenin amaçları, Türkiye'deki bankacılık sektörü ve kredi politikalarını inceleyerek, kadınlara ilişkin sınırlamaların olup olmadığını araştırmak ve öneriler geliştirmek, ülkemizdeki kadın girişimciliğini geliştirecek kuruluşların faaliyetlerini değerlendirmek, kadınların kredi taleplerini inceleyerek bunların iyi bir şekilde kullanılmasını arttırmaya yönelik öneriler geliştirmek olarak belirlenmiştir.[246]

"Proje sonucunda kadın ve erkek küçük girişimcilerin finans ve finans dışı sorunları tespit edilerek, dış kaynaklı küçük girişimciliği destekleme modelleri geliştirilmiştir."[247]

3.2.2.2. Türkiye İş Kurumu

Türkiye İş Kurumu, sadece işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık etmekle kalmayıp istihdamın arttırılması, işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacılıyla aktif işgücü programları çerçevesinde işgücü

---

[245] Girişimcilik Network, **a.g.e.** (Çevrimiçi); UNDP, "Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma (GAD):Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Projesi," (Çevrimiçi) http://www.undp.org.tr/gender_tr.htm, 5 Mart 2006.
[246] (Çevrimiçi) http://www.kssgm:gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm, 28 Şubat 2006.
[247] **A.e.**

yetiştirme faaliyetlerinde de bulunmaktadır. Bu faaliyetlerden Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi sadece kadınlara yönelik olarak düzenlenmiştir. Ancak kadınlar İŞKUR'un diğer projeleri içerisinde de yer alabilmektedirler. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları, Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları İŞKUR'un istihdamı geliştirme ve işsizlikle mücadele amacıyla yürüttüğü projelerdir.

O zamanki ismiyle İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü ile UNICEF işbirliğiyle uygulanan Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı projesi 1991 yıllında başlamış yeterli, ancak mesleki ve beceri yönünden yoksun olanların istihdamın geliştirilememesi, özellikle sanayiinin gelişmekte olduğu işgücü piyasasında; ihtiyaç duyulan mesleklerde nitelik ve nicelik açısından yeterli genç kız ve kadın işgücünün bulunmaması gibi sorunlara çözüm bulmak amacıyla geliştirilmiştir."[248] İstanbul, Kocaeli ve Şanlıurfa' da yürütülen proje ile kırsal kesimden göç eden ve gecekonduda yaşayan genç kız ve kadınlara beceri kazandırma programları ile onlara geleneksel uğraşlarının dışında meslek kazandırılması amaçlanmıştır."[249] Beş yıllık süre içinde 3717[250] kadın işgücü eğitim almıştır.

İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile "kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilmeleri"[251] amaçlanmaktadır. Kurslar işçi istihdam eden işyerleriyle ortaklaşa yürütülmekte; kurs maliyetleri İŞKUR tarafından karşılanırken, işverenler kursiyerleri yetiştirmek ve istihdam etmek sorumluluğunu yüklenmektedirler.[252] Bu kurslara kadınların ilgisi erkeklere nazaran yüksektir: 2004 yılında düzenlenen kurslara 121 kadın katılırken erkeklerin sayısı 70'te kalmıştır.[253]

---

[248] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, Ankara, 1999, s.50.
[249] Türkiye İş Kurumu, (Çevrimiçi) www.iskur.gov.tr/mydocu/kurs.html, 28 Şubat 2006.
[250] **A.e.**
[251] **A.e.**
[252] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.46.
[253] Türkiye İş Kurumu, **a.g.e.**

İŞKUR tarafından yürütülen bir diğer proje olan Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları "kuruma kayıtlı işsizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların kendilerine gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını temin amacıyla"[254] düzenlenmektedir. 2004 yılında 427 kadın ve 151 erkek bu kurslara katılmıştır.[255]

Bu faaliyetlerin yanı sıra İŞKUR Avrupa Komisyonu işbirliğiyle Aktif İşgücü Programları Projesi'ni yürütmüştür. 21 Ekim 2003'te başlayan ve 25 ay süren proje ile İŞKUR; Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uygun etkin işgücü politikaları geliştirmeyi ve uygulamayı amaçlamıştır. Program dört alt bileşenden oluşmuştur: Politika geliştirme, kurumsal yapılanma, personel gelişimi ve eğitimi, aktif iş piyasası tedbirleri hibe planı. Hibe planı çerçevesinde sivil toplum kuruluşlarının ve ilgili bütün tarafların, ülkedeki istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne destek olmaları ve bu amaçla projeler uygulamaları amacıyla hibeler verilmiştir.[256] Projenin hedef gruplarından birisi de kadınlardır. Bu çerçevede 30 adet kadın projesi desteklenmiştir. Türk El Sanatları ve Girişimcilik Projesi, Kırsal Kadınlar İçin Tarım Ürünleri Üretimi Merkezi ve Yeni Müzecilik Uzman Eğitimi Projesi bu projelerden İŞKUR tarafından uygulananlara örnektir. Türk El Sanatları ve Girişimcilik Projesi (TESGİP) ile İstanbul'da yaşayan ve istihdam ihtiyacı olan kadın ve işsiz gençlerin Türk el sanatları konusunda girişimciliğe teşviki ve ekonomiye katılımının sağlanması amaçlanmıştır.[257] Kırsal Kadınlar İçin Tarım Ürünleri Üretim Merkezi Projesi de "kırsal ve kentsel kesimde yaşayan işsiz, dar gelirli, göçerek gelen ve eğitim seviyeleri düşük, iş ve mesleki bilgi, becerilerini tarım ürünleri üretimi ve işlenmesi üzerine çalışarak geliştirmek ve Avrupa Birliği ülkeleri standartlarına erişmek isteyen kadınların bu konularda faal olmalarını teşvik etmek amacındadır."[258] Amacı "kültür ve sanat sektöründe çalışmaya istekli genç işsizlerin yoğun bir teorik ve uygulamalı mesleki eğitim sonunda müzelerde istihdam

[254] **A.e.**
[255] **A.e.**
[256] Türkiye İş Kurumu, "Aktif İşgücü Piyasası Programları," (Çevrimiçi) http://www.iskurabprojesi.org/lang/tr/sayfa.aspx?k=1&y=1&s=1, 25 Nisan 2006.
[257] **A.e.**
[258] **A.e.**

edilebilirliklerinin arttırılarak işsizlik sorununa çözüm getirmek" olan Yeni Müzecilik Uzman Eğitimi Projesi'nde de eğitilenlerin %75'inin kadın olması belirlenmiştir.[259]

3.2.2.3. Milli Eğitim Bakanlığı

"Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında ve dışında bilgi, beceri, meslek kazandırmaya ve bireysel ve toplumsal gelişmeyi sağlamaya yönelen tüm programlanmış eğitim etkinliklerini kapsar."[260]Türkiye'de kadınlara yönelik çok sayıda ve çok çeşitli yaygın eğitim faaliyetleri vardır. Bu faaliyetlerin büyük çoğunluğu Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kadınlara yönelik yaygın mesleki eğitim etkinliklerinde bulunmaktadırlar.

3.2.2.3.1. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü faaliyetleri Çıraklık Eğitimi Merkezleri ve Halk Eğitimi Merkezleri tarafından yürütülmektedir.

"Çalışmakta olan gençlerin örgün eğitim haklarından, iş güvencesinden ve ücret ödemelerinden yararlanmasını sağlayan çıraklık eğitimi kapsamında kadınlara pek az yer açılmıştır (1998-1999 döneminde %9).[261] Bu azınlığın da büyük çoğunluğu konfeksiyon, kuaförlük, tekstil, halıcılık gibi geleneksel olarak kadın işi sayılan alanlarda yoğunlaşmaktadır.[262]

---

[259] **A.e.**
[260] KA-DER, (Çevrimiçi) http://www.ka-der.org/raporlar/egitim_raporu.doc, 1 Mart 2006.
[261] TÜSİAD, **Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş:Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Yayın No:TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, 2000, S.57.
[262] KA-DER, **a.g.e.**

Türkiye'nin en yaygın eğitim ağına sahip kurumu olan Halk Eğitim Merkezleri'nde ise her yıl, amacı "meslek sahibi olmayan bireylere meslek kazandırmak veya mesleklerinde ilerlemelerini sağlayarak aile ve ülke ekonomisine katkılarını arttırmak"[263] olan çeşitli meslek kursları açılmaktadır. Halk Eğitim Merkezleri'ne devam edenlerin büyük çoğunluğu kadınlardır. "1990-2000 yılında bu merkezlere devam edenlerin %79.33'ü kadındır."[264] Ancak bu kadınların büyük çoğunluğu biçki-dikiş, el nakışı, el sanatları, giyim, halıcılık, makine nakışı gibi geleneksel alanlara yönelmektedirler.

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından, ayrıca, kadınlara yönelik mesleki eğitimi ve istihdamı destekleyici projeler de yürütülmektedir. İstihdamı Geliştirme Projesi, Türk El Halıcılığını Geliştirme Projesi, Eğitici Anne (Çocuk Bakıcısı) Yetiştirme Projesi, Ev Kadınlarına Yönelik Beceri Edindirme ve Bilgilendirme Kursları Projesi, Yetişkin Eğitimi ve Okur-Yazarlık Projesi ve Hasta ve Yaşlı Bakımı, Refakatçi Yetiştirme Eğitim Projesi bu projelerin başlıcalarıdır.

İstihdamı Geliştirme Projesi ilköğretimden sonra herhangi bir örgün eğitim kurumunu bitiremeyen veya terk eden meslek sahibi olmamış kişileri mesleki eğitimden geçirmeyi, ihtiyaç duyulan iş alanlarında istihdam edilmelerini veya kendi işlerini kurmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Öncelikli olarak köyden kente göç sonucu işsiz kalan niteliksiz işgücünü hedef alan proje ile eğitime katılanlar ürünlerini gelire dönüştürerek kazanç elde etme imkânına sahip olurlar. Kursiyerlere, ayrıca, girişimcilik eğitimi de verilmektedir. Kursları başarı ile tamamlayanlar Türkiye Halk Bankası'nca sağlanan girişimcilik, ev kadını gibi kredilerden yararlanabilmektedirler.[265]

Geleneksel Türk el halıcılığını geliştirmek, yaygınlaştırmak, aynı zamanda istihdam dışında kalan vatandaşlara halıcılık alanında mesleki bilgi ve beceri

---

[263] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**, Ankara, Cem Web Ofset, 2000, s.25.
[264] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.38.
[265] Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler:İstihdamı Geliştirme Projesi, (Çevrimiçi) http://www.antalyahem.com/halkegtuygs/istihdamıgelistirmeprojesi.htm, 1 Mart 2006.

kazandırarak onların istihdamını kolaylaştırmak amaçlarını taşıyan Türk El Halıcılığını Geliştirme Projesi'nin hedef kitlesi özellikle kalkınmada öncelikli yörelerdeki kadınlardır.[266] Halıcılık kurslarına devam edenler eğitimin birinci haftasından itibaren üretime katılmakta ve kendilerine dokudukları halılar için ilmek başı ücret ödenmektedir.[267]

Eğitici Anne (Çocuk Bakıcısı) Yetiştirme Projesi'nin amacı, eğitilmiş bakıcı anneler yetiştirerek hem okul öncesi eğitimini yaygınlaştırmak hem de kadınlara yeni iş alanları yaratmaktır.[268] Bunun yanı sıra proje, kadınların çalışma hayatına katılımlarını etkileyen en büyük sorunlardan biri olan çocuk bakımı sorununa bakıcı annelerin yaygınlaştırılması yoluyla çözüm sunmayı amaçlamaktadır. UNICEF'in işbirliği ile yürütülen projeyi başarı ile bitirenlere eğitici anne belgesi verilmekte ve bu kişiler Türkiye Halk Bankası'nın ev kadını ve girişimci kredilerinden yararlanabilmektedirler.[269]

Halk Eğitim Merkezleri'nce yürütülen bir diğer proje olan Ev Kadınlarına Yönelik Beceri Edindirme ve Bilgilendirme Kursları Projesi'nin amacı istihdama katılmayan kadınlara makine nakışları alanında beceri kazandırarak gelir elde etmelerini ve aile ekonomilerine katkıda bulunmayı sağlamaktır. Proje SİNGER Dikiş Makineleri Limited Şirketi ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği'nin işbirliği ile yürütülmektedir. Kurslarda üretilen ürünler kursiyerlerin talebi halinde satışa sunulabilmekte ve gelir elde etmeleri sağlanmaktadır.[270]

Kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma şansına sahip olmayan hasta ve yaşlılara; nitelikli bakım sağlamak, evde veya kurumlarda bakım ve takip işlemlerini

---

[266] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.39; Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler:Türk El Halıcılığını Geliştirme Projesi, (Çevrimiçi) http://www.antalyahem.com/halkegtuygs/elhaliciligiprojesi.htm, 1 Mart 2006.
[267] **A.e.**
[268] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.39.
[269] Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler:Eğitici Anne (Çocuk Bakıcısı) Yetiştirme Projesi, (Çevrimiçi) http://www.antalyahem.com/halkegtuygs/egitcianneprojesi..htm, 1 Mart 2006.
[270] Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler:Ev Kadınlarına Yönelik Beceri Edindirme ve Bilgilendirme Kursları Projesi, (Çevrimiçi) http://www.antalyahem.com/halkegtuygs/evkadinlarinayonelikegitimprojesi.htm, 1 Mart 2006

yapabilecek nitelikli eleman yetiştirmek, bu alanda herhangi bir eğitim almamış olup, ev ya da kurumlarda bakım ve takip işlemlerini yürütmekte olan kişileri eğitmek, aynı zamanda vatandaşlara istihdam kolaylığı sağlamak amacıyla Hasta ve Yaşlı Bakımı, Refakatçi Yetiştirme Eğitim Projesi yürütülmektedir. Kursları tamamlayanlara kurs sertifikası verilmekte, bu kişiler kendi evlerinde ya da hasta yaşlının evinde bakım hizmetinde bulunabilmektedirler.[271]

Yetişkin Eğitimi ve Okur-Yazarlık Projesi ile başta kadınlar olmak üzere okuma yazma bilmeyen herkese okuma yazma öğretilmesi amaçlanmaktadır. Ülkemizde okuryazarlık oranı, özellikle de kadın okuryazarlık oranı bazı bölgelerde oldukça düşüktür. Okuma yazma bilmeyen bir kişi kendine güvene sahip olamamakta ve bağımlı yaşamak zorunda kalmaktadır. Bu da çalışma ve gelir elde etme hakkı da dahil olmak üzere birçok haktan mahrum kalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle bu kursların önemi oldukça büyüktür. Proje ile okuryazarlık oranının %100'e çıkarılması hedeflenmektedir.

3.2.2.3.2. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

Temelleri 1865'e dayanan Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü her yaş grubunda kadın eğitimini destekleyen ve kadının işgücüne katılımını sağlayan köklü bir kurumdur.[272] Genel Müdürlüğün yaygın mesleki eğitim faaliyetleri Pratik Kız Sanat Okulları ve Olgunlaşma Enstitüleri tarafından yürütülmektedir.

Örgün eğitim kurumlarını bitiren veya yarıda bırakan genç kız ve kadınlara yaygın mesleki eğitim veren Pratik Kız Sanat Okulları'nda yetiştirici ve tamamlayıcı temel eğitim, giyim, nakış, çocuk gelişimi, el sanatları, resim, ev idaresi ve beslenme,

---

[271] Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler:Hasta ve Yaşlı Bakımı, Refakatçi Yetiştirme Projesi, (Çevrimiçi) http://www.antalyahem.com/halkegtuygs/hastaveyaslibakimiprojesi.htm, 1 Mart 2006.

[272] Nurten Demir, "Kadın İstihdamını Arttırmada Eğitimin Rolü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Yürüttüğü Çalışmalar," **TİSK İşveren Dergisi**, Ocak 2006, (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1352&id=72, 30 Mart 2006.

hazır giyim, deri hazır giyim, terzilik, el dokumacılığı, trikotaj, örücülük, grafik, seramik ve kuaförlük gibi 16 meslek dalında kurs programları uygulanmaktadır.[273]

İlk olarak 1945 yılında açılan Olgunlaşma Enstitüleri; en az ilköğretim okulunu bitiren öğrencilerin, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirerek meslek sahibi olmalarına imkân sağlamakta, ayrıca, geleneksel Türk giyim ve el sanatları alanlarında araştırma, geliştirme ve üretim çalışmaları yaparak el sanatlarının yaşatılmasını sağlamaktadır. Olgunlaşma Enstitüleri'nde nakış, el sanatları, giyim, hazır giyim, örme hazır giyim, deri hazır giyim, moda giysi tasarımı, resim, grafik, kuyumculuk ve takı tasarımı gibi konular başta olmak üzere 19 dalda eğitim verilmektedir.[274]

Pratik Kız Sanat Okulları ve Olgunlaşma Enstitüleri'nin yanı sıra Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nce özellikle kadın eğitimi ve istihdamına yönelik çeşitli projeler de yürütülmektedir. Bu projelerin başlıcaları; Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme (METGE) Projesi, Yaygın Mesleki Eğitim Projesi, Üreten Kadın Projesi, Beslenme ve Gıda Alanlarında Eğitim ve İşgücü Yetiştirme Projesi, Turistik El Sanatları Eğitimi Projesi, Geleneksel El Sanatlarını Geliştirme Projesi, Hazır Giyim Sektöründe Mesleki Eğitim Projesi, Yaşlı Bakıcıların Eğitimi Projesi ve Cezaevlerindeki İşgücü Kalitesinin Arttırılması ve Girişimciliğin Desteklenmesi Projeleridir.

1993-2003 yılları arasında uygulanan METGE projesinin temel amacı MEB merkez teşkilatınca alınan kararların bir kısmının okul düzeyinde alınmasın sağlamak, böylece iş hayatında meydana gelen hızlı değişikliklere okulların daha çabuk ve daha gerçekçi olarak cevap vermelerini sağlamaktır.[275] Proje ile bölgesel düzeyde eğitim ihtiyacının belirlenmesi, ihtiyaçları karşılayacak programların geliştirilmesi, bilgisayar destekli çağdaş eğitim teknolojilerinin eğitimde

---

[273] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.40.
[274] MEB Olgunlaşma Enstitüleri, (Çevrimiçi) http://www.olgunlasmaenstitusu.com/turkce/index.html, 30 Mart 2006.
[275] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.41.

uygulanması, Avrupa Birliği'nde uygulanan meslek standartlarına uygun program geliştirilmesi, sektör için kalifiye eleman yetiştirilmesi, öğrencilerin iş hayatını, teknolojiyi tanıyan ve girişimci bireyler olarak yetiştirilmeleri, kadının istihdam olanaklarının arttırılması ve onlara girişimcilik niteliklerinin kazandırılması amaçlanmıştır.[276] METGE projesi okuldan erken ayrılmış kız çocuklarına devam etmiş oldukları alanlara uygun eğitim alarak işgücüne katılımlarını sağlarken hiç okula gitmemiş kadınların da seçtikleri alanlarda sertifika alarak istihdama katılmasını hedeflemiştir.

Yaygın Mesleki Eğitim Projesi, yaygın mesleki eğitim yoluyla yetiştirilen işgücü arzını ve bu eğitimden sorumlu kurumların kapasitesini arttırmaya yardımcı olmak amacıyla T.C. Hükümeti ile Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası arasında 1987 yılında imzalanan bir antlaşmayla uygulanmaya başlamıştır.[277] Kız Teknik Öğretim'in geliştirilmesi de bu projenin bir boyutudur. "Bu yönüyle proje, kız teknik öğretimde hazır giyim, deri hazır giyim, trikotaj ve makine nakışları atölyelerinin donatılmasını ve bu atölyelerde her yaş ve eğitim düzeyindeki genç kız ve kadının yaygın eğitim yoluyla eğitilerek, kadın işgücünün üretken hale getirilmesini hedeflemektedir."[278]

Üreten Kadın Projesi ise "eğitim olanaklarından yoksun, örgün eğitim sistemi dışında kalmış, kırsal kesimden gelerek büyük kentlerin gecekondu bölgelerine yerleşmiş, maddi olanakları sınırlı, herhangi bir işte çalışmayan veya çalıştığı halde ek gelire ihtiyacı olan genç kız ve kadınlara ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim olanağı sağlanması amacıyla hazırlanmıştır."[279] Bu amaçla proje kapsamında; genç kız ve kadınların yaptıkları el sanatları ürünlerini araştırma, kaybolmaya yüz tutmuş, özelliğini yitirmiş, şekil değiştirmiş el sanatlarının orijinalini bulma, enstitüde ve yöresinde aslına uygun üretim yapma, işlerliğini ve özelliğini kaybetmemiş el

---

[276] Mesleki Araştırma ve Geliştirme Merkezi (CORD), **Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu:Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin İncelenmesi**, 1994, s.70; Gülgün Erhun, "Eğitim ve Kadın İşgücü," **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999, s.100.
[277] Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler: Yaygın Mesleki Eğitim Projesi, (Çevrimiçi) http://www.antalyahem.com/halkegtuygs/yayginmeslekiegitimprojesi.htm, 1 Mart 2006.
[278] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.41.
[279] **A.e.**, s.41-42.

sanatlarını üretme ve tanıtma, kadın işgücünün yoğun olduğu yerleşim birimlerinde örnek ürünler paralelinde üretim yapma, genç kız ve kadınları üretilecek ürün ile ilgili bilgilendirme, üretimi yapılan ürünleri satın almak veya satışlarını sağlamak yoluyla kadınları üretici hale getirme ve aile ekonomisine katkılarını sağlama faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.[280]

Haziran 2005'te biten Beslenme ve Gıda Alanlarında Eğitim ve İşgücü Yetiştirme Projesi ile toplumu beslenme ve gıda konusunda bilinçlendirmek ve gıda üretiminden sunumuna kadar sektörde çalışan ve bu alanda ihtiyaç duyulan ara kademe işgücünü eğitmek amaçlanmıştır. Gıda alanında çalışmak isteyenlere ve halihazırda çalışanlara meslek kurs programları aracılığıyla eğitim verilmiştir. Her ne kadar Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü proje ile gıda sektöründe daha fazla kadın işgücünün istihdam edilmesini amaçlamışsa da eğitimlere katılanların çoğunluğunu erkekler oluşturmuştur (Şubat-Haziran 2005 döneminde 316 kadın, 968 erkek eğitim almıştır).[281]

Geleneksel El Sanatları Geliştirme ve Turistik El Sanatları Üretimi Projeleri ile geleneksel el sanatlarının korunması, yaşatılması, el sanatları eğitiminin geliştirilmesi, turizm sektöründe turistik el sanatları üretiminde kalite ve verimliliğin arttırılması; bu alanlarda kadın işgücü istihdamının desteklenmesi ve böylelikle genç kız ve kadınlara mesleki bilgi ve beceri kazandırılarak aile bütçesine katkıda bulunmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.[282] "Yöredeki kadınlara kendi evlerinde üretim yaptırılarak veya kısa süreli eğitim verilerek, onların kalite ve standartlara uygun seri üretim yapabilecek kişiler durumuna getirilmesine yardımcı olunmaktadır."[283]

Cezaevlerindeki İşgücü Kalitesinin Arttırılması ve Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi ile de cezaevlerinde bulunan yetişkin ve çocukların tahliye

---

[280] MEB Olgunlaşma Enstitüleri, **a.g.e.**
[281] Demir, a.g.e.
[282] **A.e.**
[283] MEB Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) http://www.ktogm.meb.gov.tr/Dosyalar/projeler/projeler.doc, 30 Mart 2006.

sonrasında daha kolay iş bulabilmeleri veya bir iş kurmaları amacıyla işgücü yetiştirme kursları düzenlenmiştir.[284]

3.2.2.4. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı özellikle kırsal kesim insanına yönelik olarak yaygın eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Bakanlığın bu faaliyetleri Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü ve Tarım Reformu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü, kırsal alanda yaşayanlara istihdam ve ek gelir olanağı sağlamaya yönelik el sanatları eğitimi vermekte ve kırsal kesim kadınına yönelik Ev Ekonomisi Yayım Çalışmalarını sürdürmektedir. Ayrıca, Kadın Çiftçiler Pilot Tarımsal Yayım Projesi (TYUAP II) de bu genel müdürlük tarafından uygulanmıştır. Tarım Reformu Genel Müdürlüğü de kırsal kesimdeki yetişkin kadınlara yönelik beceri kazandırma kursları düzenlemektedir.

Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü tarafından sunulan el sanatları eğitimi eğitim merkezleri ve gezici köy kursları aracılığıyla yürütülmektedir. Eğitim hizmetleri ile kırsal alanda tarımla uğraşan ailelerin gençlerinin el becerileri arttırılarak gelir kazanmaları hedeflenmektedir.[285] Eğitim merkezlerindeki kurslara 14-18 yaş grubundaki kız ve erkekler katılabilmektedir. Kız öğrenciler halı-kilim ve geleneksel bez dokuma branşlarında, erkek öğrenciler ise ağaç oymacılığı, taş ve gümüş işlemeciliği alanlarında eğitim görmektedir. 2004-2005 öğretim yılında eğitim merkezlerinde 146 kız ve 219 erkek eğitim almıştır.[286] Gezici Köy Kursları ise Tarım İl Müdürlükleri tarafından köylerde açılan kurslardır. Bu kurslara 14 yaşından büyük köylü kadınları kabul edilmektedir. Gezici köy kurslarında halı ve kilim dokumacılığı konusunda eğitim verilmektedir. Kurslar sırasında ve sonrasında kursa

---

[284] Demir, a.g.e.
[285] Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) http://www.tedgem.gov.tr/elsan/egitimhizmet.htm, 2 Nisan 2006.
[286] **A.e.**

katılan kadınlara, istedikleri takdirde halı-kilim tezgah donanımı sağlanmakta, üretilen ürünlerin satışları da genel müdürlük tarafından yapılmaktadır.[287] "Bu kurslar yolu ile 30 binden fazla genç kız ve kadına iş olanağı sağlanmıştır."[288]

Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü tarafından kırsal kesimdeki kadınlara yönelik olarak sürdürülen bir diğer faaliyet Ev Ekonomisi Yayım Çalışmaları'dır. Bu çalışmalarda, kadınların zamanlarını değerlendirecek, ona sınırlı da olsa gelir sağlayacak ve genelde el sanatları, el işleri kapsamında işler olarak görülen biçki, dikiş, dantel, örgü, makrome, çiçek yapımı, boyama gibi konularda eğitim verilmektedir. [289]

Yürütülmekte olan bu faaliyetlere ek olarak, Teşkilatlandırma ve Destekleme Genel Müdürlüğü tarafından, kadın çiftçilerin eğitilmesini de içeren Kadın Çiftçiler Yayım Projesi'ni (TYUAP II) uygulanmıştır. "Projenin kadın çiftçiye yönelik uygulamasının gerekçeleri olarak Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nın Teşkilatlandırma ve Destekleme Genel Müdürlüğü Yayım Teşkilatı'nın kadın çiftçilere yapmış olduğu eğitim kurslarının el sanatları, beslenme ve ev ekonomisi dışında, kadının çiftçi olarak eğitilmesini öngören bir çalışmasının olmaması gösterilmektedir."[290] Proje kapsamında pilot bölge seçilen İçel, Tokat ve Nevşehir illerinde kadın çiftçilere sebzecilik, süt sığırcılığı, meyvecilik, bağcılık ve patates yetiştiriciliği konularında eğitim verilmiştir.

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Tarım Reformu Genel Müdürlüğü tarafından kırsal kesimdeki kadınlara yönelik düzenlenen beceri kazandırma kursları da halıcılık, kilimcilik ve dikiş-nakış konularında eğitim vermektedir.[291]

---

[287] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı**, Ankara, Cem Web Ofset, 2000, s.32.
[288] **A.e.**
[289] **A.e.**, s.31.
[290] **A.e.**, s.48.
[291] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.52.

3.2.2.5. GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı "Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM'lar)"

ÇATOM, GAP Bölge Kalkınma İdaresi tarafından 1992 yılında başlatılan araştırma projelerinden biri olan GAP Bölgesi'nde Kadının Statüsü ve Kalkınma Sürecine Entegre Edilmesi Araştırması kapsamında oluşturulmuştur.

ÇATOM'ların hedef kitlesi genç kız ve kadınlardır. "Çatom'larda amaç; kadınların sorunlarının farkına varmalarına, tanımlamalarına ve çözümü için inisiyatif kullanabilmelerine fırsat yaratmak; kadınların kamusal alanda daha fazla katılımlarını ve kamusal hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak; kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini arttırmak; kadını güçlendirerek fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak/cinsiyet dengeli kalkınma sürecini başlatmak ve bu yolla yerel koşullara uygun, katılımcı toplum kalkınması temelli tekrarlanabilir model/modeller geliştirmektir."[292]

ÇATOM'lar Türkiye Kalkınma Vakfı ile işbirliği içindedir. ÇATOM'larda eğitim programları, sağlık programları, gelir getirici ve kadın istihdamını ve girişimciliğini destekleyici programlar, okul öncesi eğitim programları, kültürel ve sosyal etkinlikler, sosyal destek programları ve sosyal sorumluluk programları olmak üzere yedi ana başlık altında programlar uygulanmaktadır.

Gelir getirici ve kadın istihdamını ve girişimciliğini destekleyici programlar kapsamında kadınlara meslek kazandırıcı ve gelir getirici alanlarda bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik el sanatları, trikotaj, biçki-dikiş, nakış, mefruşat, keçe işleme, gümüş işleme, tekstil, hediyelik eşya, yöresel bebek, sabun yapımı, kumaş boyama, kuaförlük, güzellik uzmanlığı, hamur işleri vb. eğitim programları uygulanmakta; kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik olarak girişimcilik eğitimi, mikro finansman ve kredi desteği sağlanmasına aracılık edilmekte, bireysel danışmanlık hizmetleri verilmekte ve pazarlamaya ve satışa yönelik etkinlikler düzenlenmektedir.

---

[292] Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM'lar), (Çevrimiçi) http://www.gap.gov.tr/Turkish/Sosprj/catom.html, 25 Nisan 2006.

Programlar sonucunda genç kız ve kadınlar üretim yaparak gelir elde etme olanağı bulmakta; konfeksiyon, tekstil ve trikotaj atölyeleri, kuaför, mağaza, çocuk bakıcılığı vb. alanlarda iş bulabilmekte ve kendi işlerini kurmaktadırlar.[293]

Örneğin; 2005 yılında düzenlenen gelir getirici programlara 3000'in üzerinde genç kız ve kadın katılmış; üretilen ürünler sipariş üzerine, sergi, kermes, fuar vb. yollarla satışa sunularak 817 genç kız ve kadının gelir elde etmesi sağlanmış; toplam 144 katılımcı iş bularak çalışmaya başlamış, 24 katılımcı işyeri açmıştır.[294]

3.2.2.6. Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)

KAGİDER, geleceğin iş dünyasını yapılandırmada etkin kadın girişimciler yaratmayı, ekonomik değer yaratan kadın girişimci sayısını arttırmayı ve var olan kadın girişimcileri güçlendirmeyi amaçlamaktadır.[295] Bu amaçlarla dernek birçok proje yürütmektedir: Kadın Fonu, Su Damlası, KAGİMER (Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi) Projesi, GAP-GİDEM Girişimci Destekleme Merkezleri Projesi, Kuluçka Projesi ve Kadından Kadına Köprü Projesi.

Kadın Fonu; "Türkiye'de ulusal ve uluslararası kurum, kişi ve topluluklardan kaynak yaratmak ve bu kaynakları toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması ve kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal olarak güçlenmeleri için faaliyet gösteren kadın sivil toplum kuruluşlarına (STK) ulaştırmayı hedeflemektedir."[296] Proje kapsamında dünya kurumlarından ve firmalardan aktarılan fonlarla bir havuz oluşturulmakta, sağlanan fonlar Türkiye genelindeki kadın sivil toplum örgütlerine aktarılmakta ve kadınların eksikliklerini gidermeye yönelik çalışmalar desteklenmektedir.[297]

---

[293] **A.e.**
[294] **A.e.**
[295] Sema Titiz, "Kadın Girişimciliği Özendirilmeli," (Çevrimiçi) http://www.kobitek.com/article.php?id=8, 5 Nisan 2006.
[296] KAGİDER, (Çevrimiçi) http://www.kagider.org.tr, 10 Şubat 2006.
[297] TİSK, **Kadın İstihdamı Zirvesi**, Yayın No:266, Ankara, 2006, s.200.

AB Aktif İşgücü Programı kapsamında yürütülen Su Damlası Projesi ile Türkiye çapında seçilen kadın girişimciler insan kaynakları yönetim danışmanı adayı olarak eğitilmekte ve iş üzerinde uygulamalı çalışmalara katılmaktadır. Ayrıca bu kişilere meslek ve kariyer danışmanlığı ve girişimcilik konularında seminerler verilmektedir. Proje sonunda kadınların insan kaynakları ve yönetim danışmanlığı şirketleri kurmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.[298] Şubat 2006'da tamamlanan proje neticesinde 30 kadın danışman olmuştur.[299]

KAGİDER tarafından AB Aktif İşgücü Programı kapsamında yürütülen bir diğer proje de KAGİMER (Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi)'dir. Proje ile; kendi işletmesini kurmak ve geliştirmek isteyen kadın girişimcilerin, eğitim, danışmanlık ve ofis hizmetleri sağlanarak desteklenmesi ve kadınlar arasında girişimciliğin özendirilmesi amaçlanmaktadır. Her sene düzenlenen proje kapsamında seçilen 60 kadına girişimcilik, iş planı hazırlama, küçük işletme yönetimi, satış-pazarlama, müşteri hizmetleri, iletişim, dış ticaret ve finans yönetimi konularında eğitim verilmekte, eğitim alan girişimcilerden hizmet sektörüne ait birer iş planı hazırlamaları istenmekte, yapılan değerlendirmeler sonucunda 5 girişimci kadının KAGİMER'de işletmelerini kurmaları ve KAGİMER bünyesinde kaldıkları sürede danışmanlık hizmeti almaları sağlanmakta ve eğitime katılmış olan 40 kadının da farklı işletmelerde işe yerleştirilmeleri için çalışmalar yapılmaktadır.[300]

1997 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı tarafından yürütülen Güneydoğu Anadolu Sürdürülebilir İnsani Kalkınma Programı'nın alt projelerinden biri olan GAP-GİDEM Kadın Girişimcilik Projesi'nin amaçları bölgesel ölçekte kadın girişimciliğinin önündeki engellerin tanımlanması ve potansiyel kadın girişimcilere destek olunarak iş kurmalarının sağlanmasıdır.[301] Proje kapsamında Diyarbakır, Şanlıurfa ve Gaziantep'ten 2004

---

[298] KADİDER, **a.g.e.**
[299] TİSK, **Kadın İstihdamı...**, s.200.
[300] KAGİDER, **a.g.e.**
[301] Şemsa Özer, **GAP Bölgesi'nde Kadın Girişimciliği**, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara, Nurol Matbaası, 2005, s.5.

yılında 15, 2005 yılında ise 18 genç kıza KAGİDER firmalarında staj imkânı sağlanmıştır.[302]

AB Aktif İşgücü Programı dahilinde yürütülen Kuluçka Projesi ile seçilen 50 kişiye eğitim verilmiş, kendilerinden projeler alınarak değerlendirilmiş ve iş hayatında başarılı olacağına inanılan projelere destek verilmiştir. Proje tamamlanmıştır ancak KAGİDER projeyi devam ettirerek her sene beş kadına iş kurdurmayı amaçlamakta ve bu amaçla çeşitli bankalarla görüşmeler yapmaktadır.[303]

Kadından Kadına Köprü Projesi ile de Mardin'de özgün ve pazarlanabilir ürünlerin ortaya çıkarılması, kadınların üretim ve girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi ve pazarlama desteği verilmesi amaçlanmaktadır.[304]

KAGİDER yürüttüğü bu projelerin yanı sıra İş'te Kadın Koalisyonu ve AB Yolunda Kadın Bilgi Ağı adlı iki yeni proje planlamaktadır. İş'te Kadın Koalisyonu Projesi ile Türkiye'nin yedi bölgesinde iş kadını ve girişimci kadın derneklerinin oluşturulması, bunların yılda dört kez bir etkinlikte toplanması ve seslerini duyurması; böylece kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmalarının sağlanması, toplumsal statülerinin yükseltilmesi, iş hayatındaki sorunlarına çare aranmasına yönelik lobi faaliyetlerinde bulunulması amaçlanmaktadır.[305] Finansmanı sağlanan AB Yolunda Kadın Bilgi Ağı Projesi ile KAGİDER'in AB müzakere sürecine dahil olması, müzakere sürecinde kadın konularının ele alınması konusunda bilgi alışverişinde bulunmak üzere İspanya, Bulgaristan, Romanya başta olmak üzere çeşitli AB ülkeleri kadın dernekleri ile bir araya gelinip bir yol haritası oluşturulması amaçlanmaktadır.[306]

---

[302] KAGİDER, **a.g.e.**
[303] TİSK, **Kadın İstihdamı...**, s.200.
[304] KAGİDER, **a.g.e.**
[305] TİSK, **Kadın İstihdamı...**, s.201; Titiz, **a.g.e.**
[306] TİSK, **Kadın İstihdamı...**, s.200.

SONUÇ

Bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklerin görevi olduğu, kadının görevinin ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi günlük faaliyetler olduğunu kabul eden cinsiyete dayalı iş bölümü görüşü tarihsel süreç içerisinde hep hüküm sürmüştür. Bu hakim görüşe rağmen kadınlar her dönemde üretimde aktif bir rol almışlardır. Kadınların ücretli olarak işgücü piyasası içinde yer almaları ise ancak sanayi devrimi ile başlamıştır. Bu dönemde kadınlar ekonomik zorunluluktan dolayı, aileye ek gelir sağlamak amacıyla çalışmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleri ve kadın çalışan sayısının büyük oranda artışı ise dünya savaşları, özellikle de II. Dünya Savaşı sonrası olmuştur.

Kadınların işgücü piyasasına artan oranda katılımları onların çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına da neden olmuştur. Çalışma hayatında kadınların katılım oranının hızla artması ve kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadeleleri çalışan kadının uluslararası düzeyde korunması için girişimlerin başlamasına yol açmıştır. Bu girişimler sonucunda Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında Kadının Ststüsü Komisyonu oluşturulmuştur. Komisyon, 1975 yılını Uluslararası Kadın Yılı ilan ederek dünyanın dikkatini kadınların sorunlarına çekmeye çalışmış; kadın yılının en önemli etkinliği olarak da Dünya Kadın Konferansı düzenlemiştir. Daha sonra bu konferansların her beş yılda bir düzenlenmesine devam edilmiştir. Bununla birlikte; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği de kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiği olgusuyla eşitsizliği önleyici ve kadınların istihdamını geliştirici bazı önlemler içeren sözleşme ve kararlar kabul etmişlerdir. 1981 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, ILO'nun çalışan kadınlara yönelik sözleşme ve tavsiye kararları, Avrupa Birliği direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı ve Çalışanların Temel Hakları Avrupa Sosyal Şartı bunların başlıcalarıdır.

Çalışan kadının korunmasına ilişkin bu uluslararası girişim ve düzenlemelere rağmen uygulamada halen bütün dünyada eşitsizlikler görülmeye devam etmektedir. Kadınlar işgücü piyasasına girerken ve çalışma hayatında çok değişik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. İş ararken başlayan sorunlar ataerkil toplumda kendilerini çalışma hayatında kabul ettirmeleri; eğitim eksikliği, ayrımcılık, cinsel taciz, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal güvenlik haklarından mahrum olarak ve kayıt dışı çalışma başta olmak üzere çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve iş ve aile hayatının birlikte yürütülmesi ve ev işleri ve çocuk bakımı gibi aile hayatında karşılaşılan sorunlar olmak üzere çeşitlenmektedir.

Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünde olan Türkiye'de kadın istihdamı ve kadın işsizliği ülkenin başta gelen ekonomik ve sosyal sorunlarından birisidir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kadın istihdam oranları artmaya devam ederken Türkiye'de aksi bir gelişme yaşanmaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının Avrupa Birliği ortalaması, 2004 yılı itibariyle %61.7'dir. AB genelinde kadın istihdam oranı ise %57.1 olarak gerçekleşmiştir. AB genelinde yüksekokul mezunları arasında kadınların işgücüne katılım oranı %84.8 iken lise düzeyindekilerin oranı %73.5 ve son olarak lise altı eğitim görmüş kadın işgücünün oranı %51.6 olarak gerçekleşmiştir. İstihdamdaki kadınların ise %80.2'si yüksekokul mezunu, %67.7'si lise mezunu ve %45.2'si lise altı düzeyde eğitim görmüşlerdir. Yaşa göre kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları incelendiğinde kadınların yoğun olarak 25-54 yaş grubunda işgücü piyasası içinde yer aldıkları ve dolayısıyla bu yaş grubunda istihdam edildikleri görülmektedir. 2003 yılı itibariyle AB genelinde kadın işgücünün %75.5'i, kadın çalışanların %69.2'si bu yaş grubundadır. AB genelinde kadınların tarım sektöründeki oranları %5, sanayide %15'ler civarındayken hizmetler sektöründeki oranları %80'in üzerine çıkmaktadır.

Avrupa Birliği'nde kadın işsizlik oranı, 2004 yılı itibariyle, %9.1 olarak gerçekleşmiştir. 2003 yılı itibariyle kadın işsizlerin büyük bir bölümü lise altı eğitim seviyesine sahiptir. AB genelinde lise altı eğitimli kadınlarda işsizlik oranı %12.5,

lise mezunları arasında %7.9 ve yüksekokul ve fakülte mezunu kadınlar arasında %5.4'tür. Yaş gruplarına göre işsizlik ele alındığında, en yüksek oranda gençleri tehdit ettiği görülmektedir. 15-24 yaş arası gençler işsizlerin önemli bir kısmını oluşturmaktadırlar. AB genelinde kadın işsizlerin %16'sı bu yaş grubundadır. Uzun dönemli işsizlerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında AB genelinde erkeklere göre kadınların bu sorundan daha çok etkilendikleri görülmektedir. 2004 yılı itibariyle 1 yıldan daha uzun süredir işsiz kadınların oranı %43.3 iken erkeklerde bu oran %41.5'tir.

Türkiye'de ise 2005 yılı ilk çeyreğinde kadınların işgücüne katılma oranları %23.3'tür. Bu oran kırsal alanlarda %31.9 iken kentlerde %17.9 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde kadın istihdam oranları ise Türkiye genelinde %20.7, kentlerde %14.6 ve kırsal alanlarda %30.4'tür. Türkiye genelinde, kadın çalışanlar arasında okuryazar olmayanların oranı göz ardı edilemeyecek kadar yüksektir ve %15.8 oranıyla eğitim düzeyine göre kadın çalışanlar sıralamasında ilkokul mezunu çalışanların arkasından ikinci sırada yer almaktadırlar. Bir okul mezunu kadın çalışanlar arasında ise en yüksek paya ilkokul mezunu kadınlar sahiptir. Kadın çalışanların %38.7'si ilkokul, %13.1'i yüksekokul veya fakülte, %8.2'si lise mezunudur. Yaş grubuna göre kadın istihdamı incelendiğinde 2005 yılı ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde kadın çalışanlar arasında en yüksek orana %38.2 ile 35-54 yaş grubundaki kadınların sahip olduğu görülür. İkinci sırada ise %30.3 ile 25-34 yaş grubu yer almaktadır. 2004 yılı itibariyle Türkiye genelinde çalışan kadınların %53.1'i tarım, %31'i hizmetler ve %15.9'u sanayi sektörlerinde çalışmaktadır. Tarım sektörünün ağırlıklı payı işteki statülerine, ekonomik faaliyetlerine ve meslek gruplarına göre kadın istihdam oranlarında da kendini göstermektedir. 2003 yılı itibariyle kadın çalışanların hemen hemen yarısının (%49'unun) ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı, 2004 yılı itibariyle %57.7'sinin tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılıkla uğraştığı ve 2005 yılı itibariyle %48.2'sinin nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri meslek grubunda çalıştığı görülmektedir.

Ülkemizde kayıtlı çalışanların yalnızca %16.5'i kadındır. Bu oran ülkemizde kayıt dışı istihdamın ve enformel sektörün kadın istihdamında çok önemli bir yere

sahip olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde 2003 yılı itibariyle kadın çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı %71.2'dir. Enformel sektörde kendi hesabına veya işveren olarak çalışan kadınların sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumlarına bakıldığında Türkiye genelinde %95.4'ünün kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Kadın eksik istihdam oranları ise 2005 yılı ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde %1.8, kentlerde %3.3 ve kırsal alanlarda %1.3 olarak hesaplanmıştır.

Türkiye'de kadın işsizlik oranları ise 2005 yılı ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde %10.9, kentlerde %13.9 ve kırsal alanlarda %4.5'tir. Kadınlarda en düşük işsizlik oranları okuryazar olmayanlar (%2.3), okuryazar olup bir okul bitirmeyenler (%1.8) arasındadır. Kadın işsizler arasında en yüksek orana sahip eğitim düzeyi ise %40.1 oranıyla lise ve dengi meslek okuludur. Kadınlarda yaş gruplarına göre işsizlik oranları ise 25-34 yaş grubunda %34.7, 20-24 yaş grubunda %35.4, 35-54 yaş grubunda %16.2 ve 15-19 yaş grubunda %13.1'dir. İş arama sürelerine göre işsizlik oranları incelendiğinde ise, ülkemizde kadınların %45.5'inin 1 yıldan daha uzun süredir işsiz oldukları görülmektedir. Bu oran uzun dönemli işsizliğin de kadınlar arasında yaygın olması sonucunu doğurmaktadır.

Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik kuruluşundan itibaren AB sosyal politikasının bir parçasıdır. Kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına ilişkin topluluk politikası, 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile başlamıştır. 1965 yılında da çalışan kadınların korunmasına ilişkin bir madde de içeren Avrupa konseyi Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. 80'li yılların sonunda nitelikli çoğunluk oylaması sistemine geçilmesiyle sosyal alanda karar alınmasını kolaylaştırmıştır. Kadın ve erkeğe muamele eşitliği sağlanması ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesinin gerekliliğine dair bir maddenin de bulunduğu 1987 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı da bu dönemde kabul edilmiştir.

1997 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi'nin yürürlüğe girmesiyle fırsat eşitliğinin sağlanmasında yeni ve daha etkin bir dönem başlamıştır. Stratejinin dört temel ilkesinden biri fırsat eşitliğidir. Fırsat eşitliği ilkesine göre üye devletler, ulusal istihdam politikalarını hazırlarken cinsiyetler arasında farkla mücadele, çalışma ve aile hayatının uzlaştırılması ve işgücü piyasası ile yeniden bütünleşmenin kolaylaştırılması olmak üzere üç ana alanda cinsiyet eşitliğini göz önünde bulunduracaklardır.

Avrupa Birliği içinde sosyal politika alanındaki birçok konu üye ülkeler düzeyinde ele alınmakta, Birlik çıkardığı direktif ve tüzüklerle üye ülke mevzuatlarına yön vermektedir. 1970'li yıllardan itibaren Avrupa Konseyi tarafından kadın-erkek eşitliğine yönelik çok sayıda direktif kabul edilmiştir. 75/117/EEC sayılı kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin üye ülke mevzuatlarının yakınlaştırılması hakkındaki direktif, 76/207/EEC sayılı işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki direktif ve bunu değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif, 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki direktif, 86/613/EEC sayılı tarım da dahil bağımsız çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki direktif, 86/378/EEC sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konması hakkındaki direktif ve bu direktifi değiştiren 96/97/EC sayılı direktif, 92/85/EEC sayılı hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işyerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki direktif, 96/34/EC sayılı UNICE, CEEP ve ETUC tarafından imzalanan ebeveyn izni çerçeve antlaşması hakkındaki direktif, 97/80/EC sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hakkındaki direktif bu direktiflerin başlıcalarıdır.

Avrupa Birliği, üye ülkelerde kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek amacıyla yapısal fonlardan yaralanmaktadır. Birlik, Avrupa Yapısal Fonları aracılığıyla aktif iş yaratma önlemleri almakta ve istihdam arttırıcı program ve girişimlere mali destek

sağlamaktadır. AB Yapısal Fonları arasında kadın-erkek eşitliğini geliştirilmesinde en önemli görevi üstlenen fon Avrupa Sosyal Fonu'dur. ESF, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin uygulanmasına mali kaynak sağlayarak önemli bir rol oynamaktadır. ESF, aynı zamanda, kadınlara yönelik çok sayıda topluluk programını ve girişimini de finanse etmektedir. Fırsat Eşitliği Eylem Programları, Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı ve EQUAL Topluluğun kadınlara yönelik hazırlamış olduğu girişimlerdir. Bunların yanı sıra Leonardo Da Vinci ve LEADER+ programlarından da kadınlar yararlanmaktadır.

Türkiye'de kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların kabul edilmesi süreci, 1923'te Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla başlamıştır. Türk çalışma mevzuatında kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemeler 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda yer almaktadır. Ülkemizde kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar konusunda özel bir yasa bulunmamakla beraber başta Anayasamızda olmak üzere çalışma hayatına ilişkin kanunlarımızda kadınların korunmasına ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı dahilinde yapılan değişikliklerle çalışma mevzuatımız ilgili AB direktifleriyle de büyük ölçüde uyumlu hale getirilmiştir.

Türkiye'de, ayrıca, devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşlarınca uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde birçok kadın işgücüne yönelik proje yürütülmektedir. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim ile Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlükleri, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı ve GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı kadın işgücüne yönelik en etkili ve en kapsamlı projeleri yürüten devlet kurumlarıdır. Sivil toplum örgütleri arasında da Kadın Girişimciler Derneği başarılı projelere imza atmaktadır. Avrupa Birliği'ne adaylık ile birlikte ülkemiz Topluluk programlarına da katılabilecektir. Bu da kadın istihdamının arttırılmasında ve kadın işsizliğinin azaltılmasında büyük yarar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Akın, Ebru Pakin: **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği,** İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği: **AB ve Eşitlik, İstihdamda Eşit Fırsatlar,** Ankara, 2000.

Bakırcı, Kadriye: **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz,** Yayın No:72, İstanbul, Yasa Yayınları, 2000

Biagi, Marco: **İş Yaratma ve İş Hukuku: Korumadan Öngörülü Eyleme, çev. Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam,** MESS yayın No: 405, İstanbul, Acar Matbaacılık, 2003.

Biçerli, Mustafa Kemal: **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları,** T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1563, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No:184, Eskişehir, 2004.

Centel, Tankut: **İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, MESS Yayın No:457, İstanbul, Hanlar Matbaacılık, 2005.

Centel, Tankut: **İş Yasaları,** 3.B., Yayın No:1017, İstanbul, Beta Yayınları, 2001

Centel, Tankut: **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri,** 2.B., MESS yayın No:428, İstanbul, 2004.

Çelebi, Nilgün: **Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler,** Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1997.

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri,** 15.B., İstanbul, Beta Yayım, 2000.

DİE, **Ekonomik Göstergeler II.Dönem 2005,** Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2005

DİE, **Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2003,** Yayın No:2922, Ankara, 2004.

DPT, **Kadın,** Yayın No:DPT:2358-ÖİK:426,Ankara, 1994.

(En Son Değişiklikleriyle) Devlet Memurları Kanunu, Yasa serisi 10, İstanbul, Yaylım Yayıncılık, 2006.

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

ILO: **Bulletin of Labour Statistics 2004-4,** 2004.

ILO: **Global Employment Trends For Women,** 2004, Geneva, 2004.

ILO: **Promoting Gender Equality: Guide On ILO Conventions and Recommendation of Particular Concern to Women Workers,** Geneva, 2004.

İKV: **Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye,** haz. Sanem Aydın, Yayın No:175, İstanbul, 2003.

İKV: **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası,** haz. Sanem Aydın, 3.B., İKV 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi No:12, İstanbul, 2005.

İKV: **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu,** haz. Stefan Hermans, İstanbul, 2001.

İKV: **Ayrımcılıkla Mücadele, Kadın-Erkek Eşitliği Programları,** haz. Taylan Uysal, İKV Türkiye'nin Katıldığı Avrupa Topluluğu Programları Serisi NO:7, İstanbul, Birlik Ofset; 2004.

Kalaycıoğlu, Ersin; Toprak Binnaz: **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın,** İstanbul, Tesev Yayınları, 2004.

Kurt, Resul: **Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu,** İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı:63 (Nisan Mayıs Haziran 2003), İstanbul, Mart Matbaacılık, 2003.

Lordoğlu, Kuvvet: **Eve İş verme Sistemi İçimde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması,** Friedrich Ebert Vakfı Araştırması, İstanbul, 1990.

Mesleki Araştırma ve Geliştirme Merkezi (CORD): **Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu:Mesleki Teknik Eğitim Sisteminin İncelenmesi**, 1994.

Murat, Sedat: **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı,** İstanbul, Filiz Kitapevi, 2000.

Özar, Şemsa: **GAP Bölgesi'nde Kadın Girişimciliği,** Gap-Gidem Yayınları, Ankara, Nurol Matbaası, 2005.

Pınar. İbrahım: **Ek ve Değişiklikleriyle 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu,** Kanun Metinleri Dizisi 10, Ankara , Seçkin Yayınevi, 2005.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Avrupa Topluluğu'nu Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye,** haz. Nurhan Süral, Ankara, Can Basın Yayın, 2002.

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

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi,** Ankara, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği,** Ankara, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004,** Ankara, t.y.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: İş ve İşçi Bulma Kurumunun İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi,** Ankara, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep,** Ankara, 2000.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kadının Statüsünü Araştırarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin Yaşama Geçirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirleri Tespit Etmek Amacıyla Kurulan T.B.M.M. Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu,** 2.B., Ankara, Cem Web Ofset, 2003.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol,** Ankara, Barok Matbaacılık, 2001.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları,** Ankara, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Pekin+5 Siyası Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi (Türkçe, İngilizce), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**, 2.B., Ankara, Cem Web Ofset, 2003.

TİSK: **AB Sosyal Gündemi 2005-2010: Küresel Ekonomide Sosyal Bir Avrupa: Herkes için İş ve Fırsat,** Yayın No:260, Ankara, 2005.

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

TİSK: **Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II,** Yayın No:2005, Ankara, 2001.

TİSK: **"İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu" Sempozyumu,** Yayın No: 242, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, 2004.

TİSK: **Kadın İstihdamı Zirvesi,** Yayın No:266, Ankara, 2006.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1 İstanbul, 2005

TÜSİAD: **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset,** Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, 2000.

TÜSİAD: **Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanları Konseyi Belgesi 23-24 Mart 2000:İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma,** Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1-346, İstanbul, 2003.

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

TÜSİAD: **Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Yayın No: TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul, 2004.

World Bank, **World Development Indicators 2004,** ABD, 2004.

Zaim, Sabahaddin: **Çalışma Ekonomisi,** İstanbul Üniversitesi Yayın No:2015, İktisat Fakültesi Yayın No:349, İstanbul, Elektronik Ofset, 1975.

MAKALELER

Aydın, M.Olcay: "Yasal Açıdan Kadın İşgücü," **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999, s.81.

Ekin, Nusret: "Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve «Kısmi Süreli Çalışma»daki Gelişmeler," **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, yay.haz.İrfan Çayboylu, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:23, Ankara, Öz-El Matbaası, 1991, s.19-20.

Erhun, Gülgün: "Eğitim ve Kadın İşgücü," **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999, s.100.

Kerestecioğlu, İnci Özkan: "Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar," **Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu:Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, İstanbul, Ohan Matbaacılık, 2004, s.35-51.

Kutal, Gülten: "Eksik İstihdam," **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.1., İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s.361-362.

TİSK: "5-9 Mayıs 2004 Tarihli Türkiye İktisat Kongresi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan «İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası» Çalışma Grubu Raporu," **TİSK İşveren Dergisi Eki**, Ankara, Mayıs 2004.

Toksöz, Gülay: "Türkiye'de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı," **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999, s.61-62.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Anıl, Ela v.d.: Pekin+5:Birleşmiş Milletler'de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye'nin Taahhütleri, Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP) – Yeni Çözümler Vakfı İrtibat Bürosu, 2001, (Çevrimiçi) http://www.kadinininsanhaklari.org/images/pekin5.pdf, 24 Kasım 2005.

Antalya Halk Eğitim Merkezi, "Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler," (Çevrimiçi) http://www.antalyahem.com/halkegtuygs, 1 Mart 2006.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje Örnekleri," (Çevrimiçi) http://www.ab.calisma.gov.tr, 25 Ocak 2006.

Çubukçu, Nimet: "Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımları Belirler," (Çevrimiçi) http://www.mpm.org.tr/duyurular/197.asp.

Demir, Nurten: "Kadın İstihdamını Arttırmada Eğitimin Rolü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Yürüttüğü Çalışmalar," TİSK İşveren Dergisi, Ocak 2006, (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1352&id=72, 30 Mart 2006.

DİE, "5-9 Haziran 2000 Tarihlari Arasında New York'ta Gerçekleştirilen «Kadın 2000:21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış» (Pekin+5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Bilgi Notu," (Çevrimiçi) http://www.die.gov.tr/tkba/pekin+5.doc, 24 Kasım 2005.

EU Directives and Decisions, (Çevrimiçi) http://europa.eu.int, 3 Aralık 2005.

GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM'lar), (Çevrimiçi) http://www.gap.gov.tr/Turkish/Sosprj/catom.html, 25 Nisan 2006.

Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları Hakkındaki Tüzük, (Çevrimiçi) http://www.alomaliye.com/gebe_veya_emzikli_kadinlarin.htm.

Girişimcilik Network, (Çevrimiçi) http://www.girisimciliknetwork.gen.tr/sayfa.php?sayfa=uyeler/kssgm, 5 Mart 2006.

İş Güvencesi Yasası, (Çevrimiçi) http://www.belgenet.com/yasa/k4773_g.html.

KA-DER, (Çevrimiçi) http://www.ka,der.org/raporlar/egitim_raporu.doc., 1 Mart 2006.

KADİDER, (Çevrimiçi) http://www.kagider.org.tr, 10 Şubat 2006.

MEB Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) http://www.ktogm.meb.gov.tr/Dosyalar/projeler/projeler.doc., 30 Mart 2006.

MEB Olgunlaşma Enstitüleri, (Çevrimiçi) http://www.olgunlasmaenstitusu.com/turkce/index.html, 30 Mart 2006.

OECD: Empolyment Outlook 2005, (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/dataoecd/36/30/35024561.pdf.

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) http://www.tedgem.gov.tr/elsan/egitimhizmet.htm, 2 Nisan 2006.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm, 28 Şubat 2006.

Titiz, Sema: “Kadın Girişimciliği Özendirilmeli,” (Çevrimiçi) http://www.kobitek.com/article.php?id=8, 5 Nisan 2006.

Türkiye İş Kurumu, (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/mydocu/kurs.html, 28 Şubat 2006.

Türkiye İş Kurumu, “Aktif İşgücü Piyasası Programları,” (Çevrimiçi) http://www.iskurabprojesi.org/lang/tr/sayfa.aspx?k=1&y=1&s, 25 Nisan 2006.

UN: “Statistics and Indicators on Women and Men,” (Çevrimiçi) http://www.unstats.un/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5e.htm, 29 Mart 2005.

UNDP: “Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma (GAD):Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Projesi,” (Çevrimiçi) http://www.undp.org.tr/gender_tr.htm, 5 Mart 2006.

Yaman, Sevinç: “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları,” (Çevrimiçi) http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik_bulten_dosyalar/aralik_bulten_dosyalar/sevinc_yaman.htm, 1 Şubat 2006.

YAYINLANMAMIŞ TEZLER

Duruel, Mehmet: “Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları,” İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2004.

Eryılmaz, Müjgan Say: “Kadın İşgücünün Enformel Sektördeki İstihdamı: Günlük Temizlik İşçisi Kadınların Enformel İşgücü Piyasası İçinde Yer Alış Biçimleri,” İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000.

Şahin, Özlem: “Kadın Emeğinin Piyasaya Yeniden Çıkması: Dünyada ve Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları,” Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyasal Bilimler Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997.