

T.C. MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GELİŞİMİ VE AB ÜLKELERİ İLE  
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SABAHAHAT YASEMİN KORKMAZ BİRTANE

İSTANBUL,2011

T.C. MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GELİŞİMİ VE AB ÜLKELERİ İLE  
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SABAHAT YASEMİN KORKMAZ BİRTANE  
DANIŞMAN: Yrd. Doç. Dr. JALE YALINPALA ÇOKGEZEN

İSTANBUL,2011

Marmara Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

İKTİSAT Anabilim Dalı İKTİSAT POLİTİKASI Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi SABAHAT YASEMİN KORKMAZ BİRTANE nin TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN GELİŞİMİ VE AB ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI adlı tez çalışması ,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 04.11.2011 tarih ve 2011-23/38 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 02.12.2011

1) Tez Danışmanı : YRD. DOÇ.DR. JALE YALINPALA ÇOKGEZEN

2) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. İ.ESEN YILDIRIM

3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. ESRA YÜKSEL



## ÖZET

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de kadın işgücünün, günümüzde değişen ekonomik ve toplumsal yapı çerçevesinde gelişimi, değişimi ve Avrupa Birliği’ne üye ülkelerle karşılaştırılmasının yapılmasıdır.

Çalışmada işgücü kavramı tanımlanıp bu kavramların özellikleri açıklanmış olup, Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de tarihsel süreç içerisinde kadın işgücünün durumu incelenmiştir. Çalışmamız da ayrıca kadın işgücü sorunlarına genel bir açıdan bakabilmek için çalışan kadınların sorunlarına da yer verilmiştir.

Türkiye’de kadın işgücü konumu incelenirken Eurostat ve TÜİK’ ten alınan istatistik verileri yorumlanarak sosyal ve ekonomik kriterler çerçevesinde analiz edilmiştir. Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin mevcut durum ve AB’ye uyum sürecinde yapılan düzenlemeler bakımından Türkiye ve AB ülkeleri arasındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışmıştır.

Çalışma sonunda ülkemizde kadınların işgücüne katılımını kısıtlayan en temel sorun olarak ataerkil bir toplumsal yapı ve eğitimsizlik ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına istenilen düzeyde katılımı sağlanamadığı tespit edilmiş ve kadınların istihdam sorunlarını ülkemizdeki genel istihdam sorunlarından bağımsız olarak ele almanın mümkün olmadığı görülmüştür. Kadın işgücü istihdamının artırılması her şeyden önce genel ekonomik gelişmeyle ilgili olup, yeni yatırımların yapılması ve yeni iş sahalarının açılması gerektirmektedir. Devlet, işveren, işçi kuruluşları ve toplumun diğer kesimlerinin birlikte hareket etmeleri sonucunda kadın işgücü ile ilgili sorunlar azaltılarak, kadınlar işgücü piyasasında hak ettikleri yerlerini alabileceklerdir.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study women's labor force, within the framework of today's changing economic and social structure, development, exchange and comparison of European Union member countries and Turkey.

Properties of these concepts are defined and explained the concept of labor studies, women's labor force status in the historical process of the European Union and Turkey were analyzed. Our study also look at women's labor issues for a general perspective on the problems of working women are included.

In examining the position of women in Turkey, Eurostat and the TurkStat workforce from interpreting the statistical data have been analyzed within the framework of social and economic criteria. The current situation regarding women's employment in Turkey and the EU harmonization process in terms of the arrangements made to determine the differences between Turkey and the EU countries.

Finally the labor force participation of women in our country that restricts a patriarchal social structure and lack of education as the most fundamental problem arises. Achieved the desired level of participation of women in working life in our country, women's employment issues were identified and the overall employment in our country has not proved possible to deal with problems independently. Increasing the employment of women labor force is above all about the overall economic development, requires the new investments and new business areas. Government, employers, labor organizations and other sectors of society act together as a result of reducing the problems related to women's labor force, women in the labor market may take their rightful places.

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No

<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	iii
<b>KISALTMALAR</b> .....	vi
<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
<b>2. GENEL OLARAK İŞGÜCÜ PİYASALARI</b> .....	2
<b>2.1. İşgücü Piyasası Kavramı, İşgücü Piyasalarının Yapısı ve İşleyişi</b> .....	2
<b>2.2. İşgücü Olgusuna Teorik Yaklaşımlar</b> .....	3
<b>2.2.1. Klasik İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası</b> .....	3
<b>2.2.2. Keynesyen İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası</b> .....	5
<b>2.2.3. Neo-Klasik İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası</b> .....	6
<b>2.2.4. Monetarist İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası</b> .....	7
<b>2.2.5. Post-Keynesyen İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası</b> .....	8
<b>2.2.6. Marksist İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası</b> .....	8
<b>3. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI ve KADIN İŞGÜCÜ</b> .....	10
<b>3.1. Türkiye’de İşgücü Piyasalarının ve Kadın İş Gücünün Gelişimi</b> .....	12
<b>3.1.1. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü</b> .....	25
<b>3.1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kadın İşgücü</b> .....	33
<b>3.1.3. Türkiye’de Kent-Kır Ayrımına Göre Kadın İşgücü</b> .....	35
<b>3.1.4. Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İşgücü</b> .....	38
<b>3.1.5. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü</b> .....	42
<b>3.1.6. Türkiye Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İşgücü</b> .....	46
<b>3.2. Türkiye’de Kadın İşsizliğin Temel Nedenleri</b> .....	53
<b>3.3. Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları</b> .....	55
<b>3.3.1. Eğitimde Eşitsizlik</b> .....	56
<b>3.3.2. Kayıt Dışı İşlerde Çalışma</b> .....	57

3.3.3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz.....	58
3.3.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik .....	61
3.3.5. Sendikal Haklardaki Eşitsizlik.....	61
3.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimine Yönelik Çalışmalar.....	62
<b>4. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ .....</b>	<b>66</b>
4.1. Avrupa Birliği İşgücü Piyasası.....	66
4.2. Avrupa İstihdam Stratejisi.....	71
4.3. Avrupa Sosyal Fonu.....	72
4.4. Avrupa Birliği’nde Kadın İşgücünü Destekleyen Politikalar.....	74
4.5. 1997 Amsterdam Antlaşması Sonrası Avrupa Birliği’nde İşgücü Piyasasının Durumu ve Kadın İşgücü .....	79
4.6. Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamını Geliştirmeye Yönelik Politikalar ve Çalışmalar.....	83
5. Türkiye’nin Avrupa Birliği İşgücü Piyasalarına Uyum Süreci.....	88
5.1. Türkiye’nin Avrupa İstihdam Stratejilerine Uyumu.....	86
5.2. İlerleme Raporlar ve Ulusal Programlar.....	90
5.3. Türkiye ve AB Ülkeleri Kadın İşgücü Karşılaştırması .....	108
<b>6. SONUÇ.....</b>	<b>113</b>

## **KAYNAKÇA**

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo:1</b>	Türkiye İşgücü Piyasasında Yıllara Göre İşgücü Durumu .....	14
<b>Tablo:2</b>	29 Mart 2009 Tarihli Mahalli İdareler Seçim Sonuçları .....	21
<b>Tablo:3</b>	1991-2011 Yılları Arasındaki Genel Seçim Sonuçları.....	22
<b>Tablo:4</b>	1990-2010 Yılları Arasında Kadın İşgücü Durumu.....	24
<b>Tablo:5</b>	Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı.....	26
<b>Tablo:6</b>	Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı .....	26
<b>Tablo:7</b>	Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı .....	28
<b>Tablo:8</b>	Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılma Oranı .....	31
<b>Tablo:9</b>	Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizlik Oranı .....	32

<b>Tablo:10</b>	Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücü Oranları .....	33
<b>Tablo:11</b>	Türkiye’de Kent-Kır Ayırımına Göre İşgücü Oranları .....	36
<b>Tablo:12</b>	Kent-Kır Ayırımına Göre Kadın İşgücünün Katılma Oranı .....	38
<b>Tablo:13</b>	Sektörlere Göre İstihdam Rakamları .....	40
<b>Tablo:14</b>	Sektörlere Göre Kadın İşgücünün Katılma Oranı .....	41
<b>Tablo:15</b>	Türkiye’de Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranı .....	43
<b>Tablo:16</b>	Türkiye’de Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranı .....	44
<b>Tablo:17</b>	Türkiye’de Yaşa Göre İstihdam Oranı.....	45
<b>Tablo:18</b>	Yaşa Göre Kadın İşgücünün Katılma Oranı .....	46
<b>Tablo:19</b>	Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Durumu.....	47

<b>Tablo:20</b>	Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Yıllara Göre İşteki Durumu .....	49
<b>Tablo:21</b>	Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....	51
<b>Tablo:22</b>	Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerin İstihdam Oranı.....	69
<b>Tablo:23</b>	Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerin İşsizlik Oranı .....	70
<b>Tablo:24</b>	Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerin Kadın İstihdam Oranı .....	77
<b>Tablo:25</b>	Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerin Kadın İşsizlik Oranı .....	78

## KISALTMALAR

**AB** Avrupa Birliği

**ABGS** Avrupa Birliği Genel Sekreterliği

**AET** Avrupa Ekonomi Topluluğu

**AGİK** Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı

**AİS** Avrupa İstihdam Stratejisi

**ASF** Avrupa Sosyal Fonu

**AT** Avrupa Topluluğu

**BM** Birleşmiş Milletler

**CEDAW** Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

**ÇSGB** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

**DİE** Devlet İstatistik Enstitüsü

**DİSK** Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**DPT** Devlet Planlama Teşkilatı

**EQUAL** Avrupa Birliği Girişim Programı

**EUROSTAT** Avrupa Birliği İstatistik Ofisi

**ETUC** European Trade Union Confederation

**HDR** İnsani Gelişme/Kalkınma Raporu

**IPA** AB Mali İşbirliği

**JAP** Joint Assessment Paper

**JIM** Joint Inclusion Memorandum

**ICFTU** International Confederation of Free Trade Unions

**ILO** International Labour Organization

**ITC** Uluslararası Eğitim Merkezi

**İŞKUR** Türkiye İş Kurumu

**JAP** Ortak Değerlendirilmesi Belgesi

**JIM** Ortak Sosyal İçerme Belgesi

**KİHYÇD** Kadının İnsan Hakları: Yeni Çözümler Derneği

**KSGM** Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü

**KOSGEB** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi

Başkanlığı

**MEB** Milli Eğitim Bakanlığı

**OECD** Organisation for Economic Co-operation and Development

**PROGRESS** Avrupa Birliği İstihdam Programı

**SHÇEK** Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

**SSK** Sosyal Sigortalar Kurumu

**STK** Sivil Toplum Kuruluşu

**TİSK** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

**TOBB** Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

**TÜİK** Türkiye İstatistik Kurumu

**TÜRK-İŞ** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**UNCTAD** United Nations Conference on Trade and Development

**UNFPA** BM Nüfus Fonu

**UNICEF** The United Nations Children's Fund

# 1. GİRİŞ

Emek piyasaları, işgücünü arz ve talep edenlerin kişisel koşullarından etkilenmeye açık olduğundan her zaman homojen bir yapı göstermemektedir. Emeğin arzı üzerinde; çalışanların zevkleri, aile içindeki konumları, beklentileri ve sahip oldukları meslekler etkilidir. İşgücü piyasalarını, işgücü arz ve talebinin karşılaştığı, belirli bir ücretin olduğu piyasalar olarak tanımlamak mümkündür.

Gelişmekte olan toplumlarda kadınların toplumsal hayattaki görevleri ev işi ve çocuk bakımı gibi görülse de ülke ve dünya ekonomisinde gerçekleşen değişiklikler kadını evinden çıkarıp çalışma hayatının içine girmesini sağlamıştır. Bunun asıl sebebi de ekonomik yaşamdaki zorunluluklardır. Sadece erkeğin çalışması asgari bir yaşam için yeterli olmamaya başlayınca, kadın da çalışma hayatına katılmış, ancak karşı cins ile aynı çalışma koşullarında çalışması çoğu zaman mümkün olmamıştır. İşgücü piyasalarında kadın çalışanlar, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığına dayalı birçok sorunla karşı karşıya kalmışlardır.

Türkiye’de uygulanan kadın işgücünü artırmaya yönelik politikaların, kadın işgücüne etkisini bilmek uygulanan politikaların etkinliğini görmek sorunun gidişatı açısından çok önemlidir. Bu çalışmada Türkiye’de ulusal bir kadın istihdamı stratejisi uygulanabilirliği ve Avrupa Birliği(AB)’yle üyelik müzakereleri içerisinde olan Türkiye’de uygulanabilir istihdam politikaları ve daha kapsamlı olarak bir ulusal istihdam stratejisinin uygulanabilirliği incelenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde işgücü piyasalarına yer verilerek teorik bilgilerden bahsedilmiştir. Sonraki bölümde, Türkiye’deki işgücü piyasası ve kadın işgücü hakkında bilgilere yer verilirken; Son bölümde ise Avrupa Birliği kadın iş gücü piyasaları ile Türkiye’deki kadın işgücü piyasalarındaki gelişmeler karşılaştırılması ele alınmış olup kullanılan istatistikler hakkında değerlendirmeler ve yorumlar yer almaktadır.

## 2. GENEL OLARAK İŞGÜCÜ PİYASALARI

### 2.1. İşgücü Piyasası Kavramı, İşgücü Piyasalarının Yapısı ve İşleyişi

Bir ülkede çalışabilir yaştaki nüfustan yetersiz ve özürlü olanlarla, geçerli ücret haddi ve çalışma saatlerinde çalışmak istemeyenlerin toplamı çıkartıldığında kalan 15-65 yaş arasındaki toplam nüfus, bir ülkede işgücünü oluşturur.<sup>1</sup>

Ekonomik faaliyetleri meydana getiren dört unsur vardır. Bunlar; emek, teşebbüs, sermaye ve doğal kaynaklardır. Bunlardan emek, iktisadi faaliyetin insan unsurunu oluşturmaktadır. Üretim unsurlarını bir araya getirecek olan girişimciler diğer unsurlarla birlikte emeği de satın alırlar. İşgücü piyasasında bir kısım insanlar emeklerini arz ederken, bir kısmı da arz edilen emeği talep ederler. Arz ve talebin karşılaştığı ve bulunduğu bu alan işgücü piyasasıdır. Buradan hareketle piyasadan bir karşılık elde etmek üzere yapılan faaliyetler çalışma olarak kabul edilmektedir.

İnsanların çalışma kavramına yaklaşımları farklılık göstermektedir. Bazı kişiler piyasada çalışmama kararı alırken, çalışma kararı alan bireylerinde çalışma süreleri birbiri ile aynı değildir. Örneğin bazı kişiler kısmi zamanlı bir işte çalışmayı tercih ederken, bazı kişiler günde 8 saatlik mesai gerektiren bir işte çalışmakta, bazıları ise esas işlerinin dışında gece de ikinci bir işte çalışmaktadır. Kişilerin çalışıp çalışmamaya veya ne kadar süre çalışacaklarına nasıl karar verdikleri sadece kendileri açısından değil, aynı zamanda ekonominin geneli açısından da önemli bir husustur. Kişilerin emeklerini arz etmeleri kendileri için gelir elde etmelerinin başlıca yolu olmasının yanı sıra, makro açıdan emek arzı bir ekonominin üretim kapasitesini belirleyen unsurların başında gelmektedir. Hem nitelik hem de nicelik boyutu olan emek arzı konusunun nicelik boyutunu emek piyasalarında çalışan kişilerin sayısı veya çalışma süreleri toplamı gösterirken, nitelik boyutunu işgücünün vasıf derecesi göstermektedir.<sup>2</sup>

Bir ülkede istihdamın yapısı ve işsizliğin boyutları, o ülkenin ekonomik gelişmişlik ve sosyal kalkınma düzeyinin ne seviyede olduğu ile ilgili önemli veriler vermektedir. Gayri safi milli hasıladaki artış, istihdamı artırdığı ölçüde toplumsal fayda sağlamaktadır. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin artması için çözümlenmesi gereken temel ekonomik sorunlardan birisi de işsizliktir.

<sup>1</sup> Zafer Tunca, Makro İktisat, Üçüncü Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2001, S:4

<sup>2</sup> M. Kemal Biçerli, Çalışma Ekonomisi, 1. Baskı, İstanbul: Beta, 2000, S:15

İşsizlik sadece ekonomik bir sorun değil aynı zamanda toplumsal bir sorundur ve üretim kaybı, toplumsal dışlanma, nitelik kaybı, entelektüel yeteneklerin zedelenmesi, psikolojik etkiler, ortalama ömrün kısalması, isteklilik kaybı ve mesleki çıkmaz, toplumsal ilişkilerde kopuş, aile yaşamında çözülme, toplumsal değerlerde ve sorumluluk duygusunda gerileme gibi sorunlara neden olmaktadır.<sup>3</sup>

Küresel ekonomideki olumsuz gelişmelere paralel olarak dünyada olduğu gibi ülkemizde de kalıcı ve uzun süreli işsizlik sorunu ciddiyetini korumaktadır. Gelişmiş ülkelerde, özellikle işgücü arzının hemen hemen sabitlendiği Kıta Avrupa'sında, işsizlik sorunu, işgücü piyasasının neden olduğu yapısal bir sorun iken, gelişmekte olan ülkelerde daha çok tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin yarattığı değişimlerin bir ürünü olarak karışımıza çıkar. Yapılan gözlemler ve araştırmalar Türkiye'de işsizlik sorununun gerek geçiş ekonomisinin sorunlarından gerekse işgücü piyasasının katılıklarından kaynaklandığını göstermektedir.<sup>4</sup>

## **2.2. İşgücü Olgusuna Teorik Yaklaşımlar**

Teorik açıdan işgücü arzına ilişkin analizlerde uygulanan teknikler ve elde edilen sonuçlar birbirleri ile farklar taşımaktadır. Bunun en önemli nedeni de farklı iktisat okullarına mensup iktisatçıların, teorilerini ortaya koyarken farklı ideolojileri benimsemiş olmalarıdır.

İşgücü piyasası incelenirken işgücü arzı üzerinde bu kadar farklı görüşlerin olmasının nedeni, işgücünün bedeli olan ücretin bir maliyet unsuru olması ve bunun da işverenin kar oranı üzerinde belirleyici olmasıdır. Nitekim bu olgu birçok teorinin işgücü arzına bakışını da etkilemiştir. Bu nedenle de işgücü arzının teorik analizini yapmak için farklı iktisat okullarının ücret kavramına bakış açılarını incelemek gerekir.

### **2.2.1. Klasik İktisat Teorisinde İşgücü**

Klasik iktisat okulunun emek ve emek piyasasına ilişkin görüşleri, emek arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlıdır. Klasik iktisadi görüşü savunan iktisatçılardan emek arzı ile ilgili ilk sistemli yaklaşımlar; A.Smith, D.Ricardo ve R.Malthus tarafından geliştirilmiştir. Klasik gelenekten olan bu iktisatçılar emek arzı teorisini açıklarken, emek arzının belirlenmesinde etkili olan nüfus ve ücret kavramını kullanmışlardır. Emek arzı

---

<sup>3</sup> Seyfettin Gürsel ve Veysel Ulusoy, Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, İstanbul: TÜSİAD Yayın No. 2002/12-354, 2002, s. 13

<sup>4</sup> İşkur 2006-2008 Stratejik İş Planı İzlenme Komisyonu Raporu, Ankara, 2006, S:12

özellikle nüfus sorunu ile yakından ilişkilidir. Nüfus ve ücretler arasındaki ilişkinin analizi aynı zamanda klasik emek arzı teorisinin analizi olarak ele alınabilir. Buna göre, emek arzı nüfusa bağlıdır; nüfus da, bir içsel değişken niteliğiyle ücret haddine dayanır. Daha sonra F.Lassalle'in "Tunç Kanunu" diye niteleneceği Klasik emek arzı ve ücret teorisi, düşük ücret hadlerini "haklı göstermek" gibi bir amaç taşır.<sup>5</sup>

Klasik öğretiyi benimseyen iktisatçıların emek arzına ilişkin görüşlerini şöyle belirtebiliriz; belirli bir dönemde ücretin dışındaki unsurlar sabitken çeşitli ücret düzeyinde işçilerin çalışmaya razı oldukları zamandır. Emek arzını çalışmanın çalışana yüklediği külfet ve çalışma ile elde edilen gelirin marjinal faydası belirler.

Klasik öğretiyi savunanlar, emek arzını açıklamak için nüfus ve ücret teorilerini analiz etmişlerdir. Düşük ücret seviyesinin ekonominin genel dengesi için gerekli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çünkü işçi sayısının artması ile ücret oranları arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Yani, nüfus artışının emek arzını da arttıracakını, bu durumun ücretleri düşüreceğini ve düşük ücret düzeyinin gerekliliğini ortaya koymaya çalışmışlardır.<sup>6</sup>

Klasik görüşte emek talebi cari gerçek ücretin, emek arzı ise beklenen gerçek ücretin bir fonksiyonudur.<sup>7</sup> İşgücü arzı, reel ücretin artan bir fonksiyonu iken, işgücü talebi reel ücretin azalan yönlü bir fonksiyonudur. İşgücü ücretleri, işgücü arzı ve talebi tarafından belirlenir. Reel ücretler tam esnek bir yapıya sahiptir. Bundan dolayı işgücü piyasası sürekli temizlenir. Yani, işgücü arzı işgücü talebini aştığında reel ücretler düşer, işgücü talebi işgücü arzını aştığında ise yükselir ve piyasa dengesi otomatik olarak sağlanır. Klasik öğretinin temel ilkeleri, istihdam arttıkça emeğin marjinal veriminin azalması, reel ücretin emeğin marjinal verimine eşit olması, işçi ve işveren arasındaki nominal ücret anlaşmalarının aynı zamanda reel ücreti belirlemesi olarak özetlenebilir. Bu modelde işsizlik nedeni, işçilerin, tam istihdamdaki marjinal verime eşit ücrete razı olmamaları, daha yüksek ücret talep etmeleridir. Kısacası nominal ücretlerin sertliği işsizlik nedeni, nominal ücretlerin düşürülmesi de işsizliği giderme önlemidir.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Gülten Kazgan, İktisadi Düşünce veya Politik İktisatın Evrimi, 7 Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1997,S:30

<sup>6</sup> Aslı Karataş, Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2006 S:70

<sup>7</sup> Berrin Ceylan Ataman, İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:53, 1998

<sup>8</sup> Kazgan, S:207

## 2.2.2. Keynesyen İktisat Teorisinde İşgücü

Keynes'e göre piyasa mekanizmasının kendiliğinden tam istihdamı sağlaması mümkün değildir, tam istihdam ancak tesadüfen ortaya çıkabilecek bir durumdur. Dolayısıyla hükümetler işsizliği azaltmak için piyasa mekanizmasının işleyişine müdahale etmeli ve aktif iktisat politikaları uygulamalıdır.<sup>9</sup>

Keynes'e göre piyasa mekanizmasının kendiliğinden tam istihdamı sağlaması mümkün değildir, tam istihdam ancak tesadüfen ortaya çıkabilecek bir durumdur. Dolayısıyla hükümetler işsizliği azaltmak için piyasa mekanizmasının işleyişine müdahale etmeli ve aktif iktisat politikaları uygulamalıdır.<sup>10</sup>

Emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olarak alınması, işçilerin emeklerini sunarken para aldanması içinde oldukları yönündeki savdan kaynaklanmaktadır. Bu savı ileri sürenlere göre, işçiler nominal ücretlerin düşürülmesine tepki vermelerine rağmen, fiyat artışlarına karşı tepki göstermemektedirler. Onlara göre her iki durumda da reel ücretler düştüğünden dolayı işçilerin aynı tepkiyi vermeleri gerekmektedir. Diğer yandan toplu sözleşme görüşmelerinde işçi sendikalarının geçmiş yıl fiyat düzeyini baz alması ücretlerdeki artışları fiyatlardaki artışlara gecikmeli olarak uyum göstermesi, emek arzını nominal ücretlerin bir fonksiyonu olarak kabul eden Keynesyenlerin savlarını güçlendirmektedir. Emek arzının nominal ücretlerle ilişkilendirilmesi, gayri iradi işsizliğin kabul edilmesi demektir.<sup>11</sup>

Keynes'e göre ise, nominal ücretlerdeki bir düşüş işsizliği ortadan kaldıracak bir etkiye sahip değildir. Bunun nedeni de Keynes'in ücretler ile efektif talep arasında kurduğu ilişki ile açıklanabilir. Üretim tekniği veri iken istihdamı, emeğin marjinal verimini ve reel ücreti belirleyen etken "efektif talep"tir. Ücret anlaşması, sadece nominal ücreti belirler; nominal ücretin düşmesi reel ücreti düşürmez, reel ücretler ancak efektif talepteki artış ile düşer. Bu bir anlamda Keynes'de para aldanması olayının olmadığını da ortaya koymaktadır.<sup>12</sup>

Gelenekçi iktisatta işsizlik nedeni, tam rekabet şartlarının aksamasına yol açan kurumsal nitelikteki etkenlerdir. İşsizliği giderme yolu da, para arzı ve paranın dolanım hızı

<sup>9</sup> Erdal M. Ünsal, Makro İktisat, Ankara: Turhan Kitabevi, 2004, S.33

<sup>10</sup> Ünsal, S:31.

<sup>11</sup> Ömer Faruk Çolak ve Cem Kılıç, Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, Tisk Yayını, No: 214, 2001 S: 25

<sup>12</sup> Kazgan, S:207

veri iken, ya nominal, dolayısıyla, reel ücretlerin düşürülmesi ya da nominal ücretler düşürülemezse aynı etkiyi yaratmak üzere para arzının genişletilmesidir. Keynes'in sisteminde de bu gibi sertlikler işsizliğe neden olabilir. Fakat Keynes'in bu nokta da getirdiği yenilik, daha öncede belirtildiği gibi, bu sertliği varsayması işçilerin para aldanması içinde olmaları değildir. Ona göre, tam rekabet şartlarında ki bir ekonomide de işsizlik bulunabilir, piyasa güçleri ekonominin kendiliğinden tam istihdamda dengeye gelmesini sağlamaya yeterli değildir. Gelenekçi iktisatta ücret esnekliği daima tam istihdamı sağladığı halde Keynes sisteminde ücret esnekliği, ekonominin eksik istihdamda da dengeye gelmesini açıklayan bir etkene dönüşmüştür.<sup>13</sup>

### **2.2.3. Neo- Klasik İktisat Teorisinde İşgücü**

Neo klasik iktisat teorisi, Klasik teorinin görüşlerini mikro bazda ele almıştır. Klasik iktisatçılar gibi Neo klasikler de, temel iktisadi sorunların çözümünü düzgün işleyen bir piyasa mekanizmasının sağlayacağını belirtmişlerdir. Neo klasik iktisat, sadece geliştirilen teoriler nedeniyle değil, bugünkü yerleşik iktisadın temel mantık örgüsünü yansıtması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Bu teori, iki temel aksiyon üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi “maksimizasyon” diğeri de “rasyonellik” ilkesidir. Doğal olarak Neo klasik işgücü arzı teorisini de bu iki temel ilke şekillendirmiştir. Neo klasik ücret teorisine de, ekonominin kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşacağı görüşü hâkimdir.<sup>14</sup>

Emek arzı ve talebinde değişme olduğu takdirde, yeni durumda emek arz ve talebini eşitleyecek bir ücret oluşmakta ve işsizlik kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Eğer emek piyasasında bir arz fazlası söz konusu ise ücret düzeyi düşecek ve arz fazlası ortadan kalkacaktır. Eğer bir talep fazlası söz konusu ise ücretler yükselecek ve yeniden emek ve talebi eşitlenecektir.

Neo klasik iktisat teorisi, özü itibariyle günümüz işgücü piyasalarını açıklamada etkin bir role sahip olmasına rağmen kısır kaldığı alanlarda olmuştur. Bu nedenle de, Neo klasik işgücü arzı teorisinde yeni açılımlar gündeme gelmiştir. Neo klasik yaklaşımın varsayımlarında bazı değişiklikler yapılmış ve bu sayede günümüz işgücü piyasasının teorik açıklanabilirliği artmıştır. Kuramda yapılan yeni açılımlar; ücret dışı gelir elde edilmesi,

---

<sup>13</sup> Kazgan, S:208

<sup>14</sup> Savaş Vural, İktisatın Tarihi, Ankara: Sayısal Kitabevi 2000, S:120

çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler ve kısıtlamalar, alternatif zaman kullanımları ve bireyin kararlarına ailenin etkisi olarak sıralanabilir.<sup>15</sup>

Kısa dönemde sermaye faktörünün sabit, sadece emek faktörünün değişken olmasına karşılık, uzun dönemde firmalar sermaye faktörünü de arttırabilme imkanına sahiptirler. Yani firmalar kısa dönemde işgücü faktörünü arttırmayı kolaylıkla yaparken uzun dönemde yeni makineler satın almak ya da yeni binalar inşa etme imkanına sahip olmaktadır. Burada kısa ve uzun dönem ayırımı kavramsal olarak yapılmıştır. Uygulamada dönemlerin işkolundan işkoluna farklılık göstereceği belirtmek gerekir. Örneğin bir sakız fabrikası için fabrika binasını büyütüp yeni makineleri monte etmek ve üretimi arttırmak kısa bir süre alırken bir otomobil fabrikası için bu işlem daha uzun zaman gerektirmektedir.<sup>16</sup>

Emek talebi için emeğin verimliliğinin ve piyasa fiyatının oldukça önemli unsurlar olduğu zaten bilinmektedir. Kısa dönemde rekabetçi bir firmanın emek talebini bulmak için yapması gereken ilk iş, ilave işçi istihdamının karlarda meydana getireceği artışı belirlemektir. Karını maksimize etmek isteyen bir firma bir işçi daha çalıştırmanın marjinal getirisini belirleyerek bunu o işçinin maliyeti ile karşılaştırır. İlave işçi, maliyetinden çok gelir sağladığı sürece firma işgücü talebine devam eder ve karını artırır. En son istihdam ettiği işçinin getirisi maliyete eşit olduğunda firma işgücü talebini durdurur. Uzun dönemde emek ve sermaye faktörlerinden ne kadar kullanacağı, üretimde bu iki faktörün birbirini yerine kullanılıp kullanılmayacağına faktörlerin nispi fiyatlarına bağlıdır. Ürün talebindeki, verimlilikteki, işveren sayısındaki değişimler ile diğer üretim faktörlerinin fiyatları emek talebini etkileyen ücret dışı unsurlar arasında sayılabilir.<sup>17</sup>

#### **2.2.4. Monetarist İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası**

Monetarizmin öncüsü Friedman, fiyatların esnek olduğu ve piyasaların sürekli temizlendiği varsayımını temel alır. Buna göre, piyasa mekanizması, kısa dönemde düşük istihdama yol açsa bile uzun dönemde tam istihdamı sağlayacaktır.<sup>18</sup>

Monetaristlere göre ekonomide "doğal işsizlik oranı" diye tanımlanabilecek bir işsizlik düzeyi vardır. Doğal işsizlik oranı ekonominin yapısal özelliklerini ve işgücü piyasasının koşullarını yansıtan bir olgu olup, işsizliğin azaltılması uzun vadede bu koşulların

<sup>15</sup> Çolak, Kılıç, S: 24

<sup>16</sup> Biçerli, S:71

<sup>17</sup> Naci Gündoğan, M. Kemal Biçerli, Çalışma Ekonomisi, T.C. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No:777, Eskişehir, 2003, S:36

<sup>18</sup> Ünsal, S:36

iyileştirilmesine (örneğin, işgücü piyasalarının tam rekabet koşullarına kavuşturulması, asgari ücret, işsizlik tazminatı gibi piyasa-dışı uygulamaların kaldırılması) bağlıdır.

### **2.2.5. Post-Keynesyen İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası**

Post- Keynesyen istihdam teorisi, Keynes ve Kalecki'nin efektif talep ilkeleri yaklaşımından türetilmiştir. Buna göre emek piyasasındaki istihdam sadece mal piyasası üzerine olan efektif talep tarafından belirlenir. İşsizlik ücretlerin esnek olmamasından veya reel ücretlerin yüksek olmasından değil, efektif talep eksikliğinden kaynaklanır. Ücretler toplam talebin önemli bir unsurunu oluşturduğu için ücretlerdeki bir düşüş, işsizliğin azalmasına ve piyasanın temizlenmesine yol açmayacaktır. Çünkü Post Keynesyenlere göre, gerçekte ücretlerde bir azalma, toplam talepte bir daralmaya neden olacak bu da ekonomik durumu kötüye götürecektir.<sup>19</sup>

### **2.2.6. Marksist İktisat Teorisinde İşgücü Piyasası**

Marksist iktisat, emek piyasasının arz fazlası içeren bir piyasa olduğunu, yani işsizliğin kapitalist ekonominin doğal bir parçası olduğunu iddia eder. Emek arzı fazlası “yedek işgücü ordusu” olarak tanımlanır. Yedek işgücü ordusu işsiz kitlelerin yanı sıra, ekonominin kapitalist olmayan sektörlerinden kaynaklanan sonsuz esneklikteki emek arzının bir ürünüdür. Ev içi üretim dışında çalışmayan ev kadınları ve göçmen işçiler bu sonsuz esneklikteki emek arzının en temel kaynağıdır. Aynı şekilde ekonomik kriz veya hızlı yapısal ve teknolojik değişim dönemleri neticesinde sürekli olarak yeniden yaratılan işsizlik de yedek işgücü ordusunun varlığını garanti altına alır. Bu çerçevede işsizlik tam rekabetçi piyasa koşullarıyla çatışan bir sonuç veya sadece eksik rekabetten doğacak bir dengesizlik durumu değildir. Tersine işsizlik işyerindeki disiplini sağladığı için ekonomide rekabetçi denge durumunun olağan parçasıdır. Başka bir deyişle, katılık yarattığı iddia edilen sendikalar hiç olmasa ve emek piyasası her türlü kurumsal düzenlemeden arındırılsa dahi işçiler arasındaki rekabet emek piyasasının dengeye kavuşması için, yani işsizliğin ortadan kalkması için yeterli olmayacaktır. İşçi ve işveren arasındaki çıkar çatışması nedeniyle, emek piyasasının dengeye kavuşması (işsizliğin ortadan kalkması) ya ücretlerin artmasıyla ya da çalışma temposunda bir azalmayla sonuçlanacaktır. Süreklilik arz eden ve gönüllü olmayan işsizlik, ücretleri bastıran, iş yoğunluğunu ve verimliliği ise artıran bir etki yaratır. Kurumsal ve tarihsel koşulların yanı sıra, işsizlik emeğin pazarlık gücünü belirleyen önemli bir etkendir. Dolayısıyla kapitalizm

---

<sup>19</sup> Ethem Esen, Post Keynesyen İstihdam Analizi ve Türkiye Uygulaması, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2007, S:69

koşullarında hükümetin tam istihdamı hedefleyen kamusal politikaları hayata geçirmesini beklemek de gerçekçi değildir.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Özlem Onaran, Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği, Toplum ve Bilim Dergisi, Sayı: 87, İstanbul, 2000, S:199

### 3. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ

Gelişmekte olan ülkelerde 1970’lerin sonundan ve 1980’lerin başından itibaren IMF ve Dünya Bankası’nın önerileri doğrultusunda geliştirilmiş yapısal uyum politikaları ile iktisat politikalarına yeni bir yön verilmiştir. Gelişme sürecinde olan Türkiye’de de, 1980’de yapısal uyum politikalarını uygulamaya başlamış, geçen zaman içinde önemli oranda dışa açılmış ve dış ticaret hacmini ciddi şekilde artırmıştır. Bununla beraber ülkenin istihdam ve gelir dağılımı açısından karnesi son derece zayıftır. Emek piyasasının yapısını incelemeyen yapılan veya bilinçli olarak göz ardı eden değerlendirmelerde istihdam artış hızının zayıf kalmasının nedeni olarak emek piyasası düzenlemelerinden söz edilmektedir. Özellikle işveren sendikalarının raporlarında sıklıkla göze çarpan bu iddiaların aksine, yapısal uyum politikalarının emek piyasası ile ilgili sonuçları detaylı olarak incelendiğinde, çalışanların ihracata yönelik büyüme modeline geçiş sürecindeki uyum sorunlarının bütün yükünü taşıdığı görülmektedir. Türkiye’de emek piyasası yapısal uyum sürecinin önünde bir engel olmamış, aksine reel ücretlerdeki dramatik düşüşler emek piyasasının esnek uyum kapasitesinin manifestosu haline gelmiştir. Bu esneklik sayesinde döviz kuru, faiz oranları ve diğer fiyatlardaki ciddi artışlara ve dış ticaret hacmindeki genişlemeye rağmen kar marjları yüksek düzeylerini koruyabilmiş ve hatta artma eğilimi göstermiştir.<sup>21</sup>

Türkiye ekonomik ve sosyal yapısındaki dengesizliklere ek olarak, uygulanmakta olan makroekonomik politikaların da etkisiyle her geçen gün daha ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Türkiye’nin halen karşı karşıya olduğu en önemli iktisadi ve toplumsal sorun işsizliktir. Ekonominin yeterince güçlü olmadığı Türkiye’de istihdam, işsizlik sorununun önemini ve özelliklerini belirleyen başlıca nedenler arasında, hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçler, yetersiz gelir, gelir dağılımındaki adaletsizlik, teknolojik gelişmeler, bölgeler arası gelişme farklılıkları, eğitim politikalarındaki sorunlar ve yatırım politikalarındaki olumsuzluklar bulunmaktadır.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de nüfusun yarısını oluşturan, ancak mevcut yaşam olanakları ile kaynaklardan erkeklerle aynı oranda yararlanamayan kadınların ve kız çocukların, gelişme sürecine tam katılımları için gerekli olan bilgi ve becerilere sahip olmaları için eğitim önemli bir araçtır. Kadının eğitim düzeyi ile üretim sürecine katılımı ve elde ettiği

---

<sup>21</sup> Onaran, S:195

gelir arasında pozitif bir ilişki vardır. Ancak kadınlara işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun beceri ve niteliklerin kazandırılması halinde istihdam imkanlarının gelişeceği aksi takdirde eğitilmiş, işgücü piyasasında aktif olamayan kadınların sayısının artacağı unutulmamalıdır.

Kadınların iktisadi yaşama tümüyle katılması, hem kadın-erkek eşitliği ve hem de verimlilik açısından, ulaşılması gereken bir hedeftir. Kadınların işgücü piyasasına girmesi, iktisadi konumlarını görece düzelterek için eşitlik sağlayıcıdır. Ayrıca, kadınların işgücüne katılımı toplam iktisadi verimliliği arttıracak ve ülkenin gelişme potansiyelini iyileştirecektir.

Kadınların işgücüne katılmasını etkileyen unsurların başında kadınların çalışmasına yönelik toplumsal ve sosyal tutum gelmektedir. 1960 yıllardan sonra kadınların ev dışında çalışmasına yönelik sosyal tutumun önemli ölçüde değiştiği görülmektedir. Bununla birlikte, sosyal davranıştaki değişmelerin kadınların işgücüne daha yoğun bir biçimde katılmalarının sebebi mi yoksa sonucu mu olduğu konusundaki tartışmalarının devam ettiğini belirtmek gerekir. Bazı araştırmacılar kadınların işgücüne katılmalarındaki artışın ekonomik nedenlerden kaynaklanmakta olduğunu, sosyal davranışın zaten başlamış olan trende uyum sağlamak için değiştiğini ileri sürmektedir. Öte yandan diğer araştırmacılar ise sosyal davranışlardaki değişmelerin kadınların işgücüne katılma oranının artmasında önemli ve bağımsız rolü olduğunu istatistiksel çalışmalarla göstermişlerdir.<sup>22</sup>

Kadınların işgücüne katılmalarını zaman içinde etkileyen unsurlardan birisi de kadınlar için iş imkanlarının artmasıdır. Bu durumun bir açıklaması geleneksel olarak kadınların yoğunlaştığı hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik, tekstil işçiliği gibi alanların zaman içinde genişleyerek zaman içinde istihdam imkanlarının artmasıdır. Ayrıca eskiden kadınlara açık olmayan pek çok alanda kadınların da artık istihdam imkanı bulabilmeleridir. Günümüzde avukatlık mühendislik öğretim üyeliği gibi birçok meslekte kadın işgücü istihdamının önemli ölçüde artması bu bağlamda değerlendirilebilir. Endüstrilerin sektörel yapılarının zamanla, kadınların daha çok istihdam imkanı bulabildiği hizmetler sektörü ağırlıklı hale gelmesi de kadın işgücüne katılımını etkileyen diğer bir unsur olmuştur.<sup>23</sup>

Kadınların işgücü piyasasına katılmaları ve insana yakışır işlerde istihdam edilmeleri, ülkemiz ve kadınlar açısından birçok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir. Her şeyden önce kadınların işgücüne katılım oranlarının en üst düzeye çıkartılarak, beşeri sermayenin daha verimli kullanılması ve bunun üretime yansıtılması, hem ekonomik

---

<sup>22</sup> Biçerli, S:57

<sup>23</sup> Biçerli, S:59

gelişmenin sağlanması hem de ulusal refah düzeyinin yükseltilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Daha az emek faktörü gerektiren yeni teknolojilerin yaygın kullanılmaya başlanmasıyla birlikte kadının istihdamdaki yeri de hızla daralmaya başlamıştır. Yeni teknolojilerle birlikte çalışma saatlerinde esneklik getiren modellerin de üretimde benimsenmesi kadını evde çalışma biçimini tercihe zorlamaktadır. Başlangıçta eğitimsiz, alt gelir guruplarına ait kadınlarda gözlenen bu durum giderek yüksek eğitilmiş kadınlara doğru genişlemiştir. Öte yandan küresel sermaye ülkeye geldikçe her iki emek türünün etkilenmesi farklılaşmaktadır. Bu nedenle de Türkiye'deki kadın işgücünü yüksek nitelikli ve düşük nitelikli olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Yüksek nitelikliler, iletişim ve bilgi işlem teknolojisindeki gelişmeye uyum sağlamış, yükseköğrenimli ve dalında uzman, karar mekanizmalarına aday olmaya hazır olanlardır. Düşük nitelikliler ise, el becerisine dayalı, öğretilerek öğrenen, düşük eğitilmiş, yönetilmeye hazır olanlardır. Ekonomik yaşamda kadın aleyhine olan bu durum aslında üretim kaynaklarının eşitsiz dağılımını ve verimsiz kullanımını göstermektedir.<sup>24</sup>

### **3.1. Türkiye'de İşgücü Piyasaları ve Kadın İşgücünün Gelişimi**

Türkiye'de işsizlik sorununun önemini ve özelliklerini belirleyen başlıca nedenler arasında, hızlı nüfus artışı, gelir dağılımındaki adaletsizlik, bölgeler arası gelişme farklılıkları, eğitim politikalarındaki sorunlar ve yatırım politikalarındaki olumsuzlukların bulunduğunu belirtmiştik.

Gelişmekte olan ülkelerde istihdam yaratmanın yolu, makroekonomik istikrarla gelen büyümeden geçmektedir. Büyüme tek başına gerçekleşip istihdamı arttırmadığı takdirde istihdam artmayacağı gibi azalma eğilimi de gösterebilir. İstihdamı arttıracak bir büyüme için de mutlaka işgücü piyasasının istihdam artışını sınırlayan yapısal özelliklerini belirlemek, ardından bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak iktisat politikalarının tasarlanması gerekmektedir.

---

<sup>24</sup> İşçi Öznur, Muğla Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümü, Görgülü Hatice, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü, AB Sürecinde Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı, S:7, [http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd\\_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf](http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf) (Erişim Tarihi: 04.01.2011)

Türkiye'nin temel sorunu yeterince istihdam olanakları yaratamamasıdır. Nüfus artış hızının gerisinde kalan yeni yatırım ve iş olanakları, işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte, çalışan nüfusun iktisaden faal nüfusa oranını geriletmektedir.<sup>25</sup>

Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de hızlı bir nüfus artışı görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde işgücünün büyük bir kısmının tarımsal faaliyetin egemen olduğu kırsal alanda bulunması, kırsal ve kentsel alan işgücü piyasalarını birbirinden farklı kılmaktadır. Kırsal alan işgücü piyasalarında çoğunlukla vasıfsız işgücü görülmektedir. Kentsel alanlarda ise işgücü piyasası ise genellikle kırdan göç etmiş, hemen iş bulamamış gündelik ve geçici olarak ücretli çalışan vasıfsız işgücü ile hizmetler sektöründe az bir sermayeyle veya hiçbir sermaye gerekmeksizin kendi işini yaparak gelir sağlayan kişilerden oluşmaktadır. Kentsel işgücü piyasasındakilerin bir kısmı da organize kesimdeki işgücü olarak ele alınabilmektedir. Organize kesimdeki işlerde çalışanlar genellikle kentteki sanayi, ticaret, hizmet sektörlerinde çalışanlarla kamu kesiminde çalışanlardan oluşmaktadır.

1990 – 2010 yılları arasında kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ve işgücüne dahil olmayan nüfus giderek artmıştır. İşgücüne katılanların sayısının artmasına paralel olarak istihdam edilenlerin sayısı da gittikçe artmıştır. İstihdam edilenlerin sayıca artmasına rağmen oransal olarak istihdam oranının azaldığını görmekteyiz. Ayrıca nüfusta artış meydana gelmesine rağmen istihdam edilenlerin oranının gittikçe azalması toplam işgücü kaynaklarının tamamının kullanılmadığı ve bir kısmının atıl kaldığını göstermektedir.

---

<sup>25</sup> Enis Bağdadioğlu, Türkiye İşgücü Piyasası, Türk-İş Araştırmaları, 2005, S:2

**Tablo:1 Türkiye İşgücü Piyasasında Yıllara Göre İşgücü Durumu (Bin kişi) (15+ Yaş)**

Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %
1990	35.601	15.451	20.150	18.539	56,6	8	52,1
1991	36.869	15.859	21.010	19.288	57	8,2	52,3
1992	37.984	16.720	21.264	19.459	56	8,5	51,2
1993	38.957	18.643	20.314	18.499	52,1	8,9	47,5
1994	40.038	18.161	21.876	20.006	54,6	8,5	50
1995	41.175	18.890	22.286	20.586	54,1	7,6	50
1996	42.243	19.546	22.697	21.194	53,7	6,6	50,2
1997	43.299	20.544	22.755	21.204	52,6	6,8	49
1998	44.295	20.910	23.385	21.778	52,8	6,9	49,2
1999	45.311	21.433	23.878	22.048	52,7	7,7	48,7
2000	46.211	23.133	23.078	21.581	49,9	6,5	46,7
2001	47.158	23.667	23.491	21.524	49,8	8,4	45,6
2002	48.041	24.223	23.818	21.354	49,6	10,3	44,4
2003	48.912	25.272	23.640	21.147	48,3	10,5	43,2
2004	47.544	25.527	22.016	19.632	46,3	10,8	41,3
2005	48.358	25.904	22.454	20.066	46,4	10,6	41,5
2006	49.174	26.423	22.751	20.423	46,3	10,2	41,5
2007	49.994	26.879	23.114	20.738	46,2	10,3	41,5
2008	50.772	26.967	23.805	21.194	46,9	11	41,7
2009	51.686	26.938	24.748	21.277	47,9	14	41,2
2010	52.541	26.901	25.641	22.594	48,8	11,9	43

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Türkiye’de istihdam oranının düşük olması ekonomik istikrarsızlık, yatırımların yetersizliği, işgücü piyasasının kurumsallaşamaması, tarımdan gelen niteliksiz işgücüne yeterli iş imkanlarının yaratılamaması, çalışma çağı nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması, işgücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlarına cevap verememesi, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması, işgücü piyasası esnekliğinin sağlanamaması, girişimciliğin yeterince desteklenememesi ve esas itibariyle

kadınların, özellikle de kentlerdeki kadınların istihdam oranının çok düşük kalmasıyla açıklanmaktadır.<sup>26</sup>

Türkiye’de kadın işgücünün gelişimini incelediğimizde 16. ve 17. yüzyıldan itibaren işgücüne dahil olduğunu görmekteyiz. 16. ve 17. yy’ dan itibaren Osmanlı yönetici sınıfları, kadınların İslami kurallar çerçevesinde, erkeğin arka planında kalması gerektiği görüşüyle hareket etmişlerdir. Bunun sonucunda da kadınları toplum yaşantısının dışında tutmak üzere kararlar aldılar. Öyle ki kadınların ticari faaliyetlerinden alıkonulması, kılık kıyafetlerinin düzenlenmesi, hatta belli günler sokağa çıkmalarının yasaklanmasını öngören padişah fermanları çıkarılmıştır. Üst sınıflara mensup kadınlar da toplumdan kopuk ve kapalı bir kültür içinde yaşamak zorunda kalmışlardır.<sup>27</sup>

Osmanlı tarihi boyunca kültürel anlamda ürünler veren kadın sayısı bu nedendir ki oldukça azdır. Kadının toplumsal statüsü, 1839 Tanzimat Fermanı ile resmi boyutta tartışılmaya başlandı. Bu fermanla birlikte kadınlara bazı haklar verilmiş ve kadınlar da konularını yavaş yavaş tartışmaya başlamışlardır. Tanzimat hareketinden sonra, Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine Osmanlı toplumunun duyarsız kalması mümkün değildi. Osmanlı Devleti’nde başlayan bu batılılaşma hareketi kadınlar açısından önemli olmuştur. 1847 yılında kölelik ve cariyelik kaldırılmış, takip eden süreçte 1857’de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gereğini düşünen bazı aydınların öncülüğünde, 1842’de ilk ebelik kursları, 1858’de ilk kız ortaokulları, 1863’te ilk sanayi okulları, 1870’te kız öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde ise İnas Darülfünunu adı ile kızlar üniversitesi açılır. Ancak bu modern kurumlardan çok küçük bir topluluk, üst sınıflara mensup ve büyük şehirlerde yaşayan kadınlar yaralanabilmekteydi. Yine de az sayıdaki bu okuryazar kadınlar, Osmanlı kadınının çehresinin değişmesine katkıda bulunmuşlardır. Kadının iş talebini karşılayabilmek için şubeler de açılmaya başlanmış ve buralarda el işleri gibi fazla sermaye gerektirmeyen işlerde üretime geçilmişti. Cemiyet, kısa sürede en fazla işçi çalıştıran bir kuruluş haline gelmişti. Cemiyet, iş verdiği ya da işe yerleştirdiği her kadının ücretinden %15 kesinti yapıyordu ve bu da önemli bir gelirdi. Bu kaynaklar, yeni iş alanları açmak ve savaş nedeniyle kimsesiz kalan kadınlar için kalacakları yerler yapmak için kullanılıyordu. 1917 Kararnamesi ile evlilik yasal bir çerçeveye

<sup>26</sup> Nazan Öksüz, Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR’ un Üstlenebileceği Roller, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007, S:35

<sup>27</sup> Seda Çullu, Yüksek Lisans Tezi, Türkiye’de Çalışan Kadınların İş Gücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, Eskişehir,2009, S.51

bağlanmış, kadınlara ilk defa boşanma hakkı verilmiştir. Çok eslilik ise kadının rızasına bağlanarak sınıflandırılmıştır. Türk kadınının evinin dışında çalışma yaşamına girişi, ülkenin içinde düştüğü ekonomik zorluklar nedeni ile artmıştır. Aileye ekonomik olarak katkıda bulunmak zorunda kalan kadınlar bu nedenden dolayı iş hayatına girmeye başlamışlardır. Ekonomik nedenlerle başlayan kadının ücretli çalışması, Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir.<sup>28</sup>

Türkiye Cumhuriyeti kadın konusuna ilişkin olarak dünyada istisnai ve özgün bir tarihsel deneyim yaşamıştır. Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 tarihinde Atatürk'ün önderliğinde pek çok alanda köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu dönemde kadın ve kadın işgücü ile ilgili önemli değişiklikler olmuştur. Buna göre kadın ve erkek yasa önünde, evlilik, boşanma, velayet, veraset gibi konularda eşit haklara sahip olmaktaydılar. Çok eşli evlilik kurumu tarihe karışıyordu. Bir hamlede kadının statüsünü çok ileri bir düzeye getiren bu düzenleme, yine de kadın statüsünü “aile” kurumu çerçevesinde düzenlediği için kadın erkekle tam eşit bir statüye gelebilmiş değildi. Uygulanan ekonomik sistemin liberal olarak nitelendirildiği ilk dönemlerde hızlı ekonomik gelişmeyi sağlayabilmek amacıyla yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi için özel kesime ayrıcalık verilmiştir. Kadınların ilerlemelerine ve güçlenmelerine ilişkin olarak günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımalarını görmek mümkündür. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk 10 yılda Atatürk'ün önderliğinde gerçekleştirilen reformlar, bir yandan kadının yurttaşlık hakları kazanmasını, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış, böylece büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir. Laik hukukun benimsenmesi ile kadınların eğitim, çalışma yaşamı, siyaset gibi kamu alanlarına açılması mümkün kılınmış ve eşitlikçi kamu politikaları ile devlet bu katılımı özendirmiş ve desteklemiştir. Bu reformlardan Türk kadınına doğrudan etkileyenlerin başında 1924 yılında kabul edilen eğitimi tek sistem altında toplayarak, kadınlara erkeklerle eşit eğitim imkânları sağlayan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile birlikte 1925 yılında kabul edilen Kıyafet Kanunu ve kadınların yasal statüsünü bütünüyle değiştirerek gerek aile içinde gerekse birey olarak eşit haklar sağlayan 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu'dur. Bunların yanı sıra kadınların yasal statülerinin eşitlenmesinde diğer önemli aşama ise siyasi hakların kazanılmasıdır. Türk kadınlarına 1930'da yerel, 1934'de de genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı birçok batı ülkesinden önce tanınmıştır.<sup>29</sup> Tüm bu

<sup>28</sup> İnci Parlaktuna, Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, Ege Akademik Bakış, İzmir, Cilt:10, Say:4, 2010, S:1220

<sup>29</sup> T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadının Durumu Raporu, Ağustos 2010, Ankara S:2

yenilikler sonucunda; 8 Şubat 1935 Türkiye Büyük Millet Meclisi 5. dönem seçimleri ile 18 kadın milletvekili ilk kez meclise girmiş, bu sayı ara seçimlerde 18'e ulaşmıştır. 8 Haziran 1936'da yürürlüğe giren yeni iş kanunu ile kadınların çalışma hayatına yeni düzenlemeler getirilmiştir.<sup>30</sup> 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalımında etkisi ile devlet, 1930'lu yıllardan sonra doğrudan yatırımcı olarak tekstil, çimento, madencilik, şeker sanayi gibi alanlara yönelmiş ve devletçi bir ekonomi politikası izlemiştir. İşçi sayısının, dolayısıyla kadın işçi sayısının da artmasına neden olan bu gelişmelerin yanı sıra, hukuksal alanda da kadınlar lehine düzenlemeler yapılmıştır. 1945 yılında kabul edilen “İş kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” Türkiye’de yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur. Kemalist modelin çağdaşlaşma yolunda yarattığı yapısal değişikliklerin, kadınlara eğitim ve çalışma olanağı sağladığı görülebilir. Cumhuriyet Türkiye’si, kişilerin, kendilerini eğitip, sosyo-ekonomik statülerini yükseltebileceği bir fırsat alanı yaratmıştır. Yaratılan bu fırsat alanından kadınlar da kendisine düşen payı almışlardır. Özellikle kentsel alanda, miras, boşanma, eğitim, çalışma haklarından yararlanan bir kadın kesiminin oluştuğunu söyleyebiliriz.

Dünya ekonomisini etkileyen II. Dünya Savaşı, bu durumun doğal bir sonucu olarak, kadın işgücünün istihdamı üzerinde de çeşitli etkilere neden olmuştur. Savaş döneminde kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu durum ise kadınların işgücü piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir. Savaş sırasında işgücü piyasalarına giriş yapan kadınların bir kısmı savaş sonrası erkeklerin dönüşü ile birlikte eve dönüş yapsalar da, önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir.<sup>31</sup>

Türkiye’de kadının işgücü piyasasıyla tanışması, emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomi kaynaklı faktörlerden değil, tam aksine bir zorunluluk sonucu olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetiyle başlamış, I. Dünya, İstiklal ve

<sup>30</sup> Seçim Yılı ve Cinsiyete göre Milletvekili Sayısı ve Meclisteki Temsil Oranı [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=42&ust\\_id=12](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=42&ust_id=12) (Erişim Tarihi): 11.09.2011)

<sup>31</sup> Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, No:1, C.3, Eskişehir, 2003 S:57

II. Dünya Savaşları sırasında artmıştır. Bununla birlikte, savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla birlikte kadınların büyük kısmı yine geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir.<sup>32</sup>

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılmaları yaklaşık olarak 1950’lere dayanmaktadır. Bu dönemde kadın ve kadın işgücü ile ilgili önemli değişiklikler olmuştur. Bu dönemde hızlanan sanayileşme, köyden kente göçün artması ve şehirlerdeki ekonomik sıkıntılar, ailede erkeklerin yanında kadınların da iş yaşamına daha fazla katılmalarını gerekli kılmıştır. Kadınlar genellikle meslek eğitimi gerektirmeyen, işgücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı işlerde istihdam edilmiştir. Bunlar daha çok tütün, gıda, dokuma, kimya gibi, kayıt dışının yoğun olduğu hafif imalat sanayi ve hizmet kesimindeki işlerdir.<sup>33</sup> 1950’li yıllarda kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, toplumsal saygınlık açısından, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi ve zorunlu kalınmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmemekteydi. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş olanakları yaratmaktaydı.

1970’li yıllardan itibaren gerek kentsel yaşamın yarattığı koşulların olumsuz dayatmaları gerekse kent kültürünün etkisine bağlı olarak, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde artmaya başlamıştır.<sup>34</sup>

Dışa açık ekonomik politikaların benimsendiği 1980’lere kadar tarım-dışı işlerde, kadın istihdamında oldukça yavaş artışlar ya da düşük düzeyde katılım oranları gözlenmiştir.<sup>35</sup>

1980’li yıllardan itibaren kadınların çalışma talebine karşılık sanayi sektörü aynı oranda istihdam olanağı yaratamamıştır. Hizmet sektörü, sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş, daha fazla istihdam olanağı sağlamışsa da kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmıştır. 24 Ocak Kararları olarak anılan ve 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında uygulamaya başlanan ithal ikameci anlayış yerine ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, ürün üretiminde artış sağlarken aynı artış istihdama yansıyamamıştır. Özellikle sanayi sektöründe, ürünün üretiminde yaşanan bu gelişmelerin nedeni, yeni yatırımlar ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasından değil mevcut olan, ancak

---

<sup>32</sup> Çullu, S:55

<sup>33</sup> Tülin Dalkıranoglu, Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006, S:19

<sup>34</sup> Faruk Kocacık, Veda Gökkyaya, Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:6 Sayı:1, Sivas 2005, S:199

<sup>35</sup> Ayşe Alican, Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2007, S:74

atıl konumda bulunan kapasitenin arttırılmasından kaynaklanmıştır. Ancak 1990'ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimum seviyeye ulaşması nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının, 1980 yılında kaldırılması ile işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmasına neden olunmuştur. Sadece 1980 - 1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı % 20'ler dolayındadır.<sup>36</sup>

1980'li yıllarda ivme kazanan kadın hareketi, kadınlar ile ilgili her soruna “kadın bakış açısıyla yaklaşma ilkesi”ni yerleştirme çabasını sürdürmektedir. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini onaylayan Türkiye’de, kadın politikaları geliştirmek amacıyla ulusal mekanizma olarak 1990 yılında kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), sorunların parlamentoya taşınmasında ve kadınlar lehine kararlar alınmasında etkili çalışmalar yürütmektedir. Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyelerinin Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planınının, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonununun iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir.<sup>37</sup>

II. Dünya Konferansının ardından 1 Mart 1980 tarihinde Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) üye ülkelerin imzasına açılmış, Türkiye’nin 1985 yılında onayladığı Sözleşme, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İmzalanan CEDAW Sözleşmesininin 18. maddesi uyarınca; taraf devletler, her dört yılda bir dönemsel ülke raporlarını Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Komitesine sunmak zorundadırlar. Türkiye bu zorunluluk kapsamında ilk raporunu 1990, İkinci ve Üçüncü Birleştirilmiş raporunu 1997 yılında sunmuş ve savunmuştur. Türkiye, 4. Dünya Kadın Konferansı gibi dünya kadınlarının statülerini yükseltmeyi amaçlayan bir uluslararası toplantıda Eylem Planını hiç çekince koymadan kabul etmiştir. 1997 yılında zorunlu eğitim 8 yıla çıkarılmış, anne ve çocuk ölümlerinde önemli düşüşler olmuş, düzenlenen okuma-yazma kursları ile kadın okur-yazarlığı oranı yükselmiştir.

---

<sup>36</sup> Çullu, S.55

<sup>37</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadının Durumu Raporu, Ankara, 2009 S:1

İktisadi, siyasi ve mesleki katılım yapısının cinsiyetçi niteliğini ölçmek üzere Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilmiş olan “cinsiyete dayalı katılım ölçütü” bazında, 1992-94 verileri göz önüne alınarak 116 ülke arasında yapılan sıralamada, Türkiye 98.sırada yer almaktadır. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımı çağdaş anlamda ücretli çalışma yaygınlaşmamıştır. Kırsal kesim ve kayıt dışı sektör, kadınlar için temel istihdam alanı olmuş ve olmaya da devam etmektedir.<sup>38</sup>

Türkiye’deki kadın işgücü yeni sanayileşen ülkeler ve bazı az gelişmiş ülkelere benzeyen özellikleriyle dikkat çekmektedir. Türkiye’de kadın işgücünü değerlendirmek gerekirse, birçok alanda özellikle eğitim ve beceriyi gerektiren alanlarda, kadınların istihdamda yer sahibi oldukları ve aslında hiç de az olmadığı gözlemlenir. Ama hala yeterli düzeyde değildir. Bilim alanında kadın işgücü erkekler ile neredeyse eşit düzeydedir. Sosyolojik açıdan soruna yaklaştığımızda, aile ve bireysel düşünce yapıları çağdaş ve ekonomik açıdan özgür, bilimselliği esas almış olan kadın bireylerin, eğitimde ve iş hayatında diğer kadınlardan önde oldukları görülür. Kadınların istihdam sektöründe yer almaları toplumdaki çağdaşlıkla paralel gitmektedir. Türkiye’nin sosyal yapısı nüfus yoğunluğu ve ülkenin büyüklüğü göz önüne alındığında özellikle de ülkede yaşanan çeşitli iç ve dış mihraklı yaşamı zorlu bir biçimde etkileyen bölücülük sorunları karşısında kadın istihdamının yine de fazla gerilemediği gözlemlenmektedir.<sup>39</sup>

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları kent ve kır ayrımında önemli farklılıklar göstermektedir. 1990’lı yılların başında kent ve kırdaki kadın işgücüne katılım oranları arasında uçurum varken, 2005 yılına gelindiğinde bu farkın azalma eğiliminde olduğu, ancak hala yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Kentsel alanlardaki kadın işgücüne katılım oranları, kırsal alan kadın işgücüne katılım oranlarının çok altındadır. Bu farklılık kadınların kırsal alanlarda “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır.<sup>40</sup>

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarına baktığımız zaman çağdaş ülkelere göre çok düşük oranlarda kaldıklarını görmekteyiz. Son yıllarda bu oran daha düşmüştür. BM 2003 yılı İnsani Gelişme/Kalkınma Raporu’nda (HDR) Türkiye GDI (Cinsiyete Bağlı Gelişme Endeksi) Endeks sıralamasında 2001 yılı verileriyle, 144 ülke arasında 81. sırada yer almaktadır. 1998 yılı verileriyle oluşturulmuş 2000 yılı İnsani Kalkınma Raporunda, Türkiye’nin 143 ülke arasında 68. sırada olduğu dikkate alınırsa, kadın

---

<sup>38</sup> Alican, S:76

<sup>39</sup> Çullu, S:56

<sup>40</sup> Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 İşgücü Piyasası Özel İhtisas Raporu, Ankara 2007, S:33

erkek arasındaki eşitsizliğin ülkemizde daha da artmış olduğu söylenebilir. Ülkemiz 1998 yılından 2001 yılına 13 basamak gerilemiştir. Sağlık, eğitim ve refah açısından kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik daha da artmıştır. Cinsiyetlere İlişkin İnsani Gelişme Endeksi sıralamasında toplam 44 ülke arasında ilk sırada Norveç, İzlanda, İsveç, Avustralya, ABD, Kanada, Hollanda, Belçika, Danimarka, Finlandiya gelmektedir. Göreceli olarak diğer ülkelere oranla bu ülkelerde kadın ve erkek arasında insani gelişme yönünden eşitsizlik çok daha az durumdadır. Söz konusu eşitsizliğin en yüksek olduğu ülkeler ise sırasıyla şunlardır; Nijer, Burkina Faso, Mali, Burundi, Mozambik, Etiyopya'dır. Türkiye'de istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği uluslararası karşılaştırmalar açısından da dikkat çekici bir özelliğe sahiptir.<sup>41</sup>

Türkiye'de kadınlar siyasi ve hukuki haklarını pek çok batı ülkesinden daha önce elde etmişlerdir. Ancak, kadınların çalışma yaşamına katılımı, dünyada olduğu gibi ülkemizde de sanayi devriminin yarattığı toplumsal değişimle beraber gerçekleşmiştir. Ülkemizde kadın işgücünde yıllara göre artış gözlenmektedir. Fakat gerek piyasadaki kadın işgücünün sorunlarına çözüm bulmakla gerekse işgücünde eşit standartları yakalama açısından gerekli seviyelere ulaşamamıştır.

**Tablo:2 29 Mart 2009 Tarihli Mahalli İdareler Seçim Sonuçları**

	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Toplam</b>
Belediye Başkanı Sayısı	2.921	27	2.948
Belediye Meclis Üye Sayısı	30.450	1.340	31.790
İl Genel Meclis Üye Sayısı	3.269	110	3.379
Köy Muhtar Sayısı	34.210	65	34.275
Köy İhtiyar Meclis Üyesi Sayısı	137.848	329	138.177
Mahalle Muhtar Sayısı	18.178	429	18.607
Mahalle İhtiyar Heyeti Üye Sayısı	71.174	1.409	72.583

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Tabloda yer alan veriler dahilinde kadınların yerel yönetimlerde temsilinin hala istenilen düzeye ulaşmadığı söylenebilir. Bunun yanı sıra, Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşlarında üst düzey yöneticiliklerde, kurul, komisyon ve komitelerde de kadınların temsil düzeyinin düşük olduğunu söylemek gerekir. Ancak, Türkiye'de uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın oranları oldukça yüksek düzeydedir. Bugün ülkemizde üniversitelerde kadın öğretim elemanı oranı yaklaşık % 41,5'tir. Bu kapsamda, profesörler içerisinde kadın oranı % 27,4, doçentler içerisinde kadın oranı % 31,6, öğretim görevlileri içerisinde kadın

<sup>41</sup> Alican, S:76

oranı % 38,5'tir. Ayrıca, 154 üniversitenin 8'inde kadın rektör görev yapmaktadır. Mimarların % 39'u, avukatların ise % 36'sı ve bankacıların % 50,2'si, polislerin % 5,6'sı kadındır. <sup>42</sup>

Kadınların siyasal karar mekanizmalarında eksik temsilinin bir başka olumsuz sonucu da, kadın statüsü konusunda kendisini göstermektedir. Kadının yer almadığı karar mekanizmalarında çok kere kadın sorunlarına duyarlılık yeterince oluşmamakta, bu sorunların yeterince bilincine varılamamakta ve dolayısı ile kadın statüsünü yükseltecek yeterli çözümlere ulaşılamamaktadır.

**Tablo:3 1991-2011 Yılları Arasındaki Genel Seçim Sonuçları**

Yıllar	Kadın Milletvekili Sayısı	Erkek Milletvekili Sayısı	Toplam Milletvekili Sayısı	Oran
1991	8	442	450	2%
1995	13	537	550	2%
1999	22	528	550	4%
2002	24	526	550	4%
2007	50	500	550	9%
2011	79	471	550	14%

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

12 Haziran 2011 milletvekili seçim sonuçlarına göre meclise giren 550 milletvekilinin yaklaşık %14 ü olan 79 kadın milletvekili seçilmiştir. Yıllar içinde oranın arttığı net bir şekilde görülmektedir. Siyasal karar alma mekanizmalarına kadınların katılımı demokrasinin en önemli unsurlarından biridir. Ancak halen Türkiye’de, toplumsal cinsiyet temsili konusunda büyük sorun yaşanan siyasette, “toplumsal cinsiyet eşitliğinin” olduğunu iddia etmek güçtür. Devlet Planlama Teşkilatı’nın 2010 yılında yayınladığı raporda, Türkiye Büyük Millet Meclisi’ndeki kadın oranı 1991 – 2007 yılları arasında yüzde 1,8’den yüzde 9,1’e yükselmiş olsa da, 550 üyeli parlamentoda kadınlar halen sadece 79 koltuğa sahiptir. Türkiye’de kadınlar siyasal karar alma sürecinde büyük oranda yetersiz temsil edilmektedir. Dünya genelindeki parlamentolarda kadınların temsil oranları dikkate alındığında, Türkiye 175 ülke arasında 107’inci sırada yer almaktadır. Hali hazırdaki kadınların politikadaki temsili, hem parlamento düzeyinde %9,1 hem de yerel yönetim düzeyinde %2’den az, Avrupa, Amerika, Pasifik ve Afrika ülkeleri ortalamalarının altında yer almaktadır. <sup>43</sup>

<sup>42</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadının Durumu Raporu, Ankara, S:33

<sup>43</sup> Devlet Planlama Teşkilatı Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010

Devlet Personel Başkanlığı'nın Aralık 2010 yılı verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin % 34'ü kadın, % 66'sı ise erkektir. Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranının düşük olduğu görülmektedir. Bürokraside üst düzey yöneticilerin % 93'ü erkek, % 7'si kadındır. Bürokrasinin önemli alanlarından biri olan ve bütün dünyada erkeklerin egemen olduğu diplomatik görevlerde Türk Dışişlerinde görev yapan 110 Büyükelçimizden 11'i kadındır. 464 Vali Yardımcısından 10'u kadındır. 801 Kaymakam'ın ise 13'ü kadındır. 261 Kaymakam adayının ise sadece 8'i kadındır. Kadınların üst düzey bürokrasi içinde durumlarına bakıldığında, 24 müsteşar içerisinde sadece Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı kadındır. Bakanlıklarda 3 kadın Müsteşar Yardımcısı görev yapmaktadır. Ülkemizde, Bağlı Kurumlar ve Bakanlık bünyesindeki görev yapan Genel Müdürlerin 13'i kadındır. 460 Genel Müdür Yardımcısından 44'ü kadın, 2569 Daire Başkanından ise 302'si kadındır. Ülkemizde savcıların % 5,2'si, hâkimlerin ise % 28'i kadındır. Türkiye'de 11.08.2011 tarihli kararnameyle Yalova Valiliği görevine atanan Vali Esengül Civelek, tek kadın vali olarak 29 Ağustos 2011 tarihinde görevine başlamıştır.<sup>44</sup>

Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşlarında üst düzey yöneticiliklerde, kurul, komisyon ve komitelerde de kadınların temsil düzeyinin düşük olduğunu söylemek gerekir. Ancak, Türkiye'de uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın oranları oldukça yüksek düzeydedir. Bugün Türkiye'de üniversitelerde kadın öğretim elemanı oranı yaklaşık % 41,6 olup, toplam profesörler içinde kadın oranı % 27,8'e ulaşmıştır. Ayrıca, 132 üniversitenin 13'ünde kadın rektör görev yapmaktadır. Mimarların yüzde 38'i, avukatların ise yüzde 37'si ve bankacıların %50,2'si kadındır. Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlarda yer alması da oransal olarak düşüktür. Ancak bu tür görevlere gelen kadınların çok başarılı oldukları da bir gerçektir. Örneğin bütün dünyada erkeklerin egemen olduğu diplomatik görevlerde Türk Dışişlerinde görev yapan 155 Büyükelçimizden 16'sı kadındır. Ülkemizdeki kadın Vali bulunmamaktadır. Türkiye'de 23 kadın mülki idare amiri bulunmaktadır. 448 Vali Yardımcısından 10'u kadındır ve yaklaşık 804 Kaymakamdan 13'ü kadındır. Kadınların üst düzey bürokrasi içinde durumlarına bakıldığında, 20 müsteşar içerisinde hiç kadın bulunmamaktadır. 79 Müsteşar Yardımcısının ise 2 tanesi kadındır. Bağlı Kurum Genel Müdürlerinden 43 tanesi içinde 5 tanesi kadındır. 387 Genel Müdür Yardımcısından 32 tanesi, 871 Daire Başkanından ise 128'i kadındır.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Devlet Personel Başkanlığı, İstatistikler, [http://www.dpb.gov.tr/dpb\\_istatistikler.html](http://www.dpb.gov.tr/dpb_istatistikler.html) (Erişim Tarihi: 03.10.2011)

<sup>45</sup> Devlet Planlama Teşkilatı Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010

**Tablo:4 1990-2010 Yılları Arasında Kadın İşgücü Durumu (15 + Yaş)**

Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İstihdam edilenler (Bin)	İşsiz (Bin)	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %
1990	18.045	6.160	5.637	523	34,1	8,5	31,2
1991	18.592	6.345	5.893	452	34,1	7,1	31,7
1992	19.146	6.262	5.778	484	32,7	7,7	30,2
1993	19.673	5.268	4.777	491	26,8	9,3	24,3
1994	20.223	6.324	5.815	509	31,3	8	28,8
1995	20.787	6.427	5.958	470	30,9	7,3	28,7
1996	21.319	6.514	6.127	387	30,6	5,9	28,7
1997	21.842	6.291	5.804	487	28,8	7,7	26,6
1998	22.339	6.537	6.092	445	29,3	6,8	27,3
1999	22.848	6.852	6.335	518	30	7,6	27,7
2000	23.295	6.188	5.801	387	26,6	6,3	24,9
2001	23.769	6.451	5.969	482	27,1	7,5	25,1
2002	24.214	6.760	6.122	638	27,9	9,4	25,3
2003	24.652	6.555	5.891	663	26,6	10,1	23,9
2004	24.293	5.669	5.047	622	23,3	11	20,8
2005	24.685	5.750	5.108	642	23,3	11,2	20,7
2006	25.080	5.916	5.258	658	23,6	11,1	21
2007	25.480	6.016	5.356	660	23,6	11	21
2008	25.855	6.329	5.595	734	24,5	11,6	21,6
2009	26.317	6.851	5.871	979	26	14,3	22,3
2010	26.740	7.383	6.425	959	27,6	13	24

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

1990-2010 yılları arasında kadınların çalışma durumunu gösteren tabloyu incelediğimizde kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, işgücü sayısı ve istihdam edilenlerin sayısının yıllar içinde artış gösterdiği görülmektedir. Fakat artış sadece istihdamda değildir. İşsiz sayısında ve işsizlik oranında da artış mevcuttur. Bu durum, artan iş gücü için yeterli iş sahasının yaratılmadığını ve işgücü potansiyelinin tam olarak kullanılmadığını göstermektedir. İşgücüne katılma oranında baktığımızda yıllar içinde yaklaşık % 7'lik bir azalma olmuştur. Kırdan kente göç olgusu da kadınların işgücüne katılma oranını olumsuz etkilediği unutulmamalıdır. İşsiz sayılarının özellikle kriz yıllarında daha da arttığı dikkat çeken bir durumdur.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının bir diğer nedeni kentleşme olgusuyla da yakından ilgilidir. Kentte kadının işgücüne katılım oranı, kırsal kesime göre daha düşüktür. Kırsal kesimde kadın ücretsiz aile işçisi olarak ekonomik faaliyete katılmakta ve bu durum kırsal kesimdeki işgücüne katılım oranını yükseltmektedir. Son yıllarda kırsal kesimden kente göç bu anlamda işgücüne katılma oranını etkilediği gibi, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, vasıfsız işçi olması nedeniyle kentte istihdama katılamaması da en önemli faktördür.

Kadınların işgücüne katılmalarının önemi Kalkınma Plan ve Programları ile çeşitli politika dokümanlarında sıklıkla vurgulanmakla birlikte bu konuda halen istenilen düzeye ulaşılamamıştır.<sup>46</sup>

Kadınların ücretli olarak çalışmalarında gözlenen artışa rağmen Türkiye’de işgücüne katılımları istenilen düzeye ulaşılamamıştır. Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmak ve bu katılımın kalitesini yükseltmek, Türkiye’nin hızla gelişmesi ve Avrupa ile entegrasyonu açısından büyük önem taşımaktadır.

### **3.1.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü**

Ekonomik teorilerin çoğu eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin azalacağını belirtmektedir. Eğitim, işgücünün niteliği ve istihdam edilebileceği işin ne ölçüde yerine getirilebileceğine ilişkin bilgiler verebilmektedir. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere Türkiye’de de bu durum kendisini göstermektedir.

1990-2010 yılları arasında eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranını incelediğimizde lise ve dengi meslek okulları ile birlikte yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranında artış olduğu gözlenirken; yaklaşık % 11’lik bir düşüşle en büyük düşüş okuma yazma bilmeyenlerde yaşanmıştır.

---

<sup>46</sup> TÜSİAD Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset Raporu, 2001

**Tablo:5 Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (15 + Yaş)**

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise altı Eğitimliler	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yüksekokul veya fakülte
1990	15%	7%	62%	10%	5%
1991	14%	7%	64%	10%	5%
1992	12%	6%	64%	12%	6%
1993	9%	6%	66%	13%	6%
1994	10%	6%	65%	13%	6%
1995	10%	5%	64%	15%	6%
1996	10%	4%	64%	15%	7%
1997	9%	3%	65%	16%	7%
1998	8%	3%	64%	17%	8%
1999	8%	3%	64%	16%	8%
2000	9%	3%	62%	17%	9%
2001	8%	3%	62%	18%	9%
2002	7%	3%	61%	19%	10%
2003	7%	3%	60%	19%	11%
2004	6%	4%	58%	21%	11%
2005	5%	4%	56%	22%	12%
2006	5%	4%	56%	22%	13%
2007	5%	4%	55%	22%	14%
2008	4%	5%	54%	22%	15%
2009	4%	5%	54%	21%	15%
2010	4%	5%	54%	20%	16%

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Giderek artan okullulaşma ile okuma yazma bilmeyenlerin işgücüne dahil olması zorlaşmıştır. Yüksekokul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılma oranının artması sevindirici bir gelişmedir fakat yeterli düzeyde değildir. Bu da yeterince iş imkanının yaratılmamasından kaynaklanmaktadır. Meslek okullarından mezun olanların işgücüne katılım oranı artmasına rağmen yeterli düzeyde değildir ve halen meslek okullarından mezun olanlarından oluşan teknisyen gibi ara insan gücü açığı Türkiye’de çok fazladır.

**Tablo:6 Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (15 + Yaş)**

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise altı eğitilmişler	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yükseköğretim veya fakülte
1990	37,10	51,70	49,60	56,90	81,50
1991	38,30	51,20	49,20	55,00	80,90
1992	36,90	45,10	47,95	56,10	80,20
1993	31,70	33,40	44,85	55,40	78,60
1994	34,40	40,60	46,60	53,90	79,70
1995	34,30	41,50	47,20	54,40	77,80
1996	33,70	43,10	47,40	53,80	76,40
1997	30,80	40,60	47,45	52,60	75,20
1998	30,90	40,50	47,70	53,35	74,70
1999	31,50	38,40	47,05	52,35	73,30
2000	30,40	35,40	34,20	52,25	72,70
2001	29,40	35,90	33,93	50,70	73,00
2002	27,50	32,00	34,23	48,70	70,70
2003	26,20	28,10	34,50	48,50	69,10
2004	20,60	29,30	35,40	48,60	69,20
2005	18,90	28,00	38,13	49,45	70,10
2006	17,80	27,40	39,10	49,50	69,80
2007	17,10	26,30	40,70	49,45	69,80
2008	16,90	26,60	41,50	50,15	69,50
2009	17,30	26,80	40,73	48,90	68,50
2010	18,60	28,70	43,37	50,20	70,10

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Tabloya bakarak eğitimin istihdama katılmada çok büyük rol oynadığını söyleyebiliriz. Eğitim oranı arttıkça istihdam oranı da artmaktadır. Yıllar içinde okuma yazma bilmeyenlerin istihdamında yaklaşık % 19’luk bir düşüş yaşanmıştır. Bu eğitilmiş işgücünün artmasıyla bu gruba artık istihdam sağlanamadığını göstermektedir. Yükseköğretim mezunlarında 90’lı yıllarda daha çok istihdam sağlanırken 2010 yılında bu oranın yaklaşık % 11 oranında azaldığı görülmektedir. Bu durum üniversite mezunu sayısındaki artışa bağlanabilir.

**Tablo:7 Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (15 + Yaş)**

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise Altı Eğitimliler	Lise ve Dengi Meslek Okulları	Yüksekokul veya fakülte
1990	4,4	4,8	9,75	15,35	6,9
1991	3,1	4,6	10,60	16,3	7,7
1992	3	5,7	9,95	16	8,4
1993	3,3	5,7	10,40	15	8,3
1994	3,2	6,1	10,25	16	7,7
1995	2,8	4,2	8,75	14,65	6,4
1996	2,1	3,3	7,05	13,7	6,6
1997	1,6	3,3	7,50	14,8	6,7
1998	2,2	4,7	6,90	13,65	8,4
1999	2,2	4,2	7,90	14,1	8,1
2000	2,2	4,3	6,67	16,35	9,1
2001	1,1	2,5	12,53	20,35	9,9
2002	2,6	3,1	11,07	23,95	14,7
2003	5	6,4	10,07	20,5	15,3
2004	1,7	2,9	11,10	24,75	17
2005	2,3	4,3	11,53	23,55	14,1
2006	1,6	4,6	12,57	21,95	13
2007	1,7	4,3	11,73	21,5	13,9
2008	2,5	5,9	13,10	20,6	14,3
2009	3	9,1	15,90	26,1	16,3
2010	2,4	6,8	14,73	23,7	15,9

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

1990- 2010 yılları arasında eğitim durumuna göre işsizleri incelediğimizde en büyük oranın lise altı eğitimlilerin oluşturduğunu görmekteyiz. Lise altı eğitimlilerin genellikle fazla bilgi ve beceri gerektirmeyen emek yoğun işlerde istihdam edilmelerine bağlı olarak daha yüksek eğitim gruplarına göre göreceli olarak daha çok iş kayıpları yaşamalarına neden olmaktadır. Bu sebeple işsiz kalma riskleri daha yüksektir. Aynı durum okuma yazma bilmeyen veya okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler içinde geçerlidir. Kolay vazgeçilebilir işgücü olarak görülen bu üç grup için işsiz kalma riski daha yüksektir. Fakülte veya yükseköğretim mezunları ise istihdam yaratabilecek yeterli iş imkanı sağlanmadığından işsiz kalabilmektedir.

Genelde nüfus artış hızı emek arzının niceliğini etkilerken, eğitim ise niteliğinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. İşgücüne eğitim yoluyla nitelik kazandırılması, örgün ve yaygın olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Ancak ülkemizde hem

örgün hem de yaygın eğitim alanında ciddi sıkıntıların bulunduğu ve emek arzına istenilen niteliklerin kazandırılmadığı bilinmektedir. Gerek toplam nüfusumuzun gerekse istihdam edilenlerin eğitim düzeylerinin düşük olması bunun en güzel göstergesidir. Son yıllarda ülkemizde özellikle subjektif nedenlerle meslek liselerinin göz ardı edildiği ve gerekli ilginin gösterilmediği bilinen bir gerçektir. Halbuki bu kurumlarda yetişecek nitelikli ara insan gücünün istihdamın artırılmasında önemli bir rolü bulunmaktadır. Diğer taraftan, emek arzı daha önce örgün eğitim kurumlarına devam etmiş ve tamamlamış olmasına karşın, teknolojik gelişmeler doğrultusunda bazı mesleklerin ortadan kalkması veya mesleklerin niteliğinin değişmesi, yaygın eğitimin önemini daha da artırmıştır. Yaygın eğitimde devletin yanı sıra özel sektörün de büyük katkıları olmaktadır. Nitekim daha önceleri korumacı politikalar nedeniyle insan kaynaklarının geliştirilmesine önem vermeyen özel sektörün özellikle son yıllarda hizmet içi eğitim programlarını benimsediği ve emek arzının niteliğini artırmaya yönelik yoğun çabalara giriştiği de bilinmektedir.<sup>47</sup>

Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturan, ancak mevcut yaşam olanakları ile kaynaklardan erkeklerle aynı oranda yararlanamayan kadınların ve kız çocukların, gelişme sürecine tam katılımları için gerekli olan bilgi ve becerilere sahip olmaları için eğitim önemli bir araçtır.

Kadınlarda okur-yazarlık oranı 1980 sonrasında düzenlenen okuma yazma seferberlikleriyle hızla artmış ve 1980-2000 döneminde bu oran %20’nin üzerinde bir artış sergilemiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında %19,3 olan okur- yazarlık oranı 2000’de %87,3’e çıkmış olup, 2000 yılına gelindiğinde okur-yazarlık oranı kadınlarda %80,6 ve erkeklerde %93,9 olmuştur. Kırdaki okuma yazma oranı ise; erkek nüfus için %91, kadın nüfus için %73’tür. Ancak Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadınlarda okur-yazarlık oranı artış göstermesine rağmen diğer ülke ortalamalarının ve erkeklere ait değerlerin gerisinde kalmıştır. Gerek okuryazarlık gerekse okullaşma itibarıyla kız çocukları ve kadınlar ile erkekler arasında önemli farklar olduğu gibi kırsal ve kent ile bölgeler arasında da büyük farklar mevcuttur. Kırsal kadın işgücünün büyük çoğunluğu ilköğretim ve altı eğitim düzeyinde iken, kentsel kadın işgücü görece yüksek eğitim düzeyine sahiptir. Lise ve dengi okul, yüksek okul mezunu kadınların işgücüne katılma oranları kadınların genel işgücüne katılma oranının

---

<sup>47</sup> Sedat Murat, Düünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın No.2007-73, 2007, S.325

üzerindedir. Oysa istihdamdaki kadınlar arasında yüksek okul mezunu kadınların oranı düşüktür ve işsizlik oranları yüksektir.<sup>48</sup>

Eğitim, beşeri sermayenin bir bileşeni olarak özellikle kadınların işgücüne katılım oranlarını ileri düzeyde etkilemekte ve daha da önemlisi eğitim kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkeklere kıyasladığında daha güçlü olmaktadır. Kadınların ve erkeklerin eğitim düzeyi itibariyle işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, hem kentlerde hem de kırsal alanlarda kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım oranının arttığı görülmektedir. Özellikle genel lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranları 2010 yılında yaklaşık % 23,4 iken, yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların işgücüne katılım oranları yaklaşık % 71 olması, kadınların işgücüne katılımı açısından yüksek öğrenimin önemi göstermektedir. Bununla birlikte, erkeklerin eğitim düzeyinin işgücüne katılım oranında, kadınlar kadar etkili olmadığı ve ilkökul, ortaokul, lise dengi meslek okul ile yüksekokul veya fakülte mezunları arasında işgücüne katılım oranı farklılıklarının çok düşük olduğu gözlenmektedir.<sup>49</sup>

Aşağıdaki tabloda incelenen son 20 yıllık dönemde işgücüne katılan kadın nüfusu artmış olsa bile yeterli düzeyde değildir. Tabloyu incelediğimizde özellikle yüksekokul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılma oranında düşüş olduğu gözlemlenmektedir. Yıllar içerisinde yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların sayısı artmasına paralel olarak yeterli iş olanaklarının sağlanamaması durumunda böyle bir tabloyla karşılaşmak kaçınılmazdır. İncelenen dönemde 8 yıllık zorunlu eğitimin uygulamaya koyulması eğitim için atılmış önemli bir adımdır. 1990'lı yıllarda okuma yazma bilmeyen kadınlar çoğunlukta olmasına rağmen günümüze yaklaştıkça okuma yazma bilenlerin sayısı artmaktadır. En yüksek işgücüne katılma oranı %71 ile yüksekokul veya fakülte mezunlarında görülmektedir. Onu lise ve dengi meslek okulları takip etmektedir. Eğitimli kadının işgücüne katılmasındaki bu artış sevindiricidir. Önemli olan bu durumu ülke refahını arttırıcı istihdam olanakları yaratarak verimli iş gücüne dönüştürmektedir.

---

<sup>48</sup> Öksüz , S: 42

<sup>49</sup> Çağatay Halat, Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Politikalar, Mevcut Durum ve Hukuki Düzenlemeler, Uzmanlık Tezi, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Merkezi, 2007, S: 67

**Tablo:8 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılma Oranı (%) (15 yaş +)**

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise Altı eğitilmişler	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yüksekokul veya fakülte
1990	31,6	34,8	26,65	47,4	80,5
1991	32,4	33,9	26,7	44,2	81,1
1992	30,6	30,3	25	45,85	81,6
1993	24,3	17,5	20,8	42,85	78,4
1994	28,5	25,3	24,75	38,95	79,9
1995	28,4	25	23,85	40,65	73,8
1996	27,6	26,6	22,85	38,95	72,6
1997	24,2	21,3	22,3	41,2	72,7
1998	25,1	22,2	22,55	39,85	75,3
1999	26,8	24,9	23,55	37,35	71,4
2000	25,2	22,2	15,90	35,25	70,1
2001	24,8	24,2	16,13	33,75	70,8
2002	24,4	22,4	18,60	33,75	71,5
2003	23,6	21,1	18,87	30,8	69,5
2004	16,6	17,9	17,47	32,75	70,3
2005	15,6	18,2	18,53	31,85	69,1
2006	14,7	18	19,17	32,05	68,8
2007	14,4	17,3	19,73	32,4	69,4
2008	14,5	18,5	19,87	33,7	70
2009	15	19,2	21,37	34,75	70,8
2010	16,3	20,4	23,40	35,1	71

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

1990-2010 yılları arasında kadınların eğitim düzeyleri itibariyle işgücüne katılım oranlarına baktığımızda, özellikle kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan genel düşüşe paralel olarak eğitim düzeylerinin hepsinde bir düşüş yaşanmıştır. Bu bakımından en büyük düşüşün, okuma-yazma bilmeyen ve okuma-yazma bilip herhangi bir okulu bitirmeyen kadınlar arasında olması olumlu gelişmedir. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlar ise diğer eğitim gruplarında olabileceği gibi cinsiyet ayrımcılığına bağlı işsizlikle karşılaşabilmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınlar emek piyasalarında daha iyi kalifiye mesleklerde çalışıp yüksek gelirler elde edebileceklerinden işgücüne katılım oranları artacaktır. Bu nedenle eğitim düzeyi kadınların işgücüne katılımını belirleyen en önemli faktörlerden birisidir. Bu sebeple çok fazla eğitim gerektirmeyen genellikle emek yoğun işlerin ücretlerinin düşüklüğü ve kötü çalışma koşulları işgücüne katılımı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür işlerde genellikle lise altı eğitilmiş kişilerin çalışması işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerdendir.

Eğitim, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının temel belirleyici faktörlerden birisidir. Özellikle kentsel alanlarda olmak üzere, yüksek öğrenim ile işgücüne daha yüksek katılım seviyeleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Ancak Türkiye’de ki kadınların çoğunluğu hala ilkokuldan daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip değildir. Bu durum elbette onların işgücüne katılmalarını olumsuz etkilemekte ve okullaşma bakımından kadınlardan daha iyi durumda olan erkekler karşısında dezavantajlı bir konuma oturtmaktadır. Örneğin 2006 yılında her beş kadından biri okuma yazma bilmezken bu oran erkekler arasında sadece yüzde 4’tür. Ayrıca ilkokuldan daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olanların oranı kadınlar arasında üçte bir ile sınırlı iken, bu oran erkekler için % 50’dir.<sup>50</sup>

**Tablo:9 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizlik Oranı (%) (15 yaş +)**

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise altı eğitlimliler	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yüksekokul veya fakülte
1990	3	4,5	14,7	26,3	10,7
1991	1,9	2,3	13,6	26,5	11,3
1992	1,7	4,2	12,9	23,5	11,9
1993	1,6	4,9	15,2	24,5	12,2
1994	1,4	4,9	13,2	26,3	11,4
1995	1,6	1,9	12	23,6	8,1
1996	1,2	1,8	8,8	22	8,7
1997	0,8	2,6	12,0	27,2	9,6
1998	1,5	2,2	8,9	21,8	10,8
1999	0,9	2,4	11,7	22,1	10,7
2000	2,2	4,3	6,67	16,3	9,1
2001	1,1	2,5	12,5	20,3	9,9
2002	2,6	3,1	11,0	23,9	14,7
2003	5	6,4	10,0	20,	15,3
2004	1,7	2,9	11,1	24,7	17
2005	2,3	4,3	11,5	23,5	14,1
2006	1,6	4,6	12,5	21,9	13
2007	1,7	4,3	11,7	21,5	13,9
2008	2,5	5,9	13,1	20,6	14,3
2009	3	9,1	15,9	26,1	16,3
2010	2,4	6,8	14,7	23,7	15,9

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

<sup>50</sup> T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika erevesi, Rapor No:48508-TR, Kasım, 2009

Eğitim durumuna göre kadın işgücünde işsizlik oranına baktığımızda en yüksek işsizlik oranının lise ve dengi meslek okullarının olduğunu görmekteyiz. Lise ve dengi meslek okulu mezunları 2010 yılı işsizlik oranı % 23,7 ile oldukça büyük bir orana sahiptir. Bu yaklaşık her 4 kişiden birinin işsiz olması demektir. Yüksekokul veya fakülte mezunları da %15,9 ile oldukça yüksek bir işsizlik oranına sahiptir.

### 3.1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücü Piyasaları

Türkiye’de işgücü durumu ve işsizliği cinsiyete göre değerlendirdiğimizde işgücüne katılım oranı bakımından oldukça yüksek bir fark göze çarpmaktadır. İşgücüne katılım oranı, erkeklerde %70’ler düzeyinde iken, kadınlarda bu oran %26 etrafında gerçekleşmektedir. Aradaki bu büyük fark, toplumun geleneksel yapısından kaynaklanmakta, kırdan kente göç olgusu da kadınların işgücüne katılma oranını olumsuz etkilemektedir.

**Tablo:10 Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücü Oranları (%) (15 yaş +)**

Yıllar	Erkek			Kadın		
	İKO %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %	İKO %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %
1990	79,7	7,8	73,5	34,1	8,5	31,2
1991	80,2	8,7	73,3	34,1	7,1	31,7
1992	79,6	8,8	72,6	32,7	7,7	30,2
1993	78	8,8	71,2	26,8	9,3	24,3
1994	78,5	8,8	71,6	31,3	8	28,8
1995	77,8	7,8	71,7	30,9	7,3	28,7
1996	77,3	6,9	72	30,6	5,9	28,7
1997	76,7	6,5	71,8	28,8	7,7	26,6
1998	76,7	6,9	71,4	29,3	6,8	27,3
1999	75,8	7,7	70	30	7,6	27,7
2000	73,7	6,6	68,9	26,6	6,3	24,9
2001	72,9	8,7	66,5	27,1	7,5	25,1
2002	71,6	10,7	63,9	27,9	9,4	25,3
2003	70,4	10,7	62,9	26,6	10,1	23,9
2004	70,3	10,8	62,7	23,3	11	20,8
2005	70,6	10,5	63,2	23,3	11,2	20,7
2006	69,9	9,9	62,9	23,6	11,1	21
2007	69,8	10	62,7	23,6	11	21
2008	70,1	10,7	62,6	24,5	11,6	21,6
2009	70,5	13,9	60,7	26	14,3	22,3
2010	70,8	11,4	62,7	27,6	13	24

Kaynak: TİİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Yukarıda görüldüğü üzere kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılma oranı arasındaki makas oldukça açıktır. Bu da Türkiye’de erkek egemen bir işgücü piyasası olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Cinsiyet bağlamında işgücüne katılma oranlarına bakıldığında erkeklerde, 1990 yılında istihdam düzeyi %78 iken nispeten hızlı bir düşme yaşanmış ve istihdam düzeyi %69'lara düşmüştür. Kadınlarda istihdam düzeyi 1990'daki %32 düzeyinden görece daha yavaş düşmüş ve %26'ya gerilemiştir.

Türkiye’de kentlerde erkeklerin, kırsal bölgelerde ise kadınların işgücüne katılma oranı daha yüksektir. Kente göçen kadınların büyük kısmı, ev kadını olmaktadır. Kadınlar arasındaki işsizlik oranı ile erkek işsizlik oranı arasında, erkekler lehine farkın oluşmasında, kimi kurumsal-yapısal nedenleri olmakla beraber, kültürel kaynaklı cinsiyet ayrımcılığı da etkili olmakta ve kadınların aile sorumluluklarından ötürü daha seçici davrandığı da bilinmektedir. İşsizlik oranları açısından bakıldığında, kadınlarda biraz daha fazla olan işsizlik oranının giderek erkeklerle aynı düzeye geldiği görülmektedir. Türkiye’de diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi kadının toplumdaki yeri belirgin bir şekilde farklıdır. İstihdam olanağı ve üretime katılma potansiyeli çok daha azdır. Erkek işgücü, kadınlara göre öncelikli olarak tercih edilmektedir. Kadının ailedeki anne rolü hala devam etmektedir ve bu durum işgücüne katılması için engel olarak görülmektedir.

Toplumdaki mevcut fırsatlardan kadınlarla erkeklerin eşit yararlanma olanakları cinsiyetler arası eşitliğin temelini oluşturmaktadır. Kadınların karar alma süreçlerine eşit katılımı sadece adalet ve demokrasi talebi olmakla kalmayıp aynı zamanda kadının statüsünün geliştirilmesinin de gerekli bir koşuludur. Kadının her düzeyde yönetime faal katılımı sağlanmadan ve karar almanın bütün düzeylerine eşitlikçi toplumsal cinsiyet ana yaklaşımı yerleştirilmeden gelişme ve çağdaşlık hedeflerine ulaşılamayacaktır.<sup>51</sup>

Türkiye’de kadınların istihdama diğer bir ifadeyle gelişmeye katılımında erkeklerin gerisinde olduğu ve yıllar itibariyle işsizlik oranı artarken işgücüne katılım oranlarında düşüş olduğu görülmektedir. Oysa kadınlarımızın sosyal ve ekonomik gelişmelerden yararlanabilmeleri işgücü piyasalarına katılımları ile yakından ilgilidir; çünkü çalışma yaşamı kadınlara ekonomik özgürlük sağlarken, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını artırmakta, aile içindeki konumlarını iyileştirmektedir. Kadınların işgücüne katılımında yasal

---

<sup>51</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın Politika Dökümanı, 2008 Ankara, S:5

açından herhangi bir ayırım olmamasına rağmen aile yaşamındaki sorumlulukları, onları çalışma hayatından uzaklaştırmakta, çalışma hayatına girebilen kadınların da işinden ayrılmasına ya da kariyerinde yükselebilecek ve potansiyelini ortaya koyabilmesinin önünde engel oluşturmaktadır.

Türkiye’de son yıllarda kadınların toplumdaki rolünü güçlendirmeyi hedefleyen devlet politikaları yaygınlaştırılmıştır. Bu kapsamda başta Anayasa’da olmak üzere Türk Ceza Kanunu’nda, Türk Medeni Kanunu’nda ve İş Kanunu’nda pek çok düzenleme gerçekleştirilmiştir. Söz konusu düzenlemelerle kadın erkek eşitliğinin hukuki zemini güçlendirilmekle birlikte bu hakların hayata geçirilebilmesi açısından uygulamada sorunlar yaşanmaktadır. Kız çocuklarının okullu olması, kadınların sağlık hizmetlerine erişimi, istihdama ve yetki-karar alma süreçlerine eşit katılımı gibi alanlarda halen önemli sorunlar mevcuttur. Diğer taraftan, kadına yönelik şiddet konusu tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınlarımızın yaşadıkları dezavantajlı durum sosyo-ekonomik ve siyasal göstergelerde açıkça gözlenmektedir. Toplumsal yapı içindeki cinsiyetçi değer ve yargılar kadınların sosyal yaşam alanında, gündelik yaşam pratikleri içinde mevcut yasal haklardan yararlanmalarının önünde engeller oluşturmaktadır. Bu nedenle toplumsal anlayış ve davranış biçimlerimizin gözden geçirilmesi sorgulanması ve değiştirilmesi gerekmektedir.<sup>52</sup>

### **3.1.3. Türkiye’de Kent-Kır Ayrımına Göre İşgücü Piyasaları**

Türkiye’de 1950’lerden itibaren kentsel alanlara çok ciddi bir göç hareketinin yaşandığını belirtmek gerekir. Kırdan kente göçün en önemli sebebi hiç şüphesiz, iş ve eğitim kaynaklı olmaktadır. Türkiye’de işgücüne katılma oranında 1950’lerden itibaren kaydedilen düşüş, tarımdaki çözülme ve köyden kente göç kaynaklıdır.

Kırsal alanın temel istihdam kaynağı tarımdır. Küçük ölçeklerde, verimsiz ve düzensiz çalışan küçük tarım işletmelerinde çalışanlar ekonomik faaliyetin içinde gözükmekte ve bu sebeple eksik istihdam ve gizli işsizlik bu sektörün sorunlu yapısının temel özelliklerini teşkil etmektedir. Sübvansiyonların kaldırılması, taban fiyatlarının dünya fiyatlarına paralel tespitinin rekabet gücü düşük küçük aile işletmelerini faaliyetlerine son vermeye zorlaması kaçınılmaz bir gerçektir. Bu da kırdan kente göçü doğuran bir durumdur.

---

<sup>52</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, 2008 Ankara, S:9

**Tablo:11 Türkiye’de Kent-Kır Ayırımına Göre İşgücü Oranları (%) (15 Yaş +)**

Yılla r	Kent			Kır		
	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %
1990	47,2	12	41,5	66,9	4,9	63,6
1991	46,3	12,7	40,4	69,6	4,7	66,3
1992	46,8	12,6	40,9	67,4	5	64
1993	45,2	12,6	39,5	60,8	5,5	57,4
1994	46,2	12,4	40,5	65,5	5	62,2
1995	45,2	10,8	40,3	65,8	4,8	62,6
1996	44,5	9,9	40,1	66,1	3,7	63,7
1997	44,8	10	40,3	63,2	3,8	60,9
1998	44,7	10,5	40	64,4	3,3	62,3
1999	44,9	11,4	39,8	63,9	3,8	61,5
2000	44,1	8,8	40,2	58,7	3,9	56,4
2001	44	11,6	38,9	58,7	4,7	55,9
2002	44,4	14,2	38,1	57,6	5,7	54,3
2003	43,8	13,8	37,7	55,5	6,5	51,9
2004	43	13,6	37,1	54,4	5,5	51,4
2005	44,1	12,8	38,5	52,1	6,3	48,8
2006	44,2	12,2	38,9	51,2	6,2	48
2007	44,3	12	39	50,8	6,8	47,4
2008	45	12,8	39,2	51,4	7,2	47,7
2009	45,8	16,6	38,2	52,7	8,9	48
2010	46,8	14,2	40,1	53,5	7,3	49,6

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Yukarıdaki tabloda verilere bakarak çalışan kesimin yıllar içinde kırdan kente doğru kaydığı açıkça görülmektedir. İşgücüne katılma oranları kent ve kır arasında değerlendirilen süreç içerisinde büyük farklılık göstermiştir. 1990 yılında kırdaki işgücüne katılma oranı yaklaşık %67 iken tabloda değerlendirilen 20 senelik süreçte %11,2’lik bir kayıpla %55,8’e gerilemiştir. Değerlendirilen dönem içerisinde yaşanan ekonomik krizlerin bu değişimdeki payı oldukça fazladır. Kırdaki yaşayan işgücü kaybının en büyük sebeplerinden biri tarım sektöründe işgücüne katılma oranında yaşanan azalmadır. Bunda teknolojinin payını da yadsımamak gerekir. Tarımda makineleşme işgücünün yapabileceği işin makineler tarafından yapılması tarımda işgücüne olan ihtiyacın azalmasına sebep olmuştur. Kırsal alandaki bu işgücü fazlası yeni iş olanaklarının daha fazla olduğu kentsel bölgelere göç etmek durumunda kalmıştır.

Nüfus artış hızının yarattığı ve istihdam sorununu ağırlaştırılan olgulardan birisi de kırsal yörelerden kentlere olan göçü hızlandırmasıdır. Kırsal alandaki nüfus artış hızının yüksek oluşu, tarımsal gelirin düşüklüğü ve istikrarsızlığı, miras yoluyla toprağın bölünmesi, daha iyi koşullarda yaşama arzusu, kamuda iş bulma isteği ve eğitim talebi kentlere olan göçü hızlandırmaktadır. Bu olgu kentlerde genellikle çarpık ve kayıt dışı bir istihdam yapısı meydana getirmektedir.<sup>53</sup>

Kentsel alanlarda tarım kesimine dahil edilebilecek istihdamın çok düşük olduğu tahmin edilebilir. Ayrıca kırsal bölgelerde kişilerin ücretsiz aile işçisi olarak istihdam ediliyor olmalarını unutmamak gerekir. Bütün bunların dışında tarım kesiminde son derece yüksek bir gizli işsizlik söz konusudur.

Türkiye’de 1950’lerden itibaren kentsel alanlara çok ciddi bir göç hareketinin yaşandığını belirtmek gerekir. Kırdan kente göçün en önemli sebebi hiç şüphesiz, iş ve eğitim kaynaklı olmaktadır. Türkiye’de işgücüne katılma oranında 1950’lerden itibaren kaydedilen düşüş, tarımdaki çözülme ve köyden kente göç kaynaklıdır; kırdan kente göç sürecinde kırdaki işgücü içerisinde yer alan kadınlar kentte işgücü dışında görünmekte, kentte işlerin belli beceriler gerektirmesi ve genel olarak kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, işgücü dışında kalmayı kalıcı hale getirmektedir.<sup>54</sup>

Kırsal alanlarda kadınların işsizlik oranlarının erkeklerin işsizlik oranlarının gerisinde kalmasının nedeni ise, ücretsiz aile işçisi olan ve aslında gelir getirici bir işte çalışmayan kadın nüfusunun, işgücü istatistiklerinde istihdam edilenler arasında yer almasıdır.<sup>55</sup>

Kent-Kır ayırımına göre kadın işgücüne baktığımızda kentsel alanlarda genel olarak kadınların işgücüne katılma oranı yükselirken kırdaki bu oran gittikçe azalmaktadır. İşgücüne katılma oranında kırdaki azalma olmasının önemli bir sebebi kırdan kente yaşanan göçtür. Bununla birlikte kentlerde istihdam oranı artarken kırdaki bu oran düşme eğilimindedir. İstihdam oranı kentte son 20 yıllık süreçte yaklaşık %4 artarken kırdaki yaklaşık % 14 azalmıştır. Oranların aynı olmamasının önemli bir nedeni nüfus artışıdır. Artan nüfusa yeterli düzeyde iş gücü sağlanamamasıdır.

---

<sup>53</sup> Aydın Alabaş, Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’ un Önemi, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, S:9

<sup>54</sup> İŞKUR, Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, S.19.

<sup>55</sup> Halat, S:86

**Tablo:12 Kent-Kır Ayrımına Göre Kadın İşgücüne Katılma Oranı (%) (15 yaş +)**

Yıllar	Kent			Kır		
	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
1990	17	23,4	13,1	52	3,4	50,2
1991	15,6	22,6	12,1	55,5	2,1	54,4
1992	17	20,9	13,4	51,9	2,4	50,7
1993	15,7	22,8	12,1	40,5	2,8	39,4
1994	17,4	20,4	13,8	48,9	2,4	47,7
1995	16,8	18,3	13,7	49,3	2,4	48,1
1996	16	15,4	13,5	49,8	1,9	48,8
1997	16,9	17,5	13,9	45	2,7	43,8
1998	16,8	16,5	14	46,9	1,9	46
1999	17,8	17,4	14,7	47,4	2,3	46,3
2000	17,2	13	15	40,2	2	39,4
2001	17,4	16,6	14,5	41,7	1,7	41
2002	19,1	18,7	15,5	41,4	3	40,2
2003	18,5	18,3	15,1	39	4,2	37,4
2004	17,7	17,9	14,6	36,7	3	35,6
2005	18,7	17	15,6	33,9	3,6	32,6
2006	19,5	16,4	16,3	33,1	3,9	31,8
2007	19,8	16,1	16,6	32,5	3,8	31,2
2008	20,8	16,6	17,3	32,9	4,3	31,4
2009	22,3	20,4	17,7	34,6	5,3	32,8
2010	24,5	21,2	17,5	35,9	5,8	36,4

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

İşsizlik oranlarına baktığımızda kırdaki işsizlik oranı artarken kentsel alanda genellikle düşme eğiliminde olmakla beraber ekonomik krizin yaşandığı zamanlarda bu durum daha çok hissedilmektedir. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliğinin de çok yaygın olduğu unutulmamalıdır.

### **3.1.4. Türkiye’de Sektörlere Göre İşgücü Piyasaları**

Türkiye’de 1990 yılından sonraki dönemlerde hizmetler kesiminin istihdam içindeki payı ise hızlı bir artış göstermiştir. Hizmet sektörünün istihdam payındaki artış, toptan ve perakende ticaret, otel ve lokantalar ile sosyal ve kişisel hizmetler alanlarında ortaya çıkan artıştan kaynaklanmaktadır. Bu gelişmeye rağmen, istihdam içinde hizmet sektörünün %45,8’lik bir paya sahip olması gelişmiş ülkelerin %70’lerdeki istihdam payı

düşünüldüğünde hala çok düşüktür. Ayrıca sanayi sektöründe olduğu gibi verimlilik ve kayıt dışı sektör etkenleri de göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>56</sup>

Bir toplumda ekonomik gelişme, refahın artması anlamına gelir. Genelde ekonomik gelişme tarım dışı sektörlerde daha yüksek düzeylerde ortaya çıkar. Bu nedenle iktisadi gelişme sonucu, tarımın milli gelir, istihdam ve dış ticaretteki payı azalır. Ancak bir toplumun ekonomik yapısının genelde tarım sektörü aleyhine gelişme göstererek değişmesi, tarım sektörünün ihmal edilmesi anlamına gelmez. Sadece gelişme potansiyeli daha yüksek sanayi ve hizmetler sektörüne daha fazla önem verilmesini gösterir. Ekonomik gelişmeye bağlı olarak tarım sektöründe makineleşmenin ve modernizasyonun yaşanması kaçınılmazdır. Buna bağlı olarak tarımsal işgücü sayı ve oran olarak azalma gösterecektir.

Toplam istihdam içerisinde tarımın payı giderek azalırken, sanayi ve hizmetlerin payı artmakta ve özellikle hizmetler sektöründe daha büyük artışlar görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde sanayileşme önce sanayi kesimindeki istihdamı daha sonra hizmetler kesimindeki istihdamı artırır. Ülkemizde ise hizmetler kesimindeki istihdam artışı sanayi kesimindeki istihdam artışından daha hızlı olmaktadır. Kentlerde istihdamın tamamı sanayi ve hizmetler sektöründedir. Bu sektörler ekonomik dalgalanmalara ve krizlere tarım sektörüne göre daha duyarlıdır.

Aşağıdaki tabloda durum açıkça gözler önüne serilmektedir. 1990 yılında tarım sektörü en yüksek paya sahipken 2010 yılında hizmet sektörü en yüksek paya sahip kesim olmuştur. Bu oran değişikliğinde köyden kente göçün büyük bir etkisi bulunmaktadır. Türkiye’de tarım alanında istihdam hızla düşmektedir ancak son yıllarda bu düşüş son derece hızlı bir şekilde yaşanmaktadır. Tarımın çözülmesi işgücü piyasası ve işsizliği belirleyen en önemli etmenlerden biri haline gelmiştir. Tabloda görüldüğü gibi incelenen 20 yıllık süreçte, tarımsal istihdam neredeyse yarı yarıya düşmüştür. Düşüşün 2000’li yıllarda büyük bir hız kazandığı görülmektedir. Tarımsal istihdamda dikkat çeken bir unsur, sürekli düşme trendi içerisinde sadece 2001 yılında bir istihdam artışının olmasıdır. Bu da 2001 krizinin istihdamda yansıyan olumsuz etkisinin bir sonucudur. Kentlerden kırlara tersine göç yaşanmış ve kişiler ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya geri dönmüşlerdir.

---

<sup>56</sup> Ercan Türkan, Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri – Gelişme ve Değerlendirmeler, TBMM Yayını, Ankara, 2005, S:25

**Tablo:13 Sektörlere Göre İstihdam Rakamları (%) (Bin kişi) (15 yaş +)**

Yıllar	Toplam		Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı
1990	18.539	52,10	8691	46,90	2.844	15,30	7.004	37,80
1991	19.288	52,30	9212	47,80	2.934	15,20	7.142	37,00
1992	19.459	51,20	8718	44,80	3.156	16,20	7.585	39,00
1993	18.500	47,50	7861	42,50	2.942	15,90	7.696	41,60
1994	20.006	50,00	8812	44,00	3.294	16,50	7.900	39,50
1995	20.586	50,00	9080	44,10	3.295	16,00	8.211	39,90
1996	20.194	50,20	9259	44,00	3.487	16,40	8.448	39,90
1997	20.204	49,00	8837	41,70	3.715	17,50	8.652	40,80
1998	20.779	49,20	9039	41,50	3.722	17,10	9.017	41,40
1999	22.048	48,70	8856	40,20	3.783	17,10	9.409	42,70
2000	21.581	46,70	7769	36,00	3.810	17,70	10.001	46,30
2001	21.524	45,60	8089	37,60	3.744	17,60	9.661	44,80
2002	21.354	44,40	7458	34,90	3.954	18,50	9.942	46,60
2003	21.147	43,20	7165	33,90	3.846	18,20	10.136	47,90
2004	19.632	41,30	5713	29,10	3.919	20,00	9.999	50,90
2005	20.067	41,50	5154	25,70	4.178	20,80	10.735	53,40
2006	20.423	41,50	4907	24,00	4.269	20,90	11.247	55,00
2007	20.738	41,50	4867	23,50	4.314	20,80	11.558	55,70
2008	21.194	41,70	5016	23,70	4.441	20,90	11.736	55,30
2009	21.277	41,20	5254	24,70	4.130	19,40	10.644	50,00
2010	21.543	41,60	5301	25,10	4.090	19,80	10.872	51,00

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

İş piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir. Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür.

Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımını incelediğimiz zaman, 1990-2010 yılları arasında tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısı azalırken; sanayi ve özellikle hizmetler sektörünün istihdam içindeki paylarında artış yaşanmıştır.

Aşağıdaki tabloyu incelediğimizde, tarım sektörünün kadın istihdamı içindeki payı 1990 yılında %75 iken 2010 yılında bu oran % 41’e gerilemiştir. Sanayi sektörünün payı 1990 yılında %10’larda iken 2010 yılında %14’e çıkmıştır. Hizmet sektörü en büyük artışı yaşayan

sektördür. 1990 yılında kadınların hizmet sektöründe çalışma oranı %15 iken 2010 yılında bu rakam % 45'lere çıkmıştır. Bu veriler ışığında Türkiye'de kadın istihdamının gelişme yönünün hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, son 20 senede sanayi ve hizmetler sektöründe de kadınlar açısından olumlu gelişmelerin yaşanmakla birlikte; 2005 yılında çalışan kadınların yarısının, kendilerine doğrudan getirisi olmayan bir ekonomik faaliyet alanı olan tarım sektöründe istihdam edildiğini unutmamak gerekir.<sup>57</sup>

**Tablo:14 Sektörlere Göre Kadın İşgücünün Katılma Oranı (%) (15 yaş +)**

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1990	75%	10%	15%
1991	78%	7%	14%
1992	71%	13%	17%
1993	67%	12%	21%
1994	69%	11%	20%
1995	71%	9%	20%
1996	73%	9%	18%
1997	65%	13%	22%
1998	68%	10%	21%
1999	62%	13%	24%
2000	60%	13%	27%
2001	63%	12%	25%
2002	60%	13%	27%
2003	59%	13%	29%
2004	51%	16%	34%
2005	46%	16%	38%
2006	44%	16%	41%
2007	43%	15%	42%
2008	42%	15%	43%
2009	42%	15%	44%
2010	41%	14%	45%

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Sektörler arası dağılımda yıllar itibariyle yaşanan değişimin altında yatan temel neden, kırsal bölgelerden kentlere göç ile tarımdan hizmetler sektörüne bir geçişin yaşanmasıdır. Tarım sektörünün istihdam içindeki payında yaşanan azalmanın belki de en

<sup>57</sup> Halat, S:74

önemli sonuçlarından birisi, bu sektörde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların işgücüne katılım oranının azalmasıdır.

### **3.1.5. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşgücü Durumu**

Türkiye genelinde yaş grupları içinde işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, gençlerin işgücüne katılma oranının yeterince yüksek olmadığı gözlenmektedir. Türkiye, genç nüfusa sahip bir ülke olduğundan genç işsizlik sorunun etkilerini daha etkili bir şekilde yaşamaktadır. Türkiye’de yaratılabilen istihdam olanakları, nüfus artış düzeyini yakalayamamaktadır. Nüfus artış hızına bağlı olarak, yatırımlar ve dolayısıyla oluşturulan istihdam olanakları artan nüfusu karşılayacak şekilde artmamaktadır. Ayrıca Türkiye’de istihdamsız büyüme, dikkate değer bir olgu olarak kendini göstermekte ve Türkiye’nin istihdam yaratma performansının zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum genel olarak işsizlik olgusunu beslerken, henüz çalışma yaşamının başında olan gençleri daha fazla olumsuz etkilemektedir. 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaşı olması ve bu yaş grubunun geneli itibarıyla bir iş tecrübesine sahip olmamalarından kaynaklı olarak işverenler tarafından tercih edilmemeleri de başka bir önemli sebeptir. Pek çok ülkede olabildiği gibi Türkiye’de de gençler, kimi işler için uygun görülse de kolaylıkla vazgeçilebilir bir durumdadırlar. Henüz evlenmemiş, askerliklerini yapmamış olan gençler, ekonomik yapıdaki dalgalanmalar esnasında işverenlerin genellikle ilk gözden çıkardıkları işgücü olmaktadır.

Tabloyu incelediğimizde en yüksek işgücüne katılma oranını 25-49 yaş arasındaki grubun oluşturduğunu görüyoruz. Emeklilik yaşında yapılan yeni düzenlemeler sebebiyle de işgücüne katılma oranları önceki yıllara göre 45-54 arası yaş grubunda artış göstermiştir. İşverenlerin mevcut yüksek işsizlikten faydalanarak, çok yüksek nitelik ve deneyim beklentisinde olmaları da 35-39 yaş arasındaki grubun en yüksek işgücüne katılma oranına sahip olmasını açıklamaktadır.

**Tablo:15 Türkiye’de Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (15 yaş +)**

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1990	42,3	51,1	60,2	63,3	65,3	64,8	60,5	53	47,1	37,7	20
1991	43,8	50,5	59,8	63,9	64,7	63,3	60,5	54,4	49,1	36,1	18
1992	39,7	50	59,6	62,8	64,5	63,2	59,4	53,5	46,7	37	19
1993	34,8	45,3	56,8	59,9	61,8	60,4	56,4	48,2	41	33,6	16
1994	37,9	49	58,7	62	63,2	61,5	57,9	51	45,9	34,6	19
1995	35,6	47,4	59,4	62,5	63,9	63,3	57,4	52	45,3	37,3	21
1996	36,5	48,3	59,4	62,1	64	63,4	55,6	50,9	44,9	37,7	21
1997	34,5	46,9	58,9	61	62,5	61,5	55,9	48,8	44,1	36,4	20
1998	33,9	45,7	59,8	60,8	62,9	61,5	55,8	48,8	44	37,7	22
1999	33,8	46,2	57,5	61	62,2	61,2	53,9	47,9	41,4	36,9	23
2000	31,7	42,6	57,2	59	59,9	59,2	52,9	45,6	40,2	32,1	21
2001	28,6	42,3	55,2	58,5	58,6	58,1	52,6	44,5	39	32,4	20
2002	26,4	39,9	54,6	57,9	57,9	56,8	51,8	42,9	37,5	32,9	18
2003	23,3	38	53,8	57,1	57,9	56,8	50,5	42,1	35,2	29,8	17
2004	21,6	39,3	52,9	56	57,9	55,7	48,4	38,4	32,6	25,6	14
2005	21,7	39,7	53,9	56,1	57,8	56,4	49,2	38,8	31,3	23,7	13
2006	22	39,5	53,7	57,1	58	56,5	48,8	39,1	30,8	23,6	12
2007	21,6	39,9	54,1	57,4	58	56,8	48,3	38,7	29,7	23,6	11
2008	22	39,9	54,4	57,4	58,4	56,7	48,8	39,5	30,2	23,7	12
2009	21	38,1	52,9	56,9	57,4	56,7	49,1	39,4	31	24,5	12
2010	21,6	39,9	55,4	59,1	60,1	59,5	52,1	41,1	32,4	25,8	12

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Tüm yaş gruplarında 2001 yılı ekonomik krizinden olumsuz etkilenmiştir ve yaş gruplarına göre krizden en çok etkilenenler gençler olmuştur. 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz işgücü piyasası göstergelerini olumsuz yönde etkilemiş, ekonomik kriz sonrasında işsiz sayısı 2,5 milyona yaklaşırken, işsizlik oranı ise çift haneli rakamlara çıkmıştır. İşgücüne katılma oranı da bunlara bağlı olarak negatif etkilenmiştir. Son dönemlerde yaşanan olumlu ekonomik göstergelere rağmen işgücüne katılma oranı kriz öncesi seviyesine çıkamamıştır.

Yaş gruplarına göre işsizlik oranlarını incelediğimizde genç işgücünde işsizlik oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Türkiye’de genç işsizlerin önemli bir bölümü, okuldan yeni mezun olmuş, askerlik hizmetini yeni tamamlamış, aileleri ile yaşayan ve genellikle ilk kez iş arayanlar olduğu tahmin edilebilir. Gençlerin istihdamında, ana sorun, eğitimden iş hayatına geçişte yaşanan genel zorluklardır. Bu durumda, emek arz ve talebini eşleştirme sorunu, genç işsizlik sorununda önemli bir noktadır. Mezunların emek talebinin aradığı nitelikleri taşınamaması da önemli bir sorun olarak ortaya konmaktadır. Ancak genç işsizliğin sürekli artıyor olması, yeni iş yaratılmadığını da göstermektedir. Öte yandan en yüksek işsizlik oranı bu grupta görülse de işgücüne katılma oranı bakımından en yüksek oran da yine bu grupta gerçekleşmiştir. Yükseköğretim mezunu gençler, iş bulma ümidiyle işgücü

piyasasına yüksek düzeyde katılım göstermektedirler. Ancak yükseköğretim mezunları, diğer gruplara göre daha seçici olabilmekte ve işgücü piyasası hakkında bilgi birikiminden yoksun olmaktadır. İşverenlerin mevcut yüksek işsizlikten faydalanarak, çok yüksek nitelik ve deneyim beklentisinde olmaları da gençlerin istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumda, gençler işsizliği daha fazla ötelenmektedir.

**Tablo:16 Türkiye’de Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranı (%) (15 yaş +)**

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1990	15,4	16,6	9,0	5,5	4,2	3,5	3,9	4,0	3,0	2,8	1,4
1991	13,9	16,8	9,2	5,6	4,3	4,0	3,7	4,2	3,0	1,6	1,1
1992	14,3	18,2	9,1	6,4	4,7	4,0	3,7	3,0	3,4	1,5	0,7
1993	15,6	19,6	10,2	6,2	4,8	3,9	3,2	3,5	3,2	1,9	0,3
1994	14,7	17,2	9,8	6,1	4,7	4,5	4,7	4,2	2,6	1,6	0,9
1995	14,5	16,5	8,9	4,9	3,8	3,5	3,7	3,2	2,7	1,8	1,2
1996	11,6	15,1	7,8	4,5	3,6	2,7	3,5	2,6	1,8	1,2	0,7
1997	13,0	15,4	7,9	4,4	3,4	3,1	3,1	3,1	1,6	1,2	0,7
1998	12,4	15,5	7,9	4,7	3,8	3,5	3,7	3,4	2,1	1,4	0,8
1999	13,0	16,6	9,5	5,8	4,6	4,1	4,1	3,4	2,7	1,0	0,5
2000	10,7	14,8	7,2	5,0	4,5	3,5	3,0	3,8	2,2	2,0	0,5
2001	14,6	17,3	9,6	6,7	6,5	4,9	5,1	4,1	2,9	1,5	0,8
2002	16,7	20,8	11,9	8,6	8,1	7,3	6,6	5,8	4,8	1,6	0,8
2003	17,9	22,1	12,7	9,0	7,4	6,5	6,5	6,0	4,5	2,5	0,7
2004	17,7	22,2	13,9	9,3	7,8	6,8	6,3	6,5	4,0	2,9	1,1
2005	18,2	20,9	13,2	9,3	7,7	6,9	6,9	6,9	4,6	2,9	0,8
2006	17,4	20,1	12,9	8,6	7,4	6,9	6,6	6,8	5,3	2,8	0,8
2007	19,7	20,1	12,4	8,7	7,4	6,8	7,0	6,2	5,0	3,2	0,8
2008	19,6	21,0	13,2	9,7	8,2	7,7	7,6	6,8	6,0	3,7	1,0
2009	23,6	26,3	17,5	12,6	11,2	10,2	9,5	9,2	7,7	4,1	1,4
2010	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Türkiye’de yaşa göre istihdam oranını incelediğimizde en yüksek oranların 25 ile 49 yaş grubu arasında olduğunu görmekteyiz. Bu grup artık eğitimini tamamlamış, kendi ayakları üzerinde durması gereken ve evlilik, çocuk gibi belli sorumlulukları almaya başlamış olduğundan çalışmak durumunda kalan gruptur. Bu sebeple istihdam oranları yüksektir. Çünkü geçimini sağlamak zorundadır. Eğitimi bittikten sonra ailesinden ayrılan ve kendi ayakları üzerinde durmak zorunda kaldığı için istihdama katılmak zorunda olan bir yaş aralığıdır. İlerleyen yaşlarda istihdam oranlarında emeklilik ya da sağlık soruları gibi zorunlu

sebeplerle azalma yaşanmaktadır. 15-24 yaş arasında grup ise çoğunlukla eğitim çağında olduğundan istihdama katılma oranları diğer gruplara göre daha azdır.

**Tablo:17 Türkiye’de Yaşa Göre İstihdam Oranı (%) (15 yaş +)**

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1990	42,3	51,1	60,2	63,3	65,3	64,8	60,5	53	47,1	37,7	20
1991	43,8	50,5	59,8	63,9	64,7	63,3	60,5	54,4	49,1	36,1	18,2
1992	39,7	50	59,6	62,8	64,5	63,2	59,4	53,5	46,7	37	19,1
1993	34,8	45,3	56,8	59,9	61,8	60,4	56,4	48,2	41	33,6	15,8
1994	37,9	49	58,7	62	63,2	61,5	57,9	51	45,9	34,6	18,7
1995	35,6	47,4	59,4	62,5	63,9	63,3	57,4	52	45,3	37,3	20,6
1996	36,5	48,3	59,4	62,1	64	63,4	55,6	50,9	44,9	37,7	21,3
1997	34,5	46,9	58,9	61	62,5	61,5	55,9	48,8	44,1	36,4	20,2
1998	33,9	45,7	59,8	60,8	62,9	61,5	55,8	48,8	44	37,7	22,4
1999	33,8	46,2	57,5	61	62,2	61,2	53,9	47,9	41,4	36,9	23,3
2000	31,7	42,6	57,2	59	59,9	59,2	52,9	45,6	40,2	32,1	20,7
2001	28,6	42,3	55,2	58,5	58,6	58,1	52,6	44,5	39	32,4	20,4
2002	26,4	39,9	54,6	57,9	57,9	56,8	51,8	42,9	37,5	32,9	18,2
2003	23,3	38	53,8	57,1	57,9	56,8	50,5	42,1	35,2	29,8	17,1
2004	21,6	39,3	52,9	56	57,9	55,7	48,4	38,4	32,6	25,6	14,1
2005	21,7	39,7	53,9	56,1	57,8	56,4	49,2	38,8	31,3	23,7	13,2
2006	22	39,5	53,7	57,1	58	56,5	48,8	39,1	30,8	23,6	11,9
2007	21,6	39,9	54,1	57,4	58	56,8	48,3	38,7	29,7	23,6	11,4
2008	22	39,9	54,4	57,4	58,4	56,7	48,8	39,5	30,2	23,7	11,6
2009	21	38,1	52,9	56,9	57,4	56,7	49,1	39,4	31	24,5	11,7
2010	21,6	39,9	55,4	59,1	60,1	59,5	52,1	41,1	32,4	25,8	11,8

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Kadınların işgücüne katılımları, eğitimin dışında yaşa bağlı olarak da önemli dalgalanmalar göstermektedir. Türkiye’de genç işçilik daha ağırlıklıdır. Sanayileşme sürecindeki ülkelerde kadının işgücüne katılımı iki tepeli bir durum gösterir, işgücüne katılım oranı genç yaşlarda yüksekken, evlenme ve çocuk doğurma gibi dönemlerde düşer. Daha sonra ise tekrar artan bu oran 50 yaş ve sonrasında yine düşer. Türkiye’de ise tek tepeli bir şekil çizmektedir. Kentsel işgücü içinde kadın çalışanlar daha çok genç yaşlarda işgücüne girmekte, evlilik ve doğum gibi nedenlerle işlerinden ayrıldıklarında tekrar geriye dönmekte ya da dönmek istediklerinde işgücü içinde kendilerine yer bulamamaktadırlar. Bu durum, Türkiye’de kadın işçilerin, çalışma yaşamının süreksiz olduğunu göstermektedir. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkeler ortalamasının çok daha altında kalmaktadır.<sup>58</sup>

<sup>58</sup> Çullu, S.68

**Tablo:18 Yaşa Göre Kadın İşgücünün Katılma Oranı (%) (15 yaş +)**

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1990	38,4	40,7	35,8	36,3	37,4	37	35,4	33,1	30,3	22,2	9,3
1991	39,8	40,8	34,3	35,7	35,6	36	35,8	35,3	34,1	20,6	8,4
1992	35	40,6	33,8	34,5	36,4	35,5	33,9	31,8	29,6	20,1	9,7
1993	29,1	33,6	29,6	28,7	30,1	28,9	27,4	24,4	20,8	15,9	6,5
1994	33,6	38,1	33,4	33,4	33,5	32,8	33,2	31	28,3	20,3	9,8
1995	32,3	36,2	34,1	33,1	33,6	34,7	31	30,1	27,9	21,8	11
1996	32,1	36,2	32,1	31,5	33,7	33,1	30,4	30,9	29,1	24,5	12
1997	28,4	36,1	31,1	30	30,8	30,7	29,9	27,5	28	22,2	11
1998	28,4	35	33,3	29,4	32,1	31,6	28,7	28,8	28	22,9	13
1999	28,8	37,6	32,1	32	32,5	32,3	28,2	27,3	26,4	26,3	15
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,7	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6	11
2001	23,1	33,5	30,9	30,9	30,5	29,4	27,1	26,2	23,1	19,7	12
2002	23,1	34,5	32,6	32,4	31,2	30,2	28,5	25,5	23,2	22,6	12
2003	20,9	32,3	32,1	31	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4	11
2004	17,6	32,1	30,5	28	29,1	26,1	22,7	19,2	18	15	7,3
2005	17,1	31,7	31,3	28,2	29,5	27,2	23,6	19,4	16	13,3	6,5
2006	17,3	31,3	31,9	29,7	30,5	28,1	23	19,8	16,6	12,9	5,7
2007	16,6	32,1	31,8	30,3	30,7	28	23,1	19,3	15,9	13,3	5,8
2008	17,1	33,2	33,3	31,5	32,4	28,7	24,7	20,3	16,4	13,1	5,8
2009	17,3	34,5	35,8	34,8	34,1	32,1	25,7	21,7	17,8	14,4	5,9
2010	17	36	38	35,7	37,4	36	28,7	23,4	19,1	15	5,9

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Tabloyu incelediğimizde 15-19 yaş arasındaki kesimin işgücüne katılma oranında giderek düşme olduğu görülmektedir. Bunda kadınların iş hayatından önce eğitime ağırlık verip çalışma hayatına ondan sonra katıldıkları fikrini desteklemektedir. Düşme eğilimi 60-64 yaş arası içinde geçerlidir.

### 3.1.6. Türkiye’de Kayıtlılık Durumuna Göre İşgücü

Enformel sektör hukuken tanımlanmamış, tanınmamış olan ya da hukuken statü tanınmış olsa da kurallara uygun işlemeyerek kuraldışı statüsüne düşen ve böylece kurumsallaşamayan bir yapı oluşturan üretim ve çalışma ilişkilerini içerir. Enformel sektör, resmi olarak kayıtlı olmayan üreticiler veya çalışanlardan, formel sektörde kayıtlı olmadan çalışanlara kadar, geniş bir faaliyet alanını kapsamaktadır. Formel sektörde çalışanlar, ücret düzeyi, çalışma koşulları, sendikalar ve devletin çalışma hayatındaki düzenlemeleri ile koruma altına alınmışken, enformel faaliyetler yasal ve kurumsal çerçevenin dışında yer

almalarından dolayı sosyal koruma mekanizmalarından yararlanamayan, pazarlık gücü olmayan çalışanlardan oluşmaktadır.

Türkiye’de işçi statüsünde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumuna (SSK), memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığına, bağımsız çalışanlar ise Bağ-Kur kapsamında yer alabilmekte iken, 20.5.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile üç farklı sosyal güvenlik kuruluşu tek çatı altında birleştirilmiştir.<sup>59</sup>

**Tablo:19 Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Durumu (%) (15 yaş +)**

Yıllar	Kayıtlı Değil	Kayıtlı
1990	56%	44%
1991	51%	49%
1992	49%	51%
1993	47%	53%
1994	46%	54%
1995	49%	51%
1996	53%	47%
1997	52%	48%
1998	50%	50%
1999	52%	48%
2000	51%	49%
2001	53%	47%
2002	52%	48%
2003	52%	48%
2004	50%	50%
2005	48%	52%
2006	47%	53%
2007	45%	55%
2008	44%	56%
2009	44%	56%
2010	43%	57%

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Tabloyu incelediğimizde kriz dönemlerde kayıt dışı rakamlarında artış görülmektedir. Herhangi bir ekonomik sıkıntı olduğunda ekonomide kayıt dışı işgücü rakamların artış göstermesinin sebebi kayıtlılığın işverene getirdiği maliyetlerdir. Bunun en yüksek payını da vergiler oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmelerden çok faydalanamayan işverenlerin kar maksimizasyonu talepleri sebebiyle işletme giderlerinde büyük pay oluşturan personel

<sup>59</sup> Devlet Planlama Teşkilatı Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010

giderlerinde azaltarak ya da vergi ve benzeri masraflardan kaçınmayı seçerek karlarındaki düşüşü engellemeye çalışırlar. İşçi çıkarma gibi sonuçların piyasada negatif etkisi olacağından işçi maliyetlerini SGK primi vb ödemelerini yapmayarak maliyetlerini azaltıp kar maksimizasyonu sağlamaktadırlar. İşçiler işsiz kalmak yerine böyle bir duruma göz yumarak çalışma hayatlarına devam etmektedir. Bu da işveren için istenilen bir durumdur. Bu tarz uygulamalar genellikle emek yoğun sektörlerde görülmektedir. Ayrıca göçle birlikte kırdan kente gelenlerin iş bulmakta zorlanması ve nitelik gerektirmeyen kayıt dışı işlerde çalışmaya başlaması kayıt dışı işgücü rakamını arttırmaktadır. Özellikle tarım kesiminde ücretsiz aile işçilerinin sayısının çokluğu kayıt dışı istihdamın önemli bir sorunu olmaktadır. Tabloda ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların rakamının tarım dışında tarım sektöründe çalışanların neredeyse 7’de biri olmasa dikkat çekicidir. Özellikle 2001 krizinden sonraki yıllarda bu rakam krizin etkisiyle daha da artmıştır. Aynı durum diğer bir kriz yılı olan 1994 yılından sonraki dönemde de geçerlidir.

Tarım sektörünün çözülmesi ve göçle birlikte ücretsiz aile işçi olarak çalışanların oranının azalması ve istihdamın hizmetler alanına kayması kayıt dışılığı da azaltmakta ancak ücretli ve yevmiyeli çalışanlarda kayıt dışılık artış göstermektedir. Bu iki veri birbirlerini destekler niteliktedir. Tarımdan kopan kişiler, hizmet sektöründe yevmiyeli ve kayıt dışı olarak çalışmaya yönelmektedir.<sup>60</sup>

Eksik istihdam ve kayıt dışılıkla da bağlantılı olmak üzere, tarım kesiminde başka bir iş yapmayarak günde birkaç saat bile olsa ailenin tarlasında çalışmış olan kişiler, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmasalar da tarımsal istihdam içinde gözükmektedir.

---

<sup>60</sup> Ayhan Görmüş, “1990’dan Günümüze Türkiye’de İstihdamın Değişim Trendi ve Ulusal İstihdam Stratejisi İhtiyacı”, Kamu-İş Dergisi, 2009, Cilt.10, Sayı.4, s.117.

**Tablo:20 Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Yıllara Göre İşteki Durumu (Bin)  
(15 yaş +)**

Yıllar	TOPLAM				TARIM				TARIM DIŞI			
	Ücretli veya Yevmiyel i	İşveren	Kendi Hesabın a Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyel i	İşveren	Kendi Hesabın a Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyel i	İşveren	Kendi Hesabın a Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
1990	1.867	-	3.268	5.360	348	-	2.481	5.040	1.519	-	787	320
1991	2.005	7	1.986	5.907	379	7	1.362	5.629	1.626	-	624	278
1992	2.013	4	2.152	5.509	330	1	1.400	5.095	1.684	3	752	414
1993	2.150	10	1.867	4.730	238	5	1.303	4.403	1.912	5	564	327
1994	2.599	12	1.198	5.013	383	4	693	4.641	2.215	8	505	372
1995	2.419	127	3.074	5.561	407	56	2.332	5.231	2.011	72	742	330
1996	2.656	54	2.816	5.781	585	49	2.308	5.428	2.071	5	508	353
1997	2.873	62	2.976	4.596	532	60	2.450	4.331	2.341	2	526	264
1998	2.708	1	3.073	5.524	523	-	2.513	5.214	2.185	1	560	309
1999	2.898	106	3.323	4.687	444	24	2.344	4.201	2.454	82	979	486
2000	2.974	169	3.416	4.366	358	55	2.515	3.958	2.614	115	901	408
2001	2.800	184	3.645	4.753	313	45	2.748	4.316	2.486	139	897	437
2002	3.225	223	3.309	4.374	360	56	2.412	3.896	2.886	168	897	479
2003	3.228	194	3.463	4.057	330	47	2.520	3.633	2.898	146	943	424
2004	3.433	231	2.942	3.237	353	62	1.900	2.821	3.080	169	1.042	416
2005	3.658	282	3.031	2.695	373	65	1.802	2.308	3.285	217	1.229	388
2006	3.786	310	2.954	2.543	372	64	1.712	2.160	3.414	246	1.242	383
2007	3.681	330	2.892	2.519	362	53	1.726	2.150	3.320	278	1.167	368
2008	3.414	349	2.893	2.563	393	71	1.722	2.221	3.022	279	1.171	343
2009	3.349	325	3.031	2.624	401	56	1.764	2.282	2.948	269	1.267	342
2010	3.535	301	3.095	2.841	455	60	1.839	2.504	3.080	241	1.256	338

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Kayıt dışılığın Türkiye’de bu kadar yüksek olmasının önde gelen nedeni demografik olup, görece yüksek nüfus artışı, düzenlemelerin dışında bulunan tarım sektöründeki yetersiz geçim imkânlarının sonucunda ortaya çıkan iç göç ve göçün doğurduğu işsizlik ile çarpık kentleşme kayıt dışı istihdama ortamı hazırlamaktadır. Diğer nedenler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:<sup>61</sup>

- Vergilerin, sosyal güvenlik primlerinin ve yüklerin fazlalığı,
- Sosyal güvenlik sisteminin zayıflığı-maliyete göre, sosyal güvenlik kurumlarının sundukları hizmetlerin yetersizliği,

<sup>61</sup> Çullu, S.70

• İstihdamı geliştirme ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi ile ilgili konularda hükümet kuruluşları arasında eşgüdüm eksikliği,

• İstihdam ile eğitim ve öğretim sistemleri arasındaki ilişkinin zayıflığı,

• Uzun süreli işsizlik/eksik istihdam oranlarının yüksekliği,

• Vasıfsız işçilerin işgücü içindeki payının görece fazlalığı,

• İşgücü piyasasına yeni girenlerin sayısının görece daha hızlı artması,

• İnsan kaynaklarının gelişimine yapılan yatırımların yetersizliği,

• Kayıtlı istihdama nasıl girileceği konusunda bilgi ve bilgilendirme yetersizliği,

• Düzenleyici çerçevelerde yetersizlik (denetim yetersizliği, vergi toplama ve izleme sistemlerindeki yetersizlikler, sistem içine alınamama, kayıt sırasında bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurallaştırılmamış alanların varlığı)

• Ödenmeyen prim borçlarına yönelik sık çıkartılan aflar,

• İşçilerin sendikalaşma haklarını yeterince kullanamamaları/özel sektörde sendikaların görece az örgütlü olmaları,

• İşverenlerin kayıt dışı istihdamda düşük işgücü maliyetlerine dayanmaları,

• Alternatif işletme verimliliği hakkında bilgi yetersizliği,

• Enerji ve ham madde maliyetlerinin yüksekliği,

• Düşük verimlilik / küresel rekabet olarak sıralanabilir.

Türkiye'nin kendine özgü bir özelliği, kadınların işgücünden oldukça küçük yaşlarda çekilmesidir. Bunun sebebi, çocuk doğurma ve annelik dönemlerinde kadınların işgücüne katılımında önemli düşüşlerin olmasıdır. Üniversite mezunları içinse, kadınların işgücüne katılma oranlarındaki düşüş erken emeklilik ile açıklanmaktadır. Eski sosyal güvenlik kanunu kapsamında, kadınlar 20 yıllık bir hizmet süresinden sonra emekliliğe ve tüm yardımlara hak kazanmaktaydı. Erkekler için bu süre 25 yıldır. Kadınlar için her türlü yardıma hak kazanarak

emekli olma fırsatı ki bu şu anda kademeli olarak kaldırılmaktadır, özellikle kentsel bölgelerde kadınların neden erkeklerden daha erken emekli olduğunu açıklamaktadır.<sup>62</sup>

**Tablo:21 Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin) (15 yaş +)**

Yıllar	TOPLAM				TARIM				TARIM DIŞI			
	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
1990	317	-	580	3.877	141	-	415	3.812	176	-	164	65
1991	324	-	339	4.203	129	-	228	4.151	195	-	111	52
1992	331	-	525	3.647	118	-	270	3.480	214	-	255	167
1993	401	-	304	2.985	87	-	161	2.910	314	-	143	75
1994	511	-	235	3.274	178	-	109	3.173	334	-	126	102
1995	456	14	437	3.760	190	8	292	3.695	265	6	145	65
1996	477	1	447	3.947	249	-	364	3.887	229	1	82	60
1997	484	7	466	3.056	173	7	344	2.999	312	-	122	57
1998	503	-	470	3.800	193	-	368	3.748	311	-	102	52
1999	527	5	561	3.137	194	1	405	2.943	333	4	156	193
2000	496	9	630	2.896	111	4	497	2.780	386	4	133	116
2001	505	8	722	3.142	114	3	601	3.034	391	5	121	108
2002	697	16	719	3.007	151	9	620	2.876	546	7	99	131
2003	677	10	655	2.859	117	2	560	2.740	559	7	95	119
2004	742	14	443	2.189	131	6	332	2.059	611	8	111	130
2005	821	18	610	1.869	151	8	434	1.738	670	10	176	132
2006	875	23	590	1.822	149	9	424	1.683	726	14	166	139
2007	842	21	563	1.826	141	8	427	1.689	701	13	136	138
2008	792	26	559	1.893	164	13	393	1.763	629	12	166	130
2009	798	24	683	1.922	167	7	396	1.783	631	17	287	139
2010	857	22	746	2.133	207	9	415	1.988	650	13	332	144

Kaynak: TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Tabloyu incelediğimizde Türkiye’de ki kadın işgücünün yoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını görmekteyiz. Özellikle tarım kesiminde bu rakam daha da yüksektir. 1990-2010 yılının değerlendirildiği tabloda 2010 yılına yaklaştıkça tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısının düştüğünü görmekteyiz. Fakat hala tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı tarım dışı kesime göre oldukça fazladır. 2010 yılında tarım dışı kesimine kayıtlı olan ücretsiz aile işçisi sayısı tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların yaklaşık 13’te biridir. Tarım kesiminde kayıtlı işgücünün rakamlarına

<sup>62</sup> T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Rapor No:48508-TR, Kasım, 2009

net olarak ulaşmak mümkün olmamakla birlikte göçle tarımdan kopanlar ücretsiz aile işçisi statüsünden farklı statülere geçiş yapabilmektedirler. Kadın işgücü, tarım dışı kesiminde ise yoğunlukla ücretli veya yevmiyeli olarak iş gücüne dahil olmaktadır. Hep tarım dışında hem de tarım kesiminde işveren olarak çalışan kadınların rakamı oldukça düşüktür.

Erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışan kadınlar, sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanan yardımlar ile İş Kanunu tarafından ortaya konulan haklardan tam olarak yararlanmaması nedeniyle dezavantajlı konumda yer almaktadır. Bununla birlikte, tarım dışı sektörlerde kayıt dışı çalışma artmasına rağmen, tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliğinde son yıllarda görülen azalma, toplam kayıt dışı istihdam oranının matematiksel olarak düşmesine yol açmıştır.<sup>63</sup>

Kayıt dışı işler genelde emek yoğun mal ve hizmet üreten küçük ölçekli işyerlerindedir. İşgücü maliyetinden kaçınmak rekabet gücünü arttıran bir unsurdur. Bu nedenle büyük işyerleri üretim sürecini bölerek üretimin bir kısmını fason olarak küçük işyerlerine yaptırmakta, küçük işyerleri işgücünü kayıtsız çalıştırarak işgücü maliyetlerini düşürmektedir.

Mevcut yasaların dar çerçevede olması, maliyetlerin yüksekliği, bürokratik işlemlerin detaylılığı gibi uygulamalar kayıt dışılığın yaygınlaşmasına ve küçük işletmeleri teşvik edecek kredi vb. destek mekanizmalarının yetersizliği de özellikle küçük işyerlerinin kayıt dışına kaymasına neden olmaktadır. Ayrıca kamu kuruluşları arasında mevcut kayıt sistemlerinin etkin işlemlerini sağlayacak işbirliğinin olmaması kayıt dışılığın varlığını kolaylaştırmaktadır. Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasında olmalıdır. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir kadın istihdam politikası dahil edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı, belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için bütçeden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Halat, S:79

<sup>64</sup> Çullu, S.78

### 3.2. Türkiye’de İşsizliğin Temel Nedenleri

İşsizlik, günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin temel ortak sorunları arasındadır. Gelişmiş ülkelerde nüfus artışı sifıra yakın olduğu için işgücü arzındaki artışta sifıra yakındır. Bu ülkelerde işsizlik işgücü arzının bolluğundan değil, işgücü talebinin yetersizliğinden kaynaklanmakta ve ekonomik konjoktüre bağlı olarak artıp azalmaktadır. İşgücü talebinin yetersizliğinin en önemli sebeplerinden biri, ekonomik durgunluktur. Durgunluk işsizliği artırırken, harcamaları azaltmaktadır. Harcamalardaki azalış satışları ve beraberinde üretimi azaltarak durgunluğu ve işsizliği daha da ağırlaştırmaktadır.<sup>65</sup>

Gelişmekte olan ülkelerde kronik hale gelen işsizlik, nüfus artış hızının yüksekliği, sermaye birikimi yetersizliği, yatırımların yeterli düzeyde arttırılamaması, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, işgücünün nitelik yetersizliği, ücret hadleri, mesleki eğitim ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk, teknolojik gelişmeler, kapasite kullanımında sektörel yetersizlikler ve büyük şehirlere işgücü akımı gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de de işsizlik diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, yapısal özellikler taşımaktadır. Açık işsizlikle birlikte, gizli işsizlikte yaygındır. Türkiye’de üretken istihdamın arttırılması; gelişmenin hızlandırılması, gelir dağılımının dengeli dağılımı ve AB ile uyum politikaları açısından da gereklidir.

Türkiye'nin hızlı ve dengeli bir sanayileşme sürecini gerçekleştirememesi, kırsal kesimlerden kentlere akın eden insanların işsizler ordusuna katılması sonucunu doğurmuştur. Bir yandan artan nüfusla birlikte işgücünün her gecen gün artması, diğer yandan zaten zayıf olan büyüme-yatırım-istihdam zincirinin ekonomik krizlerle daha da parçalanması ülkemizde, işsizliği altından kalkılması güç bir sorun haline getirmiştir.<sup>66</sup>

Genel olarak ifade edilecek olursa Türkiye’de işsizliğin bu derce yaygın hale gelmesinde etkili olan faktörler su şekilde sıralanabilir:

- Hızlı nüfus artışı
- Makro-ekonomik istikrarsızlık ve dengesiz ve yetersiz büyüme
- Vasıflı işgücü seviyesinin yetersizliği

<sup>65</sup> Nalan Gürel, “Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Analizi”, İktisat Dergisi, Mayıs/Haziran 1996 S:45

<sup>66</sup> Alabaş, S:15

- İstihdamı özendirici politikaların azlığı
- Ücret dışı istihdam maliyetlerinin yüksekliği
- Çalışma hayatının düzenleyen yasaların katılığı ve esneklikten yoksun olması
- Sermaye-Yatırım yetersizliği
- Bölgelerarası gelişmişlik farkları

Türkiye işsizliğin bütün türlerine açık olmakla birlikte, görülen en önemli işsizlik türü yapısal işsizliktir. Türkiye’de eksik istihdam sorunu da en az işsizlik kadar önemlidir. Tarımda istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi veya eksik istihdam halinde bulunmalarından dolayı işsizlik sorununun olduğundan daha hafif görüldüğünü söylemek mümkündür.<sup>67</sup>

Ayrıca, ülkemizde iş gücü arzı ile iş gücü talebi arasında nitelik yönünden bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Bu nedenle, bir yanda yoğun ve yapısal bir işsizlik sorunu söz konusu iken, diğer taraftan işletmelerimizin nitelikli işgücü açığı karşılanamamaktadır.

Teknolojik gelişmeler ve istihdam arasındaki ilişkiye baktığımızda da, teknolojinin istihdam üzerindeki etkisinin büyük olduğu görülmektedir. Teknolojik gelişmeler üretimde birim başına düşen zamanı ve maliyetleri azaltıcı etkilere sahiptir ve verimliliği arttırdığı gibi, kaliteyi de yükseltir. Böylece milli gelir ve refah seviyesi artar. Teknolojik gelişme ile birlikte, işçi başına düşen verimlilik artışı gelir artışını yaratacağından, piyasaya yeni talepler çıkar ve daha fazla istihdam yaratır. Ancak, teknolojik gelişmelerin her zaman istihdamı arttırıcı etkiler yaratacağından söz etmek mümkün değildir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdamı daraltıcı etkileri daha belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır. Teknolojik gelişmelerin işsizlik yaratmaması için eğitim olanaklarının arttırılması ve yeni yatırımlar ile yeni iş sahalarının yaratılması gerekir.

Geçmişte genellikle işsizlik olgusunun olumsuz sonuçlarını azaltmaya yarayan işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi pasif işgücü politikası uygulamaları gelişmiş ülkeler tarafından tercih edilmişken, bu politikaların işsizlik sorununa çözücü bir nitelikte olmamaları ve yüksek maliyetli olmaları nedeniyle eleştirilmiştir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde, işsizliğin negatif sonuçlarını kaldırmaktan çok, iş imkanları yaratmayı amaçlayan ve 1970’li yılların sonlarından

---

<sup>67</sup> Alabaş, S:15

itibaren, 1980’lerde daha yoğun olarak aktif işgücü politikaları uygulamaya konmuştur. Aktif işgücü piyasası politikaları, aslında işsizliğe bakışın değiştiğinin göstergesidir. İstihdam olanağı yaratmayan büyümenin ortaya çıkması bu bakışın değiştiğinin temel sebeplerinden biridir. Aktif işgücü politikaları, iş yaratmayı, istihdamın teşvik edilmesi, eğitim sistemi ve iş hayatı aktörlerini bir araya getiren mesleki eğitim ve yetiştirme çalışmalarıyla işgücünün niteliğinin artırılmasını, eğitimden çalışma hayatına geçiş sürecinin kolaylaştırılması, iş deneyimi kazandırılması ve girişimciliğin teşvik edilmesi, çalışma hayatının esnekleştirilmesi gibi hedeflere dayanmaktadır. Pasif işgücü politikaları ile birlikte uygulanan aktif işgücü politikaları oldukça maliyetlidir ancak başarı şansı daha yüksektir.

### **3.3. Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları**

Artan sanayileşme, hızlı ekonomik ve sosyal yapılanma kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında giderek daha fazla oranda yer almasını sağlamıştır. Günümüzde Türk kadını üstün nitelik ve sorumluluk gerektiren birçok meslek alanında çalışabilmekte ve görev üstlenmektedir. Son yıllarda ülkemizde kadınların işgücü piyasasında giderek daha fazla yer almasında, çalışma koşullarının kadın işgücü için daha elverişli ve özendirici bir düzeye ulaşmış olması ve kadınları çalışma hayatında koruyan hukuki düzenlemelerin varlığı büyük rol oynamıştır. Türk kadınının bugün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümündedir.<sup>68</sup>

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları çalışma hayatı kaynaklı ve toplumsal kaynaklı sorunlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Çalışma yaşamı kaynaklı sorunlarını eğitim eşitsizliği, ücret eşitsizliği, kayıt dışı işlerde çalışma, sendikal haklardaki eşitsizlik, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz başlıkları altında incelenmiştir.

Kadın işgücü ile ilgili en önemli sorun toplum içinde hala “anne” rolünün mesleki yaşamlarının önüne geçmesidir. Toplum tarafından biçilen bu rol sebebiyle kadın emek piyasalarında hak ettiği yeri alamamaktadır. Bu nedenle kadınlar çoğunlukla uzmanlık istemeyen emek yoğun işlerde çalışmaktadırlar. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın sorunlarını; Eğitimse Eşitsizlik, Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Taciz, Ücretlendirmede Eşitsizlik ve Sendikal Haklarda Eşitsizlik başlıkları altında incelenecektir.

---

<sup>68</sup> Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, No:1, C.3, Eskişehir, 2003, S:21

Çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda yaşadıkları sorunlardır. Kadın aile yaşamında çocuk bakımı yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri kocası ile ve/veya devletle paylaşmak durumundadır. Ancak ülkemizde kreş gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumları tüm çabalara karşın yeterli sayıya ulaşamamıştır.

### **3.3.1. Eğitimde Eşitsizlik**

Türkiye’de emek piyasasındaki kadınların eğitim imkânlarından az yararlanmasından dolayı çalışma yaşamında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar eğitim düzeylerinin düşük tutulması, işyerindeki beceri ve özel eğitimlerinden yeterince faydalanamadıkları şeklinde ifade edilir. Çalışma yaşamında işler ve meslekler "kadın işi", "erkek işi" olarak ayrılır. Kadınlara ödenen ücretler, erkeklerinkinden daha düşüktür. Erkekler, genelde, tam zamanlı işlerde çalışmakta, daha üst pozisyonlara gelmekte ve daha fazla ek ödenek elde etmektedir.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır. Kadının eğitim düzeyi ile üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir ilişki vardır. Kadınlara işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun beceri ve niteliklerin kazandırılması halinde istihdam imkanlarının gelişeceği aksi takdirde işgücü piyasasında aktif olamayan kadınların sayısının artacağı unutulmamalıdır.

Kadınların eğitim düzeyinin, erkeklere oranla düşük olması önemli bir sorunu teşkil etmektedir. Günümüzde bu sorun halen aşılabilmiş değildir. Özellikle de kırsal bölgelerde kız çocuklarının eğitime karşı olan toplumsal değer yargıları etkisini göstermeye devam etmektedir. Bunun yanı sıra ekonomik güçlük içinde bulunan ailelerin, okul çağındaki çocuklarından erkek çocukların okutulmasına öncelik tanınması da ayrımcılığının göstergesidir. Aynı zamanda kızların evde çalıştırılarak aileye ek gelir sağlama düşüncesi de kız çocuklarının eğitim düzeylerini düşürmektedir. Uluslararası kuruluşlar bu konuyla ilgili olarak önemli çalışmalar yürütmektedirler. Örneğin, UNICEF’ in ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği gibi derneklerin çalışmaları bu doğrultudadır. Bununla birlikte, kız

çocuklarının eğitimi konusunda düzenlenecek yardım kampanyalarında, medyanın desteği ile geniş kitlelere ulaşabilmek önem arz etmektedir.<sup>69</sup>

Türkiye’de hala "eğitimsizliğin yol açtığı töre ve namus cinayetleri" gündemdedir. Ayrıca, ülkemizde eğitim politikasından kaynaklanan önemli sorunlar bulunmaktadır. Çalışan kadınlar geleneksel rollerinin devamı nedeniyle, çalışma yaşamındaki hizmet içi eğitim programlarından yararlanamamaktadırlar. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma fonları gibi kamunun elindeki kaynakların, özellikle kız öğrencilerin okula gönderilmesi yönünde, burs olarak kullanılması eğitim eşitliğinin sağlanmasında yararlı olacaktır.<sup>70</sup>

### **3.3.2. Kayıt Dışı İşlerde Çalışma**

Kadın emeğinin istihdam edildiği en önemli alanlardan biri de enformel sektör yani kayıt dışı işlerdir. Özellikle kentlerde kayıt dışı işlerde çalışan kadın ve erkeklerin oranları arasında belirgin bir fark olmamakla birlikte bazı işlerde kadınların daha yoğun çalıştığı bilinmektedir. Özellikle fason üretimin yoğun olduğu hazır giyim sanayinde çalışan kadınlar arasında kayıt dışı işlerde çalışanların oranı imalat sanayindeki diğer işkollarından daha yüksektir. Kadınların kayıt dışı işlerde yoğunlaşması bir tesadüf değildir. Kadınların el emeği yoğun işlere yatkın olmaları, düşük eğitim düzeyleri, kazançlarının erkeklerden farklı olarak ekonomik destek olarak algılanması, kayıt dışı işlerin çoğunun ev ve ailenin yaşlıları ya da çocukları ile beraber yapılır düzeyde olması, düzenlilik gerektirmemesi, bu tür işlere kolay ulaşılabilmesi ve işgücü piyasasında düzenli ve sürekli kalmalarını güçleştiren cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları bu tür işlere yönlendirmektedir. Bu özellikler aynı zamanda kadınların kayıtlı işlerde çalışmasını önünde bir sorun olarak durmaktadır.

Ülkemizde bir işyerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır. Bu uygulamada bile kadınlar eşe bağımlı olmaz özelliğinden dolayı sorunlar yaşamaktadır.

---

<sup>69</sup> Canan Kaya, Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, S:123

<sup>70</sup> Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu, Türk-İş Raporu, 2005, S:3

### 3.3.3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz

Kadınların karar alma süreçlerine eşit katılımı sadece adalet ve demokrasi talebi olmakla kalmayıp aynı zamanda kadının statüsünün geliştirilmesinin de gerekli bir koşuludur. Kadının her düzeyde yönetime faal katılımı sağlanmadan ve karar almanın bütün düzeylerine eşitlikçi toplumsal cinsiyet ana yaklaşımı yerleştirilmeden kalkınma ve çağdaşlık hedeflerine ulaşılamayacaktır.<sup>71</sup>

Kadınlar çalışma yaşamına girerken ve çalışma yaşamı boyunca kadın olmaları nedeniyle toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalırlar. Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı, ülke işgücü potansiyelinin tam kapasite ile kullanılması için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını da kısıtlamaktadır. Kadınların kariyerini engelleyen şeffaf tavanlar, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmek için gerekli olan farklı ve çeşitli yeteneklere sahip kişilerin üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve özelliklerine bakılmaksızın işletmenin karlılığına ve sağlığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır. Kısaca kadınların üst düzeylere ulaşmalarını yavaşlatan veya durduran engeller bulunmaktadır. Bu tavan, kırılması oldukça zor bir engel olarak görülmektedir. İlerleme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve tepe yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri baştan ortadan kalkmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle durgunluk ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle sürekli aynı pozisyonlarda çalışan kadınlar için şeffaf tavanlardan bahsedildiği kadar, onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar da söz konusudur.

Kadın evi dışında çalışabilmek için babasının, ailesinin erkek kardeşinin, kocasının, kocasının ailesinin iznine tabidir. Medeni Kanundaki hükümlerin uygulanması bazı bölgelerde etkin değildir. Aile içi bu sorun kadın istihdam eden işverenin de çoğu zaman sorunu olmaktadır. İşyerinin şartları, çalışma koşulları, işyerindeki olaylar, sadece kadın işçinin sorunu olmayıp diğer aile bireylerinin de sorunu haline gelebilmektedir. Bu faktörlere bir de İş Yasalarından kaynaklanan sorunları eklediğimizde kadının bu toplumsal kaynaklı sorunlar nedeni ile iş yaşamında yeterince aktif olarak var olması zor görünmektedir. Kadın emeği, erkeğin emeğine oranla gözle görülür bir biçimde kayıt dışı, ev içi faaliyetlerde

<sup>71</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Yetki Karar Alma Sürecinde Kadın, 2008 Ankara, S:13

yoğunlaşmış olduğu için kadının yaptığı işlerin maddi değerini hesaplamak zorlaşmaktadır. Kadının çalışmadığı ailelerde, erkek para kazanma işlevini, kadınsa ev işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işleri üstlenmiştir ve çalışma ortamı evi olmuştur. Cinsiyet temelli bu paylaşım ortamında, baba ailenin beslenme, barınma gereksinimini karşılayıp aile üyelerinin dış çevre ile bağlantılarını kurarak ailenin toplumsal bütünlüğünü sürdürür. Anne ise aile içi ilişkilerin düzgün akmasına çalışır, aile üyelerine duygusal destek sağlar, ailenin bir arada, çatışmadan yaşamını sürdürmesi için gerekeni yapar. Ev içinde ve dışında ekonomik sorumluluklara sahip olsalar bile, dünyanın her yerinde kadınlar ev işlerinden sorumlu tutulurlar. Parasal karşılığı olan ya da olmayan tüm işlerin evde gerçekleşmesi kadının yaptığı işin doğru olarak değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Bunun sonucu olarak, kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelirin hesaplanmasında kullanılmamaktadır.<sup>72</sup>

Çalışan kadınlar toplumun kadına bakış açısından dolayı cinsel tacize uğrama olasılığına sahiplerdir ve pek çok kadın açısından bu tür davranışa maruz kalma riski işgücüne katılımlarını engellemektedir. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanununda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı hükmedilmektedir.<sup>73</sup> Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır.

İşyerinde cinsel taciz davranışı, bir çalışanın bir başka çalışana cinsel yönden tehdit etmesi, hakaret etmesi veya taciz edildiği hissini verebilecek, onun işteki verimliliğini ve etkinliğini olumsuz olarak etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldıracabilecek, motivasyonun düştüğü bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözel ve fiziksel olarak yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler olarak tanımlanabilir. Cinsel taciz, kadınlara yönelik yaygın suçlardan birisidir. Otoritelere göre bu fenomen uzun süredir bizimle birlikte. Bu problem kadınların iş hayatına girmesiyle kendini göstermeye başlamıştır. Erkekler, kadınları iş hayatında eşitleri olarak görmek yerine onları rekabette yok saymışlardır. Daha da önemlisi, onları ciddi çalışanlar olarak görmek yerine, seksüel birer obje olarak görmektedirler.<sup>74</sup>

<sup>72</sup> Ergin Berin, İstihdamda Kadın Sorunu ve Yorum, İşveren Dergisi, Ocak 2006, S:56

<sup>73</sup> Devlet Planlama Teşkilatı Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010

<sup>74</sup> Emine Başak Yücel, Emrah Koparan, Güç Mesafesi ve Cinsel Taciz Davranışları Arasında İlişkinin Yönünü Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:2 Sayı:1,2010, Amasya, 2010, S:12

Türkiye’de geçerli toplumsal değerler sistemi taciz mağduru kadının daha fazla mağdur olacağı korkusuyla konuşmasını engellemektedir. Buna rağmen doğrudan cinsel tacizle ilgili olmayan fakat cinsel tacizle ilgili soruların da sorulduğu cinsiyet ayrımcılığım araştıran çalışmalardan, işyerinde cinsel tacizin Türkiye’de de önemli bir sorun olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen Yeni İş Kanunu’nda yapılan düzenlemeler ile çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir. İş Kanununda; işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramayacağı, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükümleri yer almıştır. İşyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez Kanunda yer almıştır.<sup>75</sup>

Türkiye’de kanunlarda cinsel taciz suç olarak tanımlanarak, cinsel tacizi önlemeye yönelik yasal düzenleme sağlanmış, yeni İş Kanununda da cinsel taciz haklı fesih nedeni sayılmıştır. Toplumun cinsiyet eşitliğine bakışı yeniden ele alınmalı, var olan zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bu çerçevede, kadınların üzerine yapılan çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de üstlenmeleri toplumsal bir beklenti haline gelmelidir. Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için uygulamalar yapılmalıdır. Kadınların işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada karşı karşıya kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif uygulamalar geliştirmelidir. İş Kanunu’nun kapsamı cinsiyete dayalı ayrımcılığın, etnik ayrımcılık, dinsel ayrımcılık gibi bütün ayrımcılık türlerine karşı olacak biçimde genişletilmelidir. Ayrıca kanunlar sadece yazıda kalmamalı pratikte de aktif olarak uygulanmalıdır. Hatta çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalı, pozitif ayrımcılık uygulaması devlet tarafından teşvik edilmelidir.

---

<sup>75</sup> T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, 2008, Ankara, S:19

### 3.3.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendisi hem de toplum açısından son derece önemlidir. Nitekim bu durum yüzyıllardır süregelen kadının evi ve ailesi ile sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve değiştirmektedir. Bir başka deyişle, günümüzde giderek artan sayıda kadın, çalışma yaşamına katılırken ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, ailesinde ve toplumda üstlendiği roller de değişmektedir. Ancak, kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması, emeği karşılığı elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Geleneksel olarak yüzyıllardır süregelen ekonomik anlamda erkeğe olan bağımlılık geliri kullanma biçimini de etkilemektedir. Bir başka deyişle, kadın çalışma yaşamına katılmakla ekonomik bağımsızlığına kavuşmakta ancak bu bağımsızlık ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldırmamaktadır. Türkiye’de çalışma yaşamında kadınları korumaya yönelik birçok yasa çıkartılmıştır. Ancak kadın ve erkeklerin farklı ücret almaları yasaklayan ilkeler teoride var olmakla birlikte uygulama da görülmemektedir. Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması bireysel ve toplumsal yararlar sağlamaktadır. Kadın ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmamakta, aile ve toplum için de rolü değişmekte, özgürlük ve bağımsızlık kazanarak kendi ayakları üzerinde durabilmektedir. Eşit değerdeki işe, eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi, toplumsal yargıların değişmesi, kadınlara eğitimde ve mesleki eğitimde eşit fırsatların sağlanması, işgücü piyasasında ayrımcılığın ortadan kalkması, kadının üstlendiği aile sorumluluklarının toplumsal hizmet anlayışıyla desteklenmesi ve sendikaların eşit değerdeki işe eşit ücret politikasını toplu sözleşmelerde öncelikle ele alması şeklinde, kapsamlı ve sürekli, uzun vadeli politikayla olanaklıdır. Kadınların analık hallerinin korunması noktasında yasal düzenlemeler mevcuttur, ancak yine de doğum sonrası çocuk, yaşlı, hasta bakım hizmetlerinde destek mekanizmaları yaygınlaşmamıştır ve bu hizmetler pahalıdır. Doğum ya da çocuk bakımı sorunu karşısında işten ayrılan kadınlar, bu sorunun ortadan kalkması karşısında yeniden iş bulmakta zorlanmakta ya da aynı nitelikteki işlere giremeyebilmektedirler.<sup>76</sup>

### 3.3.5. Sendikal Haklardaki Eşitsizlik

Sendikal haklar söz konusu olduğunda, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir. Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücününün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Ayrıca sendikal örgütlenmeler

<sup>76</sup> Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayınları, Yayın No:219, Mart, 2002, S: 23

içinde yönetici ve temsilci kadrosunda ki kadın sayıca oldukça azdır. Bunda da kadının ev çocuk bakımı vb. işleri üstlenmesi önemli bir etkidir. Zira tarihsel süreç içerisinde ilk ve en eski sendikalar erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları madencilik, demir ve çelik, gemi yapımı ve dokuma iş kollarında kurulmuştur. II. Dünya Savaşından sonra kadın işgücü sayısı artarken, yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir.<sup>77</sup>

İşçi olarak çalışan kadınların sendikalaşması önünde ciddi engeller vardır. Bunlardan ilki kadın işçilerin erkek işçilerden yüksek oranda, sendikalaşmanın zor olduğu özel sektör işyerlerinde istihdam edilmeleridir. Yine önemli sayıda kadın işçi kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirilebilecek küçük işyerlerinde istihdam edilmekte ve bu tür işyerlerinin önemli bir kısmı kaçak işçi çalıştırmaktadır. Bunun yanı sıra kentlerde kişisel hizmetlerde gündelikçi olarak çalışmak, eve iş verme sistemi içinde çalışmak, kentlere göç eden kadınlar için önemli bir istihdam alanı sunmakta ancak, bu işler iş yasası kapsamında bulunmadığı için, bu işlerde çalışanlar her türlü yasal güvenceden dolayısıyla örgütlenmeden yoksun kalmaktadır. Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücü, erkek işgücünün gerisinde kalmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde çalışma yaşamında kadın sayısı hızla artmaktadır. Yasal düzenlemeler ile beraber kadın işçilerde sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlamışlardır. Ancak, kadınların sendikal örgütlenmesi erkeklerin örgütlenmesine göre yetersiz kalmıştır. Bu durumun sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasından ve kadınların sendikada görev alabilmesi için aşması gereken ailesel ve sosyal engellerin bulunmasından kaynaklandığı söylenebilir.<sup>78</sup>

Sendikaların yasaların işlerlik kazanması için bu konuda çalışmalar yürütmesi önem taşımaktadır.

### **3.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimine Yönelik Çalışmalar**

Kadınların yaşadığı bu sorunlara çözüm bulmak amacıyla aktif işgücü politikaları vasıtasıyla istihdamın artırılması VIII. Plan döneminde önem kazanmıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi yaklaşımını güçlendirmeye yönelik bazı fırsatlar sunan, entegre bir yaklaşım ve insan odaklı bir kalkınma temelinde işleyen 9.

<sup>77</sup> Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayınları, Yayın No:219, Mart, 2002, S: 24

<sup>78</sup> Çullu, S.83

Kalkınma Planında yer alan ana amaçlar aşağıda belirtilen ve açıkça kadınlarla ilgili olan hedeflere dönüştürülmüştür.

Bu kapsamda işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürlüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanması, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması, gençlerin işgücü piyasasında deneyim kazanmalarını sağlayıcı programlar geliştirilmesi; işsizlerin, işgücü piyasası açısından dezavantajlı kesimlerin ve tarım sektöründen açığa çıkacak işgücünün niteliklerinin ve beceri düzeylerinin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda, aktif işgücü programları uygulanarak geliştirilmesi ve bu programlara ayrılan kaynakların artırılması; kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için bu kesime yönelik mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması, yaşlılara yönelik olarak evde bakım hizmetinin desteklenmesi, kurumsal bakım konusunda ise huzurevlerinin sayısının ve kalitesinin artırılması hedefleri 9. Kalkınma Planı'nda yer almaktadır.

9. Kalkınma Planı'nda işgücü piyasasının esneklik ve güvence arasında dengenin sağlandığı, istihdam üzerindeki yüklerin kademeli bir şekilde azaltıldığı, tüm bireylere eşit istihdam fırsatlarının sunulduğu, sosyal diyalogun güçlendirildiği daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşturulacağı da belirtilmektedir. Eğitim seviyesinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikalarıyla istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi yoluyla 9. Kalkınma Planı döneminde (2007-2013) işgücüne katılma oranının %2,1 oranında artırılacağı öngörülmekte, bu artışın temel belirleyicisinin kadınlar olması beklenmektedir. Ayrıca, 9. Kalkınma Planı'nın Plan Dönemi Hedef ve Tahminleri kısmında kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılına kadar %29,6 olması hedefi yer almaktadır.<sup>79</sup>

Bunun yanında Türkiye'de kadın girişimci potansiyelini nicelik ve nitelik bakımından geliştirmek için politikalar belirlemek amacıyla Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından Kadın Girişimciler Kurulu kurulmuştur. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü' de söz konusu kurulun üyesidir. 73 ilde örgütlenen Kurul, kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve daha donanımlı hale getirilmesi amacıyla politika belirlemek ve girişimcilik kültürünün kadınlar arasında gelişmesine öncülük etmek üzere çalışmalar yürütmektedir.

---

<sup>79</sup> Devlet Planlama Teşkilatı Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010, S:62

KAGİDER, kadın girişimciliğini geliştirmek; ekonomik ve sosyal yaşamda kadının konumunu güçlendirmek; kadının üreterek ve varlığını özgürce ortaya koyarak tüm karar süreçlerinde etkin rol aldığı bir dünya yaratmak amacıyla kadın işgücüne destek vermektedir. KAGİDER, kadınların iş dünyasındaki statülerini sağlamlaştırmak ve ülke ekonomisine katkılarını artırmak amacıyla kadın girişimcilere yürütmekte oldukları faaliyetlerde maddi ve manevi destek olmaktadır. Bu amaçla yasa düzenleyicisi organlar, kurumlar ve kuruluşlar nezdinde girişimlerde bulunmaktadır. Başka ülkelerde benzeri çalışmalarda bulunan dernek, vakıf vb. kuruluşlarla bilgi alışverişinde bulunmak, ulusal ve uluslararası seminerler düzenlemek, yabancı ülkelerdeki benzer dernekler tarafından düzenlenen seminer, eğitim ve dernek amacı ile uyumlu sair faaliyetlere katılmak üzere temsilci göndermektedir. Dernek amaçlarına yönelik eğitim faaliyetlerinde bulunmakta, süreli ve süresiz yayınlar hazırlatmaktadır.

Kadınların ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla hazırlanan İstihdam Paketi'nde, mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18–29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı, kreş ve emzirme odası açma yükümlülüğünün işverenler tarafından hizmet alımı ile yerine getirilebileceği hususlarına yer verilmiştir.

Ekonomik güçlenmenin en önemli koşulu olan işgücüne katılımında kadınların karşılaştığı engeller ve ekonomik güç paylaşımında yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlar yoksullaşmaktadır. Özellikle kadın başlı ailelerde kadınların yükleri daha da ağırlaşmakta olduğundan, kadın yoksulluğunun önlenmesi için dünyada ve Türkiye'de örnekleri olan kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve kadın girişimcilerin ihtiyaç duydukları Eğitim, Danışma, Rehberlik, Fon-Finansman sağlama konularını içeren çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede yoksulluğu önleme amaçlı olarak Türkiye'de mikro kredi uygulamaları yürütülmektedir. İl Özel İdaresi Kanununun 6'ncı maddesinin (a) bendinde İl Özel İdaresinin görev ve yetkileri arasında yoksullara mikrokredi verilmesinin de yer alması nedeniyle, bu Kanunun söz konusu maddesinin özellikle pozitif ayrımcılık içerecek şekilde kadın yoksulluğunu azaltmaya yönelik olarak 81 İl Valiliğimiz tarafından uygulanmasının kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesi, yoksulluğun ortadan kaldırılması, kadınların kendilerine olan özgüven ve saygılarının artması ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi bakımından büyük önem taşıdığı hususunu içeren yazı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne İçişleri Bakanlığı'na gönderilmiştir. İçişleri Bakanlığı'nın bu konuda

Valiliklere gönderdiği talimat doğrultusunda bazı illerde mikro kredi uygulaması başlatılmıştır ve sürdürülmektedir.<sup>80</sup>

Bütün bunlar göz önünde tutularak, özellikle son 20 yıldır, dünyanın çeşitli ülkelerinde kadınların siyasal yaşamda gereğince temsil edilmelerini sağlayacak destek politikaları oluşturulmakta; uluslararası sözleşmelerle “cinsiyetler arası eşitlik”, “pozitif ayrımcılık” ve “özel önlemler” kavramları ulusal hukuk düzenlerine aktarılmaya çalışılmaktadır.

---

<sup>80</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadın ve Yoksulluk, 2008 Ankara, S:16

## 4. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

### 4.1. Avrupa Birliği İşgücü Piyasası

II. Dünya Savaşı'ndan sonra birkaç ülke kömür ve çelikten oluşan iki ticaret koluna ortak bir pazar yaratmaya karar verdiler. Bu amaçla, 1957'de Roma Antlaşması ile ortak bir ekonomi politikası oluşturmak amacıyla 6 ülke tarafından Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu kurulmuştur. Roma Antlaşması, AET'yi kuran ülkelerin temel entegrasyon modeli olarak benimsedikleri Ortak Pazarın oluşturulmasına yönelik hükümler içermektedir. Bu çerçevede ilk olarak malların serbest dolaşımının sağlanması için, başta miktar kısıtlamaları ve gümrük tarifeleri olmak üzere üye ülkeler arasında ticareti kısıtlayıcı tüm engellerin kaldırılması ve üçüncü ülkelere karşı Ortak Gümrük Tarifesi benimsenmesi yoluyla bir Gümrük Birliği oluşturulması öngörülmüştür. Bunun yanı sıra mallar, hizmetler, kişiler ve sermayenin serbest dolaşımının tam olarak sağlanması için, üye ülkelerin bu konulardaki mevzuatlarının ve politikalarının uyumlaştırılmasını öngören hükümlerde antlaşmada yer almıştır. 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, adil çalışma koşulları, sosyal güvenlik, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı gibi konuları düzenlemiştir. 1969 Konsey toplantısı ilk defa topluluk düzeyinde bir sosyal politika oluşturulması fikri ifade edilmiş ve onaylanmıştır. 1972 Paris zirvesinde Sosyal Eylem Planı yapılması düşünülmüştür. Bu zirvede ilk kez ekonomik bütünleşme ile sosyal bütünleşmenin aynı öneme sahip olduğu ifade edilmiştir. 1974 Sosyal Eylem Programı ile çalışma koşulları ve eşitlik, sosyal ortakların karar alma mekanizması içinde yer almaları ve tam istihdam konuları ele alınmıştır. 1987'de "Avrupa Tek Senedi"nin yürürlüğe girmesiyle "Tek pazarın sosyal boyutu" üzerine çalışmalar artmıştır. 1988'de (1961'de Torino'da imzalanan) Avrupa Sosyal Şartı'na ek protokol imzalanmıştır. Buna göre; Kişilerin serbest dolaşım kuralları belirlenmiş, ekonomik ve sosyal uyum hedefi tanımlanmış ve sosyal politika hükümleri içeren bir topluluk hukukunun zorunlu hale getirilmesi üzerinde anlaşılmıştır. Bu gelişmelere rağmen, Konsey'de karar alma mekanizmasının bu alanda oybirliği esasına dayanmasından dolayı, 80'li yıllarda çok fazla ilerleme kaydedilememiştir. Ancak nitelikli çoğunluk oylaması sistemine geçilmesi, bu alanda karar alınmasını kolaylaştırmış ve önemli gelişmelere neden olmuştur. Bu çerçevede, 1986 yılında kabul edilen Tek Senet ile birlikte, sosyal diyalogu tesis etmek için bir temel oluşturulmuş, sosyal tarafların rolü güçlendirilmiş, bunun da ötesinde ekonomik ve sosyal bütünleşmenin geliştirilmesi kavramı yerleştirilmiştir. Tek Senedi takiben 1989 yılında kabul

edilen Sosyal Şart ile işçi sağlığı ve iş güvenliği alanlarında önemli bir adım atılmıştır. 1992 yılında kabul edilen Maastricht Antlaşması ile AB düzeyindeki sosyal politika uygulamaları daha da derinleştirilmiş, antlaşmanın ekinde yer alan protokol 1997 yılında Amsterdam Antlaşması bünyesine alınmıştır. Bu kapsamda, Avrupa sosyal taraflarına toplu görüşme ve sözleşme yapmayı da içeren açık bir rol verilmiş, nitelikli çoğunluk oylamasının kapsadığı alan genişletilmiş ve istihdam başlıklı bir bölüme yer verilerek bu alanda farklı kurumsal aktörler arasında yeni bir çalışma metodu ortaya koyulmuştur. 1997 yılı sonunda toplanan Lüksemburg Konseyi, bir anlamda, ilk AB istihdam zirvesini oluşturmuştur. Söz konusu zirvede, istihdam politikasının koordinasyonunun bir yakınlaşma süreci ile gerçekleşeceği konusunda anlaşmaya varılmış; ana hedeflerin istihdamın sürekli olarak artırılması ve işsizlikle mücadele olduğu belirtilmiştir. Zirve’de aynı zamanda İstihdam Yönlendirici İlkeleri benimsenerek, “Hedeflere Göre Yönetim” yaklaşımı kabul edilmiştir. Zirve kararları, “Açık İşbirliği Yöntemi” olarak isimlendirilen yeni bir çalışma biçimi için model oluşturmuş ve bu modelin, Antlaşma hükümlerinin zayıf olduğu veya bulunmadığı, ancak politik olarak AB düzeyinde işbirliğinin güçlendirilmesi gerektiğine inanılan yeni politika alanlarında, AB düzeyinde yetki devretmeye veya toplamaya gerek duyulmaksızın uygulanmasına yol açmıştır. 2000 yılında toplanan Lizbon Avrupa Konseyi ise, istihdam, ekonomik reform ve sosyal uyumu güçlendirmeye dayanan bir strateji belirleyerek, Avrupa için daha fazla ve daha iyi iş imkanları yaratılması, sosyal korumanın modernizasyonu ve sosyal dışlanmayı önleme hususlarında yoğunlaşmıştır. Lizbon Zirvesi’nde, üye ülkeler, Avrupa düzeyinde işbirliğini daha fazla geliştirmek ve verilen sözleri uygulamaya geçirmek için siyasi taahhütte bulunmuştur. Komisyon’un 2000 yılı Haziran ayında kabul ettiği Sosyal Politika Gündemi ve 2000 yılı Aralık ayındaki Nice Avrupa Konseyi’nin sağladığı siyasi ortam, 2005 yılına kadar olan dönemde sosyal alanda alınması gereken tedbirler için bir yol haritası oluşturmuştur. Burada gözetilen amaç, özellikle istihdam, bilgi ekonomisi, sosyal durum ve genişleme kapsamında kökten değişen Avrupa ekonomisi ve toplumunun yeni sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek olmuştur. Mart 2002 tarihinde “Tam İstihdama Doğru Aktif Politikalar: Daha Fazla ve Daha İyi İstihdam” olarak tanımlanan Barselona Zirvesi’nde ise, tam istihdam genişleyen AB’nin en başta gelen amacı olduğu ve bu amacı gerçekleştirilmek için aktif işgücü piyasası politikalarının ve mesleki eğitimin önemi vurgulanmıştır. Lizbon Stratejisi’nin kabul edilmesinden 2005 yılına dek geçen beş yıllık süre içinde öngörülen hedeflere ulaşamadığı gözlemlenmiştir. Bunun üzerine AB Komisyonu tarafından Lizbon Stratejisi’ni canlandırmak üzere 2005-2010 dönemi için yeni bir Sosyal Gündem oluşturularak 9 Şubat 2005 tarihinde açıklanmıştır. Yeni Sosyal Gündem’in “tam istihdamın gerçekleştirilmesi” ve

“herkese eşit fırsat ilkesiyle daha uyumlu bir toplum yaratılması” olmak üzere iki önceliği bulunmaktadır. Büyüme ve istihdam üzerine yoğunlaşan Lizbon Stratejisi’ni güçlendirmeyi amaçlayan yeni Sosyal Gündem’in yanı sıra 2 Şubat 2005 tarihinde AB Komisyonu tarafından “Lizbon Stratejisi için Yeni Başlangıç” başlıklı bir bildiri sunulmuştur. AB Komisyonu’nca hazırlanan her iki reform paketi 22-23 Mart 2005 tarihlerinde Brüksel’de düzenlenen AB Konseyi Zirvesi’nde kabul edilmiştir.<sup>81</sup>

Avrupa Birliği bugün değişik zamanlarda üye olan 27 ülkeden oluşmaktadır. Bu ülkelerin istihdam oranını incelediğimizde 2010 yılı istihdam oranı en yüksek Avrupa Birliği ülkesi % 73,4 ile Danimarka’dır. Danimarka’yı İsveç, Hollanda ve İngiltere takip etmektedir. 2007 de Avrupa Birliği’ne katılan Bulgaristan ve Romanya dışında kalan 25 Avrupa Birliği üye ülkesinin 2000-2010 yılları arasındaki son 10 yılın istihdam oranı ortalaması % 63,2’dir. 2010 yılı verileri ile en düşük istihdam oranına sahip Avrupa Birliği ülkesi ise % 55,4 oranı ile Macaristan’dır. Macaristan’ı % 56 orana sahip Malta ardından % 56,9 orana sahip İtalya izlemektedir. 2000-2010 yılları arası incelendiğinde ortalama istihdam oranı bakımından en düşük orana sahip Avrupa Birliği ülkesi % 54,5 ile Malta’dır. Malta’yı %54,7 ortalama ile İtalya, % 55,4 ile İspanya izlemektedir. Özellikle İspanya’nın 2008 yılından sonra istihdam oranında ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Bunda 2008 yılında dünya çapında yaşanan krizin etkisi çok büyüktür. Krizden Avrupa’da İspanya, Portekiz ve Yunanistan oldukça fazla etkilenmiştir. İncelenen 2000 – 2010 yılları arasında; 2000 yılında en düşük oran yaklaşık % 62,5 civarında iken 2008 yılında Avrupa Birliği istihdam oranı yaklaşık % 66,4 oran ile en yüksek orana ulaşmıştır. 2009 ve 2010 yıllarında ise Avrupa Birliği genelinde istihdam oranında bir düşüş yaşandığı görülmektedir. 2010 yılında ortalama istihdam oranı % 63,3 civarında gerçekleşmiştir. Birçok Avrupa Birliği ülkesinde genel istihdam düzeyi ortalama %60’ların üzerinde seyretmektedir. 2000 yılında % 76,3 istihdam oranıyla Danimarka ilk sırada yer alırken incelenen 10 yıllık dönemin sonunda 2010 yılında Hollanda % 74,7 oran ile ilk sırayı almaktadır. Yine 2000 yılında % 50,4 istihdam oranıyla Bulgaristan son sırada yer alırken 2010 yılında % 55,4 oranla Macaristan son sırada yer almaktadır. Ayrıca Bulgaristan incelenen 2000-2010 yılları arasında istihdam oranında yaklaşık % 9,3 oranında bir artış yaşayarak en yüksek istihdam artışını sağlayan ülke olmuştur. İrlanda ise yaklaşık % 5,2’lik bir azalma ile son 10 yılda istihdam oranı en çok düşen ülke olmuştur. 1 Ocak 2007 yılında

---

<sup>81</sup> İktisadi Kalkınma Vakfı, Avrupa Birliği Sosyal Politikası, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf> (Erişim Tarihi: 12.07.2011)

Bulgaristan ile birlikte birliğe katılan Romanya’da katılım sonrası istihdam oranında pek bir değişiklik görülmez iken Bulgaristan da azalma olduğu görülmüştür.

**Tablo:22 Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerin İstihdam Oranı (%) (15 yaş +)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ortalama
Danimarka	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,1	77,9	75,7	73,4	75,2
İsveç	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,7	72,3
Hollanda	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	71,0
Büyük Britanya	71,2	71,4	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9	69,5	70,2
Avusturya	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7	69,4
Kıbrıs	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9	69,9	69,7	69,1
Portekiz	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6	66,8
Almanya	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7	70,9	71,1	66,3
Finlandiya	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1	66,3
Çek Cumhuriyeti	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,4
Slovenya	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2	64,7
Estonya	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	63,5	61,0	64,0
Lüksemburg	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2	62,2
Fransa	62,1	62,8	63,0	64,0	63,8	63,7	63,7	64,3	64,9	64,1	64,0	62,0
Letonya	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9	59,3	62,0
İrlanda	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6	68,7	69,2	67,6	61,8	60,0	61,6
Litvanya	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1	57,8	61,2
Romanya	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	58,8	60,4
Belçika	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	59,2
Slovakya	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	58,7
Yunanistan	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2	59,6	57,5
Bulgaristan	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6	59,7	56,3
Polonya	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	59,3	55,7
Macaristan	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4	55,4	55,7
İspanya	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8	58,6	55,4
İtalya	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5	56,9	54,7
Malta	54,2	54,3	54,4	54,2	54,0	53,9	53,6	54,6	55,3	54,9	56,0	54,5
Türkiye	-	-	-	-	-	-	-	44,6	44,6	44,9	44,3	44,9

Kaynak: Eurostat,

Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin işsizlik oranını incelediğimizde, 2010 yılı için ortalama yaklaşık %10 civarında olduğunu görmekteyiz. Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde 2010 işsizlik oranı en yüksek ülke % 20,1 ile İspanya’dır. Bu ülkeyi Litvanya, Letonya ve Estonya izlemektedir. İşsizlik oranı en düşük ülkeler ise Lüksemburg, Hollanda ve Avusturya olup bu ülkelerin işsizlik oranı % 4,5 civarındadır. 2007 de Avrupa Birliği’ne katılan Bulgaristan ve Romanya hariç Avrupa Birliği üye ülkeleri işsizlik oranı ortalaması % 8,1’dir.

2000-2010 yılları arası incelendiğinde ortalama işsizlik oranı en yüksek Avrupa Birliği ülkesi % 15,4 ile Slovakya'dır. Slovakya'yı Polonya, Bulgaristan ve İspanya izlemektedir. Bu ülkelerin incelenen dönemde ortalama işsizlik oranı % 13 civarındadır. İncelenen dönemde en yüksek orana sahip işsizlik oranı 2010 yılında yaklaşık % 10 civarındadır ve en düşük oran ise yaklaşık % 6,3 ile 2008 yılına aittir. İncelenen dönem olan 2000 – 2010 yılları arasında ortalama işsizlik oranı ise yaklaşık % 8,2 civarındadır.

**Tablo:23 Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerin İşsizlik Oranı (%) (15 yaş +)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ortalama
Slovakya	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	15,4
Polonya	16,1	18,3	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	14,5
Bulgaristan	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2	12,5
İspanya	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	11,8
Letonya	16,4	16,5	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	11,4
Litvanya	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	18,7	11,3
Estonya	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	10,1
Yunanistan	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	9,9
Fransa	9,0	8,3	8,6	9,0	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,8	8,9
Almanya	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	11,2	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	8,7
Finlandiya	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	8,3
İtalya	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,0
Portekiz	4,5	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	7,9
Belçika	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,7
Macaristan	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	7,4
Çek Cumhuriyeti	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	7,4
Malta	6,7	7,6	7,4	7,7	7,2	7,3	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	7,0
Romanya	6,8	6,6	7,5	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,0
İsveç	5,6	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4	6,8
Slovenya	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	6,1
İrlanda	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7	6,1
İngiltere	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	5,6
Danimarka	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3	6,0	7,4	4,9
Kıbrıs	4,8	3,9	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,3	6,2	4,5
Avusturya	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,4
Lüksemburg	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,0
Hollanda	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	3,9

Kaynak: Eurostat,

Lizbon Zirvesinde, gelecek on yıl içinde dünyada daha rekabetçi ve bilgi temelli dinamik bir ekonomi yaratmak, daha fazla iş ve daha fazla meslek yaratarak tam istihdama ulaşmak ve ekonomik büyüme ve sosyal bütünleşmenin kuvvetlendirilerek sürdürülebilir bir yapının kurulması stratejik bir hedef olarak belirlenmiştir. Bu stratejinin somut hedefi 2010 yılına kadar AB’de genel istihdam oranını % 70’e yakın bir düzeye getirmek olmuştur.<sup>82</sup> Söz konusu hedeflere ulaşılabilmesi için Birliğin yıllık ortalama % 3 büyümesinin yeterli olacağı belirtilmiştir. Stockholm Zirvesi’nde bu hedeflere ilave olarak iki ara bir de yeni hedef konmuştur. Ara hedeflerden birisi; 2005 yılına kadar ortalama istihdam oranının % 67’ye çıkarılması olarak belirlenmiştir.<sup>83</sup>

#### **4.2. Avrupa İstihdam Stratejisi**

Ekonomik gelişme ve ortak pazar oluşturma hedefiyle kurulan Avrupa Birliği temelde ekonomik bir birliktir. Birlik düzeyinde uygulanan tüm politikalar, sosyal politikalar da dahil olmak üzere, ekonomik hedefe yönelik olarak uygulanmaktadır.

Diğer tüm alanlarda olduğu gibi iş piyasası ile ilgili alanlarda da birçok karar alan Avrupa Birliği, bu kararlar aracılığıyla kendi içinde yer alan veya aday konumunda olan ülkelere ulaşılması gereken hedefler koymuştur. Bu kararlar sonucu hazırlanan ve iş piyasasını ilgilendiren karar ve dokümanların en önemlilerinden birisi de Avrupa İstihdam Stratejisi’dir. İşgücü piyasası ve istihdamla ilgili yaşamış olduğu sıkıntılardan kurtularak, dünya ekonomisinde hak ettiği yeri alması amacıyla, birlik düzeyinde alınması amaçlanan bir dizi aktif işgücü piyasası tedbirlerinden oluşan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS); tüm dünyada ortaya çıkmaya başlayan işsizlik sigortası / yardımı gibi pasif tedbirlerin işsizliği önlemede yeterince etkin olamadığı tartışmalarının da bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi ile pasif tedbirlerin uygulanmaya devam etmesi yanında; niteliksiz işgücünün niteliklerinin artırılarak, nitelikli işgücünün de niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda güncellenmesi amacını güden aktif önlemlerin ön plana çıkarılması amaçlanmaktaydı. Bu gibi amaçlar güdülerek hazırlanan AİS, birçok aşamadan geçerek uzun çalışmalar sonucu 1997 yılında Lüksemburg’ da yapılan olağanüstü zirvede ortaya konulmuştur. Sonrasında Mart 2000’de yapılan Lizbon, Mart 2001’de yapılan Stockholm ve Mart 2002’de yapılan Barselona Zirveleri ile geliştirilen Strateji’nin hedefleri, bugün için

---

<sup>82</sup> Halat, S:9

<sup>83</sup> Ferudun Kaya, AB Uyum Sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye, Bütçe Dünyası Dergisi, Sayı:24, Cilt:2, 2007, Ankara, S:75

istihdam ve istihdam merkezli sosyal politikaları benimsemiş olan AB'nin en önemli amaçlarından biri durumundadır.<sup>84</sup>

Avrupa İstihdam Stratejisi toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım haline getirme konusunun ilerleme için çok önemli olduğunu savunur. Avrupa İstihdam Stratejisi, beş yıllık bir süre için işsizlikle mücadele alanında önemli ilerleme kaydedilmesi amacıyla Avrupa Konseyi tarafından 1997 yılında başlatıldı. Bu stratejinin dört temel ayağı;

- İstihdam edilebilirlik,
- Girişimcilik,
- Gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme,
- İşgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlayabilmedir.

Bu politika bağlamında, yatırım kapasitesinin artırılması, daha fazla ve yeni iş imkânlarının yaratılmasının desteklenmesi, bunun için rekabeti koruyucu uygun bir ekonomik ortamın sağlanması ve girişimciliğin teşvik edilmesi hedeflenmiştir. Bunların yanı sıra, beşeri sermayenin geliştirilmesi ve işgücünün eğitilmiş duruma getirilmesi, fırsat eşitliği sağlanması da altı çizilen diğer hedeflerdir.<sup>85</sup>

### 4.3. Avrupa Sosyal Fonu

Roma Antlaşması ile kurulan Avrupa Sosyal Fonu, istihdam edilebilirliğin artırılmasına ve insan kaynaklarının geliştirmeye yönelik AB'nin en önemli mali aracıdır. Bu açıdan Avrupa Sosyal Fonu (ASF), AİS'in hayata geçirilmesi ve AİS'te ortaya koyulan hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

ASF'nin rolü, AT Antlaşmasında şu şekilde tanımlanmıştır: “Ortak Pazar içerisindeki işçilerin istihdam fırsatlarını geliştirmek ve böylece yaşam standartlarının yükseltilmesine katkıda bulunmak amacıyla, iş bu bir Avrupa Sosyal Fonu aşağıda belirtilen hükümlere uygun olarak kurulmuştur. Avrupa Sosyal Fonunun, işçilerin istihdam

<sup>84</sup> Kaya, S:32

<sup>85</sup> Yıldız Ecevit, İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, El Kitabı, (Erişim Tarihi:10.09.2011)  
[http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje\\_protokol/kad\\_ist\\_des\\_BC\\_kitapcik\\_18022010\\_sm.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_BC_kitapcik_18022010_sm.pdf)

edilebilirliğinin daha kolay hale getirilmesi ve topluluk içerisinde işçilerin coğrafi ve mesleki hareketliliğinin artırılması görevi bulunmaktadır”. Bu amaçla ASF, şu faaliyetleri desteklemektedir:

- Eğitim ve mesleki eğitim projeleri,
- İstihdamı ve kendi hesabına çalışmayı teşvik edecek projeler,
- Yeni istihdam kaynakları yaratacak girişimler,
- Ulusal, bölgesel ve yerel istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi,
- Sosyal içerme ve yoksullukla mücadeleye yönelik projeler,
- İş, eğitim ve araştırma arasındaki bağlantıyı geliştirecek projeler,
- Yenilikçi önlemler ve pilot projeler.<sup>86</sup>

ASF kapsamında, Yakınsama ve Bölgesel Rekabet Edebilirlik ve İstihdam temel öncelikleri çerçevesinde, işçi ve işletmelerin piyasa ekonomisine adaptasyonunun sağlanması, işsizlerin işgücü piyasasına erişiminin kolaylaştırılması, işsizliğin önlenmesi, çalışma hayatının uzatılması, kadınların ve göçmenlerin çalışma hayatına katılımının artırılması, dezavantajlı grupların sosyal katılımının sağlanması , ayrımcılıkla mücadele edilmesi, beşeri sermayenin geliştirilmesi, ulusal, bölgesel ve yerel düzeydeki ilgili paydaşlarla mutabakata varılarak istihdam ve sosyal içerme alanlarında reformların başlatılması hedeflerinin desteklenmesi öngörülmektedir.<sup>87</sup> AB’de ASF’nin müdahalesi için yeni bir çerçeve ortaya koyan 2007-2013 Yılı ASF Tüzüğünde “Yakınsama” ve “Bölgesel Rekabet Edebilirlik ve İstihdam” hedefleri altında ASF, ekonomik ve sosyal değişimleri önceden tahmin ederek, yönetebilmek amacıyla mali destek sağlayacaktır. Fonun müdahalesi, AİS’e uygun olarak aşağıdaki dört kilit noktaya odaklanmaktadır:

- İşçilerin ve işletmelerin uyum yeteneğinin artırılması,
- Özellikle kadınlar ve dezavantajlı gruplar açısından işgücüne katılım ve istihdama erişimin artırılması,

---

<sup>86</sup> Halat, S:26

<sup>87</sup> Murat Kara, Bölgesel Rekabet Edebilirlik Kavramı ve Bölgesel Kalkınma Politikalarına Yansımaları, DPT Uzmanlık Tezleri, Ankara, 2008, S:140

- Ayrımcılıkla mücadele edilerek, dezavantajlı insanların işgücü piyasasına erişimini kolaylaştırarak sosyal içermenin güçlendirilmesi,
- İstihdam ve içirme alanında reformların gerçekleştirilmesi için işbirliğinin teşvik edilmesi.

AİS'in bir parçası olan ve ASF tarafından fon sağlanan ve kadın istihdamının artırılması açısından önemli rol üstlenen Topluluk Girişim Programı "EQUAL", 2001 yılından bu yana AB Üyesi Ülkelerde çalışma hayatında ve iş arama sürecinde ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamelenin sağlanması amacıyla çeşitli projeleri desteklemiştir. Söz konusu Topluluk Girişimi, üye ülkeler arasında aktif işbirliği ve yenilikçilik ilkesi çerçevesinde istihdam ve mesleki eğitim politikalarının geliştirilmesi, uygulanması ve bu politikaların karşılıklı olarak öğrenilmesi bağlamında ASF'nin ana programlarından ayrılmaktadır. EQUAL, yeni ASF Tüzüğüne göre, 2008 yılından itibaren uygulanmayacak olmakla birlikte; bu Girişimin ilkeleri ve deneyimlerinin, ASF programlarına aktarılması öngörülmektedir.<sup>88</sup>

#### **4.4. Avrupa Birliği'nde Kadın İşgücünü Destekleyen Politikaları**

XVIII. yüzyıl, pek çok yazarın üzerinde hem fikir olduğu gibi, o güne dek insanlık tarihinde "en çok değişen" ve "en çok şeyi değiştiren" yüzyıl olarak değerlendirilmektedir. Kuşkusuz, bu durumda, bu yüzyıla damgasını vuran en önemli gelişme olarak nitelendirilen "Sanayi Devrimi'nin" büyük bir rolü vardır. Buharın üretim sürecinde kullanılması ile ilk kez İngiltere'de dokuma sektöründe başlayan Sanayi Devrimi, daha sonraki yıllarda hızla diğer batı Avrupa ülkelerine de yayılırken, işgücünün büyük bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur. Bir başka deyişle, beraberinde pek çok gelişme ve değişim getiren Sanayi Devrimi'nin en önemli ürünlerinden birisi de gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Nitekim o dönemde dokuma sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu kadın işgücü oluşturmaktaydı.<sup>89</sup>

1957 yılında gerçekleştirilen Roma Antlaşması'nın 119. Maddesi ile kadın ve erkek için eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmiş ve bu tarihten itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı Avrupa Birliği'nin temel ilkelerinden birisi haline gelmiştir. 1970 yılından bu yana AB bünyesinde, anlaşmalar ile sağlanan yasal zemin içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi

<sup>88</sup> Halat, S:28

<sup>89</sup> Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayınları, 2000 <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbi=ic&id=103> (Erişim Tarihi:23.09.2010)

üzerine 13 adet direktif çıkarılmıştır. Bu direktiflerle işe erişimde, işte yükselmede, mesleki eğitimlerde ve çalışma koşullarında eşitlik sağlanılmaya çalışılmış; eşit ücret ve sosyal güvenlik konusunda mevcut ayrımların ortadan kaldırılması için çaba sarf edilmiştir.

Topluluğun ekonomik ve parasal birlik hedefi açısından da önem taşıyan istihdam sorununun çözümüne yönelik ilk somut çalışmayı, Jacques Delors başkanlığındaki Çalışma Komisyonunun 1993 yılında yayınladığı “Büyüme, Rekabet Edebilirlik ve İstihdam Beyaz Kitabı” oluşturmaktadır. Bu Beyaz Kitap temelinde Aralık 1994 tarihinde toplanan “Essen Zirvesi”nde işsizlikle mücadeleye ilişkin bazı kilit hedefler belirlenmiştir.<sup>90</sup>

- Mesleki eğitim yoluyla insan kaynaklarının geliştirilmesi,
- Esnek çalışma biçimleri, ücret politikaları ve yerel ve bölgesel girişimlerin teşviki ile istihdam yaratan ekonomik büyümenin sağlanması,
- Ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması,
- İşgücü piyasası politikalarının etkinliğinin artırılması,
- İşsizlik sorunundan en fazla etkilenenlere yönelik önlemlerin geliştirilmesi

Roma Antlaşması sonrasında 1997 yılında gerçekleştirilen Amsterdam Antlaşması ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusu desteklenmeye devam edilmiştir. Bu anlaşma ile kadın erkek eşitliği meselesi ücret boyutunun ötesine geçerek ilk defa AB antlaşmalarına girmiş ve birliğin temel hedeflerinden birisi olarak belirtilmiştir. Amsterdam Antlaşması, cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve kadın erkek eşitliğine ilişkin olarak direktifler ile düzenlemeler yapılmasının önünü açmıştır.<sup>91</sup>

Kadınların işgücüne katılımı ve kadınlara yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılması müktesebatta en yoğun olarak ele alınan konular arasındadır. Özellikle kadın haklarının iş yaşamında korunması ve sosyal güvenlik konularıyla ilgili AB mevzuatı, temelinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen politikalar içermektedir. AB İstihdam Stratejisi’nin kadınlara yönelik öncelikli amacı, gerek iş arama aşamasında gerekse çalışma aşamasında kadınların ayrımcılığa maruz kalmamalarını sağlamaktır. AB mevzuatı bu konulara dair detaylı hükümler içermektedir. Avrupa Birliği temel kurumları olan Avrupa Birliği Komisyonu ve

<sup>90</sup> Halat, S:5

<sup>91</sup> Kuşlu Göksel, Kardeşin Murat, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın –Erkek Eşit(siz)liği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı:53, Mart-Nisan-Mayıs 2010, S:10

Avrupa Parlamentosu içinde temelde kadın-erkek arasındaki eşitlikten sorumlu bölümler olmakla birlikte özellikle Parlamento içinde konu diğer bazı komisyonlarda ayrımcılık çatısı altında değerlendirilmektedir. Avrupa Birliği'ne eşitlik konusunda yön gösteren direktiflerden de anlaşılacağı gibi, eşitlik temelde haklar ve istihdam üzerine yoğunlaşmıştır. Avrupa Birliği Antlaşmasının temel hükümleri gereği Birlik tüm plan, program ve uygulamalarda eşitlik perspektifini gözetmekle sorumlu tutulmuştur. Avrupa Birliği Komisyonu içinde İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü altında faaliyette bulunan Kadın Erkek Eşitliği Komitesi bulunmaktadır. Yine Avrupa Birliği Parlamentosu bünyesinde olan ve Birlik içinde kadın erkek eşitliği için yasal düzenlemeler konusunda çalışan Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu ile ilgi alanına eşitlik de giren İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu ve Kişisel özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komisyonu faaliyet göstermektedir. İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğünün bünyesinde Cinsiyet Eşitliğinden sorumlu iki ünite mevcuttur. Bunlardan ilki Strateji ve Program ünitesi, diğeri ise Hukuki Sorunlar ünitesidir.<sup>92</sup>

Stockholm Zirvesinde 2005 yılına kadar kadınların istihdam oranını % 57'ye, Lizbon zirvesinde ise 2010 yılına kadar % 60'ın üzerine çıkarılması somut hedef olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda AB üye ülkelerinin kadın işgücü istihdam oranlarını incelediğimizde iki hedefe de ulaşıldığını görmekteyiz.

Avrupa birliğinde 2010 yılı kadın istihdam oranını incelediğimizde en yüksek orana sahip ülkenin % 73,1 ile Danimarka'nın olduğunu görmekteyiz. Danimarka'yı % 71,5 ile Hollanda ve % 70,2 ile İsveç takip etmektedir. İncelenen 2000-2010 yılları arasındaki 10 yıllık dönemde Danimarka ortalamada % 72,2 ile ilk sırayı almaktadır. 2010 yılında En düşük kadın istihdam oranına sahip ülke ise % 37,6 ile Malta'dır. Malta'yı %46,4 ile İtalya ve % 48,9 ile Yunanistan takip etmektedir. 10 yıllık süreçte ortalamaya baktığımızda en düşük ortalamaya sahip ülke %34,3 ile Malta'ya aittir.

---

<sup>92</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uluslararası Kuruluşlar, Avrupa Birliği, [http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi\\_kuruluslarAB.php](http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_kuruluslarAB.php) (Erişim Tarihi: 18.05.2010)

**Tablo:24 Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerin Kadın İşgücü İstihdam Oranı (%) (15 yaş +)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort
Danimarka	71,1	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6	71,9	73,4	73,2	73,9	73,1	72,2
İsveç	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5	70,4	70,7	71,8	71,8	70,2	71,1
Hollanda	62,3	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8	66,4	67,7	69,6	71,1	71,5	66,8
Finlandiya	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9	66,3
İngiltere	64,2	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6	65,8	65,8	65,5	65,8	65,0	65,3
Avusturya	59,6	59,6	60,7	61,3	61,6	60,7	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	62,3
Portekiz	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,4
Estonya	57,8	56,9	57,4	57,9	59,0	60,0	62,1	65,3	65,9	66,3	63,0	61,1
Almanya	57,4	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2	60,6	62,2	64,0	64,3	65,2	60,7
slovenya	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8	62,6	64,2	63,8	60,5
Kıbrıs Rum Kesimi	:	53,5	57,2	59,1	60,4	58,7	58,4	60,3	62,4	62,9	62,5	59,5
Litvanya	59,4	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8	59,4	61,0	62,2	61,8	60,7	59,3
Letonya	53,9	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5	59,3	62,4	64,4	65,4	60,9	59,0
Fransa	54,0	55,2	56,0	56,7	58,2	58,3	58,4	58,6	59,6	60,2	59,9	57,7
Çek Cumhuriyeti	57,4	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,8
İrlanda	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5	58,3	59,3	60,6	60,2	57,4	56,7
Romanya	57,5	57,5	57,1	51,8	51,5	52,1	51,5	53,0	52,8	52,5	52,0	53,6
Belçika	50,4	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	53,1
Lüksemburg	48,6	50,1	50,9	51,6	50,9	51,9	53,7	54,6	56,1	55,1	57,0	52,8
Bulgaristan	:	46,3	46,8	47,5	49,0	50,6	51,7	54,6	57,6	59,5	58,3	52,2
Slovakya	52,1	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8	52,1
Macaristan	49,0	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7	51,0	51,1	50,9	50,6	49,9	50,3
Polonya	51,2	48,9	47,7	46,2	46,0	46,2	46,8	48,2	50,6	52,4	52,8	48,8
İspanya	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3	51,2	53,2	54,7	54,9	52,8	48,1
Yunanistan	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2	46,1	47,4	47,9	48,7	48,9	45,1
İtalya	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4	43,7
Malta	:	33,1	32,1	33,9	33,6	32,7	33,7	33,4	35,7	37,4	37,6	34,3
Türkiye	:	:	:	:	:	:	:	22,7	22,8	23,5	24,2	23,3

Kaynak: Eurostat

Avrupa Birliği vatandaşları işgücü piyasasının içinde oldukları ölçüde sosyal politikadan yararlanabilmektedir. Örneğin, cinsiyetler arası eşitliği sağlamak için yapılan düzenlemeler sadece işgücü piyasasındaki kadınlar açısından, bir ölçüde faydalı olmuştur. Buna karşın kadının ev içi ücretsiz emeği görünmez olarak kalmaya devam etmektedir.<sup>93</sup>

<sup>93</sup> İşçi Öznur, Muğla Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümü, Görgülü Hatice, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü, AB Sürecinde Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı, [http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd\\_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf](http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf) (Erişim Tarihi: 04.01.2011)

**Tablo:25 Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerin Kadın İşgücü İşsizlik Oranı (%) (15 yaş +)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ortalama
Slovakya	18,6	18,7	18,7	17,8	19,2	17,2	14,7	12,7	10,9	12,8	14,6	16,0
Polonya	18,2	19,9	21,0	20,5	20,0	19,2	14,9	10,4	8,0	8,7	10,0	15,5
İspanya	16,0	14,8	15,7	15,3	14,3	12,2	11,6	10,9	13,0	18,4	20,5	14,8
Yunanistan	17,1	16,1	15,7	15,0	16,2	15,3	13,6	12,8	11,4	13,2	16,2	14,8
Bulgaristan	16,2	18,6	17,3	13,2	11,5	9,8	9,3	7,3	5,8	6,6	9,5	11,4
Litvanya	14,1	14,3	12,7	12,2	11,8	8,3	5,4	4,3	5,6	10,4	14,5	10,3
İtalya	13,6	12,2	11,5	11,3	10,5	10,1	8,8	7,9	8,5	9,3	9,7	10,3
Letonya	12,9	11,5	10,9	10,4	10,2	8,7	6,2	5,6	6,9	13,9	15,7	10,3
Fransa	10,8	9,9	9,7	9,9	10,3	10,3	10,1	9,0	8,4	9,8	10,2	9,9
Estonya	12,7	12,2	9,7	9,9	8,9	7,1	5,6	3,9	5,3	10,6	14,3	9,1
Çek Cumhuriyeti	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8	8,9	6,7	5,6	7,7	8,5	8,7
Belçika	8,5	7,5	8,6	8,9	9,5	9,5	9,3	8,5	7,6	8,1	8,5	8,6
Portekiz	5,2	5,4	6,4	7,7	8,0	9,1	9,3	10,0	9,2	10,5	12,2	8,5
Finlandiya	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	8,6	8,1	7,2	6,7	7,6	7,6	8,5
Almanya	7,5	7,4	7,9	8,7	9,1	10,9	10,2	8,8	7,7	7,3	6,6	8,4
Malta	7,4	9,3	9,3	9,2	9,0	8,9	8,6	7,6	6,9	7,6	7,1	8,3
Macaristan	5,6	5,0	5,4	5,6	6,1	7,4	7,8	7,7	8,1	9,7	10,7	7,2
İsveç	5,3	5,6	5,6	6,2	7,1	7,6	7,2	6,5	6,6	8,0	8,2	6,7
Slovenya	7,0	6,8	6,8	7,1	6,9	7,1	7,2	5,9	4,8	5,8	7,1	6,6
Romanya	6,3	6,2	7,1	6,3	6,9	6,4	6,1	5,4	4,7	5,8	6,5	6,2
Kıbrıs Rum Kesimi	7,1	5,5	4,3	4,7	6,0	6,5	5,4	4,6	4,3	5,5	6,4	5,5
Danimarka	4,8	5,0	5,0	6,1	6,0	5,3	4,5	4,2	3,7	5,4	6,6	5,1
İrlanda	4,1	3,8	4,1	4,1	4,0	4,1	4,2	4,1	4,9	8,0	9,7	5,0
Lüksemburg	2,9	2,4	3,5	4,9	6,8	6,0	6,0	5,1	5,9	5,9	5,5	5,0
İngiltere	4,8	4,4	4,5	4,3	4,2	4,3	4,9	5,0	5,1	6,4	6,8	5,0
Avusturya	4,3	4,2	4,4	4,7	5,4	5,5	5,2	5,0	4,1	4,6	4,2	4,7
Hollanda	3,9	3,2	3,5	4,3	5,3	5,8	5,0	4,1	3,4	3,8	4,5	4,3

Kaynak: Eurostat

Kadın işgücü işsizlik oranlarını incelediğimizde, 2000-2010 yılları arasında ortalama en yüksek işsizlik oranının % 16 ile Slovakya'da olduğunu görüyoruz. Slovakya'yı % 15,5 ile Polonya, ardından da %14,8 ile Yunanistan takip etmektedir. Sadece 2010 yılında ise İspanya % 20,5 oran ile Avrupa birliği ülkeleri içerisinde rekor sayılabilecek bir işsizlik oranına sahip olmuştur. Bu orandan da anlaşılacağı üzere 2008 yılındaki krizin İspanya da oldukça etkili olduğu görülmektedir. İspanya'yı % 16,2 ile Slovakya, ardından da % 15,7 ile Letonya gelmektedir.

#### 4.5. 1997 Amsterdam Antlaşması Sonrası Avrupa Birliği'nde İşgücü Piyasasının Durumu ve Kadın İşgücü

1997 yılında imzalanan “Amsterdam Antlaşması” ile Avrupa Topluluğu Antlaşmasında istihdam için ayrı bir bölüm düzenlenmiş ve böylece AB düzeyinde ulusal istihdam politikalarının birbirine yakınlaştırılması için yasal ve kurumsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra, AET Antlaşmasının söz konusu bölümünde daha güçlü araçlar ile istihdama ilişkin yeni hedefler belirlenmiş ve Birliğin istihdam alanında daha güçlü bir rol oynamasının yolu açılmıştır. İstihdam alanında Amsterdam Antlaşmasının getirdiği önemli unsurlar şunlardır:

- Yüksek istihdam oranının gerçekleştirilmesi, AB'nin kilit hedeflerinden biri olarak kabul edilmiş ve büyüme ve istikrar gibi makroekonomik hedefler kadar önem arz ettiği ortaya konulmuştur.
- Bir üye ülkede uygulanan işgücü piyasası önlemlerinin, diğer üye ülkelerdeki işgücü piyasası politikalarını etkilemesi sonucu, istihdamın Topluluğun ortak bir sorunu olduğu ve Topluluk düzeyinde istihdam politikalarının koordinasyonunun ve ortak bir istihdam stratejisinin geliştirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.
- AT Antlaşmasının 127. Maddesi gereğince, Topluluk düzeyinde tüm politikaların geliştirilmesinde istihdam etkisinin dikkate alınması gerekmektedir.
- AT Antlaşmasının 128. Maddesi gereğince, istihdam konusunda “Üye Ülke İzleme Prosedürü” için bir çerçeve oluşturulmuştur.
- AT Antlaşmasının 129. Maddesi, istihdama ilişkin analiz, araştırma ile karşılıklı öğrenme yaklaşımı ve istihdama yönelik tedbirlerin teşvik edilmesi için yasal bir temel oluşturmuştur.
- AT Antlaşmasının 130. Maddesi gereğince, istihdama ilişkin olarak sürekli bir yapı olan “İstihdam Komitesi (Employment Committee)” kurulması öngörülmüştür.
- Son olarak, istihdama ilişkin konularda nitelikli çoğunlukla karar alınma ilkesi, benimsenmiştir.

Bu çerçevede 1997 yılında kabul edilip, 1999 yılında yürürlüğe girmiş olan Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam politikası için bir dönüm noktası teşkil etmektedir.<sup>94</sup>

Amsterdam Antlaşmasının ardından işsizlikle mücadele girişimlerinin Birlik düzeyinde ortak bir eyleme dönüşmesi, AB Komisyonunun 17-18 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg İstihdam Zirvesi'nde, Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) kabul edilmesiyle olmuştur. İlk İstihdam Rehberlerinin Konsey tarafından kabul edildiği Lüksemburg Zirvesinde, ülkelerin istihdam stratejisine uyması için takip edilmesi gereken süreç belirlenmiştir. 1997 yılında toplanan "Lüksemburg İstihdam Zirvesi" ortaya konan İstihdam Stratejisinin temelini oluşturan dört eksen temelinde "1998 Yılı İstihdam Rehberleri" yayınlanmıştır. 1998 Yılı İstihdam Rehberlerinde, söz konusu dört eksen altında toplam 19 rehber belirlenmiştir. 1998 Yılı İstihdam Rehberlerinin "Fırsat Eşitliği Politikalarının Güçlendirilmesi Eksenini" altında dört öncelik alanından üçü kadınlara, biri ise özürllülere yöneliktir. Kadına yönelik bu üç öncelik alanı altında ortaya konan rehberler, diğer bir deyişle üye ülkelerin istihdam politikaları için belirlenen genel hedef ve ortak öncelikler, şunlardır:

- Toplumsal Cinsiyete Dayalı Farklılıkların Giderilmesi: Üye ülkeler, kadın istihdamında artışı aktif biçimde destekleyerek kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkını ortadan kaldırma ile kadınların belirli ekonomik sektörlerde ve mesleklerde daha az, diğerlerinde ise daha çok temsil olunma durumunu tersine çevirme konusunda gerekli önlemleri alacaktır.

- Çalışma ve Aile Yaşamı Arasında Uyum: Kariyer planlaması, doğum izni ve yarı zamanlı çalışmaya ilişkin politikalar, kadınlar ve erkekler açısından özellikle önem taşımaktadır. Bu alandaki Direktiflerin ve sosyal taraflar arasında imzalanan anlaşmalarının yaşama geçirilmesi hızlandırılmalı ve bunların uygulanması düzenli biçimde denetlenmelidir. Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına girişlerini ve işgücüne katılımlarının devamını sağlamak amacıyla, çocuklara ve bağımlı durumdaki diğer kişilere kaliteli bakım sağlayacak gerekli düzenlemelere gidilmelidir.

- İşe Dönüşün Kolaylaştırılması: Üye ülkeler, işe ara vermelerinin ardından ücretli işgücüne yeniden dönüşü gözeterek, erkeklerin ve kadınların durumlarına bu yönden

---

<sup>94</sup> Halat, S: 5

özel olarak dikkat gösterecek, gene aynı amaçla böyle bir geri dönüşün önündeki engelleri tedricen ortadan kaldırmanın yollarını araştırıcaklardır. <sup>95</sup>

1999 Yılı İstihdam Rehberinde “Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Politikalarının Güçlendirilmesi” olarak değiştirilmiştir. Böylece “Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Politikalarının Güçlendirilmesi”, sadece çalışma hayatında kadın ve erkek arasındaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ile kadın istihdamının artırılması üzerine odaklanmıştır. Bu eksen altında yeni bir öncelik alanı ve bu öncelik alanı altında bir rehber oluşturulmuş ve yukarıda belirtilen rehberlerde de birtakım değişiklikler yapılmıştır. Buna göre Üye ülkeler, işsizlik oranları ile belirli meslek ve sektörler arasındaki kadın-erkek farklılıklarının giderilmesinin yanı sıra, eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin teşvik edilmesi ve kadın-erkek arasındaki gelir farklılıklarının azaltılması yönünde girişimlerde bulunacaktır. Bunun yanı sıra üye ülkeler, kadınların işgücü piyasasındaki durumunun geliştirilmesi amacıyla gerekli önlemleri alacaktır.

2000 yılında gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi’nde ortaya konan Avrupa İstihdam Stratejisinin somut iki hedefinden birisi kadın istihdamına ilişkin, diğeri ise genel istihdam oranına yöneliktir. Buna göre 2010 yılına kadar, genel istihdamın % 70, kadınların istihdam oranının, % 60’ın üzerine çıkarılması hedeflenmektedir. Kadınlar için ayrı bir hedef konulması, hem Topluluk düzeyinde kadın ve erkek istihdam oranları arasında farkın fazla olduğunu, hem de genel istihdam hedefine ulaşmada en önemli unsurun kadın istihdam oranının artırılması olduğunu göstermektedir. 2001 Yılı İstihdam Rehberlerinde, Eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının sağlanması, kadınların yaşam boyu öğrenmeye, özellikle bilişim eğitimlerine erişimlerinin kolaylaştırılmasının koşullarının sağlanması, üye ülkelere çocuk ve diğeri bağımlılara yönelik olarak bakım hizmetleri olanaklarının artırılması amacıyla ulusal koşullara uygun olarak ulusal bir hedefin konulması görevi verilmiştir. <sup>96</sup>

2002 Yılı İstihdam Rehberlerinde, İstihdam oranlarının artırılması, sosyal bütünleşme ve gelişmenin teşvik edilmesi ile rekabet edebilirliğin, verimliliğin ve işgücü piyasası işleyişinin geliştirilmesi amacıyla üye ülkeler iş kalitesinin artırılması ve korunmasına katkıda bulunacak şekilde düzenleyeceklerdir maddesi eklenmiştir.

---

<sup>95</sup> Halat, S:14

<sup>96</sup> T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, Özel İhtisas Komisyon Raporu,Ankara,2007, S:86

2003-2005 Yılları İstihdam Rehberleri, AB'nin temel ekonomik amaçlarını gerçekleştirmek için uygulanmaya yönelik yapısal reform önceliklerini ortaya koymuştur. 2003-2005 Yılları İstihdam Rehberleri, daha önce ortaya konulan İstihdam Rehberlerinden farklı olarak, üç yıllık dönem perspektifinde geliştirilmiş kilit politikaların koordinasyonu araçlarına dayanmaktadır. Bu rehberde Toplumsal cinsiyet yaklaşımının benimsenmesi gerektiği özellikle vurgulanmıştır. Böylece kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlayacak şekilde ulusal politikalara aktarılması gerekmektedir. Bu çerçevede üye ülkeler, toplumsal cinsiyet yaklaşımı ile özel politika eylemlerini birleştiren entegre bir yaklaşım çerçevesinde 2010 yılına kadar kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek, istihdam ve işsizlik oranları ile ücrete ilişkin cinsiyete bağlı farklılıkların azaltılması yönünde önemli bir gelişme kaydedecektir. Bu bağlamda sosyal tarafların rolü önem kazanmaktadır. Politikalar özellikle, sektörel ve mesleki ayrışma, eğitim ve mesleki eğitim, mesleki sınıflandırma ve ücretlendirme sistemi, farkındalık artırma ve şeffaflığı kapsayacak cinsiyet temelinde ücret farklılıkları ortaya koyan unsurlara yönelik çok yönlü bir yaklaşım aracılığıyla, üye ülkelerde 2010 yılına kadar kadın-erkek arasında ücret eşitsizliklerin ortadan kaldırılması yönünde önemli gelişmenin kaydedilmesi amaçlanmaktadır. Çocuk ve diğer bağımlıların bakım hizmeti olanaklarının sağlanması, çalışma ve aile sorumluluklarının paylaşılmasının teşvik edilmesi ve işe dönüşlerin kolaylaştırılması aracılığıyla çalışma ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına özel önem verilmesi gerekmektedir. Üye ülkeler, çocuk bakım hizmetine olan talebi ve çocuk bakımına ilişkin ulusal durumu göz önüne alarak, 2010 yılına kadar üç yaş ile zorunlu eğitim yaşı arasındaki çocukların % 90'ına, üç yaş altı çocukların ise % 33'üne bakım hizmetleri sağlanarak kadınların işgücü piyasasına katılımları önündeki engelleri kaldıracaklardır.<sup>97</sup>

2005-2008 Yılı İstihdam Rehberlerinde fırsat eşitliğinin ve ayrımcılıkla mücadelenin, gelişme sağlanması için vazgeçilmez bir unsur olduğu ve istihdam için belirlenen 8 rehberin ulusal politikalara aktarılmasında ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet yaklaşımının ve kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesinin sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Kadın-erkek eşitliği ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik özel bir rehber bulunmamasıyla birlikte, kadın-erkek eşitliği yatay bir konu olarak, hemen hemen her rehberde doğrudan veya dolaylı olarak yer almaktadır.<sup>98</sup>

Bu rehberler altında doğrudan kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranının artırılmasına yönelik belirlenen öncelikler şunlardır:

---

<sup>97</sup> Halat, S: 20

<sup>98</sup> Halat, S:23

- İstihdam, işsizlik ve ücrete ilişkin olarak kadın-erkek arasındaki farklılıkların azaltılmasını ve kadının işgücüne katılımını artırılmasına yönelik kararlı eylemler
- Çalışma ve aile yaşamının daha iyi bir şekilde uyumlaştırılması, çocuklar ve diğer bağımlılar için karşılanabilir ve erişilebilir bakım hizmetlerinin sağlanması
- Kadın-erkek arasındaki ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması, ilgili her düzeyde işgücü piyasası sorunlarının çözülmesi ve verimliliğin artırılması amacıyla kendi sorumluluk alanları çerçevesinde sosyal tarafların, ücret pazarlığı için uygun bir çerçeve oluşturmaları konusunda teşvik edilmesi

#### **4.6. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamını Geliştirmeye Yönelik Politikalar ve Çalışmalar**

AB, istihdam politikası olarak, doğrudan gelir transferi sağlayan pasif politikalar yerine, istihdamı artırmayı ve genel olarak yatırımlarla birlikte artan ekonomik büyümeyi sağlayacak aktif işgücü piyasası politikalarını tercih etmektedir. Hemen bütün AB ülkelerinde, bütün işsizleri hedefleyen doğrudan iş yaratmaya yönelik programlardan seçilerek belirlenmiş özel işsiz gruplarına yönelik istihdam yaratma programlarına doğru bir geçiş vardır. Bu politikalar,

- Meslek kursları gibi işgücü arzını yükseltmeye yönelik tedbirleri;
- Girişimci olmak isteyenlere yol göstericilik, kamu işleri ve kamu istihdam hizmetlerini yaygınlaştırmak gibi işgücü talebini artırmaya yönelik tedbirleri; iş arama danışmanlığı ve istihdam hizmetleri gibi arz ve talep buluşmasını kolaylaştırmaya yarayan tedbirleri içerir.<sup>99</sup>

Aktif işgücü piyasası yaratma girişimleri işgücü piyasasına girmekte olan erkeklerden daha fazla zorluk çeken kadınlara fayda sağlamaktadır. Ancak aktif işgücü piyasası programlarının başarılı olabilmesi için, mesleki kurslar ve benzeri eğitim hizmetlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığı ile sunulması, meslek seçiminde yapılan yardımlarda kadın ve erkek mesleklerine dair kalıp yargıların kullanılmaması, küçük işyeri açmak isteyen kadınlara verilen girişimcilik eğitimlerinin başka tür desteklerle tamamlanması gibi hususlara dikkat edilmesi çok önemlidir.

<sup>99</sup> Ecevit Yıldız, İş Gücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı [http://statik.iskur.gov.tr/proje\\_protokol/kad\\_ist\\_des\\_BC\\_kitapcik\\_18022010\\_sm.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/proje_protokol/kad_ist_des_BC_kitapcik_18022010_sm.pdf) (Erişim Tarihi:20.09.2010)

Avrupa Birliği sosyal politika açısından büyük bir ilerleme gerçekleştirmiştir. Bunda, ekonomik gelişmenin tek başına sosyal gelişmeyi sağlayamayacağı gerçeğinin görülmesinin yanı sıra 1968 sonrası gelişen yeni toplumsal hareketlerin ve özellikle de o dönemde büyük g kazanmış kadın hareketinin etkisi vardır. Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ilk düzenlemeler de bu döneme denk gelmektedir. Bütün bu gelişmelere karşın sosyal eylem dönemi 1980’de kesintiye uğramıştır. Yaşanan petrol krizi Avrupa’da etkilerini göstermiş, ekonomi durgunluğa girmiş, enflasyon yükselmiş, işsizlik artmış ve bunun sonucu ye devletler ilerine kapanıp kendi ulusal sorunlarıyla ilgilenmeye başlamışlardır.<sup>100</sup>

1996’da AB Komisyonu tarafından düzenlenen bir bildirmede, kadınlara ve erkeklere fırsat eşitliği sağlanmasının tüm Toplum politik ve faaliyetlerine dahil edilmesi önemle vurgulanmıştır. 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi’nde kadın istihdamını artırmakla ilgili kadın istihdamının yüzde 60’a çekilmesi hedefi koyulmuştur. Avrupa Birliği Komisyonu, kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusundaki kararlılığını 8 Mart 2010 Dünya Kadınlara Günü sonrasında kattığı bir bildiriyle daha da gclendirmiştir. Söz konusu bildiri ile kadın erkek eşitliğin sağlanması hususunda gelecek beş yıl boyunca alınabilecek tedbirlere ve bu tedbirlerin yoğunlaşacağı beş temel hareket alanına değinilmiştir.<sup>101</sup>

Bu kapsamda söz konusu bildiri ile mevcut Avrupa Birliği Komisyonu’nun görev süresi boyunca kadın erkek eşitliği üzerine gerçekleştirilecek faaliyetlerin aşağdaki ilkeler ile destekleneceği belirtilmiştir.

1. Eşit Ekonomik zgrlk
2. Eşit ve Es Değerli İşler için Eşit cret
3. Karar Almada Eşitlik
4. Saygınlık, İtibar ve Cinsiyet Temelli şiddetin Sonu
5. Birlik tesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik Avrupa Birliği’nce sağlanan başlıca finansal kaynaklar PROGRESS Toplum Programı ve Avrupa Sosyal Fonu’dur. Avrupa

<sup>100</sup> İşçi, Görgülü, S:2

<sup>101</sup> T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Uluslar arası Kuruluslar, Avrupa Birliği, [http://www.ksgm.gov.tr/uluslararası\\_kuruluslarAB.php](http://www.ksgm.gov.tr/uluslararası_kuruluslarAB.php) (Erişim Tarihi: 24.09.2010)

Sosyal Fonu'ndan yalnızca üye devletler faydalanmakta olup, Türkiye gibi aday ülkeler ve potansiyel aday ülkeler Avrupa Sosyal Fonu'na hazırlık amacıyla katılım öncesi mali yardım aracından (IPA) yararlanmaktadır. Ülkemizin de katılım gösterdiği PROGRESS topluluk programı 2007-2013 dönemi için 743 milyon Euro bütçe ayrılmış olup, bu bütçe programa katılan ülkelerin beş alanda yapacakları değişim ve iyileştirme projeleri için kullanılacaktır.<sup>102</sup>

Bu alanlar şunlardır:

- İstihdam
- Sosyal içerme ve sosyal koruma
- Çalışma koşulları
- Ayrımcılık yapmama
- Toplumsal cinsiyet eşitliği

Söz konusu Topluluk Programı, AİS'te ve Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritasında ortaya konan faaliyetlerinin bazılarını yönelik olarak mali destek sağlamaktadır. Topluluk Programının kadın-erkek eşitliği politika alanı altında şu faaliyetler desteklenecektir:

- Sosyal içerme ve koruma alanında açık koordinasyon yöntemi ve Avrupa İstihdam Rehberlerinde kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesi yoluyla kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlığın gerçekleştirilmesine katkıda bulunulması. Bu faaliyet, üye ülkelerin uygulamalarının değerlendirilmesinde Komisyona destek olmak amacıyla kadın-erkek eşitliği istihdam uzmanları ağı ile kadın-erkek eşitliği sosyal koruma ve içerme uzmanları ağına mali destek sağlanmasını içermektedir.

- Analiz ve deneyimlerin paylaşılması yoluyla çalışma, özel ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını desteklemek.

- Cinsiyet temelinde karar-alma süreçlerinde veri ağlarının oluşturulması dahil olmak üzere karar-alma süreçlerine kadın ve erkeklerin eşit katılımının sağlanması.

- Kadın-erkek eşitliğine ilişkin farkındalık artırma kampanyaları ve medyayla ilişkiler aracılığıyla toplum cinsiyet temelindeki önyargıların ortadan kaldırılması.

---

<sup>102</sup> Kuşlu, Karaşahin, S:14

- Kadın-erkek eşitliği müktesebatının uygulanmasının geliştirilmesi ve kadın-erkek eşitliği etki değerlendirmesi ve cinsiyet temelinde bütçeleme gerçekteştirilmesi. Bu faaliyet, kadın-erkek eşitliği hukuku üzerine çalışan yasal uzmanlar ağının mali açıdan desteklenmesi ile ulusal eşitlik kurumları arasında işbirliğinin nasıl geliştirtebileceği ve kendi hesabına ve eşlerinin yanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlara ilişkin Direktifin uygulanması konularındaki araştırmaları kapsamaktadır.

- Kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesine yönelik AB ağlarının kapasitelerinin geliştirilmesinin desteklenmesi.

- Cinsiyet temelinde analiz ve istatistiklerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının desteklenmesi. Bu, kadın-erkek eşitliği ve sosyal koruma ile sosyal korumada cinsiyet temelinde ayrımcılık çalışmalarını kapsamaktadır.<sup>103</sup>

Görüldüğü gibi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak yapılacak projeler PROGRESS kapsamında fonlanabilmektedir. Ayrıca IPA kapsamında da kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik, kadınların eğitime ve istihdama katılımını artırıcı projelere AB kaynaklarından fon sağlanabilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yönetiminden sorumlu olduğu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeni kapsamında hazırlanan Operasyonel Programının (KGOP) öncelik eksenlerinin her birinde cinsiyet eşitliği dikkate alınmaktadır. KGOP ayrıca, kadının işgücü piyasasına katılımıyla ve kız çocuklarının okula kayıtlarının artırılmasıyla ilgili tedbirleri de içermektedir. Yasal düzenlemeler, siyasi girişimler ve finansal kaynaklar vasıtasıyla kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik pek çok girişime rağmen Avrupa Birliğinde cinsiyet eşitliği henüz istenen düzeye ulaşamamıştır. Her sene bu alandaki yıllık gelişimleri gösteren kadın-erkek eşitliği raporları, bu gerçeği su yüzüne çıkarmaktadır. Bu eşitsizliğe birkaç örnek vermek gerekirse;

- Ücret eşitsizliği çok uzun yıllardır süregelen bir olgudur ve hala aynı iş için kadınlar saat başı ücret bazında erkeklerden yaklaşık %18 daha az ücret almaktadır.

- Son on yılda oranın yükselmesine karşın, ekonomik ve politik karar alma mevkilerinde kadınlar hala erkeklerden çok daha az oranda temsil edilmektedir.

- Aile içi görev dağılımında kadın erkek eşitsizliği devam etmektedir.

---

<sup>103</sup> Halat, S:30

• Yoksulluk riski kadınlar için erkeklerden daha fazladır.

• Kadınlar, cinsiyete dayalı şiddetin esas mağdurlarıdır ve insan ticaretine karşı daha savunmasızdır.<sup>104</sup>

AB kurumları, üye devletler, sosyal taraflar ve sivil toplum gibi tüm seviyelerden paydaşların katılımıyla gerçek bir eşitlik sağlamak için alınacak faaliyetleri içeren yol haritası AB'nin kadın-erkek eşitliği alanındaki önemli bir politik girişimini teşkil etmektedir. 1 Mart 2006'da kabul edilen ve 2006-2010 yıllarını kapsayan kadın-erkek eşitliğine ilişkin yol haritası, AB'nin bu alandaki altı adet öncelik alanını ortaya koymaktadır. Bu öncelik alanları:

1. Kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlığı sağlamak
2. İş hayatı ile özel hayat ve aile hayatının dengelenmesi
3. Karar alma mekanizmalarına kadın ve erkeğin eşit katılımının teşviki
4. Cinsiyete dayalı şiddet ve insan kaçakçılığın önlenmesi
5. Cinsiyete dayalı basmakalıp kategorilerin ortadan kaldırılması
6. AB dışında da toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi

Lizbon Stratejisi'nin kadın haklarına yönelik hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından bu yol haritası önemli bir gelişmedir ve bir politika çerçevesi oluşturur. 2006–2010 kadın/erkek eşitliği için yol haritası, Birliğin tüm politika ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi için bir politika çerçevesi niteliği taşır.

AB'de, içindeki kadın haklarının tanımlaması, korunması ve teşviki ile ilgilenmek üzere Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu bulunmaktadır. Bununla birlikte bu konuda Birlik tarafından alınacak tedbirler, kadın haklarının teşviki, istihdam piyasasında fırsat eşitliğini de içeren kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliği politikaları, cinsiyete dayalı tüm ayrımcılık çeşitlerinin ortadan kaldırılması gibi konularda çalışacak bir komisyondur. Bunun dışında komisyon bütün sektörler için “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”nin dahil edilmesi ve bunun sürekliliği, kadın haklarına ilişkin uluslararası anlaşma ve

<sup>104</sup> Ecevit Yıldız, İş Gücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı [http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje\\_protokol/kad\\_ist\\_des\\_BC\\_kitapcik\\_18022010\\_sm.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_BC_kitapcik_18022010_sm.pdf) (Erişim Tarihi:20.09.2010)

sözleşmelerin hayata geçirilmesi ve bunun takibi, kadına ilişkin bilgilendirme politikaları konularında da çalışmaktadır.

AB ülkelerinde çalışma hayatının esnekleştirilmesi istihdamı artırmaya yönelik politikaların başında yer almaktadır. Bu süreçte işverenler mümkün olduğunca esneklik talep ederken, çalışanlar düzenli bir gelir ve iyi bir kariyer beklentisi içinde bulunmuştur. Bu durum, kolay işe alma ve kolay işten çıkarma, esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, aktif işgücü piyasası politikaları, kapsamlı hayat boyu öğrenme stratejileri ve modern sosyal güvenlik sistemleri (yüksek işsizlik ödenekleri) birleşiminden oluşan “güvenceli esneklik modeli”ni gündeme getirmiştir. AB’de esnek çalışma biçimlerinin güvenceli esneklik kapsamında uygulanması teşvik edilmekte, AB’nin temel belgelerinde güvenceli esneklik kavramı öncelikli konular arasında yer almaktadır. Bu noktada Hollanda ve Danimarka güvenceli esnekliğin temel bileşenlerini kullanan başarılı ülke uygulamaları arasında yer almaktadır.<sup>105</sup>

#### **4.7. Türkiye’nin İşgücü Piyasaları Uyum Süreci**

##### **4.7.1. Türkiye’nin Avrupa İstihdam Stratejilerine Uyumu**

Avrupa Komisyonu, aday ülkelerin istihdam politikalarını ve kurumlarını AİS’e uyumlu hale getirmesi, geliştirmesi ve böylece AT Antlaşmasının İstihdam bölümünde yer alan maddelerin ve AİS’in uygulanmasının sağlanması amacıyla 1999 yılında aday ülkelerle istihdam konusunda işbirliği ve uyumlaştırma sürecini başlatmıştır.<sup>106</sup> Bu süreç çerçevesinde Türkiye’nin AİS’e uyum sağlaması konusunda bir önemli belge hazırlanmış (İstihdam Durum Raporu) ve diğer bir önemli belgede (Ortak Değerlendirme Belgesi) onaylanması için son aşamaya gelmiştir. Bu iki belgenin yanı sıra, 17 Aralık 2004 tarihli AB Konseyi Sonuç Bildirisi çerçevesinde başlatılan müzakere sürecinin bir parçası olan tarama sürecinde “19. Fasal Sosyal Politika ve İstihdam” altında hazırlanan tarama sonu raporu da, Türkiye’nin AİS’e uyumu ve istihdam alanında yaşadığı sorunların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.<sup>107</sup>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda yürütülen “19. Numaralı Sosyal Politika ve İstihdam Faslı” altında

<sup>105</sup> Filiz, Yeliz; Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2011

<sup>106</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması Raporu, 2004, s. 47.

<sup>107</sup> Halat, S:52

Bakanlık içinde oluşturulan çalışma grupları ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan toplantılar sonucunda; AB müktesebatı ile uyumlu olan, uyumlaştırılması gereken ya da paralel mevzuat çıkarılması gereken alanlar tespit edilmiştir. Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporunda, istihdama ilişkin olarak Türkiye’de üç önemli sorunun bulunduğu ve bu sorunların çözümünü hedef alan kapsamlı bir yaklaşımın ivedilikle hayata geçirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunlardan birincisi, çalışmamızın temel çıkış noktasını oluşturan kadınların işgücüne katılım oranları ve çalışma koşullarıyla ilgilidir. Raporda, OECD ülkeleri içinde kadınların işgücüne katılımı oranının en düşük ülkenin Türkiye olduğu ve işgücü piyasasında, özellikle eğitim düzeyi daha düşük kadınların çoğunluğunun tarımda, ücretsiz aile işçisi olarak ve kayıt dışı çalışması sebebiyle kısmen kent/kır ayırımı ile çakışan güçlü bir cinsiyet ayrımı bulunmaktadır.<sup>108</sup> Türkiye’nin karşılaştığı diğer bir önemli sorun, başta tarım ve inşaat sektörü olmak üzere Türkiye’de kayıt dışı istihdamın oranın yüksek bir oranda olmasıdır. Kayıt dışı istihdam, hem 19. Numaralı Sosyal Politika ve İstihdam Faslında müzakerelerin başlaması için açılış kriterlerinden hem de belli sektörlerde çalışan kadınlar ile özellikle yukarıda belirtildiği gibi kırsal alanda eğitim düzeyi daha düşük kadınların karşılaştığı en önemli sorunlardan birisidir. Bu çerçevede yukarıda belirtilen sorunların çözümüne yönelik olarak AİS’e uygun bir ulusal istihdam politikasının hazırlanması gerektiği vurgulanmıştır.

PROGRESS, 27 AB Üyesi Ülkeye, aday ülkelere ve Avrupa Ekonomik Alanı ülkelerine açık bir program olup; yerel ve bölgesel yönetimleri, kamu istihdam hizmetlerini, ulusal istatistik ofislerini, üniversiteleri, araştırma kurumlarını, sosyal tarafları ve sivil toplum kuruluşlarını hedeflemektedir. Komisyon, teklife çağrı veya ihaleye çağrı aracılığıyla seçilen proje bütçelerinin, bazı istisnai durumlar hariç, en fazla % 80’ine ortak finansman sağlayacaktır. Bu çerçevede Türkiye, Avrupa Komisyonu ile Mutabakat Zaptının imzalanmasının ardından bu Topluluk Programı altındaki faaliyetlerden yararlanabilmektir.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporu, Avrupa Komisyonu, [http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama\\_files/19/screening\\_report\\_19\\_tr\\_internet\\_en.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama_files/19/screening_report_19_tr_internet_en.pdf), S: 10 (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

<sup>109</sup> Halat, S:30

#### 4.7.2. İlerleme Raporları ve Ulusal Programlar

- **1998 yılı ilerleme raporu**

Medenî kanunda ve ceza kanununda değişiklik yapmaya yönelik iki tasarı, 1998 yılında hükümet tarafından kabul edilmiş ve TBMM'ye sunulmuştur. Medenî kanunla ilgili tasarı, esas olarak, erkekler ve kadınlar arasında hala var olan ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yöneliktir. Türkiye'de kadınların statüsü, AB ülkelerinin çoğunda geçerli olan duruma gittikçe daha uygun hale gelmektedir. Geriye kalan ayrımcı hükümler kaldırılmaktadır. Türkiye, 1985 yılında, Kadınlara Karşı Her Türden Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi'ni onayladı. Ancak, bu Sözleşme ile henüz uyumlu hale getirilmemiş olan Medenî Kanun, evlilik hakları ve ödevleri konusunda ayrımcı hükümler taşımaya devam etmektedir. 25 Ağustos 1998'de yeni bir Medenî Kanun tasarısi Bakanlar Kurulu tarafından onaylandı. Bu tasarı, şimdi TBMM'de komisyon aşamasındadır. Parlamento tarafından kabul edilirse, bu yeni hükümler, erkekler ve kadınlar arasında hâlâ var olan ayrımcılığı büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır. Bununla beraber, ev içinde şiddet yaygındır. TBMM, Ocak 1998'de, eşlerin birbirine kötü davranmasını yasaklayan bir yasa çıkardı. Medenî Kanun'da, evlilik içinde kadınlara yönelik şiddet konusunda özel hükümler yoktur; genel hükümler uygulanır.<sup>110</sup>

- **1999 yılı ilerleme raporu**

Avrupa stratejisi üzerine temas grubu toplantıları çerçevesinde, Türkiye, Avrupa stratejisi kapsamında istihdam ve sosyal işler konularını ele almaya ilgi duyduğunu ifade etmiştir. Kadınların statüsüyle ilgili olarak, Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Kaldırılması BM Sözleşmesi'ne Türkiye'nin koymuş olduğu çekincelerin Temmuz 1999'da kaldırılması olumlu bir gelişmedir. Söz konusu çekinceler, Türk Medenî Kanunu'nun evliliğe ve aile ilişkilerine dair hükümlerine aykırılık gerekçesiyle 14 yıl önce konulmuştu. Yeni yasa, emekli olma yaşını kadınlarda 58'e, erkeklerde 60'a çıkarmaktadır.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> Avrupa komisyonu, Türkiye 1998 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1998.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

<sup>111</sup> Avrupa komisyonu, Türkiye 1999 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1999.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

- **2000 yılı ilerleme raporu**

Fırsat eşitliği bakımından, kadın-erkek eşitsizliği hâlâ büyüktür. Doğu Türkiye başta olmak üzere, kızlar için okullaşma oranlarının düşük olması nedeniyle, okumaz-yazmazlık oranı, kadınlar için %25, erkekler için %6 civarındadır. Kadınların eğitim durumunu iyileştirmek için daha çok çalışma gereği vardır. Muamele eşitliği açısından, AT müktesebatı ile uygunluk henüz sağlanmamıştır. Medeni Kanun ile ilgili olarak, erkekler ve kadınlar arasında belli ölçüde hukuki ayrımcılık (özellikle aileye ve kadınların çalışma yaşamına ilişkin) devam etmektedir. Mevcut rejim, örneğin, kocanın aile reisi olduğunu ve evlilik birliğini tek başına temsil ettiğini öngörür. Böylece koca, aile reisi olarak, çocukların kanuni velayetine sahip olan taraftır. Kadın STK'lerinin katkılarıyla, Medeni Kanun'da değişiklikler hazırlanmıştır ve halen parlamentoda müzakere edilmektedir. "Töre cinayetleri" dahil, aile içinde kadınlara karşı şiddet sorunu, hâlâ ciddi bir kaygı konusudur. Türk Anayasası, kadın-erkek eşitliğini garanti etmekte ve ayrımcılık yapmama ilkesini koymaktadır. Ancak, eşit muamele ilkesinin uygulanmasını ve icra edilmesini sağlamak için çabalara ihtiyaç vardır. Özellikle, öğretim ve eğitim yoluyla kadın okuryazarlığını arttırmak ve kadınlar için kentsel istihdamı geliştirmek üzere eylemler tasarlanmalıdır.<sup>112</sup>

- **2001 yılı ilerleme raporu**

Kadın-erkek eşitliği alanında, ailenin temeli için eşler arasında eşitlik ilkesinin getirilebilmesi amacıyla, Anayasanın 41.inci maddesi değiştirilmiştir. Namus cinayetleri de dahil olmak üzere, aile içinde kadına yönelik şiddet sorunu hâlâ kaygı verici bir konu olmaya devam etmektedir. Bu tür cinayetleri işleyenlerin cezalarının azaltılmasına olanak sağlayan hükümler hala uygulanmaktadır. Okuryazarlık oranı kadınlar için ancak %77 olmuştur. Son yıllarda bu durumu düzeltmek için bazı çabalar gösterilmektedir. Zorunlu eğitim, 1997-1998 eğitim yılından itibaren 5 yıldan 8 yıla çıkarılmıştır. Ancak, gerekli eğitim koşullarının sağlanması ve öğretmen ihtiyacının karşılanması konularında zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadın-erkek arasında muamele eşitliği konusunda, analık iznine ve TBMM'de görüşülen Medeni Kanun çerçevesinde, kadınlara yönelik mevcut ayrımcılığın sona erdirilmesine yönelik hazırlık çalışmaları başlatılmıştır. Medeni Kanun, "Aile Reisi" Kavramının kaldırılmasını da hedeflemektedir. İlgili müktesebatın uyumlaştırılmasına yönelik olarak, bunları takip eden yeni adımlar atılmalıdır.

<sup>112</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2000 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2000.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

- **2001 Ulusal Programı**<sup>113</sup>

*Tüm Bireylerin, Herhangi Bir Ayırım Yapılmaksızın ve Dil, Irk, Renk, Cinsiyet, Siyasî Görüş, Felsefî İnanç veya Dinine Bakılmaksızın, Tüm İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerinden Tam Olarak Yararlandırılması; Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlükleri başlığı altında, Anayasamızın yürürlükteki 10'uncu maddesi ayırımcılığı çok kapsamlı bir şekilde yasaklamış olup, Anayasa ve kanunlar önünde herkesin eşit olduğu ilkesini benimsemiştir.*

Bu anayasal ilkeye uygun olarak kısa vadede,

- Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları ilkesine Anayasa'da yer verilmesi,
- Kadın-erkek eşitliği alanında önemli değişiklikler getiren Türk Medenî Kanunu Tasarısı'nın yasalaşması,
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Teşkilat Yasa Tasarılarının yasalaşması,

Orta vadede,

- BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne Ek İhtiyarî Protokol'ün sonuçlandırılması öngörülmektedir.

*Hizmetlerin serbest Dolaşımı başlığı altında, AB müktesebatı ile Türk mevzuatı karşılaştırması ve yapılması gereken değişiklik ve yeniliklerin uygulamaya geçirilmesi için alınması gereken önlemler kısmında Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler bölümünde,*

Erkek ve kadın çalışanlara (serbest meslek ve tarım dahil) eşit muamele ilkesini ve serbest çalışan kadınların hamilelik ve doğum döneminde korunmasını öngören AB Müktesebatına uyum için de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmış bulunan Sosyal Güvenlik Kanun Tasarısının yasalaşması gerektiği belirtilmiştir.

---

<sup>113</sup> Avrupa Birliği Bakanlığı, 2001 Yılı Ulusal Programı, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=195&l=1> (Erişim Tarihi:11 Ekim 2011)

*Sosyal politika ve istihdam başlığı altında, Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele kısmında, Mevcut durumda,*

- 1475 sayılı İş Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kadın-erkek ayrımcılığı konusunda ücret, işe giriş, çalışma şartları, mesleki eğitimi bakımından AB müktesebatı ile uyumludur.

Sosyal güvenlik mevzuatımızda kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı olduğu düşünülen bazı hususlar mevcuttur.

- 1475 sayılı İş Kanununun 70. maddesine göre, kadınların doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta çalıştırılmaları ile yer ve su altında ve geceleri (belirlenen işlerin dışında) çalışmaları yasaktır(68 ve 69'uncu maddeler). Devlet memurlarının ücretli doğum izinleri doğumdan önce 3, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 9 haftadır.

- 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş-Kur adı altında yeniden yapılandırılan İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevleri istihdama yönelik aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulamak olarak genişletilmiştir. Bu yeni yapılanma ile İş-Kurun, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planında yer alan hedefleri, Lüksemburg ve Lizbon İstihdam Zirvelerinin sonuçlarını dikkate alarak hayata geçirmesini mümkün kılacaktır. Bu çerçevede İş-Kur, kadınların istihdam piyasasındaki konumlarını güçlendiren tedbirleri alabilecek kapasitede bir kurum olarak işlev görebilecektir.

*Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler kısmında, Ebeveyn izni müessesesinin oluşturulması ve istihdam statülerine göre farklılıklar gösteren ücretli doğum izinlerinin eşitlenmesi: Bu amaçla “Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı” ilgili Devlet Bakanlığınca hazırlanmış ve Başbakanlığa sunulmuştur. Taslak, doğum sonrasında en çok 6 ay süreyle anneye verilen ücretsiz çocuk bakım izninin babaya da verilebilmesi imkanını yani ebeveyn iznine dönüştürülmesini gerçekleştirmeyi de hedeflemektedir.*

Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında kanıt yükümlülüğünün işverene ait olmasına ilişkin yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

Diğer yandan, 506, 2925, 2926 ve 1479 sayılı sosyal güvenlik yasalarımızda kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı olduğu düşünülen bazı hususlar tespit edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlıkları sürdürülen “Sosyal Güvenlik Kanunlarında Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Mevzuatına Uyum Tasarısı Taslağı” ile bu hususlara düzenleme getirilmesi öngörülmektedir. Bu kapsamda;

- 2926 sayılı Kanun, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) Kanununda analık sigortasına yer verilmesi;
- 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Kanununda kadınların sigortalı olmaları için öngörülen “aile reisi” olma şartının kaldırılması gerekmektedir.

Medeni Kanundaki "aile reisi" kavramının kaldırılması: Halen TBMM'nde ilgili Komisyonlarda görüşülmekte olan Medeni Kanun değişikliklerine ilişkin Tasarı "aile reisi" kavramını sona erdirmektedir. Bu yolla, aile, çocuk yardımları, lojman yardımı vb. sosyal ödemelerdeki muamele eşitsizliği sorunları çözümlenecek ve bu sosyal yardımlardan eşlerin ortak kararına dayanan tercihleri doğrultusunda yararlanmak mümkün hale gelecektir.

Mevcut iş kanunlarının kapsamlarının darlığından kaynaklanan kayıt-dışı/kapsam-dışı kadın çalışmalarının yasal düzenlemeye kavuşturulması gerekmektedir.

*Yeni düzenlemelerin yürürlüğe girmesine bağlı olarak alınması gereken tedbirler kısmında,* Kurumsal altyapının yenilenmesi ve güçlendirilmesi, personel eğitimi, çalışanlara yönelik bilgilendirme-bilinçlendirme kampanyalarının düzenlenmesi ve gerçekleştirilmesi. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi kapsamında geliştirilmiş olan Toplumsal Cinsiyet Rollerini Duyarlılık Eğitimi Programı'nın yaygın şekilde uygulanması gerekmektedir.

*Gerekli yatırımlar ve Finansman kısmında,* Donanım, veri tabanları, personele, kadınlara, sendikalara ve işverenlere yönelik eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması için yatırım gerekecektir. Kadınlara, sivil toplum kuruluşlarına, sendikalara, işverenlere yönelik bilgilendirme-bilinçlendirme kampanyalarının projelendirilmesi tamamlandığında finansman ihtiyacı belirlenmiş olacaktır.

*İstihdam başlığı altında, Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele kısmında,* Donanım, veri tabanları, personele, kadınlara, sendikalara ve işverenlere yönelik eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması için yatırım gerekecektir. Analık sigortasının kapsamının genişletilmesinden kaynaklanan ek maliyetler ile kurumsal altyapının güçlendirilmesi ve personel eğitiminin yaklaşık 27 milyon Euro kaynak ihtiyacı doğuracağı tahmin edilmektedir.

*İş Sağlığı ve İş Güvenliği kısmında,* Genç girişimcileri, kadın girişimcileri, esnaf ve sanatkarı destekleyecek programlara ağırlık verilecek, toplam kredi hacminde bu gruplara ayrılan payın ve limitlerin artırılması yönünde çalışmalar yapılacaktır.

*Eğitim, Staj ve Gençlik kısmında,* İŞKUR'un koordinatörlüğünde 1993 yılında başlatılan ve 2000 yılı sonunda tamamlanacak olan Dünya Bankası kredili "İstihdam ve Eğitim Projesi" çerçevesinde kapsama alınan 250 mesleğin standardı belirlenmiş, sınav ve sertifikasyon sisteminin kurulması kapsamında 176 meslekte sınav soru bankaları kurulmuştur. Proje uyarınca illerde Yerel Çalışma Konseyleri, merkezde de Ulusal Çalışma Konseyi kurulmuş, ancak 617 sayılı KHK ile illerdeki Yerel Çalışma Konseylerinin yerini İl İstihdam Kurulları almıştır. İşsizlere, meslek değiştirmek veya geliştirmek veya kendi işini kurmak isteyenlerin işgücü piyasasında geçerli bir meslekte yetiştirilmeleri için İŞKUR tarafından 1993-2000 (Kasım) yılları arasında toplam 84,571 kursiyerin katıldığı 4574 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiştir. Kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik bir dokümantasyon merkezi oluşturulmuştur.

- **2002 yılı ilerleme raporu**

Ayrımcılıkla mücadele konusunda, Türkiye, Nisan 2002.de, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Önlenmesine dair 1969 tarihli BM Sözleşmesini onaylamıştır. Ağustos 2002.de, Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine ilişkin BM Sözleşmesinin ihtiyari Protokolünü onaylamıştır. Ayrımcılığın önlenmesine ilişkin AIHS'nin 12 No.lu Ek Protokolü hâlâ onaylanmamıştır. Türkiye'de ayrımcılığa karşı, kapsamlı özel hukuk veya idare hukuku düzenlemeleri bulunmamaktadır. AT Antlaşmasının 13.üncü maddesine dayanan, Topluluğun ayrımcılık yapılmamasına ilişkin müktesebatının iç hukuka aktarımı ve uygulanması açısından çok şey yapılması gerekmektedir.

Mevzuat gereği, kadınlar bazı işlerde çalışmamakta ve fiiliyatta kadın ve erkeğe eşit ücret verilmemektedir. Kadınların politikaya aktif katılımı düşüktür. Halen, TBMM'nin 550

milletvekilinden 23.ü kadındır. Kadın ve erkek arasında muamele eşitliğine ilişkin olarak, Ocak 2002.de yürürlüğe giren değiştirilmiş Medeni Kanun, önemli bazı iyileştirmeler getirmiştir. Çalışma hayatında kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesine ilişkin olarak, müktesebata uyum sağlanması yönünde sınırlı ilerleme kaydedilmiştir. Ağustos 2002.de kabul edilen iş güvencesi yasası, .cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yüküne ilişkin bir hüküm içermektedir. Kadınlarda işsizlik oranı 2001.de % 7,9 iken, bu oran erkeklerde % 8,8.dir. İstihdam oranları, özellikle kadınlar için çok düşüktür. Düşük istihdam oranları ve gençler ve kadınlar arasındaki yüksek oranlı işsizlik, temel zorluklardır. Resmi işsizlik sorununa ek olarak, kayıt dışı ekonominin boyutları da kaygı vermeye devam etmektedir.<sup>114</sup>

- **2003 yılı ilerleme raporu**

Yeni Medeni Kanun, kadın-erkek eşitliğinin artırılması ve çocukların hakları ve korunması ile ilgili güvencelerin güçlendirilmesine yönelik hükümleri içermektedir. Türkiye'de halen kadınlara karşı yaygın bir şiddet uygulanmaktadır. Çeşitli raporlara göre, kadın nüfusunun yarıdan fazlası aile içi fiziksel ve psikolojik şiddete maruzdur. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartının çalışan kadınların analık açısından korunma hakkını düzenleyen 8'nci maddesini henüz kabul etmemiştir. Kadınların hükümette ve seçimle işbaşına gelen organlarda temsili oldukça düşük kalmıştır. TBMM'deki 550 milletvekilinden 24'ü kadındır. Mart 2003'de, Hükümette ilk kez kadın sorunları ile ilgili bir bakanlığa yer verilmiştir. Kadın ve erkek arasında muamele eşitliğine ilişkin olarak, yeni İş Kanunu, ispat yükümlülüğü, eşit ücret ve istihdamda eşit muamele konularındaki Direktiflerle kısmen uyumlu bazı hükümler getirmiştir. Kanun, kişiler arasında eşit muamele ilkesini kabul etmekte ve ırk, etnik köken, din ve ideoloji sebepleri yanında, cinsiyete dayalı olarak da ayırım yapılamayacağını hükme bağlamaktadır. Kanun, ayrıca, analık iznine ilişkin hükümler de içermektedir. İstihdam politikası ile ilgili olarak, 2001 yılında % 8,5 olan ortalama işsizlik oranı, 2002 yılında % 10,6'ya yükselmiştir. 2002 yılında, kadınlarda işsizlik oranı % 9,9 iken, bu oran erkeklerde % 10,9 olarak gerçekleşmiştir. Kadın ve erkek arasında eşit muameleye ilişkin olarak, 2002 yılında kabul edilen yeni Medeni Kanun rapor dönemi boyunca uygulanmıştır. Özellikle, eşit ücret, istihdamda eşit muamele, ebeveyn izni ve yasal ve mesleki sosyal güvenlik programlarında eşit muamele konularında daha fazla uyumlaştırma yapılması gereklidir. Türkiye, Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu bir ulusal istihdam politikası geliştirmeye

<sup>114</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2002 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2002.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

yönelik çabalarını hızlandırmalıdır. Özellikle kadınların istihdama katılımının düşük olması ve yüksek düzeylerde seyreden genç ve kadın işsizliği, başlıca zorluklardır. Kayıtlı işsizlik sorununun yanı sıra, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü de bir endişe sebebi olmaya devam etmektedir.<sup>115</sup>

- **2003 ulusal rapor**<sup>116</sup>

*Kadın- Erkek Eşitliği*, KOB kadın ve erkeklere eşit muamele konusunda kısa vadede ilgili AB mevzuatının iç hukuka aktarımı için bir programın kabul edilmesini, orta vadede de bunların iç hukuka aktarılmasını ve uygulanmasını öngörmektedir. Diğer taraftan, Türkiye, 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, AB'nin sosyal politika programlarından olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katılmış bulunmaktadır.

Ülkemizde kadın ve erkeğe eşit muamele konusu yasal uyum, uygulama ve uygulamanın denetlenmesinin ötesinde, ilgili tüm tarafların özellikle de bu alanda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının aydınlatılmasını içermektedir. Bu bakımdan da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı eliyle yürütülecek olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı özel bir önemi haizdir. Bu çerçevede, Mart 2003 tarihinden itibaren ilgili tüm taraflarla her ay düzenli seminerler yapılmaya başlanmıştır. Bilahare bu toplantılar ve buna dayalı olarak yapılan araştırmaların sonuçları yayınlanacak ve 2004 yılı Sonbaharında Bratislava'da uluslararası bir platformda tartışılacaktır.

*Ayrımcılığın Önlenmesi*, KOB, kadın-erkek eşitliği alanında olduğu gibi, ayrımcılıkla mücadele konusunda da kısa vadede bu konudaki AB mevzuatının iç hukuka aktarımı için bir program kabul edilmesini, orta vadede ise bunların iç hukuka aktarımı ve uygulanmasını karara bağlamaktadır.

Yine kadın ve erkeklere eşit muamele yapılması konusunda olduğu gibi, ayrımcılık konusunda da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Programını yürütmekle görevlendirilmiştir.

---

<sup>115</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2003 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2003.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

<sup>116</sup>

- **2004 yılı ilerleme raporu**

Ekonomik ve sosyal özgürlüklere ilişkin olarak, kadın erkek eşitliği ilkesi güçlendirilmiştir. Cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çeşitli reformlar, kadın - erkek eşitliği ilkesini güçlendirmiştir. Kadınların toplumda eşit bir konuma kavuşmalarının sağlanması için çabaların sürdürülmesi gerekmektedir. Birçok kadın aile içinde çeşitli türlerde fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Eğitimsizlik ve yüksek okuma-yazma bilmeme oranı nedeniyle (Türkiye'deki kadınların % 19'u okuma yazma bilmemektedir ve Güneydoğuda bu rakam oldukça yüksektir) kadınlar, ayrımcı uygulamalardan etkilenmeye devam etmektedir. Güneydoğudaki bazı illerde kızların % 62'sinin ilköğretime, % 50'sinin de orta öğretime kayıt yaptırdığı bildirilmektedir. Güneydoğunun bazı bölümlerinde kızların okula gönderilmemesi şeklindeki yaygın uygulama bu duruma katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, ders kitaplarında kadınlar konusunda yer alan ifadeler bu ayrımcılığı güçlendirmektedir. Devlet memurlarının doğum iznini 16 haftaya çıkararak (2003'teki İş Kanunu hükümleri doğrultusunda) bir yönetmelik, Temmuz 2004'te yayınlanmıştır. Ancak Türkiye, çalışan kadınların annelik hakkının koruması konusundaki Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesini henüz kabul etmemiştir. Yaklaşık on yıldır beklenen Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün kuruluşuna ilişkin yasa, hala kabul edilmemiştir. Bunun sonucunda bu kuruluşun çalışmaları önemli ölçüde engellenmiştir. Örneğin, kadrolu personel ataması yapamamakta veya uluslararası faaliyetlere katılamamaktadır. Kadınlar, seçimle oluşturulan organlarda ve hükümette az sayıda temsil edilmektedir. (Parlamento üyelerinin % 4'ü ve bir Bakan). 2004 yerel seçimlerinde 3,209 erkek belediye başkanına karşın sadece 25 kadın belediye başkanı seçilmiştir. Meclis İç Tüzüğü henüz kadın kamu görevlilerinin pantolon giyme yasağını kaldıran hükme uygun hale getirilmemiştir. Ekonomik ve sosyal haklar konusunda cinsiyet eşitliği ilkesi, Medeni Kanun ve Anayasa'da güçlendirilmiştir. Sonuç olarak, Türkiye, yeni reform paketleri, anayasal değişiklikler ve yeni Ceza Yasası'nın kabul edilmesi yoluyla birçok alanda, özellikle de geçen yılın raporunda ve Katılım Ortaklığında öncelik olarak belirtilen alanlarda mevzuat açısından önemli ilerleme kaydetmiştir. Siyasi reformların uygulanmasında önemli ilerleme kaydedilmesine karşın bunların daha fazla pekiştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Kadın ve erkek arasında muamele eşitliğine ilişkin olarak, Mayıs 2004'te kabul edilen Anayasa değişiklikleri ile şu hüküm getirilmiştir: "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür". Yeni İş Kanununun ardından, Temmuz 2004 ve Ağustos 2004'te, Türk mevzuatını gebe kadınlar ile yeni doğum yapmış veya emziren kadınların çalışma koşullarına ilişkin Direktifle

uyumlaştırmayı amaçlayan, gebe ve emziren kadınlar ile gece postalarında çalıştırılan kadınların çalışma koşullarına ilişkin yönetmelikler kabul edilmiştir. Devlet memurlarına 16 hafta ücretli analık izni hakkı tanıyan yeni bir kanun Temmuz 2004'te yayımlanmıştır. İstihdam politikası ile ilgili olarak, ortalama işsizlik 2002 yılında % 10,3'e kıyasla, 2003 yılında % 9,0 olmuştur. 2003 yılında, kadınlarda işsizlik oranı % 7,3 iken, bu oran erkeklerde % 9,5 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların istihdam oranı % 25,5 ile özellikle düşüktür. İstihdam konusunda, Türkiye, Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu bir ulusal istihdam politikası geliştirmeye yönelik çabalarını sürdürmelidir. Özellikle kadınlardaki çok düşük faaliyet ve istihdam oranları, yüksek düzeylerde seyreden genç işsizliği, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve kırsal/kentsel işgücü piyasalarındaki fark başlıca zorluklardır. Türk politikalarının AB ile uyumlu hale getirilmesi ve ülkenin istihdam alanında karşılaştığı zorlukların belirlenebilmesine yönelik bir adım olarak, Ortak Değerlendirme Belgesine ilişkin çalışmalar aktif bir biçimde sürdürülmelidir.<sup>117</sup>

- **2005 yılı ilerleme raporu**

Türkiye'deki kadınlar açısından endişe yaratmaya devam eden başlıca alanlar aile içi şiddet, "namus cinayetleri", yüksek okuma-yazma bilmeme oranı ile Parlamento'ya, yerel temsil organlarına ve işgücü piyasasına düşük oranda katılımıdır. Bu husus, durumun iyileştirilmesi için gerekli somut önlemleri de sıralamakta olan Avrupa Parlamentosu'nun Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği<sup>16</sup> konusundaki son raporunda da varılan bir sonuçtur. Ailenin Korunması Yasası da dahil olmak üzere mevcut yasal reformların uygulanması yetersiz kalmaktadır. Kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi yönünde daha de çaba sarfedilmesi gerekmesine rağmen Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünü Kuruluş Yasası'nın Kasım 2004'te yürürlüğe girmiş olması olumlu bir gelişmedir. Anılan Genel Müdürlük 2005'te BM Nüfus Fonu (UNFPA) ile işbirliği halinde kadına yönelik şiddete karşı ülke çapında bir bilinçlendirme kampanyası başlatmıştır. Ağustos 2005'te Kadının Statüsü Danışma Kurulu'nun kurulmasına dair bir yönetmelik yayınlanmıştır. Türkiye'deki tüm Bakanlıkların yanı sıra ilgili akademik kuruluşlar ve STK'lardan temsilciler içeren bu kurul, kadının statüsüne ilişkin devlet politikalarının planlanması ve uygulanması ile Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün işleyişi hakkında tavsiyelerde bulunacaktır. Meclis'te Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ile Kadın ve Çocuklara Yönelik

---

<sup>117</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2004 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2004.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Şiddetin Araştırılması Komisyonu kurulmuştur. Bu ikinci komisyon çalışmalarında, diğer hususlar meyanında, namus cinayetlerinin nedenleri ve bunların önlenmesine yönelik olanaklar üzerine odaklanacaktır. Çeşitli yasal düzenlemelere ve uygulamaya ilişkin girişimlere rağmen, cinsiyete dayalı ayrımcılık endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Eğitimsizlik ve yüksek okuma-yazma bilmeme oranı (Türkiye'deki kadınların yaklaşık %20'si okuma-yazma bilmemektedir ve Güneydoğu'da bu sayı oldukça yüksektir) nedeniyle kadınlar ayrımcı uygulamalardan etkilenmeye devam etmektedirler. Sekiz yıllık eğitim zorunlu olmakla birlikte, her yıl okula gitmeyen kız çocukların sayısı yarım milyon üstündedir. Güneydoğu'da kız çocukların sadece % 75,2'si okula kayıtlıdır. Kadınların işgücüne katılımı % 25,4'lik oranla hala en düşük orana sahip OECD ülkeleri arasında yer almaya devam etmektedir. Birçok kadın hala kayıt dışı sektörde çalışmakta ve bu nedenle sosyal güvenlik kapsamında yer almamaktadır. Bununla birlikte, kadınların bazı mesleklere katılımı nispeten yüksek orandadır; avukat, akademisyen ve doktorların yaklaşık %30'u kadındır. Temmuz 2005'te Anayasa Mahkemesi Başkanlığına ilk kez bir kadın seçilmiştir. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların annelik izniyle ilgili 8. maddesini henüz kabul etmemiştir. Çalışma yaşında olan nüfusun % 25'i civarında seyreden kadın istihdamı bilhassa düşüktür. 2004 Ekim ayında, külfetli ve tehlikeli işler hakkındaki yönetmelikte, kadınların ancak belirli koşullarda bu tür işlerde çalışmalarına izin veren bir değişiklik yapılmıştır. İstihdam politikası ile ilgili olarak, iş gücü piyasası zayıf bir performans sergilemeyi sürdürmekte olup, bu alanda az ilerleme kaydedildiği bildirilebilir. Özellikle kadınlar olmak üzere, düşük işgücü katılımı ve istihdam oranları, gençler arasında yüksek düzeydeki işsizlik, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve şehir/kırsal iş piyasaları arasındaki büyük fark başlıca zorlukları teşkil etmektedir. 2004 yılında genel istihdam oranı %43,7 olup, 2003'e kıyasla hafif bir artış göstermiştir. Ancak, %25'in biraz altındaki kadınların istihdam oranı halen düşükken, erkeklerin istihdam oranı, 2003'teki %62,9'dan hafif bir artışla 2004'te %64,7'ye çıkmıştır. Kadınlara ve erkeklere eşit muamele edilmesiyle ilgili olarak, istihdamda ayrımcılığı yasaklayan AB yönergelerinin iç hukuka aktarılmasına dair bir ilerleme kaydedilmemiştir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kuruluşuna dair yasa Ekim 2004'te kabul edilmiştir. Bu kurumun temel görevi kadının sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi yaşamda konumunu güçlendirmek olacaktır. AB'nin cinsiyet eşitliğine ilişkin yönergelerinin iç hukuka tam olarak aktarılması hala gereklidir. Özellikle ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat külfeti ve kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında hala daha fazla uyum ihtiyacı vardır. Buna ilaveten, AB mevzuatının öngördüğü Eşitlik Kurumu hala

kurulmamıştır. Ekonomik ve sosyal yaşamda cinsiyet eşitliğini geliştirmek ve ilgili mevzuatın etkin şekilde uygulanmasını temin etmek için daha fazla çabaya ihtiyaç vardır. <sup>118</sup>

- **2006 yılı ilerleme raporu**

Kadın haklarına ilişkin olarak, “namus cinayetleri, kadın ve çocuklara yönelik şiddet” ile ilgili olarak kurulan Parlamento Komisyonu raporunu tamamlanmıştır. Basında geniş yankı bulan rapor, uygulamaya yönelik bazı tavsiyeler içermektedir. Kadınlar, eğitimsizlik ve yüksek okuma-yazma bilmeme oranı yüzünden ayrımcı uygulamalara karşı korumasız kalmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ve UNICEF tarafından yürütülen kızların eğitimi kampanyası, aksi takdirde okula gidemeyecek olan 62,000 kız çocuğunun 2005 yılında okula başlamasını sağlamıştır. 2006 yılında kampanya 81 ilin tümüne yayılmıştır. Okula kayıtları arttırmak ve okulların fiziksel koşullarını iyileştirmek amacıyla düzenlenen özel sektör kampanyaları da devam etmiştir. Kadınların parlamento ve yerel yönetimlerdeki temsil oranındaki düşüklük ve işgücü piyasasına hakim olan ayrımcılık devam etmiştir. Kadının işgücü piyasasına katılımı, OECD ülkeleri arasında en düşüktür. Genel olarak, Türkiye’de kadın hakları konusunda artan bir kamuoyu duyarlılığı oluşmuştur. Ancak, özellikle ülkenin yoksul bölgelerinde kadın haklarına tam saygı kritik bir sorun olmaya devam etmektedir. Yasal çerçeve genel olarak tatmin edici olsa da uygulama yetersiz kalmaktadır. kadınların istihdamı % 23’lük oranla, düşük bir düzeydedir. İstihdam politikası ile ilgili olarak az ilerleme kaydedilmiştir. Özellikle kadınların durumuna ilişkin olmak üzere, düşük işgücü katılımı ve istihdam oranları; genç nüfusun yüksek düzeyde işsizliği, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve kentsel/kırsal işgücü piyasaları arasındaki büyük fark başlıca zorlukları teşkil etmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurumsal kapasitesini geliştirme çabalarını devam ettirmiştir. “İstihdam Politikası Önceliklerinin Ortak Değerlendirilmesi Belgesi”nin hazırlanmasında Avrupa Komisyonu ve Türk makamları arasında ilerleme sağlanmıştır. Eşit fırsatlar alanında, özellikle doğum izni, eşit ücret, istihdama eşit erişim, ispat külfeti, kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında daha ileri düzeyde uyuma ihtiyaç bulunmaktadır. Buna ilaveten, AB müktesebatının gerektirdiği Eşitlik Kurumu hala kurulmamıştır. Kadınların işgücüne katılımı çok düşük seviyededir (%25’in altında) ve kadınların istihdam oranı %20 civarına düşmüştür. Eğitim hakkı konusunda kadının toplum içindeki sosyal algılanmasını ve rolünü ilerletmek, ayrıca özellikle Güneydoğu’da kız çocuklarının eğitim sistemine

---

<sup>118</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2005 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2005.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

katılmalarını iyileştirmek amacıyla gösterilen çabalar devam ettirilmelidir. Cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusu Türkiye’de artan bir şekilde kamuoyunun dikkatini çekmektedir. Yasal çerçeve genel olarak tatmin edicidir. Bununla birlikte, kadın hakları uygulamada, özellikle ülkenin fakir bölgelerinde, her zaman korunmamaktadır.<sup>119</sup>

- **2007 yılı ilerleme raporu**

Parlamento’da daha fazla kadın için duyulan gereksinim ve bu amaçla kadın üyeler için kota getirilmesi olanağı kamuoyunda tartışılmıştır. 2007 seçimlerinde bir önceki Parlamenta kıyasla iki misli kadın milletvekili (51) Parlamenta seçilmiştir. Bazı yüksek profilli pozisyonlara sahip olsalar bile, geneli itibarıyla kadınların işgücü piyasasına katılımı düşüktür. Cinsiyet eşitliğini teminat altına alan yasal çerçeve mevcuttur. Buna rağmen, bu çerçeveyi sosyal bir gerçek haline dönüştürmek için daha fazla çabaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitim düzeyi, sağlık ve siyasi güç açısından kadın ve erkek arasındaki fark belirgin düzeydedir. İş gücüne katılım oranları özellikle kadınlar ve yaşlılar için düşük olup, 2006 ve 2007 yıllarında marjinal olarak artmıştır. Hızla büyüyen çalışma-yaşında-nüfus ve tarımdan sektörel geçiş yeni iş yaratılması için güçlü talep oluşturmakta ancak kırsal ekonomideki çeşitliliğin düşük olması, mesleki nitelik uyumsuzluğu ve istihdam piyasasındaki katılık nedeniyle önemli dengesizlikler devam etmektedir. Cinsiyet eşitliği ekonomik ve sosyal hayatın her alanında sağlanmalıdır. Genel olarak, Türkiye, müktesebata uyum konusunda sınırlı ilerleme gerçekleştirmiştir. Tam sendikal hakların tesisi ve kayıt dışı istihdamın önlenmesine özel önem verilmelidir. Kadınların seçimde belirlenen ulusal ve yerel organlara katılımı sınırlı kalmıştır. Kadınların seçimde belirlenen ulusal ve yerel organlara katılımı sınırlı kalmıştır. İş gücüne katılım oranları özellikle kadınlar ve yaşlılar için düşük olup, 2006 ve 2007 yıllarında marjinal olarak artmıştır. Kadınlar ülkedeki siyasi ve ekonomik hayata katılımları bakımından düşük düzeyde kalmaya ve şiddetin mağdurları olmaya devam etmektedirler. Kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşüklüğü ve eğitim imkanlarına erişimi endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Ayrımcılığın önlenmesi ve eşit muamelenin teşviki için etkin ve bağımsız bir “Eşitlik Kurumu” oluşturulmasına ihtiyaç vardır. İstihdam politikası ile ilgili olarak fazla ilerleme kaydedilmemiştir. 2006’da işsizlik oranı % 9,9’a düşmüş, toplam istihdam oranı -% 43,2- 2005’e göre biraz daha düşük olmuştur. İşgücü piyasasında, (özellikle kadınlarla ilgili) düşük işgücü katılımı ve istihdam oranları; genç

---

<sup>119</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2006 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2006.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

nüfusun yüksek düzeyde işsizliği göze çarpmaktadır. Kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve kentsel/kırsal işgücü piyasaları arasındaki büyük fark başlıca zorlukları teşkil etmektedir. Çalışanların yarısından fazlası herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı değildir. Kayıt dışı istihdamla mücadele konusundaki Başbakanlık genelgesi birçok hedef ve faaliyet belirlemektedir. Ancak, sosyal ortaklarla birlikte sorunla mücadele etmek için, daha büyük denetleme kapasitesi dahil, daha somut politika ve önlemlere ihtiyaç vardır. “İstihdam Politikası Önceliklerinin Ortak Değerlendirilmesi Belgesi’nin (JAP) sonuçlandırılması konusunda bir ilerleme sağlanamamıştır. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurumsal kapasitesini geliştirme çabalarını devam ettirmiştir.<sup>120</sup>

- **2008 yılı ilerleme raporu**

Türk toplumunda kadının, iş, akademi, kamu sektörü ve siyaset dünyasında yüksek düzeyde varlığını gösteren kayda değer örnekler bulunmaktadır. Parlamento, kadın istihdamını teşvik etmek için İş Kanunu ve diğer bazı kanunlarda değişiklik yapan “İstihdam Paketini” kabul etmiştir. İlköğretimde cinsiyetler arasındaki dengesizlik daha da azalarak % 2,3’ e inmiştir. Bununla birlikte, cinsiyet eşitliği Türkiye’de önemli bir sorun olmayı sürdürmektedir. Resmi istatistiklere göre, kadınların işgücüne katılımı düşüktür ( 2007’de 24,8%) ve azalan bir eğilim göstermektedir. Kadınların istihdam oranı AB ile OECD üyesi ülkeler arasında en düşük seviyede bulunmaktadır. Kadınların hem ulusal hem de bölgesel seviyede siyasi temsili oldukça düşüktür. Sivil toplum kuruluşları (STK), bu duruma işaret eden ve özellikle 2009’da yapılması öngörülen yerel seçimleri göz önünde bulunduran öneriler sunmuşlardır. Kadının eğitime erişimi, AB ve OECD üyesi ülkeler arasında en düşük seviyede bulunmaktadır. İlköğretimde cinsiyetler arasındaki dengesizliği azaltmaya ilişkin olumlu sonuçlar, özellikle kızların sürekli olarak okula devam etmesi sağlanarak ve okulu bırakma olayları saptanıp izlenmek suretiyle, sürdürülmeli ve güçlendirilmelidir. Aile içi şiddet, töre cinayetleri ile erken ve zorla yapılan evlilikler hala ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Cinsiyet Eşitliği Kurulu ve Cinsiyet Eşitliğine ilişkin bir Meclis Komisyonu halen kurulmamıştır. Kadın sivil toplum örgütleri, tüm politika alanlarında kadın konularını gündemde tutmada temel rol oynayacak tam teşekküllü bir komitenin kurulması için istekte bulunmuşlardır. Genel olarak, kadın haklarını ve cinsiyet eşitliğini garanti altına yasal mevzuat mevcuttur. Ancak, ekonomik hayata katılım, fırsat eşitliği, eğitim, sağlık

---

<sup>120</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2006 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2007.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2007.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011 )

hizmetlerine erişim ve siyasi yetkilendirme konularında erkekler ve kadınlar arasında dengesizliklerin giderilmesi amacıyla ilave önemli çaba harcanması gerekmektedir. Töre cinayetleri ile aile içi şiddeti engellemeye yönelik çabalar sürdürülmüştür. Ancak, bu konular önemli birer sorun teşkil etmeye devam etmektedir ve bu alanda yürütülen çabalar güçlendirilmelidir. İşgücü piyasası koşulları güç olmayı sürdürmüştür. Çalışma yaşındaki nüfus 2007 yılında 700.000'i aşkın artmıştır. Bunların 300.000'den azı işgücüne katılmış, geriye kalanı işgücü piyasasının dışında kalmıştır. Bunun sonucu olarak, istihdam oranı 2007-2008 döneminde %43 civarında seyretmiştir. Özellikle, düşük olan kadın istihdam oranı toplam çalışma yaşındaki nüfusun %24'ü oranında kalmıştır. İşsizlik oranı %10 ile %11 arasında olmaya devam etmektedir. 2008 Mayıs ayında Hükümet, gençlerin, kadınların ve özürülülerin istihdam edilmesine dair teşvikler içeren bir istihdam paketi kabul etmiştir. Paket, kayıtlı istihdam üzerinde caydırıcı etkisi bulunan mali olmayan yükleri ve sosyal güvenlik katkılarını azaltmayı hedeflemektedir. İstihdam politikası alanında ilerleme kaydedilmiştir. Kadınlar, gençler ve özürülü kişiler için istihdam imkanlarını teşvik etmeye özel olarak odaklanan ve işsizlik sorunlarını ele almayı amaçlayan bir İstihdam Paketi, 2008 Mayıs ayında kabul edilmiştir. Örneğin, yapılan değişiklikler, işverenin yeni işe alınan kadın çalışanlar için ödemesi gereken sosyal güvenlik primlerinin, ilk yılda % 100'le başlayarak beşinci yılda % 20'yle son bulması suretiyle İşsizlik Sigorta Fonu'ndan karşılanmasını şart koşmaktadır. Kadınların istihdam oranları ve eğitime erişim imkanları, AB üyeleri ve OECD ülkeleri arasında en düşük düzeydedir.<sup>121</sup>

- **2008 Ulusal Program**

Sendikaların faaliyetlerini sınırlayan hükümleri kaldıran ve sendikal hakların tamamını sağlayan yeni mevzuatın kabul edilmesi suretiyle, tüm düzeylerde, etkili bir sosyal diyalog için koşulların oluşturulması.

Türkiye'deki kayıt dışı çalışmayla ilgili bir analiz yapılması ve müktesebatin tüm iş gücünü kapsayacak şekilde uygulanması için genel bir eylem planı çerçevesinde bu problemi çözmek için bir plan tasarlanması.

---

<sup>121</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2008 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdavlikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2008.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdavlikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2008.pdf) (Erişim Tarihi:10.10.2011 )

Ortak Sosyal İçerme Belgesi (JIM) ve İstihdam Politikası Öncelikleri Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP) ile ilgili çalışmaların bitirilmesi ve her iki izleme sürecinin aktif olarak uygulanması.

4857 sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 71. Maddesine göre 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak İş Kanunu çocukların çalıştıkları tüm alanları kapsamamaktadır. 18 yaşını doldurmamış çocukların, sinema, tiyatro, müzik, bale, dans gibi güzel sanatlar kapsamındaki işlerle sirk, radyo, televizyon, film çekimi, reklamcılık ve modelik gibi sanatsal faaliyetlerde çalıştırılmasına yönelik olarak mevzuatımızda gerekli düzenlemelerin yapılması.

İşgücü piyasasını ve sosyal gelişmeleri izleme ve değerlendirme kapasitesinin artırılması ve meslek danışma merkezlerinin Türkiye İş Kurumunun 81 İl Müdürlüğüne yaygınlaştırılması, var olanların kapasitelerinin güçlendirilmesi, tüm il müdürlüklerindeki mevcut ve yeni oluşturulacak merkezlerin AB standartlarına uyumunun sağlanması.

Ulusal, sektörel ve yerel düzeyde insan kaynakları gelişimine yönelik tespit, analiz ve planlama yapmak üzere 81 Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğünde kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi, yerel düzeyde meslek barometreleri ve işgücü profilleri oluşturularak yerel ve ulusal düzeyde işgücü piyasasındaki gelişmelerin izlenmesi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının politika üretme ve işbirliği kapasitesinin geliştirilmesi taahhüt edilmiştir.

- **2009 yılı ilerleme raporu**

Belediye başkanı seçilen kadın sayısı çok düşüktür. Kadınların hem ulusal hem de bölgesel seviyede siyasi temsili çok düşüktür. 29 Mart 2009 tarihinde yapılan yerel seçimler bu durumu değiştirmemiştir: İl düzeyinde iki, ilçe düzeyinde on yedi kadın belediye başkanı seçilmiştir. Genel olarak, seçim öncesi söylemlere karşın siyasi partiler yeterli sayıda kadın adayı, seçilebilir sıralarda aday göstermemişlerdir. Son olarak, Siyasi Partiler Kanununda ve parti tüzüklerinde Türk kadınlarının yeterli oranda siyasi temsiliyi uygulamada sağlamaya yönelik hükümler bulunmamaktadır. Mart 2009'da, TBMM'de, istişari nitelikte Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Komisyon, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gelişmeleri izlemekte, kanun tasarılarına görüş vermekte ve Türk mevzuatı ve uygulamaları ile uluslararası anlaşma hükümleri arasında uyum sağlanması yönünde yapılması gereken düzenlemeleri önermektedir. Komisyon ayrıca kadın erkek eşitliğinin ihlal edildiğine ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair şikâyetleri de incelemektedir. Kamu hizmeti

verenlere ve sağlık personeline yönelik farkındalık yaratma ve cinsiyet duyarlılığı eğitim programlarına devam edilmiştir. Nisan 2009’da Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Adalet Bakanlığı arasında savcı ve hâkimlerin kadınlara yönelik şiddet konusunda eğitimini hedefleyen bir protokol imzalanmıştır. Kadın sivil toplum kuruluşları, yerel seçimlere kadınların katılımını artırmaya yönelik olarak, Avrupa Kadın Lobisinin “50/50, toplumsal cinsiyet eşitliği olmaksızın modern bir Avrupa demokrasisi olmaz” kampanyası ile aynı zamanda “50/50 eşitlik” kampanyası gibi kampanyalar yürütmüştür. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği konusu Türkiye’de önemli bir sorun olmaya devam etmektedir ve AB müktesebatına uyum gereğince kurulması gereken bir toplumsal cinsiyet eşitliği kurumu halen kurulmamıştır. Kadınların işgücü piyasasına katılımı hâlâ çok düşük düzeydedir. Işgc piyasasına giren kadınlar daha çok kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmektedir ve bu da durumlarını kırılgan hale getirmektedir. Genel olarak kadınlar eşdeğer işlerde erkeklerden daha az kazanmaktadır. Kadınların eğitime erişimi, AB’ye ye ülkeler ve OECD lkeleri arasında en düşük seviyede bulunmaktadır. İlköğretimde cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya ilişkin olumlu gelişmeler –zellikle kızların okula devam etmesini sağlamak ve okulu bırakma sorununa çözüm bulmak suretiyle– sürdürülmeli ve daha fazla iyileştirilmelidir.

Sonuç olarak, kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güvence altına alan yasal ereve mevcuttur. Buna karşın, yasal çerçevenin uygulamaya geçirilmesi ve ekonomik hayata katılım ve fırsatlar, siyasi yetkilendirme ve eğitime erişim alanlarında kadın ve erkek arasındaki farkın kapatılması için kayda değer ilave çabalara ihtiyaç vardır. Aile içi şiddet, tre cinayetleri ve erken yaşta ve zorla yapılan evlilikler, ülkenin bazı bölgelerinde ciddi sorun olmaya devam etmektedir. Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında, hem erkekler hem de kadınlar için ilave eğitime ve farkındalık yaratılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.<sup>122</sup>

- **2010 yılı ilerleme raporu**

2010 ilerleme raporunun Ekonomik ve Sosyal Haklar bölümünde, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bazı ilerlemeler kaydedildiği ve Anayasa’da yapılan değişiklikle, kadınlar lehine pozitif ayrımcılık tedbirleri alınabilmesini öngörmektedir. Özellikle işgücü piyasasında, kadınların istihdamını ve fırsat eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan bir Başbakanlık genelgesinin yayımlandığı belirtilmiştir. Genelgeye göre

<sup>122</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2009 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf) (Erişim Tarihi:10.10.2011 )

kadınların istihdamının izlenmesi ve koordinasyonun sağlanması için ulusal bir kurulun kurulmasını, sosyal taraflar ve STK'ların kurul çalışmalarına katılmasını ve ilgili mevzuat ve politikaların hazırlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini öngörmektedir. Kadınların siyasette, kamuda üst düzey görevlerde ve sendikalarda temsili çok düşük olduğu raporda yer almaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımı ile ilgili olarak, yeterli çocuk bakımı imkânlarının yokluğu, orta ve daha üst öğrenime erişimde zorluklar ve önyargıların varlığı bu duruma katkıda bulunduğu belirtilmiştir. Geçimlik tarımda ücretsiz işçilik ve kayıt dışı sektörde istihdam, sorun olmaya devam ettiği, kadınlar için yoksulluk, göç ve diğer sosyo-ekonomik sorunların etkisini dengeleyebilecek sosyal içerme mekanizmaları bulunmadığı üzerinde durulmuştur. Kadın örgütleri, ilgili kamu kuruluşlarıyla olan diyalog ve işbirliklerinde, merkezi ve yerel düzeyde gerileme olduğunu bildirilmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın uygulanmasına yönelik yeterli insan kaynağı ve mali kaynak bulunmadığı belirtilmiştir. Eylem planının, kesin ve ölçülebilir hedefler içermediği, bazı yargı mensuplarının, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile Adalet Bakanlığı arasında imzalanan protokol uyarınca toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim aldıkları ancak, bu eğitimin sürdürülebilmesi için ilave ulusal kaynaklara ihtiyaç bulunduğu tespit edilmiştir. Kadın hakları konusunda, kadın örgütlerinin katılımıyla oluşturulan kapsayıcı bir yaklaşım henüz kabul edilmediği raporda yer almıştır. Kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranları tüm AB ülkelerinden daha düşüktür ve OECD ülkeleri arasında en düşük düzeydedir. Kadınlar kayıt dışı çalışma koşullarından ve tarımda ücretsiz aile işçiliğinden kötü bir biçimde etkilenmektedir. Erişilebilir çocuk bakımı hizmetleri yetersizdir. Kadın ile erkek arasında ücret farklılıkları devam etmektedir. Çalışma ve aile yaşantısını uyumlaştırmayı amaçlayan mevzuat ve politikalar henüz kabul edilmemiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın (2008-2013) uygulanmasına yönelik yeterli insan kaynağı ve finansal kaynak bulunmamaktadır. Türk işgücü piyasalarında, büyük ölçekte kayıt dışı istihdam ve düşük kadın istihdam oranları mevcudiyetini sürdürmektedir. Sonuç olarak, kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güvence altına alan hukuki çerçeveye esas itibarıyla mevcuttur. Bu çerçeveye, kadınlar için pozitif ayrımcılık tedbirlerinin kabul edilmesine imkan veren Anayasa değişikliğiyle güçlendirilmiştir. Bununla birlikte, kadın haklarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesinin sağlanması, Türkiye için kilit meseleler olmaya devam etmektedir. Özellikle, söz konusu yasal çerçeveyi siyasi, sosyal ve ekonomik gerçekliğe dönüştürecek sürekli ilave çabalara ihtiyaç bulunmaktadır. Töre cinayetleri, erken yaşta ve zorla yaptırılan evlilikler ve kadına yönelik aile içi şiddet ciddi sorunlar olmaya devam etmektedir. Mevzuatın ülke genelinde tutarlı olarak uygulanması gerekmektedir. Kadın

hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında daha fazla eğitime ve farkındalık yaratılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.<sup>123</sup>

#### 4.7. Türkiye ve AB Ülkeleri Kadın İşgücü Karşılaştırması

Türkiye, uzun dönemli işsizlik, kadın ve gençlerin işsizlikten en fazla etkilenen gruplar olması, bölgesel işsizlik oranlarındaki farklılıklar gibi sebeplerle AB ülkeleri ile benzerlik gösterirken; kendine has başka sorunlara da sahiptir. Öncelikle, Türkiye'deki işsizlik sorunu sadece bir açık işsizlikten ibaret değildir. Türkiye'de açık işsizlikten daha da önemli olarak, düşük katma değerle çalışan ve düşük gelir elde edenler açısından bir eksik istihdam sorunu yaşanmaktadır. Bu anlamda, Türkiye'de işsizlik ve istihdam sorunlarının bir arada yaşanıyor olduğu söylenebilir.<sup>124</sup>

Ülkemiz tarafından da onaylanan “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)’in 11. Maddesinde de taraf devletlerin, kadın-erkek eşitliği temelinde istihdam konusunda kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik bütün önlemleri alması gerektiği ifade edilmektedir. Anayasanın 90. Maddesine göre usulüne uygun yürürlüğe giren kadın-erkek eşitliğine ilişkin uluslararası antlaşmalar, kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda antlaşma hükümleri geçerli olacağından söz konusu iki sözleşme kanunlar üstünde bir koruma mekanizması sağlamaktadır.

Türkiye CEDAW Komitesine Birleştirilmiş Dördüncü ve Beşinci Dönemsel Ülke Raporunu 2005 yılında sunmuş ve savunmuştur. 6. Dönemsel Ülke Raporunun hazırlıklarını tamamlayan KSGM, söz konusu Raporu 2008 yılı içerisinde CEDAW Komitesi’ne sunmuştur.

Eşit muamele ilkesine ilişkin yukarıda bahsedilen uluslararası sözleşmeler dışında, kadın-erkek arasında eşitlik ilkesini düzenleyen ve bu eşitliğin sağlanmasında Devletin yükümlülüğü bulunduğunu belirten Anayasanın 10. Maddesi, çalışma hürriyetini düzenleyen Anayasanın 48. Maddesi, çalışmayı herkesin hakkı ve görevi olarak tanımlayan Anayasanın 49. Maddesi, her Türkün kamu hizmetleri girme hakkı olduğunu ve hizmete alınmada görevin

<sup>123</sup> Avrupa Komisyonu, Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdavlikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2010.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdavlikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf) (Erişim Tarihi:10.10.2011 )

<sup>124</sup> TİSK AB Yolunda Mali Dünyamız, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1842> (Erişim Tarihi: 27.09.2010)

gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceğini düzenleyen Anayasanın 70. Maddesi eŖit muamele ilkesine iliŖkin düzenlenen Anayasal hükümlerdir.

Türkiye’de Kadınlar İçin İnsan YakıŖır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet EŖitliđinin GerçekleŖtirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi İŖKUR ve ILO Ankara Ofisi tarafından 01 Ocak 2009 ve 31 Mart 2010 tarihleri arasında yürütölmüŖtür. Ankara, Gaziantep ve Konya hedef illerini kapsayan projenin toplam süresi 15 aydır. Projenin hedef grubu proje illerinde Türkiye İş Kurumu’na (İŖKUR) kayıtlı olan işsiz genç kadınlardır. Projenin genel amacı, il düzeyinde İŖKUR personelinin ve sosyal ortakların kapasitesini geliŖtirmek; toplumsal cinsiyet eŖitliđine duyarlı politika ve programların geliŖtirilmesini sağlamak; hedef illerdeki işsiz kadınları aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak ve kadının insan hakları konusunda duyarlılık yaratmaktır. Norveç Hükümetinin fonları ile desteklenen projenin bütçesi 398,748 US Dolardır. ILO Ankara Ofisi’nin operasyonel ve teknik anlamda görevli olduğu projenin uygulanmasından sorumlu olan kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bünyesinde yer alan İŖKUR’dur. Proje süresince ILO Uluslararası Eğitim Merkezi (ITC), ILO Toplumsal Cinsiyet EŖitliđi Bürosu, Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) ve Kadının İnsan Hakları: Yeni Çözümler Derneği (KİHYÇD) projeye teknik destek sađlamıŖtır. İşçi ve işveren konfederasyonları ve İŖKUR temsilcilerinden oluŖan Proje Yönlendirme Komitesi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul toplantıları aracılığı ile proje etkinliklerinde aktif yer almıŖtır. BirleŖmiŖ Milletler (BM) Toplumsal Cinsiyet EŖitliđi Grubu’nun üyesi BM Örgütleri bilinç ve duyarlılık geliŖtirme konusunda destek vermiŖtir. Proje kapsamında, İŖKUR bünyesinde toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaŖımların içselleŖtirilmesine katkı sunacak, proje illerinde düzenlenen mesleki eğitimler ile kadınların istihdam edilebilirliklerini artıracak ve toplumsal cinsiyet eŖitliđi konusunda duyarlılık yaratacak pek çok başarılı etkinlik gerçekteŖtirilmiŖtir. Yürütölen etkinliklerin kurumlar arasında koordineli olarak gerçekteŖtirilebilmesi ve başarıyla sonuçlanabilmesi amacıyla projenin uygulanma stratejisi, kurumsal geliŖme ve doğrudu yardım olmak üzere iki bileŖeni temel almıŖtır.<sup>125</sup>

2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu’nda yapılan deđiŖlikle hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve

<sup>125</sup> Türkiye’de Kadınlar İçin İnsan YakıŖır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet EŖitliđinin GerçekleŖtirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/proje.htm> (EriŖim Tarihi: 03.03.2011)

kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur.<sup>126</sup>

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağıdır. Bu kapsamda;

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

Kadın-erkek arasında eşitliğin sağlanması, mutlak anlamda kadın ve erkek çalışanlara aynı şekilde davranmak anlamına gelmeyip, aksine cinsiyetler arası farklılıkların göz önünde bulundurularak çalışma şartları açısından kadınlar ve erkekler arasındaki eşit rekabet ortamının ve eşitliğin sağlanmasını amaçlayan hukuki düzenlemelerin yapılmasını ifade etmektedir.<sup>127</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu da, bu çerçevede maddi eşitliği değil, fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik olarak birtakım düzenlemeler getirmektedir.

2008 yılında kamuoyunda “istihdam paketi” olarak bilinen kanunla kadınların işe alımlarını teşvik etmek için kademeli olarak devlet tarafından ödenmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır. AB Mali İşbirliği (IPA) kapsamında İŞKUR tarafından yürütülen “Kadın

<sup>126</sup> Nurhan Süral, Küresel Krizin Etkisinden Çıkarken, İşveren Dergisi, Cilt: 48, Sayı:10-11 Temmuz-Ağustos 2010, S:22

<sup>127</sup> Hakan Keser, 4857 Sayılı İş Kanuna Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, S: 27

İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” kapsamında kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik hibe programları uygulanmaktadır. Ayrıca, kadınların işgücüne katılımını artırmak için ulusal ve dış finansmanlı projeler de yürütülmektedir.

Mesleki eğitim kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve işyerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsamı içine alan 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununda cinsiyete dayalı ayrımcılık içeren herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Türkiye’de hizmet içi eğitim, özel sektörde yasal olarak düzenlenmemekle birlikte, İş Kanununun 5/I. Maddesinde iş ilişkisinde ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilebilir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun hizmet içi eğitim düzenleyen 214. Maddesi ve buna bağlı çıkarılan yönetmelikler, söz konusu eğitimlerin tüm personele açık olduğunu belirtmektedir.

Öğretide bir grup yazar, işverenin sözleşme özgürlüğünün eşit muamele yapma borcundan baskın olduğunu karar vererek, kötü niyetli fesihler hariç eşit muamele borcunun sözleşmenin sona ermesinde uygulanmayacağını savunurken; diğer bir grup yazar, özellikle sözleşmenin sona erdirilmesinde eşit muamele borcunun uygulanacağını kabul etmektedir. Bununla birlikte, İş Kanunu iş ilişkisinin sona erdirilmesinde ayrımcılık yapılmayacağına ve bunun yaptırımını açıkça düzenlemiştir.<sup>128</sup>

Her ne kadar Türk mevzuatında doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz tanımlanmamış olmasa da; hem 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu, hem de 2004 yılında yürürlüğe giren 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, özellikle işyerinde cinsel taciz konusunda yeni birtakım düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemelerin yanı sıra, Yargıtay birtakım kararları da söz konusu gelişme bakımından olumlu değerlendirilebilir. Söz konusu kanun hükümlerinin yanı sıra, Yargıtay 5. Dairesinin cinsel tacize ilişkin verdiği karar da bu alanda yaşanan önemli gelişmeyi göstermektedir. Yargıtay 5. Dairesi, genç kadın avukatın staj yaptığı avukatlık bürosunun sahibi avukat tarafından tacize uğradığı iddiası ile açılan davada şikâyetinin şahit gösterememesini bir engel olarak görmemiş ve sanığa yürürlükteki Türk Ceza Kanununun 421. Maddesi uyarınca ceza vermiştir.

Türkiye’de işgücü piyasası AB ile karşılaştırmalı olarak incelendiğinde, kadınlar açısından 2010 yılı verilerine dayanarak şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de

---

<sup>128</sup> Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt 4, Sayı 11, 2006, s. 69.

kadınların işgücüne katılım oranı % 27,6, erkeklerin işgücüne katılım oranı ise, % 73,7 iken; 25 AB üyesi ülkede bu oranlar sırasıyla % 64,7 ve % 77,8'dir. Türkiye'de kadınların istihdam oranı % 24, erkeklerin istihdam oranı ise, % 62,7 iken; 25 AB üyesi ülkede bu oranlar sırasıyla % 62,3 ve % 71,3'tür. Türkiye'de kadınların ve erkeklerin işsizlik oranı %13, erkeklerin işsizlik oranı %11,4 iken; 25 AB üyesi ülkede kadınların işsizlik oranı % 9,8, erkeklerin işsizlik oranı ise, % 10,4'dür.

Ayrıca AB üyesi ülkelerden farklı olarak Türkiye'de kadınların çoğunluğu, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi statüsünde ve kayıt dışı olarak çalışmaktadır. “Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporu” ile kadınların işgücüne katılımı bakımından dünya ülkeleri arasında sondan altıncı sırada yer aldığımız “2007 Yılı Toplumsal Cinsiyet Farkı İndeksi”, bu verileri doğrulamakta ve Türkiye'nin bir an önce istihdam açısından en önemli sorunu olan kadın istihdamına ilişkin gerekli önlemleri alması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan Türkiye'nin kadın istihdamına ilişkin oluşturması gereken strateji, Birliğin hem politika, hem de uygulama ve hukuki düzenlemeler deneyimleri ışığında hazırlanmalıdır. Türkiye'de, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, İkinci Orta Vadeli Program (2007-2009) ve 2007 Yılı Programı gibi istihdamı da kapsayan birtakım planlama belgelerinde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğu vurgulanmasına ve buna ilişkin hedefler koyulmasına rağmen; önceliklerin hedeflere uygun seçilmemesi ve uygulamada yaşanan sıkıntılar nedeniyle çok da başarılı oldukları söylenemez. Tarama sürecinde de ortaya çıkmıştır ki, Türkiye'nin istihdama ilişkin en önemli sorunlarından birisi kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasıdır. Bu çerçevede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, AB ve Türkiye tarafından istihdama ilişkin temel referans belgeleri ile AB üye ülkeleri ve AİS deneyimleri ışığında gerçekçi, değerlendirmeye dayalı bir “Ulusal İstihdam Stratejisi” hazırlanmalı, uygulanmalı, sonuçlarını değerlendirmeli ve bu sonuçlar temelinde söz konusu Strateji revize edilmelidir.<sup>129</sup>

---

<sup>129</sup> Halat, S:193

## 5. SONUÇ

Kadın işgücü özellikle cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra büyük aşamalar göstermesine karşılık henüz gelişmiş ülkeler seviyesinde değildir. Türkiye’de kadının tarımsal ve el zanaatları dışındaki çalışma hayatında yerini alması ancak Cumhuriyet sonrası mümkün olabilmıştır. Cumhuriyet dönemi ile birlikte Türkiye’de kadınların, ekonomik, hukuki ve kültürel açıdan statülerinin yükseltilmesi ile çalışma yaşamında daha etkin yer alabilmeleri için ortam yaratılmaya başlanmıştır. Atatürk, zamanının ötesindeki fikirleriyle, kadın hakları konusunda da, Milli Mücadelenin önemli unsurlarından olan kadınlara çeşitli haklar verilmesini sağlamıştır. Kadının kentsel alanda çalışma hayatına girmesi, II. Dünya Savaşı sonrası başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile artmıştır.

Türkiye’de yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edilen kadın, ikinci olarak sanayi ve inşaat sektörlerine göre çalışma koşullarının daha kolay olduğu hizmetler sektöründe, en düşük olarak ise sırasıyla diğer sektörlerle göre daha fazla fiziki güç gerektiren sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam edilmektedir. Kadın istihdamının bu şekildeki sektörel dağılımının önemli bir nedenini kadına yönelik geleneksel bakış açısı oluşturmaktadır. Kadının yerini evi, görevini anne olarak değerlendiren bu bakış açısı kadının tarım sektöründe çalışmasını normal karşılarken, bu sektör dışında işgücü piyasası içinde bulunuşuna pek sıcak bakmamaktadır. Günümüzde artan eğitimle birlikte kadınlara yönelik bu bakış açısı giderek kaybolmaktadır. Kadınların hizmetler sektöründeki istihdamı yavaş yavaş artmaktadır. Sektörel değişmeye paralel olarak işteki durumları da ücretsiz aile işçisi yerine ücretli ve yevmiyeli olarak değişmektedir.

Kadın istihdamının bölgesel olarak farklılaşmasının nedeni bölgelerin gelişmişlik düzeyindeki farklılıklardır. Gelişmişlik düzeyine paralel olarak hem kadına yönelik geleneksel zihniyet yapısı hem de istihdamın sektörel yapısı değişmektedir. Gelişmiş bölgelerde sanayileşme oldukça yoğundur. Çalışılacak sektörler de doğal olarak tarımdan ziyade tarım dışı sektörlerdir. Aynı zamanda gelişmiş bölgelerdeki eğitim seviyesinin yüksekliği kadına yönelik bakış açısındaki farklılığı da beraberinde getirmektedir. Bu bölgelerde kadının çalışması büyük ölçüde normal karşılanmaktadır. Yapılan çalışma da bu bulguları doğrular niteliktedir.

Çalışmamızda kadın işgücü sorunlarının ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamda birbirleri ile iç içe ve bağlantılı olduğu ve bu nedenle sorunlar arasında net bir ayırım yapılamadığı belirlenmiştir. Günümüzde gelişen teknoloji ve küreselleşme ile birlikte kadınlar her geçen gün daha çok çalışma yaşamına katılmaktadır. Buna karşılık yaşanan küresel gelişmeler özellikle gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının niteliğinde önemli değişimleri beraberinde getirmiş, tarım ve sanayi istihdamı azalırken, hizmetler sektöründe artış yaşanmıştır. Bu eğilim, iş ilişkisini esnekleştiren standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise, sıra dışı kadın istihdamın yanı sıra kayıt dışına yönelimde de artış yaşanmıştır. Türkiye’de de kadın istihdamı benzer bir eğilim göstermektedir. Bu eğilim tarım sektöründe azalma, sanayi ve hizmetler sektöründe artma yönündedir. Fakat bu gelişmelere rağmen ülkemizde kadınların halen tarım sektöründe fazlasıyla istihdam edildiğini görüyoruz. Kadınların bu sektörde yoğunlaşmasının sebebi ücretsiz işçiliğinin özellikle kadın işgücü içerisinde yaygın olmasıdır. Ayrıca kadınlar gelişmişlik durumuna bakılmaksızın tüm ülkelerde “kadın işi” diye sayılan öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaşmışlardır.

Türkiye ekonomisinde genel olarak işsizlerin profiline bakıldığında, okur-yazar olmayanların ardından en düşük işsizlik düzeyinin yüksek öğretim mezunları arasında olduğu görülmektedir. Genel olarak eğitim düzeyinin yükselmesiyle beraber, işsizlik azalmaktadır. Kadının emek piyasalarında hak ettiği yeri alabilmesi için eğitim vazgeçilmez koşullardan biridir. Fakat eğitilmiş kadınlar emek piyasalarına daha çok katılsa bile ücrette, istihdamda, ise alım ve yükselmede cinsiyet ayrımcılığına dayanan politikalarla karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı kılmakta, mesleklere yönlendirmeden, örgütler içindeki uygulamalara kadar pek çok alanda cinsiyet ayrımcılığı etkili olmaktadır.

Diğer taraftan kadınların eğitim düzeyinin, erkeklere oranla düşük olması önemli bir sorunu teşkil etmektedir. Günümüzde bu sorun halen aşılabilmiş değildir. Özellikle de kırsal bölgelerde kız çocuklarının eğitime karşı olan toplumsal değer yargıları etkisini göstermeye devam etmektedir. Bunun yanı sıra ekonomik güçlük içinde bulunan ailelerin, okul çağındaki çocuklarından erkek çocukların okutulmasına öncelik tanınması da cinsiyet ayrımcılığının göstergesidir. Aynı zamanda kızların evde çalıştırılarak aileye ek gelir sağlama düşüncesi de kız çocuklarının eğitim düzeylerini düşürmektedir. Uluslararası kuruluşlar bu konuyla ilgili olarak önemli çalışmalar yürütmektedirler. Örneğin, UNICEF’ in çalışmaları bu

doğrultudadır. Bununla birlikte, kız çocuklarının eğitimi konusunda düzenlenecek yardım kampanyalarında, medyanın desteği ile geniş kitlelere ulaşabilmek önem arz etmektedir.

19. ve 20. yüzyılda tüm dünyada kadınlar yasal, ekonomik, siyasal hak ve özgürlüklerini elde etmiş olsalar da, özellikle son yıllarda hukuksal anlamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadının toplum içindeki statüsünün yükseltilmesi yönünde sınırlı çabalar görülse de Türkiye’de egemen olan ataerkil zihniyetin, bugün hala kadınların önünde büyük bir engel olarak durduğunu söyleyebiliriz. Bugün yönetim kademelerinde on yıl öncesine göre kadın sayısının artmış olmasına rağmen üst yönetim kademelerinde, hatta birçok örgütte orta yönetim kademelerinde bile yönetici kadın sayısı yeterli değildir.

Çalışma hakkı sadece erkeklere tanınmış bir hak değildir. Çalışma hakkının kadın erkek ayrımı gözetmeksizin tüm insanlara eşit bir şekilde kullanılabilmesi gerekmektedir. Sadece cinsiyet bazında değil, ırk, din, dil açısından da bireyler iş veya meslek edilmesinde muamele eşitliğine tabi tutulmalıdır. Uluslararası sözleşmelerde, tavsiyelerde ve direktiflerde kadın çalışanlara karşı işlem eşitliği konusu yer almıştır. Ancak bu düzenlemeler çoğu zaman kağıt üzerinde kalmakta, uygulamada yetersiz olmaktadır. Bu konudaki yasal düzenlemelerin daha geniş kapsamda yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır. İşlem eşitliğine aykırı davranışlar gerektiğinde devletin yaptırım gücünü işverenlere karşı kullanması gerekmektedir.

Çalışan kadınların işteki durumuna bakıldığında toplam kadın çalışanlar içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranının giderek düştüğü, ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların oranı arttığı saptanmıştır.

Çalışma hayatının esnekleştirilmesi ve esnek çalışmanın yasal güvence altına alınması, hem kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması hem de gençlerin güvenilir istihdam olanaklarına kavuşması açısından son derece önemlidir. Sendikalar, işverenler ve istihdamla ilgili kamu kurumlarının birlikte yürüteceği eğitim çalışmaları, danışmanlık hizmetleri, işgücü politikalarının çok yönlü değerlendirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanabilmesi için gereklidir.

Bir ülkenin ekonomik açıdan refahı ve kalkınmışlığı yönünden kadının işgücü piyasası içinde yer alması son derece önemlidir. Şüphesiz, işgücü piyasası içinde hangi pozisyonda yer aldığı da konunun bir başka önemli boyutudur. Kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen kadınlara yönelik geleneksel bakış açısını kırmaya yönelik çalışmalara da

olabildiğince yer vermek gerekmektedir. Bu konuyla ilgili çeşitli toplantılar, seminerler yapmanın yanında uzun dönemi kapsayan planlı reklam kampanyaları yürütülmelidir. Düzenlenen toplantılarda hem kadınlar çalışmaları için cesaretlendirilmeli hem de toplumun diğer fertlerine kadınların çalışmaları halinde ailelerine ve topluma yapacakları olumlu yansımalar kavratılmalıdır.

Kadının, işgücü piyasalarında ucuz işgücü olarak değerlendirilmesi, kadınların erkeklere oranla daha düşük ücrete çalıştırılmaları, uzun dönemli bir güvenceden yoksun olmaları, ekonominin durgun olduğu dönemlerde ya da ekonomik krizlerde işverenin işten çıkartabilme potansiyeli en yüksek işgücü grubunu oluşturmaları hemen hemen tüm toplumlarda gözlemlenebilen sorunlardır.

Dünya’da da siyasal temsil olanağının sağlanması ve birçok yasal düzenlemeye rağmen kadınların siyasetle ilişkisi apolitik bir görünüm sergilemektedir. Dünya kadınlarının parlamentolarda yer alma oranı zaman içinde göreceli olarak artmış ise de hala çok düşük düzeylerde seyretmekte, kadınlar ulusal parlamentolarda olduğu gibi hükümetlerde de kendilerine yeterince yer bulamamaktadır. Bu durum Türkiye için de geçerlidir.

Türkiye’de işsizlik ve özel olarak kadın işsizliği kalkınma süreci içerisinde çözülecek bir sorun olarak görülmüştür ancak Türkiye’de büyüme ölçüsünde istihdam yaratılamamaktadır. Bu durum istihdam politikalarını özellikle gerekli kılmaktadır. Bu sebeple 1990’lardan itibaren istihdam düzeyini artırmaya dönük çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda bir dönüm noktası da Türkiye’nin AB’ye adaylık statüsü elde etmiş olmasıdır. AB Müktesebatı’na uyum süreci işgücü piyasalarının da uyum gereğini beraberinde getirmektedir. AB, başta serbest piyasa ekonomisine dayalı daha ziyade ekonomik bir entegrasyon süreci olarak oluşturulmuş olsa da entegrasyon sürecinin genişleme ve derinleşmesiyle beraber sosyal gündemler de sürecin önemli bir parçası haline gelmiştir. İstihdam başlığını da barındıran sosyal politika gündemi 1970’lerden itibaren etkin olmaya başlamış, 1980’lerde yapılan başarılı çalışmalar neticesinde 1997’de yapılan Amsterdam Anlaşması ile sosyal politika gündemi, temel anlaşmaların bir parçası haline almış ve Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) oluşturulmuştur.

İstihdam konusu, AİS’le birlikte Birlik düzeyinde bir hedefleme ve koordinasyon sürecine kavuşmuş olsa da ülkelerin yetki alanlarında olan bir konudur da. Bu sayede ülkeler, AİS çerçevesinde tam istihdamın gerçekleştirilmesi, istihdam edilebilirlik, işgücü piyasasının

uyumlulaştırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması ilkeleri çerçevesinde kendi özgün işsizlik ve genç işsizlik sorunlarının çözümüne ilişkin çeşitli aktif işgücü piyasası politikaları uygulamışlardır. Bu politikaların ağırlığı mesleki eğitim, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ve iş deneyimi sağlamaya yönelik istihdam ve ücret sübvansiyonlarına dayanmaktadır. Uygulanan politikalar içerisinde Türkiye'nin faydalanabileceği örnekler mevcuttur. Türkiye, AB Müktesebatı'na uyum süreci ile aktif işgücü piyasası politikası uygulamalarına yönelmiştir ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aktif istihdam politikası uygulamalarından sorumludur. İŞKUR'un reorganizasyonu, KOSGEB'in uygulamaları, MEB'in projeleri, aktif politika uygulamaları yönünde atılmış önemli adımlardır.

İşgücü piyasasının düzenlenmesi ve istihdam politikalarının uygulanması, başta AB olmak üzere günümüzde gelişmiş ülkelerin öncelikli gündemlerinden bir olmuştur. Mesleki eğitim ve çalışma hayatının esnekleştirilmesi bu bağlamda yapılan çalışmaların esasını oluşturmaktadır.

Çalışma hayatının esnekleştirilmesi ve esnek istihdam türlerinin yasalarla güvence altına alınması hem işverenlerin değişen koşullara uyum kabiliyetinin sağlanması hem istihdam olanaklarının artırılması hem de AB Müktesebatı'na uyumun sağlanması açısından gerekli görünmektedir.

AB mevzuatına uyum kapsamında çalışma koşullarının her alanında eşitliğin sağlanması için, çalışma koşulları bakımından da mevzuatta düzenlenmesi gerekmektedir. Gerek AB, gerek Türkiye, mevzuatlarında "eşit işe eşit ücret" ilkesini kabul etmişler ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına itiraz eden işçiye, hizmet akdinin feshedilmesine karşı koruma sağlamışlardır. Böyle olmakla birlikte, Türkiye'de, aynı işyerinde aynı nitelikteki işlerde aynı verimle çalışan kadınlarla erkeklere farklı ücret ödenebilmekte ve böylece ücret eşitliği bozulmaktadır. Bunun en önemli sebebi, birçok AB üyesi ülkenin aksine iş değerlendirmesi yapan bir merciinin bulunmaması ve yapılan işlerin "aynı nitelikte" ve "aynı verim düzeyinde" olup olmadığının tayininin işverene bırakılmış olmasıdır.

Pek çok Avrupa ülkesinde ve Türkiye'de halen bir numaralı sorun olmaya devam eden işsizliğin, büyük ölçüde işgücü piyasasının katı yapısından kaynaklanan yapısal nitelikli işsizlik olduğu bilinmektedir. Türkiye'deki işsizliğin temel sorunu da yapısal olarak artma eğiliminde olan işgücü arzına yeterli istihdamın yaratılamamasıdır. Büyümenin istihdam dostu olabilmesi işgücü piyasasındaki mevcut katılıkların giderilmesi ile yakından ilgilidir.

Tüm bunların ışığında genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; kadın istihdamını artırma konusunda hükümete ve sivil toplum örgütlerine önemli görevler düşmektedir. Bu konuyla ilgili olarak yürütülen çalışmalar çeşitlendirilmeli ve artırılmalı, kadın istihdamının artırılmasına hükümet politikalarında yer verilmeli, iyileştirmelere yönelik olarak hükümet ve sivil toplum kuruluşları birlikte hareket etmelidir. Sorunların ortadan kalkması veya az indirilmesi ile birlikte kadınlar istihdama katıldıkça ülkemizde toplam istihdam oranı artacak ve istihdam artışından dolayı üretim miktarı yükselerek ülkenin kalkınması sağlanacaktır. Kısacası kadın istihdamının artırılması global krizin tüm dünyayı etkilediği günümüzde ülkemizin sosyo-ekonomik kalkınması ve büyümesi açısından olumlu rol oynayacaktır.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

Bıçerli, M.Kemal. **Çalışma Ekonomisi**. Birinci Baskı. İstanbul: Beta, 2000

Erdal M. Ünsal, **Makro İktisat**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2004

Kazgan, Gülten. **İktisadi Düşünce ve Politik İktisadın Evrimi**. İkinci Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1980.

Savaş, Vural. **İktisatın Tarihi**. Dördüncü Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2000

Tunca, Zafer. **Makro İktisat**. Üçüncü Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2001

### *Sürekli Yayınlar*

Ataman, Berrin Ceylan. İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:53, 1998

Bağdadioğlu, Enis **Türkiye İşgücü Piyasası**, Türk-İş Araştırmaları, 2005

Berber, Metin ve Burçin Yılmaz Eser. Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi** Cilt:10 Sayı:2, Nisan 2008

Çolak, Ömer Faruk ve Cem Kılıç. Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, **TİSK Yayını**, No: 214, 2001

Doğan Yenisey, Kübra. İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Cilt 4, Sayı 11, 2006

Ergin, Berin. İstihdamda Kadın Sorunu ve Yorum, **İşveren Dergisi**, Cilt: 44, Sayı:4, Ocak 2006

Görmüş, Ayhan. 1990’dan Günümüze Türkiye’de İstihdamın Değişim Trendi ve Ulusal İstihdam Stratejisi İhtiyacı, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 10, 2009

Gündoğan, Naci ve M. Kemal Bıçerli, Çalışma Ekonomisi, **T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını**, No:777, 2003

Gürel, Nalan. Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Analizi, **İktisat Dergisi**, Mayıs/Haziran 1996

Kaya, Feridun. AB Uyum Sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye, **Bütçe Dünyası Dergisi**, Sayı 24,Cilt:2, 2007

Keser, Hakan. 4857 Sayılı İş Kanuna Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 7, Sayı 3

Kocacık, Faruk Veda Gökkaya. Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:6 Sayı:1, 2005

Kuşlu, Göksel ve Murat Kardeşahin. Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın –Erkek Eşit(siz)liği, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni**, Sayı:53, Mart-Nisan-Mayıs 2010

Murat, Sedat. Düünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı, **İstanbul Ticaret Odası Yayın**, No.2007-73, 2007

Onaran, Özlem Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği, **Toplum ve Bilim Der.** Sayı :87, 2000

Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli. Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No:1, C.3, 2003

Parlaktuna, İnci. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, **Ege Akademik Bakış**, Cilt:10, Say:4, 2010

Süral, Nurhan. Küresel Krizin Etkisinden Çıkarken, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt: 48, Sayı:10-11 Temmuz-Ağustos 2010

TİSK, Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, **TİSK Yayınları**, Yayın No:219, Mart, 2002

TİSK, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Semineri, **TİSK İşveren Dergisi**, Aralık 2003

Türkan, Ercan. **Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri – Gelişme ve Değerlendirmeler**, TBMM Yayını, Ankara, 2005

TÜSİAD, Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, **TÜSİAD Yayınları**, Yayın No. TÜSİAD-T/2002-12/354, 2002

Yücel, Emine Başak ve Emrah Koparan. Güç Mesafesi ve Cinsel Taciz Davranışları Arasında İlişkinin Yönünü Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:2 Sayı:1,2010

## *İnternet Kaynakları*

AB’de İstihdam Artıyor, <http://www.euractiv.com.tr/abnin-gelecegi/article/abde-istihdam-artiyor> (Erişim Tarihi: 24.09.2010)

AB’de İşsizlik Son 10 Yılın Rekorunu Kırdı, <http://www.euractiv.com.tr/abnin-gelecegi/article/abde-issizlik-son-10-yilin-rekorunu-kirdi-006823> (Erişim Tarihi: 25.09.2010)

Ataman Ceylan, Berrin; İşsizlik Sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu, İşveren Dergisi Ekim 2003, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=809&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=809&id=48) (Erişim Tarihi:24.09.2010)

Avrupa Birliği Bakanlığı, 2001 Yılı Ulusal Programı, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=195&l=1> (Erişim Tarihi:11 Ekim 2011)

Avrupa Birliği Bakanlığı, 2003 Yılı Ulusal Programı <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=196&l=1> (Erişim Tarihi:11 Ekim 2011)

Avrupa Birliği Bakanlığı, 2008 Yılı Ulusal Programı <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=42260&l=1> (Erişim Tarihi:11 Ekim 2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 1998 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1998.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 1999 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1999.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2000 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2000.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2002 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2002.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2003 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2003.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2004 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2004.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2005 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2005.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2006 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2006.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2006 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2007.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2007.pdf) (Erişim Tarihi: 10.10.2011 )

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2008 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2008.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2008.pdf) (Erişim Tarihi:10.10.2011 )

Avrupa Komisyonu, Türkiye 2009 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf) (Erişim Tarihi:10.10.2011 )

Avrupa komisyonu, Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2010.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf) (Erişim Tarihi:10.10.2011 )

Birleşmiş Milletler Türkiye Temsilciliği'nin 8 Mart 2010'da Dünya Kadınlar Gününde Yaptığı Açıklama, [http://www.un.org.tr/2010\\_march/haber\\_orta7.html](http://www.un.org.tr/2010_march/haber_orta7.html) (Erişim Tarihi: 25.05.2010)

Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayınları, 2000 <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=103> (Erişim Tarihi:23.09.2010)

Ecevit Yıldız, İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, Ankara 2010, S:20, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje\\_protokol/kad\\_ist\\_des\\_BC\\_kitapcik\\_18022010\\_sm.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_BC_kitapcik_18022010_sm.pdf) (Erişim Tarihi: 20.08.2010)

Euroactiv, Avrupa 2020 Stratejisi İstihdam Hedefine Kilitlendi, <http://www.euroactiv.com.tr/abnin-gelecegi/article/avrupa-2020-stratejisi-istihdam-hedefine-kilitlendi-012347> (Erişim Tarihi: 25.09.2010)

Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Erişim Tarihi:25.09.2010)

Gözlem Gazetesi, 10 milyon kişi kayıt dışı çalışıyor, <http://www.gozlemgazetesi.com.tr/haber/19561-10-milyon-kisi-kayitdisi-calisiyor.html> , (Erişim Tarihi:27.07.2010)

International Labour Organization, ILO Türkiye Ofisi Çalışma Alanları Kadın İstihdamı, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/women.htm> (Erişim Tarihi: 20.07.2010 )

International Labour Organization, ILO Türkiye Ofisi, Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/proje.htm> (Erişim Tarihi: 03.03.2011)

İktisadi Kalkınma Vakfı, Adaylık Süreci, S:6,  
<http://www.ikv.org.tr/icerik.asp?konu=adayliksureci&baslik=Adayl%FDk%20S%FCreci>  
(Erişim Tarihi: 20.07.2010)

İktisadi Kalkınma Vakfı, Avrupa Birliği Sosyal Politikası, S:5,  
<http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf> (Erişim Tarihi: 12.07.2011)

İşçi, Öznur. Muğla Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümü, Görgülü Hatice, AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı, S:7  
[http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd\\_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf](http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf), İzmir

Milli Eğitim Bakanlığı, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği ile İlişkiler,  
<http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/ab.html> (Erişim Tarihi:20.09.2010)

Seçim Yılı ve Cinsiyete göre Milletvekili Sayısı ve Meclisteki Temsil Oranı  
[http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=42&ust\\_id=12](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=42&ust_id=12) (Erişim Tarihi): 11.09.2011)

Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporu, Avrupa Komisyonu, S:9,  
[http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama\\_files/19/screening\\_report\\_19\\_tr\\_internet\\_en.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama_files/19/screening_report_19_tr_internet_en.pdf),  
S: 10 (Erişim Tarihi: 10.10.2011)

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Uluslar arası Kuruluşlar, Avrupa Birliği,  
[http://www.ksgm.gov.tr/uluslararası\\_kuruluslarAB.php](http://www.ksgm.gov.tr/uluslararası_kuruluslarAB.php) (Erişim Tarihi: 24.09.2010)

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının statüsü Genel Müdürlüğü, Uluslararası Kuruluşlar, Avrupa Birliği,  
[http://www.ksgm.gov.tr/uluslararası\\_kuruluslarAB.php](http://www.ksgm.gov.tr/uluslararası_kuruluslarAB.php) (Erişim Tarihi: 09.09.2011)

TİSK, AB Yolunda Mali Dünyamız ;  
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1842> (Erişim Tarihi: 20.09.2010)

TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, Ocak 2010, S:10,  
<http://www.tisk.org.tr/download/shb/3119.pdf> (Erişim Tarihi: 22.09.2010)

TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, Sayı:9, Temmuz 2010, S:12,  
<http://www.tisk.org.tr/download/shb/3119.pdf> (Erişim Tarihi: 20.09.2010)

TÜİK, Hane halkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 2010  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6229> (Erişim Tarihi: 15.08.2010)

Türk Dil Kurumu,  
<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=%E7al%FD%FEma&ayn=tam> (Erişim Tarihi:21.03. 2010)

Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası Uluslararası İstihdam Stratejisi (Türk-İş Görüşleri),  
<http://www.tes-is.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF7A099BCD39CC2A59&Vurgulanacak=oced>, (Erişim Tarihi:20.07.2010)

Türkiye İstatistik Kurumu, Hane Halkı İşgücü Araştırması 2009 Aralık Dönemi Sonuçları, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6229> (Erişim tarihi:23.04.2010)

Türkiye İstatistik Kurumu, Eğitim Durumuna Göre İş Gücü Durumu Araştırma Sonuçları 2010, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6229> (Erişim tarihi:14.06.2010)

TÜSİAD Basın Bülteni, Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, S:12, <http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/duyuruno312.pdf> (Erişim Tarihi: 19.09.2010)

Wikipedia, Kadın Hakları, [http://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1n\\_haklar%C4%B1#Uluslararası.C4.B1\\_.C3.B6rg.C3.BCtenme\\_a.C4.9F.C4.B1](http://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1n_haklar%C4%B1#Uluslararası.C4.B1_.C3.B6rg.C3.BCtenme_a.C4.9F.C4.B1) (Erişim Tarihi:20.09.2010)

Yıldız Ecevit, İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, S:11, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje\\_protokol/kad\\_ist\\_des\\_BC\\_kitapcik\\_18022010\\_sm.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_BC_kitapcik_18022010_sm.pdf), (Erişim Tarihi:10.09.2011)

TİSK AB Yolunda Mali Dünyamız, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1842> (Erişim Tarihi: 27.09.2010)

### ***Raporlar***

Avrupa Komisyonu, **Türkiye 2007 İlerleme Raporu**, Brüksel, 2007

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması Raporu**, 2004, Ankara

Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 İşgücü Piyasası Özel İhtisas Raporu**, 2007, Ankara

Devlet Planlama Teşkilatı, **Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Raporu**, Ankara, 2010

İŞKUR. **IV. Genel Kurul Raporu**, Ankara 2007

İŞKUR. **2006-2008 Stratejik İş Planı İzlenme Komisyonu Raporu**, Ankara, 2006

T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 İşgücü Piyasası Özel İhtisas Raporu**, Ankara 2007

T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi**, Rapor No:48508-TR, Kasım, 2009

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

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Kadın ve Yoksulluk**, Ankara, 2008

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Yetki Karar Alma Sürecinde Kadın**, Ankara, 2008

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadının Durumu Raporu**, Ankara, 2009

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadının Durumu Raporu**, Ankara, Şubat 2010,

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadının Durumu**, Ankara, Mayıs 2010

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadının Durumu**, Ankara, Ağustos 2010

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın Politika Dökümanı**, 2008 Ankara

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, 2008 Ankara

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Türkiye İş Kurumu 4. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 2007, Ankara

TÜRK-İŞ, **Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu**, Türk-İş Raporu, 2005

Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu, **Türk-İş Raporu**, 2005

TÜSİAD, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset Raporu**, 2001

İŞKUR, Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2007

### *Tezler*

Alabaş, Aydın. **Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi**, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007

Alican, Ayşe. **Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007

Çullu, Seda. **Türkiye’de Çalışan Kadınların İş Gücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2009

Dalkıranoğlu, Tülin. **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2006

Esen, Ethem. **Post Keynesyen İstihdam Analizi ve Türkiye Uygulaması**, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2007

Filiz. Yeliz. **Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması**, Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2011

Halat, Çağatay. **Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Politikalar, Mevcut Durum ve Hukuki Düzenlemeler**, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007

Karataş, Aslı. **Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla 2006

Kaya, Canan. **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009

Murat Kara, **Bölgesel Rekabet Edebilirlik Kavramı ve Bölgesel Kalkınma Politikalarına Yansımaları**, DPT Uzmanlık Tezleri, Ankara, 2008

Öksüz, Nazan. **Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR' un Üstlenebileceği Roller**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007