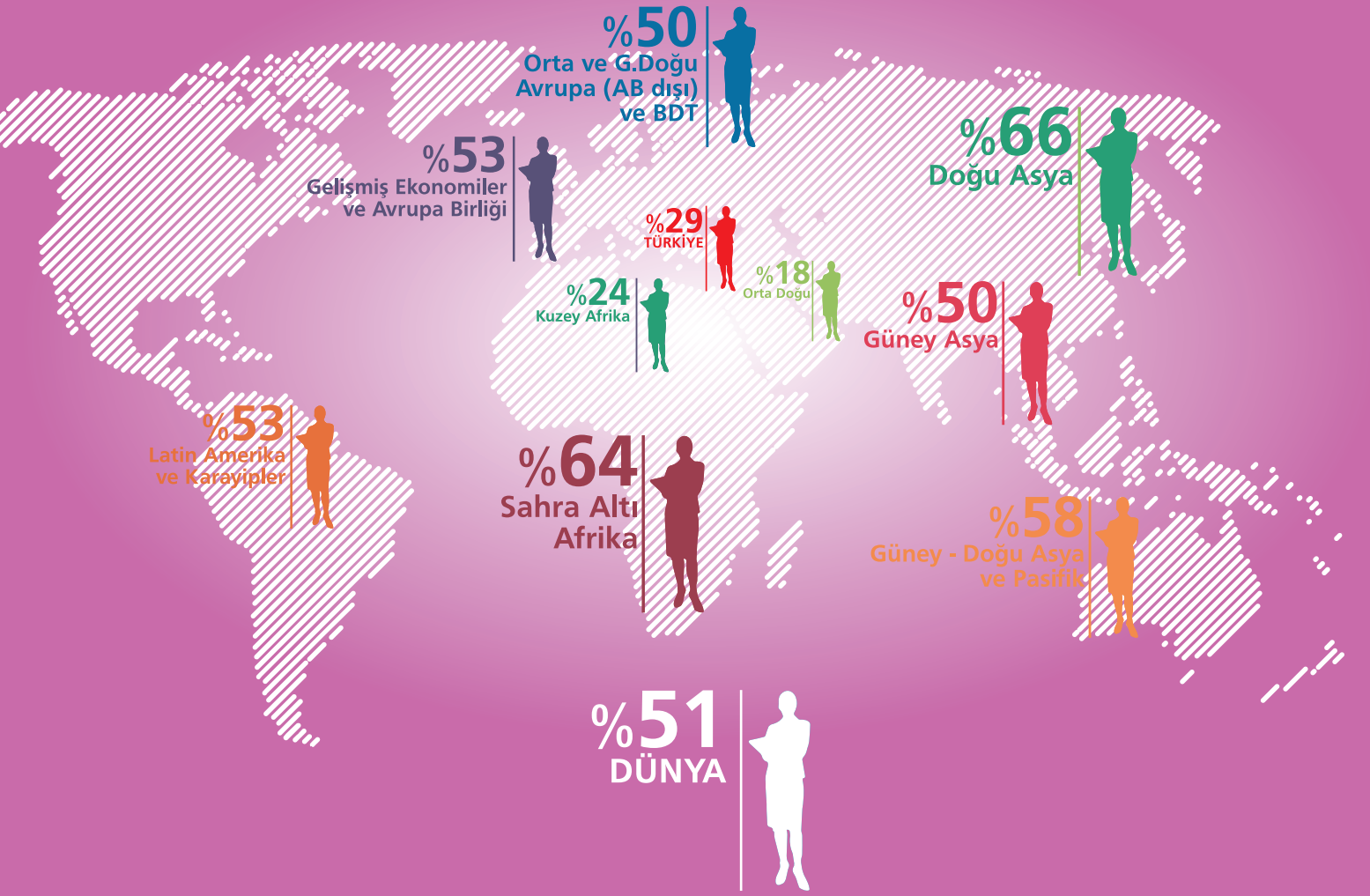



İŞ DÜNYASINDA KADIN

CİLT 2



10.yıl
türkonfed
TÜRK GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE AND BUSINESS CONFEDERATION

DenizBank 

 **SBERBANK** DenizBank bir Sberbank Grubu kuruluşudur.

İş Dünyasında Kadın Raporu Sponsorları

 **Gedik Holding**  **IREMA**
YATIRIM MENKUL DEĞERLER A.Ş.



TÜRKONFED 10.Yıl Şirket Sponsorluğu Fonu Üyeleri



İŞ DÜNYASINDA KADIN

CİLT 2

Prof. Dr. Kadriye BAKIRCI
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Doç. Dr. Hakkı Hakan YILMAZ
Elif Nergis LEWIS
Nursel DURMAZ

© 2014, TÜRKNFED

TASARIM: SİS MATBAACILIK

KAPAK TASARIMI & SAYFA UYGULAMA:
KAMBER ERTEM

BASKI ÖNCESİ HAZIRLIK KOORDİNASYONU:
ATİYE GAMZE ŞAHBAZ AFACAN

BASKI: SİS CB BASİMEVİ MATBAACILIK LTD. ŞTİ.
<http://www.ersis.com.tr>

ISBN: 978-605-64879-1-0

İSTANBUL, HAZİRAN 2014

ÖNSÖZ

TÜRKONFED (Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu), bünyesindeki 20 federasyon altında toplanan 143 dernek ile 208 milyar dolarlık iş hacmine sahip, 1 milyonu aşkın kişiye istihdam sağlayan, 65 milyar dolardan fazla ihracat yapan, 11 binden fazla iş insanını temsil etmektedir. Gönüllülük esası ile kurulmuş olup iş dünyasını temsil eden bağımsız bir sivil toplum örgütü olan konfederasyonumuz, iş dünyasının sorunlarına çok sesli, tarafsız ve yapıcı bakış açısıyla yaklaşmakta, çözüm önerileriyle sektörel ve ulusal ekonomi politikalarının oluşturulmasına destek olmaktadır. Bu bağlamda, ekonominin bölgesel ve sektörel perspektiflerini karar mercilerine aktararak Türkiye ekonomisinin gelişmesi için çalışmakta ve iş dünyasının uluslararası entegrasyonuna ve rekabet gücünün artırılmasına yardımcı olmaktadır.

TÜRKONFED, misyonu doğrultusunda ve faaliyetleri çerçevesinde ülkenin ve üyelerinin gündemindeki konularla ilgili görüşlerini bilimsel çalışmalarla destekleyerek kamuoyuna duyurmaya ve bu görüşlerden hareketle kamuoyunda tartışma platformlarının başlatılmasına çalışmaktadır. TÜRKONFED, kurulduğu günden itibaren kadının iş gücüne daha etkin katılımı konusunda çaba sarf etti. Kadından yoksun Türk ekonomisinin yeterince gelişme kaydedemeyeceğini savundu.

2007'de hazırladığımız 'İş Dünyasında Kadın' adlı raporumuzda bu alandaki eksikliğimizi gözler önüne sererken yetkililere nelerin yapılması gerektiğiyle ilgili önerilerimizi iletme imkanı bulduk. Kadının yeterince yer bulamadığı ekonomileri tek motorla havada kalmaya çalışan uçağa benzettik. Hem çalışan kadın hem de girişimci kadın sayımızın artmasını sağlayacak düzenlemelerin önereni ve savunucusu olduk. Bu ilk rapordan bu yana politika yapıcılar ülkede kadın istihdamını artırıcı aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirmiştir. Raporu izleyen dönemde uygulanan politikaların bir kısmı raporumuzda yaptığımız öneriler ile örtüşmektedir.

Kadınların toplumdaki siyasi, sosyal ve ekonomik statüsünün güçlendirilmesi toplumsal refahın en önemli göstergesidir. Bugün gelinen noktada, kadın istihdam oranı, ekonominin hizmetler sektöründe büyümesinin ve alınan tedbirlerin de etkisiyle 2007 yılına göre 5 puan artarak %30'lara ulaşmıştır. Ancak halen Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranları Avrupa'nın çok gerisindedir.

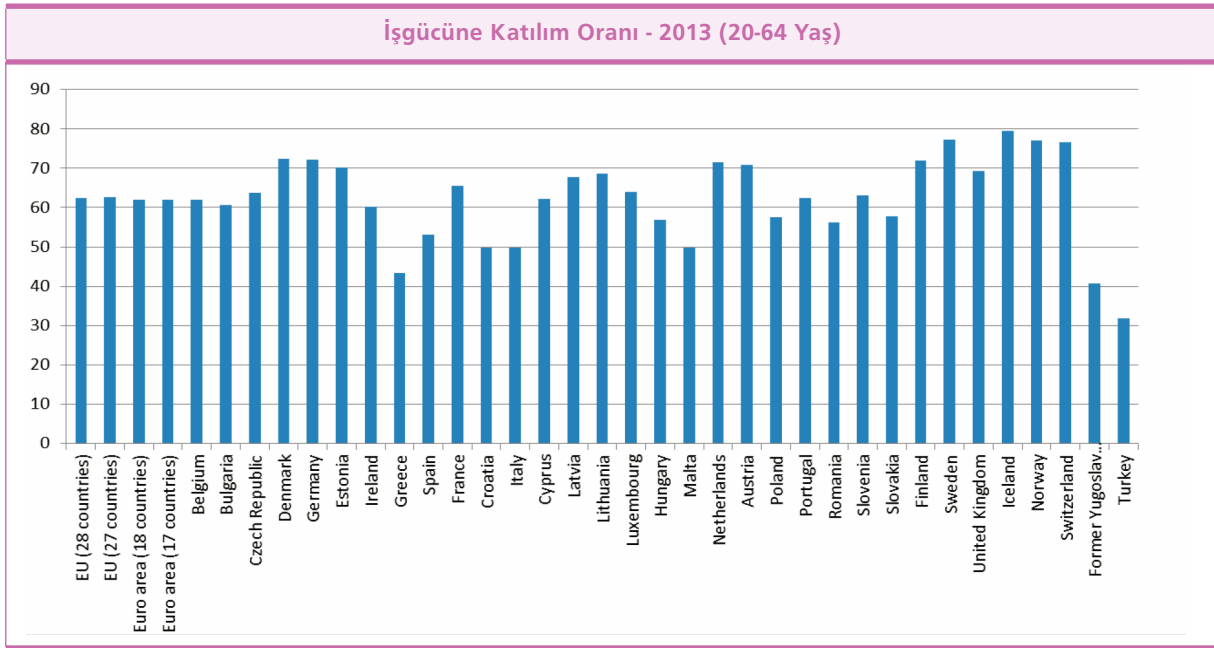
Rapor, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı Prof. Dr. Kadriye Bakırcı, Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Oğuz Karadeniz, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz ve ekip arkadaşları Elif Nergis Lewis ve Nursel Durmaz tarafından hazırlanmıştır. Elinizdeki bu rapor, kadının iş dünyasındaki yeri ile ilgili en güncel verileri içeriyor. Raporda sadece durum analizi değil, kadının iş hayatında daha etkin katılımıyla ilgili öneriler yer alıyor. Yararlı olacağına inandığımız bu kaynak eserin ortaya çıkmasına katkı sağlayan TÜRKONFED Kadın Komisyonu Başkanımız Hülya Gedik Sadıklar'a, komisyon başkan yardımcılarımıza ve komisyon üyelerimize çok teşekkür ediyorum. Diyarbakır çalıştayımıza ev sahipliği yapan Diyarbakır İş Kadınları Derneği Başkanı Esra Aksu ve TÜRKONFED Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı Reyhan Aktar'a, Samsun çalıştayımızda bizleri ağırlayan Samsun İş Kadınları Derneği Başkanı Münevver Uğurlu'ya, çalışmada imzası bulunan rapor yazarlarımıza ve bu çalışmaya katkı sağlayan TÜRKONFED'lilere teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, raporun oluşum sürecinde TÜRKONFED Genel Sekreterliği'nin katkıları da çok değerlidir.

Çabalarımızın bir tek kadının dahi iş hayatına kazandırılmasına katkı sağlaması durumunda mutlu olacağımızı belirtiyor, raporun yararlı olmasını diliyorum.

Süleyman ONATÇA
TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı

SUNUŞ

Çalışma hakkı, temel insan haklarından biridir. Bu nedendir ki, Türkiye'nin de tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler, iş hukukumuzla aktarma taahhüdünde bulunduğumuz Avrupa Birliği (AB) mevzuatı herkesin çalışma hak ve özgürlüğünden eşit olarak yararlanma hakkını güvence altına almaktadır. Çalışmak, kadınlar açısından bağımlı yaşamamak, şiddete uğramamak, istemediği bir yaşam biçimini sürdürmek zorunda kalmamak, aile ve toplumda statü kazanmak, kısacası haklarını kullanabilen özgür ve özerk bireyler olmak için özel bir önem arz etmesine rağmen, kadınların iş gücüne katılım oranı, erkeklere kıyasla tüm dünyada daha düşük oranlarda seyretmektedir. Türkiye'deki durum, benzer gelişmişlik seviyelerindeki ülkelerle karşılaştırıldığında, ciddi sorunlara işaret etmektedir. Örnek olarak, 2013 yılı için, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı %62,5 iken, Türkiye'de %31,8'dir.*



Öte yandan Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve politik alanlarda ilerlemesi, kadının sanayi ve hizmet sektöründeki hak ettiği yere ulaşmasıyla doğru orantılıdır. Küresel olarak rekabet edilebilir bir ekonomi için kadının iş yaşamına katılması büyük önem taşımaktadır. TÜRKONFED misyonu doğrultusunda kadının toplumdaki yerini güçlendirmek ve ekonomide hak ettiği yeri almasını sağlamak için çalışmalar yapmaktadır. Bu bağlamda, genel çerçevede içerisinde kadınların iş yaşamına katılımını hızlandırmak, ekonomik güçler dengesi içinde yerlerini almalarına destek olmak ve aynı zamanda, iş yaşamında kadının yerinin AB normları seviyesine çıkarılmasını sağlamak amacıyla 2007 yılında "İş Dünyasında Kadın" raporunu yayımlamıştır.

Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili TÜRKONFED raporunun yayımlandığı 2007 yılından 2013 yılı sonuna kadar kadın istihdamını artırmaya dönük pek çok program uygulamaya konmuş ve bu uygulamalara kaynaklık edecek hukuksal düzenlemeler yapılmıştır.

Kadının ekonomideki yeri penceresinden bakıldığında bir diğer önemli konu kadın girişimci sayısındaki yetersizliktir. Türkiye'de girişimcilerin sadece %6,5'inin kadın olması bu alandaki yetersizliğimizin çarpıcı bir göstergesidir. İş hayatında yeterli kadına sahip olamamanın etkisi sadece rakamlarla ifade edilirse yanılgıya düşülür. Kadının iş yaşamında erkekler kadar yer buluyor olması ekonomik kazançla beraber sosyal ve kültürel açıdan da zenginlik sağlar. Bu nedenle 2007'de gündeme taşıdığımız "İş Dünyasında Kadın" raporumuzu detaylı bir çalışmayla revize ettik. Rapor yazarlarımız konu üzerinde detaylı çalışmalar yaparken

* <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> erişim tarihi 26.05.2014

Diyarbakır ve Samsun alıştaylarıyla konunun nabzını tuttuk. Kadının iş hayatında yeterince yer bulamıyor olmasının nedenlerini, Türkiye'nin önündeki bu engelin kaldırılması çerçevesinde hangi kurumun ne yapması gerektiğiyle ilgili fotoğrafı çektik.

Yukarıda çizilen ana hatlar doğrultusunda, ikinci cildini hazırladığımız "İş Dünyasında Kadın" raporu üç kısımdan oluşmaktadır.

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz ve Doç. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz ve ekip arkadaşları Elif Nergis Lewis tarafından yazılan ilk kısımda, dünyada ve Türkiye'de kadının işgücü piyasasındaki konumu, iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik başlıkları altında ele alınmıştır. Ardından Türkiye'de kadın iş gücündeki değişimlerin sebepleri, incelenmiştir, kısa ve orta-uzun dönemli faktörlerin analizi yapılmıştır. Diyarbakır ve Samsun illerinde yapılan kadın istihdamı alıştayı sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde Türkiye'de kadın istihdamın arttırmaya dönük öneriler yer almaktadır.

Prof. Dr. Kadriye Bakırcı tarafından yazılan ikinci kısımda kadın istihdamı açısından mevzuattaki sorunlu alanlar ortaya konmuş ve Türkiye'nin onaylamış olduğu Uluslararası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği mevzuatı ışığında kadın istihdamını arttırmak için hukuksal olarak yapılması gerekenlere ilişkin önerilere yer verilmiştir. Raporun son kısmında ise, kadın istihdamını arttırmaya yönelik farklı ülke uygulamalarının kapsamına ve Samsun ve Diyarbakır'da yapılan TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın raporu hazırlık alıştayları sonuçlarına ve konfederasyon yeleri tarafından doldurulan anketlere yer verilmiştir. Anketler Nursel Durmaz tarafından değerlendirilmiştir. Bu kısımlar, kadının iş gücüne katılımını kolaylaştıracak ve destekleyecek hukuksal ve politik alanda önerilen değeriklikler olarak özetlenebilir. Geliştirilen önerilerin hayata geçirilmesi, raporun amacına ulaşması anlamına gelecektir.

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Üyeleri

1. Akdeniz Girişimci İş Kadınları Derneği (AGİDER)
2. Ankara Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği (ANGİKAD)
3. Antalya İş Kadınları Derneği (ANTİKAD)
4. Artvin Girişimci İş Kadınları Derneği (AGİKAD)
5. Aydın Girişimci Kadınlar Derneği (AGİKAD)
6. Denizli Soroptimist Kulübü İş ve Meslek Kadınları Derneği (DENSOR)
7. Diyarbakır İş Kadınları Derneği (DİKAD)
8. Ege İş Kadınları Derneği (EGİKAD)
9. Elazığ İş Kadınları Derneği (ELİKAD)
10. Gaziantep Kadın Merkezi Derneği (KAMED)
11. Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği (GİKAD)
12. İş Kadınları Derneği (İŞKAD)
13. İzmir İş Kadınları Derneği (İZİKAD)
14. Kadın İstihdamını Artırma Derneği (KİADER)
15. Kadın İşbirliğini Geliştirme Derneği (KİGDER)
16. Karsiyaka Soroptimist Kulübü İş ve Meslek Kadınları Derneği
17. Kilis Kadınları Kalkındırma ve Geliştirme Derneği (KİKAGDER)
18. Konya İşkadınları Derneği (KİKAD)
19. Kütahya İş Kadınları Derneği (KİKDER)
20. Malatya İş Kadınları Derneği (MAİKAD)
21. Mardin İş Kadınları Derneği (MİKAD)
22. Portakal Çiçeği Kadın Girişimciler Derneği
23. Samsun İş Kadınları Derneği (SAMİKAD)
24. Seyhan Soroptimist Kulübü Derneği
25. Silivri Kadın Girişimciler Derneği (SilivriKAGİDER)
26. Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği (ŞUGİŞKAD)
27. Tunceli İş Kadınları Derneği (TUNİŞKAD)

ÖZGEÇMİŞLER

Prof. Dr. Kadriye BAKIRCI

Lisans, yüksek lisans ve doktorasını İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde tamamlamış olan Prof. Dr. Kadriye Bakırcı, şu anda Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı; Özel Hukuk Bölüm Başkanı; Hacettepe Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları Uygulama ve Araştırma Merkezi ve Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Yönetim Kurulu; Hacettepe Üniversitesi Engelliler Araştırma ve Uygulama Merkezi Danışma Kurulu üyesidir.

London University The Institute of Advanced Legal Studies, The London School of Economics and Political Science, Cambridge University Faculty of Law ve Stockholm University Faculty of Law'da öğrenci ve misafir öğretim üyesi olarak bulunmuştur. 2003 yılından bu yana The Institute of Advanced Legal Studies, Cambridge University, Anglia Ruskin University ve Stockholm University'de dersler vermiştir.

2003 yılında Başbakanlık Kamu Personel Mevzuatının Yeniden Düzenlenmesi (Kamu Personel Reformu Kanun Taslağı Hazırlanması) için oluşturulan Bilim Kurulu Üyeliği yapmıştır. Çeşitli uluslararası bilimsel kuruluşların ve insan ve kadın hakları gruplarının üyesidir.

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Gazi Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek lisansını Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk, doktorasını ise aynı enstitünün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında tamamladı. 1994-1995 yılları arasında Maliye Bakanlığı'nda vergi denetmen yardımcısı, 1995-2004 yılları arasında SSK'da müfettiş ve genel müdür yardımcısı olarak çalıştı. 2006 yılında Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümüne atandı. Pamukkale Üniversitesi'nde bölüm başkanlığı, Honaz Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü ve Denizli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Üyeliği görevlerini de yürüten Karadeniz, işgücü piyasaları, kadın istihdamı, mesleki eğitim, mezunların işgücü piyasasında izlenmesi (mezun takip sistemi), iş sağlığı ve güvenliği, yoksulluk ve sosyal güvenlik üzerine ulusal ve uluslararası birçok projede uzman ve yönetici olarak görev aldı. Kalkınma planlarında işgücü piyasaları ve sosyal güvenlik ile ilgili özel ihtisas komisyon üyelikleri ile 10. Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raportörlüğü görevlerini yürüttü. Söz konusu alanlarda ulusal ve uluslararası düzeyde yayınları bulunan Karadeniz evli ve iki çocuk babasıdır.

Doç. Dr. H. Hakan YILMAZ

H. Hakan Yılmaz lisans eğitimini Gazi Üniversitesi Maliye Bölümü'nde 1987 yılında tamamlamıştır. Yüksek lisans derecesini 1998 yılında Amerika'da (New York) Columbia Üniversitesinde Uluslararası İlişkiler ve Kamu Politikaları alanında almıştır. Doktora eğitimini Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Bölümünde "İstikrar Programlarında Mali Uyumda Kalite Sorunu" başlıklı tezle 2006 yılında tamamlamıştır.

1988-1992 arasında Sayıştay Başkanlığında denetçi yardımcısı ve denetçi olarak çalışan Yılmaz, 1993-2008 yıllarında DPT Müsteşarlığında uzman yardımcısı ve uzman olarak görev almıştır. Yılmaz 2008 yılından bu yana Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

Kamu finansmanı ve bütçe, parlamentoların mali yönetim içinde gelişen rolü, yapısal uyum programları, bütçe hakkı, mali saydamlık, yerel yönetimler maliyesi, kamu kurumlarında stratejik planlama ve performans programı, katılımcı bütçe ile sosyal politikalar ve harcamalar akademik ilgi alanları içinde olup bu konular üzerine çok çeşitli çalışmaları ve yürüttüğü projeler bulunmaktadır.

Elif Nergis LEWIS

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek lisansını Belçika'da Leuven Katholieke Universiteit Hukuk Fakültesi'nde Avrupa'da Sosyal Güvenlik alanında tamamladı. Bankacılık ve bireysel emeklilik sektörlerinde yönetici olarak çalıştı. Halen işgücü piyasaları ve sosyal güvenlik alanında serbest olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

Nursel DURMAZ

Ankara Üniversitesi İstatistik Bölümü'nü 2008 yılında bitirdi. Ardından Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde yüksek lisansını tamamladı. Halen aynı bölümde doktora eğitimine devam etmektedir. 2011 yılından bu yana Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ.....	15
I.KISIM: TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİNDEKİ KONUMU, KADIN İSTİHDAMINDAKİ ARTIŞIN SEBEPLERİ VE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ	23
1. DÜNYADA KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU.....	27
1.1. İş Gücüne Katılım.....	27
1.2. İstihdam.....	28
1.3. İşsizlik	31
2. TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASISINDAKİ KONUMU	35
2.1. Genel Durum	35
2.2. İşgücüne Katılım	39
2.3. İşgücüne Katılımın Kohort Analiziyle Değerlendirilmesi	42
2.4. İstihdam.....	46
2.5. İstihdamın Kohort Analiziyle Değerlendirilmesi	55
2.6. İşsizlik	61
3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNDEKİ DEĞİŞİMLERİN SEBEPLERİ, KISA VE ORTA-UZUN DÖNEMLİ FAKTÖRLERİN ANALİZİ VE KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞTAYI SONUÇLARI	65
3.1. İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Programları ve İŞKUR'un Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi.....	65
3.2. Sosyal Sigorta Prim İndirimleri.....	67
3.3. Kadınların Sosyal Güvenliğe Erişimini Artıran Düzenlemeler	68
3.4. Evde Bakım Yardımları.....	69
3.5. Kadın İstihdamı Çalıştayı Sonuçları.....	69
4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK ÖNERİLER.....	75
4.1. Ücret Üzerindeki Kesintiler Azaltılmalıdır.....	76
4.2. İş- Yaşam Dengesini Sağlayacak Düzenlemeler Yapılmalıdır.....	76
4.3. Çocuk Bakım Hizmetleri Yaygınlaştırılmalı ve Desteklenmelidir.....	77
4.4. Aile Yardımları ve Bakım Sigortaları Kurulması Sağlanmalıdır.....	84
4.5. Kadın İstihdamı İle İlgili Yürürlükte Olan Sosyal Sigorta Prim Teşviki İle İlgili Kanun Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar Çözülmelidir.....	84
4.6. Haftalık Filli Çalışma Süreleri Düşürülmeli ve İş Kanunu'na Riayet Sağlanmalıdır.....	85
4.7. Kadının Sosyal Güvenceye Erişimin Arttırılması Sağlanmalıdır.....	86
4.8. Kadınların Eğitim Seviyesi Yükseltilmeli ve Kadınlara Meslek Kazandırılmalıdır.....	86
4.9. İŞKUR'un Uyguladığı Aktif İşgücü Piyasası Programlarına Kadın Kotası Konulmalı ve KOSGEB'in Destekleri Arttırılmalıdır.....	86

II.KISIM: KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN HUKUKSAL OLARAK YAPILMASI GEREKENLER.....	89
I.GİRİŞ.....	89
1. KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ DURUMU	89
2. ULUSLARARASI BELGELER VE AB MEVZUATI	90
II.ÇALIŞMANIN KAPSAMI.....	93
3.KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN HUKUKSAL OLARAK YAPILMASI GEREKENLER	97
3.1. Kadınların Mesleki Beceri ve Yeterliliklerinin Artırılması	97
3.2. İşgücünde Cinsiyete Dayalı Ayrıışmanın Engellenmesi.....	99
3.2.1.Klişeler ve Önyargıların Ortadan Kaldırılması.....	99
3.2.2.Örgün ve Yaygın Eğitimde Kız Çocuklarının Bilim, Mühendislik ve Teknoloji Alanlarına Yönelmelerinin Teşvik Edilmesi	100
3.2.3.Kadınların Bilim, Mühendislik ve Teknoloji Alanlarında Çalışmalarının Teşvik Edilmesi	101
3.3. Ayrımcılık Yasağının ve Eşitliğin Sağlanması	101
3.3.1.Anayasa'nın Kadınlara Ayrımcı Bakışı	101
3.3.2. İş Mevzuatı	102
3.3.2.1. İş Kanunu'ndaki Kadınların İstihdam Alanlarını Daraltıcı Çalıştırma Yasakları	102
3.3.2.2. İş Kanunu'ndaki Ayrımcılık Yasağı Düzenlemesindeki Sorunlar	103
3.3.2.2.1. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde, İş Sözleşmesi Yapılırken ve İş İlişkisinde Ayrımcılık	103
3.3.2.2.2. Gebeliğin Ayrımcılık Yasağı İlkesinin İstisnası Olarak Düzenlenmiş Olması.....	105
3.3.2.2.3. Ücrette Ayrımcılık	105
3.3.2.3. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihle İşe İade Davası Açma Zorunluluğu	106
3.3.2.4. Ayrımcılığı İspat Yükü	106
3.3.2.5. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik	107
3.3.2. Türk Ceza Kanunu'ndaki Ayrımcılık Yasağının Nefret Suçuna Dönüştürülmesi	107
3.3.3. Çoklu Ayrımcılık Yasağı.....	108
3.3.4. Misilleme Yasağı.....	108
3.4. İşe Almada ve Karar Mekanizmalarında Yer Almada Olumlu (Pozitif) Ayrımcılık İhtiyacı	108
3.5. İşyerinde Taciz ve Mobbingin Önlenmesi	110
3.5.1. Taciz	110
3.5.1.1. Cinsiyete Dayalı Taciz.....	110
3.5.1.2. Cinsel Taciz	110
3.5.1.2.1. İş Kanunu	110
3.5.1.2.2. Türk Ceza Kanunu	111
3.5.2. Mobbing	112

3.6. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması.....	112
3.6.1. Annelik İzni	113
3.6.1.1. Annelik İzin Süresi	113
3.6.1.2. Annelik İzin Süresince Gelir Güvencesi (İşgöremezlik Ödeneği/Aylığı)	113
3.6.2. Ailevi Yükümlülükleri Olanlara Verilen İzinler.....	114
3.6.2.1. Süt izni mi, Emzirme İzni mi?	114
3.6.2.2. Babalık İzni.....	114
3.6.2.3. Ebeveyn İzni ve Aile Bireylerine Bakım İzni	114
3.6.3. Çocuk Bakım Hizmetleri	115
3.6.3.1. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	116
3.6.3.1.1. Oda ve Yurtlardan Yararlanacakların Yaş Aralığı	117
3.6.3.1.2. İşverenlerin Ortaklaşa Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açmaları	117
3.6.3.1.3. Oda ve Yurt Açılmasında Yalnızca Kadın Çalışan Sayısının Dikkate Alınması	118
3.6.3.1.4. Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinden Yararlanabilenler	118
3.6.3.1.5. İşverenlerin Anaokulu Açma Yükümlülüğünün Kaldırılması.....	118
3.6.3.1.6. İşverenlere Vergi Muafiyeti	118
3.6.3.2. Belediyelerin Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Açmaları.....	119
3.6.3.3. Sendikaların Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması.....	119
3.6.3.4. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması.....	119
3.6.4. İşçinin Çalışma Saatlerinde veya Çalışma Biçiminde Değişiklik Talep Hakkı ve Esnek Çalışma... 119	
3.6.5. Ailevi Yükümlülükleri Nedeniyle İzin Kullanan veya İşten Ayrılanların Yeniden Eğitimi.....	121
3.7. İşverenleri Kadın Çalıştırmaya Ve Sigortalı Olarak Çalıştırmaya Teşvik	121
3.8. Sosyal Güvenlik Mevzuatının İyileştirilmesi	121
3.8.1. Annelik Borçlanması.....	121
3.8.2. Kısmi Süreli Çalışanların Borçlanma Hakkı/İsteğe Bağlı Sigorta Ödeme Olanağı	122
3.8.3. Evde Bağımsız Çalışan Kadınların Düşük Prim Ödeme Olanağı	122
3.8.4. Çocuk (Aile) Yardımları.....	122
3.8.5. Yaşlı ve Engellilere Yönelik Bakım Sigortası Kurulması ve Evde Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması	123
3.9. İstihdamda Eşitliğin İzlenmesi ve Denetimi.....	124
3.10. İstihdamla İlgili Mekanizmalarda Kadınların Temsili	124
3.11. Ayrımcılığa Uğrayanların Temsili	124
3.12. Kadınların İstihdamını İlgilendiren Konularda Kurumlar Arası Koordinasyonun Güçlendirilmesi.....	125
3.13. İstatistiki Verilerin Tutulmasının Önemi	125
3.14. Hükümet Dışı Kuruluşlarla Diyalog	125
3.15. Kadınların Siyasete Katiliminin Sağlanması	126
3.16. Kadın Uzmanların Hukuksal Değişikliklerde Yer Alması	126
KAYNAKÇA.....	127
Ek 1: Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Farklı Ülke Uygulamalarının Kapsamı	132
Ek:2 Anket Sonuçları	135

TABLULAR

Tablo 1: Türkiye'de Cinsiyete ve Yerleşim Yerine Göre İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2012), (%),(15+ yaş).....	35
Tablo 2: Türkiye'de Cinsiyete ve Yerleşim Yerine Göre İş Gücüne Katılım, İstihdam, İşsizlik ve Tarım Dışı İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları Arasında Gelişimi (15+ yaş)	35
Tablo 3: Türkiye'de Kadın ve Erkeklerde İş Gücü, İstihdam ve İşsizlik Gelişimleri (15+ yaş).....	36
Tablo 4: Kentlerde Kadın ve Erkeklerde İş Gücü, İstihdam ve İşsizlik Gelişimleri (15+ yaş)	36
Tablo 5: Kırsal Kesimde Kadın ve Erkeklerde İş Gücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Gelişimleri (15+ yaş)	37
Tablo 6: Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranlarının Yaş Grubuna Göre Gelişimi (2012) (15+ Yaş)	39
Tablo 7: Türkiye'de Erkeklerde İşgücüne Katılım Oranının Yaş Gruplarına Göre Gelişimi (2012) (15+ Yaş)	39
Tablo 8: Kadında Kent ve Kırsal Yerleşimlerde İş Gücüne Katılım Oranlarının Yaş Gruplarına Göre Gelişimi (15+ Yaş).....	40
Tablo 9: Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımının Eğitim Durumuna Göre Gelişimi (%) (15+ Yaş).....	41
Tablo 10: Kadınların Kentlerde İşgücüne Katılımının Eğitim Durumuna Göre Gelişimi (%) (15+ Yaş)	41
Tablo 11: Türkiye'de Yaş Grubu ve Medeni Duruma Göre İş Gücüne Katılım (2012 ve 2006 Yılları Arasındaki Fark) (Bin) (15+Yaş)	41
Tablo 12: Türkiye'de Kadınların Medeni Duruma Göre İş Gücüne Katılma Oranlarında Gelişim (%) (15+ Yaş)	42
Tablo 13: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına Göre İşgücüne Katılımı (Bin) (15+ Yaş)	43
Tablo 14: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına Göre İşgücüne Katılımı (Bin) (15+ Yaş)	43
Tablo 15: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne Katılımları (2012) (15+ Yaş).....	44
Tablo 16: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne Katılımları (2007) (15+ Yaş).....	44
Tablo 17: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne 2012 İtibariyle Yeni Katılımları (2007 İle Kıyaslanarak) (15+ Yaş)	45
Tablo 18: Kadınların Doğum Yıllarına Göre Kent ve Kırsal Yerleşimlerde İşgücüne Katılımı (2012-2007) (15+ Yaş).....	45
Tablo 19: Kentlerde Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne 2012 İtibariyle Yeni Katılımları (2007 İle Kıyaslanarak) (15+ Yaş).....	46
Tablo 20: Kırsal Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne 2012 İtibariyle Yeni Katılımları (2007 İle Kıyaslanarak) (15+ Yaş).....	46
Tablo 21: Türkiye'de Kadınların Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (2012-2006) (15+ Yaş)	47
Tablo 22: Kentlerde Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (2012-2006) (15+ Yaş)	47
Tablo 23: Kentlerde Erkeklerde Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (2012-2006) (15+ Yaş)	47
Tablo 24: Türkiye'de Erkeklerin Tarım-Tarım Dışı Sektörlerde İstihdam Gelişimi (Bin) (15+ Yaş)	48
Tablo 25: Türkiye'de Kadınların Tarım-Tarım Dışı Sektörlerde İstihdam Gelişimi (Bin) (15+ yaş).....	48
Tablo 26: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa göre istihdam edilenler (Bin)	49
Tablo 27: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa ve Tarım - tarım dışı istihdama göre istihdam durumu (2012).....	49
Tablo 28: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa ve Tarım - tarım dışı istihdama göre istihdam durumu (2006).....	49
Tablo 29: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa ve İşteki duruma göre istihdam edilenler (2012)	49
Tablo 30: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa ve İşteki duruma göre istihdam edilenler (2006)	49
Tablo 31: Türkiye'de Kadınların İktisadi Faaliyet Koluna ve İşteki Duruma Göre İstihdamı (Bin) (15+ Yaş)	50

Tablo 32 Türkiye'de Yıllar İtibariyle İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Kadınların İstihdamının Gelişimi (Bin) (15+ Yaş).....	51
Tablo 33 Türkiye'de Yıllar İtibariyle İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Erkeklerin İstihdamının Gelişimi (Bin) (15+ Yaş).....	52
Tablo 34 Kentlerde Kadınlarda Meslek Grubuna (ISCO_88) Göre İstihdam Edilenler (Bin) (15+ Yaş).....	52
Tablo 35 Türkiye'de Kadınlarda İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar İtibariyle İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin) (15+ Yaş).....	53
Tablo 36 Türkiye'de Erkeklerde İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar İtibariyle İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin) (15+ Yaş).....	53
Tablo 37 Türkiye'de Kadınların Yaş Grubu ve Medeni Duruma Göre İstihdamı (2012 ve 2006 Yılları Arasındaki Fark) (Bin) (15+ Yaş).....	54
Tablo 38 Kentlerde Kadınların Yaş Grubu ve Medeni Duruma Göre İstihdamı (2012 ve 2006 Yılları Arasındaki Fark) (Bin) (15+ Yaş).....	54
Tablo 39 Türkiye'de Kadınlarda Medeni Duruma Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (15+ Yaş).....	54
Tablo 40 Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına Göre İstihdamı (Bin) (15+ Yaş).....	55
Tablo 41 Kentlerde Kadınların Doğum Yıllarına Göre İstihdamı (Bin) (15+ Yaş).....	55
Tablo 42 Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yılları ve Eğitim Durumu (Bin) (15+ Yaş).....	56
Tablo 43 Kentlerde 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yılları ve Eğitim Durumu (Bin) (15+ Yaş).....	56
Tablo 44 Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Tarım-Tarım Dışı İstihdamlarına Göre Durumu (Bin) (15+ Yaş).....	57
Tablo 45 Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yılları ve İşteki Durumu (Bin) (15+ Yaş).....	57
Tablo 46 Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Meslek Gruplarına Göre Durumu (Bin) (15+ Yaş).....	58
Tablo 47 Kentlerde 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Meslek Gruplarına Göre Durumu (Bin) (15+ Yaş).....	59
Tablo 48 Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu (Bin) (15+ Yaş).....	59
Tablo 49 Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yılları ve Medeni Durumları (Bin) (15+ Yaş).....	60
Tablo 50 Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Fıllı Çalışma Sürelerine Göre Durumları (Bin) (15+ Yaş).....	60
Tablo 51 Türkiye'de Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları İtibariyle Gelişimi (15+ Yaş).....	61
Tablo 52 Kentlerde Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları İtibariyle Gelişimi (15+ Yaş).....	61
Tablo 53 Kırsal Kesimde Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları İtibariyle Gelişimi (15+ Yaş).....	62
Tablo 54 Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları İtibariyle Gelişimi (15+ Yaş).....	62
Tablo 55 İŞKUR Tarafından Düzenlenen Aktif İstihdam Programlarından Yararlananların Program Türü Cinsiyete ve Yıllara Göre Dağılımı (2008-2013).....	66
Tablo 56 Cinsiyete ve Yıllara Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Sayıları (2008-2013).....	66
Tablo 57 Kadın İstihdamına Dönük Sosyal Sigorta Prim İndirimleri.....	67
Tablo 58 Genç Erkek ve Kadın İşçi Sosyal Sigorta Prim İndiriminden Yararlananların İşyeri ve Sigortalı Sayısı.....	68
Tablo 59 Kadın İstihdamında Öncelikli Görülen Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri.....	70
Tablo 60 Erken Çocukluk Eğitim Kurumu Açabilecek Kurum ve Kuruluşlar.....	82
Tablo 61 Yıllar İtibariyle Bakıma Muhtaç Kişi Sayıları.....	84
Tablo 62 OECD Ülkelerinde Ana İşte Ücretlilerin Haftalık Çalışma Saatleri (2006-2011).....	85

ŞEKİLLER

Şekil 1: Dünyada Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, 2012, +15 Yaş Grubu (%)	28
Şekil 2: Çalıştayların Akışı.....	70
Şekil 3: Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılım Oranının Düşük Olmasının Nedenleri	75
Şekil 4: Yüksek Giderler, Düşük Ücret	76
Grafik 1: Seçilmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre İş gücüne Katılım Oranı, 2012, +15 Yaş Grubu (%)	27
Grafik 2: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve 2006 Yılına Göre Gelişim +15 Yaş Grubu (%)	28
Grafik 3: Dünyada Bölgeler Bazında Sektörlere Göre Kadın İstihdamı, 2012 (%)	29
Grafik 4: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Grupları Bazında Yarı Zamanlı Çalışma İstihdam Oranları (Yarı Zamanlı Çalışmanın Toplam İstihdamdaki Payı), 2012 (%)	29
Grafik 5: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Grupları Bazında Kadınların Yarı Zamanlı Çalışma İstihdamındaki Payı, 2012 (%)	30
Grafik 6: Dünyada Bölge Bazında Kadın İstihdamının İşteki Duruma Göre Dağılımı, 2012 (%)	30
Grafik 7: Dünyada Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olarak İstihdam Gelişimleri	31
Grafik 8: Dünyada Bölgesel Bazda Kadınlarda İşsizlik (%)	32
Grafik 9: Yaş Grupları İtibariyle Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (%) (2012) (15+ Yaş).....	37
Grafik 10: Yaş Grupları İtibariyle Kırsal Kesimde Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (%) (2012) (15+ Yaş).....	38
Grafik 11: Türkiye'de Kentlerde Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (%) (2012) (15+ Yaş).....	38
Grafik 12: Kadınlarda Yıllar İtibariyle Yaş Gruplarına Göre Kentlerde İşgücüne Katılım Oranları (%) (15+ Yaş)	40
Grafik 13: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı ve En Küçük Çocuğu 6 Yaşından Küçük Çocuğu Olan Kadınların İstihdam Oranı (15-64 yaş aralığı).....	77
Grafik 14: Formal Çocuk Bakım Hizmeti Alan 3 Yaş Altı Çocukların Toplam Bu Yaş Grubundaki Çocuklar İçindeki Oranı, 2011 (%).....	78
Grafik 15: Formal Çocuk Bakım Hizmeti Alan (0 saat üzerinde hizmet alan) 3 İle Zorunlu Öğrenim Yılı Yaş Aralığındaki Çocukların Toplam Bu Yaş Grubundaki Çocuklar İçindeki Oranı (%) 2011	78
Grafik 16: Avrupa Birliği Ülkelerinde En Genç Çocuğu 6 Yaşından Küçük Kadınların İstihdam Oranı İle 3 Yaş Altı Çocuk Bakım Hizmetinden Yararlanan Çocuk Yüzdesi Arasındaki İlişki.....	79
Grafik 17: 2005-2011 Yılları Arasında Avrupa Birliği Ülkelerinde En Genç Çocuğu 6 Yaşından Küçük Kadınların İstihdam Oranındaki Değişim İle 3 Yaş Altı Çocuk Bakım Hizmetinden Yararlanan Çocuk Yüzdesi Arasındaki Değişim Arasındaki İlişki.....	80
Grafik 18: 3 Yaş İle Zorunlu Öğrenim Yılı Yaş Aralığında Formal Çocuk Bakım Hizmeti Alan Çocukların Oranı (%) (2011).....	81
Kutu 1: Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çocuk Bakım Hizmetlerinin Geliştirilmesine Yönelik Avrupa Birliği Hedefleri	81

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AY	: Anayasa
BasışK	: Basın İş Kanunu
BK	: Borçlar Kanunu
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
GebeEKY	: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
İşK	: İş Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KÇGeceÇY	: Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ty	: tarihi yok
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu Rapor iki kısımdan oluşmaktadır.

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz ve Doç. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz ve ekibi tarafından yazılan ilk kısımda, Türkiye'de kadının işgücü piyasasındaki konumu, iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik olmak üzere 3 ana başlıkta değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme öncelikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülke kıyaslamalarıyla küresel olarak, daha sonra da her bir başlık altında, Türkiye'de kent ve kırsal ayrımı ile yapılmıştır. Bu kısımda, Türkiye'de kadın iş gücündeki değişimler araştırılmaktadır. Bu analizler için iki farklı metod kullanılmıştır. İlk metod aynı yaş grupları için farklı kriterlerde farklı dönemleri kıyaslamaktadır. Alternatif bir metod olarak daha çok kısa vadeli faktörlerin etkisini (çocuk bakımıyla ilgili istihdamı artırıcı önlemler; örneğin kreş sayısının artırılması, kadınlara yönelik beceri geliştirici kurslar vb.) ölçmede faktörlerin daha iyi yakalanmasına olanak veren, yaş grupları değil doğum yıllarının esas alındığı kohort analiz metodu kullanılmıştır.

Prof. Dr. Kadriye Bakırcı tarafından yazılan ikinci kısımda kadın istihdamı açısından mevzuattaki sorunlu alanlar ortaya konmuş ve Türkiye'nin onaylamış olduğu Uluslararası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği mevzuatı ışığında kadın istihdamını artırmak için hukuksal olarak yapılması gerekenlere ilişkin önerilere yer verilmiştir.

Birinci Kısım

Kadının İşgücüne Katılımı ve İstihdamı

Dünyada 2007'de yaşanan global krizin de etkisiyle işgücüne katılım 2006 yılına kıyasla % 1,1 puanlık bir düşüş yaşanmış ve 2012 yılı itibariyle %51,1 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise iş gücüne katılım 2006'dan bu yana %5,9 puanlık artışla 2012 yılında %29,5 olmuştur. Kadın istihdamı 2012 itibariyle dünya ortalamasında %47,9 iken Türkiye'de %26,3'dür ve 2006 yılından bu yana %5,3 puan artış yaşanmıştır. Dünyada kadın istihdamında 2006'dan bu yana %1,1 puanlık bir düşüş yaşanmıştır. 2006-2012 yılları arasında Avrupa Birliği üye ülkeleri ile kıyaslandığında kadın istihdamındaki en yüksek gelişim %5,2 puanlık artışla Malta'dan sonra Türkiye'de olmuştur. Dünya genelinde kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında bir düşüş yaşanırken, Türkiye'deki bu gelişmeler önemli görülmelidir. Bununla beraber, Türkiye hem iş gücüne katılımda hem istidamda dünya ortalamasının hala çok altındadır

Dünyada bölgeler bazında kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde gelişmiş ülke ekonomilerinde ve Avrupa Birliği ülkelerinde tarımın kadın istihdamındaki yerinin çok düşük, hizmet sektörlerinin ise diğer dünya bölgelerine göre en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Tarım sektörünün kadın istihdamında en yüksek olduğu bölge Güney Asya'dır ve istihdamda hizmet sektörünün en düşük olduğu bölge yine Güney Asya ülkeleridir. Tarımın kadın istihdamındaki payı Güney Asya ülkelerinde ortalama %68,4, dünyada %35, gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliğinde %2,7 Türkiye'de ise %39,3'tür. Sosyal haklarından yoksun ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hem dünya genelinde hem Türkiye'de yaygındır; çoğu bölgede kadının ücretli işlere erişimi daha azdır (ILO, 2012). Ücretsiz aile işçisi olarak istihdamın en yüksek olduğu bölgeler Güney, Doğu Asya ile Afrika ülkeleri iken dünya ortalamasının altında kalanlar ve Avrupa Birliği ülkeleri, orta ve güney doğu Avrupa ülkeleri, Latin Amerika ve Orta Doğu ülkeleri olmuştur. Ücretsiz aile işçiliği oranı Türkiye'de %33,6 ile dünya ortalamasının (%23,6) üzerindedir.

Dünyada İşsizlik

Dünya genelinde ekonomik kriz hali hazırda yüksek olan kadın erkek arasındaki işgücü piyasasında var olan eşitsizliği daha da arttırmıştır (ILO,2012). Dünyada kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki fark global

ekonomik kriz öncesi dönemde 2002-2007 yılları arasında %0,5 puan ortalamasındadır (2007 itibariyle erkek işsizlik oranı % 5,8, kadın işsizlik oranı %5,3). 2011 yılı itibariyle söz konusu fark % 0,7 puana yükselmiştir. (2011 itibariyle kadın işsizlik oranı %6,4, erkek işsizlik oranı %5,7). ILO'nun bu farkın gelişimi ile ilgili 2013 ve 2017 projeksiyonları da önemli bir düşüş olmayacağı yönündedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2012 yılında yayınlanan Global Employment Trends For Women isimli raporuna göre kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki bu farkın artışında üç önemli faktör ön plana çıkmaktadır. Kadınlarda geçici iş sözleşmesiyle çalışmanın erkeklere göre daha yüksek olması, kadınların eğitim seviyelerindeki farklılık ve işgücü piyasasında bazı işlerde erkek yönünde ayırım olması.

Türkiye'de Genel Durum

İşgücüne katılım: İşgücüne katılma oranlarının yaş gruplarına göre gelişimi incelendiğinde en büyük gelişimin kadında 40-44 yaş grubunda olduğunu görülmektedir. Gelişimin en yüksek olduğu ikinci yaş grubu ise 45-49 yaş grubudur. Söz konusu yaş grubundaki artış, bir yandan evde engelli bakan ve devletten net asgari ücret tutarında sosyal yardım alan kadın sayısındaki artışa ve emeklilik yaşında 1999 yılında yapılan düzenleme ile yapılan artışa bağlanabilir.

ILO kadınlarda ilerleyen yaşlarda iş gücü ve istihdam artışını, eğitim seviyesi yükselen kadının iş hayatında daha fazla kaldığı sonucuna bağlamaktadır. Aynı raporda genç kadın nüfusunun da artan eğitim yılları nedeniyle iş gücü ve istihdamında düşüş yaşandığı belirtilmiştir. Türkiye'de de benzer bir trend söz konusudur. Kadının iş gücünde ve istihdamında ilerleyen yıllardaki gelişim artmış, genç yaş grubu olarak tanımlayabileceğimiz 15-19 yaş grubunda ise 2006 yılına göre %1,5 puan düşüş yaşanmıştır. Söz konusu durum, kadınların orta ve yükseköğrenim okullaşma oranlarının yükselmesine bağlanabilir. Erkeklerde işgücüne katılım oranlarında 2006 yılına göre en yüksek gelişim 45-49 ve 50-54 yaş grubundadır. Söz konusu yükselişte emeklilik yaşının yükseltilmesinin etkisi göz ardı edilmemelidir.

İşgücüne katılımdaki artışın daha çok kentlerde yaşandığı görülmektedir. İlkokul ve ilköğretim mezunu kadınlarda işgücüne katılma artmıştır. Kentte kadının işgücüne katılım oranı 2006 yılından 2012'ye %6,6 puan, kırdada ise %3,8 puan artış göstermiştir. 2006 yılına kıyasla eğitim hizmetleri, sağlık işleri ve diğer toplumsal hizmetleri içeren servis sektörlerinde kadın istihdamında artış görülmektedir. Tarım sektörü kadın istihdamında hala en büyük kısmı oluşturmaktadır (%39,29).

Kohort Analizi İle İşgücüne Katılımın ve İstihdamdaki Gelişimin Değerlendirilmesi

Daha kısa dönem faktörlerin etkisini ölçmeyi yakalamayı sağlayan kohort metodu (Glenn, 2005) aynı yaş grubunun (kohort) iki farklı dönemdeki işgücü sonuçlarının kıyaslanmasına olanak vermektedir. Bu analiz yaş grup aralıkları ile değil doğum yıllarına göre yapılmaktadır.

Kohort analizi sonucu doğum yıllarına göre 3 kadın grubunda 2007'den 2012 yılına yüksek bir artış yaşanmıştır. Bu kadın grupları 1978-1982, 1973-1977 ve 1968-1972 yaş gruplarından oluşmaktadır. Söz konusu gruplarda en yüksek artışın ilköğretim mezunlarında olduğu görülmektedir. Üç grupta toplamda 495 bin ilköğretim mezunu kadın 2007 yılında işgücünde değilken 2012 yılında işgücüne dahil olmuştur. Belirtilen yaş gruplarında kadınların %63,6 oranında kentlerde iş gücüne katıldıkları belirlenmiştir.

İş gücüne katılım analizindeki sonuçlar istihdam verilerinde de tekrarlanmaktadır; 1978-1982, 1973-1977 ve 1968-1972 doğumlu kadın gruplarının istihdamında 2007'ye göre önemli bir yükseliş meydana gelmiştir. 2006'dan bu yana belirtilen yaş gruplarında toplam 765 bin kadın istihdama dahil olmuştur. İstihdama yeni dahil olan bu kadınların iş gücüne katılımlara paralel olarak yine ağırlıklı olarak ilköğretim mezunu olduğunu görülmektedir. İstihdama yeni dahil olan 765 bin kadının 460 bini ilköğretim mezunu kadınlardan oluşmaktadır. (İstihdama yeni katılan kadınların %60'ı ilköğretim mezunudur)

İstihdama yeni dahil olan kadın grupları kent ayrımında incelendiğinde ise ilkökul mezunlarıyla birlikte yüksek okul-fakülte mezunlarının öne çıktığı görülmektedir. (Toplamda 3 kadın grubunun yeni istihdamı 482 bin iken bunun 243 bini ilkökul, 178 bini yüksek okul- fakülte mezunlarından oluşmaktadır.) İstihdama yeni katılan 765 bin kadının (odak grup) tarım ve tarım dışı sektörlerdeki çalışma durumunu incelendiğinde %64'nün tarım dışı sektörlerde çalıştığı görülmektedir. Tarım dışı sektörlerde istihdamdaki bu artış önemlidir. Bununla beraber, söz konusu artışta evde engelli bakan ve devletten sosyal yardım alan kadınların varlığı (2013 yılı Kasım ayı itibariyle yaklaşık 423,000 kişi) dikkate alınmalıdır. İstihdama yeni katılan kadın gruplarının işteki durumunun ağırlıklı olarak (%55) "ücretli veya maaşlı" olduğu görülmektedir. Yeni katılan bu grubun %34'ü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır ki bu oran artış içerisinde önemli bir paya sahiptir.

İstihdama yeni katılan kadınlardan belirlenen 3 yaş grubunun (odak grup) %39'unun oranında nitelik gerektirmeyen işlerde, %22'sinin tarımda, %16'sının hizmet ve satış elemanı olarak, %11'nin profesyonel meslek gruplarında çalıştıkları görülmektedir. İstihdama yeni katılanlardan belirlenen 3 yaş grubunun ek işi olup olmadığı incelendiğinde ağırlıklı (%94 oranında) tek işte çalıştıkları belirlenmiştir. Belirtilen odak grubun sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılıkları ise %53'dür İstihdama yeni dahil olan kadınların medeni durumları incelendiğinde ağırlıklı evli oldukları görülmektedir.

2007-2012 yılları arasında kadın istihdamındaki artışın pek çok nedeni olabilir. Bunlardan bir tanesi, yoksulluk eşiğinin altında gelirleri olan hanede bakıma muhtaç engelli bakan bireye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından net asgari ücret tutarında sosyal yardım verilmesidir. 40-44 yaş grubunda kadın istihdamının artması bir ölçüde söz konusu uygulamanın bir göstergesi olabilir.

Bununla beraber 2007-2012 yılları arasında işgücü piyasasında kadın istihdamını arttırmaya yönelik bazı reformlar gerçekleşmiştir.

Türkiye'de kadının işgücü piyasasına katılımını etkileyen yapısal faktörlerin ilk TÜRKONFED raporunun yayımlandığı 2007 yılından bu yana değiştiğini düşünmemektediriz. Bir önceki bölümde yer verdiğimiz olumlu gelişmelere karşın, kadınlar halen düşük ücretle çalışmaktadırlar. Sosyal güvenceye erişmelerinin önünde engeller bulunmaktadır. Ayrıca çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri yetersiz ve hizmet edinim fiyatları da görece olarak yüksektir. Kadının eğitim seviyesinin yetersizliği, ev işleri için kadına atfedilen rol, kadının çalışmasına yönelik toplumdaki olumsuz tutumlar gibi kadının işgücüne katılımını etkileyen sosyal etkenlerde büyük ve önemli dönüşümler gözlemlenmemektedir.

Çocuk ve yaşlı bakım hizmeti giderlerinin yüksekliği, çalışan kadınların ücretlerinin düşüklüğü kadını işgücüne katılma kararından vazgeçirebilmektedir. Başka bir ifadeyle kadın çalışması durumunda elde edeceği gelirin çocuk ve veya yaşlı bakım hizmetini karşılamak için üstleneceği maliyeti karşılayamaması, iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı uygulamaların bulunmaması, kadını işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır.

Uzun çalışma süreleri, aile yükümlülükleri kadını işgücüne katılım kararından vazgeçirebilmektedir. Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili TÜRKONFED raporunun yayımlandığı 2007 yılından 2013 yılı sonuna kadar kadın istihdamını arttırmaya dönük pek çok program uygulamaya konmuştur. Bunlardan öne çıkanları; kadınlara dönük mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarının arttırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, toplum yararına çalışma programları, kadınlara dönük sosyal sigorta prim teşvikleri, doğum borçlanması gibi yeni program uygulamalarıdır.

2009-2013 yılları arasındaki dönemde İŞKUR faaliyet raporları çerçevesinde yaklaşık 1,5 milyon kişinin söz konusu programlardan yararlandığı tahmin edilmektedir. Söz konusu programlara katılanların yaklaşık %42'si kadındır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan kursiyerlerde kadınların oranı %59, toplum yararına çalışma programlarında %24, girişimcilik programlarında ise %47 olarak görülmektedir. Ayrıca, İŞKUR'un kurumsal kapasitesi geliştirilmiş ve yeni iş ve meslek danışmanları göreve başlamışlardır. İŞKUR'a kayıtlı kadın

işsiz sayısı 2008-2012 yılları arasında yaklaşık 4 kat artmış ve 1 milyonu geçmiştir. Kadınlara yönelik sosyal sigorta prim teşviklerinden yararlananların sayısı 2012 yılı Ağustos ayı itibarıyla 115,000'i bulmuştur. Kadınların sosyal güvenliğe erişimini arttıran düzenlemeler yapılmış ve kadının ilk defa sigortalı olduğu tarihten sonra yaptığı doğumları iki çocuk için dört yıla kadar borçlanmasına olanak tanıyan yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bununla beraber, ilk defa sigortalı olduğu tarihten önce doğum yapan kadınlar ile bağımsız çalışan kadınlar söz konusu düzenlemelerden yararlanamamaktadır.

Yine sosyal güvenlik alanında evde kendi hesabına çalışan kadınlara, tarımda yevmiyeli çalışanlara dönük düşük prim ödemeyi içeren programlar yürürlüğe konmuştur. Kısmi süreli çalışanlara eksik kalan günlerini borçlanma ya da isteğe bağlı olarak ödeme hakkı getirilmiştir. Bununla beraber kısmi zamanlı çalışan kadınların gelir seviyesinin yetersizliği, ne isteğe bağlı ne de borçlanma primlerini ödemeye yetmemektedir.

Aşağıda sunduğumuz önerilerin Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranını arttıracakları düşünülmektedir:

1- Kadınların reel ücret düzeyini yükseltebilmek için işgücüne yeni katılan kadının gelir vergisi ve sosyal sigorta primi işçi hissesi azaltılabilir. Söz konusu teşvikler yeni doğum yapmış ve iş hayatına katılan kadınlar için verilebilir. Gelir vergisi desteği uygulamasında bir diğer alan, çalışan kadının çocuğunun kreşe devam etmesi halinde üç yıla kadar gelir vergisinin farklılaştırılmış bir şekilde uygulanmasıdır. Bu politika aynı zamanda bakım hizmetlerinin desteklenmesi ve hem kamu hem de özel sektörde kurumsallaşmasına yönelik kamu yönlü olmak üzere önemli bir mali kaynak desteği anlamına gelmektedir. Bu açıklamaların ışığında asgari geçim indirim müessesesi gözden geçirilmeli ve çalışanlar arasındaki farklılıkların belirlenmesinde kadının istihdamını desteklemeye yönelik olarak yeniden düzenlenmelidir.

2- Aile yükümlülükleri olanların iş ve aile yaşam dengesini sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Doğum yapan kadın işçi yerine yeni işçi almak zorunda kalan işveren ise İŞKUR kanalı ile işçiyi temin etmesi halinde ücret ve sosyal sigorta primi açısından desteklenebilir.

3- Aile yükümlülükleri olanların talep etmeleri halinde kısmi süreli çalışması desteklenmeli, ancak kısmi süreli çalışma diğer destek unsurları da bir bütün olarak değerlendirilmeli ve yoksulluk yaratan bir çalışma tarzına dönüştürülmemelidir.

4- Aile yükümlülükleri olanların kısmi süreli çalışması halinde belirli bir süre (örneğin üç sene) ücretleri ve eksik ödenen uzun vadeli sigorta kolları primleri işsizlik sigortası fonundan ödenmelidir. Erkek işçilere babalık izni hakkı tanınmalı ve çocuk bakımına yönelik yükümlülüklerin aile içinde eşit paylaşılması sağlanmalıdır.

5- Çocuk bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalı ve desteklenmelidir. Yasal yükümlükler olmakla birlikte hem hizmete olan talebin farklılaşması hem de kaynakların daha etkin ve öncelikler temelinde kullanılması için yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve işveren kuruluşları tarafından örnek erken çocukluk hizmeti sunumuna yönelik modeller geliştirilmelidir. Sürekli bakım ve eğitim hizmeti veren modeller olacağı gibi oyun odaları, çocuk evleri, topluma hizmet gönüllüleri veya eğitim merkezleri gibi belli dönemlere ve temalara yayılan modeller ile sağlanacak sosyal ve ekonomik destekler de bu kapsamda özellikle yerel inisiyatiflerle birlikte düşünülmelidir.

6- Çocuk bakım hizmetlerini bir ölçüde finanse edecek aile yardımları sigortası ile engelli ve yaşlılara dönük bakım sigortası kurulmalıdır.

7- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bakıma muhtaç engellikler için bakım güvence modeli ile ilgili 2013 yılında yayımladığı raporunda 2013 yılı itibarıyla 930,395 kişinin bakıma muhtaç olduğunu, söz konusu rakamın 2020 yılında 1,131,107'ye ulaşacağını tahmin etmektedir. Bakım sigortası kurulduğunda istihdamın iki yönlü olarak artması beklenebilir. Bunlardan birincisi; evde engelli ya da yaşlıya bakmak zorunda kalan ve bu nedenle çalışmak istediği halde çalışamayan kadınların çalışması sağlanabilir. İkincisi ise; bakım sigortasının kurulması ile bakım hizmetleri kurumsallaşabilecek ve yeni bir istihdam alanı ortaya çıkabilecektir.

8- Sosyal sigorta prim teşvikleri ile ilgili bürokratik işlemler basitleştirilmeli ve Kanun'un uygulanmasından kaynaklanan sorunlar çözümlenmelidir.

9- Çalışma sürelerini düşürmek genel olarak istihdamı arttırmanın en önemli araçlarından bir tanesidir. Türkiye 2011 yılı itibarıyla OECD'nin en yüksek çalışma saatlerine sahiptir. Ana işte haftalık çalışma süresi 2006-2011 yılları arasında iki saat azalmasına karşın kadınlarda 46, erkeklerde ise 52 saattir. Kadın istihdam oranı en yüksek ülkelerden bir tanesi olan Hollanda'da kadınların haftalık çalışma süresi 24, erkeklerin ise 34 saattir. İş Kanunu'na göre haftalık azami çalışma süresine çalışma sürelerine (haftada 45 saat) riayet edilmesinin sağlanması bile, ilave istihdam etkisi yaratabilecektir. Bununla beraber, işverenlerin ilave istihdam maliyetlerinin azaltılması gerekmektedir.

10- Kadınların sosyal güvenliğe erişimi arttırılmalıdır. Doğum yapan kadının doğumdan sonra işgücüne ilk defa girmesi ve en az 10 yıl çalışması halinde doğum nedeniyle çalışmadığı sürelerin ilk çocuk için tamamı ikinci çocuk için ise yarısı hazine tarafından karşılanmalıdır. Düzenleme ile kadınların istihdamı artacağı için, prim gelirleri artacak ve sosyal sigorta sisteminin aktüeryal dengesi de olumlu etkilenecektir. Ayrıca doğum borçlanması hakkı bağımsız çalışan kadın sigortalıya da tanınmalıdır. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal sigorta primleri yarı yarıya düşürülmeli ve ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenlerin bürokratik yükümlülükleri azaltılmalıdır. Kısmi zamanlı çalışan kadınların işsizlik, sağlık ve yaşlılık sigortası edimlerine ulaşması kolaylaştırılmalıdır. Kısmi süreli çalışan kadınların eksik günlerinin genel sağlık sigortası primi hazine tarafından karşılanmalıdır. Kısmi zamanlı çalışan kadınlar tam zamanlı gibi asgari yaşlılık aylığına kavuşabilmelidir.

11- Kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, orta ve uzun vadeli bir politikadır. Bununla birlikte kız çocuklarının okul terklerinin azaltılması, meslek lisesi ve meslek yüksekokullarına devamlarının sağlanması, kadınların emek piyasasında sahip olduğu beceri ve yeterliklerin artmasına yol açacaktır. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan çocuklu kadınlara dönük kreş ve konaklama hizmeti sunulmalıdır.

12- İŞKUR tarafından halen yürütülmekte olan Toplum Yararına Çalışma, İş Başı Eğitim ve Mesleki Eğitim Kursları İle Girişimcilik Programlarına kadınlara yönelik %60 oranında kota konulması kadın istihdamının artmasında etkili olacaktır. . KOSGEB'in KOBİ'lere verdiği üniversite mezunu işçi çalıştırması halinde verdiği 20,000 TL tutarındaki teşvik kadın işçiler için arttırılmalıdır.

İkinci Kısım

Çalışma hakkı, temel insan haklarından biridir. Bu nedendir ki, Türkiye'nin de tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler, iç hukumuza aktarma taahhüdünde bulunduğumuz Avrupa Birliği mevzuatı ve Anayasamız herkesin çalışma hak ve özgürlüğünden eşit olarak yararlanma hakkını güvence altına almaktadır. Hukuki durum bu olmasına rağmen, Türkiye'de çalışma hak ve özgürlüğünden yoksun olan, bir başka deyişle işsiz olan kadın oranı erkeklere kıyasla çok daha yüksektir (www.tuik.gov.tr). Türkiye'de Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Temmuz 2013 verilerine göre (www.tuik.gov.tr) çalışabilir yaştaki kadınların yalnızca %31,6'sı ücretli olarak çalışmaktadır. Bu, 2007'deki %20'lik kadın istihdamı oranından daha yüksek olmasına rağmen hala çok düşüktür. Türkiye 2007'de olduğu gibi bugün de,

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü ülkeleri (http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5) ve Avrupa Birliği (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>) üyesi ülkeler arasında en düşük kadın istihdam eden ülkedir. Avrupa Birliği üyesi ülke ortalamalarına göre AB'nde çalışabilir yaşta kadınların % 65,9'u işgücüne katılmaktadır.

Öte yandan istihdamda yer alan kadınların %57,8'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın ve her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun şekilde kayıt dışı çalışmakta, bunların da %57,9'unu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır (www.tuik.gov.tr).

TÜİK verileri işgücünde mevcut olan cinsiyete dayalı yatay işbölümü veya bir başka deyişle cinsiyete dayalı yatay ayrışmayı çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır. Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği sektör "kadınlar için uygun sektör" olarak toplumsal kabul görmüş hizmetler sektörüdür (%45,9). Sanayi sektöründe kadın istihdam oranı %14,3'tür (www.tuik.gov.tr).

Araştırmalar işgücündeki dikey ayrışmayı da ortaya koymaktadır (örneğin World Bank (ty)). TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi 2013 Ağustos ayı verilerine göre işgücüne katılmayan 100 kadından 59'u işgücüne katılmama nedeni olarak "ev işleriyle meşgul" olmalarını göstermektedir (www.tuik.gov.tr). Kadın istihdamının artırılması Türkiye'nin uluslararası bir yükümlülüğü olduğu gibi, Türkiye'nin AB'ne uyum sürecinde öncelikli konularından birini de oluşturmaktadır.

İstihdamda kadın oranının düşüklüğünde, ekonomik, sosyal, kültürel ve eğitimsel sorunlar yanında, hukuksal alandaki boşluklar ve hukuksal düzenlemelerdeki eksiklikler de rol oynamaktadır. Türkiye'de çalışan kadınlara ilişkin mevcut hukuksal düzenlemelerin bir kısmı çok eski tarihli olduklarından; yeni tarihli olan, örneğin 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK) ise, kadınların gerçek ihtiyaçları gözetilmeden ve kadın işçilerle ilgili kapsamlı ve karşılaştırmalı çalışmalar yapılmadan düzenlendiği için boşluklar ve eksiklikler içermektedir. Öte yandan bazen de sorunlar, mevzuatta mevcut olan düzenlemelerin uygulanmamasından kaynaklanabilmektedir.

2007 tarihli İş Dünyasında Kadın Raporu'nda, anayasanın kadın istihdamıyla ilgili düzenlemeleri, İŞK, İŞK ile ilgili yönetmelikler ve İŞK'nu tamamlayan diğer Kanunlardaki düzenlemeler kadınların istihdama katılımını kolaylaştıran bir niteliğe sahip olmadığı, bu düzenlemelerde önemli boşluklar, eksiklikler bulunduğu ve Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmelere ve AB mevzuatına aykırı olduğu için eleştirilmiştir. 2007 tarihli raporun yayımlanmasından bu yana raporda dile getirilen bazı sorunlu alanlarda hiçbir iyileştirme yapılmamış, bazı kanunlarla bazı alanlarda yetersiz de olsa iyileştirmeler yapılmış ancak yapılan bazı iyileştirmeler kâğıt üzerinde kalmış ya da yeni bazı sorunlara yol açmış, bazı alanlarda da kadın haklarında geriye gidişe yol açıcı düzenlemeler yapılmış, atılan bazı ileri adımların ise geriye alınması gündemdedir. Özetle, Türk hukuk mevzuatı aradan geçen yedi yıla rağmen hala kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştıracak, teşvik edecek bir niteliğe kavuşturulamamıştır. Dolayısıyla mevzuat yeniden düzenlenmeye muhtaçtır.

Bu bölümde kadın istihdamını artırmak için hukuksal olarak yapılması gerekenler, kadınların mesleki beceri ve yeterliliklerinin artırılması, işgücünde cinsiyete dayalı ayrışmanın engellenmesi, ayrımcılık yasağının ve eşitliğin sağlanması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, işverenleri kadın çalıştırmaya ve sigortalı olarak çalıştırmaya teşvik, sosyal güvenlik mevzuatının iyileştirilmesi, istihdamda eşitliğin izlenmesi ve denetimi, istihdamla ilgili mekanizmalarda kadınların temsili, ayrımcılığa uğrayanların temsili, kadınların istihdamını ilgilendiren konularda kurumlar arası koordinasyonun güçlendirilmesi, istatistiki verilerin tutulmasının önemi, hükümet dışı kuruluşlarla diyalog, kadınların siyasete katılımının sağlanması ve kadın uzmanların hukuksal değişikliklerde yer alması başlıkları altında ele alınmıştır.

I.KISIM

TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİNDEKİ
KONUMU, KADIN İSTİHDAMINDAKİ ARTIŞIN
SEBEPLERİ VE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA
YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

I.KISIM

TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİNDEKİ KONUMU, KADIN İSTİHDAMINDAKİ ARTIŞIN SEBEPLERİ VE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

Kadınların insan onuruna yaraşır işlerde istihdamı, bir ülkenin hem ekonomik hemde sosyal kalkınması açısından büyük önem arz etmektedir. Kadının düzenli ücretli ve güvenceli bir işte istihdamı, mikro bazda ailenin gelirini ve refahını arttırmakta, çocukların eğitimlerini kolaylaştırmaktadır. Kadın toplumsal hayata daha fazla katılabilmekte, ekonomik olarak bağımsız hale gelmektedir. Makro bazda ise kadının istihdamı, ülkenin insan kaynaklarının etkin kullanımını ve milli gelir artışını sağlamaktadır. Bununla beraber, kadının işgücüne katılımını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Kadının eğitim seviyesinin yetersizliği ve geleneksel refah rejimi içinde kadına cinsiyete dayalı olarak atfedilen rol kadını işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Bu çalışma 2007 yılında TÜRKONFED tarafından yayınlanan İş Dünyasında Kadın Rapor'undaki iki bölümün (Karadeniz, Yılmaz, 2007/a-b) güncellenmesi amacını taşımaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, dünyada kadının işgücü piyasası içindeki konumu incelenmiştir. İkinci bölümde Türkiye'de kadının işgücü piyasası içindeki konumu ve 2007-2012 yılları arasında kadın istihdamında meydana gelen 5 puanlık artış, sektörel ve demografik değişkenlere göre ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada dünyada ve Türkiye'de kadının işgücü piyasasındaki konumu iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik olmak üzere 3 ana başlıkta değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme öncelikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülke kıyaslamalarıyla küresel olarak, daha sonra da her bir başlık altında, Türkiye'de kent ve kırsal ayrımında yapılmıştır.

Raporda Türkiye'de kadın iş gücündeki değişimlerin sebepleri kısa ve orta-uzun dönemli faktörlerin etki analizi ile değerlendirilmektedir. Bu analizler için iki farklı metot kullanılmıştır. İlk metot aynı yaş grupları için farklı kriterlerde farklı dönemleri kıyaslamaktadır. Bu metot hem dünyadaki trendleri hem de Türkiye'deki gelişimi izlemek için kullanılmıştır.

Farklı dönemlerde aynı yaş gruplarını karşılaştırmak analizlerde çok önemli sonuçlara ulaşmayı sağlamasına karşın, farklı dönemlerde karşılaştırılan bu yaş gruplarındaki kişiler tamamen farklı bir grubu temsil etmektedirler; örneğin 2007 yılında 40-44 yaş grubunda olan kişiler 2012 yılında 40-44 yaş grubunda olan kişilerden çok daha farklı bir gruptan oluşmaktadır. Dolayısıyla bu iki grup arasındaki iş gücü değişiminin kısa ve uzun dönemli olmak üzere çok farklı etkenleri olabilmektedir. Alternatif bir metot olarak daha çok kısa vadeli faktörlerin etkisini (çocuk bakımıyla ilgili istihdamı arttırıcı önlemler; örneğin kreş sayısının arttırılması, kadınlara yönelik beceri geliştirici kurslar vb) ölçmede kohort analiz metodu (Glenn, 2005) kullanılmıştır. Kadın işgücünü arttırmaya yönelik çocuk bakımı, kreş hizmetleri gibi daha kısa dönem faktörlerin etkisinin yakalanmasını sağlayan bu metot aynı yaş grubunun (kohort) iki farklı dönemdeki işgücü sonuçlarının kıyaslanmasına olanak vermektedir. Bu analiz yaş grup aralıkları ile değil doğum yıllarına göre yapılmaktadır. Bu şekilde büyük oranda (göç ve mortalite gibi faktörler nedeniyle küçük değişimler olabilmektedir.) aynı kadın grubunun işgücünde yıllar itibarıyla değişimi izlenebilmektedir. Böylelikle bu metot ile gruplara ait veriler aynı kısa dönem faktörlerin etkisiyle ilişkilendirilebilmektedir. Bu metot ile kadın istihdamını arttırmada uzun dönemli faktörlerin etkisi de aynı grubun bir yaşam döngüsü içerisinde takip edilebilmektedir. Bu etki her bir 5 yıllık dönemlerin analiz edilmesi ile gözlemlenebilmektedir. Örneğin, 30 yıl öncesinde kız çocuklarına ilköğretimin sağlanmasındaki değişim bugün 40-44 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımında bir önceki 40-44 yaş grubuna göre değişim olmasına sebep olmuş olabilir. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını inceleyen bölümü takiben, üçüncü bölümde kadın istihdamını arttırmaya dönük olarak 2007-2013 yılları arasında yapılan düzenlemeler kısaca incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde kadın istihdamını arttırmaya dönük önerilerimiz sunulmuştur.

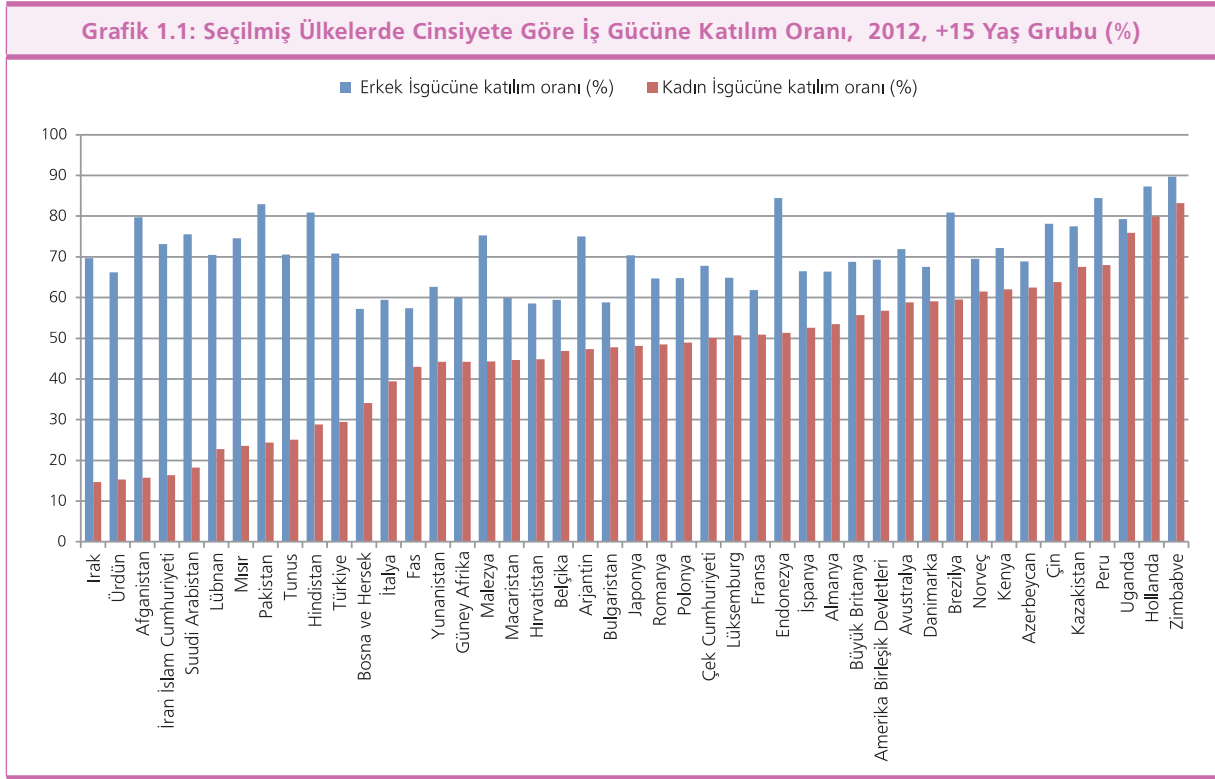
1. DÜNYADA KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU

1. DÜNYADA KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU¹

1.1. İş Gücüne Katılım

Kadının işgücü piyasasındaki konumu küresel olarak incelendiğinde, işgücüne katılım oranının % 51,1 olduğu 2006 yılına kıyasla % 1,1 puanlık bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Dünyada erkeklerde iş gücüne katılım oranı ise 2012 itibarıyla % 77,1 olup 2006 yılına göre %0,7 puan bir düşüş yaşanmıştır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 2012 itibarıyla % 29,5 olarak gerçekleşmiştir ve bu oran izleyen grafik 1'den de görülebileceği gibi diğer ülkelere kıyasla oldukça düşüktür. Ancak grafik 2'de Avrupa Birliği üye ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye'nin kadın istihdamında 2006'dan bu yana en yüksek gelişim gösteren ikinci ülke olduğu görülmektedir. Dünya genelinde kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında bir düşüş yaşanırken, Türkiye'deki bu gelişmeler önemli görülmelidir.

Grafik 1.1: Seçilmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı, 2012, +15 Yaş Grubu (%)

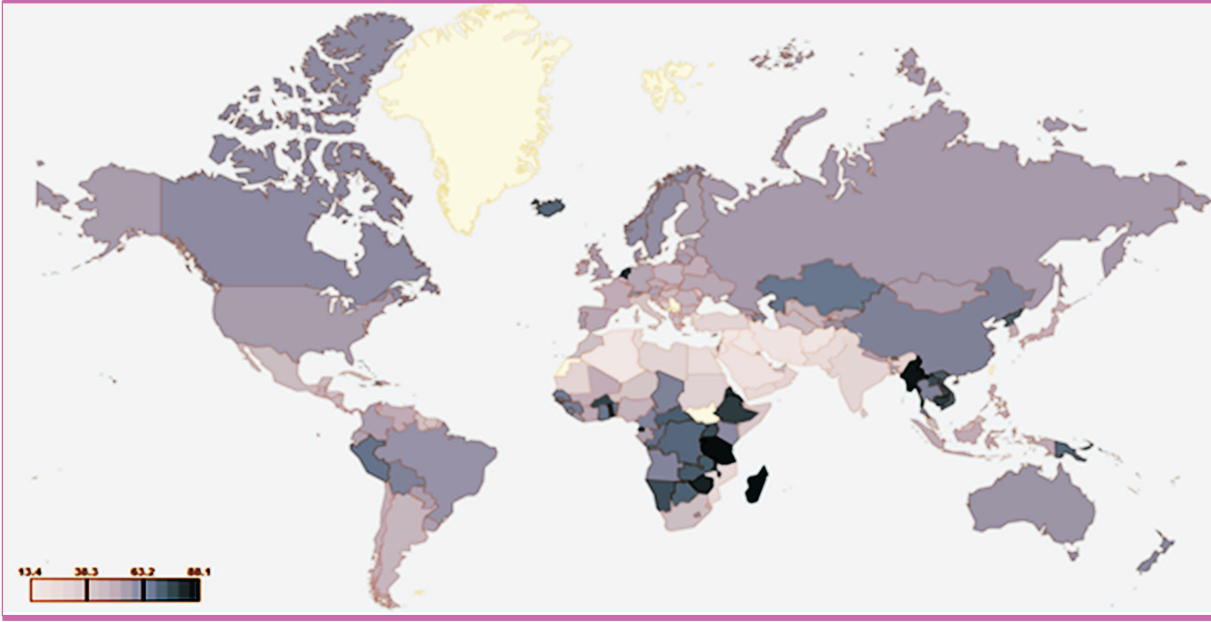


Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim Tarihi: 30.10.2013)

Şekil 1'de dünyada kadınların iş gücüne katılım oranları incelendiğinde öncelikle Avrupa ülkeleri, Amerika Birleşik Devletleri gibi gelişmiş ekonomilerde kadının işgücüne katılımının yüksek olduğu belirtilebilmekle birlikte kadının işgücüne katılımının ekonomik gelişmişlikle doğrudan bağlantılı olduğu görülememektedir. Örneğin Zimbabve'de kadının işgücüne katılım oranı %83, Kenya'da ise %62 düzeyindedir. Bu ülkelerde kadının işgücüne katılımı birçok Avrupa ülkesinin üzerinde bir değerdedir. Şekilde Türkiye'de kadının iş gücüne katılımının Kuzey Afrika ve Arap Ülkeleri ile birlikte en açık renk ile (%38 seviyesinin altında olarak) belirtilen grupta olduğu görülmektedir.

1 Bu bölüm Elif Nergis LEWIS tarafından kaleme alınmıştır

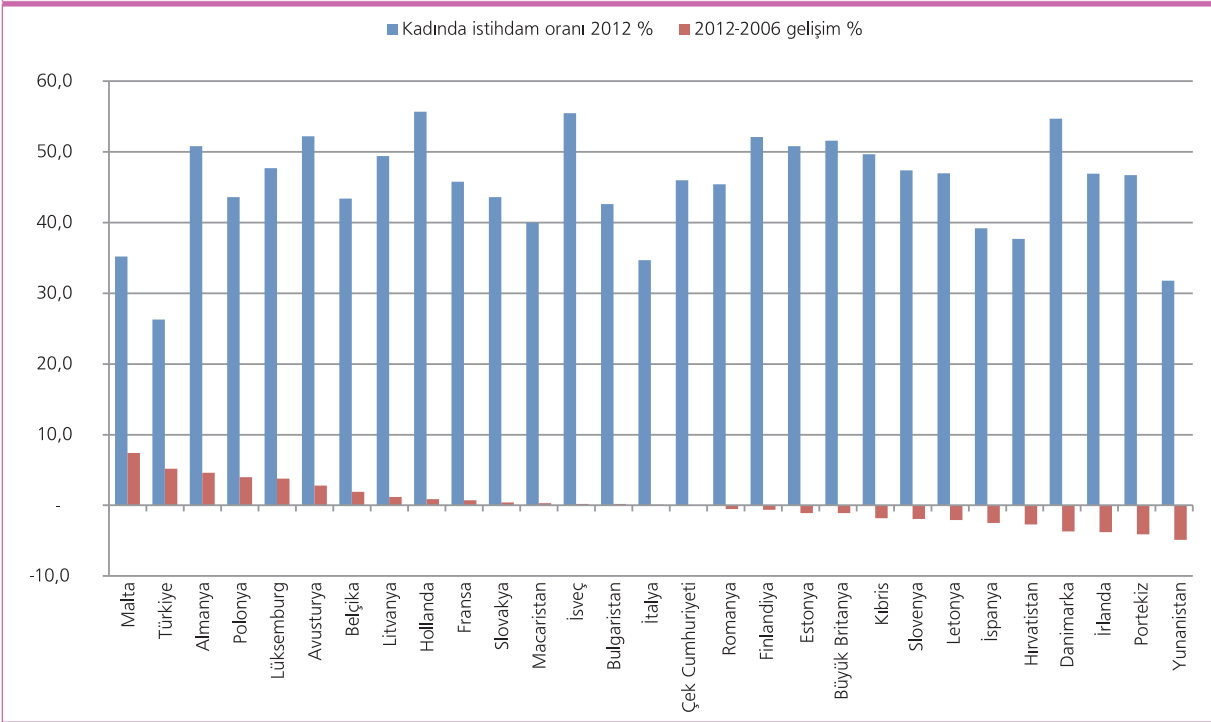
Şekil 1.1: Dünyada Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, 2012, +15 Yaş Grubu (%)



Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim tarihi:30.10.2013)

1.2. İstihdam

Grafik 1.2: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve 2006 Yılına Göre Gelişim +15 Yaş Grubu (%)

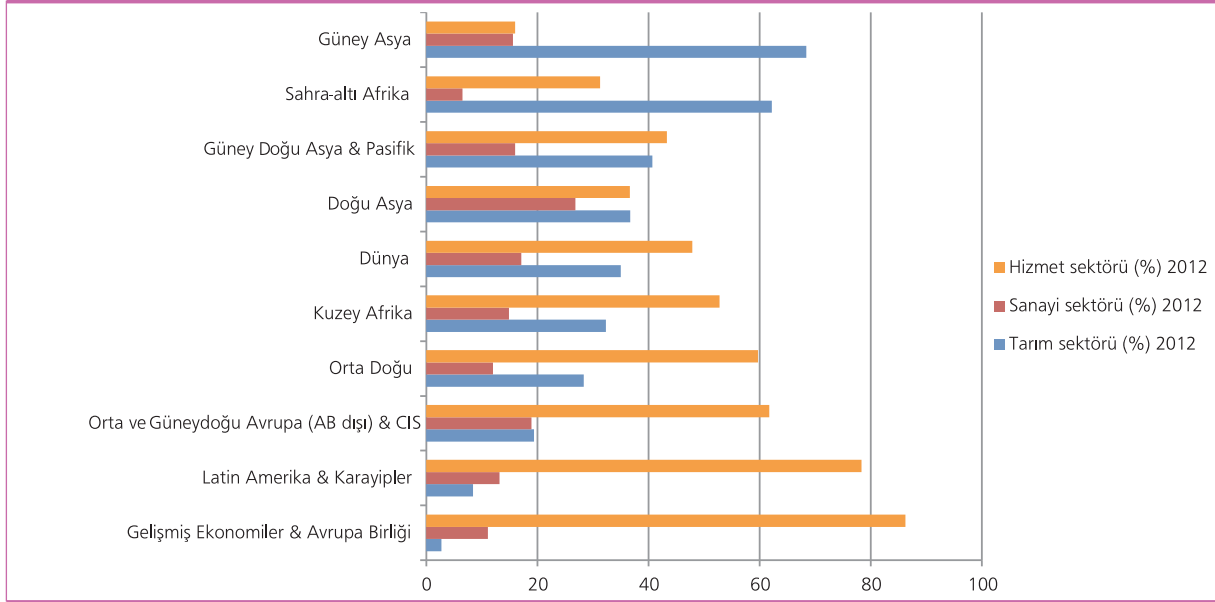


Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim tarihi:30.10.2013)

Grafik 1.2'de görülebileceği gibi 2006-2012 yılları arasında Avrupa Birliği üye ülkeleri ile kıyaslandığında kadın istihdamındaki en yüksek gelişim %5,2 puanlık artışla Malta'dan sonra Türkiye'de olmuştur. Yunanistan başta olmak üzere pek çok Avrupa ülkesinde kadın istihdamında 2006 yılına göre düşüş yaşanmıştır. Grafik 1.3'de dünyada bölgeler bazında kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı incelenmektedir. Mavi renk ile belirtilen kadınların tarım sektöründeki istihdam payı gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinde en düşük seviyede iken, bu oran %68 ile Güney Asya bölgesinde en yüksek değere ulaşmaktadır. Kadının hizmet sektöründeki istihdam payı ise tam tersi bir durumu göstermektedir. Gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinde hizmet sektörü kadın istihdamında %86 gibi yüksek bir orana sahipken, Sahra-altı Afrika ve Güney Asya bölgelerinde hizmet sektörünün kadın istihdamındaki payı sırasıyla %31 ve %16 olarak

gerçekleşmiştir. Sanayi sektöründe kadın istihdamının ise tüm bölgelerde ortalama bir seyirde olduğu söylenebilmektedir. Bu sektördeki en yüksek istihdam payı ise %26 ile Doğu Asya bölgesindedir. Burada dünyada bölgeler bazında kadın istihdamının sektörel dağılımının tarım ve hizmet sektörleri paylaşımına göre farklılık gösterdiğini, sanayi sektörünün bu paylaşımında etkisinin daha düşük kaldığı sonucu çıkarılabilmektedir.

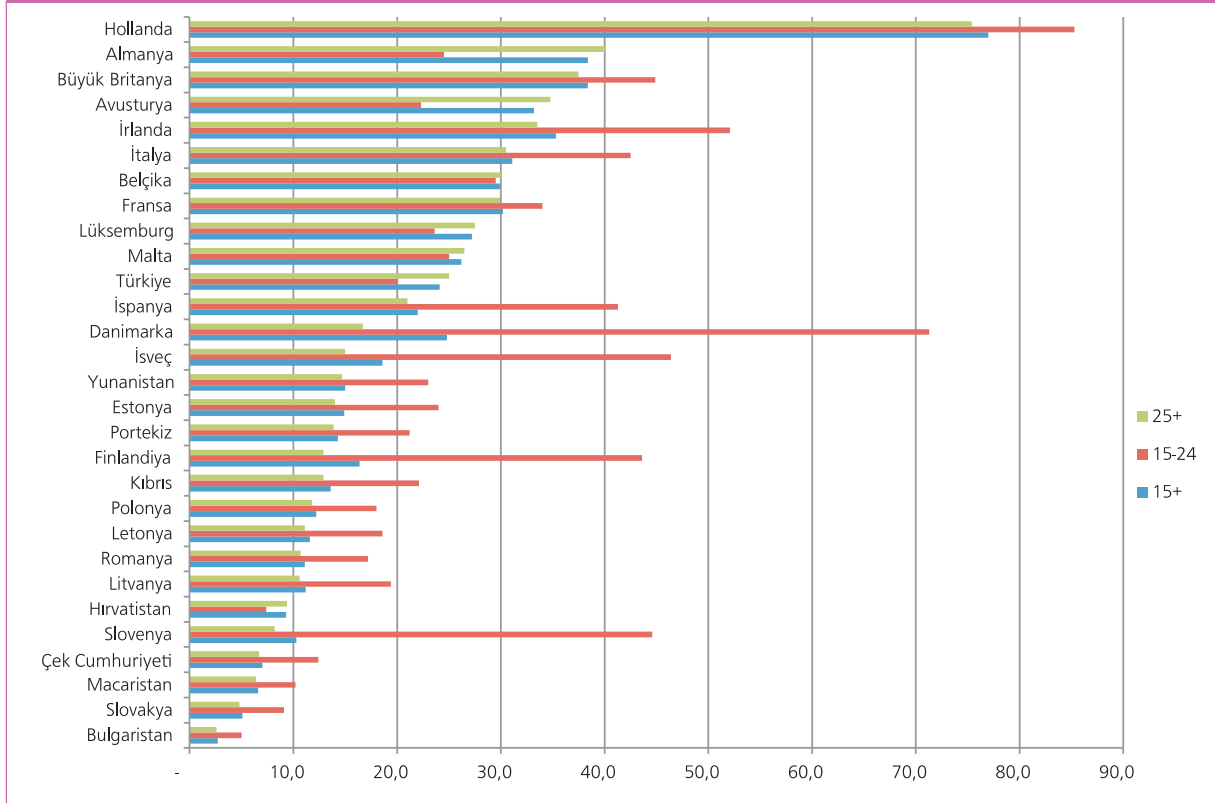
Grafik 1.3: Dünyada Bölgeler Bazında Sektörlere Göre Kadın İstihdamı, 2012 (%)



Kaynak: ILO, KILM (Erişim Tarihi: 31.10.2013)

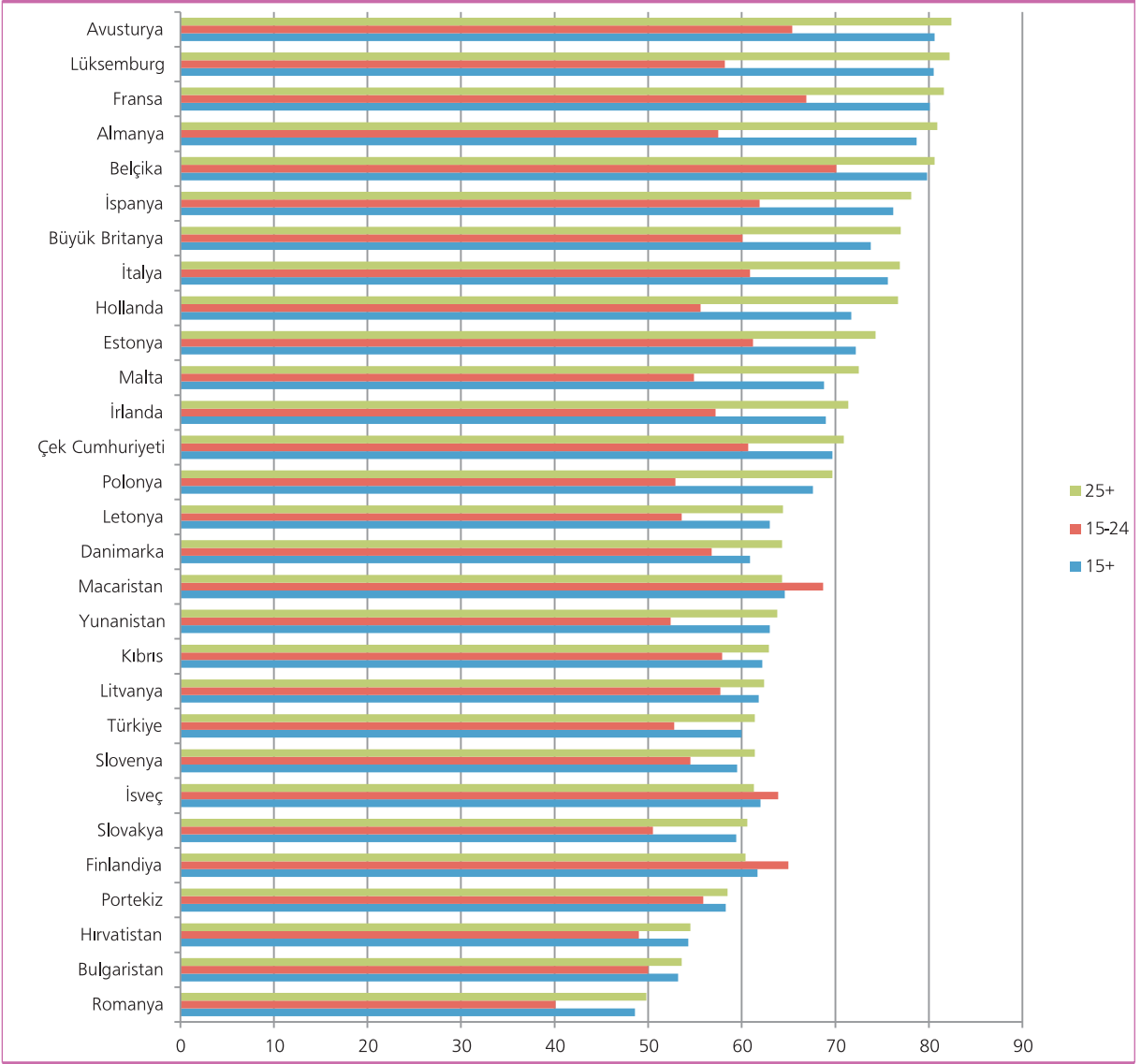
Grafik 1.4'de Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde yarı zamanlı çalışmanın toplam istihdamdaki payı incelenmektedir. Hollanda 3 yaş grubu için de en yüksek yarı zamanlı çalışma istihdam oranına sahiptir. Genç yaş grubu olarak tanımlayabileceğimiz 15-24 yaş grubu için yarı zamanlı çalışma oranı İrlanda, İtalya, İspanya, Danimarka, İsveç, Finlandiya, Slovenya gibi bazı ülkelerde diğer yaş gruplarına göre çok daha yüksek değerlere ulaşmaktadır.

Grafik 1.4: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadınların Yaş Grupları Bazında Yarı Zamanlı Çalışma İstihdam Oranları (Yarı Zamanlı Çalışmanın Toplam İstihdamdaki Payı), 2012 (%)



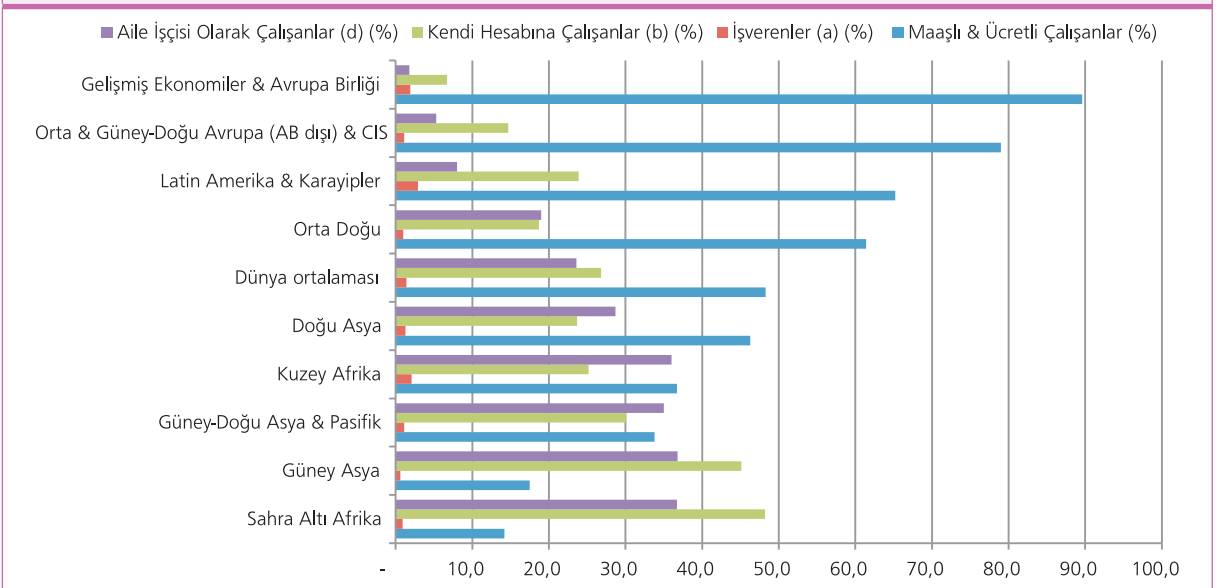
Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim tarihi:31.10.2013)

Grafik 1.5: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Grupları Bazında Kadınların Yarı Zamanlı Çalışma İstihdamındaki Payı, 2012 (%)



Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim tarihi:30.10.2013)

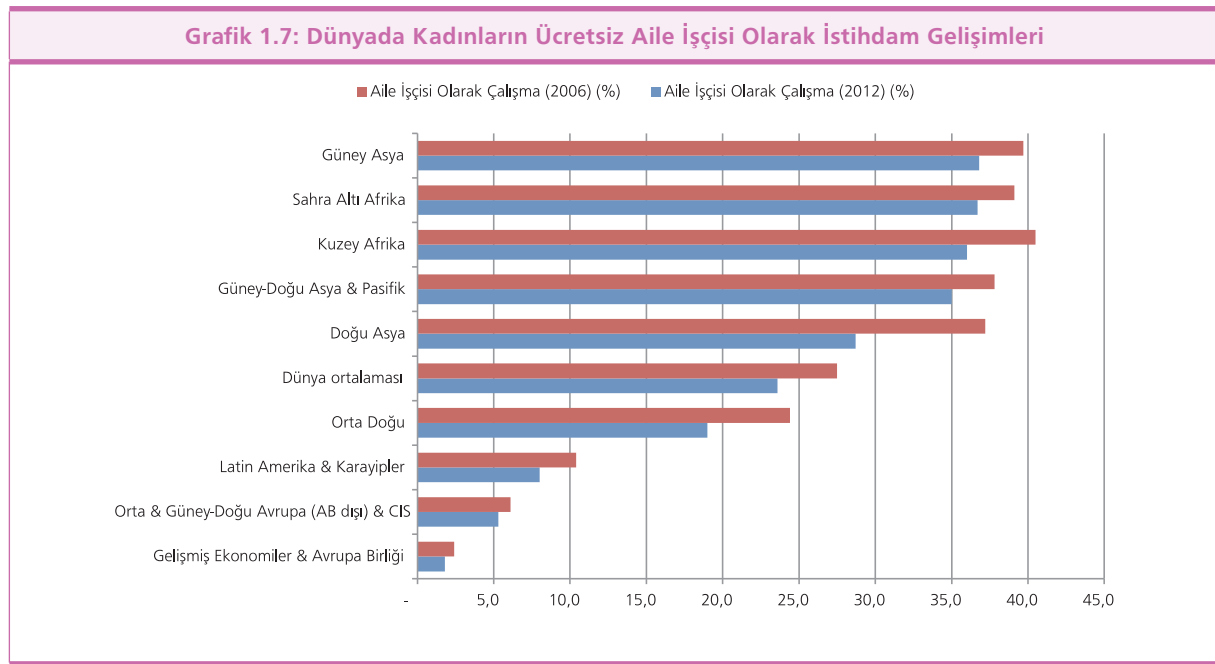
Grafik 1.6: Dünyada Bölge Bazında Kadın İstihdamının İşteki Duruma Göre Dağılımı, 2012 (%)



Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim tarihi:31.10.2013)

Dünyada kadın istihdamı işteki duruma göre göre incelendiğinde gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinde maaşlı ve ücretli çalışmanın %89 seviyesi ile ağırlıklı olduğu görülmektedir. Maaşlı ve ücretli çalışma Sahra-Altı Afrika bölgesinde %14 ile en düşük seviyededir. Grafikte görülebileceği gibi maaşlı ve ücretli çalışma gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinden Sahra-Altı Afrika bölgesine doğru düşüş gösterirken kendi hesabına çalışanlarda ve aile işçisi olarak çalışmada artış görülmektedir. İşveren olarak istihdam edilme ise tüm bölgelerde benzer bir seyir izlemekte ve en yüksek değeri %2,9 ile Latin Amerika ve Karayipler bölgesinde görmektedir.

Grafik 1.7'den dünyada ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın yaygın olduğu, çoğu bölgede kadının ücretli işlere erişiminin daha az olduğu görülmektedir. 2012 itibariyle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın en yaygın olduğu bölgeler sırasıyla Güney Asya, Sahra Altı Afrika, Kuzey Afrika, Güney-Doğu Asya Pasifik bölgeleridir. Gelişmiş ülkeler ve Avrupa Birliği ülkelerinde ise 2012 itibariyle %1,8 ile en düşük değeri göstermektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışmada 2006 yılından 2012 yılına en yüksek artış ise Doğu Asya bölgesinde yaşanmıştır.



Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim tarihi:31.10.2013)

1.3. İşsizlik

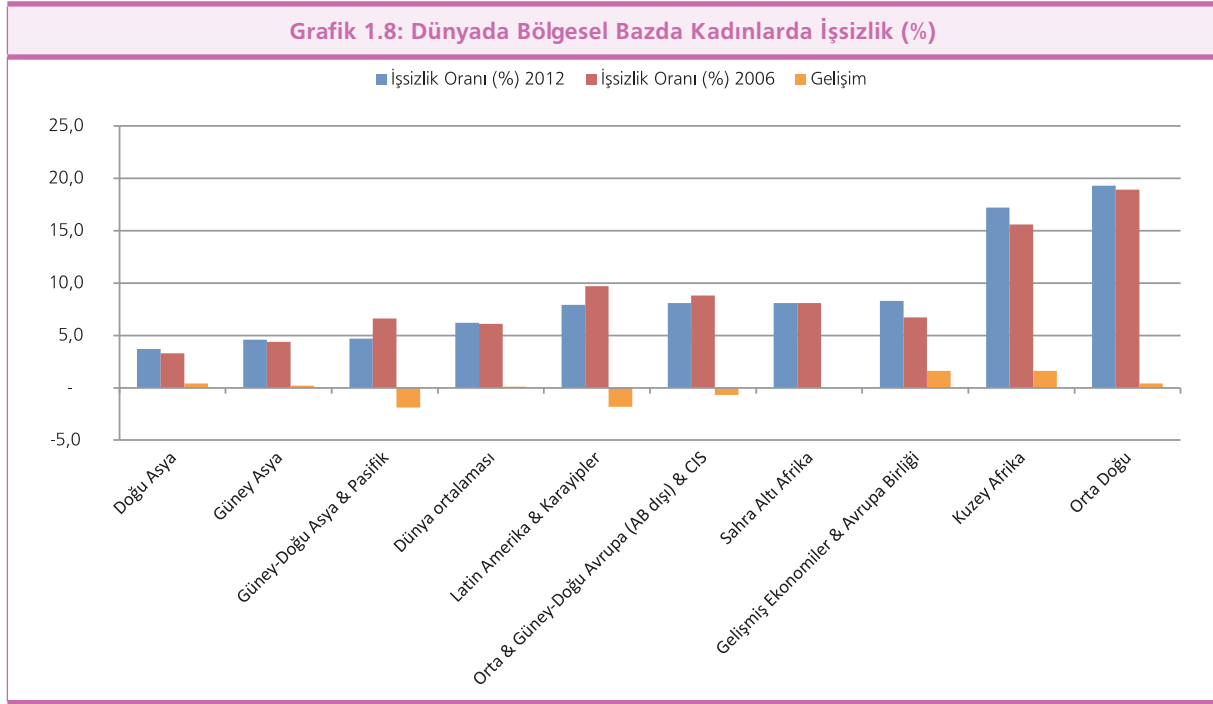
Dünya genelinde ekonomik kriz hali hazırda yüksek olan kadın erkek arasındaki işgücü piyasasında var olan eşitsizliği daha da arttırmıştır (ILO, 2012). Dünyada kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki fark incelendiğinde, kriz öncesi dönemde 2002-2007 yılları arasında bu farkın %0,5 puan ortalamasında olduğu (2007 itibariyle erkek işsizlik oranı % 5,8, kadın işsizlik oranı %5,3) 2011 itibariyle ise % 0,7 puana yükseldiği görülmektedir (2011 itibariyle kadın işsizlik oranı %6,4, erkek işsizlik oranı %5,7). Uluslararası Çalışma Örgütü bu farkın gelişimi ile ilgili 2013 ve 2017 projeksiyonları da önemli bir düşüş olmayacağını tahmin etmektedir (ILO, 2012).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki bu farkın artışında üç önemli faktör ön plana çıkmaktadır (ILO; 2012);

- i. kadınlarda geçici iş sözleşmesiyle çalışmanın erkeklere göre daha yüksek olması,
- ii. kadınların eğitim seviyelerindeki farklılık ve işgücü pazarında bazı işlerde erkek yönünde ayırım olması,
- iii. kadın işsizliğinin yüksek olmasında bir diğer faktör de çocuk yetiştirme gibi nedenlerle kadının işgücü piyasasına giriş ve çıkışının erkeğe göre daha yüksek olmasıdır.

Kadının işgücü piyasasında kesintili olarak yer alması istihdam edilebilirliğini büyük oranda etkilemektedir. (ILO, 2012).

Ekonomik kriz Kamu İstihdam Kurumlarının önemini daha da çok ortaya çıkarmıştır. KİK'ler, mesleki eğitim, işe yerleştirme, danışmanlık gibi aktif iş gücü politikalarının yanı sıra, kısa çalışma, işsizlik sigortası, toplum yararına çalışma gibi pasif iş gücü politikalarıyla da kriz döneminin aşılmasında etkili olmuşlardır. (İŞKUR, 2012)



Kaynak: ILO, KILM 7th edition. (Erişim tarihi:31.10.2013)

Dünyada 2012 itibariyle kadınlarda işsizlik oranı %6,2 olup 2006 yılına göre %0,1 artış göstermiştir. En yüksek değer ise %19,3 ile Orta Doğu bölgesinde görülmektedir. Bölgeler bazında 2006 yılından 2012 yılına işsizlikteki artışa bakıldığında ise gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliği bölgesi ile Kuzey Afrika bölgesi %1,6 puanlık artışla en yüksek artışın olduğu bölgeler olarak incelenmektedir.

2. TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU

2. TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU²

2.1. Genel Durum

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı incelendiğinde 2006 yılına kıyasla %5,9 puanlık bir artış gerçekleştiği ve %29,5 puana ulaştığı görülmektedir. Ancak bu oran erkekte işgücüne katılım oranının (%71) hala çok altındadır. İşgücüne katılım oranı kentlerde %26,1 iken kırsal kesimde kadının tarım sektöründe çalışmasının ağırlığıyla bu oran %36,9'a çıkmaktadır. Aynı şekilde kadınların kırsal kesimde istihdamı %35,6 iken kentlerde bu oran %22, Türkiye genelinde ise %26,3'tür. Kırsal kesimde tarımda istihdam edilen kadınların işsizlik oranı %3,5 iken bu oran kentlerde kadının iş bulmadaki zorluğu, yetkinliklerinin ve eğitim seviyesinin yetersizliği vb sebeplerle işsizlik seviyesi %15,5'e çıkmaktadır. Türkiye geneli kadınlarda işsizlik oranı ise %10,8'dir.

Tablo 2.1: Türkiye'de Cinsiyete ve Yerleşim Yerine Göre İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2012), (%),(15+ yaş)

		İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Türkiye	Erkek	71,0	65,0	8,5
	Kadın	29,5	26,3	10,8
Kent	Erkek	71*	63,7*	10,2*
	Kadın	26,1	22	15,5
Kır	Erkek	73,3*	68,2*	7*
	Kadın	36,9	35,6	3,5

*2011 verisi

Kaynak: TÜİK HİA veri Tabanı (Erişim Tarihi: 14.10.2013)

İş gücü verileri 2006 ve 2012 yılları ile kıyaslandığında iş gücüne katılım oranında erkeklerde %1,1 puanlık bir artış görülürken, kadınlarda %5,9 puanlık bir artış sağlanmıştır. Kadınlarda işgücüne katılım oranında kentlerde %6,6 puanlık, kırsal kesimde ise %3,8 puanlık bir artış olduğu gözlenmektedir. Bu durum kadınların kentlerde iş gücüne katılımında daha yüksek bir artış olduğunu göstermektedir ki kadınların tarım dışı alanlarda iş gücüne katılımının artması önemli bir gelişme olarak görülmelidir. Erkeklerde ise tersi bir durum yaşanmıştır. Kırsal kesimde iş gücüne katılım erkeklerde %2 puan bir artış gösterirken, kentlerdeki işgücüne katılım oranı daha düşük bir artış oranı ile %1,7 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Tablo 2.2: Türkiye'de Cinsiyete ve Yerleşim Yerine Göre İş Gücüne Katılım, İstihdam, İşsizlik ve Tarım Dışı İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları Arasında Gelişimi (%), (15+ yaş)

		Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	Tarım Dışı İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
Türkiye	Erkek	2012	71*	8,5	-	65
		2006	69,9	9,9	11,3	62,9
	Kadın	2012	29,5	10,8	-	26,3
		2006	23,6	11,1	17,9	21
Kent	Erkek	2012	71	10,2*	10,4*	63,7*
		2006	69,3	11	11,1	61,7
	Kadın	2012	26,1	15,5	-	22
		2006	19,5	16,4	17,7	16,3
Kır	Erkek	2012	73,3*	7*	11,9*	68,2*
		2006	71,3	7,4	12,3	66
	Kadın	2012	36,9	3,5	-	35,6
		2006	33,1	3,9	19,5	31,8

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013) (*2011 verisi)

2 Çalışmanın bu bölümü Elif Nergis LEWIS tarafından kaleme alınmıştır.

Kadın ve erkekte işgücüne katılım oranları arasındaki farkın 2012 yılı itibarıyla %41,5 , 2006 yılı itibarıyla %46,3 olduğu görülmektedir.

Türkiye'de kadında işsizlik oranı 2006 yılına kıyasla % 0,3 puan düşüş göstermektedir ve erkekte işsizlik oranından %2,3 puan daha yüksektir. (%10,8 kadında işsizlik, %8,5 erkekte işsizlik oranı) 2006 yılı verileri incelendiğinde, kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkın %1,2 olduğu. (Kadında işsizlik oranı %11,1, erkekte işsizlik oranı %9,9) 2012 itibarıyla kadın ile erkek arasındaki işsizlik oranındaki farkın %1,2'den %2,3'e yükseldiği görülmektedir. Bu yükselişte iş arayan kadın sayısının artmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Kadınlarda işgücüne katılım oranındaki artış da göz önüne alındığında, kadınların işgücüne dahil olmak istediği ancak iş bulma konusunda problemler yaşadığı görülmektedir.

Tablo 2.3: Türkiye'de Kadın ve Erkekte İş Gücü, İstihdam ve İşsizlik Gelişimleri, (%), (15+ yaş)

Türkiye	Kadın			Erkek		
	İşgücüne Katılıma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılıma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2012	29,5	10,8	26,3	71	8,5	65
2011	28,8	11,3	25,6	71,7	9,2	65,1
2010	27,6	13	24	70,8	11,4	62,7
2009	26	14,3	22,3	70,5	13,9	60,7
2008	24,5	11,6	21,6	70,1	10,7	62,6
2007	23,6	11	21	69,8	10	62,7
2006	23,6	11,1	21	69,9	9,9	62,9
Değişim (2012-2006)	5,9	-0,3	5,3	1,1	-1,4	2,1

Kaynak: TÜİK HHIA veri Tabanı (Erişim Tarihi: 14.10.2013)

Kadında istihdam oranı incelendiğinde 2006 yılına kıyasla %4,2 puan artış gösterdiği ve kadında istihdam oranının erkekte istihdam oranından %38,7 puan daha düşük olduğu görülmektedir. Bu fark 2006 yılında %41,9 idi.

Tablo 2.3'de Türkiye'de kadın ve erkekte iş gücü, istihdam ve işsizlik durumlarının yıllar itibarıyla gelişimi izlenebilmektedir. Kadınların işgücüne katılımında en yüksek artış %1,6 puan ile 2009- 2010 yılları arasında yaşanmıştır. Kadınlarda istihdam oranlarında en yüksek artış da %1,7 puan ile yine aynı yıllarda 2009-2010 yılları arasında yaşanmıştır. İşsizlikte ise en yüksek düşüş 2009-2011 yılları arasında yaşanmıştır. İşsizliğin en çok yükseldiği dönem ise %2,7 puanlık artışla 2008-2009 yılları arasında görülmektedir. Bu yıllarda erkekte işsizlik oranı da %3,2 puan ile en yüksek artışı göstermektedir ki bu artışlarda yaşanan ekonomik krizin etkisi önemli bir yere sahiptir.

Tablo 2.4: Kentlerde Kadın ve Erkekte İş Gücü, İstihdam ve İşsizlik Gelişimleri (15+ yaş)

Kent	Kadın			Erkek		
	İşgücüne Katılıma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılıma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2012	26,1	15,5	22			
2011	24,8	16,5	20,7	71	10,2	63,7
2010	23,7	18,7	19,3	70,4	12,6	61,5
2009	22,3	20,4	17,7	69,9	15,3	59,2
2008	20,8	16,6	17,3	69,5	11,6	61,5
2007	19,8	16,1	16,6	69,3	10,8	61,8
2006	19,5	16,4	16,3	69,3	11	61,7
Değişim (2012-2006)	6,6	-0,9	5,7	1,7	-0,8	2

Kaynak: TÜİK HHIA veri Tabanı (Erişim Tarihi: 14.10.2013)

Kentlerde kadınlarda iş gücü gelişimleri incelendiğinde iş gücüne katılmadaki en yüksek artışın %1,5 puanlık artışla 2008-2009 yılları arasında yaşandığı görülmektedir. Kadınlarda kentlerde işsizlikteki en yüksek artış da yine %3,8 puanlık artışla 2008-2009 yılları arasında yaşanmıştır. Bu dönemde kadınlarda istihdam gelişimlerinde yüksek bir artış olmadığı göz önünde bulundurulduğunda kadınların -krizin de etkisiyle işsizliğinde büyük bir artış yaşandığı ve iş gücüne dahil olmak istedikleri ancak iş bulamama sorunu ile karşı karşıya kaldıkları düşünülebilir.

Kırsal kesimde iş gücü gelişimleri incelendiğinde kadınlarda iş gücüne katılımın en yüksek artışı 2008-2009 ve 2009-2010 yılları arasında yaşandığı görülmektedir. Aynı dönemlerde iş gücüne katılıma paralel olarak istihdamda da yüksek bir artış görülmektedir.

Tablo 2.5: Kırsal Kesimde Kadın ve Erkek İş Gücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Gelişimleri, (%) (15+ yaş)

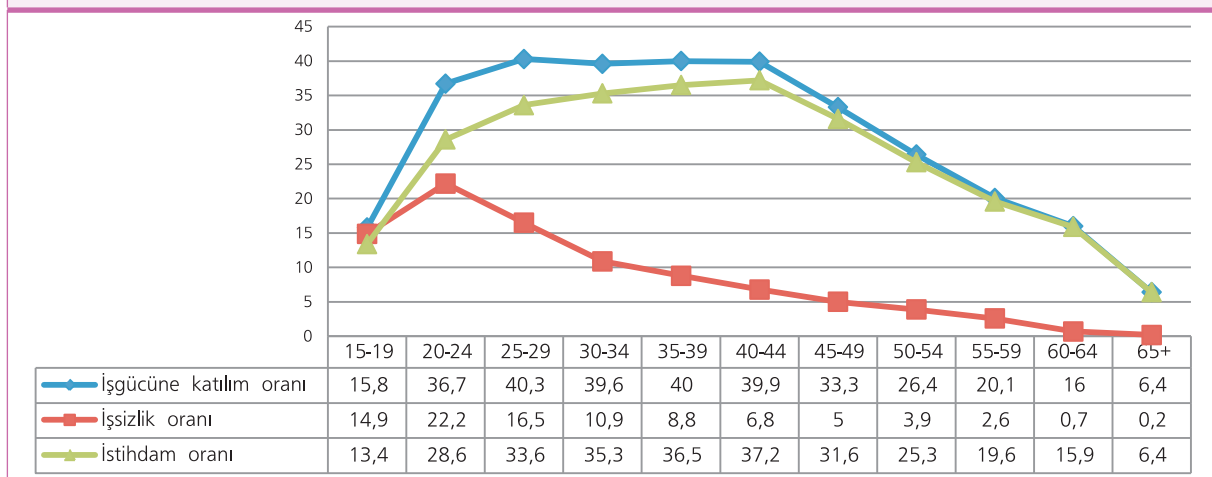
Kırsal	Kadın			Erkek		
	İşgücüne Katılıma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılıma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2012	36,9	3,5	35,6			
2011	37,5	3,6	36,2	73,3	7	68,2
2010	36,3	4,6	34,7	71,6	8,7	65,4
2009	34,6	5,3	32,8	72	10,7	64,3
2008	32,9	4,3	31,4	71,6	8,7	65,4
2007	32,5	3,8	31,2	71	8,3	65,1
2006	33,1	3,9	31,8	71,3	7,4	66,0
Değişim (2012-2006)	3,8	-0,4	3,8	2	-0,4	2,2

Kaynak: TÜİK HHİA veri Tabanı (Erişim Tarihi: 14.10.2013)

Grafik 2.9'da kadınların Türkiye'de yaş gurubuna göre iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik verileri incelendiğinde:

- İşgücüne katılım en yüksek 25-29 yaş grubunda gerçekleşmiştir (%40,3).
- bu gurubu sırasıyla 35-39 (%40) ve 40-44(%39,9) yaş grupları izlemektedir.
- İstihdam oranı ise en yüksek değeri kadınlarda %37,2 ile 40-44 yaş grubunda almıştır.
- Daha sonra gelen en yüksek istihdam değerleri ise sırasıyla 35-39 yaş grubunda %36,5 ve 30-34 yaş gurubundadır (%35,3).
- İşsizlik oranında en yüksek seviye ise 20-24 yaş grubunda %22,2 olarak gerçekleşmiştir.

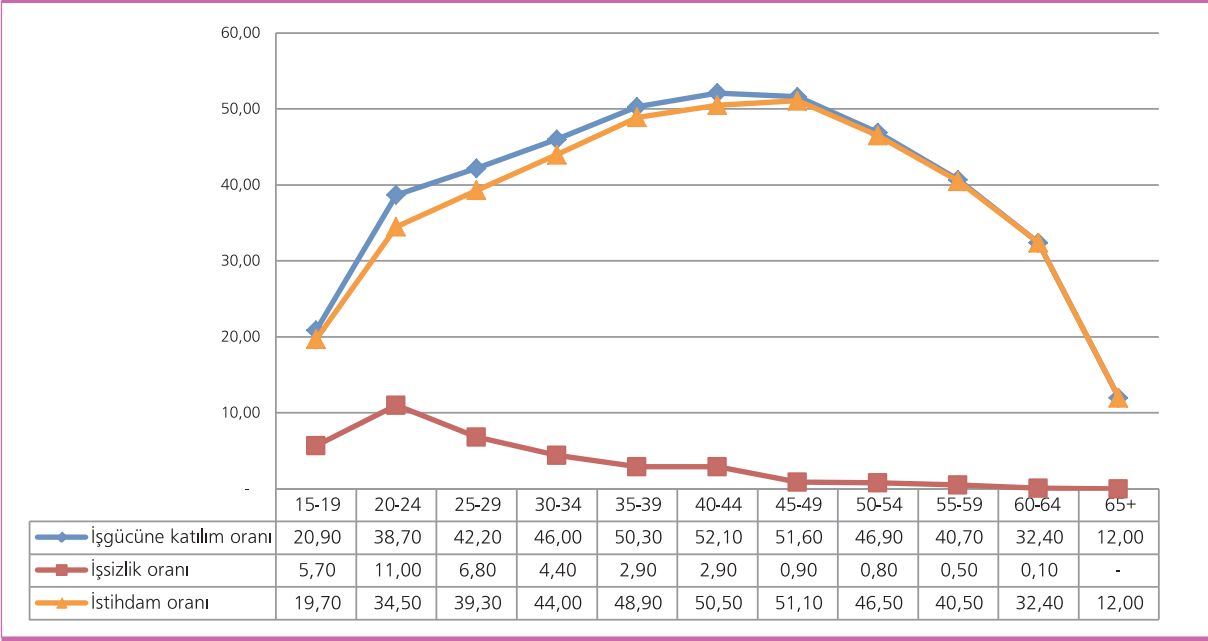
Grafik 2.9: Yaş Grupları İtibariyle Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (%) (2012) (15+ Yaş)



Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

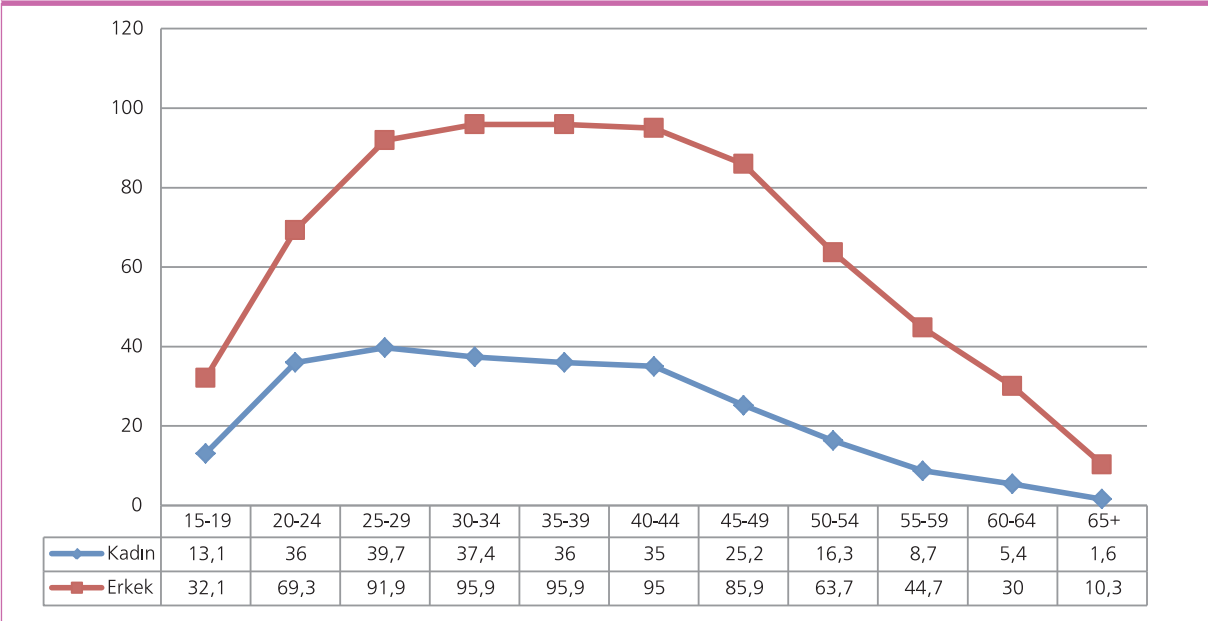
Kırsal kesimde kadınların iş gücü gelişimleri incelendiğinde iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının birbirine çok yakın bir seyir izlediği görülmektedir. İş gücüne katılımın en yüksek yaşandığı yaş grubu %52,1 ile 44-49 yaş grubu olmuştur. İstihdam oranlarında en yüksek değer ise %51,1 ile 45-49 yaş grubundadır. İşsizlik ise %11 ile 20-24 yaş grubunda en yüksek değeri göstermektedir.

Grafik 2.10: Yaş Grupları İtibariyle Kırsal Kesimde Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (%) (2012) (15+ Yaş)



Kaynak: TÜİK, HHI A veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Grafik 2.11: Türkiye'de Kentlerde Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (%) (2012) (15+ Yaş)



Kaynak: TÜİK, HHI A veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Grafik 2.11'den kentlerde kadın ve erkekte iş gücüne katılım gelişimleri yaş grupları bazında incelenmiştir. Kentlerde kadında iş gücüne katılım %39,7 ile en yüksek 25-29 yaş grubunda iken erkeklerde %95,9 ile en yüksek iş gücüne katılım 30-34 ve 35-39 yaş gruplarında olmuştur. Kentlerde işgücüne katılımda kadın ile erkek arasındaki istihdam farkı %60,7'lik farkla en yüksek 45-49 yaş grubunda görülmektedir.

2.2. İşgücüne Katılım

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı geçtiğimiz rapor dönemi olan 2006 verileri ile kıyaslandığında %5,9 puanlık bir artış olduğu görülmektedir. Erkek işgücüne katılma oranı ise aynı dönemde %1,1 puan artış göstermiştir.

Kadın işgücüne katılım oranlarının kent ve kırsal bölgelerde gelişimi incelendiğinde, kentte kadının işgücüne katılım oranında 2006 yılından 2012'ye %6,6 puan, kırdada ise %3,8 puan artış görülmektedir. Kadının işgücüne katılımı 2006 yılından bu yana daha çok kentlerde artış göstermiştir. Tablo 2.6'da işgücüne katılma oranlarının yaş gruplarına göre gelişimi incelendiğinde en büyük gelişimin kadında 40-44 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Gelişimin en yüksek olduğu ikinci yaş grubu ise 45-49 yaş grubudur.

Tabloda genç yaş grubu olarak tanımlayabileceğimiz 15-19 yaş grubunda ise 2006 yılına göre %1,5 puan düşüş olduğu görülmektedir.

Yaş Grupları	İş Gücüne Katılma Oranı (%) (2012)	İş Gücüne Katılma Oranı (%) (2006)	Değişim % (2012-2006)
15-19	15,8	17,3	-1,5
20-24	36,7	31,3	5,4
25-29	40,3	31,9	8,4
30-34	39,6	29,7	9,9
35-39	40	30,5	9,5
40-44	39,9	28,1	11,8
45-49	33,3	23	10,3
50-54	26,4	19,8	6,6
55-59	20,1	16,6	3,5
60-64	16	12,9	3,1
65+	6,4	5,7	0,7

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

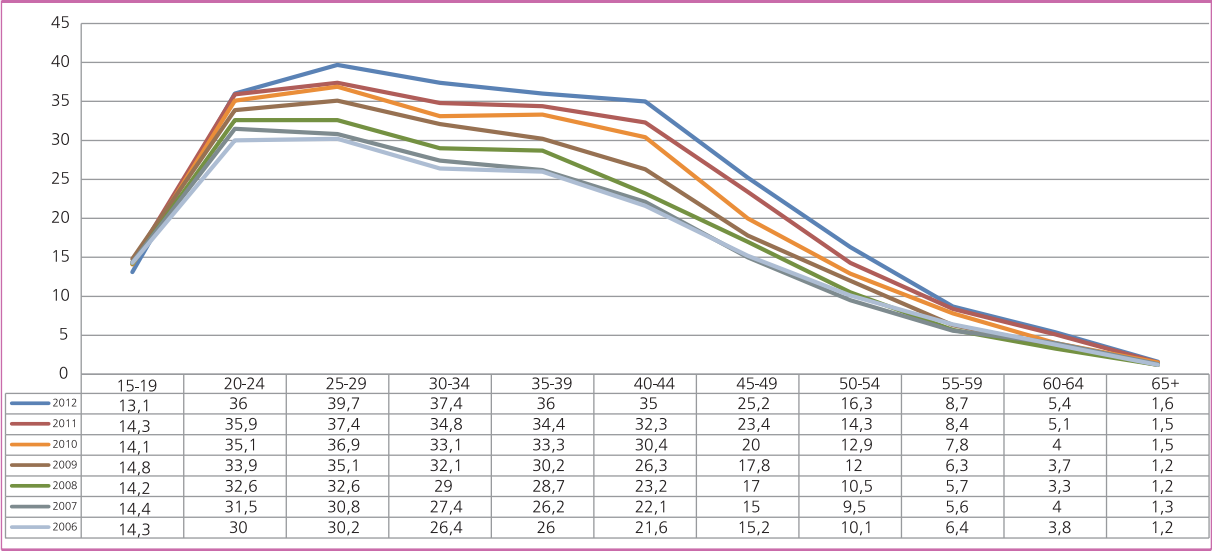
Tablo 2.7'de erkeklerde işgücüne katılım oranları incelendiğinde 2006 yılına göre en yüksek gelişimin 45-49 ve 50-54 yaş gruplarında olduğu görülmektedir. Bu yükselişte emeklilik yaşının yükseltilmesinin etkisi gözardı edilmemelidir.

Yaş Grupları	İş Gücüne Katılma Oranı (%) (2012)	İş Gücüne Katılma Oranı (%) (2006)	Değişim % (2012-2006)
15-19	34,6	35,2	-0,6
20-24	70,7	71,5	-0,8
25-29	90,8	91,8	-1
30-34	94,7	94,8	-0,1
35-39	94,7	94,2	0,5
40-44	94	92,8	1,2
45-49	86,8	81,4	5,4
50-54	69,3	64,1	5,2
55-59	54,3	49,2	5,1
60-64	42,2	37,2	5

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Kırsal kesimde kadınların iş gücü gelişimleri incelendiğinde iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının birbirine çok yakın bir seyir izlediği görülmektedir. İş gücüne katılımın en yüksek yaşandığı yaş grubu %52,1 ile 44-49 yaş grubu olmuştur. İstihdam oranlarında en yüksek değer ise %51,1 ile 45-49 yaş grubundadır. İşsizlik ise %11 ile 20-24 yaş grubunda en yüksek değeri göstermektedir.

Grafik 2.12: Kadınlarda Yıllar İtibariyle Yaş Gruplarına Göre Kentlerde İşgücüne Katılım Oranları (%) (15+ Yaş)



Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.8: Kadında Kent ve Kırsal Yerleşimlerde İş Gücüne Katılım Oranlarının Yaş Gruplarına Göre Gelişimi (15+ Yaş)

		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Kent	2012	13,1	36	39,7	37,4	36	35	25,2	16,3	8,7	5,4	1,6
	2006	14,3	30	30,2	26,4	26	21,6	15,2	10,1	6,4	3,8	1,2
	Değişim (2012-2006) %	-1,2	6	9,5	11	10	13,4	10	6,2	2,3	1,6	0,4
Kır	2012	20,9	38,7	42,2	46	50,3	52,1	51,6	46,9	40,7	32,4	12
	2006	23,6	34,5	36,5	38,8	43	44,6	43	41,3	35,7	27,7	12,4
	Değişim (2012-2006) %	-2,7	4,2	5,7	7,2	7,3	7,5	8,6	5,6	5	4,7	-0,4

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

İşgücüne katılım oranlarının yaş gruplarına göre kent ve kırsal yerleşimlerde gelişimi incelendiğinde kentlerdeki gelişimin kırsal alanlardaki gelişime göre çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre kadınların iş gücüne katılımı incelendiğinde eğitim durumunun yükselmesiyle iş gücüne katılımın artmakta olduğu görülmektedir. Tablo 2.9'dan görülebileceği gibi 2012 itibariyle yüksekökol veya fakülte mezunlarının iş gücüne katılım oranının %70,9 olduğu, bu oranın ilkökol mezunlarında % 28,3'e düştüğünü görülmektedir. Ancak aynı doğru orantı ortaokul veya dengi meslek okul grubunda görülememektedir; ortaokul veya dengi meslek okullarından mezun kadınların iş gücüne katılımı ilkökol mezunlarından düşük gerçekleşmektedir.

Tablo 2.9'da eğitim durumlarına göre gelişimin en yüksek ilkökol ve ilköğretim gruplarında olduğu, bunları ortaokul veya dengi meslek okullarının izlediği görülmektedir.

Tablo 2.9: Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımının Eğitim Durumuna Göre Gelişimi (%) (15+ Yaş)

Türkiye	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim
2012 (%)	16,7	20,7	28,3	27,9	30,6	38,1	70,9	20,7
2006 (%)	14,7	18	21,1	22,9	27,9	36,2	68,8	13,5
Değişim % (2012-2006)	2	2,7	7,2	5	2,7	1,9	2,1	7,2

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.10: Kadınların Kentlerde İşgücüne Katılımının Eğitim Durumuna Göre Gelişimi (%) (15+ Yaş)

Kent	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim
2012 (%)	6,1	11,9	18,9	25,1	30,1	37,7	71,1	17,2
2006 (%)	5,4	10	13	20,3	27,5	35,3	68,8	9,7
Değişim % (2012-2006)	0,7	1,9	5,9	4,8	2,6	2,4	2,3	7,5

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.10'da kadınların işgücüne katılımının eğitim durumuna göre gelişimi kentlerde incelendiğinde Türkiye'deki duruma paralel olarak ilköğretim ve ilköğretim mezunu kadınlarda işgücüne katılma oranının daha yüksek artış gösterdiği, ortaokul veya dengi meslek okul mezunlarının da %4,8 puan artışla daha sonra geldiği görülmektedir.

Tablo 2.11'de yaş grubu ve medeni duruma göre iş gücüne katılımı incelendiğinde katılımdaki artışın en yüksek evli grupta olduğu görülmektedir.

Tablo 2.11: Türkiye'de Yaş Grubu ve Medeni Duruma Göre İş Gücüne Katılım (2012 ve 2006 Yılları Arasındaki Fark) (Bin) (15+Yaş)

Yaş Grupları	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü	Toplam
15-19	-26	-9	1	0	-35
20-24	69	17	5	-1	89
25-29	94	163	18	0	275
30-34	74	347	36	0	455
35-39	31	279	43	-3	350
40-44	29	320	47	5	400
45-49	10	243	32	5	291
50-54	10	168	19	12	209
55-59	3	106	6	6	122
60-64	-1	62	2	12	74
65+	0	32	0	11	43
Toplam	293	1727	209	47	2274

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.12'de medeni duruma göre işgücüne katılım oranlarındaki gelişim incelendiğinde işgücüne katılımın en yüksek "boşanmış" grubunda olduğu görülmektedir. Ancak boşanmış yaş grubundaki kadın sayısının evli gruba göre çok düşük olmasından dolayı bu artışın yanıltıcı olabileceğini göz önünde bulundurmak gereklidir.

Tablo 2.12: Türkiye'de Kadınların Medeni Duruma Göre İş Gücüne Katılma Oranlarında Gelişim (%) (15+ Yaş)

	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
2012	35,8	29,3	49,5	9,4
2006	34,3	21,5	41,4	8,7
Değişim % (2012-2006)	1,5	7,8	8,1	0,7

Kaynak: TÜİK, HHA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

2.3. İşgücüne Katılımın Kohort Analiziyle Değerlendirilmesi

Kohort terimi ortak bir durumu paylaşan bir grup bireyi ifade etmektedir. Sıklıkla bu grup belirli bir zamanda belirli bir olayı deneyimlemektedirler. Bu metot genelde sosyal bilimlerde ve nüfus çalışmalarında kullanılmaktadır (Glenn, 2005, s. 2). Bu çalışmada analizler sahip olunan mevcut veriler doğrultusunda "doğum kohortu" üzerine yapılmıştır; belirtilen kadın grupları ortak bir durumu paylaşmaktadırlar; aynı yıl aralıklarında doğmuşlardır ve aynı kültürel şartlarda bulunmuş olabilmektedirler. Doğum yıllarına göre kadınların 2012, 2007 ve 2002 yılları itibarıyla işgücüne katılımı Tablo 2.13'de görülebilmektedir. 1993-1997 yılı doğumlular 2007 itibarıyla henüz 15 yaşın altında olup iş gücü içerisinde bulunmamaktadırlar, aynı şekilde 1993-1997 ve 1988-1992 doğumlular da 2002 ve 2007 yıllarında henüz 15 yaşın altında olduklarından bu kısımlar boş bırakılmıştır. Tabloda gri renk ile belirtilen alanlarda genç nüfusun eğitimi tamamlayıp iş hayatına atılması gözlemlenebilmektedir. Kohort analizi yaş grupları ile değil doğum yılları ile yapılmaktadır; ancak tabloda yaş grupları bazındaki değişim de diogonal olarak çizgiler ile belirtilen alanlardan takip edilebilmektedir. Tabloda kırmızı ve yeşil çizgi ile belirtilen alanlar çalışmanın ilk bölümünde yer alan "yaş grupları" bazında iş gücüne katılımdaki değişimi göstermektedir. Kırmızı çizgiler sırasıyla 15-19, 20-24, ve 25-29 yaş gruplarını temsil etmekte olup genç nüfus olarak tanımlanabilecek bu gruplardaki işgücüne katılımdaki gelişim eğitime ilk giriş yıllarındaki işgücü artışını doğrulamaktadır. Örneğin 15-19 yaş grubunda işgücüne gelişim yılları itibarıyla 714 bin (2002 yılı), 492 bin (2007 yılı) ve 478 bin (2012 yılı) olarak gerçekleşmiştir. Yeşil çizgi ile belirlenen alanlarda ise 30-34, 35-39, ve 40-44 yaş grupları bazında iş gücüne katılımdaki değişim takip edilebilmektedir. Ancak yaş grubundaki farklı yıllardaki gelişimin incelendiği analizlerde yaş grupları aynı grup kadını yansıtmamaktadır; farklı dönemlerde aynı yaş grubundaki trendleri göstermektedir. Kohort analizinde aynı grup kadınların gelişimine odaklanılacağı için kırmızı ve yeşil çizgilerle belirtilen yaş grupları bazında analiz yerine aynı doğum tarihi grubunun yıllar itibarıyla gelişimi incelenecek yani tabloda satırlar yatay olarak -mavi ile belirtilen çizgilerle- analiz edilecektir.

Tabloda 1988-1992 yılı doğumluların iş gücüne katılımı incelendiğinde 2007 yılında 492 bin iken bu rakam 2012 yılında 1034 olarak gerçekleşmiştir ki bunun nedeni eğitimlerini tamamlayan gençlerin iş hayatına atılmasıdır. Aynı şekilde 1983-1987 doğumluların 2012 yılında iş gücüne katılımlarındaki ani artış yine eğitimlerini bitirmeleri, muhtemelen yükseköğrenimden sonra iş hayatına başlamalarıdır. Koyu gri ile belirlenen alanlar rutin, yıllar itibarıyla tekrarlanan, eğitim sonrası iş hayatına giriş dönemlerini temsil etmekte olup bu sebeple bu üç doğum yılı grubu analizlerde değerlendirilmeyecektir. Bu yaş gruplarından sonra mavi ok ile belirtilen alanlarda artan bir trend olduğunu görmekteyiz ki bu artışların doğum yılları incelendiğinde eğitimi bitirip iş hayatına katılımı ilgisiz bulunmamaktadır. Bu yüzden geçmiş dönemlere göre kadın işgücündeki artışı incelemede odaklanılacak gruplar mavi ok ile belirtilen alanlarda, 1978-1982, 1973-1977 ve 1968-1972 yaş gruplarında olacaktır. Mavi ok ile yatay olarak belirtilen rakamlar doğum tarihi belirtilen aynı kadın gruplarını temsil etmektedir. Dolayısıyla bu analizde örneğin 1975 doğumlu bir kadının 2002, 2007 ve 2012'deki iş gücü durumu takip edilebilecektir.

Doğum Yılı	2012	2007	2002
1993-1997	478		
1988-1992	1.034	492	
1983-1987	1.252	956	714
1978-1982	1.266	1.000	1.144
1973-1977	1.111	837	1.040
1968-1972	1.023	783	903
1963-1967	750	631	745
1958-1962	536	473	629
1953-1957	339	329	507
1948-1952	210	217	356
-1947	191	145	259

Kaynak: TÜİK, HHLA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tabloda 2002 ile 2007 arasında işgücüne katılımlarda çok büyük bir fark görülmemekte olup, asıl artış 2007'den 2012'ye geçişte yaşanmıştır ki bu raporda odaklanılacak dönemler de 2007 ve 2012 yılları olacaktır.

Doğum Yılı	İşgücü - 2012	İşgücü - 2007	İş Gücüne Yeni Katılanlar (2012-2007 Farkı) (Net)
1993-1997	478		
1988-1992	1.034	492	542
1983-1987	1.252	956	296
1978-1982	1.266	1.000	266
1973-1977	1.111	837	274
1968-1972	1.023	783	240
1963-1967	750	631	119
1958-1962	536	473	63
1953-1957	339	329	10
1948-1952	210	217	-7
-1947	191	145	46

Kaynak: TÜİK, HHLA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.11.2013)

Tablo 2.14'de yeşil çizgi ile belirtilen alan 2007'den bu yana işgücüne yeni dahil olmuş ve diğer yaş gruplarına göre artışın en yüksek olduğu kadınları göstermektedir.

Kadınların doğum yıllarına göre iş gücüne katılımı eğitim durumlarına göre detaylandırıldığında tablo 2.15'de 2012, Tablo 2.16'da 2007 itibarıyla kadınların eğitim durumlarına göre iş gücüne katılımı görülebilmektedir. Tablo 2.17'de ise belirtilen doğum yıllarında bulunan kadın gruplarından 2007 yılı ile kıyasla 2012 yılı itibarıyla iş gücüne yeni katılmış olanlar görülmektedir.

Tablo 2.15: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne Katılımları (2012) (15+ Yaş)

Doğum Yılı	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
1993-1997	6	47	0	0	35	59	2	329	478
1988-1992	23	86	4	0	186	150	320	266	1.034
1983-1987	33	55	252	64	154	120	497	76	1.252
1978-1982	50	30	460	72	137	101	406	10	1.266
1973-1977	51	33	537	56	90	63	273	8	1.111
1968-1972	75	42	518	62	74	52	197	3	1.023
1963-1967	103	52	380	39	40	28	107	1	750
1958-1962	125	50	244	19	25	17	54	1	536
1953-1957	124	57	119	6	6	5	22	0	339
1948-1952	109	35	53	2	1	1	8	0	210
-1947	123	32	30	1	0	0	3	0	191

Kaynak: TÜİK, HHA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.11.2013)

Tablo 2.16: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne Katılımları (2007) (15+ Yaş)

Doğum Yılı	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
1993-1997									
1988-1992	17	79	1	0	92	65	7	231	492
1983-1987	27	40	205	57	199	149	219	60	956
1978-1982	28	17	300	68	150	110	329	0	1.000
1973-1977	31	20	352	50	96	67	219	0	837
1968-1972	56	28	368	47	69	47	168	0	783
1963-1967	71	32	300	39	52	37	101	0	631
1958-1962	80	37	236	18	30	17	56	0	473
1953-1957	109	41	128	9	9	5	28	0	329
1948-1952	99	37	65	3	1	3	9	0	217
-1947	78	28	33	1	0	1	2	0	145

Kaynak: TÜİK, HHA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.11.2013)

Tablo 2.17: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne 2012 İtibariyle Yeni Katılımları (2007 İle Kıyaslanarak) (15+ Yaş)

Doğum Yılı	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
1993-1997	6	47	0	0	35	59	2	329	478
1988-1992	6	7	3	0	94	85	313	35	542
1983-1987	6	15	47	7	-45	-29	278	16	296
1978-1982	22	13	160	4	-13	-9	77	10	266
1973-1977	20	13	185	6	-6	-4	54	8	274
1968-1972	19	14	150	15	5	5	29	3	240
1963-1967	32	20	80	0	-12	-9	6	1	119
1958-1962	45	13	8	1	-5	0	-2	1	63
1953-1957	15	16	-9	-3	-3	0	-6	0	10
1948-1952	10	-2	-12	-1	0	-2	-1	0	-7
-1947	45	4	-3	0	0	-1	1	0	46

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.11.2013)

Tablo 2.17'de 2012 ile 2007 yılları arasında aynı kadın gruplarının iş gücüne katılımlarındaki fark incelendiğinde özellikle ilkokul mezunu ve 1978-1982, 1973-1977 ve 1968-1972 yaş gruplarının 2012 itibariyle işgücüne katılımlarında sırasıyla %60,2, %67,5 ve %62,5 bir artış görülmektedir. Toplamda 495 bin ilkokul mezunu kadın 2007 yılında işgücünde değilken 2012 yılında işgücüne dahil olmuştur.

Tablo 2.18'de kadınların iş gücüne katılımının kent ve kırsal bazındaki ayrımı görülmektedir. Yukarıda belirtilen üç kadın grubunun %63,6 oranında kentlerde iş gücüne katıldığı görülmektedir.

Tablo 2.18: Kadınların Doğum Yıllarına Göre Kent ve Kırsal Yerleşimlerde İşgücüne Katılımı (2012-2007) (15+ Yaş)

Doğum Yılı	2012			2007			İş Gücüne Yeni Katılanlar (Net)		
	Kent	Kırsal	Toplam	Kent	Kırsal	Toplam	Kent	Kırsal	Toplam
1993-1997	262	216	478	-	-	-	262	216	478
1988-1992	738	297	1.035	289	204	493	449	93	542
1983-1987	934	318	1.252	677	279	956	257	39	296
1978-1982	892	375	1.267	713	287	1.000	179	88	267
1973-1977	724	387	1.111	559	278	837	165	109	274
1968-1972	638	386	1.024	485	299	784	153	87	240
1963-1967	392	357	749	362	269	631	30	88	118
1958-1962	222	314	536	218	255	473	4	59	63
1953-1957	94	246	340	113	216	329	-19	30	11
1948-1952	43	167	210	50	166	216	-7	1	-6
-1947	26	165	191	27	118	145	-1	47	46

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 09.11.2013)

Tablo 2.19'da iş gücüne yeni katılan kadın grubunun kent/kırsal kırılımı eğitim seviyesine göre incelendiğinde de yine yukarıda belirtilen üç yaş grubunun ilkokul mezunları grubunda belirgin bir artış göze çarpmaktadır. Kentlerde doğum yıllarına göre eğitim seviyesi bazında iş gücüne katılımında en yüksek artışın ilkokul mezunlarından sonra yüksekokul veya fakülte mezunlarında olduğu görülmektedir.

Tablo 2.19: Kentlerde Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne 2012 İtibariyle Yeni Katılımları (2007 İle Kıyaslanarak) (15+ Yaş)

Doğum Yılı	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
1993-1997	3	22	0	0	23	46	1	168	262
1988-1992	-1	-2	1	0	83	74	261	34	449
1983-1987	-4	5	34	2	-31	-20	260	13	257
1978-1982	8	3	86	1	-10	-3	85	8	179
1973-1977	4	5	104	5	-7	-3	51	7	165
1968-1972	4	5	87	12	5	4	33	2	153
1963-1967	7	6	33	-3	-12	-9	8	1	30
1958-1962	6	3	1	2	-6	-1	-3	1	4
1953-1957	-2	0	-4	-3	-2	-1	-6	0	-19
1948-1952	0	0	-2	-2	0	-2	-1	0	-7
-1947	2	-1	-2	0	0	-1	1	0	-1

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2013)

Tablo 2.20: Kırdaki Kadınların Doğum Yıllarına ve Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne 2012 İtibariyle Yeni Katılımları (2007 İle Kıyaslanarak) (15+ Yaş)

Doğum Yılı	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
1993-1997	3	25	0	0	13	14	0	161	216
1988-1992	7	10	2	0	9	11	52	1	93
1983-1987	10	11	13	5	-14	-8	19	3	39
1978-1982	15	11	75	2	-3	-6	-7	2	88
1973-1977	16	7	81	1	1	-2	2	1	109
1968-1972	15	9	63	4	-1	0	-4	0	87
1963-1967	25	14	48	3	0	0	-2	0	88
1958-1962	39	10	7	0	1	1	1	0	59
1953-1957	17	16	-6	0	0	0	1	0	30
1948-1952	10	-1	-9	0	0	1	1	0	1
-1947	43	5	0	0	0	0	0	0	47

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2013)

2.4. İstihdam

Tablo 21'de Türkiye'de kadınların yaş gruplarına göre istihdam gelişimi incelendiğinde en yüksek artışın 40-44 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 15-19 yaş grubunda ise 2006 yılına göre %0,8 puanlık düşüş görülmektedir. Söz konusu durum, kadınların orta ve yükseköğrenim okullaşma oranlarının yükselmesine bağlanabilir; eğitim süresinin uzaması ya da eğitime devam etme gibi faktörlerle istihdam oranlarında düşüş gerçekleşebilmektedir.

Tablo 2.21:Türkiye'de Kadınların Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (2012-2006) (15+ Yaş)

Kadın Türkiye	2012 İstihdam Oranı	2006 İstihdam Oranı	Değişim %
15-19	13,4	14,2	-0,8
20-24	28,6	24,4	4,2
25-29	33,6	27,2	6,4
30-34	35,3	26,4	8,9
35-39	36,5	28,2	8,3
40-44	37,2	26,4	10,8
45-49	31,6	22,1	9,5
50-54	25,3	19,4	5,9
55-59	19,6	16,3	3,3
60-64	15,9	12,8	3,1
65+	6,4	5,7	0,7

Kaynak: TÜİK, HHI A veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Kadınların kentlerde yaş grupları bazında istihdam gelişimleri incelendiğinde 2006 yılından 2012 yılına en yüksek artışın %12,2 puanlık artışla yine 40-44 yaş grubunda yaşandığı görülmektedir. Türkiye genelindekine benzer bir şekilde 15-19 yaş grubunda ise istihdamda düşüş yaşanmıştır.

Tablo 2.22: Kentlerde Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (2012-2006) (15+ Yaş)

Kadın Kent	2012 İstihdam Oranı	2006 İstihdam Oranı	Değişim %
15-19	10,2	10,6	-0,4
20-24	26,4	22	4,4
25-29	31,8	24,8	7
30-34	32,3	22,7	9,6
35-39	31,7	23,2	8,5
40-44	31,7	19,5	12,2
45-49	23	14,1	8,9
50-54	14,9	9,5	5,4
55-59	8	6	2
60-64	5,2	3,8	1,4
65+	1,6	1,2	0,4

Kaynak: TÜİK, HHI A veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.23: Kentlerde Erkeklerde Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (2012-2006) (15+ Yaş)

Erkek Kent	2012 İstihdam Oranı	2006 İstihdam Oranı	Değişim %
15-19	26,7	27,1	-0,4
20-24	56,9	56,9	0
25-29	82,3	81,2	1,1
30-34	89,2	88,3	0,9
35-39	89,8	88	1,8
40-44	88,5	85,9	2,6
45-49	78,7	72,8	5,9
50-54	57,4	52,5	4,9
55-59	40,5	35,9	4,6
60-64	27,4	23,1	4,3
65+	10	10,4	-0,4

Kaynak: TÜİK, HHI A veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Kentlerde erkeklerde en yüksek istihdam artışının olduğu grup ise 45-49 yaş grubu olmuştur. Bu grubu %4,9 puanlık artışla 50-54 yaş grubu ve %4,6 puanlık artışla 55-59 yaş grubu izlemektedir. Söz konusu yükselişlerde emeklilik yaşının yükseltilmesinin etkisi göz ardı edilmemelidir.

Kadınlardaki duruma benzer olarak 15-19 yaş grubun istihdam oranlarında düşüş görülmektedir.

Tablo 2.24:Türkiye'de Erkeklerin Tarım-Tarım Dışı Sektörlerde İstihdam Gelişimi (Bin) (15+ Yaş)					
Erkek	Tarım Dışı	Tarım	Toplam	Tarım Dışındaki İstihdamın Toplamdaki Payı (%)	Tarımdaki İstihdamın Toplamdaki Payı (%)
2012	14.287	3.225	17.512	81,58	18,42
2011	13.938	3.199	17.137	81,33	18,67
2010	13.211	2.959	16.170	81,70	18,30
2009	12.598	2.808	15.406	81,77	18,23
2008	12.936	2.663	15.598	82,93	17,07
2007	12.803	2.578	15.382	83,23	16,76
2006	12.552	2.613	15.165	82,77	17,23
Değişim (2012-2006)	1.735	612	2.347	- 1,19	1,19

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.10.2013)

Erkeklerde tarım sektöründeki istihdamın 2006 yılına kıyasla %1,19 puan arttığı görülmektedir. Kadınlarda ise tarım istihdamının toplamdaki payı 2006'ya göre düşüş gösterirken, tarım dışı istihdamın toplamdaki payın %4,35 puan arttığı görülmektedir.

Tablo 2.25: Türkiye'de Kadınların Tarım-Tarım Dışı Sektörlerde İstihdam Gelişimi (Bin) (15+ yaş)					
Kadın	Tarım Dışı	Tarım	Toplam	Tarım Dışındaki İstihdamın Toplamdaki Payı (%)	Tarımdaki İstihdamın Toplamdaki Payı (%)
2012	4.437	2.872	7.309	60,71	39,29
2011	4.029	2.944	6.973	57,78	42,22
2010	3.701	2.724	6.425	57,60	42,40
2009	3.425	2.446	5.871	58,34	41,66
2008	3.242	2.354	5.595	57,94	42,07
2007	3.068	2.288	5.356	57,28	42,72
2006	2.964	2.295	5.258	56,37	43,65
Değişim (2012-2006)	1.473	577	2.051	4,33	- 4,35

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.10.2013)

Kadınların tarım dışı sektörlerdeki istihdam artışının hangi iktisadi faaliyet kollarında yaşandığı Tablo 2.25'de incelenebilmektedir. 2006 yılına kıyasla eğitim hizmetleri, sağlık işleri ve diğer toplumsal hizmetleri içeren servis sektörlerinde istihdamda artış görülmektedir. Tarım sektörü kadın istihdamında hala en büyük kısmı oluşturmaktadır. Ancak kadınların tarımdaki istihdamının toplam içindeki payının 2006 yılındaki durumu ile kıyaslandığında %10 seviyesinde (4,35 puan) bir düşüş içinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.26: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler (Bin)

	2012		2006	
	İstihdam edilenler (bin)	Kayıtlılık oranı (%)	İstihdam edilenler (bin)	Kayıtlılık oranı (%)
Kayıtlı Değil	3.959	52%	3.310	63%
Kayıtlı	3.350	48%	1.948	37%
Toplam	7.641	100%	5.258	100%

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.05.2014)

Tablo 2.26'da Türkiye'de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa göre kadın istihdamı incelenmektedir. Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık oranı 2006 yılında %37 iken, bu oran 2012 itibariyle %46 seviyesine çıkmıştır. Kayıt dışı istihdam edilenler ise 2006 yılında %63 oranındayken 2012 yılı itibariyle %54'e gerilemiştir.

Tablo 2.27: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Tarım - Tarım Dışı İstihdama Göre İstihdam Durumu (2012)

2013	Tarım Dışı		Tarım		Toplam
	İstihdam	Kayıtlılık oranı (%)	İstihdam	Kayıtlılık oranı (%)	
Kayıtlı Değil	1.202	26%	2.757	96%	3.959
Kayıtlı	3.235	74%	115	4%	3.350
Toplam	4.437	100%	2.872	100%	7.309

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 08.05.2014)

Tablo 2.28: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Tarım - Tarım Dışı İstihdama Göre İstihdam Durumu (2006)

2006	Tarım Dışı		Tarım		Toplam
	İstihdam	Kayıtlılık oranı (%)	İstihdam	Kayıtlılık oranı (%)	
Kayıtlı Değil	1.045	35%	2.265	99%	3.310
Kayıtlı	1.918	65%	30	1%	1.948
Toplam	2.964	100%	2.295	100%	5.258

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.05.2014)

Tablo 2.27 ve 2.28'de Türkiye'de çalışan kadınların tarım-tarım dışı sektörlerde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığı incelenmiştir. 2006 yılında tarımda %1 olan kayıtlılık oranı 2012 yılı itibariyle %4'e yükselmiştir. 2006 yılı itibariyle %65 olan tarım dışı sektörlerdeki kayıtlılık oranı ise 2012 yılı itibariyle %73'e yükselmiştir.

Tablo 2.29: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler (2012)

2012	Ücretli veya Maaşlı	Ücretli veya Maaşlı (%)	İşveren	İşveren (%)	Kendi Hesabına	Kendi Hesabına (%)	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretsiz Aile İşçisi (%)	Toplam
Kayıtlı Değil	917	23%	18	19%	706	90%	2.318	94%	3.959
Kayıtlı	3.049	77%	75	81%	82	10%	143	6%	3.350
Toplam	3.967	100%	93	100%	788	100%	2.460	100%	7.309

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.05.2014)

Tablo 2.30: Türkiye'de Kadınlarda Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler (2006)

2006	Ücretli veya Maaşlı	Ücretli veya Maaşlı (%)	İşveren	İşveren (%)	Kendi Hesabına	Kendi Hesabına (%)	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretsiz Aile İşçisi (%)	Toplam
Kayıtlı Değil	875	33%	23	33%	590	90%	1.822	98%	3.310
Kayıtlı	1.795	67%	46	67%	69	10%	37	2%	1.948
Toplam	2.670	100%	69	100%	659	100%	1.859	100%	5.258

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.05.2014)

Tablo 2.29 ve 2.30'da Türkiye'de kadınların istihdamının sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık ve işteki durumuna göre gelişimi incelenmektedir. Tablolardan görülebileceği gibi 2006 yılı itibarıyla ücretli ve maaşlı çalışanlardaki kayıtlılık oranı %67 iken bu oran 2012'de %77'ye yükselmiştir. İşverenlerde kayıtlılık durumu ise 2006'da %67'den 2012'de %81'e yükselmiştir.

Tablo 2.31: Türkiye'de Kadınların İktisadi Faaliyet Koluna ve İşteki Duruma Göre İstihdamı (Bin) (15+ Yaş)

	Ücretli veya Maaşlı	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	İkt. Faal. Koluna Göre Top. İçindeki Payı (%) (2012)
Tarım, Ormanlık ve Balıkçılık	213	8	413	2.238	2.872	39%
Madencilik ve Taşocaklığı	2	0	0	0	2	0%
İmalat Sanayi	839	10	134	29	1.012	14%
Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	12	0	3	3	17	0%
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	52	1	0	3	57	1%
Toptan ve Perakende Ticaret	508	27	89	127	751	10%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	189	9	11	33	242	3%
Ulaştırma ve Depolama	59	1	0	4	65	1%
Bilgi ve İletişim	58	2	1	2	61	1%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	118	2	1	1	121	2%
Gayrimenkul Faaliyetleri	27	1	3	3	33	0%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	144	12	15	7	178	2%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	210	2	80	3	295	4%
Kamu Yönetimi ve Savunma	221	0	0	0	221	3%
Eğitim Hizmetleri	585	2	4	0	592	8%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	501	3	4	1	509	7%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	20	0	3	1	25	0%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	210	13	29	6	257	4%
Toplam	3.967	93	788	2.460	7.309	100%
İşteki Duruma Göre Toplam İçindeki Payı (2012)	54%	1%	11%	34%	100%	

Kaynak: TÜİK HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 22.10.2013)

Tablonun incelenmesinden anlaşılacağı gibi kadınların %54'ü ücretli ve maaşlı, %34'ü ücretsiz aile işçisi, %11'i kendi hesabına, %1'i ise işveren olarak çalışmaktadır.

Tablo 2.31'de kadınların, tablo 2.32'de ise erkeklerin yıllar itibarıyla iktisadi faaliyet kollarına istihdamının gelişimi verilmiştir. Tablo 2.32'nin incelenmesinden görülebileceği gibi 2009 yılından bu yana kadın istihdamı %24 puanlık bir artış göstermiştir. Kadın istihdamında en yüksek artışı gösteren iktisadi faaliyet kolları %230 ile gayrimenkul faaliyetleri, %127 ile idari ve destek hizmet faaliyetleri, %89 ile elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon, %55 ile insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleridir.

Tablo 2.32: Türkiye'de Yıllar İtibariyle İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Kadınların İstihdamının Gelişimi (Bin) (15+ Yaş)

Kadın (Bin)	2012	2011	2010	2009	Değişim (2012-2009)
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	2.872	2.944	2.724	2.445	17%
Madencilik ve Taşocakçılığı	2	2	4	2	0%
İmalat Sanayi	1.012	987	950	846	20%
Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	17	14	12	9	89%
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	57	54	56	40	43%
Toptan ve Perakende Ticaret	751	689	629	602	25%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	242	204	167	161	50%
Ulaştırma ve Depolama	65	66	59	62	5%
Bilgi ve İletişim	61	52	51	42	45%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	121	123	116	118	3%
Gayrimenkul Faaliyetleri	33	28	14	10	230%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	178	144	136	126	41%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	295	191	175	130	127%
Kamu Yönetimi ve Savunma	221	202	192	176	26%
Eğitim Hizmetleri	592	513	478	451	31%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	509	413	331	328	55%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	25	16	18	20	25%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	257	331	314	304	-15%
Toplam	7.309	6.973	6.425	5.871	24%

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 22.10.2013)

Tablo 2.33: Türkiye'de Yıllar İtibariyle İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Erkeklerin İstihdamının Gelişimi (Bin) (15+ Yaş)

Erkek (Bin)	2012	2011	2010	2009	Değişim (2012-2009)
Tarım, Ormanlık ve Balıkçılık	3.225	3.199	2.959	2.795	15%
Madencilik ve Taşocakçılığı	111	123	110	95	17%
İmalat Sanayi	3.408	3.380	3.265	3.024	13%
Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	200	198	153	104	92%
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	1.652	1.622	1.376	1.266	30%
Toptan ve Perakende Ticaret	2.751	2.788	2.697	2.779	-1%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	965	936	917	889	9%
Ulaştırma ve Depolama	1.030	979	949	924	11%
Bilgi ve İletişim	176	159	153	114	54%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	143	158	158	156	-8%
Gayrimenkul Faaliyetleri	151	126	47	53	185%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	329	283	292	273	21%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	629	587	591	470	34%
Kamu Yönetimi ve Savunma	1.237	1.135	1.100	1.031	20%
Eğitim Hizmetleri	632	593	541	516	22%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	299	280	259	263	14%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	83	84	84	110	-25%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	490	509	518	546	-10%
Toplam	17.512	17.137	16.170	15.406	14%

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 22.10.2013)

Erkeklerde istihdam gelişimi incelendiğinde en yüksek değişimin %185 ile gayrimenkul faaliyetlerinde yaşandığı bunu %92 ile elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon, %54 ile bilgi ve iletişim faaliyet kollarının izlediği görülmektedir.

Tablo 2.35'de kentlerde kadınlarda meslek grubuna göre istihdam durumları incelenmektedir. 2006 yılından 2012 yılına en yüksek gelişimin %79 ile nitelik gerektirmeyen işler meslek grubunda yaşandığı görülmektedir. Bu grubu %76 ile hizmet ve satış elemanları meslek grubu izlemektedir. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlarda ise %4'lük bir düşüş görülmektedir

Tablo 2.34: Kentlerde Kadınlarda Meslek Grubuna (ISCO_88) Göre İstihdam Edilenler (Bin) (15+ Yaş)

	2012	2006	Değişim (%)
Kanun Yapıcılar Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	200	144	39%
Profesyonel Meslek Mensupları	715	453	58%
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	487	368	32%
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	708	461	54%
Hizmet ve Satış Elemanları	710	404	76%
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	156	162	-4%
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	256	252	2%
Tesis ve Makina Operatörleri ve Montajcılar	213	189	13%
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	749	419	79%
Toplam	4.193	2.853	47%

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 15.11.2013)

Türkiye'de kadınlarda iş gücüne dahil olmama nedenleri 2006 yılı ile kıyaslandığında en yüksek artış eğitim öğretim nedeniyle (%39) işe dahil olamama ve ailevi kişisel nedenlerle (%38) işe dahil olmama olarak karşımıza çıkmaktadır (Tablo 35) . Tablo 36'de ise erkeklerde iş gücüne dahil olmama nedenleri incelenmektedir. Ailevi kişisel nedenlerle (%43) işe dahil olmama burada da en yüksek artış değerine sahipken bunu iş bulma ümidi olmama (%32) izlemektedir.

Tablo 2.35: Türkiye'de Kadınlarda İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar İtibariyle İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin) (15+ Yaş)										
Kadın	İş Bulma Ümidi Yok	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan/Diğer	Mevsimlik Çalışma	Ev İşleri İle Meşgul	Öğrenci (Eğitim-Öğretim)	Emekli	Özürlü Yaşlı veya Hasta	Ailevi ve Kişisel Nedenler	Diğer *	Toplam
2012	212	840	51	11.992	2.153	836	2.182	1.204	112	19.581
2011	271	821	50	11.872	2.043	772	2.174	1.282	128	19.414
2010	300	835	49	11.914	1.912	730	2.156	1.334	127	19.357
2009	310	854	67	12.101	1.832	763	2.143	1.301	95	19.466
2008	241	778	243	12.186	1.671	682	2.144	1.155	427	19.526
2007	229	706	207	12.124	1.598	695	2.029	1.271	605	19.464
2006	261	758	259	12.409	1.553	651	2.096	875	303	19.164
Nedene Göre Toplam İçindeki Payı % (2012)	1	4	0	61	11	4	11	6	1	100%
Nedene Göre Toplam İçindeki Payı % (2006)	1	4	1	65	8	3	11	5	2	100%
Artış % (2012-2006)	-19%	11%	-80%	-3%	39%	28%	4%	38%	-63%	

Kaynak: TÜİK, HHLA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.36: Türkiye'de Erkeklerde İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar İtibariyle İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin) (15+ Yaş)										
Kadın	İş Bulma Ümidi Yok	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan/Diğer	Mevsimlik Çalışma	Öğrenci (Eğitim-Öğretim)	Emekli	Özürlü Yaşlı veya Hasta	Ailevi ve Kişisel Nedenler	Diğer *	Toplam	
2012	479	463	13	2.256	2.959	1.277	172	186	7.804	
2011	406	446	13	2.175	2.844	1.232	160	176	7.453	
2010	416	462	15	2.210	2.847	1.238	157	199	7.544	
2009	447	451	20	2.134	2.858	1.252	164	144	7.471	
2008	371	460	72	2.086	2.806	1.270	107	268	7.441	
2007	383	424	82	2.082	2.824	1.196	121	304	7.415	
2006	364	527	83	2.035	2.587	1.202	120	341	7.258	
Nedene Göre Toplam İçindeki Payı % (2012)	6	6	0	29	38	16	2	2	100	
Nedene Göre Toplam İçindeki Payı % (2006)	5	7	1	28	36	17	2	5	100	
Artış % (2012-2006)	32%	-12%	-84%	11%	14%	6%	43%	-45%	8%	

Kaynak: TÜİK, HHLA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 15.11.2013)

Tablo2.37: Türkiye'de Kadınların Yaş Grubu ve Medeni Duruma Göre İstihdamı (2012 ve 2006 Yılları Arasındaki Fark) (Bin) (15+ Yaş)

Yaş Grupları	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü	Toplam
15-19	-6	-9	1	0	-13
20-24	54	11	4	-1	69
25-29	66	129	17	-1	211
30-34	63	311	30	1	406
35-39	25	252	36	-2	312
40-44	26	295	42	5	368
45-49	9	231	27	5	271
50-54	9	159	17	10	196
55-59	3	103	4	6	116
60-64	-1	63	2	11	74
65+	0	33	0	11	44
Toplam	248	1.577	181	45	2.051

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.37'de kadınların 2012 ile 2006 yılları arasında yaş grubuna ve medeni gruba göre istihdamı incelendiğinde evli kadınların istihdamın büyük kısmını oluşturduğu (%77 oranında), yaş grupları bazında ise 30-49 yaş aralıklarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir.

Tablo 2.38: Kentlerde Kadınların Yaş Grubu ve Medeni Duruma Göre İstihdamı (2012 ve 2006 Yılları Arasındaki Fark) (Bin) (15+ Yaş)

Yaş Grupları	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü	Toplam
15-19	-7	-1	0	0	-8
20-24	42	14	3	0	60
25-29	47	123	14	0	185
30-34	57	229	25	-1	311
35-39	17	165	33	-2	214
40-44	20	210	35	6	270
45-49	4	125	24	3	156
50-54	3	72	14	5	95
55-59	3	28	5	0	35
60-64	-1	13	1	3	17
65+	0	2	0	5	7
Toplam	185	981	156	19	1.340

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.39: Türkiye'de Kadınlarda Medeni Duruma Göre İstihdam Oranlarındaki Gelişim (%) (15+ Yaş)

	2012 İstihdam Oranı	2006 İstihdam Oranı	İstihdam Oranı Artış %
Hiç evlenmedi	28,9	27,5	1,4
Evli	27,3	20,2	7,1
Boşandı	41,2	32,9	8,3
Eşi öldü	9	8,3	0,7

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.11.2013)

Tablo 2.39'da medeni duruma göre istihdam oranlarındaki gelişim incelendiğinde en yüksek artışın boşanmış kadın grubunda olduğu görülmektedir. Buradan boşanmış kadınların istihdama daha fazla katılma eğilimi olduğu sonucu çıkarılabilir de, boşanmış kadınların ve istihdamlarının sayıca evli ve hiç evlenmemiş gruba göre çok düşük olmalarından dolayı bu değerlendirmenin yanıltıcı olabileceği göz ardı edilmemelidir.

2.5. İstihdamın Kohort Analiziyle Değerlendirilmesi

Doğum yıllarına göre 2012 ve 2007 yılları itibariyle kadın istihdamındaki gelişim tablo 35'den incelenebilmektedir. 1993-1997 yılı doğumlular 2007 itibariyle henüz 15 yaşın altında olup istihdam içerisinde bulunmamaktadırlar; bu kısım boş bırakılmıştır. 1988-1992 yılı doğumluların istihdamı 2007 yılından 2012 yılına 406 bin artış göstermiştir ki bunun nedeni eğitimlerini tamamlayan gençlerin iş hayatına atılması olarak düşünülmektedir. Aynı şekilde 1983-1987 doğumluların 2012 yılında istihdamlarındaki artış yine eğitimlerini bitirmeleri, muhtemelen yüksek öğrenimden sonra iş hayatına başlamalarıdır.

İş gücüne katılım analizindeki sonuçlar istihdam verilerinde de tekrarlanmaktadır; 1978-1982, 1973-1977 ve 1968-1972 doğumlu kadın gruplarının istihdamında 2007'ye göre önemli bir yükseliş meydana gelmiştir.

Tablo 2.40: Türkiye'de Kadınların Doğum Yıllarına Göre İstihdamı (Bin) (15+ Yaş)

Kadın	2012 İstihdam Edilenler	2007 İstihdam Edilenler	İstihdama Yeni Katılanlar (Net) (2007 Yılında İstihdama Dahil Olmayıp 2012'de Olanlar)
1993-1997	407		407
1992-1988	805	399	406
1987-1983	1.045	749	296
1982-1978	1.128	858	270
1977-1973	1.014	753	261
1972-1968	954	720	234
1967-1963	712	594	118
1962-1958	515	453	62
1957-1953	330	322	8
1952-1948	209	213	-4
1947-	191	144	47

Kaynak: TÜİK, HHiA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Kentlerde de benzer bir durum söz konusudur; 1982-1978, 1977-1973 ve 1972-1968 yaş gruplarında toplamda 482 bin 2007'de istihdama dahil değil iken 2006 yılından 2012 yılına kadın istihdama dahil olmuştur.

Tablo 2.41: Kentlerde Kadınların Doğum Yıllarına Göre İstihdamı (Bin) (15+ Yaş)

Kadın	2012 İstihdam Edilenler	2007 İstihdam Edilenler	İstihdama Yeni Katılanlar (Net)
1993-1997	203		203
1992-1988	541	215	326
1987-1983	749	500	249
1982-1978	769	589	180
1977-1973	638	485	153
1972-1968	579	430	149
1967-1963	358	329	29
1962-1958	203	201	2
1957-1953	86	107	-21
1952-1948	42	47	-5
1947-	25	26	-1

Kaynak: TÜİK, HHiA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Doğum Yılları	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Liste	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
1993-1997	6	44	0	0	24	42	1	290	407
1992-1988	8	7	3	0	79	71	208	30	406
1987-1983	7	15	42	8	-23	-15	251	13	296
1982-1978	22	12	144	4	-5	-1	86	8	270
1977-1973	20	10	174	2	-2	-6	56	6	261
1972-1968	19	12	142	14	8	6	30	2	234
1967-1963	32	19	81	-1	-12	-9	8	1	118
1962-1958	45	12	10	2	-4	-2	-2	1	62
1957-1953	14	16	-9	-3	-3	-1	-5	0	8
1952-1948	10	-1	-11	-2	0	-1	-1	0	-4
1947-	45	4	-3	0	0	-1	1	0	47

Kaynak: TÜİK, HHA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Tablo 2.42'de 2012 ile 2007 yılları arasında aynı kadın gruplarının istihdamlarındaki fark incelendiğinde özellikle ilköğretim mezunu ve 1978-1982, 1973-1977 ve 1968-1972 yaş gruplarının 2012 itibariyle işgücüne katılmalarındaki artış göze çarpmaktadır. Toplamda 460 bin ilköğretim mezunu kadın 2007 yılında istihdam edilmemişken 2012 yılında istihdama dahil olmuştur. İkinci olarak istihdam artışın en yüksek olduğu grup da Yüksekokul ve fakülte mezunlarıdır. Belirtilen 3 kadın grubunda toplamda 172 bin kadın istihdama dahil olmuştur.

Doğum Yılları	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Liste	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
1993-1997	2	19	0	0	13	31	0	137	203
1992-1988	1	-3	1	0	69	61	173	25	326
1987-1983	-4	4	28	2	-14	-9	232	10	249
1982-1978	8	2	70	3	-4	3	92	6	180
1977-1973	4	3	92	1	-2	-4	54	5	153
1972-1968	4	3	81	11	8	8	32	2	149
1967-1963	6	6	32	-5	-11	-9	9	1	29
1962-1958	6	2	1	2	-6	-2	-2	1	2
1957-1953	-3	0	-3	-3	-3	-2	-6	0	-21
1952-1948	0	-1	-1	-2	0	-1	-1	0	-5
1947-	2	-1	-2	0	0	-1	1	0	-1

Kaynak: TÜİK, HHA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Kentlerde istihdama katılan kadın gruplarının eğitim seviyeleri incelendiğinde ilköğretim ve yüksekokul-fakülte mezunlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Türkiye genelinden farklı olarak ilköğretim mezunu ve yüksek okul fakülte mezunu kadın gruplarının istihdama katılımı sayıca birbirine oldukça yakındır. Belirtilen 3 kadın grubunda toplamda 243 bin ilköğretim mezunu 2007 yılından 2012 yılına istihdama yeni dahil olmuşken, aynı doğum tarihleri aralığında yüksekokul-fakülte mezunlarından 178 bin kadın istihdama dahil olmuştur.

Tablo 2.44: Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Tarım-Tarım Dışı İstihdamlarına Göre Durumu (Bin) (15+ Yaş)

Doğum Yılları	Tarım Dışı	Tarım	Toplam
1993-1997	228	179	407
1992-1988	380	26	406
1987-1983	266	30	296
1982-1978	178	93	270
1977-1973	155	106	261
1972-1968	154	79	234
1967-1963	31	87	118
1962-1958	-9	70	62
1957-1953	-16	24	8
1952-1948	3	-7	-4
1947-	7	39	47

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Tablo 2.45'de Türkiye'de 2007'den 2012'ye istihdama yeni katılan 3 gruptaki (1982-1978, 1977-1973, 1972-1968) kadınların çalıştıkları sektörler incelendiğinde %64 ağırlığında tarım dışı sektörlerde istihdama dahil oldukları görülmektedir. 1993-1997 doğumlu kadın grubunda istihdama yeni dahil olanlardan 179 bin (%79 oranında tarım sektöründe) kadın tarım sektöründe istihdama dahil olmuştur ki bu grup kadının eğitimini belirli bir seviyeye kadar tamamlayan ya da eğitimini tamamlamayan kadınlar olduğu ve tarım sektörlerinde istihdama dahil oldukları düşünülmektedir. 1992-1988 ve 1987-1983 doğumlu kadın gruplarında ise %92 oranında tarım dışı sektörlerde istihdama dahil olma görülmektedir; tablo 2.48'de de görülebileceği gibi bu grup kadınlarda sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık da %100 seviyelerindedir ki bu grupların daha ileri eğitim seviyelerini tamamlayan -yüksek-okul, fakülte ya da meslek eğitimlerini tamamlamış- tarım dışı sektörlerde istihdama dahil olmuş kadınlardan oluştuğu düşünülmektedir. Kohort analizinin başlangıcında genç nüfus olarak belirtilebilecek bu grubun eğitimini yeni tamamlayıp iş hayatına atılan kadınlardan oluştuğu belirtilmişti ki bu grupların ağırlıklı tarım dışı sektörlerde istihdama yeni dahil olması bu durumu doğrulamaktadır.

Tablo 2.45: Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yılları ve İşteki Durumu (Bin) (15+ Yaş)

Doğum Yılları	Ücretli veya Maaşlı	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
1993-1997	241	0	3	163	407
1992-1988	356	3	19	27	406
1987-1983	223	7	37	30	296
1982-1978	122	7	61	81	270
1977-1973	119	2	45	95	261
1972-1968	125	1	25	82	234
1967-1963	4	1	12	101	118
1962-1958	-12	-3	2	74	62
1957-1953	-17	0	-10	35	8
1952-1948	-3	-1	2	-2	-4
1947-	6	2	16	23	47

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Tablo 2.46'da Türkiye'de 2007 yılından 2012 yılına istihdama yeni katılan kadınların işteki durumları incelenmektedir. Odak grup olan 1982-1978, 1977-1973 ve 1972-1968 doğum yılları gruplarında istihdama yeni katılan kadınların işteki durumunun ağırlıklı olarak (%55 oranında) "ücretli veya maaşlı" olduğu görülmektedir. Bu grupta istihdama yeni dahil olan kadınların yarısından fazlası ücretli veya maaşlı çalışmaktadır. Bu grupta kadınların %34 oranında "ücretsiz aile işçisi" olarak çalıştıkları görülmektedir ki bu da oldukça önemlidir. 1993-1997 doğumlu en genç nüfus kadın grubunda 163 bin kadının ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir ki bu kadınların büyük bir bölümünün bir önceki tabloda belirtilen, tarım sektöründe çalışan 179 bin kadın içerisinde oldukları düşünülmektedir. Nitekim tablo 2.46'da görülebileceği gibi 1993-1997 doğum tarihli kadın grubunda istihdama yeni dahil olduğu tahmin edilen 112 bin kadının nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı görülmektedir. Tablo 2.48'den görülebileceği gibi bu grup istihdama yeni dahil olmuş kadınların ancak %28'i sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışmaktadır.

İstihdama yeni dahil olan kadınların meslek grupları incelendiğinde (Tablo 2.46) odak grup olan 1982-1978, 1977-1973 ve 1972-1968 doğum yılları gruplarında istihdama yeni katılan kadınların %39 oranında nitelik gerektirmeyen işlerde, %22'sinin tarımda, %16'sının hizmet ve satış elemanı olarak, %11'nin profesyonel meslek gruplarında çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 2.48'da kentlerde istihdama yeni dahil olan kadınların meslek grupları incelenmektedir. Odak grup olan 1982-1978, 1977-1973 ve 1972-1968 doğum yılları gruplarında istihdama yeni katılan kadınların %40'ı nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Bu grupta kentlerde hizmet ve satış elemanı olarak istihdama dahil olan kadınların oranı %21'e çıkmaktadır. Profesyonel meslek gruplarında istihdama dahil olma ise bu grupta %20 oranına çıkmaktadır.

Tablo 2.46: Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Tarım-Tarım Dışı İstihdamlarına Göre Durumu (Bin) (15+ Yaş)										
Doğum Yılları	Kanun Yapıcılar Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	Profesyonel Meslek Mensupları	Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormanlık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Tesis ve Makina Operatörleri ve Montajcılar	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Toplam
1993-1997	0	0	26	41	63	112	24	29	112	407
1992-1988	9	65	69	130	71	20	-5	16	30	406
1987-1983	20	117	37	56	22	20	-1	-17	43	296
1982-1978	19	52	10	-11	33	60	14	-5	98	270
1977-1973	8	13	10	6	46	68	11	8	92	261
1972-1968	12	21	-11	11	46	41	6	4	105	234
1967-1963	-2	6	-13	-11	34	47	-3	-6	66	118
1962-1958	0	-4	-3	-3	14	38	-4	-4	27	62
1957-1953	-4	-4	-3	0	3	12	-1	-2	8	8
1952-1948	0	0	-1	-1	8	-14	0	-1	4	-4
1947-	1	1	0	-1	7	34	1	0	4	47

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Tablo 2.47: Kentler'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Tarım-Tarım Dışı İstihdamlarına Göre Durumu (Bin) (15+ Yaş)

Doğum Yılları	Kanun Yapıcılar Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	Profesyonel Meslek Mensupları	Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Tesis ve Makina Operatörleri ve Montajcılar	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Toplam
1993-1997	0	0	21	36	50	4	18	25	50	203
1992-1988	8	54	60	114	59	1	-5	15	20	326
1987-1983	19	108	36	52	19	3	-2	-17	30	249
1982-1978	18	58	14	-11	30	6	8	-6	62	180
1977-1973	7	12	11	7	36	4	9	4	62	153
1972-1968	11	24	-9	11	34	5	4	3	70	149
1967-1963	-3	8	-11	-10	24	2	-5	-8	32	29
1962-1958	1	-5	-3	-3	9	7	-3	-2	2	2
1957-1953	-4	-5	-3	0	-2	-2	-1	-1	-2	-21
1952-1948	-1	-1	-1	-1	3	-4	-1	-1	0	-5
1947-	0	1	0	-1	2	-3	0	0	-2	-1

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 16.11.2013)

Tablo 2.48: Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu (Bin) (15+ Yaş)

Doğum Yılları	Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Değil	Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı	Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Oranı (%)	Toplam
1993-1997	294	113	28%	407
1992-1988	3	403	99%	406
1987-1983	-13	309	104%	296
1982-1978	117	154	57%	270
1977-1973	138	124	48%	261
1972-1968	107	126	54%	234
1967-1963	94	24	20%	118
1962-1958	64	-2	N/A	62
1957-1953	14	-6	N/A	8
1952-1948	-5	1	N/A	-4
1947-	43	4	9%	47

Kaynak: TÜİK, HHIA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

Tablo 2.49'da 2007'den 2012 yılına istihdama yeni dahil olan kadınların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumu incelenmektedir. Odak grup olan 1982-1978, 1977-1973 ve 1972-1968 doğum yılları gruplarında istihdama yeni katılan kadınların %53'nün sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı oldukları görülmektedir.

Tablo 2. 49: Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yılları ve Medeni Durumları (Bin) (15+ Yaş)					
Doğum Yılları	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü	Toplam
1993-1997	380	26	1	0	407
1992-1988	220	176	10	0	406
1987-1983	-127	392	31	1	296
1982-1978	-166	391	38	5	270
1977-1973	-44	266	32	6	261
1972-1968	-13	202	33	10	234
1967-1963	-11	107	14	9	118
1962-1958	-2	38	6	20	62
1957-1953	-3	8	-3	6	8
1952-1948	0	-16	-1	14	-4
1947-	-1	19	1	29	47

Kaynak: TÜİK, HHA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

İstihdama yeni dahil olan kadınların medeni durumları incelendiğinde odak grup olan 1982-1978, 1977-1973 ve 1972-1968 doğum yılları gruplarında istihdama yeni katılan kadınların ağırlıklı olarak evli oldukları görülmektedir. Ancak medeni durumda 2007 öncesi ve sonrası değişimler olabileceğinden bu tablodan rakamlarla çıkarım yapmak mümkün olmayacaktır. Tabloda (-) rakamların olması da bu değişimlerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, 2007'de hiç evlenmemiş grubunda olan bir kadın 2009 yılında evlenerek 2010 yılında istihdama dahil olmuş olabilir.

Tablo 2.50: Türkiye'de 2007'den Bu Yana (2012 İtibariyle) İstihdama Yeni Katılan Kadınların Doğum Yıllarına ve Fiili Çalışma Sürelerine Göre Durumları (Bin) (15+ Yaş)										
Doğum Yılları	İş Başında Olmayanlar	1-16	17-35	36-39	40	41-49	50-59	60-71	72+	Toplam
1993-1997	2	53	94	7	21	63	70	72	23	407
1992-1988	7	31	36	5	91	106	64	54	12	406
1987-1983	20	38	56	2	135	41	12	-2	-6	296
1982-1978	13	50	82	9	90	6	8	15	-3	270
1977-1973	9	32	68	5	36	42	37	26	8	261
1972-1968	4	22	61	8	39	31	30	26	12	234
1967-1963	-2	26	51	6	5	-5	12	13	13	118
1962-1958	0	27	26	6	-7	-8	10	4	3	62
1957-1953	2	14	8	1	-8	-13	3	-1	4	8
1952-1948	2	9	-4	1	-4	-9	-3	4	3	-4
1947-	2	19	21	-1	-3	-8	8	4	4	47

Kaynak: TÜİK, HHA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.11.2013)

İstihdama yeni dahil olan kadınların fiili çalışma süreleri tablo 2.50'de incelenmektedir. Odak grup olan 1982-1978, 1977-1973 ve 1972-1968 doğum yılları gruplarında istihdama yeni katılan kadınların %28'i haftada 17-35 saat, %22'si 40 saat, %14'ü 1-16 saat çalışmaktadır. Odak grupta istihdama yeni katılan kadınların yaklaşık olarak yarısı haftalık 40 saatin altında çalışmaktadır.

2.6. İşsizlik

Türkiye'de kadında işsizlik oranı 2012 yılı itibarıyla 2006 yılına kıyasla % 0,3 puan düşüş göstermektedir ve erkekte işsizlik oranından %2,3 puan daha yüksektir. (10,8 kadında işsizlik, 8,5 erkekte işsizlik oranı)

Tabloda Türkiye'de yaş gruplarına göre işsizlik oranlarının gelişimi görülmektedir. 2006 yılından 2012 yılına işsizlik oranındaki en yüksek düşüş 15-19 yaş grubunda yaşanmıştır. Bu yaş grubunda iş gücüne katılımında 2006 yılına göre düşmüş olduğunu göz önünde bulundurarak bu yaş grubunun eğitim vb sebeplerle iş gücünde bir azalma yaratarak işsizlik oranlarında düşüş yarattığını düşünülmektedir. İşsizlik oranındaki en yüksek artış ise 1,9 puanlık farkla 25-29 yaş grubunda olmuştur. 25-29 yaş grubunda iş gücüne katılım 2012-2006 yılları arasında 8,4 puanlık yüksek bir artış göstermiştir. Bu yaş grubunda iş gücüne katılımdaki artışın istihdama tam olarak yansımadığını ve işsizlik oranlarında bir artış yaşandığı görülmektedir.

Kadın Türkiye Yaş Grupları	2012 İşsizlik Oranı (%)	2006 İşsizlik Oranı (%)	Değişim (2012-2006)
15-19	14,9	18,1	-3,2
20-24	22,2	22,1	0,1
25-29	16,5	14,6	1,9
30-34	10,9	10,9	0
35-39	8,8	7,7	1,1
40-44	6,8	6	0,8
45-49	5	4	1
50-54	3,9	2,3	1,6
55-59	2,6	1,5	1,1
60-64	0,7	0,3	0,4
65+	0,2	0,3	-0,1

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 19.10.2013)

Kentlerde kadınların işsizlik oranları incelendiğinde 2006 yılından bu yana en yüksek artışın 50-54 ve 55-59 yaş gruplarında yaşandığı görülmektedir. 25-29 yaş grubu için kentlerde, Türkiye genelinde olduğu gibi, işsizlik oranlarında bir yükseliş meydana gelmiştir.

Kadın Türkiye Yaş Grupları	2012 İşsizlik Oranı (%)	2006 İşsizlik Oranı (%)	Değişim (2012-2006)
15-19	22,5	25,8	-3,3
20-24	26,7	26,8	-0,1
25-29	19,8	17,9	1,9
30-34	13,7	14	-0,3
35-39	11,9	11,1	0,8
40-44	9,2	9,8	-0,6
45-49	8,8	7,3	1,5
50-54	8,4	5,6	2,8
55-59	8,1	5,9	2,2
60-64	3	1,2	1,8
65+	1,6	2,3	-0,7

Kaynak: TÜİK, HHİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 08.02.2014)

Tablo 2.53: Kırsal Kesimde Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları İtibariyle Gelişimi (15+ Yaş)

Kadın Türkiye Yaş Grupları	2012 İşsizlik Oranı (%)	2006 İşsizlik Oranı (%)	Değişim (2012-2006)
15-19	5,7	8,3	-2,6
20-24	11	11,2	-0,2
25-29	6,8	6,7	0,1
30-34	4,4	5,1	-0,7
35-39	2,9	2,1	0,8
40-44	2,9	1,3	1,6
45-49	0,9	0,9	0
50-54	0,8	0,5	0,3
55-59	0,5	0	0,5
60-64	0,1	0,1	0
65+	0	0	0

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 08.02.2014)

Kadınların eğitim durumlarına göre işsizlik oranlarındaki değişim incelendiğinde 2006 yılından 2012 yılına işsizlik en çok yüksek okul veya fakülte mezunlarında artmıştır. En büyük düşüş ise genel lise mezunlarında olmuştur.

Tablo 2.54: Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşsizlik Oranlarının 2006-2012 Yılları İtibariyle Gelişimi (15+ Yaş)

Türkiye Kadın Eğitim Durumu	2012	2006	Değişim
Okuma-yazma bilmeyen	1,4	1,6	-0,2
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	5,2	4,6	0,6
İlkokul	6,4	7,6	-1,2
Ortaokul veya dengi meslek okul	15,4	16,2	-0,8
Genel lise	19	23	-4
Lise dengi meslek okul	19,4	20,9	-1,5
Yüksek okul veya fakülte	14,7	13	1,7
İlköğretim	13,2	13,9	-0,7

Kaynak: TÜİK, HİA veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 19.10.2013)

3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNDEKİ DEĞİŞİMLERİN SEBEPLERİ, KISA VE ORTA-UZUN DÖNEMLİ FAKTÖRLERİN ANALİZİ VE KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞTAYI SONUÇLARI

3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNDEKİ DEĞİŞİMLERİN SEBEPLERİ, KISA VE ORTA-UZUN DÖNEMLİ FAKTÖRLERİN ANALİZİ VE KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞTAYI SONUÇLARI³

Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili TÜRKONFED raporunun yayınladığı 2007 yılından 2013 yılı sonuna kadar kadın istihdamını arttırmaya dönük pek çok program uygulamaya konmuştur (Karadeniz, Yılmaz, 2007/b). Bunlardan öne çıkanları; kadınlara dönük mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarının arttırılması, kadın girişimliliğin desteklenmesi, toplum yararına çalışma programları, kadınlara dönük sosyal sigorta prim teşvikleri, doğum borçlanması gibi yeni program uygulamalarıdır. Bu program ve uygulamaların bir kısmı söz konusu raporda belirtilen önerilerden oluşmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde söz konusu uygulamaların kısa dönemli çıktı ve orta uzun dönemli değerlendirilmesine de yer verilmiştir.

3.1. İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Programları ve İŞKUR'un Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi

Aktif İstihdam Programları, bireyin iş bulmasını kolaylaştıracak uygulamaların bütünüdür. Aktif işgücü piyasası programları içinde kadınlara dönük mesleki eğitim programları, girişimcilik kursları, toplum yararına çalışma programları, sosyal sigorta prim indirimleri ve ücret destekleri, iş arama yardımları ve istihdam danışmanlık hizmetleri yer almaktadır.

İŞKUR küresel ekonomik krizin etkilerini gösterdiği bir ortamda aktif işgücü piyasası programlarını uygulamaya başlamıştır. 2009-2013 yılları arasındaki dönemde İŞKUR faaliyet raporları çerçevesinde yaklaşık 1,5milyon kişinin söz konusu programlardan yararlandığı tahmin edilmektedir. Söz konusu programlara katılanların yaklaşık %42'si kadındır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan kursiyerlerde kadınların oranı %59, toplum yararına çalışma programlarında %24, girişimcilik programlarında ise %47 olarak görülmektedir.

3 Çalışmanın bu bölümü Oğuz KARADENİZ ve Hakkı Hakan YILMAZ tarafından kaleme alınmıştır.

Tablo 3.55: İŞKUR Tarafından Düzenlenen Aktif İstihdam Programlarından Yararlananların Program Türü Cinsiyete ve Yıllara Göre Dağılımı (2008-2013)						
		Girişimcilik	İşgücü Yetiştirme Kursları	Toplum Yararına Çalışma Programları	Diğer	Genel Toplam
2008	Kurs Sayısı	279	368		998	1.645
	Erkek	1.690	5.380		10.878	17.948
	Kadın	2.932	3.286		3.459	9.677
	Toplam	4.622	8.666		14.337	27.625
2009	Kurs Sayısı	1	6.116	1.613	2.383	10.113
	Erkek		65.658	32.508	21.933	120.099
	Kadın	19	64.560	12.120	17.054	93.753
	Toplam	19	130.238	46.241	37.354	213.852
2010	Kurs Sayısı	319	6.248	1.838	3.416	11.821
	Erkek	4.707	60.481	29.678	19.455	114.321
	Kadın	3.599	71.674	9.083	12.950	97.306
	Toplam	8.306	132.155	38.761	32.405	211.627
2011	Kurs Sayısı	872	3.864	2.293	9.566	16.595
	Erkek	13.002	3.559	46.590	83.958	147.109
	Kadın	10.312	52.121	13.346	27.128	102.907
	Toplam	24.186	59.544	62.229	104.057	250.016
2012	Kurs Sayısı	900	6.140	4.936	15.375	27.351
	Erkek	12.804	57.083	140.136	66.878	276.901
	Kadın	12.149	93.407	46.493	35.695	187.744
	Toplam	24.953	150.470	188.599	100.623	464.645
2013	Kurs Sayısı	852	3.138	4.722	27.395	36.107
	Erkek	11.935	29.683	141.925	65.383	248.926
	Kadın	11.636	50.561	55.257	50.877	168.331
	Toplam	23.571	80.244	197.182	116.260	417.257
Genel Toplam	Kurs Sayısı	3.233	25.874	15.402	59.133	103.632
	Erkek	44.138	221.844	390.837	268.485	925.304
	Kadın	40.647	335.609	136.299	147.163	659.718
	Toplam	85.657	561.317	533.012	405.036	1.585.022

Kaynak: İŞKUR 2008-2013 Faaliyet Raporları (2008-2012) İstatistik Bülteni 2013 Aralık

Aktif işgücü piyasası programlarına katılanların ne kadarının kurs sonrası istihdam edildiği konusunda etki analizi çalışmaları yeterli değildir (Karadeniz vd. 2013). Bununla beraber yapılan az sayıda çalışma kurslara katılanların kadın istihdamını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Varçın vd. 2007, Karadeniz vd., 2013).

İŞKUR 2011 yılından itibaren aldığı iş ve meslek danışmanları ile kadrosunu güçlendirmiş ve kurumsal kapasitesindeki iyileşme ile işgücü arz ve taleplerini kayıt altına alma yönündeki faaliyetlerini arttırmıştır. İŞKUR'un emek piyasasına daha aktif girmesiyle birlikte kayıt altına alabildiği işsiz sayısı bu dönemde belirgin bir şekilde artmıştır (Tablo 56).

Tablo 3.56: Cinsiyete ve Yıllara Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Sayıları (2008-2013)			
	Erkek	Kadın	Toplam
2008	724.338	263.502	987.840
2009	1.186.219	503.130	1.689.349
2010	999.569	414.972	1.414.541
2011	1.142.928	702.037	1.844.965
2012	1.433.621	938.641	2.372.262
2013	1.561.203	1.049.766	2.610.969

Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri, Aralık 2013 İstatistik Bülteni

3.2. Sosyal Sigorta Prim İndirimleri

Kadın istihdamını artırmaya dönük aktif işgücü piyasası programlarından bir tanesi de sosyal sigorta prim indirimleridir. Konu ile ilgili 2008 ve 2011 yıllarında iki düzenleme yapılmıştır. Düzenlemelere göre mevcut istihdamın üzerine ilave kadın istihdam eden işverenlerin sosyal sigorta primi işveren hissesi işsizlik sigortası fonu tarafından karşılanmaktadır.

Tablo 3.57: Kadın İstihdamına Dönük Sosyal Sigorta Prim İndirimleri	
KANUNİ DAYANAK	4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ 7. MADDE
BAŞLANGIÇ TARİHİ	1/7/2008 TARİHİNDEN İTİBAREN
FİNANSMAN	İŞSİZLİK SİGORTASI FONU
YARARLANMA ŞARTLARI	<ul style="list-style-type: none"> İşe giriş tarihi itibarıyla erkek ise 18 ila 29 yaş arasında, kadın ise 18 yaşından büyük olmak. 2008/Ocak ila 2008/Haziran veya 2008/Aralık ve 2009/Ocak aylarına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması yani bu aylarda işsiz olması gerekmektedir. 1/7/2008 (dahil) ila 30/6/2010 (dahil) tarihleri arasında işe alınmak. Fiilen çalışmak.
TEŞVİK MİKTARI	<ul style="list-style-type: none"> İşveren hissesi sigorta prim oranının, 5 yıl boyunca ilk yıl %100'ü, ikinci yıl %80'i, üçüncü yıl %60'ı, dördüncü yıl %40'ı, beşinci yıl %20'sinin karşılanması sağlanmıştır.
KANUNİ DAYANAK	4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ 10. MADDE
BAŞLANGIÇ TARİHİ	1/3/2011– 31/12/2015 TARİHLERİ ARASINDA
FİNANSMAN	İŞSİZLİK SİGORTASI FONU
YARARLANMA ŞARTLARI	<p>Sigortalının, 1/3/2011 ila 31/12/2015 tarihleri arasında işe alınmış olması ve fiilen çalışması, 18 yaşından büyük olması ve işe başladığı tarihten önceki 6 ay boyunca bir işverene tabi çalışıyor olmaması</p> <p>İşverenin, özel sektör işvereni olması, yasal ödeme süresi geçmiş borcu bulunmaması, aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde vermesi ve sigorta primlerini yasal süresi içinde ödemesi</p>
TEŞVİK MİKTARI	<p>18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;</p> <ul style="list-style-type: none"> Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar için 48 AY* Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumlarından mezun olanlar veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 AY* Yukarıda belirtilen nitelikler sahip olmayanlar için 24 AY* <p>Ø 29 yaşından büyük erkeklerden,</p> <ul style="list-style-type: none"> Mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumlarını ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitiren ve belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan için 24 AY Türkiye İş Kurumuna kayıtlı, Kanunda sayılan belgelere sahip olmayanlar için 6 AY <p>Ø 4/a bendi kapsamında çalışmakta iken, bu teşvikin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumlarını bitirenler için 12 AY</p> <p>*Bu kapsama girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süre eklenir.</p>

Kaynak: SGK, 2012

Tablo 3.58: Genç Erkek ve Kadın İşçi Sosyal Sigorta Prim İndiriminden Yararlananların İşyeri ve Sigortalı Sayısı

4447 Sayılı Kanun Geçici Madde 7	İşyeri Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2008	9.931	14.210	14.835	29.045
2009	19.534	27.322	25.974	53.296
2010	29.885	43.367	42.314	85.681
2011	15.740	14.457	18.012	32.469
2012*	10.724	11.288	9.202	20.490
4447 Sayılı Kanun Geçici Madde 10	İşyeri Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2011	65.258	74.167	73.424	147.591
2012*	93.447	104.857	107.961	212.818

* 2012 yılı rakamları Ağustos ayına aittir.
Kaynak: SGK, 2012

2012 yılı Ağustos ayı itibariyle 1. teşvik paketinden yararlanan kadın sigortalı sayısının 11.288, ikinci teşvik paketinden yararlanan kadın sayısının ise 104.857 olduğu görülmektedir. Söz konusu prim indirimlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri ile yapılan çalışmaların sayısı sınırlıdır. Uysal (2013), TÜİK HHİA verileri üzerinden yaptığı çalışmada, teşviklerin lise mezunu olmayan evli kadınların kayıtlı istihdamını olumlu yönde etkilediğini, söz konusu teşviklerden özellikle sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmaların yararlandığını bulgulamıştır. Buna karşın, aynı tarihlerde benzer teşviklerin yaş ya da cinsiyet ayrımı yapılmadan tüm yeni çalışanlara genişletilmesi kadın ve genç istihdamı teşviklerinin etkilerini azaltmış, neredeyse yok etmiştir (Uysal, 2013:10). Balkan ve arkadaşları tarafından (2013) 2004-2011 TÜİK HHİA verileri kullanılarak yapılan bir diğer çalışmada da 2008 ortalarında başlayan teşviklerin, 30 yaş üzerindeki kadınlar için olumlu etkiler yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. Kadınların Sosyal Güvenliğe Erişimini Artıran Düzenlemeler

5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun ve Kanun'da yapılan değişiklikler ile kadınların sosyal güvenliğe erişimini kolaylaştıracak bazı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu düzenlemeler aşağıda özetlenmektedir:

a- Doğum Borçlanması: Sigortalı kadının ilk işe girişten sonra doğum yapması halinde iki çocuğa kadar çalışmadığı sürelerin borçlanması olanağı getirilmiştir. Ancak borçlanma kadının ilk defa sigortalı çalışmaya başlamadan önceki dönemlerini kapsamamaktadır. Söz konusu öneri, 2007 yılında çıkarılan "İş Dünyasında Kadın" raporunda da mevcuttur (Karadeniz, Yılmaz, 2007). Hizmet borçlanması ile doğum nedeniyle çalışmasına ara veren kadının emekli aylığına hak kazanabilmesi için tekrar çalışma hayatına dönmesi teşvik edilmektedir.

b-Kısmi süreli çalışanlara borçlanma hakkı/isteğe bağlı sigorta ödeme imkanı sunulması:Kısmi süreli çalışanların eksik kalan günlerini borçlanma imkanı getirilmiştir. Bir diğer yenilik kısmi süreli çalışanın ay içinde çalışmadığı eksik günleri isteğe bağlı sigortaya prim ödeyerek emekliliğe kavuşabilmesidir. Ancak kısmi süreli çalışanın ücretinin düşük olması nedeni ile ne hizmet borçlanması primlerini ne de isteğe bağlı sigorta primini ödemesi mümkün görünmemektedir (Karadeniz, 2011).

c- Evde çalışan kadınlara dönük düşük prim ödemeyi içeren düzenleme: Düzenlemeden yararlanabilmek için evde çalışan kadının, evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmaması ve dışarıdan işçi almaması şarttır (193 sayılı Gelir vergisi Yasası m. 9/6). Yasa hükmüne göre, "oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamulleri, kırıntı deriden üretilen mamuller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar" esnaf muaflığından yararlanabilecektir (193 sayılı Gelir vergisi Yasası m.9/6). Belirtilen işleri yapan kadınlar da isteğe bağlı olarak düşük sigorta primi ödeyebileceklerdir (5510 sayılı Yasa geçici m. 16). Yasanın tekstil sektöründe tekstil atölye ya da fabrikalarında

üretilen ürünlerin tamamlayıcısı işleri yapan eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınlardan çok, bu işleri kendi adına yapan, ürünü baştan sona kendi evinde üreten ve bunları pazarlayanları kapsadığı ve bağımsız çalışanları göz ardı edilmemelidir. Diğer yandan ödenen prim miktarı her yıl artmakta ve tipik ücretli çalışanlar için ödenen prim miktarına yaklaşmaktadır. (Karadeniz, 2011) .

3.4. Evde Bakım Yardımları

İstidam piyasasına girmeyen işgücü dışında kalan kadınların önemli bir kısmı ev işleriyle meşguldür. Bu kadınların gün geçtikçe artan oranda bakım işleriyle uğraştıkları görülmektedir. Kadınların toplumsal yaşam içinde ekonomik değer olarak tanımlanabilecek hizmetlerinin başında bakım hizmetleri gelmektedir. Türkiye'de engellilerin ve yaşlıların bakımı ile ilgili bir bakım sigortası uygulaması bulunmamaktadır.

Bakım, geleneksel refah rejimi içinde aile içinde genellikle kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2007 yılında başlattığı uygulama ile aile içinde kişi başı geliri net asgari ücretin üçte ikisinden düşük olan ve hanelerde evde engelliye bakan bireye net asgari ücret tutarında ödeme yapmaktadır (Karadeniz, 2011). Kasım 2013 itibarıyla söz konusu uygulamadan yararlananların sayısı 424.347'ye ulaşmıştır (EYHGM, 2013/a:13). Ancak evde engelli bakan kadınların hiç bir sosyal güvencesi bulunmamaktadır (Karadeniz, 2011).

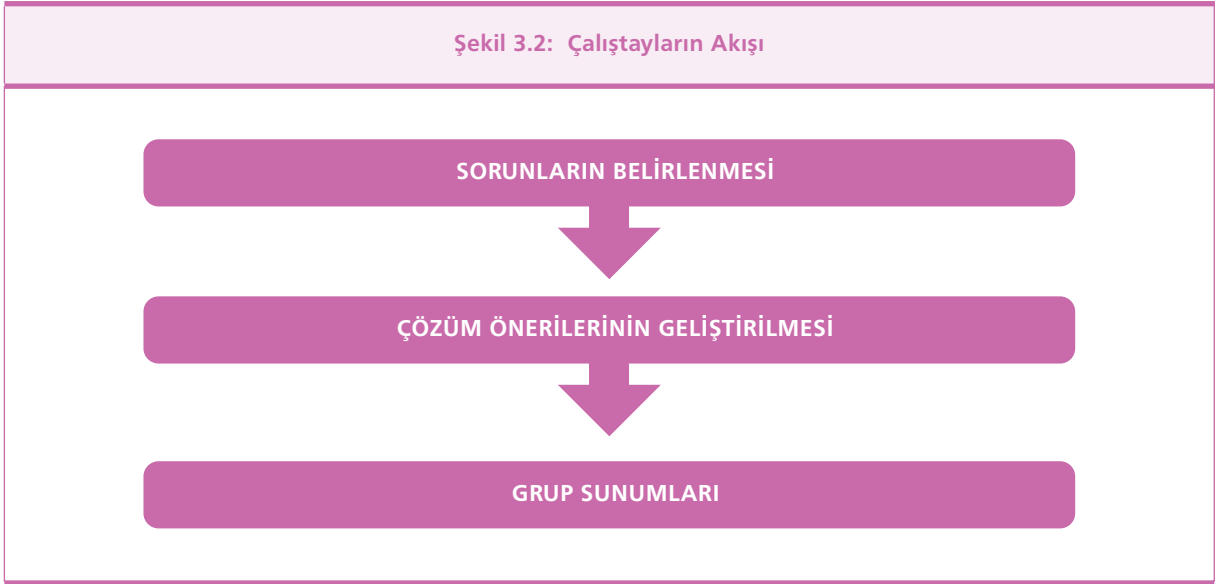
3.5. Kadın İstihdamı Çalıştayı Sonuçları

Kadın istihdamı çalışmasının değerlendirilmesine yönelik olarak iki ilde bölgesel niteliği de olan iki çalıştay gerçekleştirilmiştir. Birinci çalıştay 6.3.2014 tarihinde Diyarbakır İş Kadınları Derneği ev sahipliğinde Diyarbakır'da, ikinci çalıştay ise 28.3.2014 tarihinde Samsun İş Kadınları Derneği ev sahipliğinde Samsun'da yapılmıştır. Yarım gün süren çalıştay programları açılış konuşmaları ile başlamış; sonrasında rapor yazarlarının çalışmaya ilişkin sunumları ile konuya ilişkin olarak akademisyen ve bölge temsilcilerinin konuşmaları ile devam etmiştir. Açılış konuşmaları ve değerlendirme sunumları sonrası çalıştaylara geçilmiştir. Oldukça geniş bir katılımın ve temsilin olduğu programlar sonrasında iki ilde düzenlenen çalıştaylara toplumun farklı kesimlerinden gelen ve ağırlıklı olarak kadınlardan oluşan 100'ün üzerinde katılım sağlanmıştır. Çalıştayların amacı kadın istihdamının önündeki engellerin bölgesel özelliklerde dikkate alınarak katılımcıların gözünden tespit edilmesi ve önceliklendirilen sorun alanlarına ilişkin somut çözümlerin geliştirilip paylaşılması olarak belirlenmiştir.

Çalıştay kapsamında katılımcıların temsil ettiği gruplar dikkate alınmaya çalışılarak toplam 10 çalışma grubu (6 Diyarbakır, 4 Samsun olmak üzere) oluşturulmuştur. Grupların oluşturulmasında katılımcıların dağılımı da dikkate alınarak; çalışan kadınlar, işveren kadınlar ile sivil toplum üniversite ve diğer kurumsal yapıların temsilcileri olmak üzere dört ana grupta toplanmıştır.

Yarım gün süren çalıştaylar aşağıda yer aldığı şekilde üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Öncelikle gruplara dağıtılan ilk çalışma formu ile en fazla 10 tane olmak üzere kadın istihdamı önündeki engel ve sorunların tespit edilmesi istenmiştir. Çalışma grupları ilk aşamada seçtikleri bir başkan ve raportör ile sorunları belirlemişler daha sonra ise grup içinde oylama yapmak suretiyle bir sorun önceliklendirmesi yapmışlardır. İkinci aşamada ise, grup içinde en fazla oyu alan üç sorun alanına yönelik olarak hazırlanan öneriler çalışma formu çerçevesinde grup içinde çözüm önerileri geliştirmişlerdir. Katılımcılardan her sorun alanı için mümkün olduğunca faaliyetler şeklinde ifade edilmek üzere üç çözüm önerisi geliştirmesi istenmiştir. Üçüncü ve son aşamada ise grup başkanları ile grup temsilcileri çalışmalarının sonuçlarını diğer gruplara sunum yapmak suretiyle paylaşmışlar ve sonrasında soru cevap şeklinde tartışmışlardır. Yine çalışma gruplarından önerilerinden bir tanesini seçerek bir proje önerisi olarak sunmaları da belli parametreler bazında istenmiştir.

Şekil 3.2: Çalıştayların Akışı



Çalıştaylar sonrasında öne çıkan dokuz öncelikli sorun alanı ile bu sorun alanlarına ilişkin çözümler aşağıdaki tabloda yer aldığı şekilde özetlenmiştir:

Tablo 3.59: Kadın İstihdamında Öncelikli Görülen Sorun Alanları ve Çözüm Yolları

Öncelikli Görülen Sorun Alanları	Çözüm Önerileri
Kadınların eğitime erişimindeki problemler ve mesleksiz olmaları ile birleşen öz güven eksikliği	<ul style="list-style-type: none">• Eğitimde pozitif ayrımcılığın kız çocuklarına yönelik uygulanması konusunda özellikle orta öğretimde teşvikler geliştirilmesi• Kız çocuklarının eğitimine yönelik kampanyaların artırılması• Bölgesel koşulları da dikkate alarak eğitim programlarının ve sosyal programların gözden geçirilmesi• Kadın odaklı yerel piyasaya yönelik ihtiyaç analizleri yapmak suretiyle çeşitli kamu ve özel sektör işbirlikleriyle mesleki eğitime yönelik kursların açılması• Kursların hizmet sunum standartlarını yükseltilmesi ve kadınların bu kurslara katılımına yönelik çeşitli kolaylıkların sağlanması (ulaşım, evdeki çocuğa yaşlıya bakım gibi)• İlkokuldan başlamak üzere eğitim kurumlarında iş etiği ve istihdama katılma konusunda bilinçlendirmeyi artırmaya yönelik derslerin okutulması (iş hayatına kadının katılmasının ekonomik ve sosyal gelişmenin vazgeçilmez bir gerçeği olduğu temasının olduğu)
Kreş ve okul öncesi eğitim kurumları ve bakım evlerinin yetersizliği ile vardiyalı çalışan annelerin ihtiyacına karşılık vermemesi	<ul style="list-style-type: none">• Kamu kurumlarının özellikle yerel yönetimlerin çocuk bakım evleri, kreşler açmalarına yönelik bütçeler ayırması, merkezi hükümetin bunu desteklemesi• Çocukların kreş ve bakım ücretlerinin ödenmesine yönelik olarak devlet tarafından maddi destekler yapılması• Mevcut kreş ve bakım evlerinin fiziksel koşul ve eğitim standartlarının iyileştirilmesine yönelik yatırımların yapılması• Vardiyalı çalışan kadınlarda olduğu gibi farklılaşan hizmet ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik uygulamalara gidilmesi• Yerel yönetimlerin kreş ve bakım evi hizmetlerine yönelik daha fazla faaliyet yapması ve bütçe ayırması

Öncelikli Görülen Sorun Alanları	Çözüm Önerileri
Kültür, gelenekler, yaşam tarzları ve toplumsal bakışın kadın istihdamına olumsuz bakışı	<ul style="list-style-type: none"> • Anne baba eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve kadın istihdamına yönelik olumsuz bakışı azaltmaya yönelik konuların programlar içinde daha ağırlıklı ele alınması • TV dizileri ile örnek modeller oluşturulması, TV programları, tiyatro ve güzel sanatlar aracılığı ile olumsuz bakışın tersine döndürülmesi. • Olumsuz örneklerin özellikle basın yayın yolu ile yaygınlaştırılmamasına yönelik yasal düzenlemelerin geliştirilmesi. • Birleşmiş Milletler 11 Ekim Dünya Kız Çocuklar Günü kutlamasının yaygınlaştırılması • Çiftler arasında kadının çalışmasından kaynaklı baskıları azaltmaya yönelik eğitimlerin özellikle kırsal ve yoksul alanlarda verilmesi (psiko terapi merkezleri kurulması gibi) • Dini yaklaşım ve baskıları azaltmaya yönelik çalışmalar yapılması toplumda güven oluşturulması
Kadın haklarının anayasal boyutta ele alınmaması ve kadın istihdamının olumlu etkileyen mevcut yasaların etkin bir şekilde uygulanmaması	<ul style="list-style-type: none"> • İşverenlere ve kadınlara yasal hakları ve sorumlulukları konusunda farkındalık ve bilgilendirmeyi artırmaya yönelik eğitimler düzenlenmesi • Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin düzenlenmesi • İşyerlerinde kadın kotaları olması • Üniversite ve bakanlıklarla ortak işbirlikleri ile nitelikli eğitim programları hazırlanması • Kadınlara yönelik hukuksal konularda danışmanlık hizmetleri sağlanması
Kadınların evdeki sorumluluklarının erkeğe göre daha fazla olması nedeniyle çalışma sürelerinin kadınlara uzun gelmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Aile bireylerinin özellikle erkelerin bu konuda sorumluluğun paylaşılması konusunda bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler (eğitim, medya programları gibi) • Esnek çalışma saatleri konusunda kadınlara yönelik olarak çalışan lehine düzenlemeler yapılması • Çalışma saatleri iş bitiminde daha erken saatlere çekilmelidir
Kadın çalışanların işyerlerinde mobinge sıklıkla maruz kalması	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuksal yaptırımların artırılması ve etkin uygulanması • Kadınları bu konuda bilinçlendirmeye yönelik eğitim, seminer gibi çeşitli çalışmaların yapılması • Mobing mağdurlarına gizlilik koşuluyla bireysel hukuk danışmanları atanması
Kadınların emek piyasasında yoğunlukta kayıt dışı çalıştırılmak istenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Kayıt dışıyla mücadeleye yönelik olarak özellikle kadın istihdamı odaklı olmak üzere denetimlerin artırılması • Kayıt dışı istihdama yönelik cezaların daha caydırıcı olması • Kadınlara yönelik farkındalık ve bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması • Hizmet sektöründe yapılan çalışmaların farklılığına göre özellikle evlere hizmet veren kadınların sosyal güvence kapsamına alınması konusunda somut ve sonuçları etkili olan düzenlemeler yapılması

Öncelikli Görülen Sorun Alanları	Çözüm Önerileri
Kadınların işlerini kurma ve geliştirmede finansal kaynaklara erişimde yaşadıkları problemler ve girişimcilik yönlerinin zayıflığı	<ul style="list-style-type: none"> • Kadın girişimcilere yönelik koşulsuz ama denetimli hibe ve kredi desteklerinin artırılması • Mal varlığının evlilik için bir bütün olarak görülmesi ve kadınların finansal kaynaklara başvurusunda bu şekilde değerlendirilmesi • Kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik tasarruf havuzlarının oluşturulması • Kadın örgütlerinin bu konuda daha aktif programları kendi aralarında yaşanan bazı çekişmeleri azaltarak güçlü işbirlikleri geliştirerek uygulamaları • Kadın girişimciliğine yönelik mentorluk sisteminin oluşturulması • Yerel düzeyde kadın girişimlerini desteklemeye yönelik kooperatif uygulamalarının desteklenmesi ve yaygınlaştırılması
Kadın çalışanlara yönelik ücret düzeyinin düşüklüğü ve aynı işte eşit olmayan ücret verilmesi (ücret eşitsizliği ve adaletsizliği)	<ul style="list-style-type: none"> • İşverenlere eşit işe eşit ücret konusunda profesyonel düşünmeye yönelik bilgilendirmeler yapılması • İşverenlere kadın istihdamına yönelik bu konuda teşvikler verilmesi (vergi, sosyal güvenlik prim farklılaştırılması gibi) • Yerel yönetimlerin ulaşım hizmetlerinde çalışan kadınlara kolaylık sağlaması, ücretlendirmede pozitif ayrımcılık yapması • Denetimlerin artırılması

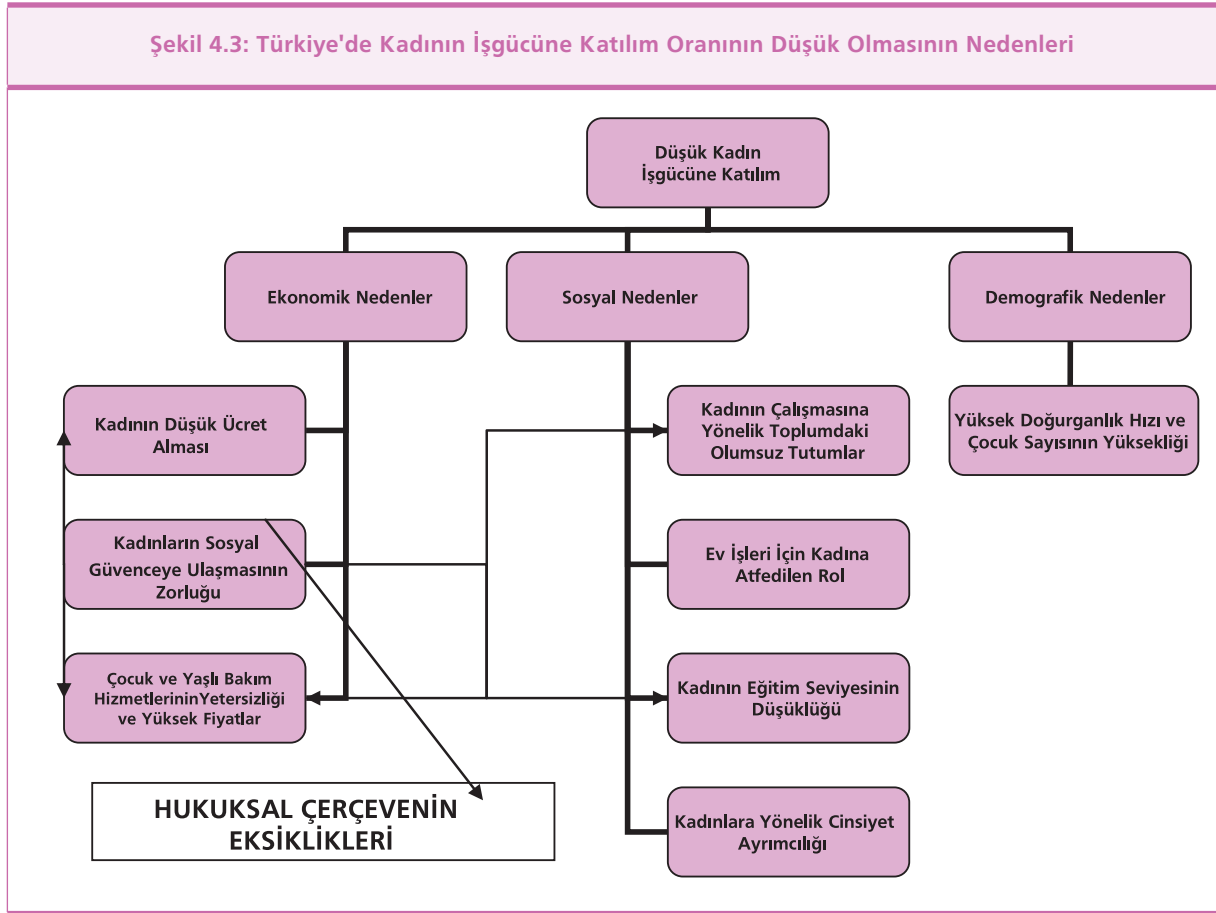
Ayrıca ağırlıklı olarak çalışmaya katılanlara ve Türkiye genelindeki TÜRKONFED üye ve çalışanlarına "Kadınların İstihdam Edilmesi Önündeki Engeller" ile "Kadın İstihdamının Arttırılması Konusunda Sıralanan Önerilerin Kadın İstihdamına Etkileri"ni belirlemeye yönelik anket uygulanmıştır. Söz konusu anket sonuçlarına çalışma ekinde yer verilmiştir. Katılımcılar, "Ev işlerinin geleneksel aile düzeni içerisinde kadına yüklenmesi", "Ekonominin iş yaratamaması ve işsizlik oranının yüksekliği" ve "Aile yardımları sigortasının olmaması (çocuk maliyetinin aile tarafından karşılanması)"nı kadınların istihdam edilmesi önündeki en büyük engeller olarak belirlemişlerdir. Ankete katılanlar, kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, bütçe kaynaklarının kullanımında kadınlara yönelik faaliyet ve projelerin artırılması, kadınların mesleki eğitime yönlendirilmesi, sürdürülebilir ekonomik büyüme yoluyla ekonominin iş yaratmasının sağlanması, ücretli çalışan kadınların sigorta primi ve vergisinin düşürülmesini en önemli beş öneri olarak belirlemişlerdir (Bkz. Ek 2).

4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK ÖNERİLER⁴

Türkiye'de kadının işgücü piyasasına katılımını etkileyen yapısal faktörlerin ilk TÜRKONFED raporunun yayınlandığı 2007 yılından bu yana değiştiğini düşünmemektediriz. Bir önceki bölümde yer verdiğimiz olumlu gelişmelere karşın, kadınlar halen düşük ücretle çalışmaktadırlar. Sosyal güvenceye erişmelerinin önünde engeller bulunmaktadır. Ayrıca çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri yetersiz ve hizmet edinim fiyatları da görece olarak yüksektir.

Şekil 4.3: Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılım Oranının Düşük Olmasının Nedenleri



Kaynak: Karadeniz, Yılmaz, 2007/a

Düşük eğitilmiş, nitelik gerektirmeyen işlerde düşük ücretlerle çalışan kadınlar, bu şekilde ücretli bakıcı tutmaya yetecek kadar ücret kazanamamaktadırlar (Ecevit, 2008:161). Çocuk ve yaşlı bakım hizmeti giderlerinin yüksekliği, ücretin düşüklüğü kadını işgücüne katılma kararından vazgeçirebilmektedir. Başka bir ifadeyle kadın çalışması durumunda elde edeceği gelire çocuk ve veya yaşlı bakım hizmetini karşılamak için üstleneceği maliyeti karşılayamaması kadını işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Evinde tam zamanlı sigortalı ev hizmetlisi çalıştıran kadının ev hizmetlisi için ödeneceği aylık asgari ücret ve sosyal sigorta primi bugün 1.400 TL'yi bulmaktadır. Kreş giderleri ise en iyi ihtimalle 400 TL'den başlamaktadır.

4 Bu bölüm Oğuz KARADENİZ, Hakkı Hakan YILMAZ ve Elif Nergis LEWİS tarafından kaleme alınmıştır.

Şekil 4.4: Yüksek Giderler, Düşük Ücret



Kaynak: Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

4.1. Ücret Üzerindeki Kesintiler Azaltılmalıdır

Kadının ücretinin düşüklüğü; ülkenin ortalama ücret düzeyi, eğitim seviyesi ve çalışılan işteki yaratılan katma değer ve ülkenin genel ekonomik koşulları ile doğrudan ilgilidir. Bununla beraber kadın istihdamında reel ücret düzeyini yükseltebilmek için işgücüne yeni katılan kadının gelir vergisi ve sosyal sigorta primi işçi hissesi azaltılabilir. Söz konusu teşvikler yeni doğum yapmış ve iş hayatına katılan kadınlar için verilebilir. Gelir vergisi desteği uygulamasında bir diğer alan, çalışan kadının çocuğunun kreşe devam etmesi halinde üç yıla kadar gelir vergisinin farklılaştırılmış bir şekilde uygulanmasıdır. Bu politika aynı zamanda bakım hizmetlerinin desteklenmesi ve hem kamu hem de özel sektörde kurumsallaşmasına yönelik kamu yönlü olmak üzere önemli bir mali kaynak desteği anlamına gelmektedir.

Bu açıklamaların ışığında asgari geçim indirimini müessesesi gözden geçirilmeli ve çalışanlar arasındaki farklılıkların belirlenmesinde kadının istihdamını desteklemeye yönelik olarak yeniden düzenlenmelidir.

4.2. İş ve Aile Yükümlülüklerinin Uyumlaştırılmasını Sağlayacak Düzenlemeler Yapılmalıdır.

Aile yükümlülükleri olan kadın ve erkekler için ebeveyn izni düzenlenmesi kadın istihdamı arttırılabilecektir. Doğum yapan kadın işçi yerine yeni işçi almak zorunda kalan işveren ise İŞKUR kanalı ile işçiyi temin etmesi halinde ücret ve sosyal sigorta primi açısından desteklenebilir. Çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında dengenin kurulabilmesi için kadınların kısmi süreli çalışması desteklenmeli, ancak kısmi süreli çalışma diğer destek unsurları da bir bütün olarak değerlendirilmeli ve yoksulluk yaratan bir çalışma tarzına dönüştürülmemelidir.

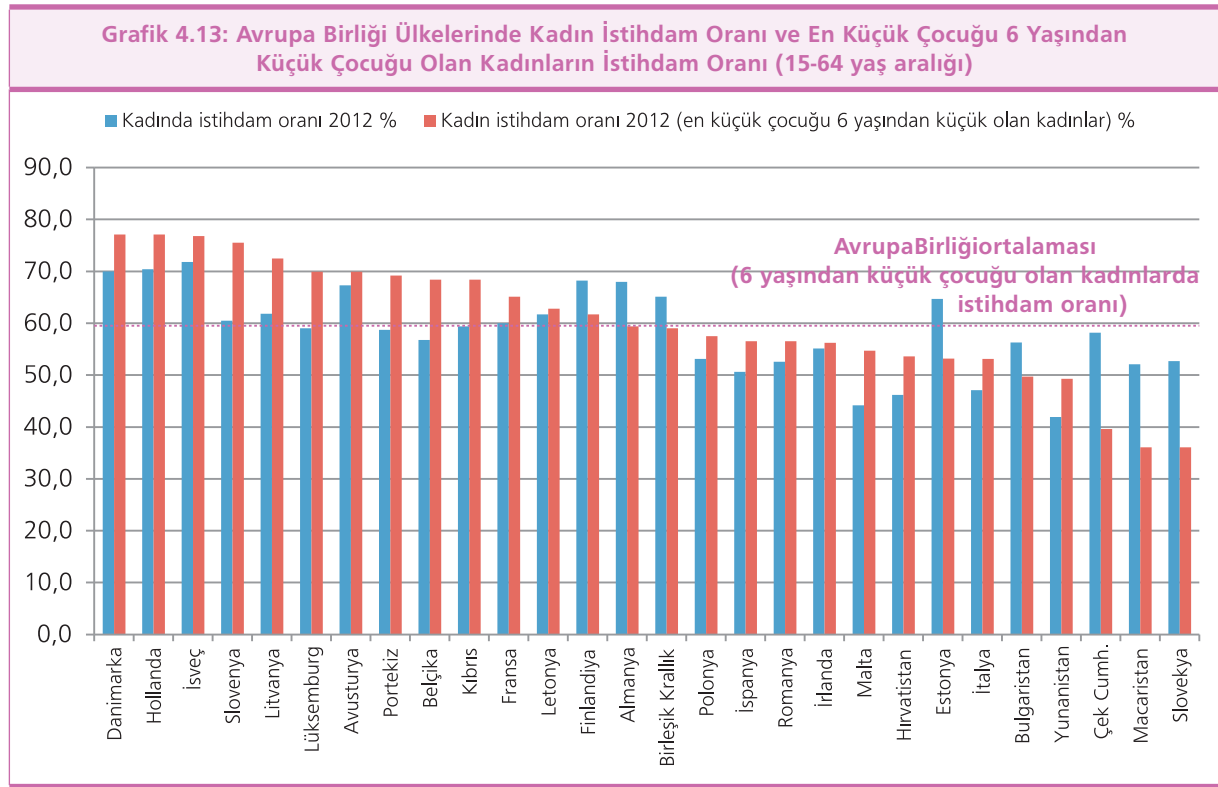
Aile yükümlülükleri olan kadın ve erkeğin kısmi süreli çalışması halinde belirli bir süre (örneğin üç sene) ücretleri ve eksik ödenen uzun vadeli sigorta kolları primleri işsizlik sigortası fonundan ödenmelidir. Erkek işçilere babalık izni hakkı tanınmalı ve çocuk bakımına yönelik yükümlülüklerin aile içinde eşit paylaşılması sağlanmalıdır.

4.3. Çocuk Bakım Hizmetleri Yaygınlaştırılmalı ve Desteklenmelidir

Kadın istihdamının artırılmasında çocuk bakım hizmetlerine yatırım yapılması önemli ve geleneksel araçlardan birisidir. Çocuk bakım hizmetlerine yatırım yapılması ile kadın istihdamının artırılmasının yanı sıra, kadın-erkek eşitliği, ekonomik büyüme, yoksulluğun düşürülmesi, çocuklara daha iyi bir gelecek hazırlaması gibi daha birçok konuda gelişim hedeflenmektedir. (PlantengaandRemery, 2009).

- Nordik ülkelerde -Danimarka, Finlandiya, İsveç, İzlanda gibi- çocuk bakımı sosyal bir hak olarak şekillenmiştir. Çocuk bakım hizmetleri geniş kitleler tarafından kullanılmakta ve talep neredeyse karşılanmaktadır.
- Norveç, Belçika, Fransa ve Slovenya'da çocuk bakımının sağlama düzeyi oldukça yüksek ve kapsamı geniştir.

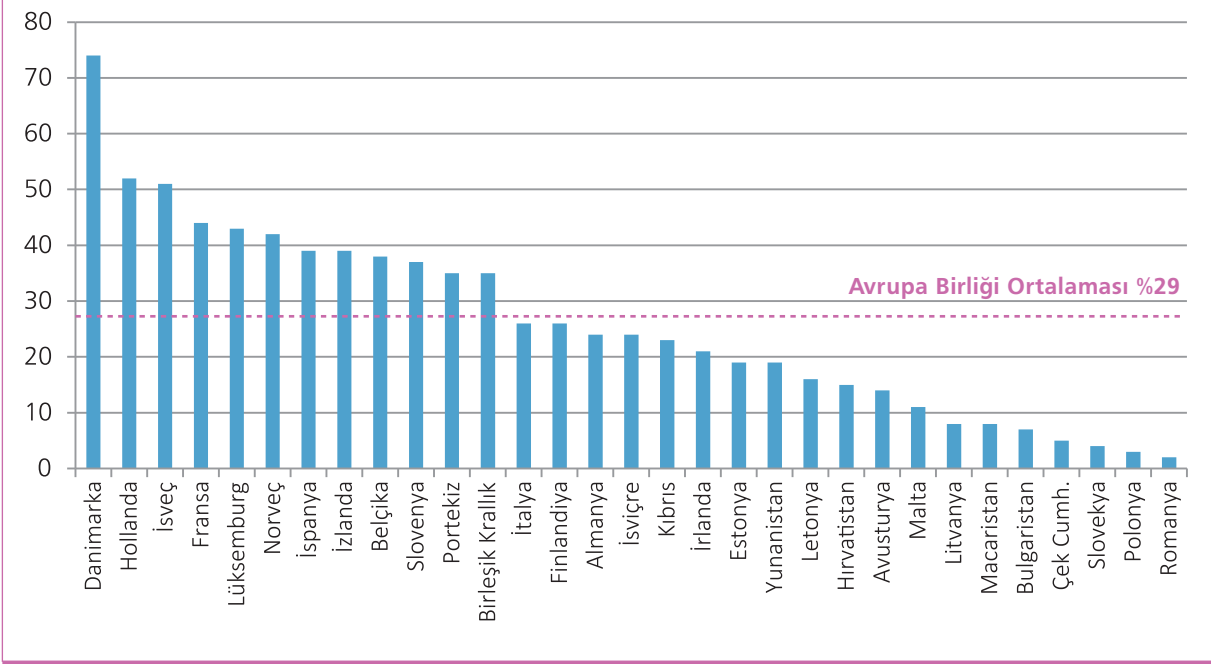
Ancak bazı ülkelerde özellikle 0-2 yaş grubu için talebin karşılanamadığı söylenebilir. Genel olarak okul öncesi (3 yaş ile zorunlu öğrenim yaş aralığı için) çocuk bakımının 0-2 yaş grubu çocuk bakım hizmetlerine göre çok daha yaygın olduğunu görülmektedir. Ancak okul öncesi çocuk bakımının çoğu ülkede yarı zamanlı olması hala istihdamın önündeki engeli kaldıramamaktadır(PlantengaandRemery, 2009).



Kaynak: Eurostat, (Erişim tarihi:18.01.14)

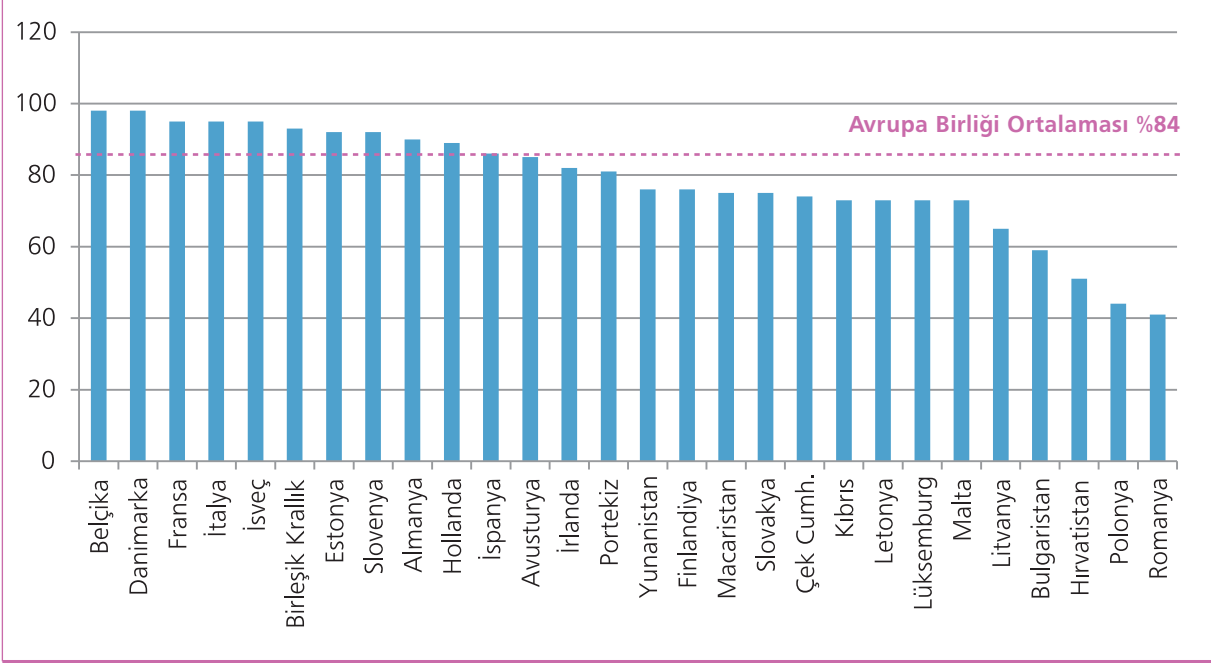
Danimarka 6 yaş altında çocuk sahibi annelerde istihdam oranında %77 ile ilk sırada yer almaktadır. Danimarka'da genel olarak kadın istihdam oranı ise 2012 itibarıyla %70 dir. 6 yaş altı çocuk sahibi kadınlarda en düşük istihdam oranı ise %36,1 ile Slovakya ve Macaristan'da görülmektedir. 6 yaş altı çocuk sahibi olan kadınlarda Avrupa Birliği ortalaması ise %59,1'dir.

Grafik 4.14: Formal Çocuk Bakım Hizmeti Alan 3 Yaş Altı Çocukların Toplam Bu Yaş Grubundaki Çocuklar İçindeki Oranı, 2011 (%)



Kaynak: Eurostat, SILC, Kendi Hesaplamalarımız (Erişim tarihi:18.01.14)

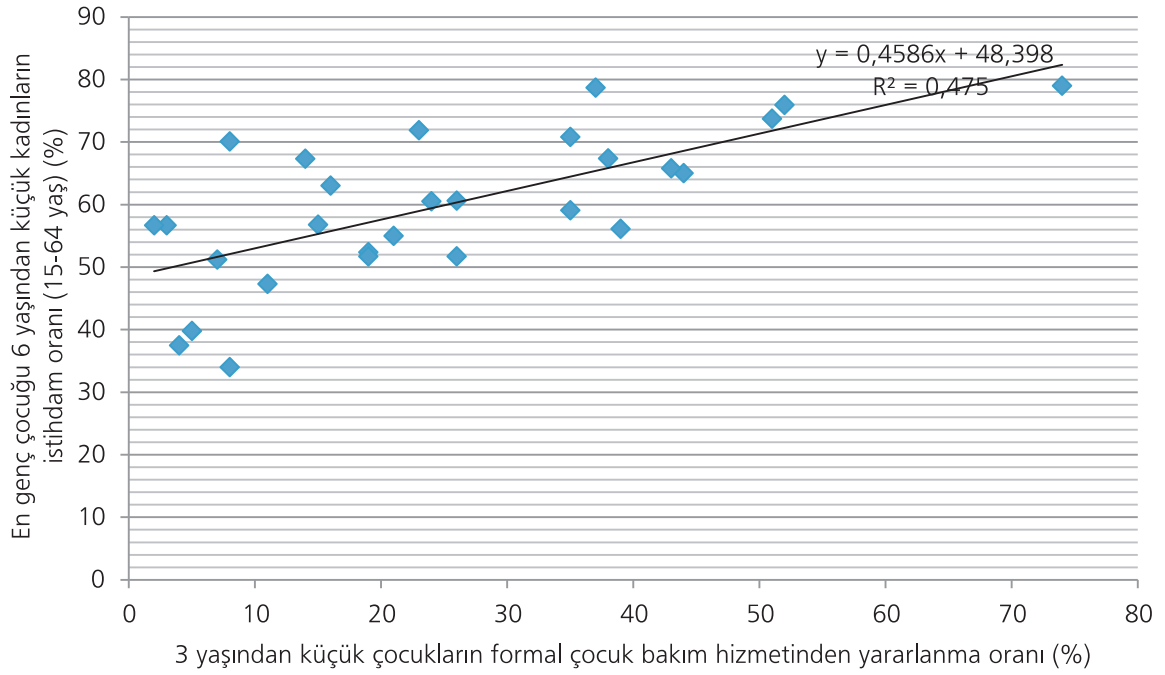
Grafik 4.15: Formal Çocuk Bakım Hizmeti Alan (0 saat üzerinde hizmet alan) 3 İle Zorunlu Öğrenim Yılı Yaş Aralığındaki Çocukların Toplam Bu Yaş Grubundaki Çocuklar İçindeki Oranı (%) 2011



Kaynak: Eurostat, SILC, Kendi Hesaplamalarımız (Erişim tarihi:14.01.14)

Grafik 4.16'da Avrupa'da en küçük çocuğu 6 yaşından daha küçük en az bir çocuğu olan kadınların istihdama katılımları ile formal çocuk bakım hizmetlerinden yararlanan çocuk yüzdesi arasındaki ilişki incelenmiştir.

Grafik 4.16: Avrupa Birliği Ülkelerinde En Genç Çocuğu 6 Yaşından Küçük Kadınların İstihdam Oranı İle 3 Yaş Altı Çocuk Bakım Hizmetinden Yararlanan Çocuk Yüzdesi Arasındaki İlişki



Kaynak: Eurostat, kendi hesaplamalarımız(Erişim tarihi:18.01.14)

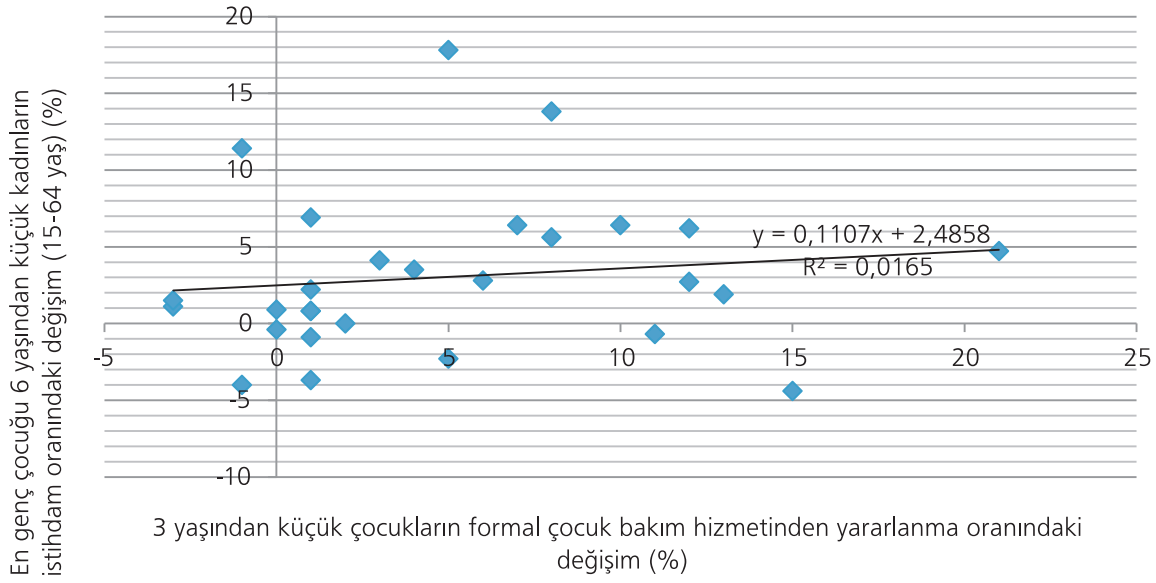
Grafikten 3 yaş altı çocukların bakım hizmetlerinden yararlanması ile 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların istihdama katılımları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki çıktığı görülmektedir.

Ancak bu korelasyon yüksek oranda sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin doğrudan yüksek oranda istihdamı sağladığını göstermemektedir. Yüksek oranda kadın istihdamını ya da çocuk bakım hizmetlerini sağlayan çok başka sebepler olabilmektedir; örneğin kültürel yaklaşım, refah devletinin sağlamış olduğu hizmetler, yüksek oranda yer değiştiren iş gücü ve informal olarak sağlanamayan çocuk bakımı bu sebeplerden bazıları olabilir. Aslında bazı ülkelerde tam tersi bir korelasyondan da bahsedilebilir; kadın istihdamındaki artış formal çocuk bakım hizmetlerine olan ihtiyacı politik ve ekonomik olarak gündeme getirebilir.

Nitekim Grafik 17'de 2005-2011 yılları arasında en küçük çocuğu 6 yaşından küçük kadınların istihdam oranları arasındaki değişim, aynı yıllar arasında 3 yaş altı çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma yüzdesi gelişimi ile ilişkilendirilmiştir.

Grafikten görülebileceği gibi, 2005-2011 yılları arasındaki çocuk bakım hizmetlerindeki gelişim ile bu yıllar arasındaki kadın istihdamındaki değişim arasında belirgin bir korelasyon görülememektedir. Çocuk bakım hizmetlerinde gerçekleştirilen değişim, gelişim tek başına kadın istihdamına etki etmeyebilmektedir. Çocuk bakımında öngörülen gelişimlerin diğer tüm parametrelerle (doğum izni, ebeveyn izni, çocuk yardımları, aile yardımları vb.) birlikte bütünsel bir çerçevede planlanması önem arz etmektedir.

Grafik 4.17: 2005-2011 Yılları Arasında Avrupa Birliği Ülkelerinde En Genç Çocuğu 6 Yaşından Küçük Kadınların İstihdam Oranındaki Değişim İle 3 Yaş Altı Çocuk Bakım Hizmetinden Yararlanan Çocuk Yüzdesi Arasındaki Değişim Arasındaki İlişki



Kaynak: Eurostat, SILC, Kendi Hesaplamalarımız (Erişim tarihi: 18.01.14)

Çocuk bakım hizmetlerinin finansmanı ele alındığında çok çeşitli finansal enstrümanlar görülmektedir. Bunlardan başlıcaları şunlardır(Krashinsky, 2003):

- Doğum izini, analık izni, babalık izni, aile izni
- Evrensel olarak sağlanan kamusal hizmetler
- Çocuk bakım gideri kesintisi ya da çocuk bakım masrafları üzerine vergi kredisi (taxcredit)
- Çocuk bakım giderlerinin desteklenmesinde fiş/makbuz sistemi (Voucher)
- Düşük gelir grubu ailelere yönelik çocuk bakımına yönelik devlet desteği
- Ücret ödeneği gibi çeşitli şekillerde kullanım sonucu ya da kullanımdan bağımsız olarak çocuk bakımına yönelik ödenekler
- Sosyal yardımlar çerçevesinde sağlanan çocuk bakım ödenekleri
- Çocuk bakımı masraflarına yönelik vergi avantajları
- Bu hizmetlere yönelik sermaye hibeleri
- Vergi indirimleri (hizmet sağlan tesislere ya da hizmeti satın alan ailelere)
- İşverence sağlanan yan ödemeler; hizmetlerin işveren tarafından sağlanması ya da işveren tarafından sermaye yatırımı yapılması

Bu finansal enstrümanlar temelde 4 gruba ayrılabilir;

- Çocuğun doğumuyla ilgili servisler; doğum izni, analık izni vb
- Kamu tarafından ya da kar amacı gütmeyen organizasyonlar tarafından sağlanan servisler
- Bu hizmetlerin arzına yönelik devlet desteği ile sağlanan servisler; hizmet sağlayıcılara yönelik vergisi indirimleri, vergi avantajları, sermaye hibeleri, ücret geliştirmeye yönelik hibeler. vb.
- Bu hizmetlerin talebine yönelik devlet desteği ile sağlanan servisler; düşük gelirli ailelere yönelik devlet desteği, bu hizmetlerin kullanımına yönelik vergi indirimleri, vergi kredileri, bu hizmetlerin satın alınmasına yönelik çek sistemi.

(Kaynak: Krashinsky, 2003)

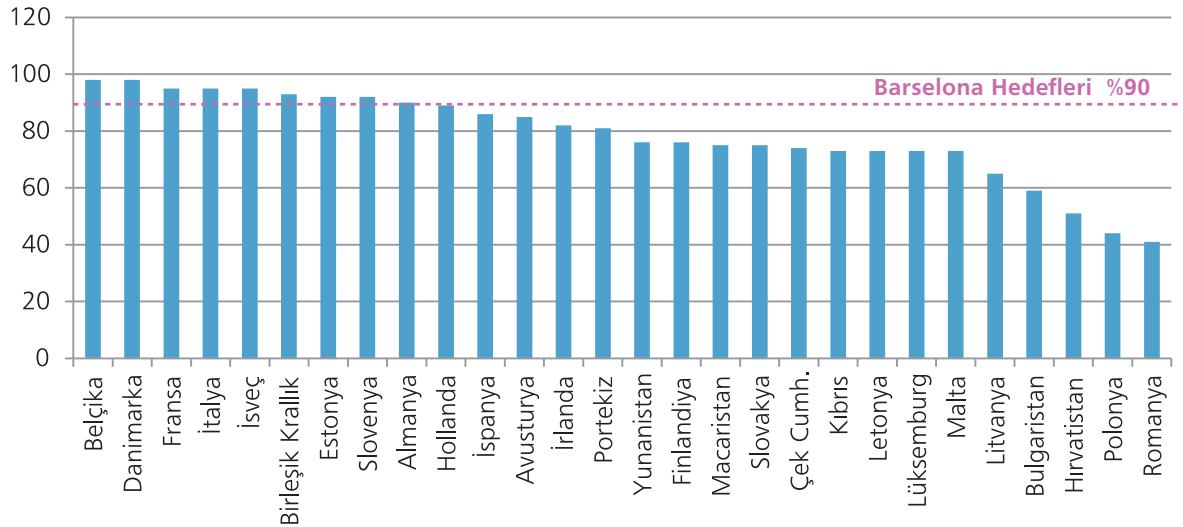
Kutu 1: Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çocuk Bakım Hizmetlerinin Geliştirilmesine Yönelik Avrupa Birliği Hedefleri

Kadın istihdamının arttırılması Avrupa Birliğinin başlıca hedefleri arasında yer almaktadır. Öncelikle Lizbon ve daha sonra da Avrupa 2020 stratejilerinde de bu konuda açık hedefler belirlenmiştir. Bu hedefler doğrultusunda istihdamın 2010 itibariyle %70'in üzerine, kadın istihdamının ise %60 üzerine çıkarılması hedeflenmiştir. İstihdam hedeflerine ulaşmada iş-aile yaşamındaki dengenin sağlanması ve özellikle kadın istihdamını arttırmada çocuk bakım hizmetlerinin kaliteli, karşılanabilir ve ulaşılabilir olmasının altı çizilmiştir.

Mart 2002'de Barcelona toplantısında Avrupa Birliği üye ülkeleri çocuk bakımı konusunda gelişim sağlamak ve belirli standartlara ulaşmak anlamında hedefler belirlemiştir. Avrupa Birliği liderleri bu hedeflerle kadının işgücüne katılımının önündeki engellerden önemli bir kısmını kaldırmayı hedeflemiştir. Bu standartlara göre üye ülkeler 2010 yılı itibariyle 3 yaş ve zorunlu öğretim yılı arasındaki yıllar için %90 oranında, 3 yaş altı çocuklarda ise %33 oranında çocuk bakım hizmeti sağlayacaklardı. Barcelona hedefleri diye adlandırılan bu hedefler Avrupa ekonomik büyüme stratejilerinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

2011 itibariyle sadece 10 ülke (Danimarka, İsveç, Hollanda, Fransa, İspanya, Portekiz, Slovenya, Belçika, Lüksemburg ve Birleşik Krallık) Barcelona hedeflerinden ilk yaş gurubu (0-3) çocuk bakım hizmeti hedeflerine ulaşabilmiştir. 3 yaş ile zorunlu öğrenim yılı arasındaki haftalık bakım saatinden bağımsız olarak minimum bu yaş aralığındaki çocukların %90'ını kapsayan dönem çocuk bakımı hedeflerine sadece 9 üye ülke ulaşabilmiştir. Bu ülkeler şunlardır; Belçika, İsveç, Fransa, Estonya, Almanya, Slovenya, Danimarka, İtalya ve Birleşik Krallık.

Grafik 4.18: 3 Yaş İle Zorunlu Öğrenim Yılı Yaş Aralığında Formal Çocuk Bakım Hizmeti Alan Çocukların Oranı (%) (2011)



Kaynak: (European Commission, 2013) (European Commission MEMO, 2013)

Barcelona hedeflerine ulaşamama nedenleri incelendiğinde; the European Quality of life Survey from Eurofound - the European Foundation for Living and Working Conditions'a göre ailelerin çocuk bakım hizmetlerini kullanmama nedenlerinde 2 temel konu ön plana çıkmaktadır; maliyet ve ulaşılabilirlikteki sıkıntılar. Maliyet, yani çocuk bakımının masraflı olması ilk neden olarak görülmektedir (Avrupa'da insanların ortalama %59'u maliyeti çocuk bakımını kullanamamada ilk neden olarak göstermekte) Bunu erişilebilirlik (%58), ulaşılabilirlik (çocuk bakım hizmetlerinin lokasyon olarak uzakta olması), açılış saatleri (%41), çocuk bakım hizmetlerinin kalitesi (%27) izlemektedir.

(Kaynak: European Commission MEMO, 2013)

Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerini de kavrayacak şekilde erken çocukluk hizmeti sağlanmasına yönelik çok çeşitli modeller geliştirilebilir. Çocuk bakım ve erken çocukluk hizmetleri diye ikiye ayırdığımızda, kamusal müdahalenin ve kurumsal yapıların eken çocukluk eğitimine yönelik olarak alanda yoğunlaştığı görülmektedir. İzleyen tablo Türkiye'de erken çocukluk hizmeti ve eğitimi verecek olan kurumsal yapıları yasal yükümlülükleri ile birlikte vermektedir.

Tablo 3.60: Erken Çocukluk Eğitim Kurumu Açabilecek Kurum ve Kuruluşlar

İlgili Kurum ve Kuruluş	Kuruma Yetki Veren Mevzuat	Erken Çocukluk Eğitim Kurumu Açılmasında Kullanılacak Mevzuat	Erken Çocukluk Eğitim Kurumunun Adı	Genel Olarak Kapsama Giren Çocuklar
Milli Eğitim Bakanlığı	652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu	Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği	Anaokulu, Ana Sınıfı, Uygulama Sınıfı	36-72 ay arasında yer alan tüm çocuklar
Kamu Kurum ve Kuruluşları	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 191	Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik	Bakımevleri	Memurların 0 - 72 ay arasında yer alan çocukları
Sendikalar	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu	Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik	Kreş ve yuva	Sendika üyelerinin 0-72 ay arasında yer alan çocukları
İş Kanununa Tabi İşverenler	4857 sayılı İş Kanunu Madde 88	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	Çocuk bakım yurdu, kreş, anaokulu	150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işletmelerde çalışanların 0 - 72 Ay arasındaki çocukları
Vakıflar	5737 sayılı Vakıflar Kanunu ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu	Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği	Anaokulu ve Ana Sınıfı	36 -72 Ay arasındaki tüm çocukları
		Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik	Kreş ve gündüz bakımevi	0 -72 Ay arasındaki tüm çocukları
Dernekler	5253 sayılı Dernekler Kanunu	Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği	Anaokulu ve Ana Sınıfı	36 -72 Ay arasındaki tüm çocukları
		Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik	Kreş ve gündüz bakımevi	0 -72 Ay arasındaki tüm çocukları
Yerel Yönetimler	5393 sayılı Belediye Kanunu	Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik	Bakımevleri	Belediye ve diğer kurumlardaki memurların 0 - 72 Ay arasında yer alan çocukları
		Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik	Kreş ve gündüz bakımevi	0 -72 Ay arasındaki tüm çocukları

Tablo 3.60: Erken Çocukluk Eğitim Kurumu Açabilecek Kurum ve Kuruluşlar (devamı)

İlgili Kurum ve Kuruluş	Kuruma Yetki Veren Mevzuat	Erken Çocukluk Eğitim Kurumu Açılmasında Kullanılacak Mevzuat	Erken Çocukluk Eğitim Kurumunun Adı	Genel Olarak Kapsama Giren Çocuklar
İl Özel İdareleri	5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu	Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik	Bakımevleri	İl özel idarelerindeki memurların 0 - 72 Ay arası çocukları
		Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik	Bakımevleri	İl ya da ilçedeki memurların 0 - 72 ay arası çocukları
		Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik	Kreş ve gündüz bakımevi	0 - 72 Ay arasında yer alan tüm çocuklar
Gerçek ve Tüzel Kişiler	6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu	Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği	Anaokulu ve Ana Sınıfı	36 - 72 Ay arasındaki tüm çocuklar
		Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik	Kreş ve gündüz bakımevi	0 - 72 Ay arasında yer alan tüm çocuklar

Kaynak: Tuğrul, Yılmaz, UNICEF 2013, Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu; Yılmaz, Karaarslan, 2011

Çalışan kadına yönelik olarak özellikle evde bakıma yönelik destekleri bütünüyle bir kurumsal yapının üstlenmesi gereken bir politika olarak görmek özellikle kısa vadede çok da gerçekçi görülmemektedir. Buna yönelik olarak hem kamu hem de özel sektör kurumlarının ortak işbirliğini hizmet sunan birimler bazında geliştirmesi hem de kaynak yönlü gelir vergisi farklılaştırması ve kısmen yararlanıcı katkıları burada itici faktör olacaktır.

Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kamu Kurum ve Kuruluşları, Yerel Yönetimler, Sendikalar, Büyük Ölçekli Ticari Şirketler, Dernek ve Vakıflar ile gerçek ve tüzel kişiler erken çocukluk eğitim kurumu açmakta ve yönetmektedir (Tuğrul, Yılmaz 2013). Erken çocukluk eğitim kurumu açılmasına ve okul öncesi hizmet sunumuna ilişkin süreç ve yapıların incelenmesi, yerel yönetimlerle diğer kurum veya kişilerin işbirliği yapabileceği alanların belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu kurumsal yapıların dışında erken çocukluğa ilişkin hizmet sunumunda esnek bir alan bulunmaktadır. Özellikle yerel yönetimlerin, sivil toplum örgütlerinin ve diğer ilgili kurumların çocuklara yönelik olarak yukarıda açıklanan kurumsal yapılanma dışında da erken çocukluk eğitimine yönelik hizmetler bulunmaktadır (Tuğrul, Yılmaz 2013)

Yasal yükümlülükler olmakla birlikte hem hizmete olan talebin farklılaşması hem de kaynakların daha etkin ve öncelikler temelinde kullanılması için yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve işveren kuruluşları tarafından örnek erken çocukluk hizmeti sunumuna yönelik modeller geliştirilmelidir. Sürekli bakım ve eğitim hizmeti veren modeller olacağı gibi oyun odaları, çocuk evleri, topluma hizmet gönüllüleri veya eğitim merkezleri gibi belli dönemlere ve temalara yayılan modeller ile sağlanacak sosyal ve ekonomik destekler de bu kapsamda özellikle yerel inisiyatiflerle birlikte düşünülmelidir. Örneğin, kısmi çalışma süreleri ile desteklenen bir yapı öngörülmüşse çocukların bakım ve/veya eğitimi bu zamanlara uygun şekilde tüm gün yerine, öngörülen kısmi çalışma zamanlarına uygun şekilde özellikle yerel kamu, özel ve STK kurumsal işbirlikleriyle geliştirilen modellerle verilebilir. Bu modeller konusunda UNICEF tarafından 2013 yılında yayımlanan "Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu Kılavuzu" çalışmasına bakılabilir.

4.4. Aile Yardımları ve Bakım Sigortaları Kurulması Sağlanmalıdır.

Bir başka alternatif de çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri giderlerini sağlayacak yeni bir model önerisi üzerinde düşünmektir. Çocuk ve yaşlı giderlerini azaltmak için temel önerimiz aile yardımları sigortası ile bakım sigortasının kurulmasıdır. Böylelikle yeni iş alanları da yaratılabilecektir. Aile yardımları sigortası ilk raporun açıklandığı günden beri gerçekleşmeyen öneriler arasında yerini korumaktadır (Karadeniz, Yılmaz, 2007). Aile yardımları sigortası hem çocuk yoksulluğunun azalmasına katkı sağlayabilecek, hem de çocuğun erken yaşta eğitimle tanışmasını sağlayacak kreş ve eğitim hizmetlerine destek sağlayabilecektir.

Kadınların işgücüne katılım oranlarını arttıracak ve ilk raporun açıklandığı günden beri hayata geçmeyen öneri bakım sigortası kurulmasıdır (Karadeniz, Yılmaz, 2007).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bakıma muhtaç engelliler için bakım güvence modeli ile ilgili 2013 yılında yayınladığı raporunda 2013 yılı itibarıyla 930.395 kişinin bakıma muhtaç olduğunu, söz konusu rakamın 2020 yılında 1,131,107'ye ulaşacağını tahmin etmektedir. Bakım sigortası kurulduğunda kadın istihdamının iki yönlü olarak artması beklenebilir. Bunlardan birincisi; evde engelli ya da yaşlıya bakmak zorunda kalan ve bu nedenle çalışmak istediği halde çalışamayan kadınların çalışması sağlanabilir. İkincisi ise; Bakım sigortasının kurulması ile bakım hizmetleri kurumsallaşabilecek ve yeni istihdam alanları ortaya çıkabilecektir. Söz konusu rapora göre, Türkiye'de yaşayan herkesin bakım sigortalısı sayılması halinde alınacak prim oranı ücretin %2,75'i olarak tahmin edilmiştir (EYHGM; 2013/b).

	2013	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2075
Erkek	433.209	526.410	683.999	859.228	1.041.809	1.093.977	1.181.919	1.228.066
Kadın	497.185	604.697	802.069	1.037.227	1.275.019	1.375.329	1.489.267	1.544.466
Toplam	930.395	1.131.107	1.486.068	1.896.455	2.316.828	2.469.306	2.671.187	2.772.531

Kaynak: EYHGM, 2013/b

4.5. Kadın İstihdamı ile İlgili Yürürlükte Olan Sosyal Sigorta Prim Teşviki ile İlgili Kanun Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar Çözülmalıdır.

Bir önceki bölümde de belirtildiği üzere 2011 yılında 4447 sayılı Kanun'a 6111 sayılı Kanun ile eklenen düzenleme ile işverenlerin mevcut istihdamlarının üzerine 18-29 yaş arası erkek ve hangi yaşta olursa olsun kadın istihdam etmeleri halinde sosyal sigorta primi işveren hissesi dört yıla kadar İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır. Ancak söz konusu düzenlemenin uygulanmasında önemli sorunlar mevcuttur. Söz konusu uygulamadan yararlanabilmek için son altı aydır işsiz olmak gereklidir. Oysa Türkiye'de işgücü devir oranı çok yüksektir. Kısa bir süre sigortalı çalışıp ayrılmış kadın işçi için işverenin teşvikten yararlanabilmesi için 6 ay gibi uzun bir süre beklemesi gerekmektedir. Dolayısıyla altı aydan az süre işsiz kalan kadınlar söz konusu teşvikten yararlanamamaktadır. Daha da ötesi söz konusu teşvikten yararlanabilmek için işverenin ortalama işçi sayısına ilave aldığı işçilerin her birisi için ortalamanın altına inip inmediğini kendisinin takip etmesi gerekmektedir. Bazı durumlarda söz konusu uygulamanın takibi için ayrı bir muhasebe yetkilisi istihdamı gerekebilmektedir. Teşviki uygulanabilir görmeyen, ya da uygulamakla birlikte uygulamadaki güçlükler nedeniyle takip edemeyen, hatta SGK tarafından uygulanan idari para cezası ile karşı karşıya kalan işveren, personel yöneticileri ve mali müşavirler söz konusu teşvikten yararlanmama yoluna başvurabilmektedirler. Bazen de işverenlerin belirtilen teşvikten haberi dahi olmamaktadır. Belirtilen nedenle kadınlara dönük sosyal sigorta prim teşviklerin basitleştirilmesi, konu ile ilgili her bir işçi için ortalama takibinin SGK tarafından yapılarak, hangi işçilerin teşvikten yararlanıp yararlanamayacaklarının işverene aylık prim hizmet belgesi SGK'ya e-bildirge ile verilirken bildirilmesi teşviklerden yararlanan işveren sayısını arttırabilecektir.

4.6. Haftalık Filli Çalışma Süreleri Düşürülmeli ve İş Kanunu'na Riayet Sağlanmalıdır.

Çalışma sürelerini düşürmek genel olarak istihdamı arttırmanın en önemli araçlarından bir tanesidir. Türkiye'de 2011 yılı itibariyle OECD'nin en yüksek çalışma saatlerine sahiptir. Ana işte haftalık çalışma süresi 2006-2011 yılları arasında iki saat azalmasına karşın kadınlarda 46, erkeklerde ise 52 saattir. Kadın istihdam oranı en yüksek ülkelerden bir tanesi olan Hollanda'da kadınların haftalık çalışma süresi 24, erkeklerin ise 34 saattir. İş Kanunu'na göre haftalık azami çalışma süresine çalışma sürelerine (haftada 45 saat) riayet edilmesinin sağlanması bile, ilave istihdam etkisi yaratabilecektir. Bununla beraber, işverenlerin ilave istihdam maliyetlerinin azaltılması gerekmektedir.

Tablo 3.62: OECD Ülkelerinde Ana İşte Ücretlilerin Haftalık Çalışma Saatleri (2006-2011)

Ülkeler	Kadın						Erkek					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Avusturalya	31	31	31	31	31	31	40	40	41	40	40	40
Avusturya	33	33	33	32	32	32	42	42	41	41	41	41
Belçika	31	32	32	32	32	32	38	39	38	38	38	38
Kanada	34	39
Şili	43	42	42	42	39	41	44	44	44	44	43	44
Çek Cumhuriyeti	39	39	39	39	39	39	42	42	42	41	41	41
Danimarka	32	32	31	31	31	31	37	35	35	34	34	34
Finlandiya	35	35	35	35	35	35	39	38	38	38	38	38
Fransa	34	34	34	34	34	34	39	39	39	39	39	39
Almanya	30	30	30	30	30	30	39	39	39	39	39	39
Yunanistan	38	38	38	38	38	38	41	41	41	41	41	40
Macaristan	39	39	39	39	39	39	41	41	41	40	40	40
İzlanda	35	35	35	34	34	35	46	46	45	43	43	43
İrlanda	32	31	31	31	31	30	39	39	39	38	38	38
İtalya	33	33	33	33	33	32	40	40	40	39	39	39
Lüksembourg	33	33	33	33	33	33	40	40	40	40	40	40
Meksika	40	40	40	40	40	40	48	48	48	47	48	48
Hollanda	24	24	24	24	24	24	35	34	34	34	34	34
Yeni Zelanda	33	33	33	33	33	33	42	42	41	41	41	41
Norveç	30	30	31	31	31	31	36	36	36	36	36	36
Polonya	38	38	38	38	38	38	42	42	42	41	41	41
Portekiz	38	37	37	37	38	38	40	40	40	40	40	41
Slovakya	40	39	39	39	39	39	41	41	41	41	40	41
Slovenya	39	39	39	39	38	38	41	41	41	40	40	40
İspanya	35	35	35	35	34	34	41	41	41	40	40	40
İsveç	34	34	34	34	34	34	38	38	38	37	38	38
İsviçre	29	29	29	29	29	29	39	40	39	39	39	39
Türkiye	48	47	47	46	46	46	54	53	53	52	52	52
Birleşik Krallık	31	32	32	32	31	31	41	41	41	41	41	41
A.B.D.	36	36	36	36	36	36	41	41	41	40	40	40
Estonya	38	38	38	38	38	37	41	41	41	40	40	40

Kaynak: OECD, <http://stats.cecd.org/>

4.7. Kadının Sosyal Güvenceye Erişimin Arttırılması Sağlanmalıdır.

Kadının işgücüne katılımını kolaylaştıracak en önemli düzenlemelerden bir tanesi de kadının sosyal güvenceye erişimin arttırılmasıdır. Bunun için kadının kayıtlı çalışmasını sağlayacak teşvik tedbirleri geliştirilmelidir.

Doğum yapan kadının doğumdan sonra işgücüne ilk defa girmesi ve en az 10 yıl çalışması halinde doğum nedeniyle çalışmadığı sürelerin ilk çocuk için tamamı ikinci çocuk için ise yarısı hazine tarafından karşılanmalıdır. Düzenleme ile kadınların istihdamı artacağı için, prim gelirleri artacak ve sosyal sigorta sisteminin aktüeryal dengesi de olumlu etkilenecektir. Ayrıca doğum borçlanması hakkı bağımsız çalışan kadın sigortalıya da tanınmalıdır.

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal sigorta primleri yarı yarıya düşürülmeli ve ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenlerin bürokratik yükümlülükleri azaltılmalıdır. Böylelikle ev hizmetlerinde kayıt dışı çalıştığı tahmin edilen 250,000 kadın kayıt altına alınabilecektir (Karadeniz, 2013).

Kısmi zamanlı çalışanların işsizlik, sağlık ve yaşlılık sigortası edimlerine ulaşması kolaylaştırılmalıdır. Kısmi süreli çalışan kadınların eksik günlerinin genel sağlık sigortası primi hazine tarafından karşılanmalıdır. Kısmi zamanlı çalışanlar tam zamanlı gibi asgari yaşlılık aylığına kavuşabilmelidir.

4.8. Kadınların Eğitim Seviyesi Yükseltilmeli ve Kadınlara Meslek Kazandırılmalıdır.

Kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, orta ve uzun vadeli bir politikadır. Bununla birlikte kız çocuklarının okul terklerinin azaltılması, meslek lisesi ve meslek yüksekokullarına devamlarının sağlanması, kadınların emek piyasasında sahip olduğu beceri ve yeterliklerin artmasına yol açacaktır. Şartlı nakit transferi ödemesinde kız çocuklarına pozitif ayrımcılık yapan uygulamalara devam edilmelidir. Hedeflenen sonuçlara ulaşılması için uygulamanın derse devam, ders başarısı gibi faktörlerle gerektiğinde farklılaştırılması düşünülebilir. Ayrıca sistematik bir izleme ve değerlendirme sistemi geliştirilmesi burada önem taşıyan bir diğer önemli faktördür.

Kısa vadede ise kadın işgücünün mesleki eğitim kursları yoluyla vasfını yükseltmek kadın istihdamını olumlu yönde etkileyebilecektir. Yapılan çalışmalar, aktif işgücü piyasası politikalarının kadınların istihdamını üzerine olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Karadeniz vd., 2013). Bununla beraber mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara kurs sırasında ve sonrasında kreş ve bakım hizmetlerinin sunulması, kurslara katılımı da olumlu yönde etkileyecektir (KEİG, 2012 Karadeniz, vd., 2013.)

Kadınlara yönelik mesleki eğitim kursları, için detaylı işgücü piyasası talep analizleri yapılmalı, ihtiyaç duyulan alanlarda mesleki eğitim kursları açılmalıdır.

4.9. İŞKUR'un Uyguladığı Aktif İşgücü Piyasası Programlarına Kadın Kotası Konulmalı ve KOSGEB'in Destekleri Arttırılmalıdır

İŞKUR tarafından halen yürütülmekte olan Toplum Yararına Çalışma, İş Başı Eğitim ve Mesleki Eğitim Kursları İle Girişimcilik Programlarına kadınlara yönelik %60 oranında kota konulması kadın istihdamının artmasında etkili olacaktır. Bununla birlikte söz konusu programların etki analizleri geciktirilmeksizin yapılmalı, başarılı programlar tüm yurda yaygınlaştırılmalıdır. KOSGEB'in KOBİ'lere verdiği üniversite mezunu işçi çalıştırması halinde verdiği 20,000 TL tutarındaki teşvik kadın işçiler için arttırılmalıdır.

II.KISIM KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN HUKUKSAL OLARAK YAPILMASI GEREKENLER

II. KISIM KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN HUKUKSAL OLARAK YAPILMASI GEREKENLER

1.KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ DURUMU

Çalışma hakkı, temel insan haklarından biridir. Bu nedenle Türkiye'nin de tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler, iç hukukumuza aktarma taahhüdünde bulunduğumuz Avrupa Birliği (AB) mevzuatı herkesin çalışma hak ve özgürlüğünden eşit olarak yararlanma hakkını güvence altına almaktadır.

Anayasamız (AY) da, "herkesin çalışma hak ve özgürlüğüne" sahip olduğunu (m.49/1) ve "Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla" yükümlü olduğunu (m.49/2) düzenlemektedir. Öte yandan çalışma hakkından eşit olarak yararlanma hakkı, AY'nın 10. ve 70. maddeleriyle güvence altına alınmıştır. AY'nın 10. maddesi uyarınca, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür". AY'nın 70. maddesi uyarınca ise, "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez".

Hukuksal durum bu olmasına rağmen, Türkiye'de çalışma hak ve özgürlüğünden yoksun olan, bir başka deyişle işsiz olan kadın oranı erkeklere kıyasla çok daha yüksektir (www.tuik.gov.tr).

Çalışmak, kadınlar açısından bağımlı yaşamamak, şiddete uğramamak, istemediği bir yaşam biçimini sürdürmek zorunda kalmamak, aile ve toplumda statü kazanmak, kısacası haklarını kullanabilen özgür ve özerk bireyler olmak için özel bir önem arz etmesine rağmen, Türkiye'de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Temmuz 2013 verilerine göre (www.tuik.gov.tr) çalışabilir yaştaki kadınların yalnızca %31,6'sı ücretli olarak çalışmaktadır. Bu, 2007'deki %20'lik kadın istihdamı oranından daha yüksek olmasına rağmen hala çok düşüktür. Türkiye 2007'de olduğu gibi bugün de, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri (http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5) ve AB (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>) üyesi ülkeler arasında en düşük kadın istihdam eden ülkedir. AB üyesi ülke ortalamalarına göre AB'nde çalışabilir yaştaki kadınların % 65.9'u işgücüne katılmaktadır.

Öte yandan istihdamda yer alan kadınların %57,8'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın ve her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun şekilde kayıt dışı çalışmakta, bunların da %57,9'unu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır (www.tuik.gov.tr).

TÜİK verileri işgücünde mevcut olan cinsiyete dayalı yatay işbölümü veya bir başka deyişle cinsiyete dayalı yatay ayrışmayı çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır. Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği sektör "kadınlar için uygun sektör" olarak toplumsal kabul görmüş hizmetler sektörüdür (%45,9). Sanayi sektöründe kadın istihdam oranı %14,3'tür (www.tuik.gov.tr).

Araştırmalar işgücündeki dikey ayrışmayı da ortaya koymaktadır. Örneğin Türkiye'de Dünya Bankası için bilişim sektöründe yapılan bir araştırma, sektördeki kadın ve erkeklerin yarısından fazlasının yüksek eğitilmiş olduğunu, erkeklerin profesyonel pozisyonlarda yoğunlaşmasına karşılık, sektördeki kadınların yarısından çoğunun büro çalışanı olduğunu ortaya koymaktadır. Sektördeki kadın yönetici oranı, erkek yönetici oranının yarısı kadardır (World Bank (ty)).

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi 2013 Ağustos ayı verilerine göre işgücüne katılmayan 100 kadından 59'u işgücüne katılmama nedeni olarak "ev işleriyle meşgul" olmalarını göstermektedir (www.tuik.gov.tr).

2. ULUSLARARASI BELGELER VE AB MEVZUATI

Türkiye'nin onaylamış olduğu Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri, AY m.90 f.son uyarınca "...kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Bu sözleşmelerle kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda bu Sözleşme hükümleri esas alınır". Dolayısıyla bu Sözleşmeler AY m.11 uyarınca yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlar.

Kadın istihdamının artırılması Türkiye'nin uluslararası bir yükümlülüğü olduğu gibi, Türkiye'nin AB'ne uyum sürecinde öncelikli konularından birini de oluşturmaktadır.

Vurgulamak gerekir ki AB mevzuatı, BM, UÇÖ ve Avrupa Konseyi Sözleşmelerini de kapsamaktadır. Çünkü AB, yönergelerinde ve çeşitli belgelerinde bu Sözleşmelere atıfta bulunmaktadır

Kadın istihdamıyla ilgili düzenleme içeren ve Türkiye' nin tarafı olduğu BM belgeleri şunlardır:

- Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi,
- Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi Ek İhtiyari Protokolü,
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi,
- Pekin Bildirgesi.

Kadın istihdamıyla ilgili olan ve Türkiye'nin tarafı olduğu UÇÖ belgeleri şunlardır:

- 45 no'lu Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında Sözleşme,
- 100 no'lu Eşit Ücret Sözleşmesi,
- 111 no'lu İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi,
- 118 no'lu Sosyal Güvenlikte Eşit Muamele Sözleşmesi,
- 122 no'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi,
- 158 no'lu İş İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme,
- 1998 tarihli İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi.

Kadın istihdamıyla ilgili olan ancak Türkiye'nin onaylamadığı beş UÇÖ sözleşmesi daha vardır. Bunlar:

- 117 no'lu Sosyal Politika (Temel Amaç ve Standartlar) Sözleşmesi,
- 156 no'lu Aile Yükümlülükleri Olan Çalışanlar Sözleşmesi,
- 177 no'lu Evde Çalışma Sözleşmesi,
- 183 no'lu Anneliğin Korunması Hakkında Sözleşme,
- 189 no'lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi.

Bunlar dışında Türkiye açısından bağlayıcı olan Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) çalışan kadınlarla ilgili önemli düzenlemeler içermektedir.

AB'nin kadın istihdamıyla ilgili mevzuatı ise aşağıdaki belgelerden oluşmaktadır:

- AB'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma,
- Avrupa Temel Haklar Şartı,
- 2010/18 sayılı Gözden Geçirilmiş Ebeveyn İzni Çerçeve Yönergesi,
- 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslekte Kadın ve Erkekler Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında (Yeniden Düzenleme) Yönergesi,
- 92/85 sayılı Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Kadınların Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Teşvik Edici Önlemler Hakkında Yönerge,
- 2001/23 sayılı İşletme, İşyeri veya İşletme ve İşyerinin Kısmen Devredilmesinde İşçi Haklarının Korunması Hakkında Yönerge,
- 79/7 sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkekler Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında Yönerge.

2. ÇALIŞMANIN KAPSAMI

2. ÇALIŞMANIN KAPSAMI

İstihdamda kadın oranının düşüklüğünde, ekonomik, sosyal, kültürel ve eğitimsel sorunlar yanında, hukuksal alandaki boşluklar ve hukuksal düzenlemelerdeki eksiklikler de rol oynamaktadır. Türkiye'de çalışan kadınlara ilişkin mevcut hukuksal düzenlemelerin bir kısmı çok eski tarihli olduklarından; yeni tarihli olan, örneğin 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK) ise, kadınların gerçek ihtiyaçları gözetilmeden ve kadın işçilerle ilgili kapsamlı ve karşılaştırmalı çalışmalar yapılmadan düzenlendiği için boşluklar ve eksiklikler içermektedir.

Öte yandan bazen de sorunlar, mevzuatta mevcut olan düzenlemelerin uygulanmamasından kaynaklanabilmektedir. Örneğin eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi, İŞK ile güvenceye bağlanmış olmasına rağmen, erkeklerle eşit değerdeki işlerde eşit verimle çalışan kadın işçiler çoğu sektörlerde erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaktadırlar.

Türkiye'de çalışan kadınlar çok farklı biçimlerde ve çok farklı hukuksal statülerde çalışmaktadırlar ve bağlı oldukları gelir grubuna göre de farklı sorunları vardır.

Örneğin, kendi nam ve hesabına çalışan kadınlar vardır. Bunlar bir çalıştırana bağlı olmadan, bir başka deyişle bağımsız çalışırlar. Ancak bunlar hukuksal olarak aynı statüde olsalar bile, çalışma biçimleri açısından ve ekonomik açıdan homojen bir grup değildirler. Bu gruba, bürosu olan bir kadın avukat da, evde yaptığı çeyizlik eşyayı pazarda satan bir kadın da dahildir. Homojen olmayan bu gruptakilerin özel koşullarını gözönünde bulunduran, örneğin evde hem bağımlı hem bağımsız olarak iş yapan kadınların (örneğin sosyal güvenliklerini) güvence altına alan özel hukuksal düzenlemeler mevcut değildir.

Öte yandan memur olarak, sözleşmeli personel olarak veya işçi olarak bir çalıştırana veya işverene bağımlı çalışan kadınlar vardır. Bunlar farklı hukuksal statüdeki kadınlardır, dolayısıyla farklı kanunlara ve farklı hukuksal düzenlemelere tabidirler.

Bunlar içinde işçi olarak çalışan kadınlar sayıca en kalabalık grubu oluşturur. Ancak işçi olarak çalışanlar da, tıpkı erkekler gibi, aynı hukuksal statüde olmalarına rağmen, çalışma biçimlerindeki farklılıklar nedeniyle farklı düzenlemelere tabidirler. Ekonomik olarak da homojen bir grup değildirler. Bu gruptakilerin bazıları İŞK'na tabi iken (İŞK m.4), bazıları ya genel kanunlara ya da yaptıkları işin niteliğine özgü özel kanunlara tabidirler.

İŞK m.4 uyarınca kadınların yoğun olarak çalıştıkları 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler, ev hizmetlerinde çalışanlar İŞK hükümleri kapsamı dışındadır.

Söz konusu özel kadın işçi gruplarının mevcut hukuksal durumu şudur:

- İŞK m.4/b uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu düzenleme uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde Borçlar Kanunu (BK), 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İŞK uygulanacaktır.

2007 tarihli "İş Dünyasında Kadın Raporu"nda tarım ve orman işlerinde çalışan kadınların yapılan işin niteliğine bağlı olarak farklı sorunları olduğu, özel bir kanuna ihtiyaçları olduğu bu nedenle bu gruptakiler için bir Tarım İş Kanunu çıkarılması gerektiği vurgulanmakla birlikte bu gruptakiler için özel bir düzenleme yapılmamıştır.

Böylece AY'nın 45. maddesinde öngörülen "Tarım, hayvancılık ve bu üretim dallarında çalışanların korunması"na ilişkin düzenleme ve 50. maddesinde öngörülen kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaklarına dair düzenleme ihlal edilmiş olmaktadır.

- 6098 sayılı BK 4 Şubat 2011 tarihinde yürürlüğe girinceye kadar evde çalışanlar İŞK kapsamında olmalarına rağmen, 6098 sayılı BK ile evde çalışanlar BK kapsamında düzenlemeye tabi tutulmuştur (m.461 vd).
- 6098 sayılı BK'nda ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin yeni düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak bu düzenlemeler UÇÖ'nün 189 no'lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi'ne paralel olmadığı gibi, BK yersiz düzenlemeler de içermektedir.

Vurgulamak gerekir ki hem tarımda çalışan kadınlar hem evde ve ev hizmetlerinde çalışanlar kayıt dışı çalıştırıldıkları için hiçbir haktan yararlanamamaktadırlar.

Mevcut çalışma, çalışan kadınların hepsini kapsamamaktadır. Bu çalışma, İŞK kapsamında olan kadın işçilerle (İŞK.m.4) sınırlıdır. Ancak İŞK kapsamında olan kadın işçiler de İŞK'ndaki bütün düzenlemelere aynı biçimde tabi değildirler. Bu gruptakiler de çalıştıkları işyerindeki işçi sayısına, kıdemlerine, statülerine ya da sözleşme tiplerine bağlı olarak farklı düzenlemelere tabidirler.

Bu çalışmada, İŞK kapsamıyla sınırlı olarak kadın istihdamı açısından sorun yaratan hukuksal düzenlemeler, eksiklikler ve aksaklıklar ortaya konacak ve mevzuatta kadın istihdamını artırmak için hukuksal olarak yapılması gerekenler konusunda önerilerde bulunulacaktır.

2007 yılında TÜRKONFED tarafından yayımlanmış olan "İş Dünyasında Kadın" raporunda da belirtildiği gibi ideal olan bütün çalışanları kapsayan özel bir İstihdamda Ayrımcılık Yasağı ve Kadın-Erkek Eşitliği Kanunu'nun çıkarılmasıdır.

3. KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN HUKUKSAL OLARAK YAPILMASI GEREKENLER

3. KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN HUKUKSAL OLARAK YAPILMASI GEREKENLER

Yukarıda da belirtildiği gibi kadın istihdam oranının düşüklüğünde, ekonomik, sosyal, kültürel ve eğitime ilişkin sorunlar yanında hukuksal sorunlar da rol oynamaktadır.

2007 tarihli İş Dünyasında Kadın raporunda, AY'nın kadın istihdamıyla ilgili düzenlemeleri, İşK, İşK ile ilgili yönetmelikler ve İşK'nu tamamlayan diğer Kanunlardaki düzenlemeler kadınların istihdama katılımını kolaylaştıran bir niteliğe sahip olmadığı, bu düzenlemelerde önemli boşluklar, eksiklikler bulunduğu ve Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmelere ve AB mevzuatına aykırı olduğu için eleştirilmiştir.

2007 tarihli raporun yayımlanmasından bu yana raporda dile getirilen bazı sorunlu alanlarda hiçbir iyileştirme yapılmamış, bazı kanunlarla bazı alanlarda yetersiz de olsa iyileştirmeler yapılmış ancak yapılan bazı iyileştirmeler kağıt üzerinde kalmış ya da yeni bazı sorunlara yol açmış, bazı alanlarda da kadın haklarında geriye gidişe yol açıcı düzenlemeler yapılmış, atılan bazı ileri adımların ise geriye alınması gündemdedir.

Özetle Türk hukuk mevzuatı aradan geçen yedi yıla rağmen hala kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştıracak, teşvik edecek bir niteliğe kavuşturulamamıştır. Dolayısıyla mevzuat yeniden düzenlenmeye muhtaçtır.

3.1. KADINLARIN MESLEKİ BECERİ VE YETERLİLİKLERİNİ ARTIRILMASI

Kadınların eğitim düzeyleri ve mesleki beceri ve yeterlilikleri ile istihdamı paralellik arz etmektedir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri, kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının arttığını göstermektedir. 2012 yılında okuryazar olmayanların işgücüne katılım oranının %16,7; lise altı eğitimlilerin %25,6; düz lise mezunlarının %30,6, meslek lisesi mezunlarının %38,1 ve yükseköğretim mezunlarının %70,9 olduğu görülmektedir (www.tuik.gov.tr).

Veriler incelendiğinde erkeklerde de benzer şekilde eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma oranlarının da arttığı görülmektedir. Ancak, işgücüne katılma oranları eğitim seviyesine bağlı olarak erkeklere kıyasla kadınlarda çok daha fazla artmaktadır.

Erkeklerin hemen hemen her işte çalışmaları kabul gördüğünden, eğitim düzeylerinin düşüklüğü veya mesleki beceri ve yeterlilik sahibi olmamaları istihdam edilmelerine engel değildir. Eğitim düzeyleri veya mesleki beceri ve yeterlilikleri düşük olan kadınlar ise, kadınlar ikincil işgücü olarak görüldükleri veya bazı işlerin kadınlar için uygun olmadığı yönündeki önyargılar nedeniyle ya işverenler tarafından tercih edilmemekte ya da istihdam edildikleri işlerde erkeklerden daha kötü koşullarla (örneğin kayıtdışı ve/veya düşük ücretle) çalıştırılmaktadırlar. Kötü koşullarla çalışmak istemeyen kadınlar ise çalışmaktan vazgeçebilmektedirler.

Buradan hareketle eğitimin işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında tek başına yeterli olmasa da önemli faktörlerden biri olduğunu söylemek mümkündür.

Kadınların istihdama katılmalarını sağlamak için, uzun vadede, kadınlara yönelik olarak yaygın eğitim düzeyinin ve kalitesinin artırılması (Yılmaz/Karadeniz (2007)) ve kadınlara yönelik önyargıların bu konuda farkındalık yaratılarak ortadan kaldırılması; kısa dönemde ise, kadınlara beceri kazandırmaya yönelik kısa dönemli kursların artırılması gerekmektedir (Yılmaz/Karadeniz (2007)). Bu hedefin gerçekleştirilmesi için,

i.Çıraklık okullarının sayısı artırılarak genç kadınlar çıraklık okullarına yönlendirilmeli,

ii.Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle bu kuruluşların mesleki eğitim verme zorunluluğunu düzenleyen hükümlerine, kadınlara mesleki eğitim verme ve ayrıca eğitim bütçelerinin belirli bir oranını kadınlara ayırma zorunluluğuna ilişkin fıkralar eklenmelidir (Yılmaz/Karadeniz (2007)).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu m.12, f.2 (b) uyarınca, "Odalar başka mevzuat hükümleri çerçevesinde; ... Milli Eğitim Bakanlığının izin ve denetiminde ticaret, denizcilik ve sanayi ile ilgili kursları açmak, açılan kurslara yardımda bulunmak, yurt içinde ve dışında ihtiyaç duyulan alanlar için öğrenci okutmak ve stajyer bulundurmak; meslekî ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak, kendi üyelerinin işyerleriyle sınırlı olmak üzere, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu kapsamına alınmamış meslek dallarında bu uygulamaya ilişkin belgeleri düzenleme....., görevlerini de yaparlar"

Aynı Kanun'un 56. maddesinin z bendi, "Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetişmesini sağlamak amacıyla üniversiteler, yüksekokullar, meslekî ve teknik eğitim kurumları kurmak, kurulmuş bulunanlara iştirak etmek, işbirliği yapmak; ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde görev tanımları yapmak, bu görev tanımlarına uygun öğretim programları hazırlanması ve uygulanmasını teşvik etmek; odalarca sürdürülen çıraklık ve meslekî eğitim hizmetlerinin uyumlu yürütülmesini teminen uygulamalara rehberlik etmek; oda ve borsaların yönetici ve personeline yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlamak, uygulamak, bu amaçlarla gerektiğinde bir meslekî eğitim merkezi kurulmasını" sağlamayı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin (TOBB) görevleri arasında saymaktadır.

Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu, mesleki eğitim ve finansmanı konusunda esnaf ve sanatkarlar kuruluşlarına önemli görevler yüklemektedir. Madde 74 uyarınca, "Esnaf ve sanatkârlar meslek kuruluşları bu Kanunda belirtilen meslek eğitimine ilişkin görevleri yerine getirmek için, katılma paylarının hesaplanmasında kullanılan yöntem esas alınarak, yıllık gayri safi gelirlerinin % 5'ini ayırmak suretiyle eğitim bütçesi yapmak zorundadırlar."

2007 yılında TÜRKONFED tarafından yayımlanmış olan "İş Dünyasınad Kadın" raporunda da yer alan bu öneriler konusunda hiçbir iyileştirme yapılmamıştır.

2007 tarihli raporda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu için de aynı öneride bulunulmuştu (Yılmaz/Karadeniz (2007)). Ancak 7 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi ve işveren kuruluşlarının hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belli bir madde altında sıralanması yerine bu konunun tüzüklere bırakılması yeğlenerek bu kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması ilkesi benimsenmiştir. 6356 sayılı yeni Kanun ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 44. maddesinde giderlerle ilgili bir zorunluluk olarak zikredilen "işçi sendikalarının.... gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerinin artırılması amacıyla kullanmaları" zorunluluğu kaldırılmıştır. Mevcut durumda sendikaların benzer bir faaliyeti benzer koşullarla kendi tüzüklerinde kararlaştırmaları kuşkusuz yine mümkündür. Tüzüklere kadınlara mesleki eğitim verme zorunluluğuna ilişkin fıkralar eklenebilir. Nitekim Kanun'un 26. maddesinin 3. fıkrası uyarınca "Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir".

Belirtmek gerekir ki, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), küresel ekonomik krizin etkilerini gösterdiği bir ortamda aktif işgücü piyasası programlarını uygulamaya başlamıştır. 2009-2013 yılları arasındaki dönemde yaklaşık 1,5 milyon kişinin söz konusu programlardan yararlandığı tahmin edilmektedir. Söz konusu programlara katılanların yaklaşık %42'si kadındır. Aktif işgücü piyasası programlarına katılanların ne kadarının istihdam edildiği konusunda etki analizi çalışmaları yeterli değildir. Bununla beraber yapılan az sayıda çalışma, kurslara katılanların yaklaşık üçte birinin istihdam edilebildiğini göstermektedir (Yılmaz/Karadeniz (2014)).

3.2. İŞGÜCÜNDE CİNSİYETE DAYALI AYRIŞMANIN ENGELLENMESİ

Yukarıda belirtildiği gibi araştırmalar işgücündeki cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrışmayı ortaya koymaktadır.

İşgücündeki cinsiyete dayalı ayrışmada kadınların bilime, mühendisliğe, teknolojiye yakın ve yatkın olmadıkları, geleneksel olarak erkek işi olarak nitelendirilen işlere uygun olmadıkları, kadınların iyi liderler olamayacakları yönündeki olumsuz önyargı ve klişeler rol oynamaktadır. Hangi işlerin hangi gruplar için uygun olduğuna ilişkin klişeler bu sonuca yol açmaktadır.

3.2.1. Klişeler ve Önyargıların Ortadan Kaldırılması

Olumsuz klişelendirmeler ve önyargılar ayrımcılığa yol açtığı için, Türkiye'nin tarafı olduğu BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin 5. maddesi, taraf devletlerin, önyargıların ve geleneklerin tasfiye edilmesi yükümlülüğünü düzenlemektedir. Bu maddeye göre, taraf devletler, her iki cinsten birinin aşağı veya üstün olduğu veya erkekler ile kadınların basma kalıp rollere sahip oldukları düşüncesine dayanan bütün önyargılar ve gelenekler ile her türlü uygulamayı tasfiye etmek amacıyla erkeklerin ve kadınların sosyal ve kültürel davranış tarzlarını değiştirmek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (a bendi). Sözleşme'nin eğitim hakkını düzenleyen 10. maddesinin c bendi uyarınca ise, taraf devletler erkeklerin ve kadınların kalıplaşmış rolleriyle ilgili kavramların, eğitimin her düzeyinden ve biçiminden tasfiye edilmesi için karma eğitim ve bu amaca ulaşılmasına yardımcı olacak diğer eğitim türlerini teşvik etmek ve özellikle okul kitapları ve ders programlarını gözden geçirmek ve bu öğretim yöntemine göre uyarlamakla yükümlüdürler.

Pekin Bildirgesi ve Eylem Platformu da, hükümetler, özel sektör ve hükümet dışı kuruluşlar, sendikalar ve BM'e "Cinsiyet eşitliği ve kadınla erkeğin aile içinde klişe olmayan cinsiyet rolleri konusunda bilinci artırmak için, yenilikçi medya kampanyaları, okulda ve toplumda uygulanacak eğitim programları hazırlamak ve geliştirmek" tavsiyesinde bulunmaktadır (180/b).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Yurttaş Hakları Kanunu'nda (Bölüm VII), kadınların cinsiyet klişelerine dayalı olarak işe alınmamları hukuka aykırı olduğu gibi, kadınlarla ilgili bir istihdam kararı alınırken, hukuka uygun (örneğin işle ilgili) faktörler yanında, kadının cinsiyetinin veya cinsiyet klişelerinin de gözönünde bulundurulması da hukuka aykırıdır. İşveren, dava konusu edilen kararı için, izin verilen bir gerekçeye ve izin verilmeyen ayrımcı bir gerekçeye dayanmışsa, Bölüm VII'nin ihlali sözkonusu olabilmektedir. Bu tür kararlara karma motifli kararlar denmektedir.

Örneğin, bölge satış temsilciliği pozisyonuna terfi için başvuruda bulunan kadın pazarlama elemanının terfisini görüşen üç işveren vekilinden biri, bir kadın bölge satış temsilcisinin iyi bir lider olacağı kuşkulu olduğu için bu iş için uygun olmayacağı kaygısını taşıdığını belirtmiş olsun. Bu, adayın, cinsiyet statüsünün göz önünde bulundurulması demektir ve son kararın alınmasında etkili olmasa bile tek başına Bölüm VII'nin ihlalini oluşturur.

Örneğe devam edecek olursak, iş sonuçta objektif olarak kadından daha nitelikli bir erkeğe verilmiş olsun. Ancak işveren vekillerinden birinin, kadın adayın cinsiyetinin iş performansını etkileyeceğine dair sözleri kadın aday tarafından duyulmuş olsun. Bu, hem meşru işle ilgili (adayın nitelikleri) hem de gayri meşru (adayın cinsiyeti) nedenlerine dayalı karma motifli karardır. Sonuç olarak kadın aday, Bölüm VII'ye dayalı olarak hukuk dışı ayrımcılık davası açabilir.

Öte yandan AB mevzuatında ve Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) kararlarında her kadın ve erkeğe, ait oldukları cinsiyet grubuna ilişkin genel özelliklerden bağımsız olarak bireysel temelde muamele görme hakkı tanındığı görülmektedir. Örneğin hiçbir erkeğin, ortalamada kadınlar el becerisinde daha iyi oldukları

için el becerisi gerektiren bir işe alınmaması sözkonusu olamayacağı gibi, hiçbir kadının da erkekler ortalamada daha güçlü oldukları için fiziksel güç gerektiren bir işe alınmaması sözkonusu olamaz. İşverenin işçileri bireysel durumlarına göre değerlendirmesi gerekir.

Dolayısıyla Türkiye'nin, cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrılmaya, kadınlara yönelik ayrımcılığa yol açan her türlü olumsuz klişe ve önyargıların ortadan kaldırılması için gerekli bütün önlemleri alması ve mevzuatında (örneğin ABD Hukuku'na paralel) düzenlemeler öngörmesi gerekmektedir.

3.2.2. Örgün ve Yaygın Eğitimde Kız Çocuklarının Bilim, Mühendislik ve Teknoloji Alanlarına Yönelmelerinin Teşvik Edilmesi

Yapılan araştırmalar kadınların da erkek egemen önyargıları içselleştirdiği, örneğin kendilerinin bilime, mühendisliğe, teknolojiye yatkın olmadıklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır (Gülseçen/Hatipoğlu (2013)).

Bu durum hem bilim, mühendislik, teknoloji alanlarında eğitim gören kadın oranının düşük kalmasına (World Bank (ty)) dolayısıyla eğitimde de cinsiyete dayalı ayrılmaya hem de bazen bilim, mühendislik, teknoloji alanlarında eğitim almış olsalar bile kadınların bu sektörde çalışmaktan kaçınmalarına yol açabilmektedir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM) 2012 tarihli Türkiye'de Kadının Durumu başlıklı Raporu'na göre, 2011-2012 yılı itibariyle üniversitede eğitimini sürdüren 4.315.836 öğrencinin % 45'ini (1.973.303) kadınlar oluşturmaktadır. Lisansüstü düzeyde yüksek lisans ve doktora programlarına devam eden öğrencilerin ise % 43,4'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Dış Hekimliği, Eczacılık, Edebiyat, Dil, Tarih ve Coğrafya, Fen, Eğitim, Güzel Sanatlar, İlahiyat ve Mimarlık Fakültelerinde kadın oranı erkeklerden fazla iken; Tıp, Mühendislik, Ziraat, Veterinerlik, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde erkek öğrencilerin çoğunlukta olduğu kaydedilmektedir. Teknik bilimlerde okuyanların %70'inden fazlasını erkek öğrencilerin oluşturduğu görülmektedir (KSGM (2012)).

Yine KSGM'nin sözkonusu Raporu'na göre aktif işgücü politikaları kapsamında verilen mesleki eğitimler, -birkaçı dışında- geleneksel rolleri pekiştiricidir ve kadın işi-erkek işi ayrımını aşındırıcı olmaktan uzaktır. Kadınların tüm illerde yoğun olarak yönlendirildikleri mesleki eğitimler çoğunlukla, kuaförlük, dikiş-nakış, hasta ve yaşlı bakımı gibi eğitimler olmaktadır. Sürekliği olmayan yatırım alanlarına ya da bölgesel ihtiyaçlar dışındaki alanlara yönelik olarak düzenlenen bu eğitimlerin istihdam alanında bir karşılık bulmaması ya da geçici bir istihdam yaratması söz konusudur (KSGM (2012)).

Dolayısıyla örgün ve yaygın eğitimde kız çocuklarının bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarına yönelmelerinin teşvik edilmesi gerekmektedir. Bunlar arasında, okul yıllarında kadınlara bilim, mühendislik ve teknoloji ile ilgili meslekler hakkında bilgiler verilmesi, kadınların teknolojiye erişiminin sağlanması, kadınların kariyer alternatifleri konusunda bilinçlenmelerinin sağlanması, okullarda "kariyer danışmanlığı" birimlerinin oluşturulması, kadınların bu alanlarda kendilerine olan güvenlerinin pekiştirilmesi, yeni nesle ilham verecek kadın rol modellerinin akademide ve sektörlerde görünür kılınması, kadınların liderlik pozisyonuna erişmelerinin sağlanması, bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarında öğrencilere destek burslarının temin edilmesi, dönemlik çalışma grupları oluşturularak projelerde yer almalarının sağlanması, bilim, mühendislik ve teknoloji ile ilgili alanlarda staj için kadınlara öncelik verilmesi (Gülseçen/Hatipoğlu (2013)), başarılı projelerin desteklenmesi, Üniversitelerde Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Merkezleri'nin kurulması sayılabilir (Okay (2013)).

Öte yandan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda çırak adaylarının ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleri ölçüsünde ve doğrultusunda başarılı olabilecekleri en uygun mesleği seçmelerine yardımcı olmayı amaçlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Çırak öğrenci olmak için izlenen süreç de böyle bir desteğe olanak vermemektedir. Çünkü genç, önce çalışacağı işyerini bulmakta, daha sonra sözleşme imzalayarak çırak öğrenci statüsünü kazanmaktadır. Bu nedenle Mesleki Eğitim Kanunu'na, genç kadın ve erkeklere hiçbir ayrımcılık yapılmadan mesleki yönlendirme hizmetlerinin verilmesine ilişkin hükümler eklenmelidir.

Çıraklık eğitimi bir meslek eğitimidir. Öğrencilerin bu eğitime başlamadan en üst düzeyde başarılı olabilecekleri ve durumlarına uygun mesleği seçmeleri gerekmektedir. Bu konuda öğrenciye gerekli yardımı sağlamak ilköğretim kurumlarına düşmektedir. Ancak, ilköğretim kurumlarındaki yönlendirme hizmetlerinin yetersizliği, çırak öğrencilerin bilinçsiz meslek seçmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle ilköğretim ve Eğitim Kanunu'na mesleki yönlendirme hizmetlerinin kimler tarafından ve nasıl verileceğine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler konmalıdır.

Çıraklık eğitiminde kız ve oğlan çocukları ve genç kadın ve erkekler arasında ayrımcılığı engellemek için, çıraklık mevzuatına (Meslek Eğitimi Kanunu'na ve ilgili yönetmeliklere) ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerin eklenmesi ve işyerlerinde Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleriyle işbirliği içinde etkin bir denetim gerçekleştirmeleri sağlanmalıdır.

2007 yılında TÜRKONFED tarafından hazırlanmış olan "İş Dünyasında Kadın" raporunda da üzerinde durulan sözkonusu mevzuatta hiçbir iyileştirme yapılmamıştır.

3.2.3. Kadınların Bilim, Mühendislik ve Teknoloji Alanlarında Çalışmalarının Teşvik Edilmesi

Bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarında kadın istihdamını teşvik edici politikalara ihtiyaç vardır. Bunlar arasında mesleki kariyerlerinin her aşamasında kadınları güçlendirmek, mesleki gelişmelerini sağlamak, kendilerine güvenlerini artırmak için sürekli eğitim olanakları sağlanması; danışmanlık hizmeti verilmesi, mesleki kariyerlerinin her aşamasında destek verecek kadın ağları oluşturulması, bilimsel toplantılar düzenlenmesi sayılabilir (Okay (2013)). Ayrıca bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarında kadınların durumu izlenmelidir (Gülseçen/Hatipoğlu (2013)).

3.3. AYRIMCILIK YASAĞININ VE EŞİTLİĞİN SAĞLANMASI

Kadın istihdamının düşüklüğünün nedenleri arasında çalışma mevzuatının eşitlikçi olmayan, kadına ehliyetsiz muamelesi yapan ve ayrımcılığa karşı koruma sağlamayan yapısı önemli rol oynamaktadır.

AY'daki ve iş mevzuatındaki kadınlara ehliyetsiz, aciz muamelesi yapan düzenlemeler, kadınlara karar alma hakkı tanımayan dolayısıyla kadınların eşit görülmesini engelleyen çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır.

Bu engellere ve çözüm önerilerine aşağıda değinilecektir.

3.3.1. Anayasa'nın Kadınlara Ayrımcı Bakışı

AY'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz".

AY'nın 50. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ise "Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar".

Bu maddenin kendisi cinsiyet ayrımcılığı yapmaktadır. Çünkü bu fıkra ile kadınlar, fiil ehliyeti olmayan küçükler ve ruhî yetersizliği olanlarla aynı düzenlemeye tabi kılınarak, eşit bireyler olarak değil, kısıtlı, çaresiz, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar konumuna sokulmuştur.

Ayrıca kadınların özel olarak korunacaklarına dair 2. fıkrada korumanın kapsamına hiçbir sınırlama getirilmemiştir.

Dolayısıyla bu madde çalışan kadınların çalışan erkeklerle eşit haklara sahip oldukları ve yalnızca işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kıldığı hallerde ayrımcılık yapılabileceği biçiminde bir içeriğe kavuşturulmalıdır.

2007 tarihli TÜRKONFED "İş Dünyasında Kadın" raporunda da önerilen Anayasal değişiklikler yapılmamıştır.

3.3.2. İş Mevzuatı

3.3.2.1. İş Kanunu'ndaki Kadınların İstihdam Alanlarını Daraltıcı Çalıştırma Yasakları

İş mevzuatında kadınları biyolojik nedenlerle koruyucu çalıştırma yasakları mevcut olduğu gibi, İşK'nda bu istisna dışında kalan kadınların istihdam alanlarını daraltan ve ayrımcılık oluşturan çalıştırma yasakları da mevcuttur.

İşK m.72 uyarınca, "maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır".

Her yaştaki kadının maden ocaklarının yer altı işlerinde çalıştırılmasının yasaklanmasına ilişkin İşK'ndaki düzenleme, Türkiye tarafından 9.6.1937 gün 3229 sayılı Kanun'la kabul edilen 1935 tarihli Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne dayanmaktadır. Sözleşme'nin 1. maddesi uyarınca, her yaştaki kadının her türlü maden ocağının yer altı işlerinde çalıştırılması yasaktır. Öte yandan 45 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmelerine izin verilen kadınların, bedensel nitelikte olmayan işler için zaman zaman maden ocaklarının yer altı kısımlarına inmek zorunda kalan kadınların, ulusal mevzuatla yasak kapsamının dışında bırakılabileceği öngörülmüş olmasına rağmen, İşK'nda bu istisnalara yer verilmemiştir. Ancak bu istisnalara yer verilmemiş olması, yasaklamanın amacına ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü staj yapanlar hariç, yerüstü faaliyetleri ağırlıklı olan bu gruplara yeraltı faaliyetlerinin tamamen yasaklanmasının haklı bir gerekçesi yoktur.

1935 tarihli Sözleşme'deki durum bu olmasına rağmen 1985 tarihli İş Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye Kararı ile Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 176 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ve 181 sayılı Tavsiye Kararı, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm işçilerin madenlerde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak ve madenlerde yapılan çalışma için sağlık ve güvenlik önlemlerini oluşturmak ve uygulamak amacına uygun olarak çıkarılmışlardır.

Öte yandan AB mevzuatı ve ABAD kararları incelendiğinde, AB'ndeki genel eğilimin, korumanın yalnızca kadınların biyolojik koşullarıyla (gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadınlarla) sınırlı olarak (Case C-222/84; Case C-285/98) kabul edildiği görülmektedir. Çünkü, yalnızca bu durumda kadınlar için sağlık ve güvenlik riski erkeklerle aynı değildir.

Kadınların sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekçeler, gebelik ve annelik dışındaki tüm durumlarda reddedilmektedir. ABAD, kadınların sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekçelerin, kadınlarla erkekleri aynı biçimde

etkileyen risklerin var olduğu durumlarda, kadınların belli işlerden dışlanması için kullanılmasına izin vermemektedir.

ABAD, Commission v. Republic of Austria (Case C-203/03) davasında, yüksek basınçlı atmosferde, sualtı ve maden ocaklarının yer altı işlerinde kadınların çalıştırılmasını yasaklayan Avusturya mevzuatını, ölçülülük ilkesine ve 76/207 sayılı Eşit Muamele Yönergesi'ne aykırı bulmuştur. Biyoloji, arkeoloji, turizm ve polislikle ilgili faaliyetler gibi geniş bir alanı kapsayan sualtı işleri için, Avusturya Hükümeti, kadınların ortalama erkeklerden daha düşük akciğer kapasitesine ve daha az kan hücrelerine sahip olması nedeniyle bu işler için uygun olmadığı gerekçesine dayanmıştır. Mahkeme, bu tür iddiaların çok genelleştirilmiş olduğu ve klişe varsayımlara dayandığı kanaatine varmıştır. Mahkeme'ye göre, kadınlar ortalama erkeklerden daha düşük akciğer kapasitesine ve daha az kan hücrelerine sahip olsa bile işverenin istatistiksel bir ortalamayı değil, bir kişiyi istihdam edeceği unutulmamalıdır. Dolayısıyla ABAD, bu tür genel yasakların bireysel değerlendirmeyi dışladığı gerekçesine dayanmıştır. Mahkeme, maden ocaklarının yer altı işlerinde kadınların çalıştırılmasına ilişkin genel yasağı da, 76/207 sayılı Eşit Muamele Yönergesi m.2(2)'ye aykırı bulmakla birlikte, Avusturya'nın, Eşit Muamele Yönergesi'nden önce 45 No'lu UÇÖ Sözleşmesi'ni onaylamış olması ve taraf olduğu bu Sözleşme karşısındaki yükümlülükleri nedeniyle haklı olduğu sonucuna varmıştır. Ancak ABAD, Avusturya'nın Eşit Muamele Yönergesi ile uyumu sağlaması için bu Sözleşme'den çekilmesi gerektiğini belirtmiştir.

AB üyesi devletlerin büyük çoğunluğu, ABAD'nın yukarıdaki kararından sonra, UÇÖ'nün 1935 tarihli 45 No'lu Yer Altı Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi'nden çekilmiştir.

2007 tarihli TÜRKONFED "İş Dünyasında Kadın" raporunda da temel sorunlu alan olarak üzerinde durulan İŞK'ndaki bu düzenleme yürürlükten kaldırılmamıştır. Vurgulamak gerekir ki Türkiye'nin 45 No'lu UÇÖ Sözleşmesi'nden çekilmesi ve İŞK'nun 72. maddesindeki düzenlemenin yürürlükten kaldırılması ve gerekmektedir.

Öte yandan 2007 tarihli raporda Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile öngörülen yasakların da kaldırılması önerilmişti. 7 Mart 2010 tarihinde "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılmış, 2013 yılında Yönetmelik tamamen yürürlükten kaldırılmıştır.

3.3.2.2. İş Kanunu'ndaki Ayrımcılık Yasağı Düzenlemesindeki Sorunlar

3.3.2.2.1. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde, İş Sözleşmesi Yapılırken ve İş İlişkisinde Ayrımcılık

2003 tarihli 4857 sayılı İŞK, AB mevzuatına uyum iddiasıyla çıkarılmış olmasına rağmen, kadınların istihdama katılımını kolaylaştıran bir niteliğe sahip değildir. Ücrette ayırım yasağı hariç, ayırım yasağı ilkesine ilk olarak bu Kanun'da yer verilmiş olmasına rağmen, bu düzenlemelerde önemli eksiklikler ve uluslararası sözleşmeler ve AB mevzuatına aykırı hususlar mevcuttur.

6.2.2014 tarihli 6518 sayılı Kanunla değiştirilmiş olan "Eşit davranma ilkesi" başlıklı İŞK m.5 f.1 uyarınca, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz".

Bu düzenleme, AY m.10 f.1'e paralel bir düzenlemedir.

Madde 5 f.3 uyarınca, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz".

İşK m.5 f.6 uyarınca, "İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir".

Bu düzenleme, 1475 sayılı eski İşK'nda mevcut değildi. 1475 sayılı İşK'nda yalnızca ücret açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştı. Bu düzenleme ilk defa 2003 yılında 4857 sayılı İşK ile Türk Pozitif Hukuku'na girmiştir. Eşit davranma ilkesini düzenleyen bu düzenlemede ciddi problemler söz konusudur. Çünkü İşK'nda yalnızca "iş ilişkisinde" ayırım yasağı yaptırımlarıyla birlikte düzenlenmiştir.

Böylece uluslar arası sözleşmelerde ve AB mevzuatında, cinsiyet ayrımcılığı yasağı, iş duyurularından başlayarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi dahil çalışma yaşamının bütün aşamalarında söz konusu olmasına ve işverenin sözleşme özgürlüğü ve yönetim hakkını, kanunla öngörülen istisnalar dışında ortadan kaldırmasına rağmen, İşK'nda,

i. İşK'nun kapsam maddesi (m.1) değiştirilerek, İşK'nda iş duyurularında ayrımcılık yasağını idari cezai yaptırıma bağlamak olanaklı iken, bu yapılmamıştır.

İşK m. 1 uyarınca, "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir (f.1); Bu Kanun, 4'üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır; İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3'üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar".

İş duyurularında ayrımcılık yasağı İşK'nun kapsam maddesi (m.1) değiştirilerek, İşK'na dahil edilmelidir. İşK'na eklenecek bir düzenlemeyle ayrımcı iş ilanları veren işverenlere idari para cezası yaptırımı öngörülmelidir.

ii.5. maddenin 1. fıkrasında, iş sözleşmesi görüşmelerinde, işe almada, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı düzenlenmemiştir. Yalnızca "iş ilişkisinde" cinsiyet ve dil, ırk, politik düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım yasaklanmıştır.

Dolayısıyla 1.fıkraya, iş sözleşmesi görüşmelerinde, işe almada, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı dahil edilmelidir.

iii.Madde 5 f.3'de, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" denmesine rağmen, İşK m.5 f.6'da "İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir" denmektedir.

Böylece 5. maddenin 3. fıkrasında, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık konusunda 5. maddenin 1. fıkrasından (diğer ayrımcılık nedenlerinden) farklı olarak, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı öngörülmüştür, ancak yaptırım öngörülmemiştir. Dolayısıyla iş ilişkisi devam ederken ve işin sona ermesinde işveren eğer cinsiyet (ve benzeri nedenlerle) ayırım yaparsa bir yaptırım (işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat) öngörülmüş, fakat iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında cinsiyet ayrımcılığı durumunda tazminat yaptırımı öngörülmemiştir.

İş sözleşmesi görüşmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ve işe almama biçiminde cinsiyet ayrımcılığı ise yasaklanmamıştır.

iv. İşK m.99'da, 5. maddedeki ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline "bu durumdaki her işçi için 50 milyon lira para cezası verilir" denmektedir.

Ancak burada da "işçi" kavramı kullanıldığı için, cezaların kanuniliği ilkesi nedeniyle idari para cezası yaptırımının da, ancak iş sözleşmesi yapmış ve işçilik sıfatı kazanmış kişilere iş ilişkisi devam ederken veya iş ilişkisinin sona erdirilmesinde bir ayrımcılıkta bulunulması durumunda uygulanması sözkonusu olabilecektir.

Ayrıca bu maddedeki para cezası miktarı caydırıcı değildir. Bu nedenle artırılmalıdır.

v.İŞK m.5 f.1'de, "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, politik düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" denmiş, fakat hem doğrudan hem dolaylı ayrımcılığın yasak olduğu vurgusu yapılmamıştır.

Madde 5 f.3'de ise, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" denilerek cinsiyet veya gebelik nedeniyle hem doğrudan hem dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır.

3.3.2.2.2.Gebeliğin Ayrımcılık Yasağı İlkesinin İstisnası Olarak Düzenlenmiş Olması

İŞK m.5 f.3 uyarınca, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz".

Bu düzenleme uyarınca, işveren, biyolojik nedenler zorunlu kılıyorsa, gebeliğe dayalı farklı muamelede bulunabilir.

Düzenleme, günümüzde artık kabul görmeyen gebeliğin cinsiyet ayrımcılığı yasağının istisnası olduğu anlayışıyla kaleme alınmıştır. Oysa gebelik durumunda kadınlara farklı muamele, eşitlik ilkesinin farklı olanlara farklı muamele unsurunun gereğidir.

Nitekim AB mevzuatı, 1976'dan bu yana, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadınlara sağlanan korumanın, ayrımcılık yasağının istisnası olduğu görüşünden maddi eşitliğin sağlanması olduğu görüşüne doğru bir gelişme göstermiştir.

3.3.2.2.3.Ücrette Ayrımcılık

Kadınların istihdama katılmama nedenlerinden biri de kadın işçilerin ücretlerinin düşüklüğü ve ücrette yaşadıkları ayrımcılıktır.

İŞK m.5 f.4 uyarınca "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz".

Ücrette ayrımcılık İŞK m.5 ile yasaklanmış ve yaptırıma bağlanmış olmasına rağmen eşitsizlik uygulamada devam etmektedir.

Bu durum özellikle bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri olan evli kadınların istihdama katılmamalarına veya işten ayrılmalarına yol açmaktadır.

İŞK m.99'da ücrette ayrımcılık halinde, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verileceği öngörülmüştür. İŞK'ndaki sözkonusu idari para cezası artırılarak bu eşitsizlik önlenebilir.

3.3.2.2.4. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesih İade Davası Açma Zorunluluğu

İşK m.18 uyarınca, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenler; 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık iş güvencesi kapsamında olup belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan kadınlar için geçerli birer fesih sebebi değildir.

İşK m.20/1 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir.

Bu düzenlemede, işçiye geçersiz veya ayrımcılığa dayalı fesih halinde, sadece işe iade davası açma olanağı tanınmakta, işe geri dönmek istemeyen işçiye tazminat talep etme olanağı tanınmamaktadır.

Oysa işverene geçersiz veya ayrımcılığa dayalı fesih halinde seçimlik bir hak tanınmıştır. İşK m. 21/1 uyarınca, "işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur".

İşverene işçiyi isterse işe alma, istemezse onun yerine tazminat ödeme olanağı tanınmışken, işçiye bu olanağın tanınmaması adil değildir. İşçiye de seçimlik hak tanınmalıdır. Çünkü işten çıkarılma aşamasında, örneğin psikolojik tacize (mobbinge) maruz kalan kadın işçi işe dönmek istemeyebilir. Yalnızca uğradığı ayrımcılığa karşı tazminat talep etmek isteyebilir.

3.3.2.2.5. Ayrımcılığı İspat Yükü

Türk İş Hukuku'nda ayrımcılığı ispat yüküne ilişkin üç ayrı düzenleme uygulama alanı bulmaktadır. Bunlar,

i. İşK kapsamındaki için ayrımcılık yasağına aykırılıkta uygulama alanı bulan İşK m.5 f.6.

İşK m.5 uyarınca dava açılması halinde ispat yükü açısından İşK m.5/son uygulama alanı bulur. Bu fıkra uyarınca, "20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekte yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekte yükümlü olur".

ii. İşK ve Basın İş Kanunu'na (BasışK) tabi iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshinde uygulama alanı bulan m.20 f.2.

İşK m. 20/2 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iade davası açtığında, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

iii. Bunlar dışındaki ayrımcılık durumlarında uygulama alanı bulan MK m.6.

MK m.6 uyarınca, "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür".

Ayrımcılık hallerinde ispat yükünün işçide olması yükümlülüğü, AB'nin 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslekte Kadın ve Erkekler Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında (Yeniden Düzenleme) Yönergesi'ne aykırıdır. Dolayısıyla ayrımcılık yasağına aykırılık hallerinde ispat yükü açısından standartlaşmaya gidilmeli ve İşK m.5 f.6'da öngörülen düzenleme bütün ayrımcılık yasağı hallerinde uygulama alanı bulmalıdır.

3.3.2.2.6. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (KÇGeceÇY) gece postalarında çalışan kadınlar için bazı ayrıcalıklı düzenlemeler öngörmektedir. Örneğin KÇGeceÇY m 5 uyarınca, kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Madde 6 uyarınca, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Belirtmek gerekir ki yapılan araştırmalar gece çalışmasının hem kadın hem erkekleri benzer biçimde etkilediğini ve gece çalışmasının herkes için zararlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle zorunlu olmadıkça her iki cinsiyet grubu da gece çalıştırılmamalıdır.

Bu Yönetmelik'te öngörülen haklar erkek işçileri de kapsayacak biçimde genişletilmelidir. Aksi halde yalnızca kadınlara bu hakkın tanınması, kadınların sanayide gece işlerinde çalıştırılmaması ile sonuçlanabilir. Dolayısıyla bu Yönetmelik yürürlükten kaldırılmalı ve her iki cinsiyet grubunu kapsayan bir yönetmelik çıkarılmalıdır.

Bu Yönetmelik'teki gebe veya emziren kadınlarla ilgili düzenlemeler ise GebeEKY'ne dahil edilmelidir.

Ayrıca devlet de kadınlara gece evden çıkabilecek ve gece çalışabilecek bir ortamı sağlayacak bütün önlemleri almalıdır.

3.3.3. Türk Ceza Kanunu'ndaki Ayrımcılık Yasağının Nefret Suçuna Dönüştürülmesi

2005 yılında yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) ilk defa işe alınmada veya alınmamada ayrımcılık yaptırımı bağlanmıştır. "Ayrımcılık" başlıklı TCK m.122'deki istihdamla ilgili düzenleme şu şekilde idi:

" (1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyâf düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a)...kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan, ...

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir".

Bu düzenlemede iş duyurularında ayrımcılık yasaklanmamıştı.

2007 tarihli Rapor'da İşK'nda işe girişte ayrımcılık yaptırımı bağlanır ve İşK'nda ayrımcılık halinde öngörülen idari para cezasının miktarı (İşK m.99) artırılırsa TCK'ndaki bu düzenlemenin kaldırılacağı savunulmuştu.

Ancak İşK'nda önerilen değişiklikler yapılmadan, TCK'nda 2.3.2014 tarihinde 6529 sayılı Kanun'un 15. maddesiyle yapılan değişiklikle madde ayrımcılık suçu açısından tamamen işlevsizleştirilmiştir.

Madde başlığı "Nefret ve ayrımcılık" olarak değiştirilmiştir. Maddenin yeni haline göre, "(1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

...

c) Bir kişinin işe alınmasını,

...

engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır".

Bu değişiklikle maddenin ilk halindeki "benzeri sebepler" ibaresi madde metninden çıkarılmış, işverenin işe almada veya almamada ayrımcılık yapması değil, aday işçinin nefret saikiyle işe alınmasının engellenmesi cezai yaptırıma bağlanmış, madde başlığı "ayrımcılık"ı içermesine rağmen yalnızca nefret suçu yaptırıma bağlanmıştır. Nefret duyulmadan da ayrımcılık söz konusu olabilmesine rağmen, yeni madde ile nefret suçu ve ayrımcılık birbirleriyle ilişkilendirilmiştir. Eklemek gerekir ki nefretin tespit edilmesi ayrımcılık kastının tespiti kadar zor olduğu için nefret suçu iddiasında bulunmak da son derece zordur.

3.3.3.4. Çoklu Ayrımcılık Yasağı

Kadınlar yalnızca cinsiyetlerinden ötürü ayrımcılığa uğramamaktadır. Kadınlar bazı durumlarda cinsiyetleri yanında, yaşları, medeni halleri vb. nedenlerle de ayrımcılığa uğramaktadırlar. Bu nedenle iş mevzuatında çoklu ayrımcılık yasağı düzenlenmelidir.

3.3.3.5. Misilleme Yasağı

Ayrımcılıkla ilgili araştırmalar, ayrımcılığın tek tip bir davranışa dayalı olarak meydana gelmediğini, ayrımcı davranışların, çoğu kez misilleme, taciz, tehdit, şiddet ile bir arada gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

İşverenin, işçinin, ayrımcı talimatlarına uymaması, ayrımcılık sonucu yoksun kaldığı herhangi bir hakkını talep etmesi, işvereni ayrımcı uygulamaları nedeniyle resmi makamlara şikayet etmesi, mahkemeye başvurması, böyle bir niyetini açıklaması ya da bir başka işçiyi bu yönde teşvik etmesi, bu konuda tanıklık etmesi vb. nedenlerle iş ilişkisine son vermesi veya iş ilişkisi içinde veya iş ilişkisi sona erdikten sonra işçiye karşı tepki niteliğindeki davranışları misilleme oluşturur.

İş mevzuatında misilleme yasağı özel olarak düzenlenmemiştir. Oysa 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslekte Kadın ve Erkekler Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında (Yeniden Düzenleme) Yönergesi'nin "Mağduriyet" başlıklı 24. maddesi uyarınca, "üye devletler, ulusal kanunlar ve/veya uygulamaların öngördüğü işçi temsilcisi olan kişiler de dahil, işçileri, eşit muamele ilkesinin uygulamaya konmasını amaçlamak üzere işletme içinde yapılan bir şikayete ya da başlatılan herhangi bir hukuki sürece tepki olarak işveren tarafından işten çıkarılmaya ya da diğer olumsuz davranışlara karşı korumak için gerekli önlemleri ulusal hukuksal sistemlerinde yürürlüğe koyacaklardır".

3.4. İŞE ALMADA VE KARAR MEKANİZMALARINDA YER ALMADA OLUMLU (POZİTİF) AYRIMCILIK İHTİYACI

Türkiye'de istihdam edilen kadın ve erkek oranları arasındaki büyük uçurumun giderilmesi, mevzuatta yalnızca yasaklayıcı hükümlerin getirilmesiyle olanaklı görünmemektedir. 2000 yılı Mart ayında toplanan AB-Lizbon Avrupa Konseyi, sosyal politika alanında önemli taahhütlerin verildiği ve uzun dönemli bir vizyonun ortaya konulduğu bir platform oluşturmuştur. Lizbon'da AB'nin, 2010 yılına kadar daha çok istihdam ve sosyal uyum yoluyla dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve en dinamik bilgi ekonomisi olma hedefi ortaya konmuştur. Hedefler arasında 2010 yılı itibarıyla toplam ortalama

istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının %60'a ve 55-64 yaş arası kişilerin istihdam oranının da %50'ye çıkarılması yer almıştır. 2010 yılında 27 üye ülkeden 16'sı bu hedefi yakalamıştır. AB'nin 2020 yılı hedefi ise 20-64 yaş grubu için %75 istihdam oranını yakalamaktır. Kadınlar için ayrı bir hedef belirlenmemiştir, fakat bu oranın yakalanmasında kadın istihdamının çok önemli olduğu vurgusu yapılmaktadır.

Türkiye'nin sözkonusu oranlara yaklaşabilmesi için, kadın istihdam oranını hızlı bir biçimde artırması gerekmektedir. Bu nedenle istihdamda kadın erkek eşitliği sağlanıncaya kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik geçici olumlu (pozitif) ayrımcılık oluşturan önlemlere ihtiyaç vardır.

Olumlu önlem, kadın ve erkeklerin toplumsal rolleri nedeniyle işgücü pazarında deneyim ve fırsatları arasındaki tarihsel, sosyal ve yapısal farklılıkları göz önüne alarak, biçimsel eşitliğin tersine, maddi eşitliği sağlamaya çalışır.

BM Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin "Geçici olarak alınan özel önlemler" başlıklı 4. maddesinin 1. bendi uyarınca, "Erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği fiilen gerçekleştirmeyi hızlandırmak için taraf devletlerin aldıkları geçici önlemler, bu Sözleşme'de tanımlanan bir ayrımcılık biçiminde görülemez...".

Sözleşme, "özel önlemler"in "geçici" nitelikte olduğuna, hem madde başlığında hem maddedeki düzenlemede vurgu yapmaktadır. Sözleşme'nin 4. maddesi 1. bendinin devamında, geçici önlemler "... hiçbir biçimde eşitlikçi olmayan veya farklı türden standartların sürdürülmesi sonucunu doğuramaz; fırsat ve muamele eşitliğini sağlama amacı gerçekleştirildiğinde bu önlemlerin uygulanmasına son verilir" denmektedir.

BM Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, 1988 tarihli 5 No'lu Geçici Özel Önlemler Hakkında Genel Tavsiye Kararı'nın kapsamını genişlettiği 1999 tarihli 25 No'lu Geçici Özel Önlemler Hakkında Genel Tavsiye Kararı'nda, geçici özel önlemlerin, tercihli muameleyi, işçi bulma, işe alma ve terfide hedefler koymayı, zaman dilimiyle ilgili sayısal hedefler koymayı ve kotaları kapsayabileceğini belirtmektedir.

Ayrıca Türkiye'nin tarafı olduğu Avrupa Konseyi GGASŞ'nın Eki'nde yer alan "istihdam ve meslek konularında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı" başlıklı 20. maddeye ilişkin açıklamalarda, "Bu madde, fiili eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin alınmasını engellemez" denmektedir. Dolayısıyla GGASŞ, olumlu önlemlerin alınmasını bir yükümlülük olarak düzenlememiş olmasına rağmen, olumlu önlemleri kabul etmektedir.

AB, 1984 yılında Kadınlar İçin Olumlu Önlemlerin Teşvik Edilmesi Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. ABAD, çeşitli kararlarında (Case C-409/95), kamu hizmetlerinde işe alma ve terfide eşit niteliklere sahip kadınlara, eğer kadınlar düşük temsil ediliyorsa belli koşullarla öncelik verilmesini AB mevzuatına uygun bulmuştur.

Öte yandan Avrupa (AB) Parlamentosu kamu sektöründe 2018 yılına kadar özel sektörde 2020 yılına kadar büyük ölçekli şirketlerin yönetim kurullarında kadın oranının %40'a çıkarılmasını sağlamak için 20 Kasım 2013'te bir Karar kabul etmiştir. Karar, Avrupa (AB) Konseyi tarafından kabul edilirse bağlayıcı hale gelecektir.

AY'nın 10. maddesi uyarınca da, "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür".

Dolayısıyla İŞK'na bir madde eklenerek, biyolojik nedenler ve işin niteliği nedenleriyle kadınlara getirilebilecek istihdam yasakları dışındaki hallerde, işverenlere çalıştırdıkları işçilerin % 50'sinin kadınlardan oluşması zorunluluğu getirilmelidir. Bu yükümlülüğün denetiminin yapılabilmesi için, işverenlere yıllık cinsiyet eşitliği planları yapma ve kadın ve erkek çalışan oranlarına ilişkin verileri tutma zorunluluğu da getirilmelidir.

Kamunun özel sektöre örnek oluşturması ve özel sektördeki kadın sayısının artmasına öncülük etmesi için kamu sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin sayılarının eşitlenmesi için olumlu ayrımcı uygulamalara ihtiyaç vardır.

Ayrıca kadınların yönetici pozisyonlara gelebilmeleri için de olumlu ayrımcılık yapılması şarttır.

2007 tarihli TÜRKONFED "İş Dünyasında Kadın" raporunda kadın istihdamının artırılması için önerilen olumlu önlemler alınmamıştır.

3.5. İŞYERİNDE TACİZ VE MOBBİNGİN ÖNLENMESİ

3.5.1. Taciz

İşyerinde taciz ve mobbing, kadının işgücüne katılımı önünde önemli birer engeldir.

KSGM'nin yaptırdığı bazı araştırmalarda, büyük oranda kadın ya işe ilk girişinde tacize maruz kaldığı için çalışmaktan vazgeçtiğini veya tacize uğrama korkusuyla çalışmak istemediğini veya tacize uğrayabileceği endişesiyle eşinin veya erkek kardeşinin veya babasının çalışmasına izin vermediğini ifade etmektedir.

Taciz, cinsel taciz biçiminde gerçekleşebileceği gibi cinsiyete dayalı olarak da gerçekleşebilir.

Taciz ve cinsel taciz, kadın ile erkek arasında eşit muamele ilkesine aykırıdır ve cinsiyet temelli ayrımcılık oluşturur. Cinsel ve/veya cinsiyete dayalı taciz yalnızca iş ilişkisinde değil, aynı zamanda iş görüşmelerinde, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma bağlamında da ortaya çıkar.

Bu yüzden bunlar önlenmeli ve etkin, orantılı ve caydırıcı cezalar öngörülmelidir.

3.5.1.1. Cinsiyete Dayalı Taciz

Cinsiyete dayalı taciz iş mevzuatında açıkça yasaklanmamıştır.

3.5.1.2. Cinsel Taciz

İşyerinde cinsel taciz ilk defa 2003 yılında İşK'nda, 2005 yılında da TCK'nda, 2011 yılında BK'nda düzenlemeye tabi tutulmuştur.

3.5.1.2.1. İş Kanunu

İşK'nda, ne yazık ki, işyerinde cinsel tacizle ilgili özel bir madde düzenlenmemiştir. Yalnızca işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği haller ve işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği haller içinde, cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Sonuçta sadece işten çıkma ve çıkarmayla ilgili bir düzenleme yapılmıştır.

"İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı"nı düzenleyen İşK m.24 uyarınca,

"Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b.İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa

...

d.İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa".

"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"nı düzenleyen İşK m. 25 uyarınca,

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b.İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c.İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması".

Halbuki 2007 tarihli Rapor'da da belirtildiği gibi önemli olan, cinsel tacizi önlemektir. Yaptırıma bağlamak önemli olmasına rağmen, öncelikli olan işverenlere işyerinde cinsel tacizi önleyici önlemler alma ve önleyici mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü getirilmesidir. Ayrıca işverenlere, her işyerine giren işçi veya işçilere işyerinde cinsel taciz konusunda eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir. İşK'nda yapılacak olan düzenlemede, AB mevzuatına uygun olarak işyerinde kadınlara yönelik cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğu açıkça düzenlenmelidir.

2007 tarihli Rapor'da yer verilen bu öneriye kısmen 4 Şubat 2011 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı BK kapsamında yer verilmiş bulunmaktadır. BK ile işverene özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir.

BK m.417 uyarınca "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür".

Öte yandan İşK m.24/II (d)'de yer alan "İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği şeklindeki düzenleme de sorunludur. İşçi, işverenin cinsel tacizi bildiği veya bilmesinin gerektiği durumlarda işverene herhangi bir bildirimde bulunmadan iş sözleşmesini feshedebilmelidir. 2007 tarihli Rapor'da da bu bendin değiştirilmesi önerilmesine rağmen sözkonusu düzenlemede herhangi bir iyileştirme yapılmamıştır.

3.5.1.2.2. Türk Ceza Kanunu

"Cinsel taciz"i düzenleyen TCK m.105 uyarınca,

"(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz".

Bu maddenin 1. fıkrası sorunludur. Çünkü bu fıkra uyarınca, bir davranış niteliği gereği cinsel bir davranış olsa bile cinsel amaç güdülmemişse cinsel taciz oluşturmayacaktır. Bu düzenlemede, mağdur değil fail esas alınmaktadır. Failin saikine bakılmaktadır. Fail, cinsel amaç gütmemişse, yaptırımı daha hafif olan hakarettten yargılanacaktır. Bu nedenle bu fıkradaki "cinsel amaçlı" ibaresi çıkarılmalıdır.

3.5.2. Mobbing

BK m.417 uyarınca "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür".

19 Mart 2011 tarihinde 2010/14 sayılı "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe girmiştir. Ancak bu Genelge kağıt üzerinde kalmış, uygulamada etkili olmamıştır.

Mobbing, İşK'nda iş sözleşmesinin feshi bağlamında, TCK'nda ise suç olarak düzenlemeye tabi tutulmalıdır.

3.6. İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

Kadınların çalışma yaşamına katılamamalarının, çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesinin ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, kadınların ev işi ve bakım yükümlülüklerini eşleri ve/veya devletle paylaşmak konusunda yaşadıkları sorunlardır.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi 2013 Ağustos ayı verilerine göre işgücüne katılmayan 100 kadından 59'u işgücüne katılmama nedeni olarak "ev işleriyle meşgul" olmalarını göstermektedir (www.tuik.gov.tr). Kadın, aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri eşleriyle ve/veya devletle paylaşmak durumundadır. Bu nedenle kadınların çocuk, yaşlı, engelli bakım yükümlülüğünü erkeklerle ve devletle paylaşmasını sağlayıcı, iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı hukuksal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Uluslararası standartlar ve AB standartları uyarınca iş ve aile yükümlülüklerinin uyumlaştırılması, i.çocuk sahibi ebeveynlere tanınan izinler (babalık izni, hem erkeğe hem kadına ebeveyn izni ve ailedeki diğer bağımlı bireylere bakma izni olanaklarının sağlanması),

ii.çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakım hizmetlerinin ücretsiz olarak veya çalışanların gelirleriyle uyumlu makul bir ücretle sağlanması ve yaygınlaştırılması,

iii.devlet veya işverenler tarafından ailedeki çocuklara, engellilere ve yaşlılara bakım için parasal yardım yapılması,

iv.aile yükümlülükleri olanlar için esnek çalışma düzenlemelerinin öngörülmesi, v.çoğu kadın olan atipik işçilerin ayrımcılığa karşı korunmaları,

vi.aile yükümlülükleri olanların ayrımcılığa uğramamaları, özellikle feshe karşı korunmaları

vii.aile yükümlülükleri olan çalışanların yasal izin sürelerinin sonunda hak kaybı olmadan eski işlerine dönebilmeleri gibi politikaları içermektedir.

Ancak hükümetin "Türkiye için Nüfus ve Aile Politikaları Kapsamında Yapılan Mevzuat Çalışmaları" paketinde ("kadın istihdam paketi" olarak adlandırılan pakette) ebeveyn izni dahil kadınlarla erkeklerin iş ve aile yükümlülüklerinin uyumlaştırılması ile ilgili düzenlemelere yer verilmemiştir. Bu çalışmayla kadınlar tamamen istihdam edilemez hale getirilmek istenmiştir. Kadınlarla erkeklerin iş ve aile yükümlülüklerinin uyumlaştırılması yerine yalnızca kadınların iş ve aile yükümlülüklerinin uyumlaştırılmasına çalışılmıştır. Söz konusu paket işveren kesiminin ve kadın gruplarının tepkileri sonucu geri çekilmiştir.

3.6.1. Annelik İzni

3.6.1.1. Annelik İzin Süresi

İşK m.74/1 uyarınca "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir".

"Türkiye için Nüfus ve Aile Politikaları Kapsamında Yapılan Mevzuat Çalışmaları" paketinde toplam 16 hafta olan annelik izni süresi, toplamda 18 veya 19 haftaya çıkarılmak istenmiştir. Daha önce 24 ay olarak lanse edilen izin süreleri işveren kesiminin tepkisi üzerine 18 veya 19 haftaya çekilmiştir. Ancak 18 veya 19 haftalık izin süreleri de işverenler tarafından tepki toplamıştır.

20 Ekim 2010 tarihli Avrupa (AB) Parlamentosu Tavsiye Kararı, annelik izin süresinin yirmi haftaya çıkarılmasını ve annelik iznindeki kadına tam ücret ödenmesini önermiştir. Ancak bu öneri de, yol açacağı yüksek maliyet nedeniyle bazı üye ülkeler karşı çıktığı için, AB Konseyi tarafından kabul edilmiş değildir.

Annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni birbirinden farklıdır. Ancak belirtmek gerekir ki bilimdeki gelişmeler ve bunun bebeğin dünyaya gelmesinde oynadığı rol ve anne-çocuk veya anne-ebeveyn bağına verilen önem nedeniyle bu izinlerin verilme amaçları ve tanımları da zamanla değişmektedir.

Annelik izni, kadının doğum öncesi ve sonrası biyolojik durumunu korumak amacıyla anneye verilen bir izin olarak tanımlanırken, 20 Ekim 2010 tarihli Avrupa (AB) Parlamentosu Tavsiye Kararı, annelik izninin evlat edinen kadınlara da verilmesini önermektedir.

Böylece annelik izniyle annenin biyolojisi arasında kurulan doğrudan bağ koparılmaya ve bu izin anne-çocuk bağına kurulabilmesi amacını da kapsayacak biçimde genişletilmeye çalışılmaktadır. Bu durumda bu izne "doğum izni" denmesi de doğru olmayacaktır.

3.6.1.2. Annelik İzni Süresince Gelir Güvencesi (İşgöremezlik Ödeneği/Aylığı)

AB'nin 92/85 sayılı Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Kadınlar Yönergesi m.11, annelik iznindeki kadına, yasal hastalık izni ödemelerinden daha aşağı olmayan "yeterli bir ödeme" yapılmasını öngörmektedir. Bir başka deyişle Yönerge, tam ödeme yapılmasını şart koşmamaktadır.

92/85 sayılı Yönerge, İngiltere'nin önerisiyle annelik izni süresinde yapılacak ödemelerin, hastalık izni süresinde yapılan ödemelerden daha düşük olmamasını öngörmekle beraber, bu ABAD'nın gebeliğin hastalıkla karşılaştırılmayacağı yönündeki içtihatlarına aykırıdır.

Söz konusu düzenlemenin, 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslekte Kadın ve Erkekler Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında (Yeniden Düzenleme) Yönergesi ile düzeltilmemiş olması da eleştiriye açıktır.

Türkiye tarafından onaylanmamış olan 183 No'lu Anneliğin Korunması Hakkında UÇÖ Sözleşmesi, hiçbir istisnaya yer vermeksizin doğum halinde kadına yapılacak parasal yardımın tutarının kadın çalışanın ücretinin veya kazancının üçte ikisinden az olmaması gerektiğini öngörmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) "Geçici iş göremezlik ödeneği" başlıklı 18/1 (c) bendi ve 3. fıkrası, doğum yapan kadının gelir güvencesini düzenlemektedir. Bu düzenleme

uyarınca, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün annelik sigortası primi ödemiş olan kadınlara, aynı hastalık veya iş kazası ve meslek hastalığındaki gibi, yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi ödenecektir.

Bu düzenleme biçimi, her şeyden önce doğum olayını, hastalık, iş kazası ve meslek hastalığıyla karşılaştırdığı ve doğum olayında da yatarak ya da ayakta tedavi ayrımı yaptığı ve buna göre bir yardım öngördüğü için hatalıdır.

İkincisi, Türkiye tarafından onaylanmamış olsa bile 183 No'lu UÇÖ Sözleşme'sinde öngörüldüğü gibi, hiçbir istisnaya yer vermeksizin doğum halinde kadına yapılacak parasal yardım tutarının kadın çalışanın ücretinin veya kazancının üçte ikisinden az olmaması kadınların mağduriyetini önleme açısından daha adil olacaktır.

Bu nedenlerle bu düzenleme değiştirilmeli, kadın işçilere doğum nedeniyle işgöremezlik halinde, gelir kaybına uğramamaları için, tedavinin ayakta ya da yatarak olması ayrımı yapılmaksızın, günlük kazancının tamamı veya en azından üçte ikisi ödenmelidir.

3.6.2.Ailevi Yükümlülükleri Olanlara Verilen İzinler

3.6.2.1.Süt izni mi, Emzirme izni mi?

İşK m.74/6 uyarınca, İşK kapsamındaki "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler".

Bu maddede emzirmeden söz edilmekte ve bu hak yalnızca kadınlara tanınmış bulunmaktadır. Bu nedenle emzirme izninin süt izni olarak düzenlenmesi ve babalara da süt izni hakkı tanınması gerekir.

ABAD, 2010 tarihli Alvarez (Case 104/09) kararında, babaların da koşulsuz şişeyle besleme izin (süt izni) hakları olduğuna karar vermiştir.

3.6.2.2.Babalık izni

Babalık izni kadının annelik izni süresinde birlikte kullanılmak üzere babaya verilen bir izindir.

AB, babalık izni konusunda bağlayıcı olmayan düzenlemeler (tavsiye kararları) kabul etmiş bulunmaktadır. 20 Ekim 2010 tarihli Avrupa Konseyi Tavsiye Kararı'nda iki haftalık ve tam ücretli babalık izninin kabulü önerilmiştir.

İşK'nda veya BK'nda kadının doğum yapması halinde eşe babalık izin hakkı öngörülmemiştir. Ancak BaşişK m.19/2 uyarınca "...gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç...gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz".

3.6.2.3.Ebeveyn izni ve Aile Bireylerine Bakım izni

Ebeveyn izni her iki ebeveyne ayrı ayrı tanınan çocuk bakım iznidir. Hasta ve yaşlı aile bireylerine bakım izni de ebeveyn izni mevzuatı kapsamında düzenlenmektedir.

AB, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması açısından en çok ebeveyn izni ve acil ailevi nedenlerin zorunlu kıldığı durumlarda aile üyelerine bakım iznine yoğunlaşmış ve bu konuda asgari standartlar öngören Yönergeler kabul etmiştir.

Yönergeler, bu iznin ücretli olup olmayacağı ve kullanılma koşullarını belirleme konularını üye devletlere bırakmıştır. Bu iznin ücretli olmaması erkeklerin bu izni kullanmaktan kaçınmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla bu tür durumlarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacı da gerçekleştirilememektedir.

8 Mart 2010 tarihli 2010/18 sayılı Ebeveyn İzni Yönergesi'yle, kadın ve erkek çalışanlara, doğum ya da evlat edinme nedeniyle çocuğa bakabilmeleri için, çocuk sekiz yaşına gelene kadar, her ebeveyn için en az dörder ay devredilemeyen ebeveyn iznini üye devletler ve/veya sosyal taraflarla belirlenecek bir zamanda kullanma hakkı tanınmaktadır (m.2).

Yönerge, zorunlu durumlarda, aile üyelerine bakım izin hakkını da düzenlemektedir. Madde 3 uyarınca, üye devletler ve/veya sosyal taraflar, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve/veya uygulama gereğince, çalışanın derhal hazır bulunmasını gerektirecek hastalık ve kaza gibi acil ailevi nedenlerin zorunlu kıldığı durumlarda, çalışanların izin alma haklarını kullanabilmeleri için gerekli önlemleri alacaklardır. Üye devletler ve/veya sosyal taraflar, yukarıdaki hükmün uygulanma koşullarını belirleyebilir ve bu hakkın bir yılda kullanılma süresini ve/veya kullanılma hallerini sınırlayabilirler (m.7).

Türk Hukuku'nda, yürürlükte ebeveyn iznine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Bu kuruma "Türkiye için Nüfus ve Aile Politikaları Kapsamında Yapılan Mevzuat Çalışmaları" paketinde de yer verilmemiştir.

İşK'nda çocuk bakım izni, yalnızca kadınların kendi çocukları için öngörülmüş (İşK m.74/5), evlat edinenler için veya acil durumlarda aile bireylerine bakım izni hakkı ise işçilere tanınmamıştır.

İşK m.74, İşK kapsamındaki kadın işçiye, yasal annelik izin süreleri sonunda, isteği halinde ücretsiz izin hakkı tanımaktadır. Bu maddeler uyarınca, isteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu sürenin, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınıp alınmayacağı konusunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Belirtmek gerekir ki bakım yükümlülüklerinin yalnızca kadınlara bırakılması Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmelere ve AB mevzuatına aykırıdır.

3.6.3.Çocuk Bakım Hizmetleri

BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi GGASŞ, taraf devletlere çocuk bakım hizmetlerinin tesisi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması yükümlülüğünü öngörmektedir.

AB ise, çocuk bakım hizmetleri konusunda bağlayıcı olmayan düzenlemeler (tavsiye kararları) kabul etmiş bulunmaktadır, ancak doğumdan zorunlu eğitim yaşına kadar olan çocuklar için yüksek kalitede, ebeveynlerin ödeme zorluğu çekmeyecekleri çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması AB'nin önceliklerinden biridir.

1992 tarihli Çocuk Bakımı Hakkında Avrupa Toplulukları Konseyi Tavsiye Kararı, üye devletlere, çalışmakta olan ya da iş bulmak için eğitim alan ebeveynlere olabildiğince çok sayıda yerel çocuk bakım hizmetine başvuru için olanak sağlayıcı önlemleri almasını, çocuk bakım hizmetinin karşılanabilir nitelikte olmasını, tek ebeveynli ailelerin dikkate alınmasını, hizmete erişimin kolay olmasını tavsiye etmektedir.

2002 tarihinde Barselona Avrupa Konseyi toplantısında bu konuya ilişkin hedefler saptanmıştır: Buna göre üye ülkeler, 2010 yılına kadar 3 yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocukların en az %90'nın, 3 yaşından küçüklerin de en az %33'ünün çocuk bakım hizmetlerini sağlayacaklardır. Bu hedef daha sonra Lizbon Stratejilerinin ve Avrupa 2020 Stratejilerinin de merkezinde yer almıştır

Ülkemizde çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri, yaşlı ve engelliler için hizmet merkezleri veya bakım hizmetleri yetersizdir. Bu durum ailedeki çocuk, yaşlı veya engellilere bakmak zorunda olan kadınların çalışmasına engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla aile yükümlülükleri olan kadınların istihdama katılmasını sağlamak için, kreş ve gündüz bakımevlerinin, yaşlı ve engelliler için gündüz hizmet merkezlerinin veya bakım hizmetlerinin artırılması gerekmektedir.

"Türkiye için Nüfus ve Aile Politikaları Kapsamında Yapılan Mevzuat Çalışmaları" paketinde çocuk, yaşlı, hasta bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için umut verici hiçbir düzenlemeye yer verilmediği gibi, 2007 tarihli Rapor'da iyileştirilmesi önerilen 2004 tarihli Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (GebeEKY) yerine yürürlüğe konan 16 Ağustos 2013 tarihli Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik kadınların mevcut haklarını da tırpanlamıştır. GebeEKY'nde değişiklikler yapılmıştır, fakat yapılan değişiklikler kadın istihdamını artırıcı değil tam aksine kazanılmış hakları ortadan kaldıracı ve kadınları mağdur edici değişikliklerdir.

Öte yandan Temmuz 2013'de Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş olan 2014-2018 dönemini kapsayan "Onuncu Kalkınma Planı"nda çocuk bakımı devletin özel kreşleri teşviki ve kadınların yarı zamanlı çalışması üzerinden kurgulanarak halledilmeye çalışılmakta, kamudaki kreşler kapatılmaktadır.

3.6.3.1. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

GebeEKY m.13 işverenlerin emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğünü düzenlemektedir.

GebeEKY m.13 uyarınca,

(1)Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2)Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

(3)İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

(4)Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

(5)Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

GebeEKY m.14 f.1 oda ve yurtlardan faydalanacakların kimler olduğunu düzenlemektedir. Bu fıkra uyarınca, "Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır".

GebeEKY'nin 4. maddesinin d bendi ise "yurt/çocuk bakım yurdu/kreş"in tanımını yapmaktadır. Bu bent uyarınca, "Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-60 aylık çocuklar ile velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 60-66 aylık çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri" ifade eder.

6.3.1.1. Oda ve Yurtlardan Yararlanacakların Yaş Aralığı

2004 tarihli eski GebeEKY uyarınca "Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-6 yaş (6 yaşını tamamlamayan) arasındaki çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri" ifade ederken (m.4/5); 2013 tarihli GebeEKY uyarınca "Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-60 aylık çocuklar ile velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 60-66 aylık çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri" ifade eder.

Dolayısıyla eski Yönetmelik'te 6 yaşına kadar olan çocuklar kreşlere bırakılabilirken, yeni Yönetmelik'te zorunlu eğitime başlama yaşında 2012 yılında yapılan değişikliklere paralel olarak zorunlu eğitime başlamamış olmak koşuluyla 5.5 yaşına kadar olan çocuklar kreşlere bırakılabilecektir.

Oysa Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde 2012 yılında yapılan değişiklikle en geç 66 ay olarak belirlenen zorunlu eğitime başlama yaş sınırı 8.10.2013 tarihinde yapılan değişiklikle 72 aya çıkarılmıştır. Dolayısıyla çocuğunu 72 ayını dolduruncaya kadar okula göndermeyen çalışan ebeveynler 66 ayını dolduran çocuklarını kreşten almak zorunda kalacaklardır. Ebeveynlerin, çocukları zorunlu eğitime başlayıncaya kadar 6 ay süreyle alternatif yollar bulmaları gerekecektir.

Bu nedenle 16 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe giren yeni GebeEKY, İlköğretim Kurumları Yönetmeliği ile paralel hale getirilmelidir.

3.6.3.1.2. İşverenlerin Ortaklaşa Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açmaları

GebeEKY m.13 f.3 uyarınca, "İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler".

2007 tarihi Rapor'da, 2004 tarihli eski GebeEKY'nde mevcut olan bu düzenlemeye ek olarak Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1'e eklenecek bir cümleyle Organize Sanayi Bölgelerinde çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmesi gerektiği önerilmişti.

"Alt yapı tesisleri kurma, kullanma ve işletme hakkı" başlıklı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1 uyarınca, "OSB`lerin ihtiyacı olan elektrik, su, kanalizasyon, doğalgaz, arıtma tesisi, yol, haberleşme, spor tesisleri gibi alt yapı ve genel hizmet tesislerini kurma ve işletme, kamu ve özel kuruluşlardan satın alarak dağıtım ve satışını yapma, üretim tesisleri kurma ve işletme hakkı sadece OSB`nin yetki ve sorumluluğundadır. Ancak, atıkların ortak arıtma tesisinin kabul edebileceği standartlara düşürülmesi amacıyla münferiden ön arıtma tesisi yapılması gerekir".

Ancak bağlayıcı olacak olan bu düzenlemeyi yapmak yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) ile ÇSGB, ASPB ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında imzalanan işbirliği protokolleriyle organize sanayi bölgelerinde kreş sayısı artırılmaya çalışılmaktadır.

3.6.3.1.3.Oda ve Yurt Açılmasında Yalnızca Kadın Çalışan Sayısının Dikkate Alınması

Yeni GebeEKY, eski GebeEK'ndeki ayrımcı maddeleri muhafaza etmektedir.

Yeni GebeEKY m.13 (1) uyarınca, "yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur".

Madde 13 (2) uyarınca "yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur".

Madde 13 (4) uyarınca, "oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır".

Madde 13(5) uyarınca, "emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir".

Eski GebeEKY döneminde, işverenin emzirme odası ve bakım yurdu açması için yalnızca kadın işçilerin sayısının esas alınması, işverenlerin bu yükümlülükten kaçınmak için kadın işçi sayısını öngörülen rakamların altında tutmasına yol açabildiği (Süral (2002)), dolayısıyla kadınların çalışma hak ve özgürlüğü kısıtlandığı, bu nedenle emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğünün medeni halleri ne olursa olsun kadın ve erkek işçi sayısının toplamı dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği savunulmasına rağmen, ne yazık ki yeni Yönetmelik'te eski Yönetmelik'ten farklı olarak "Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar"ın da dahil edilmesi gerektiği öngörülmüştür (m.13 (5)). Kadın ve erkek toplam çalışan sayısı dikkate alınmamıştır.

3.6.3.1.4.Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinden Yararlanabilenler

GebeEKY m.14 f.1 c.1 uyarınca, "oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar".

2007 tarihli Rapor'da da belirtildiği gibi bu hüküm eleştiriye açıktır. Bu hak, erkek ve kadına eşit olarak sağlanmalıydı. Çünkü, annenin işyerinde emzirme odası veya yurt olmaması durumunda, çocuk, babanın işyerindeki olanaklardan yararlanabilmelidir (Süral (2002)). Bu düzenleme de, kadınların çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olma hakkı önünde engel oluşturmaktadır.

3.6.3.1.5.İşverenlerin Anaokulu Açma Yükümlülüğünün Kaldırılması

2004 tarihli GebeEKY'nde mevcut olan yurt açma yükümlülüğünde olan işverenlerin yurt içinde anaokulu da açmak zorunda olduklarını öngören fıkra (m15/2) yeni GebeEKY ile yürürlükten kaldırılmıştır.

3.6.3.1.6.İşverenlere Vergi Muafiyeti

Emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getirilen işverenlere vergi muafiyeti sağlanmalıdır.

3.6.3.2.Belediyelerin Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Açmaları

Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda yapılacak yeni düzenlemelerle belediyelere kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir. Belediyelerin bu konuda yapacakları harcamalar için gerekli finansman sağlanmalıdır.

3.6.3.3.Sendikaların Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması

Yukarıda belirtildiği gibi 7 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi ve işveren kuruluşlarının sosyal faaliyetlerine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir, ancak sendikaların sosyal faaliyetlerini benzer koşullarla kendi tüzüklerinde kararlaştırmaları mümkündür.

2007 tarihli Rapor'da önerilmesine rağmen 6356 sayılı Kanun'da yer verilmeyen aşağıdaki yükümlülüklerle sendikalar tüzüklerinde yer vermelidir:

-Sendika ve konfederasyonlar kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açmalıdır.

-Sendika ve konfederasyonlar, her yıl yenilenecek somut birer "cinsiyet eşitliği planı" hazırlamalı ve kendi bünyelerinde ve işyerlerinde eşitliği sağlamak için yaptıklarını çalışma raporlarına dahil etmeli ve bunlar denetlenmelidir.

-Sendika ve konfederasyonlar, üyelerine cinsiyet eşitliği konusunda düzenli olarak eğitim vermeli ve bilgilendirmelidir.

-Sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarında kadınların yer alabilmeleri için kota uygulaması getirilmelidir.

3.6.3.4.Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'na eklenecek bir düzenlemeyle TOBB'ne, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

3.6.4.İşçinin Çalışma Saatlerinde veya Çalışma Biçiminde Değişiklik Talep Hakkı ve Esnek Çalışma

Yukarıda da belirtildiği gibi, iş ve aile yükümlülüklerinin uyumlaştırılması çerçevesinde önerilen çözüm yollarından biri de, ebeveynler için esnek çalışma olanaklarının öngörülmesi ve esnek çalışmalarının kolaylaştırılmasıdır.

AB'nin 2010/18 sayılı Gözden Geçirilmiş Ebeveyn İzni Yönergesi uyarınca iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasının teşvik edilmesi için, üye devletler ve/veya sosyal taraflar ebeveyn izninden döndüklerinde çalışanların çalışma saatlerinde veya belli zamanlarda çalışma biçimlerinde değişiklik talep edebilmesini garanti altına alacak gerekli önlemleri almalıdır. İşverenler, çalışanların ve işverenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak bu tür talepleri değerlendirmeli ve cevap vermelidirler. Yönerge, işe dönüşte çıkabilecek sorunların engellenmesi için, çalışan ve işverenleri izin süresinde iletişimde bulunmaya teşvik etmektedir (m.6).

Türk Hukuku'nda aile yükümlülükleri olanların başvurabileceği esnek çalışma biçimlerinden evde veya evden çalışma BK'nda; kayan iş süresi, yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) iş haftası, telafi çalışması, çağrı üzerine çalışma dahil kısmi zamanlı çalışma İŞK'nda düzenlenmiştir.

Ancak, Türk Hukuk mevzuatında iş ve aile yükümlülüklerini uyumlaştırmada uygulama alanı bulabilecek esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler, iş ve aile yükümlülüklerini uyumlaştırma amacını ya da hedefini taşıyamamaktadır. Türk Hukuku'nda örneğin, aile yükümlülükleri olan işçilerin kolaylıkla kısmi zamanlı çalışmaya geçebilmeleri, talepleri kabul edilmediğinde iş sözleşmelerini haklı nedenle fesih hakkı, isteyen işçilerin mümkünse uzaktan veya evden çalışmaya geçebilmeleri, işçilerin eski çalışma saatlerine dönüş hakkı saklı kalmak koşuluyla çalışma saatleri ve zamanlarında uyarlamalar yapabilmelerine ilişkin düzenlemeler mevcut değildir.

İş mevzuatında mevcut olan iki düzenleme aile yükümlülükleri olanlar tarafından iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacıyla kullanılabilir.

Bunlardan biri, kısmi zamanlı çalışmayı düzenleyen İŞK m.13'de yer almaktadır. Aile yükümlülükleri olanlar tarafından iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacıyla kullanılacak ikinci düzenleme, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır (m.8).

"Kısmî Süreli Çalışma" başlıklı İŞK m.13/son uyarınca, "İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur".

Bu düzenleme uyarınca, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu, kısmi zamanlıdan tam zamanlıya veya tam zamanlıdan kısmi zamanlıya geçme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. Kanun, işçilerin kısmi zamanlı çalışmadan tam zamanlıya veya tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçmelerine izin vermektedir. Ancak, bu tür taleplerin reddi, işçi için haklı fesih nedeni oluşturmamaktadır.

Bu düzenlemeye, çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bakım yükümlülüğü gibi aile yükümlülükleri olan işçilere, istekleri halinde, tam süreli kısmî süreliye geçirilmede öncelik tanınacağı ibaresi eklenmelidir.

Öte yandan "Türkiye için Nüfus ve Aile Politikaları Kapsamında Yapılan Mevzuat Çalışmaları" paketi ile esnek çalışma seçeneği ücretli annelik izni sonrasında yalnızca kadına sunulmak ve böylece çalışan annelere kendi çocuklarına belli bir süre daha bakabilme yolu açılmak istenmiştir. Dolayısıyla İŞK'nda cinsiyet nötrü bir biçimde düzenlenmiş olan kısmi zamanlı çalışmayı talep hakkı yalnızca kadınlara tanınmak istenmiştir. Böyle bir düzenleme, hem AY'nın eşitlik ilkesine hem AB kadın-erkek eşitliği mevzuatına aykırı olduğu gibi, aile yükümlülüklerinin paylaşılması amacına da aykırıdır.

Her ne kadar hükümet yetkilileri annelik izin sürelerinin artırılmasının ve esnek çalışmanın kadınlara özgülenmesinin olumlu ayrımcılık olduğunu iddia ediyorlarsa da, bu olumlu ayrımcılığın ne anlama geldiğinin bilinmemesinden kaynaklanmaktadır.

Annelik izni temel olarak kadının biyolojisine bağlı bir izin olduğu için olumlu ayrımcılık değildir. Olumlu ayrımcılık geçmişte ayrımcılığa uğrayan grupların bu tür engellerle karşılaşmayanlarla eşit düzeye getirilmesi için başvurulan ve saha oyuncular için eşitleninceye kadar süren geçici önlemlerdir. Kadınların evde yapılan işlerde yoğunlaşmasına, yoksulluğuna, ucuz işgücüne dönüşmesine yol açabilecek, ikincil işgücü olmalarının devamına hizmet edecek ve süreklilik taşıyan esnek çalışma olumlu ayrımcılık olarak adlandırılmaz.

Aslında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması açısından ideal olan, çalışma sürelerinin bazı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi kısaltılmasıdır. Bu tür bir uygulama işsizliğe de çözüm olacaktır.

3.6.5.Ailevi Yükümlülükleri Nedeniyle İzin Kullanan veya İşten Ayrılanların Yeniden Eğitimi

Türk Hukuku'nda ailevi yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılanların çalışma yaşamına dönmeleri için yeniden eğitimlerini öngören özel bir düzenleme mevcut değildir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu'na buna ilişkin özel bir düzenleme konmalıdır.

3.7. İŞVERENLERİ KADIN ÇALIŞTIRMAYA VE SİGORTALI OLARAK ÇALIŞTIRMAYA TEŞVİK

Sigortasız çalıştırılan kadın sayısı erkeklere kıyasla daha yüksektir (www.tuik.gov.tr). Bunun engellenmesi için önerilebilecek yollardan biri, işverenleri kadınları sigortalı çalıştırmaya teşvik edici önlemler almaktır. Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri işverenleri hem kadın çalıştırmaya hem de sigortalı olarak çalıştırmaya teşvik edecektir. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, işgücüne katılım oranını artıracaktır (Yılmaz/Karadeniz (2007)).

Örneğin 2007 tarihli Rapor'da yer alan bu öneriden sonra 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 10. maddesinde yer alan 18-29 yaş aralığında olan erkek ve 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan yeni işe alınanlara ilişkin işveren hissesi prim teşvikiyle ilgili düzenleme, işverenleri kadın işçi çalıştırmaya teşvik edici olumlu bir önlemdir. Söz konusu teşvik, Kanun'a 2008 yılında eklenen geçici 7. madde ile başlamıştır. 13.2.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun'un 74. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici m.10 ile bu uygulama devam etmiştir.

Böylece işverenlerin mevcut istihdamlarının üzerine 18 yaşından itibaren kadın işçi çalıştırmaları halinde sosyal sigorta primi işveren hisselerinin 48 aya kadar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı düzenlenmiştir. Söz konusu ikinci teşvikten Haziran 2013 itibarıyla 145.578 kadın yararlanmıştır.

Ancak söz konusu düzenlemenin uygulanmasında önemli sorunlar mevcuttur ve bu sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir (Yılmaz/Karadeniz (2014))

3.8. SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATININ İYİLEŞTİRİLMESİ

5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun ve Kanun'da yapılan değişiklikler ile kadınların sosyal güvenliğe erişimini kolaylaştıracak bazı düzenlemeler gerçekleştirilmiş olmasına rağmen yetersizdir. Bu nedenle kadınların sosyal güvenliğe erişimini artırıcı yeni düzenlemelere ihtiyaç vardır.

3.8.1. Annelik Borçlanması

5510 sayılı SSGSSK'nun 41. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca, "Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri,... kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır".

SSGSSK'nun getirmiş olduğu annelik borçlanması hakkı, bir Tebliğle getirilen sınırlamalarla kadın işçiler için ulaşılmaz bir hale sokulmuştur. Tebliğ uyarınca kadın işçiler ancak çalışmaya başladıktan sonraki doğum sürelerini borçlanabilmektedirler. Borçlanma süresi her bir doğumda en fazla adlarına prim ödenmemiş olan iki yıla sınırlıdır. İşçi kadının en fazla iki doğum nedeniyle çalışmadığı iki yıllık süreyi borçlanabilmesi için aranan koşullardan biri de doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün (10 ay) içinde gerçekleşmesidir. Dolayısıyla erkeklere askerlik borçlanması için sağlanan olanaklar kadınlara tanınmamıştır. Bu ayrımcı ve cinsiyetçi bir tutumdur. Erkeklerin sigortalı olmadan önce dahi borçlanma imkanı bulunmasına ve bu yolla emeklilik yaşı düşürülmesine rağmen, kadınlar ilk sigortalılık tarihinden önceki doğumları için borçlanamamaktadırlar.

Askerlik borçlanması için sigortalı işten ayrıldıktan sonra belli bir süre şartı yokken, doğum borçlanması için sigortalı için sigortalı işten ayrıldıktan sonra doğumun en geç 300 gün içinde gerçekleşmiş olması şartı aranmaktadır.

Bu nedenlerle ilk sigortalılıktan önce doğum yapmış kadınlara da yaptıkları doğumlara istinaden borçlanma hakkı tanınmalı, 300 gün engeli kaldırılarak sigortalılık süreleri arasındaki doğumlar borçlanılabilmelidir. Zira her iki durumda da askerlik hizmeti doğası gereği çalışmaya geç başlama veya ara vermeye neden olduğu varsayımıyla borçlanılabılırken, kadınlar için de doğumun aynı engellere neden olabileceği gerçeği teslim edilerek bu ayrımcılık ortadan kaldırılmalıdır.

Belirtmek gerekir ki askerlik yapmış memur, bağımsız çalışan veya banka sandıklı tüm erkek sigortalılar borçlanabilirken, yalnızca kadın işçiler borçlanabilmektedir.

3.8.2.Kısmi Süreli Çalışanların Borçlanma Hakkı/İsteğe Bağlı Sigorta Ödeme Olanığı

SSGSSK ile kısmi süreli çalışanlara eksik kalan günlerini borçlanma olanağı getirilmiştir. Bir diğer yenilik kısmi süreli çalışanların, ay içinde çalışmadığı eksik günleri isteğe bağlı sigortaya prim ödeyerek emekliliğe kavuşabilmesidir. Ancak kısmi süreli çalışanların ücretinin düşük olması nedeni ile ne hizmet borçlanması primlerini ne de isteğe bağlı sigorta primlerini ödemesi olanaklı görünmektedir (Yılmaz/Karadeniz (2014)).

3.8.3.Evde Bağımsız Çalışan Kadınların Düşük Prim Ödeme Olanığı

SSGSSK geçici m. 16 uyarınca evde kendi nam ve hesabına (bağımsız) çalışan kadınlar da isteğe bağlı olarak düşük sigorta primi ödeyebileceklerdir (193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK) m. 9/6). Ancak ödenen prim miktarı her yıl artmakta ve ücretli çalışanlar için ödenen prim miktarına yaklaşmaktadır (Yılmaz/Karadeniz (2014)).

3.8.4.Çocuk (Aile) Yardımları

Çocuk yardımlarının amacı, bir toplumdaki aileler arasındaki dikey ve yatay adaleti sağlamaktır. Şöyle ki gelir durumu düşük olanlara yapılan ödemeye bu ailelerin yoksulluğu azaltılarak veya engellenerek dikey adalet; çocuklu ailelere yapılan ödemeye çocuklu ve çocuksuz aileler arasındaki yatay adalet sağlanmak amaçlanmaktadır. Çünkü çocuk sahibi olmak, ailenin masraflarını artırır. Çocuk yardımı, toplumda sosyal adaleti ve dengeyi sağlamaya yönelik kurumlardan biridir.

Çocuk için aile yardımlarının hukuksal temelleri AY'mızda mevcuttur. AY'nın 2. maddesi uyarınca, Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir devlettir. 5. maddesi uyarınca, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının

gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak devletin temel amaç ve görevlerindedir. 41. maddesi uyarınca, "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır (f.1). Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar (f.2)". 60. maddesi uyarınca, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir (f.1). Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilâtı kurar".

Ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki UÇÖ Sözleşmesi'nde yer alan dokuz sigorta kolundan bir tanesi de aile yardımları sigortasıdır.

2007 tarihli Rapor'da önerilen çocuk (aile) yardımları sigortası kurulmamıştır.

Türkiye'de çocuk yardımlarından toplumun geneli veya bütün çalışanlar yararlanamamaktadır. Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda çocuk yardımları, ebeveynlerin çalışma statüleriyle ilişkilendirilmiştir. Bir başka deyişle çocuk yardımları, yalnızca memurlara, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu (DMK) ile tanınmış olan bir haktır. Devlet, işçilere ve bağımsız çalışanlara çocuk yardımı ödemekle yükümlü değildir. Kuşkusuz ki toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçiler, toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa, işveren tarafından ödenecek olan çocuk yardımlarından yararlanabilirler.

Oysa çocuk için aile yardımları ödeneği, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmenin aracıdır. Ancak bunun çocuk doğurmayı da teşvik edebileceği endişesi nedeniyle ve Türkiye'de doğum oranı, genç nüfus ve genç nüfus içinde işsizlik oranı yüksek olduğu için, hükümetler ne çocuk yardımlarının kapsamını genişletmek ne de DMK'nda çok sembolik olan aile ödeneği tutarını artırmak niyetindedir.

Mevcut durumda çocuk yardımları yalnızca nüfusun en yoksul kesiminde yer alan ailelere 0-6 yaş arası çocuklarını düzenli olarak sağlık kontrollerine götürmeleri şartı ile düzenli nakit para yardımı yapılması biçimindedir. Bu alanda yapılan aylık ödemeler çocuk başına 30 TL'dir.

3.8.5.Yaşlı ve Engellilere Yönelik Bakım Sigortası Kurulması ve Evde Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

Ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Evde bakım hizmetleri ise pahalı ve yetersizdir. Kurulacak bakım sigortası ya da evde bakım hizmetlerinin mevcut hastalık sigortasından sağlanması ile yaşlı bakımı sağlanabilir (Yılmaz/Karadeniz (2007)).

2007 tarihli raporda önerilen bakım sigortası kurulmamıştır.

Türkiye'de yaşlı ve engelli bakımı, aile üyesi kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. ASPB 2007 yılında başlattığı uygulama ile aile içinde kişi başı geliri net asgari ücretin üçte ikisinden düşük olan hanelerde evde engelliye bakan bireye net asgari ücret tutarında ödeme yapmaktadır. Kasım 2013 itibariyle söz konusu uygulamadan yararlanan sayısı 423.000'e ulaşmıştır Ancak evde engelli bakan kadınların hiç bir sosyal güvencesi bulunmamaktadır (Yılmaz/Karadeniz (2014)).

3.9. İSTİHDAMDA EŞİTLİĞİN İZLENMESİ VE DENETİMİ

2007 tarihli Rapor'da ayrımcılık şikayetlerinin yapılmasını ve sonuca bağlanmasını kolaylaştırmak ve ayrımcılığa uğrayanlara yardım ihtiyacı, istihdamda ya da çeşitli alanlarda her türlü ayrımcılık nedeni ile mücadele için ayrı ayrı veya her türlü ayrımcılıkla mücadele için tek çatı altında eşitlik kurumlarının kurulması önerilmişti.

İstihdamda kadın-erkek eşitliğiyle ilgili mevzuatın uygulanmasının sağlanması için, sözkonusu mevzuatın uygulanmasının izlenmesi ve denetimi son derece önemlidir.

Bunun için, 2007 tarihli raporda TBMM Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu'nun, Özerk Kadın-Erkek Eşitliği Kurulu'nun, ÇSGB bünyesinde Kadın İş Müfettişliği Birimi'nin kurulması önerilmişti.

24 Mart 2009 tarihinde 5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ile TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Ancak Komisyon, eşitsizlikleri izleyebilecek veya soruşturacak ne yetkiye ne de personele sahiptir. Öte yandan bu günlerde bu Komisyon'un kaldırılacağı veya adının değiştirileceği söylentileri dolaşmaktadır.

29 Haziran 2012 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumu kurulmuştur. Ancak 2010 tarihinde hazırlanan Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu Kanun Taslağı henüz yasalaşmış değildir.

Öte yandan 2011 yılında, "Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı" olan bakanlığın adından "kadın" ibaresi çıkarılmış, Bakanlığın adı "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı" olarak değiştirilmiştir. Böylece Türkiye'deki kadın hareketinin elde ettiği önemli bir kazanım geri alınmıştır. 2004 yılında Başbakanlığa bağlı olarak yapılandırılan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) 2011 yılında ASPB'nin ana hizmet birimlerinden biri olarak yeniden yapılandırılmıştır. Fakat bu günlerde bu Müdürlüğün adının da Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlüğü olarak değiştirileceği söylentileri dolaşmaktadır.

3.10. İSTİHDAMLA İLGİLİ MEKANİZMALARDA KADINLARIN TEMSİLİ

İstihdamda kadın erkek eşitliğinin Türkiye'deki istihdamla ilgili politikaların odağında yer alabilmesi ve geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için istihdamla ilgili politikaları belirleyen bütün mekanizmalarda kadınlar temsil edilmelidir. Bu amaçla,

Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun'da değişiklik yapılarak, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için kurulmuş olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in, kadın istihdamıyla ilgili bir kurul kurması zorunlu hale getirilmelidir.

Ayrıca Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te değişiklik yapılarak Üçlü Danışma Kurulu'na, kadın istihdamıyla ilgili araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere bir kadın komisyonu kurma zorunluluğu getirilmelidir.

3.11. AYRIMCILIĞA UĞRAYANLARIN TEMSİLİ

2006/54 sayılı İstihdam ve Meslekte Kadın ve Erkeklere Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında (Yeniden Düzenleme) Yönergesi'nin 31. paragrafı uyarınca, Yönerge'nin önerdiği koruma düzeyini daha da artırmak amacıyla, dernekler, örgütler ve diğer yasal kuruluşlara da, temsil ve savunmayla ilgili ulusal usul hukuku kurallarına halel gelmeksizin şikayetçiyi desteklemek üzere veya şikayetçi adına üye devletlerin belirleyeceği prosedürlere katılma yetkisi tanınmalıdır.

Yönerge'nin 17. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, üye devletler, kendi ulusal hukuklarında öngörülen ölçütler uyarınca, bu Yönergenin hükümlerine uyulmasını sağlamakta meşru çıkarları olan derneklerin, örgütlerin veya diğer yasal kuruluşların, şikayetçinin onayı ile bu Yönerge kapsamındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için öngörülen herhangi bir adli ve/veya idari prosedüre şikayetçiyi desteklemek üzere veya şikayetçi adına katılabilmelerini temin ederler.

2007 tarihli Rapor'da önerilen ayrımcılığa uğrayanların temsili konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

3.12. KADINLARIN İSTİHDAMINI İLGİLENDİREN KONULARDA KURUMLAR ARASI KOORDİNASYONUN GÜÇLENDİRİLMESİ

2007 tarihli İş Dünyasında Kadın Raporu'nda istihdamla ilgili kanunlar hazırlanırken kadın istihdamıyla doğrudan ilgili üç bakanlık, ÇSGB, Devlet Personelinden Sorumlu Devlet Bakanlığı, ASPB ve ÇSGB'na bağlı birimler, TÜİK, Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ve KSGM'nin birlikte çalışmamasından ve bunlar arasında eşgüdümü sağlayacak bir üst kurulun olmamasından kaynaklanan sorunlara dikkat çekilmiş, kadın istihdamıyla ilgili mevzuat hazırlanırken kadın istihdamı konusunda çalışan uzmanların komisyonlarda yer almamasından kaynaklanan sorunlar olduğu belirtilmişti. Sözkonusu sorun bugün de ciddi bir biçimde devam etmektedir.

Kadınlarla ilgili kanuni düzenlemeler yapan veya diğer önlemler alan her bakanlık ve ilgili birimlerinin birlikte çalışması son derece önemlidir. Oysa Türkiye'de bakanlıklar ve ilgili birimler arasındaki koordinasyon zayıftır. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında KHK'de değişiklik yapılarak, ÇSGB, KSGM ve DPB bünyesinde kadın istihdamını artırmayı hedefleyen ve ÇSGB, KSGM ve DPB arasında koordinasyonu yürütecek özel birimler oluşturulmalıdır.

3.13. İSTATİSTİKİ VERİLERİN TUTULMASININ ÖNEMİ

Kadın istihdamı konusunda geleceğe yönelik politikaların geliştirilmesi, planlamaların yapılabilmesi ve önlemlerin alınabilmesi için, mevcut durumun ne olduğunun ve gelişmelerin bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konuda toplanacak istatistikî veriler ve göstergeler, kanun koyucu, uygulayıcılar, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili organları, özel kuruluşlar ve araştırmacılar için yol gösterici olacaktır. Bu nedenle TÜİK kadın istihdamı konusunda güncel, güvenilir, tarafsız ve uluslararası standartlara uygun istatistikler üretmeli ve kullanıma sunmalıdır.

3.14. HÜKÜMET DIŞI KURULUŞLARLA DİYALOG

Hükümet, eşit muamele ilkesini geliştirmek için ve ulusal kanunlara ve uygulamalara uygun olarak cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmak konusunda meşru bir çıkara sahip olan hükümet dışı kuruluşlarla diyalog kurmalıdır.

3.15. KADINLARIN SİYASETE KATILIMININ SAĞLANMASI

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi için kadınların siyasette yer alması şarttır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için, Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu'nda değişiklikler yapılarak,

-siyasi partiler bünyesinde demokrasinin yerleştirilmesi sağlanmalı,

-siyasi partilere adaylık başvurularında paranın değil liyakatın önemli olduğu bir sistem getirilmeli,

-parti içinde yükselmenin önündeki engeller kaldırılmalı,

-uluslararası hukuk ve AY'da karşılığı olan (m.10) kadınlar için geçici teşvik edici önlem (kota) uygulaması düzenlenmelidir.

3.16. KADIN UZMANLARIN HUKUKSAL DEĞİŞİKLİKLERDE YER ALMASI

Kadın erkek eşitliğinin gerçekleşebilmesi ve kadın bakış açısının hukuksal düzenlemelere yansiyabilmesi için, AY'dan yönetmeliklere kadar yapılan bütün hukuksal değişiklikler veya yeni düzenlemelerle ilgili çalışmalarda kadın bakış açısına sahip konusunda uzman kadınlara yer verilmelidir.

KAYNAKÇA-KISIM I

Balkan Binnur , Yusuf Soner Başkaya, Semih Tümen (2013), 2008 İstihdam Teşvik Programının Etkilerinin İncelenmesi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ekonomi Notları Sayı: 2013-29/ 5 Kasım, <http://www.tcmb.gov.tr/research/ekonominotlari/2013/tr/EN1329.pdf> (Erişim Tarihi:10.02.2014)

Ecevit Yıldız, (2008), İşgücün Katılım, İstihdam, içinde "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Raporunun Güncellemesi"(Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468), (Yayın No. KAGİDER-001), Temmuz, İstanbul, ss.113-214

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM); (2013/a), Engelli Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler, Kasım

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM); (2013/b), Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı (2011-2013) Kapsamında; Sosyal Güvenlik Sisteminde; Bakım Güvence Modeli Ve Bakım Sigortası Oluşturulması Çalışmaları Taslak Raporu, <http://www.eyh.gov.tr/tr/26595/Bakim-Hizmetleri-Stratejisi-ve-Eylem-Planı-2011-2013-Raporu> (Erişim Tarihi:12.02.2014)

EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>. (2012).

EuropeanCommission MEMO. (2013). Q&A: Report on childcare provision in the Member States and study on the gender pension gap. Brussels: EuropeanCommission.

EuropeanCommission. (2013). Barcelona Objectives- Thedevelopment of childcarefacilitiesforyoungchildren in Europe with a viewtosustainableandinclusivegrowth. Luxembourg: EuropeanUnion.

EuropeanCommissionJannekePlantengaandChantalRemery. (2009). Theprovision of childcare services: A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: EuropeanCommission.

EUROSTAT, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (Erişim Tarihi:06.02.2014)
Glenn, N. D. (2005). Cohort Analysis-2nd Edition (Series: Quantitative Applications in theSocialSciences). California: SageUniversityPapers.

ILO, Key Indicators of the Labour Market (KILM) www.ilo.org/kilm/ (31.10.2013)

ILO. (2012). Global Employment Trends For Women 2012 December. Geneva: ILO.

İŞKUR 2008-2013 Faaliyet Raporları,) www.iskur.gov.tr (Erişim Tarihi:01.02.2014)

İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri, (2008-2012) www.iskur.gov.tr (Erişim Tarihi:01.02.2014)

İŞKUR, (2013) Aralık 2013 İstatistik Bülteni, (Erişim Tarihi:01.02.2014)

İŞKUR. (2012). Türkiye İşgücü Piyasası Analizi 2012 II. Dönem. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Karadeniz Oğuz, Hakkı Hakan Yılmaz, (2007/a), "Türkiye'de Kadının İşgücü Piyasası İçindeki Konumu ve İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler", içinde İş Dünyasında Kadın, Türkonfed, İstanbul, ss. 23-41

Karadeniz Oğuz, Hakkı Hakan Yılmaz, (2007/b), "Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Mali Düzenlemeler", içinde İş Dünyasında Kadın, Türkonfed, İstanbul ss. 63-78

Karadeniz, Oğuz, (2011), Türkiye'de AtipikÇalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, ss.84-127

Karadeniz, Oğuz, (2013), "İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda Ev İşçiliği" , Sunum, Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş" Ulusal Konferansı, 20.02.2013Ankara

Karadeniz, Oğuz; Hülya, Karadeniz Kabakçı, M. Levent Kocaalan, , Bülent Arpat, (2013) Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması : Birleşmiş Milletler Ortak Programı : Herkes için İnsana Yakışır İş-Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması / ILO Türkiye Ofisi. - Ankara

KEİG; (2012), Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması 12 İlde "Kadın İstihdamını Artırma Ve Fırsat Eşitliğini Sağlama" Politika Sonuçlarının Değerlendirilmesi, Kasım

Krashinsky, G. C. (2003). Financing ECEC Services in OECD Countries.

OECD, <http://stats.oecd.org/> (Erişim Tarihi:06.02.2014)

SGK, (2012), İşverenlere Dönük Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri, Sunum, İzmir

Tuğrul, Belma, H. Hakan Yılmaz. (2013). Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu. UNICEF

TÜİK, HİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr

Uysal, Gökçe, (2013), Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor, Araştırma Notu, 13/151, betam.bahcesehir.edu.tr (Erişim Tarihi:10.02.2014)

Varçın Recep, Bülent Gülçubuk , İlkay Savcı , Gül Ergün , Şirin Atakan-Duman Aylin Ozaşık, Ebru Eryılmaz, WillemKolthof (2007), Active Labour Market Project New OpportunitiesProgrammeProgramme Evaluation Report FinalReport April Ankara, [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E86885FF4D4AE350C12578AA00479BF3/\\$file/ALMP_Report%202007.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E86885FF4D4AE350C12578AA00479BF3/$file/ALMP_Report%202007.pdf) (Erişim Tarihi:15.05.2013)

KAYNAKÇA-KISIM II

EBakırcı, K. (2013), Bilişim Sektöründe Kadının Durumu, Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu, Dünya Bankası ve KSGM, Ankara.

Bakırcı, K. (2012), Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Bakırcı, Kadriye (2011), "Gender Equality in Employment in Turkey with Comparisons to EU and International Law", Journal of Workplace Rights, Vol.15, Issue 1.

Bakırcı, Kadriye (2010), "İşyerinde Baskı ve Denetim Mekanizmalarının Hukuki Boyutu ve Mobbingin Genel Çerçevesi", İşyerinde Baskı ve Denetim Mekanizmaları ve Mobbing, Çağrı Merkezleri Çalışanları Derneği, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, İstanbul, 15 Mayıs.

Bakırcı, Kadriye (2010), "İstihdamda Olumlu Ayrımcılık", Kadın Haklarında Olumlu Ayrımcılık Paneli, İstanbul Barosu, 5.3.2010.

Bakırcı, Kadriye (2010), "Anayasa'nın 90/5. Maddesi Uyarınca Uluslararası Sözleşmelerin Bireysel ve Toplu Çalışma Hukukunda Uygulanması", Ankara Barosu İnsan Hakları Merkezi'nin düzenlediği Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukuktaki Uygulaması (Anayasa'nın 90/5 Maddesi) Açık Oturumu, Ankara 5.5.2010.

Bakırcı, Kadriye (2010), "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu Kanun Taslağı'nın Değerlendirilmesi", Ankara Barosu İnsan Hakları Komisyonu ve Maltepe Üniversitesi İnsan Hakları Merkezi tarafından düzenlenen Türkiye İnsan Hakları Kurulu Sempozyumu, Ankara 12.3.2010.

Bakırcı, Kadriye (2010), Employers see red over extra female monthly leave, Today's Zaman, <http://www.todayszaman.com/tz-web/news-198788-106-employers-see-red-over-extra-female-monthly-leave.html>.

Bakırcı, Kadriye (2010), "Türk Hukuku'nda İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve Avrupa Birliği Hukuku Karşısında Bir Değerlendirme", (Der. İ. İlkaracan), Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ve İTÜ BMT-KAUM Yayını, İstanbul.

Bakırcı, Kadriye (2009), "İşyerinde Cinsel Taciz ve Mobbing", Dokuz Eylül Üniversitesi, Mültidisipliner Kadın Kongresi, İzmir, 12-16 Eylül.

Bakırcı, Kadriye (2009), "Avrupa Birliği ve Türk Hukuku'nda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması", Dokuz Eylül Üniversitesi, Mültidisipliner Kadın Kongresi, İzmir, 12-16 Eylül.

Bakırcı, Kadriye (2009), "Kadınların Eşitliği Önündeki Hukuksal Bir Engel: Kadınlara İlişkin Çalıştırma Yasakları", Dokuz Eylül Üniversitesi, Mültidisipliner Kadın Kongresi, İzmir, 12-16 Eylül.

Bakırcı, Kadriye (2009), "Kadınların Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılmasına İlişkin Yasaklar ve Kadın İstihdamı", TMMOB Kadın Mühendis Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı (21-22 Kasım 2009), TMMOB Kadın Kurultayı Sonuç Bildirgesi ve Kararlar, İstanbul: TMMOB.

Bakırcı, Kadriye (2009), "Hangi Eşitlik", http://www.evrensel.net/vz/haber.php/haber_id:54558.

Bakırcı, Kadriye (2008), Üniversite Çalışanları ve Üniversitede Psikolojik Şiddet ve Yıldırma (Mobbing), Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz, Ankara: Eğitim Sen Yayınları.

Bakırcı, Kadriye (2008), "Anayasa Önerisi'nde Kadınların Sosyal Hakları", Eğitim-Sen Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi Sempozyumu, Eğitim-Sen Yayınları, Ankara.

Bakırcı, Kadriye (2005), "Çalışma Yaşamında Engelli Kadınların Hukuksal Durumu", Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu, Kocaeli 29-30 Nisan 2005, Türkiye Sakatlar Derneği Kocaeli Şubesi, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, Altınokta Körler Derneği Kocaeli Şubesi, Haziran.

Bakırcı, K. (2004), "Unfair Dismissal in Turkish Employment Law", Employee Responsibilities and Rights Journal, Volume 16 (Issue: 2), June.

Bakırcı, Kadriye (2004), "Türk İş Hukuku'nda Gebelik ve Doğum Halinde Kadının Çalıştırılma Yasağı, İzin Hakkı ve Feshe Karşı Korunması", Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi ile Alman İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi'nin Ortaklaşa Düzenlediği Seminer, Freiburg (Almanya), 20-22 Ekim.

Bakırcı, K. (2003), "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Çözüm Önerileri", TC Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı ve Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nın Türkiye'de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu, TÜHİS Yayını, Ankara.

Bakırcı, K. (2003), "Kamu Personel Reformu Çalışmaları ve İşçi, Memur ve Sözleşmeli Personel Ayrımı Sorunu", Türk Sosyal Bilimler Derneği 8.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi (3-5 Aralık 2003), ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi, Ankara.

Bakırcı, K. (2001) "Remedies Against Sexual Harassment of Employees Under Turkish Law", European Public Law, Issue 3, September.

Bakırcı, K. (2001), "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk Ceza Kanunu Ön Tasarısı", İstanbul Barosu Dergisi, S.1, Mart.

Bakırcı, K. (2000), İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul, Yasa Yayınları.

Bakırcı, K. (1992), Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Sorunu, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul.

Bakırcı, K. (1992), "Anayasa Mahkemesi'nin 399 Sayılı KHK'yi İptal Kararının Değerlendirilmesi", İş Hukuku Dergisi, C.II, S.1, Ocak-Mart.

Case C-222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (1986) ECR I-01651.

Case C-285/98 Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland (2000) ECR I-00069.

Case C-203/03 Commission of the European Communities v. Republic of Austria (2005) ECR I 0000.

Case C-409/95 Marschall v Land Nordrhein Westfalen (1997) ECR I-6363.

Case 104/09 Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA (September 30, 2010).

Gülseçen, Sevinç /M. Hatipoğlu (2013), Bilişim Sektöründe Kadının Durumu, Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Panel), Bilişim Sektöründe Kadın Toplantısı, Cebit Sinerji Zirvesi, İstanbul 25 Ekim 2013.

http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of_women_20752342-table5

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<http://www.tuik.gov.tr>

Okay, Nilgün (2013) Bilişim Sektöründe Kadının Durumu, Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Panel), Bilişim Sektöründe Kadın Toplantısı, Cebit Sinerji Zirvesi, İstanbul 25 Ekim 2013.

Süral, N. (2002), Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, KSGM, Ankara.

World Bank (ty),"Gender Gap in Information Technologies Services in Turkey", Prepared for the World Bank Project "Promoting Gender Equity in Labor Markets and Entrepreneurship".

Yılmaz, H/Karadeniz, O. (2007), Türkiye'de Kadının İstihdama Katılmasını Artıracak Mali Kolaylıklar, İş Dünyasında Kadın, İstanbul: Türkonfed Yayını (Budak, G./Ozkaya M./Bakırcı K. ile birlikte).

Ek 1: Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Farklı Ülke Uygulamalarının Kapsamı⁵

Avrupa'da kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulamaların temelde 4 ana başlıkta çerçeveslendiği görülmektedir (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)):

- i. Kadının iş yaşantısında devamlılığında ebeveyn izinlerinin geliştirilmesi:
- ii. Kadının iş yaşantısında kalmasında etkin ve karşılanabilir çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması
- iii. Yarı zamanlı çalışma ile kadının iş-aile yaşantısı dengesinin sağlanması
- iv. Kadının iş-aile yaşamını geliştirmek için uygulanan diğer modeller

Kadın istihdamının yüksek olduğu Avrupa ülkeleri incelendiğinde bu ülkelerin kadın istihdamına yönelik politikalarının aile politikaları içerisinde büyük öneme sahip olduğu, kadının iş yaşantısında devamlılığı için gerekli hizmetlerin (çocuk bakımı vb gibi) evrensel olarak herkese eşit, sosyal güvenlik sistemleri içerisinde ya da gelire göre değişen ancak karşılanabilir düzeyde olduğu görülmektedir. Örneğin, kadın istihdamında ve analık sonrası kadın istihdamında Avrupa'da en yüksek orana sahip ülkelerden biri olan İsveç incelendiğinde ülkenin aile politikası ailede çift maaş kazanım modelini, kadın ve erkeğin aile içinde zorunlulukları ve fırsatlarını eşitlemeyi desteklediği görülmektedir. Ülkenin bu konulardaki başarısı esnek çalışma saatleri, aile yardımları, uzun doğum izni süreleri, karşılanabilir ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin etkinliği ile bağdaştırılmaktadır. Belçika'da ise aile yaşamındaki yüksek orandaki memnuniyet ve yüksek kadın istihdamında eşitlik yanlısı okul öncesi politikalarının önemi vurgulanmaktadır (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)).

Hollanda'da yarı zamanlı çalışma politikaları ile etkin çocuk bakım hizmetlerinin kadının iş yaşantısında bulunmasının önemli bir yeri olduğu görülmektedir. (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)). Hollanda hükümeti çalışmak isteyen kadının iş yaşamında olmasını arttırmak için çeşitli yeni uygulamalar getirmiştir:

- 2005 yılı itibariyle daha geniş ve esnek çocuk bakım hizmetleri taahhüdü ile ilgili çocuk bakımı kanunuyla çocuk bakımı özellikle düşük gelir grupları için daha ulaşılabilir hale getirilmiştir..
- 2009 Ocak itibariyle ebeveyn izni 13 haftadan 26 haftaya çıkarılmıştır (26 hafta anneler, 26 hafta babalar için)
- 2009'ta getirilen 'gelire bağlı kombine vergi kredisi' ('income-dependent combination tax credit') (IACK) ile daha az çalışan eşin (genellikle yarı zamanlı çalışan kadın) daha uzun saatler çalışmasının cesaretlendirilmesi hedeflenmiştir. (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012))

- i. Kadının iş yaşantısında devamlılığında ebeveyn izinlerinin geliştirilmesi:

Büyük Britanya'da kadın çalışanlar analık izni kapsamında 52 hafta işten izin alabilmektedir. Bu bir yıllık izin, çalışanın ne kadar süredir ya da haftalık kaç saat çalıştığından bağımsız olarak işlemektedir. Söz konusu izin sırasında kadın işvereninden ya da devletten analık ücretini alabilmektedir. İşvereninden ücretini alabilmesi için en az 26 hafta düzenli olarak -bebeğin beklenen doğum tarihinden önceki 15. Hafta da dahil olmak üzere- o işverende istihdam edilmesi ve ortalama 102£ (€113) kazanıyor olması gerekmektedir.

Kadının devletten analık ücretini alabilmesi için işveren tarafından ödenen ücreti almıyor olması, en az 26 haftadır çalışıyor ya da kendi hesabına çalışıyor olması (bebeğin beklenen doğum tarihinden 66 hafta öncesinde) ve ortalama haftalık en az 30£ (yaklaşık 35€) kazanıyor olması (belirtilen 66 haftalık sürede herhangi 13 haftada) gerekmektedir. (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)). İşvereninden ve devletten alınabilecek ücretler 39 hafta için ödenmekte olup işvereninden ödenen ücret ilk 6 hafta için ortalama kazancın %90'ı kadar daha sonraki 33 hafta ücretin %90'ı ya da sabit belirlenmiş

⁵ Elif Nergis LEWIS tarafından atıf yapılan kaynaklardan derlenmiştir

olarak ödenmektedir. Benzer şekilde devletten yapılan ödemede bütün 39 hafta için ortalama haftalık kazancın %90'ı ya da sabit belirlenmiş haftalık 135.45 £ (yaklaşık 169 €) olarak ödenmektedir (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)).

Hollanda'da ise aileler için esnek izin uygulamaları bulunmaktadır. Analık izni 16 haftaya kadar tavanı günlük 177 € olmak üzere tam maaş olarak alınabilmektedir. Ayrıca anne ya da baba çocuk 8 yaşına gelene kadar 26 haftaya kadar ebeveyn iznine ayrılabilir.

Danimarka ise doğum izin süresinde Avrupa'da en uzun doğum izin süresine sahip ülkelerden biri olarak toplamda 52 hafta aile içinde (analık, babalık izni toplamı) kullanılabilir doğum izin süresini uygulamaktadır.

İsveç'te ise hem annenin hem de babanın çocuklarına zaman ayırabilmesine izin veren oldukça gelişmiş ve esnek ebeveyn izin sistemi bulunmaktadır. Anne ve baba toplamda çocuk başına 16 aya kadar ücretli izne ayrılabilir olup bu iznin 13 ayı 2011 itibariyle en son ücretin %80'i düzeyinde (üst limit 51,100 ve geri kalan 3 ay sabit ücret şeklinde günlük € 21 olarak) ödenmektedir.

Belçika'da kadınlar 15 hafta ücretli doğum iznine ayrılma hakkına sahip bulunmakta olup doğum izninin 8 haftası çocuğun doğumundan sonra ve en az bir haftası da çocuğun beklenen doğum gününden önce kullanılmak zorundadır. (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)). Analık izni yardımı iznin ilk 30 gününde maaşın %82'si kadar ödenmektedir. Oran daha sonra %75'e düşmektedir. Babalar 10 günlük babalık iznine ayrılma hakkında sahip olup bu iznin 7 günü bir üst limit olmak üzere %82 seviyesinde ödenmekte ve sosyal güvenlik tarafından karşılanmaktadır.

Ebeveyn izni 4 ay tam zamanlı işten ayrılma, 8 ay yarı zamanlı çalışma ya da 20 ay normal çalışma süresinin %80'i kadar çalışma gibi çeşitli şekillerde kullanılabilir. Tüm bu alternatifler anne ve babaya birlikte kullanabilecekleri şekilde esnetilmiş durumdadır; Örneğin 1 ay tam zamanlı izin sonrasında 6 ay yarı zamanlı çalışma şeklinde birleştirilebilir (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)).

ii. Kadının iş yaşantısında kalmasında etkin ve karşılanabilir çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması

İsveç uygun fiyatlı ve kalitesi yüksek devlet tarafından sağlanan evrensel çocuk bakım sistemi ile tüm ailelere tüm günü kapsayacak şekilde çocuk bakımını sağlamaktadır. Okul öncesi bakım 3-6 yaş grubu tüm çocuklar için haftalık 15 saate kadar ücretsiz olup ebeveynlerin ödeyeceği ücretler doğrudan ailenin geliri ile ilişkilendirilmiş, Ücretler ailenin aylık gelirinin %3'üne kadar olacak şekilde belirlenmiş durumda; ancak maksimum üst limit yaklaşık aylık €146. Ebeveynlerin ödeyeceği ücretler okul öncesi bakımının maliyetinin ortalamada %11'i kadar olup bu da çocuk bakımının yüksek oranda devlet desteğinde olduğunu göstermektedir. (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)). Büyük Britanya'da tüm 3 ve 4 yaş grubu çocuklar yıllık 38 hafta için haftalık 15 saat ücretsiz erken eğitim çocuk bakım hizmetine sahip olabilmektedirler. Zorunlu öğrenim başlama yaşı 5; Avrupa'daki en erken zorunlu eğitim yaşlarından biridir 2012 itibariyle yerel yönetimler yıllık olarak, çalışan ailelerin çocuk bakım ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceklerini raporlamak zorundadırlar. (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)).

iii. Yarı zamanlı çalışma ile kadının iş-aile yaşantısı dengesinin sağlanması

Hollanda yarı zamanlı çalışmada Avrupa'da öne çıkan ülkelerden biri. Ülkede erkeklerin dörtte biri yarı zamanlı çalışırken, kadınların dörtte üçü yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir. Büyük Britanya ise yarı zamanlı çalışmada ise AB ülkeleri içerisinde en yüksek değerlere sahip (2011 itibariyle kadında %43.1 ve AB ortalaması %32.1 ve erkekte %12.7 ve AB ortalaması %9). (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012))

iv. Kadının iş-aile yaşamını geliştirmek için uygulanan diğer modeller

Bu modeller genel olarak çeşitli vergi indirimleri ve avantajları olarak ya da doğrudan devlet ya da yerel yönetimlerce sağlanan tazminler olarak sunulmaktadır. . Örneğin Büyük Britanya'da düşük gelirli ailelere destek için 'Çalışma Vergi Kredis'i' ('WorkingTaxCredit') ve ailelerin iş durumundan bağımsız olarak 'Çocuk Vergi Kredis'i' (Child TaxCredit (CTC)) bulunmaktadır. 2011 Nisan itibariyle yaklaşık 6.3 milyon aile vergi kredisinden yararlanmış bulunmaktadır.

Bir diğer örnek olarak İsveç uygulamaları incelendiğinde. İsveç hükümeti 2008 yılında Cinsiyet eşitliği bonusu ('Genderequalitybonus') adı altında annenin iş hayatına katılımını arttırmak için yeni bir bonus sistemini getirmiştir. Bonus önceleri vergi indirimi olarak sağlanmakta iken 2012 yılı itibariyle ebeveyn izni ile ilişkilendirilmiştir. Bonus tutarı maksimum çocuk başına 1,570'dır. Yine İsveç hükümetince 2008 yılında ebeveyn izni ile çalışmaya başlama dönemi arasında yumuşak bir geçiş sağlamak üzere çocuk yetiştirme ödeneği ('child-raisingallowance') sistemi başlatılmıştır. Bu sistemden çocukları 1-3 yaş arasında olan aileler yararlanabilmektedir. Ödeneğin idaresi yerel yönetimlerce yapılmakta ve ücretli istihdam ile birleştirilebilmektedir. Ancak işsizlik, hastalık, emeklilik le ilgili diğer sosyal güvenlik yardımları ile birleştirilememektedir.

Belçika'da ise aile ve iş yaşantısını dengeleyen 'Zaman kredis'i sistemi' ('Time credits' schemeforreconcilingworkandfamily life) kariyerine çocuk yetiştirme nedeniyle ara veren aileler için 2002 yılında getirilmiştir. Bu sisteme göre aileler düşürülmüş gelirleri için yaşlarına ve mevcut işverenleri ile çalışma yıllarına göre belirli bir tazminat alabilmektedirler. Bu sistem çeşitli seviyede kamu çalışanları için de kullanılmaya devam etmekte olup özel sektör çalışanlarına çeşitli imkanlar sunmaktadır:

- İşten iş sözleşmesini sonlandırmadan ya da sosyal güvelik haklarını tehlikeye sokmadan 1 yıla kadar izin alma ya da önemli derecede çalışma saatlerini düşürebilmektedir.
- Çalışma saatlerini düşürebilme (5 yıla kadar haftalık 5 günden 4 güne)
- 51 yaş ve üzeri çalışanlar için çalışma saatlerini daha da düşürebilme; limitsiz süre için yarı zamana kadar düşürebilmektedir.

Bu modeli kullanan çalışanlar sabit yardım almaktalar; haftada 4 gün çalışmayı seçenler için aylık 101€'dan başlayan yardımlar alabilmektedirler. 5 yıl bir işveren için çalışan bir çalışanın kariyerine ara vermesini seçmesi ile aylık 565 € 'e varan düzeyde yardım alabilmektedirler (EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)).

(Kaynak:(EU Investing in Children <http://europa.eu/epic/countries>, 2012)

Ek:2 Anket Sonuçları⁶

Alan araştırmasında anket yoluyla bilgi toplama tekniği kullanılmış ve elde edilen veriler SPSS.20 (Statistical Package for the Social Science) ile analiz edilmiştir. Veri analizi sırasında yapılacak ilk iş kullanılan anketin güvenilir olup olmadığına bakmaktır. Güvenilirlik analizi, daha önceden belirlenmiş bir ölçek türüne göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmektedir. Güvenilirlik analizini kullanarak, anketi oluşturan maddelerin birbirleriyle ne kadar ilgili olduklarını, kullanılan ölçeğin kendi içindeki uyumunu ve hangi seviyede tekrarlanabilir olduğunu ve ölçekten çıkartılması gereken problemleri tespit edebiliriz. Araştırmamızda kullanılan anket iki ölçek içermektedir. Birincisi, "Kadınların İstihdam Edilmesi Önündeki Engeller"i belirlemeye yönelik iken, ikinci ölçek "Kadın İstihdamının Arttırılması Konusunda Sıralanan Önerilerin Kadın İstihdamına Etkileri"ni belirlemeye yöneliktir. Her iki ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa değeri sırasıyla 0.967 ve 0.978 olarak elde edilmiştir. Bu değer 0.80 ile 1.00 arasında bir değer bulması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla araştırmamızda kullanılan her iki ölçeğin de güvenilirliği oldukça yüksektir. Bu sebeple ölçeklerden çıkartılması gereken problemleri tespit edilmiştir.

1. Sosyo-Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özelliklerinin bilinmesi, elde edilen sonuçların yorumlanmasında kolaylık sağlayacaktır. Bu sebeple aşağıdaki tablolarda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, çalıştıkları sektör ve yaşadıkları iller hakkında bilgi verilmiştir.

Tablo I'de görüldüğü üzere, araştırmaya 90 kadın, 15 erkek ve cinsiyetini belirtmeyen bir kişi olmak üzere toplam 106 kişi katılmıştır. Başka bir deyişle katılımcıların %84,9'unu kadınlar, %14,2'sini ise erkekler oluşturmaktadır.

Tablo I. Cinsiyet		
	Kişi Sayısı	%
Kadın	90	84,9
Erkek	15	14,2
Toplam	105	99,1
Belirtmeyen	1	0,9
Toplam	106	100,0

Eğitim durumlarına baktığımızda ise Tablo II'de görüldüğü üzere, katılımcıların büyük çoğunluğunu fakülte mezunları oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra hiç okula gitme imkanı olmadan, sadece okuma-yazma bilen bir kişi de katılımcılar arasındadır. Genel olarak baktığımızda katılımcıların %0,9'unun okur-yazar, %6,6'sının ilköğretim, %6,6'sının ortaokul ve dengi, %13,2'sinin lise, %2,8'inin lise dengi mesleki eğitim, %13,2'sinin yükseköğretim, %41,5'inin fakülte, %11,3'ünün yüksek lisans ve %2,8'inin doktora mezunu olduklarını söyleyebiliriz.

6 Bu bölüm Nursel DURMAZ tarafından hazırlanmış ve kaleme alınmıştır.

Tablo II. Eğitim Durumu		
	Kişi Sayısı	%
Okuryazar	1	0,9
İlkokul	7	6,6
Ortaokul ve dengi	7	6,6
Lise	14	13,2
Lise dengi mesleki	3	2,8
Yüksekokul	14	13,2
Fakülte	44	41,5
Yüksek lisans	12	11,3
Doktora	3	2,8
Toplam	105	99,1
Belirtmeyen	1	0,9
Toplam	106	100,0

Tablo III ise katılımcıların çalıştıkları sektörleri göstermektedir. 23 kişi hangi sektörde çalıştığını belirtmezken, katılımcılar ağırlıklı olarak (%23,6) "diğer toplumsal hizmetler" seçeneğini işaretlemiştir. Bu seçeneği %15,1 oranı ile "eğitim hizmetleri" takip etmektedir.

Tablo III. Sektör		
	Kişi Sayısı	%
Tarım, Ormancılık, Avcılık, Balıkçılık	3	2,8
Madencilik, Taşocaklığı	9	8,5
İmalat Sanayi	6	5,7
Elektrik, Gaz, Su	2	1,9
İnşaat, Bayındırlık İşleri	1	0,9
Toptan ve Perakende Satış	1	0,9
Lokanta ve Oteller	3	2,8
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	2	1,9
Mali aracı kuruluşlar	1	0,9
Gayrimenkul kiralama	2	1,9
Kamu yönetimi	6	5,7
Eğitim hizmetleri	16	15,1
Sağlık işleri	6	5,7
Diğer toplumsal hizmetler	25	23,6
Toplam	83	78,3
Belirtmeyen	23	21,7
Toplam	106	100,0

Tablo IV, katılımcıların işyerlerindeki durumlarını göstermektedir. 14 kişi bu soruya yanıt vermezken, katılımcıların %47,2'si işyerinde ücretli ve maaşlı, %13,2'si kendi hesabına çalışan ve %26,4'ü de işverendir.

Tablo IV. Katılımcıların İşyerindeki Durumu		
	Kişi Sayısı	%
Ücretli ve Maaşlı	50	47,2
Kendi hesabına	14	13,2
İşveren	28	26,4
Toplam	92	86,8
Belirtmeyen	14	13,2
Toplam	106	100,0

Tablo V'de katılımcıların yaşadıkları iller gösterilmektedir. Görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğu Diyarbakır (%46,2)ve Samsun (%31,1) illerinde yaşamaktadır. Aksaray, Ankara, Denizli, İzmir, Kilis, Mersin ve Urfa'da 1'er kişi, Adana'dan 2, Mardin ve Antalya'dan 3, Bursa'dan 7, Samsun'dan 33, Diyarbakır'dan ise 49 kişi bulunmaktadır.

Tablo V. Katılımcıların Yaşadıkları İl		
	Kişi Sayısı	%
Adana	2	1,9
Aksaray	1	0,9
Ankara	1	0,9
Antalya	3	2,8
Balıkesir	1	0,9
Bursa	7	6,6
Denizli	1	0,9
Diyarbakır	49	46,2
İzmir	1	0,9
Kilis	1	0,9
Mardin	3	2,8
Mersin	1	0,9
Samsun	33	31,1
Urfa	1	0,9
Belirtmeyen	1	0,9
Toplam	106	100,0

Tablo VI ise anketin işverenler tarafından doldurulan bir kısmından oluşturulmuştur. Tablo işyerlerinde bulunan kadın yönetici sayısını göstermektedir. İşverenlerin %32,1'i işyerinde 1 kadın yönetici olduğunu, %21,4'ü 2 kadın yönetici olduğunu, %3,6'sı 5 kadın yönetici olduğunu ve %3,6'sı da 10 kadın yönetici olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların 11'i ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Tablo VI. İşyerinizdeki Kadın Yönetici Sayısı		
Çalışan Sayısı	Kişi Sayısı	%
1 yönetici	9	32,1
2 yönetici	6	21,4
5 yönetici	1	3,6
10 yönetici	1	3,6
Toplam	17	60,7
Belirtmeyen	11	39,3
Toplam	28	100,0

2. Kadınların İstihdam Edilmesi Önündeki Engeller

Araştırmanın bu kısmında katılımcılardan ankette yer alan Kadınların İstihdam Edilmesi Önündeki Engeller'i gösteren maddeleri puanlamaları istenmiştir. Katılımcılar, konuya ilişkin 40 maddeyi 1 en zayıf etki 10 ise en yüksek etki olmak üzere 1 ile 10 arasında puanlamışlardır. Verilen cevaplarda kişilerin sosyo-demografik özellikleri bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu ve işyerindeki durumları bakımından, etmenlere verdikleri ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple ankette yer alan bu 40 maddenin, katılımcıların verdikleri puanlamaların ortalaması alınarak en yüksek ve en düşük puana sahip olan etmenler belirlenmiştir. Verilen cevapların standart sapmalarına bakılmış ve çoğunlukla standart sapmanın yüksek olmadığı görülmüştür. Aşırı uç değerler ise çıkartılarak hesaplama yapılmıştır. Tablo VII'de katılımcıların her bir madde

için yaptıkları puanlamaların ortalaması yer almaktadır. Buna göre, katılımcılar ortalama 7,1 puan ile "Ev işlerinin geleneksel aile düzeni içerisinde kadına yüklenmesi", "Ekonominin iş yaratamaması ve işsizlik oranının yüksekliği" ve "Aile yardımları sigortasının olmaması (çocuk maliyetinin aile tarafından karşılanması)"nı kadınların istihdam edilmesi önündeki en büyük engeller olarak görmektedirler. Bunun ardından en yüksek ortalama puanı alan madde 6,9 puan ile "Doğum izinlerinin kısalığı" olmuştur. Bu maddeyi 6,7 puan ile "Babaya doğum izni verilmemesi", "Kadınların kısmi süreli çalışmasına yönelik işlerin sayısının düşüklüğü" ve "TBMM'nde kadın milletvekili, kamuda kadın yönetici sayısının düşüklüğü" etmeni takip etmektedir. Katılımcıların yaptıkları puanlamalara göre en düşük puan 5,1 ile "Yaşlı bakımevi sayısının yetersizliği" olmuştur.

**Tablo VII. Kadınların İstihdam Edilmesi Önündeki Engeller
(1 en zayıf, 10 en yüksek etki)**

	Katılımcıların Ortalama Puanı
1 Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması	6,2
2 Yaşlı bakımevi sayısının yetersizliği	5,1
3 Kreş sayısının yetersizliği	6,1
4 Ev işlerinin geleneksel aile düzeni içerisinde kadına yüklenmesi	7,1
5 Kreşlerin pahalı olması	6,2
6 Kreşte bakımın kalitesi konusundaki endişeler	6
7 Yaşlı bakımevlerinin pahalı olması	5,6
8 Yaşlı bakımevlerinin kalitesi konusundaki endişeler	5,6
9 Evlenme	6,3
10 Kadınların çocuk sahibi olması	6,6
11 Kocanın kadının çalışmasına yönelik olumsuz tutumları ve çalışmasına izin vermemesi	6,4
12 Kadının babasının ya da ağabeyinin kadının çalışmasına yönelik olumsuz tutumları ve izin vermemesi	6,4
13 Kadınların çalışma koşullarından memnun olmamaları	5,7
14 Kadınların düşük ücret geliri elde etmeleri ve bunun kadının çalışmamasından elde edilecek yarardan düşük kalması	6
15 Kadının sosyal güvence olmadan çalıştırılması	5,9
16 Kadının işyerinde tacize uğrayacağı yönündeki kendisinin endişeleri	5,4
17 Kadınların işyerinde tacize uğrayacağı yönündeki eş ve ailesinin endişeleri	5,5
18 Kadınların işyerinde yükselmesinin önündeki engeller	5,9
19 Kadınların meslek eğitimi almamaları	6,1
20 Kadınların meslek eğitimi konusunda nereye ve nasıl başvuracağını bilmemesi	5,9
21 Kadınların iş bulma konusunda nereye nasıl başvuracağını bilmemesi	6,3
22 İlgili kamu kurumlarının kadın istihdamı konusundaki kurumsal kapasite yetersizlikleri	5,7
23 Sivil toplum örgütlerinin kadınların işgücüne katılmasına yönelik çabalarının yetersizliği	5,9
24 Kadınların çalışmasının önemini anlatan bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyalarının eksikliği	5,8
25 Kadınların emeklilik yaşının yüksekliği ve kadının emekli olamayacağı düşüncesi ile çalışmaktan vazgeçmesi	5,4
26 Okul saatlerinin kadınların çalışma saatleri ile uyumsuz olması	6,4
27 Doğum izinlerinin kısalığı	6,9
28 Babaya doğum izni verilmemesi	6,7
29 Aile yardımları sigortasının olmaması (çocuk maliyetinin aile tarafından karşılanması)	7,1
30 Kadınların sadece belirli işlerde çalışabileceğine, ve başka bir çok işte çalışamayacağına ilişkin toplumda hakim olan görüş	5,6
31 Kadınların kısmi süreli çalışmasına yönelik işlerin sayısının düşüklüğü	6,7
32 Ekonominin iş yaratamaması ve işsizlik oranının yüksekliği	7,1
33 Kadınların işe alımda, çalışma koşullarında ve sözleşmenin sona ermesinde cinsiyet ayrımcılığına uğraması	6,6
34 TBMM'nde kadın milletvekili, kamuda kadın yönetici sayısının düşüklüğü	6,7
35 Kadınların evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesih edip kıdem tazminatı almaları	6,2
36 Kadınların işyerinde taciz edilmesine yönelik hukuksal yaptırımların yetersizliği	5,7
37 Kadınların işyerinde ayrımcılığa uğramasına yönelik hukuksal yaptırımların yetersizliği	5,6
38 Kadınların işyerinde ayrımcılığa uğramasına yönelik hukuksal denetimlerin yetersizliği	5,6
39 Mesleki Eğitimin (örgün) kalitesinin yetersiz ve veya günün ihtiyaçlarına karşılık vermemesi	6,2
40 Mesleki eğitim kurslarının beceri kazandırmaktan uzak olması	6,3

3. Kadınların İstihdamın Arttırılması Konusunda Sıralanan Önerilerin Kadın İstihdamına Etkileri

Araştırmanın bu kısmında katılımcılardan ankette yer alan "Kadınların istihdamın arttırılması konusunda sıralanan önerilerin kadın istihdamına etkileri" ini gösteren maddeleri puanlamaları istenmiştir. Katılımcılar, konuya ilişkin 26 maddeyi 1 en zayıf etki 10 ise en yüksek etki olmak üzere 1 ile 10 arasında puanlamışlardır. Verilen cevaplarda kişilerin sosyo-demografik özellikleri bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu ve işyerindeki durumları bakımından, etmenlere verdikleri ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple ankette yer alan bu 26 maddenin, katılımcıların verdikleri puanlamaların ortalaması alınarak en yüksek ve en düşük puana sahip olan etmenler belirlenmiştir. Verilen cevapların standart sapmalarına bakılmış ve çoğunlukla standart sapmanın yüksek olmadığı görülmüştür. Aşırı uç değerler ise çıkartılarak hesaplama yapılmıştır. Tablo VIII'de katılımcıların her bir madde için yaptıkları puanlamaların ortalaması yer almaktadır. Buna göre, 8.2 puan ile "Kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi" önerisi en yüksek puan alan öneri olmuştur. bu maddeyi 7.9 puan ile "Bütçe kaynaklarının kullanımında kadınlara yönelik faaliyet ve projelerin artırılması" önerisi takip etmektedir. En düşük puanı alan öneri ise 6,4 puan ile "Yaşlı bakımevi sayısının arttırılması" olmuştur.

Tablo VIII. Kadınların İstihdamın Arttırılması Konusunda Sıralanan Önerilerin Kadın İstihdamına Etkileri (1 En Zayıf, 10 En Yüksek Etki)

	Katılımcıların Ortalama Puanı
1 Kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi	8,2
2 Yaşlı bakımevi sayısının arttırılması	6,4
3 Kreş sayısının arttırılması	7,1
4 Emeklilik yaşının düşürülmesi ve kadınların sosyal güvenceye ulaştırılmasının kolaylaştırılması	7,6
5 Kreşlerin maliyetlerinin düşürülmesi	7,3
6 Kadınların mesleki eğitime yönlendirilmesi	7,8
7 Kadınların çalışmasına yönelik olumsuz tutumların kırılmasına yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyaları	7,5
8 Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının ağır yaptırımlara bağlanması	7,4
9 Kadınların çalışma koşullarına yönelik denetimlerin arttırılması	7,3
10 Cinsel taciz ile ilgili yaptırımların arttırılması	7,4
11 Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması	7,6
12 Okul saatlerinin kadınların çalışma saatleri ile uyumlu hale getirilmesi	7,2
13 Kadınların hangi eğitimi aldıklarında hangi meslekte çalışabileceklerine yönelik bilgilendirmelerin yapılması	7,3
14 Sivil toplum örgütlerinin kadınların istihdamına yönelik duyarlı hale getirilmesi	7,5
15 Kamu kurumlarının kadınların istihdamına yönelik duyarlı hale gelmesi	7,5
16 Kamuda çalışan kadın yönetici sayısının artması	7,4
17 Kadınların çalışmasının getirdiği faydalar ile ilgili programlar yapılması ve bilinç yaratılması	7,4
18 Bütçe kaynaklarının kullanımında kadınlara yönelik faaliyet ve projelerin artırılması	7,9
19 Kadın milletvekili sayısının arttırılması	7,6
20 Aile yardımları sigortasının kurulması, çocuk başına aileye belirli paranın ödenmesi	7,2
21 Yaşlılara yönelik evde bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması	7,3
22 Sürdürülebilir ekonomik büyüme yoluyla ekonominin iş yaratmasının sağlanması	7,8
23 Ücretli çalışan kadınların sigorta primi ve vergisinin düşürülmesi	7,7
24 Kadınlara yönelik mikro kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması	7,1
25 Mikro kredi uygulamasının etkinleştirilmesi	7,3
26 Cinsiyet Bütçelemesine yönelik farkındalık yaratılması	7,3

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Cilt:2
Sponsorlar



Sultan Sarayı

SULTAN SARAYLARI Eğlence ve Gösteri Merkezi
Cumhuriyet Mahallesi
Lokman Hekim Sokak No:35/A ELAZIĞ
Telefon: 0-424-2484948
Telefon: 0-555-7326479

Email: iletisim@sultansaraylari.com

 **Gedik Holding**

REMA
YAPI MAD. PET. NAK. GIDA SAN. TİC. LTD. ŞTİ.

TÜRKONFED
Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu

Mete Cad. 10/6 Yeni Apt. Taksim, 34437 İstanbul/Türkiye

T 0212 251 73 00
F 0212 251 58 77
E info@turkonfed.org
facebook.com/turkonfed
twitter.com/TURKONFED

www.turkonfed.org

10.yıl
türkonfed
TÜRK GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE AND BUSINESS CONFEDERATION