

Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü: İstihdamın Artırılması Kapsamında Seçilmiş Ülke Örnekleri*

Araştırma Makalesi /Research Article

Feyzagül AYTA¹
Mustafa ŞEN²

ÖZ: Türkiye’de dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınların istihdamı geçmişten günümüze önemli bir sorun alanını teşkil etmektedir. Geleneksel düşünce yapısı, ev işi yükü, bakım sorumlulukları, cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu, ücret eşitsizliği, eğitim gibi sorunlar kadın istihdamının düşük oranlarda kalmasına neden olmaktadır. Son dönemde kadın istihdam oranında yaşanan artışa rağmen Türkiye, AB ve OECD ülkeleri içerisinde en düşük kadın istihdam oranına sahiptir. Çalışmada AB ve OECD ülkeleri ile Türkiye’de kadınların işgücü istatistikleri karşılaştırılmış ve kadın istihdamının yüksek olduğu bazı ülke örneklerine yer verilerek bu ülkelerin çalışma hayatı içerisinde kadınlara yönelik uyguladıkları politikalar ele alınmıştır. Bu örnek ülkelerde var olan politikaların Türkiye’de uygulanabilirliği açısından değerlendirilmesi ve kadın istihdamının artırılması için çeşitli öneri ve görüşlerin sunulması çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de kadın istihdamında istenilen hedeflere ulaşılabilmesi için kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almasını sağlayacak politikaların artırılması ve etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşsizliği, İstihdam, Kadın İstihdamı

JEL Kodları: E24, J08, J21

General Outlook of Women's Employment in Türkiye: Examples of Selected Countries within the Scope of Increasing Employment

ABSTRACT: The employment of women, who are among the disadvantaged groups in Türkiye, has been an important problem area from the past to the present. Problems such as traditional mentality, housework burden, care responsibilities, gender discrimination, glass ceiling syndrome, wage inequality, and education cause women's employment to remain at low rates. Despite the recent increase in female employment rate, Türkiye has the lowest female employment rate among EU and OECD countries. In the study, the labor force statistics of women in the EU and OECD countries and Türkiye were compared, and some examples of countries with high female employment were included in the study and the policies implemented by these countries towards women in working life were discussed. The aim of the study is to evaluate the existing policies in these exemplary countries in terms of their applicability in Türkiye and to present various suggestions and opinions for increasing women's employment. In this direction, in order to achieve the desired targets in women's employment in Türkiye, policies that will enable women to take more part in working life should be increased and implemented effectively.

Keywords: Female Unemployment, Employment, Female Employment

JEL Codes: E24, J08, J2

Geliş Tarihi / Received: 14/07/2023

Kabul Tarihi / Accepted: 03/10/2023

* Bu çalışma, Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞEN danışmanlığında Feyzagül AYTA tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kadın İstihdamı Sorunu: Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar ve Öneriler” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹ Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Mezununu, feyza.ayta@outlook.com, orcid.org/0000-0003-3954-3574.

² Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafasen@ktu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-3690-7582.

1. Giriş

Bir toplum tam anlamıyla gelişmeyi amaçlıyor ise toplumdaki her kesimin eşit bir şekilde yaşamını sürdürmesi, her haktan eşit şekilde yararlanması ve eşit statü ve değere sahip olması gerektiği açıktır. Ancak toplumda bazı kesimler eşit bir yaşam sürdürememekte ve bu durum o kesimleri dezavantajlı bir konuma getirmektedir. Türkiye’de dezavantajlı konumda yer alarak her alanda eşit bir yaşam süremeyen kesimlerden biri kadınlardır.

Özellikle çalışma hayatında kadınlar erkeklere nazaran daha az yer almakta, daha az istihdam edilmektedir. Kadın istihdamı; geçmişten günümüze kadar olan süreçte çeşitli değişimler yaşamış, çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmış ve hala değişimlerin yaşandığı bir olgudur. Günümüzde ülkeler arasında dahi ciddi farklılıkların söz konusu olduğu kadın istihdamı, işgücü piyasası için çözülmesi gereken ve çözüldüğü takdirde hem kadınlara hem de topluma büyük katkılar sağlayacak bir sorunu içinde barındırmaktadır. Kadın istihdamının aileye gerektiğinde maddi olarak ek katkı sağlaması için desteklenmesi değil de kadınların kendilerine saygınlık, ekonomik özgürlük, statü gibi değerler katması için desteklenmesi daha eşitlik içeren bir yoldur. Dolayısıyla yalnız erkeğin değil kadının da çalışması aile ekonomisine katkı sağlamakla birlikte aynı zamanda topluma, en önemlisi de kadının kendisine katkı sağlamaktadır.

Türkiye birçok gelişmiş ülkenin aksine yıllardır kadın istihdamı sorununu bir çözüme ulaştırılamamaktadır. Bu durum ise kadınların toplumda özellikle çalışma hayatında olması gereken konumda yer almasını engellemektedir. Kadın istihdamında ve işgücüne katılma oranlarında bütün AB ve OECD ülkelerinin gerisinde kalan Türkiye, kadınların işsizlik oranlarında ise birçok AB ve OECD ülkesine göre yüksek oranlara sahiptir.

Türkiye’de kadınların ve bütün çalışanların durumunun diğer ülkelere göre yeterli olmaması Türkiye’nin bu konuda herhangi bir politikaya sahip olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine kadınların istihdama dahil olması, kadın çalışanların korunması ya da ayrımcılığın engellenmesi için çeşitli politikalar ve yasalar mevcuttur. Ancak kadınların mevcut görünümü incelendiğinde politikalarda, politikaların uygulanmasında ve etkinliğinde ya da denetim mekanizmalarında bir sorun veya eksiklik olduğu açıktır. Bu durumun en açık göstergesi ise Türkiye’de kadınların sahip oldukları ev işi ve bakım sorumluluklarından dolayı erkekler kadar işgücü piyasasının bir parçası olamamasıdır. Çünkü Türkiye’de var olan geleneksel yapılar, kadının çalışmasına yönelik bakış açısı, ev işi yükü ve bakım konusunda uygulanan politikalar bu sorumluluğu eşler arasında eşit paylaşım yerine kadının sorumluluğuna bırakmaktadır. Bu durumda kadının yaşam alanı erkeklerin aksine yaşadığı evin sınırları olmaktadır.

Ailevi sorumlulukları bir şekilde aşan kadınlar işgücü piyasasında düşük ücret, terfi edilmeme, psikolojik şiddet ve taciz gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Her ne kadar kadınların bu sorunlardan korunması için çeşitli koruyucu politikalar

bulunsa da uygulamada yaşanan denetim eksiklikleri, politikaların etkin uygulanmaması, politikalardaki eksiklikler sorunların devam etmesine neden olmaktadır. Bu durumda mevcut politikalarda iyileştirmeler yapılması, güçlü bir denetim mekanizması oluşturulması ve toplumun bilinçlendirmesi gibi yeni adımlar atılmalıdır.

Kadın istihdamında örnek ülke uygulamalarının ele alındığı ve Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik öneri ve görüşlerin sunulduğu bu çalışmanın ilk bölümünde kadınların işgücü istatistiklerine yer verilerek durum değerlendirmesi yapılmış ve aynı zamanda bu istatistikler AB ve OECD ülkeleri ile karşılaştırılmıştır. İkinci bölümde ise kadın istihdamının yüksek olduğu ve Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayınlanan 2023 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda ilk beş içerisinde yer alan Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsveç ülkeleri ele alınmış ve kadın istihdamında uyguladıkları politikalara yer verilmiştir. Bu politikalar kapsamında Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik görüş ve önerilerin sunulduğu son bölümden sonra ise çalışmadan elde edilen bulguların tartışıldığı sonuç bölümü gelmektedir.

2. İşgücü Piyasasında Kadınların Genel Görünümü

2.1. İşgücüne Katılma Oranları

İşgücü piyasasının kapsamının belirlenmesi açısından en önemli gösterge işgücüne katılma oranıdır. İşgücüne katılma oranı; istihdamda olanların ve iş arayan işsizlerin toplamı olan işgücünün aktif nüfusa oranıdır. İşgücüne katılma oranının yüksek olması işgücü piyasasının etkin olduğunu göstermektedir. Ayrıca işgücüne katılım oranlarının düşük ya da yüksek olmasında kadınların payı da oldukça önem arz etmektedir. Kadın işgücüne katılım oranlarının çok düşük olması genel işgücüne katılım oranlarının da düşük olmasına neden olmaktadır.

Tablo 1: İşgücüne Katılma Oranları (% , 15+)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1988	34,3	81,2	57,5	2010	27,6	70,8	48,8
1990	34,1	79,7	56,6	2011	28,8	71,7	49,9
1995	30,9	77,8	54,1	2012	29,5	71,0	50,0
2000	26,6	73,7	49,9	2013	30,8	71,5	50,8
2001	27,1	72,9	49,8	2014	30,3	71,3	50,5
2002	27,9	71,6	49,6	2015	31,5	71,6	51,3
2003	26,6	70,4	48,3	2016	32,5	72,0	52,0
2004	23,3	70,3	46,3	2017	33,6	72,5	52,8
2005	23,3	70,6	46,4	2018	34,2	72,7	53,2
2006	23,6	69,9	46,3	2019	34,4	72,0	53,0
2007	23,6	69,8	46,2	2020	30,9	68,2	49,3
2008	24,5	70,1	46,9	2021	32,8	70,3	51,4
2009	26,0	70,5	47,9	2022	35,1	71,4	53,1

Kaynak: TÜİK, 2014: 126-127; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 1’de de Türkiye’de kadın ve erkeklerin işgücüne katılma oranları verilmiştir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücüne katılma oranları 2019 yılı sonlarında ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgınından etkilenmiş ve 2019 yılında kadınlarda %34,4 olan oran 2020 yılında %30,9’a, erkeklerde 2019 yılında %72 olan oran 2020 yılında %68,2’ye düşmüştür. Bu oranlar 2021 yılı itibariyle artışa geçerek kadınlarda %32,8, erkeklerde %70,3, 2022 yılında ise sırasıyla %35,1 ve %71,4’e kadar artış göstermiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde günümüzdeki mevcut işgücüne katılma oranlarında önemli ilerlemeler kaydedilememiştir. Diğer taraftan kadınların işgücüne katılma oranlarının yetersiz olduğu ve erkeklere göre de oldukça düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Türkiye’de kadın işgücüne katılma oranlarının çok düşük olması genel işgücüne katılma oranlarını da aşağı doğru çekmektedir.

Tablo 2’de OECD ve AB’de işgücüne katılma oranları verilmiştir. 2022 yılında AB’de %57,6 olan işgücüne katılma oranı erkeklerde %63,8, kadınlarda ise %51,9’dur. Kadınlarda en yüksek işgücüne katılma oranına sahip olan AB ülkeleri ise İsveç (%61,6) ve Hollanda (%61,3) olurken, en düşük işgücüne katılım İtalya (%41), Romanya (%42,4) ve Yunanistan’da (%44,8) gerçekleşmiştir. AB ülkelerinde kadınlarda en düşük işgücüne katılma oranına sahip ülkelerde, Türkiye’ye göre daha yüksek oranlarda işgücüne katılım gerçekleştiği görülmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılma oranları AB’ye göre daha fazla, kadınların işgücüne katılım oranları AB’ye göre daha düşüktür (TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenler/UzerindenSorgula.do>).

Tablo 2: OECD ve AB’de İşgücüne Katılma Oranı (% , 15+)

2022 Yılı	Kadın	Erkek	Toplam
OECD	52,9	68,7	60,6
AB	51,9	63,8	57,6

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/anaSayfa.do>

OECD genelinde işgücüne katılma oranı %60,6’dır. Erkeklerde bu oran %68,7, kadınlarda ise %52,9’dur. 2022 yılında kadınlarda en yüksek işgücüne katılım oranı olan OECD ülkeleri, İzlanda (%71,2), Yeni Zelanda (%66,5) ve Norveç (%64,4), en düşük işgücüne katılım gösteren OECD ülkeleri ise, Türkiye (%35,1), İtalya (%41), Yunanistan (%44,8) ve Meksika (%45,7) ülkeleridir. OECD üyesi ülkelerden biri olan Türkiye, OECD ve AB ülkeleri içerisinde en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahip ülkedir. Türkiye’de işgücüne dahil olmama istatistiklerine göre kadınların işgücüne dahil olmama nedeni %47,1 ile ev işleri ile meşgul olma olarak belirtilmiştir. Bu oran 2000 yılında %72,1 seviyesinden günümüze gelindikçe düşme eğilimi göstermektedir. Ancak azalmasına rağmen halen daha kadınların işgücüne katılımının önünde en büyük engellerin başında gelmektedir. Özellikle ev işlerinin, çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımlarının kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, onların çalışma yaşamı içerisinde yer

almalarının önünde önemli birer settir (TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/>; <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do>).

2.2. İstihdam Oranları

İstihdam oranı, işgücünün hangi oranda ekonomik faaliyetlere katılabildiğini göstermesi bakımından önemlidir. İstihdam edilen kişilerin kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı, istihdam oranını ifade etmektedir.

Tablo 3'te kadınların ve erkeklerin istihdam oranları verilmiştir. 1988 yılından 2022 yılına kadar olan süreçte 2008 krizinin etkisiyle 2009 yılında en düşük istihdam oranı gerçekleşmiştir. 2020 yılında ise hem kadınların hem de erkeklerin istihdam oranları son yıllardaki istihdam oranları ile karşılaştırıldığında azalış göstermiştir. Özellikle kadınların istihdam oranları her yıl erkeklere göre oldukça düşük olmuştur. Kadınlarda en düşük istihdam oranı 2005 yılında %20,7 olarak gerçekleşirken, erkeklerde en düşük istihdam oranı 2009 yılında %60,7 olmuştur. 2005 yılına kadar azalan kadın istihdamı tekrar artmaya başlamış, 2014 yılında yaşanan düşüşe rağmen 2019 yılına kadar bu artış devam etmiştir. Önceki yıllarda düzenli artış gösteren kadın istihdamında istikrarın sağlanamaması sebebiyle 2019 yılında kadın istihdamı tekrar azalmaya başlamıştır. 2021 ve 2022 yıllarında ise istihdam oranlarında artışlar yaşanmıştır. Diğer yandan Türkiye'de istihdam oranları 15-64 yaş grubuna göre incelendiğinde %52,9 olan genel istihdam oranı erkeklerde %71,1 iken kadınlarda %34,5 olarak gerçekleşmiştir (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>).

Tablo 3: İstihdam Oranları (% , 15+)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1988	30,6	75,1	52,6	2010	24,0	62,7	43,0
1990	31,2	73,5	52,1	2011	25,6	65,1	45,0
1995	28,7	71,7	50,0	2012	26,3	65,0	45,4
2000	24,9	68,9	46,7	2013	27,1	65,2	45,9
2001	25,1	66,5	45,6	2014	26,7	64,8	45,5
2002	25,3	63,9	44,4	2015	27,5	65,0	46,0
2003	23,9	62,9	43,2	2016	28,0	65,1	46,3
2004	20,8	62,7	41,3	2017	28,9	65,6	47,1
2005	20,7	63,2	41,5	2018	29,4	65,7	47,4
2006	21,0	62,9	41,5	2019	28,7	63,1	45,7
2007	21,0	62,7	41,5	2020	26,3	59,8	42,8
2008	21,6	62,6	41,7	2021	28,0	62,8	45,2
2009	22,3	60,7	41,2	2022	30,4	65,0	47,5

Kaynak: TÜİK, 2014: 126-127; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

2019 yılının sonlarına doğru dünyada etkisini gösteren ve hayatı sadece sağlık yönünden değil ekonomik ve sosyal yönden de olumsuz olarak etkileyen Covid-19 salgını Türkiye'de istihdamda olan kadınları büyük oranda etkilemiştir. Bu dönem esnek çalışma yapan ya da evden çalışan kadınlar için yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ankara'da farklı meslek gruplarında çalışan 9

kadın ile yapılan görüşmede kadınlar evden çalışma ya da esnek çalışma yaptıklarını ve bu çalışmaların iş yüklerini artırdığını ifade etmişlerdir. Çocuk sahibi olan kadınların ise pandemi dolayısıyla bakım hizmetlerine erişimleri kısıtlandığından iş yükleri artmıştır. Kadınlar artan beklentiler nedeniyle psikolojik yorgunluklar yaşadıklarını, ev işlerinde erkeklerin eşlerine yardım etmesinin sadece Covid-19 süreci için geçerli olduğu, bu yardımın geçici olduğunu belirtmişlerdir. Evlerinde bakıma muhtaç birinin varlığının ise kadınların sorumluluğunu artırarak sosyal hayatlarını büyük oranda kısıtlandığı sonucuna varılmıştır (Işık, 2020: 228-238).

Covid-19 döneminde yapılan başka bir çalışmada kadın katılımcıların yaklaşık %50'si işten çıkarılmış ya da ücretsiz izne ayrılmıştır. Erkek katılımcıların ise %42'si işten çıkarılmış ya da ücret izne ayrılmıştır. Çalışma *2018 KONDA Hayat Tarzı Araştırması* verileri ile kıyaslanmış, bu kıyaslama sonucu 2018 yılına göre pandemi döneminde kadınlarda ücretsiz iş yükleri 2,9 saatten 4,5 saate, erkeklerde 0,3 saatten 1,1 saate çıkmıştır. Dolayısıyla ücretsiz iş yükü Covid-19 döneminde kadınlar için daha fazla artmıştır. Ücretli çalışma süreleri ise kadınlar için 1,6 saatten 1 saate, erkekler için 5,2 saatten 3,2 saate düşmüştür. Toplam ücretli ve ücretsiz çalışma süreleri birlikte ele alındığında ise kadınlarda artış göstermiş (4,5 saatten 5,5 saate), kadınların aksine erkeklerde (5,4 saatten 4,3 saate) azalmıştır. Sahip oldukları iş yükü dolayısıyla kadınların %50'lik kısmı iş yükü ile başa çıkmanın zor olduğunu ifade etmiş, istihdamda olan kadınlarda bu oran %63'e çıkmıştır. İş yüküyle başa çıkmanın zor olduğunu ifade eden erkeklerin oranı ise %24 olurken, istihdamda olan erkeklerde bu oran %27 olmuştur. Çalışma sonunda elde edilen bütün veriler göz önüne alındığında Türkiye için aile dostu politikalar içeren uygulamaların ve bakım hizmetlerine erişim kapsamında düzenlemelerin gerekli olduğuna değinilmiştir (İlkkaracan ve Memiş, 2020: 3-10).

Tablo 4'te ise 2022 yılında OECD ve AB'de 15-64 yaş grubuna göre kadın istihdamı oranları verilmiştir. AB'de genel istihdam oranı %69,8 iken erkeklerde bu oran %74,7, kadınlarda ise %64,9 olarak gerçekleşmiştir. AB'de kadın istihdamında Hollanda (%78,1), Estonya (%75,3) ve İsveç (%74,7) en yüksek oranlara sahipken, İtalya (%51,1), Yunanistan (%51,2) ve Romanya (%54,4) en düşük oranlara sahiptir. OECD'de ise genel istihdam oranı %69,4 iken erkeklerde bu oran %76,6 ve kadınlarda %62,3'tür. OECD ülkeleri arasında en yüksek kadın istihdamı İzlanda (%81,2), Hollanda (%78,1), Yeni Zelanda (%75,8), en düşük kadın istihdamı ise Türkiye (%34,5), Kosta Rika (%47,1), Meksika (%48) ve Kolombiya'da (%49,5) gerçekleşmiştir. Böylece Türkiye kadın istihdam oranlarında da hem üyesi olduğu OECD'de hem AB'de son sırada yer almaktadır (TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/>; OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>; EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>).

Tablo 4: OECD ve AB Ülkelerinde Kadınların İstihdam Oranı (% , 15-64)

2022 Yılı	Kadın	Erkek	Toplam
OECD	62,3	76,6	69,4
AB	64,9	74,7	69,8

Kaynak: OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>; EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

2.3. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları

Sahip olunan eğitim seviyesi kişinin işgücü piyasasındaki konumunu belirlemektedir. Kadınlar için yüksek eğitim seviyesi daha vasıflı işlerde ve daha yüksek ücretlerde çalışmalarına fayda sağlamaktadır. Ancak Türkiye’de yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların istihdam oranları erkeklere ve AB üyesi ülkelerdeki kadınlara göre oldukça düşüktür.

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (% , 15+)

Kadın							
	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2022
Okur yazar olmayan	28,0	24,7	15,3	15,9	15,6	11,7	13,4
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	24,5	21,2	17,4	19,0	19,9	15,7	18,9
İlkokul	30,1	23,6	19,4	23,5	26,6	24,1	27,3
İlköğretim	-	7,6	10,6	16,6	23,8	23,1	21,5
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	12,9	13,3	19,1	20,0	17,0	16,7	
Genel lise	26,5	23,5	20,6	22,8	26,0	23,8	29,2
Lise dengi mesleki okul	35,5	35,6	28,0	30,8	33,4	28,3	34,8
Yükseköğretim	67,8	63,8	59,4	59,7	59,9	54,6	58,3
Erkek							
	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2022
Okur yazar olmayan	59,4	53,6	37,7	31,8	27,4	21,9	27,1
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	64,1	52,3	43,3	46,2	47,9	42,0	50,3
İlkokul	80,0	76,5	69,0	67,2	65,6	56,9	61,1
İlköğretim	-	12,5	22,9	39,5	61,8	74,1	59,9
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	53,2	58,0	72,2	73,7	56,3	46,8	
Genel lise	65,0	61,2	59,2	59,5	64,5	57,3	64,9
Lise dengi mesleki okul	70,8	71,6	72,0	72,7	74,9	68,9	74,4
Yükseköğretim	83,1	78,3	76,9	77,5	79,6	74,9	78,0

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 5’te kadınların ve erkeklerin eğitim seviyelerine göre istihdam oranları verilmektedir. Tabloya göre kadınlar bütün eğitim seviyelerinde erkeklere göre daha düşük istihdam oranına sahiptir. Günümüzde kadınlarda eğitim seviyesinin istihdama önemli katkısının olmasına rağmen yükseköğretim seviyesinde istihdam

edilen kadınların oranı önceki yıllara kıyasla azalmıştır. 1995 yılında yükseköğretim eğitim seviyesine sahip kadınların istihdam oranı %67,8 olmasına rağmen 2022 yılında bu oran %58,3 olmuştur. 2022 yılında en yüksek istihdam oranı erkeklerde ve kadınlarda yükseköğretim ve lise dengi mesleki okul eğitim seviyelerinde gerçekleşmiştir. En düşük istihdam oranları ise erkek ve kadınlarda okur yazar olmayan ve okur yazar olan fakat okul bitirmeyen eğitim seviyelerinde gerçekleşmiştir. Eğitim seviyesinin arttıkça istihdam oranlarının da arttığı tabloda görülmektedir.

Tablo 6'da Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması'na (International Standard Classification of Education – ISCED) göre Türkiye ve AB için istihdam oranları verilmiştir. 2020 yılında bütün eğitim seviyelerinde kadınların istihdam oranı Türkiye'ye göre AB ülkelerinde daha yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. Özellikle ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde kadın istihdamı Türkiye'ye kıyasla çok daha yüksek oranlardadır. Erkeklerde ise ortaöğretim seviyesi altında istihdam oranı Türkiye'de daha yüksek iken diğer seviyelerde AB daha yüksek istihdam oranlarına sahiptir. Diğer taraftan AB ülkelerinde yükseköğretim seviyesine sahip erkekler ve kadınlar arasında yakın istihdam oranları gerçekleşirken aynı durum Türkiye için geçerli değildir. AB ülkeleri için yükseköğretim seviyesinde kadın istihdamı %81,3, erkeklerde %86,8 olmasına rağmen Türkiye'de yükseköğretim seviyesinde kadın istihdamı %56,1, erkek istihdamı %78,8'dir.

Tablo 6: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına Göre İstihdam Oranları (% , 15-64)

Türkiye			
2020 ³ Yılı	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzy 0-2)	22,7	60,2	40,4
Ortaöğretim seviyesi (Düzy 3-4)	26,6	65,0	48,3
Yükseköğretim seviyesi (Düzy 5-8)	56,1	78,8	68,0
Avrupa Birliği			
	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzy 0-2)	34,8	51,6	43,6
Ortaöğretim seviyesi (Düzy 3-4)	63,6	75,8	69,8
Yükseköğretim seviyesi (Düzy 5-8)	81,3	86,8	83,8

Kaynak: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

AB kendi içerisinde değerlendirildiğinde kadınlarda yükseköğretim seviyesinde en yüksek istihdam oranı; Litvanya (%89,3), Norveç (%87,4), İzlanda'da (%87,2); en düşük istihdam oranı ise; Yunanistan (%67,7), İspanya (%75,2) ve İtalya'da (%75,2) gerçekleşmiştir. Türkiye'de istihdam edilen kadınların eğitim seviyelerine göre istihdam oranları en yüksek ve en düşük AB ülkeleri ile

³ EUROSTAT eğitim durumuna göre istihdam oranlarında en güncel Türkiye verileri 2020 yılı verileri olduğu için AB ile karşılaştırma yapılabilmesi için 2020 yılı verileri kullanılmıştır.

karşılaştırıldığında kadınlarda yükseköğretim seviyesinde istihdam oranları oldukça düşük kalmaktadır (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

2.4. İşsizlik Oranları

İşsizlik oranı, bir ekonomide işi olmayıp iş arayanların işgücüne oranıdır. İşsizlik oranı ekonominin performansını yansıtmaları bakımından çok önemlidir. Ekonominin büyümesi ve istihdam olanaklarının artması işsizlik oranlarının azalması olarak sonuç göstermektedir.

Tablo 7: İşsizlik Oranları (% , 15+)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1988	10,6	7,5	8,4	2010	13,0	11,4	11,9
1990	8,5	7,8	8,0	2011	11,3	9,2	9,8
1995	7,3	7,8	7,6	2012	10,8	8,5	9,2
2000	6,3	6,6	6,5	2013	11,9	8,7	9,7
2001	7,5	8,7	8,4	2014	11,9	9,0	9,9
2002	9,4	10,7	10,3	2015	12,6	9,2	10,3
2003	10,1	10,7	10,5	2016	13,7	9,6	10,9
2004	11,0	10,8	10,8	2017	14,1	9,4	10,9
2005	11,2	10,5	10,6	2018	13,9	9,5	11,0
2006	11,1	9,9	10,2	2019	16,5	12,4	13,7
2007	11,0	10,0	10,3	2020	15,0	12,3	13,2
2008	11,6	10,7	11,0	2021	14,7	10,7	12,0
2009	14,3	13,9	14,0	2022	13,4	8,9	10,4

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>;
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 7’de yıllar içerisinde kadın ve erkeklerin işsizlik oranları verilmiş, 2022 yılında toplam işsizlik %10,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bazı yıllarda işsizliğin daha yüksek oranlarda gerçekleşmesinde ise yaşanan krizler de büyük oranda etkili olmaktadır. Buna göre, 2000 sonu 2001 başında yaşanan krizler işsizliğin %10’ların üzerine çıkmasında etkili olmuştur 2000 yılında işsizlik %6,5 seviyesinde iken 2001’de %8,4 seviyesine, 2002’de %10,3 seviyesine çıkmıştır. Erkeklerde ise 2000 yılında %6,6 olan işsizlik oranı 2002’de 10,7 olmuştur. Kadınlarda erkeklere göre daha az artış olmasına rağmen işsizlik oranı 2000 yılında %6,3 iken krizin etkisiyle 2002’de 9,4’e yükselmiştir. Türkiye’de işgücü piyasasında önemli bir etki yaratan diğer bir kriz olan 2008 krizinin de etkileri ağır olmuş, 2009 yılında genel işsizlik oranı %11’den %14’e yükselmiştir. Kadınlarda ise 2008 yılında %11,6 olan işsizlik oranı 2009’da %14,3’e, erkeklerde %10,7’den %13,9’a yükselmiştir. Sonraki yıllarda azalan bir seyirde olan kadınların işsizlik oranında süreklilik sağlanamamış, 2013 yılı itibariyle tekrar yükselişe geçen kadın işsizlik oranı 2019 yılında %16,5 seviyesine çıkmıştır. 2022 yılı itibariyle kadın işsizliği %13,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. 1995 yılından 2003 yılına kadar erkeklere oranla daha az olan kadın işsizliği oranı 2004 yılı itibariyle erkeklerin işsizlik oranlarını geçmiş, kadınlar ve erkekler

arasındaki fark açılmıştır. Günümüzde erkeklere kıyasla daha fazla işsizlik oranına sahip olan kadınlar işsizliğin etkilerini daha ağır bir şekilde hissetmektedir.

Tablo 8’de OECD ve AB’de 15-64 yaş grubuna göre işsizlik oranları verilmiştir. AB’de ise genel işsizlik oranı %6,3 iken bu oran erkeklerde %5,9, kadınlarda %6,6 olarak gerçekleşmiştir. AB’de Malta (%2,6), Çekya (%2,8), Polonya (%3,0) ve Almanya (%3,0) en düşük kadın işsizlik oranına sahip iken, Yunanistan (%16,0), İspanya (%14,9) ve İtalya (%9,5) en yüksek işsizlik oranına sahip ülkelerdir. 15-64 yaş grubuna göre kadın işsizlik oranı %13,7 olan Türkiye, AB ülkeleri içinde Yunanistan ve İspanya’dan sonra en yüksek kadın işsizlik oranına sahip ülkedir. OECD’de ise genel işsizlik oranı %5,1 iken bu oran erkeklerde %4,9, kadınlarda %5,4 olmuştur. OECD ülkeleri arasında en düşük kadın işsizliği oranına sahip ülkeler; Japonya (%2,5), Çekya (%2,9) ve Güney Kore (%3,0), Almanya (%3,0) ve Polonya (%3,0), en yüksek kadın işsizliği oranına sahip ülkeler ise Kosta Rika (%16,7), Yunanistan (%16,6), İspanya (%14,9), Kolombiya (%14,7) ve Türkiye’dir (%13,7) (TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/>; OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>; EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>).

Tablo 8: OECD ve AB’de Kadın İşsizlik Oranı (% , 15-64)

2022 Yılı	Kadın	Erkek	Toplam
OECD	5,4	4,9	5,1
AB	6,6	5,9	6,3

Kaynak: OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>; EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

2.5. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

Eğitim seviyesinin yükselmesi işsizliğin azalmasında önemli bir rol oynamasına rağmen Türkiye’de özellikle kadınlarda yüksek eğitim seviyelerinde dahi işsizlik yüksek oranlarda seyretmektedir. Yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip kişilerin işsiz kalmasında özellikle üniversitelerde verilen eğitimlerin işgücü piyasası odaklı olmayışı, üniversite mezunlarının beklentilerini karşılamayan işler, işte seçicilik, ücretler ve çalışma koşulları, işverenlerin eğitim maliyetinden kaçınmak adına tecrübeli eleman arayışında olmaları ve piyasada ilk kez iş arayanları işe almaktan kaçınmaları gibi etkenler yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip olan birçok kişinin işsiz kalmasında etkilidir. Ayrıca yükseköğretim mezunu kadınlar cinsiyet temelli ayrımcılıklara da maruz kalarak işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Tablo 9’da kadınların ve erkeklerin eğitim seviyelerine göre işsizlik oranları verilmektedir. 2022 yılında okur yazar olmayan ve okur yazar olduğu halde okul bitirmeyen eğitim seviyesindeki işsizlik oranlarında erkeklere oranla kadınlarda daha düşük işsizlik oranları görülmektedir. Ancak ilköğretim, ortaokul ve dengi meslek ortaokulu, genel lise, lise dengi mesleki okul ve yükseköğretim

seviyelerinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla işsizlik yaşamaktadırlar. 1995 yılında yükseköğretim seviyesinde kadınların ve erkeklerin işsizlik oranı arasındaki fark daha az olmasına rağmen yıllar içerisinde işsizlik oranı farkı giderek açılmıştır. 2022 yılında yükseköğretim seviyesine sahip kadınlarda işsizlik oranı %15,2, erkeklerde %8,3 olmuştur.

Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (% , 15+)

Kadın							
	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2022
Okur yazar olmayan	1,6	2,2	2,3	2,4	2,9	5,6	3,8
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	1,9	4,3	4,3	6,8	7,9	10,7	8,8
İlkokul	5,3	3,6	7,3	8,6	7,9	8,5	7,5
İlköğretim	-	3,4	11,7	16,7	15,1	18,3	15,4
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	18,7	13,0	15,6	18,9	16,6	18,0	
Genel lise	23,9	16,6	23,2	24,9	20,3	20,3	19,1
Lise dengi mesleki okul	23,3	16,1	23,9	22,5	18,1	23,5	19,1
Yükseköğretim	8,1	9,1	14,1	15,9	16,3	16,8	15,2
Erkek							
	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2022
Okur yazar olmayan	4,9	5,6	10,1	13,7	11,3	17,0	11,6
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	5,3	6,3	12,6	16,3	14,4	19,2	12,1
İlkokul	6,9	5,7	9,9	10,5	8,4	10,8	7,4
İlköğretim	-	13,0	15,6	18,9	14,5	17,3	10,5
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	9,8	7,6	11,6	10,4	8,6	14,0	
Genel lise	11,4	8,7	11,1	12,6	9,5	13,7	10,0
Lise dengi mesleki okul	12,4	9,4	11,0	10,5	7,7	11,5	8,7
Yükseköğretim	5,6	5,9	7,9	8,0	7,6	10,1	8,3

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, <https://medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 10’da uluslararası standart eğitim sınıflandırmasına göre AB ve Türkiye’de cinsiyete göre işsizlik oranları yer almaktadır. Türkiye’de kadınlarda ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde erkeklere göre işsizlik oranları daha yüksektir. AB’de kadın işsizler ile karşılaştırıldığında ise Türkiye’de sadece ortaöğretim seviyesi altında kadın işsizlik oranı daha düşük olmuştur. AB ülkelerinde ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde hem kadın hem de erkeklerde işsizlik oranları tek hanelerde gerçekleşmiştir. Erkeklerde ise Türkiye’de bütün eğitim seviyelerinde işsizlik oranları AB’ye göre daha yüksek olmuştur. 2020 yılı verilerine göre AB için eğitim seviyenin artmasıyla işsizliğin azaldığı söylenebilir ancak bu durumun Türkiye için geçerli olmadığı açıktır.

Tablo 10: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına Göre İşsizlik Oranları (% , 15-64)

Türkiye			
2020* Yılı	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzye 0-2)	11,4	13,7	13,0
Ortaöğretim seviyesi (Düzye 3-4)	21,8	12,6	15,0
Yükseköğretim seviyesi (Düzye 5-8)	16,5	10,1	12,7
Avrupa Birliği			
	Kadın	Erkek	Toplam
Ortaöğretim seviyesi altı (Düzye 0-2)	15,3	13,0	13,9
Ortaöğretim seviyesi (Düzye 3-4)	7,0	6,1	6,5
Yükseköğretim seviyesi (Düzye 5-8)	5,1	4,4	4,8

Kaynak: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

AB ülkeleri arasında yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip kadınlarda işsizlik oranının en düşük olduğu ülkeler: Çekya (%1,7), Polonya (%2,1) ve Macaristan (%2,1) olmuştur. AB’de yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip olan kadınlarda en yüksek işsizlik oranları ise Yunanistan (%14,9) ve İspanya’da (%11,4) gerçekleşmiştir. Bu durumda Türkiye’de kadınlarda yükseköğretim seviyesindeki işsizlik oranı AB’de en yüksek ülke olan Yunanistan’dan daha fazladır (Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

3. Kadın İstihdamında Örnek Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Politika Önerileri

3.1. Kadınlara Yönelik Uygulanan Politikalarda Örnek Ülkeler

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu ülkeleri ekonomik katılım ve fırsat, eğitim durumu, politik yetkilendirme ve sağlık ve hayatta kalma kriterleri çerçevesinde değerlendirerek sıralamaktadır (WEF, 2022: 9). İlk 20 sırada yer alan ülkelerin birçoğunun Avrupa ülkeleri olmasının yanı sıra listede yer alan Ruanda’nın özellikle politik yetkilendirme anlamında kadınların ülke yönetiminde ağırlıklı olarak yer alması raporda üst sıralarda yer almalarına olanak sağlanmaktadır (WEF, 2022: 311). Namibya, Nikaragua ve Yeni Zelanda özellikle eğitim durumu, sağlık ve hayatta kalma kriteri baz alındığında raporda ilk sıralarda yer almaları ve parlamentoda kadınların yüksek katılım sağladığı ülkeler olması nedeniyle ilk 10 ülke arasında yer almalarına olanak sağlamıştır. (WEF, 2022: 273-279). Eğitime kadınların erkeklere kıyasla daha çok katıldığı (yükseköğretimde yer alan kadınların oranı %41,2, erkeklerin oranı %30,2), okuryazarlık oranlarının %98 üzerinde olduğu Filipinler’in ücret eşitliği baz alındığında raporun 11. sırasında yer alması bu ülkenin raporun genel sıralamasında 16. sırada yer almasını sağlamıştır (WEF, 2022: 301).

* EUROSTAT, eğitim durumuna göre işsizlik oranlarında en güncel Türkiye verileri 2020 yılı verileri olduğu için AB ile karşılaştırma yapılabilmesi için 2020 yılı verileri kullanılmıştır.

Diğer taraftan İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç raporda çeşitli kriterler kapsamında değerlendirmeye alınarak sıralanan 146 ülke arasında ilk 5 içerisinde yer alan ülkelerdir. Özellikle İzlanda cinsiyet eşitliğinde en iyi ülke olma başarısını uzun yıllar sürdürmektedir (WEF, 2022: 8-11). Bu ülkeler aynı zamanda AB ve OECD ülkeleri arasında kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranları baz alındığında yüksek oranlara sahiptir. İzlanda, OECD ülkeleri arasında kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranlarında en yüksek orana sahip ülke olarak ilk sırada yer alırken, Norveç kadın işgücüne katılma oranlarında 3. sırada yer almaktadır. İsveç, AB ülkeleri arasında işgücüne katılma oranlarında 1. iken en yüksek kadın istihdamına sahip 3. ülke olmuştur. Finlandiya'da ise ülke yönetiminde ağırlıklı olarak kadınlarında yer alması, eşitlikçi politikalara sahip olması gibi etkenler dolayısıyla birçok ülkenin ilerisinde yer almaktadır (OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>; EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>).

Sahip oldukları politikalar ile örnek bir konumda bulunan ve cinsiyet eşitliği, istihdam gibi alanlarda önemli başarılarla sahip bu ülkelerin politikalarını istikrarlı bir şekilde uygulamaları, politikalarında sürekli olarak yenilikler yapmaları bu başarıları elde etmelerinde önemli etkenlerdir. Eşitlik, kadın istihdamı gibi alanlarda başarı elde etmek isteyen ülkelerin bu politikaları göz ardı etmemesi gerekmektedir. Bu kapsamda bu ülke politikaları Türkiye için bir örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla bu politikaların ya da benzer politikaların Türkiye'de uygulanabilirliği açısından değerlendirilmesi ve Türkiye'deki işgücü piyasasına uygun hale getirilerek uygulanabilmesi kadın istihdamının artırılması açısından önemlidir.

3.1.1. İzlanda

2022 yılında İzlanda, %81,2 istihdam oranı ve %71,2 olan işgücüne katılma oranı ile OECD ülkeleri içinde kadınlarda en yüksek oranlara sahip ülkedir (OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>). Ayrıca ülkede cinsiyet eşitliğine de büyük önem verilmektedir. Bu durumun en büyük örneklerinden biri ise kadınların ülke yönetiminde de yer aldığı İzlanda'da 1980 yılında dünyanın ilk kadın cumhurbaşkanı (Vigdís Finnbogadóttir) seçilmesidir (The Centre For Gender Equality Iceland-Jafnréttisstofa, 2017: 5). Ek olarak Küresel Cinsiyet Uçurumu 2023 Raporu'nda genel sıralamada 146 ülke içinde 1. olan İzlanda, aynı zamanda eşit işe eşit ücret verilmesinde de en iyi 7 ülke içerisinde 5. sırada yer almaktadır (WEF, 2022: 201).

İzlanda eşit işe eşit ücret verilmesinde dünya genelinde ilk sıralarda yer almasına rağmen bu konuda ülke içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında yaşanan ücret eşitsizliklerinin tamamıyla ortadan kaldırılması için Eşit Ücret Sertifikası adında bir sistem oluşturmuştur. Aynı işi yapan ya da aynı değerde iş yapan kişiler arasındaki ücret açığının ortadan kaldırılmasını planlayan sertifika sistemi 1 Ocak 2018 yılı itibariyle yürürlüğe girmiştir. Buna göre 2022 yılına kadar cinsiyet eşitliği sağlamak amacıyla olan İzlanda'da, işyerinde 25 ya da daha fazla kişiyi

çalıştıran işverenin eşit ücret ödediğine dair sertifika alması gerekmektedir. Sertifika sisteminin gerçekleştirilmesi için işyerinde çalışan sayıları dikkate alınarak kademeli bir süreç izlenmektedir. 250 ve üzeri çalışana sahip işletmeler için 2018 sonu, 150 ve 249 aralığında çalışanı olan işletmeler için 2019 sonu, 90 ve 149 aralığında çalışanı olan işletmeler için 2020 sonu ve 25 ve 89 aralığında çalışanı olan işletmeler için 2021 sonuna kadar sertifika alma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca yarısı ya da daha fazlası devlete ait olan kurumların da sertifika alması gerekmektedir. Bu uygulama ile İzlanda, cinsiyet eşitliğinde ilk sırada olması ve bu başarısını uzun yıllardır sürdürmesine rağmen ülke içerisinde hala yaşanmakta olan bazı eşitsizlik sorunlarının tamamen ortadan kaldırılmasına odaklanarak toplumdaki herkesin tam anlamıyla eşit bir konuma gelmesi konusunda çalışmalara devam etmektedir (Government of Iceland, <https://www.government.is/news/article/2018/01/04/New-Icelandic-law-on-Equal-Pay-Certification-entered-into-force-on-January-1-2018/>).

Yönetim kademelerinde her iki cinsiyetten kişilerinde bulunması yönünde oluşturulan cinsiyet kotası ile özel ve halka açık limited şirketlere ilişkin kanunlarda değişikliğe gidilmiştir. Buna göre; 50'den fazla çalışanı olan şirketlerin yönetim kurullarında her iki cinsiyetten de kişilerin bulunması gerekmektedir. Ayrıca yönetim kurulunda bulunanların 3 kişiden fazla olması durumunda %40 sınırı getirilmiştir. Buna göre kadın veya erkeklerin oranı en az %40 olmalıdır (The Centre For Gender Equality Iceland -Jafnréttisstofa, 2017: 40).

İş ve aile hayatı arasında bir denge oluşturulmasında önemli bir yer tutan ebeveyn izni ise İzlanda'da toplamda 9 ay olarak belirlenmiştir. 3 ay anne, 3 ay baba için ayrı ayrı kullanım süreleri belirlenmiş, sürelerin diğer eşe devredilemeyeceği belirtilmiştir. Kalan 3 ay ise eşler arasında bölüşülebileceği gibi sadece bir eş de bu süreyi kullanabilmektedir (The Centre For Gender Equality Iceland - Jafnréttisstofa, 2017: 16). Daha sonrasında bu izin planında değişikliğe gidilerek 2020 yılında ebeveyn izni toplamda 10 aya çıkarılmıştır. 1 Ocak 2021 tarihi itibarıyla ise bu süre artırılarak 12 ay olarak belirlenmiştir. Bu tarih sonrasında doğan ya da evlat edinilen çocuklar için ebeveynlere verilecek izin süresi 12 ay olup her ebeveyn için 6 ay izin söz konusudur. Ebeveynlere izinde oldukları süreçte verilen ödenek ise alınan ortalama maaş üzerinden hesaplanmakta, bu durumda ortalama maaşın %80'i ebeveynlere ödenek olarak verilmektedir (Parental Benefit in Iceland, <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-iceland>). Bu değişiklikler ile İzlanda'nın sahip olduğu ebeveyn izni planını sürekli olarak iyileştirme yoluna giderek çalışan ebeveynlerin çocuklarıyla ilgilenme, aile ilişkilerin güçlenmesi yönünde etkili adımlar attığı ve mevcut durumun daha da iyileştirilmesi yönünde çalışmalara devam ettiği görülmektedir.

3.1.2. Norveç

Kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranlarında OECD ülkeleri arasında en yüksek oranlara sahip olan ülkelere biri olan Norveç'te, 2022 yılında kadınların

istihdam oranı %75,4 iken işgücüne katılma oranı %64,4 olarak gerçekleşmiştir (OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>). Diğer taraftan Norveç, Küresel Cinsiyet Uçurumu 2023 Raporu'nda genel sıralamada 2. sırada yer almaktadır (WEF, 2022: 11). Norveç'in ilk sıralarda yer alması, diğer ülkelere kıyasla cinsiyet eşitliğinde daha iyi bir durumda yer aldığını göstermektedir. Ancak bu başarı Norveç'in cinsiyet eşitliği gibi konularda çalışmalarının devam etmesini engellememektedir.

Norveç, 50'den fazla çalışanı olan kamu ya da özel işletmelerin işverenlerini ücret açığını gösteren bir rapor sunmakla sorumlu tutmuştur. 20 ila 50 çalışanı olan özel işletmelerde ise çalışan ya da işveren temsilcilerin talebi doğrultusunda ücret açığına ilişkin raporlandırma söz konusu olmaktadır. Söz konusu uygulama ile kadınlar ve erkekler arasındaki ücret açığı olup olmadığı ve ücret konusunda ayrımcılık yapılma ihtimalinin söz konusu olup olmadığına ilişkin tespitler yapılarak gerekli önlemlerin alınması istenmektedir (Norwegian Ministry Of Culture, 2019: 11). Norveç'te uygulanan cinsiyet kotası ile borsaya kayıtlı şirketlerin yönetim kurullarına en az %40 kadın ya da erkek bulundurma şartı getirmiştir. Bu şart ile yönetim kurullarında bulunan kadınların oranı 2002 yılında %6 iken 2016 yılında %42'ye yükselmiştir (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, <https://www.norway.no/en/missions/eu/about-the-mission/news-events-statements/news2/sharing-norways-experience-with-gender-quotas-for-boards/>).

Norveç'te çocuk bakımına her iki ebeveyn de dahil edilmiş, hazırlanan bakım ve ödenek planları bu doğrultuda oluşturulmuştur. Ebeveyn ödeneği, çocuk sahibi olan ebeveynlere çocuklarıyla evde kaldıkları sürelerde çalışmadıkları için yaşadıkları gelir kayıplarının telafi edilmesi kapsamında verilmektedir. Verilen ödenek süreleri 2 seçenek kapsamında ebeveynlerin tercihine sunulmuştur. Ebeveynlerin %100 ödenek oranı ile toplamda 49 hafta ya da %80 ödenek oranı ile toplamda 59 hafta süresince ebeveyn ödeneği alabilmeleri söz konusudur. Ebeveynler tercih ettikleri plan dahilinde ödenek almaktadır. %100 ödenek oranının tercih edilmesi durumunda her ebeveyn için 15 hafta süresince, %80 ödenek oranının tercih edilmesi halinde her ebeveyn için 19 hafta süresince ödenek verilmektedir. Ayrıca anneler doğum öncesindeki 3 hafta için de ödenek alırlar. Ebeveynler için ortak dönemde %100 ödenek oranı için süre 16 hafta, %80 ödenek oranı için süre 18 haftadır. Ödenek süresi çoğul doğum söz konusu olduğunda artış göstermektedir. İkiz sahibi olan ebeveynlere %100 ödenek oranı ile 66 hafta ya da %80 ödenek oranı ile 80 hafta süresince; üçüz ve üzeri çocuk sahibi olan ebeveynlere %100 ödenek oranı ile 95 hafta ya da %80 ödenek oranı ile 115 hafta ödenek verilmektedir. Ödenekten yararlanmak için Norveç'te yaşayıp son 10 ayın 6'sında gelir elde etmiş olmak ve bir önceki yılda en az 55.739 Norveç kronu kazanmış olma şartı bulunmaktadır (The Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), "Foreldrepenger", <https://www.nav.no/foreldrepenger>). Ebeveyn ödeneği için gerekli şartları sağlayamadığından ödenek alamayan kadınlar için ise bir defaya mahsus toplu hibe verilmesi söz konusudur (European Commission, 2021a: 10).

Norveç'te çocuk sahibi olan ebeveynlere çeşitli hal ve durumlara göre yardım verilmesi de söz konusudur. 18 yaş altında çocuk sahibi olan Norveçlilere çocuk parası ödenmektedir. 1 ila 2 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin ise çocuklarını bırakabilecekleri bir gündüz bakım evi yoksa nakit yardımı verilmesi söz konusudur. Diğer taraftan 8 yaşından küçük çocuğu olan ve çocuğuna kendi bakan bekar ebeveynlere de yardım yapılmaktadır. Ancak 1 ila 2 yaş arasındaki çocuğunu gündüz bakım evi olmadığı için bırakamayan ebeveynlere ve 8 yaşın altında çocuğu olan bekar ebeveynlere yardımlardan faydalanabilmeleri için son 5 yıl için Ulusal Sigorta Programı'na (folketrygden) kayıtlı olma şartı getirilmiştir (European Commission, 2021a: 7-8).

3.1.3. Finlandiya

2022 yılında Finlandiya'da kadınlarda istihdam oranı %73,9, işgücüne katılma oranı ise %57,1'dir (OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>). Finlandiya, Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu'nda ise genel sıralamada 3. sırada yer almaktadır (WEF, 2022: 11). İş hayatında eşitliğin ön planda tutulduğu ülkede işe alım sürecinde ve çalışma sürecinde Eşitlik Yasası gereği ayrımcılık yapılamaz. Ayrımcılığın yasak olması sebebiyle denetim eşitlik ombudsmanı tarafından yapılmaktadır. Ayrıca ayrımcılığa uğradığına dair şüphelenenler eşitlik ombudsmanından yardım alabilmektedir (InfoFinland.fi, Equality and Equal Opportunities in Working Life, <https://www.infofinland.fi/tr/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/equality-and-equal-opportunities-in-working>). Diğer yandan cinsiyet eşitliği sağlanması adına en az 30 kişiyi istihdam eden işletmelerin Eşitlik Yasası'nda belirtilen usullere uygun olarak cinsiyet eşitliği planı hazırlamaları gerekmektedir (Finnish Institute for Health and Welfare, <https://thl.fi/en/web/gender-equality/promoting-gender-equality/actors>).

Finlandiya, kadınların ülke yönetiminde ağırlıklı olarak yer aldığı ve cinsiyet eşitliğinde önemli ilerlemeler kaydetmiş bir ülkedir. Bu durumun en büyük örneği ise ülkedeki mevcut 19 kişilik hükümetin 10'unu kadınların oluşturması, ülkenin başbakanının bir kadın olmasıdır (Finnish Government, <https://valtioneuvosto.fi/en/marin/ministers>). Ayrıca cinsiyet eşitliğinin sağlanması isteğiyle seçim yapılan organlar dışında devlet ve belediye organları için %40 kota uygulaması getirilmiştir. Bu uygulamaya göre kadın ve erkeklerin oranının en az %40 olması zorunlu kılınmıştır (Ministry of Social Affairs and Health, https://stm.fi/documents/1271139/5825735/STM_Tasaarvolaki_UK_verkko.pdf).

Ülkede çocuk bakımı ve ev işleri sadece kadınların görevi olarak görülmemekte, erkeklerde sorumlu tutulmaktadır. Kadınlar eşlerinden veya ailelerinden izin almalarına gerek olmaksızın çalışabilir ya da eğitimlerini sürdürebilirler (Ministry of Economic Affairs and Employment, 2018: 61). Finlandiya'da ailede genellikle her iki ebeveynde çalışmaktadır. Çocuk sahibi olan kişiler için çocuk bakımı konusunda izin olanakları da geniştir. Hem devlet tarafından verilen bakım hizmetleri hem de özel bakım hizmetleri uygun fiyatlı olmasının yanı sıra çocuklar eğitilmiş kişiler tarafından yetiştirilmektedir. Bazı büyük yerleşim

yerlerinde yabancı dil eğitimi de söz konusu olmaktadır (InfoFinlanf.fi, Balancing Family Life and Work, <https://www.infofinland.fi/tr/family/balancing-family-life-and-work>). Okul çağında olmayan çocukları olan ebeveynler çalışmıyor olsa dahi belediyeler tarafından verilen gündüz bakım evlerinden hizmet alabilmektedir. Gündüz bakım evlerine çocuğunu bırakan ailelerden alınan ücretler ise ailenin geliri ve büyüklüğü dikkate alınarak belirlenmekte, düşük gelirli ailelerden herhangi bir ücret alınmamaktadır (European Commission, 2021b: 10).

Finlandiya’da annelerin hamileliklerinin 5 ay sürmesi sonrasında annenin tercihine bağlı olarak 170 Euro hamilelik yardımı ya da bakım ürünlerinin ve bebek kıyafetlerinin yer aldığı bir paket verilir. Annelere verilen annelik izni 105 iş günüdür ve hamilelik durumunda kadın çalışan doğum tarihinden en az 50 gün önce izne çıkabilir ancak kadın çalışanın bunu tercih etmemesi halinde doğum tarihinden en az 30 gün önce izne çıkması gerekmektedir. Ayrıca izinde olmaları sebebiyle anneler ödenek almaktadır. Babanın ise kullanabileceği 54 iş günü izni vardır. 54 iş gününün sadece 18 gününü anneye aynı zamanda kullanılabilir. Ancak babaya tanınan toplam 54 günlük izin süresi çocuk 2 yaşını doldurmadan önce kullanılmalıdır. Babalık izni süresince anneler gibi babalarda ödenek almaktadırlar (KELA, 2019: 3-5). Ebeveyn izni ise 158 iş günü olup, annelik izni sonrasında başlamaktadır. Ebeveyn izni anne ya da baba tarafından kullanılabilir gibi sırayla da kullanılabilir. Ebeveyn izni süresince de ebeveyn ödeneği verilmesi söz konusudur (KELA, <https://www.kela.fi/parental-allowances>). Annelik, babalık ve ebeveyn izni kapsamında verilen ödenek son 1 yılda sahip olunan gelire göre hesaplanmakta, genellikle sahip olunan gelirin %70’lik kısmına denk gelmekte ve 6 gün için ödenmektedir. Diğer taraftan ödenek; kişinin sahip olduğu eğitim, hastalığı olması, işsiz olması gibi değişkenlere göre farklılık gösterebilmektedir. Bu kapsamda verilen ödeneğin en düşük miktarı günlük 29,05 Euro’dur (Kela, 2021: 13). Ebeveynlik izni sonrasında anne ya da baba çocuklarının bakımı için 3 yaşına kadar ücretsiz bakım iznine ayrılabilirler ya da ebeveynler çocukları ikinci sınıfı bitirinceye kadar gün içerisinde çalışma saatlerini ayarlayarak daha az ücret alıp, kısmi süreli çalışma yapabilirler. Her iki durumda da ebeveynlere Finlandiya Sosyal Sigorta Kurumu (KELA) tarafından evde bakım ve kısmi bakım için destek sağlanmaktadır (InfoFinlanf.fi, Family Leave, <https://www.infofinland.fi/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/family-leave>).

3.1.4. İsveç

2022 yılında kadın istihdamının %74,7 olduğu İsveç, üyesi olduğu AB’de en yüksek kadın istihdamının olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. İşgücüne katılma oranı ise %61,6 olan İsveç, AB ülkeleri arasında kadınlarda en yüksek işgücüne katılma oranına sahip olan ülkedir (OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>).

İsveç; kadınların istihdam edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği konularında özenli olması sebebiyle örnek bir ülke konumundadır. Bu konularda birçok ülkeden daha

ileri seviyede olan İsveç, Türkiye’de de ILO iş birliği ile kadınların istihdamına yönelik projelere de destekler vermektedir. Ayrıca Küresel Cinsiyet Uçurumu 2023 Raporu’nda genel sıralamada 5. olmuştur. Kadınlarda politik katılımın yüksek olduğu İsveç’te 24 kişiden oluşan mevcut hükümette 11 kadın bakan görev almaktadır (WEF, 2022: 11, Government Offices Of Sweden, <https://www.government.se/contentassets/8dde51a0510c4344bec983aea222f206/t-he-swedish-government-fact-sheet.pdf>).

Yönetim kademlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde ortaya koyulan hedef doğrultusunda önemli bir politika olan kota uygulaması ile kısmen ya da tamamen devlete ait işletmelerin yönetim kurullarında kadın ve erkek oranlarının en az %40 olması gerektiği ortaya konmuştur. 2018 yılında bu işletmelerin yönetim kurullarında kadınların oranı %47, erkeklerin oranı %53, bu işletmelerde başkanlık görevini yürüten kadınların oranı %48, erkeklerin oranı ise %52 olmuştur (Government Offices of Sweden, Gender Equality Policy in Sweden, 2019: 11).

İsveç’te ücret açığı sorununun ortadan kaldırılması için de çalışmalar yürütülmektedir. Ülkede kadınların ve erkeklerin aldıkları ücretlerin eşit olmamasından kaynaklı kadın ve erkek çalışanlar arasında meydana gelen ücret açığı 2019 yılında %9,9 olmuştur. Buna göre saat 17:00’de biten mesai saati baz alındığında kadınların 16:12’den sonrasını ücret almadan çalıştığı anlamına gelmektedir. Ücret açığı sebebiyle erkek çalışanlara göre daha önceleri saat 15:51’den sonrasında ücret almadan çalışan kadınlar için bu süre 16:12’ye kadar ilettilmiştir. Gerçekleşmesi istenen hedef ise bu açığın tamamen kapatılmasıdır (Sweden.se, Gender Equality, <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>).

İsveç, 1970’lerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde reformlar uygulamaya koymuştur. Bu reformlardan biri de bireysel vergilendirmedir. Buna göre kadınların istihdama dahil olmalarına olanak sağlamak için 1971 yılında evli çiftlerin vergilendirilmesinde ayrıma gidilmiştir. Gelir vergilerinde kadın ve erkeklerin ayrı olarak vergilendirilmesi ve yüksek vergiler ile kadınların kendi vergilerini ödemek zorunda olmaları çalışmalarını sağlamıştır. Diğer taraftan 1974 yılında bakım konusunda sağlanan uygun fiyatlardaki kamu hizmetleri ile kadın ve erkeklerin istihdamının kolaylaştırılması ve iş-aile arasında denge sağlanması konusunda yardımcı olunmaktadır. Ayrıca İsveç hem anne hem de babalara yönelik bir izin kavramını benimsemiş, 1974 yılında dünyada ebeveyn iznini ortaya koyan ilk ülke olmuştur. Ebeveyn izni olarak ifade edilen izinde anne ve baba 480 gün (16 ay) kullanabilecekleri ücretli izin hakkına sahip olmaktadır. Her ebeveyn bu süreden 90 günlük bir süre belirlenmiştir. Bu sürelerin diğer eş devretme hakkı bulunmadığından kendileri kullanmak durumundadırlar. Dolayısıyla babalarında anneler kadar yeni doğan çocuklarıyla vakit geçirmeleri sağlanmış olmaktadır (Government Offices Of Sweden Ministry Of Employment, 2019: 8-9). Babalarında ebeveyn izinden yararlanmasıyla birlikte İsveç’te kafelerde, sokaklarda çocuklarıyla vakit geçirip ilgilenen ve kahve içen babalara

“latte babalar” denmektedir (Sweden.se, Work–Life Balance, <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>).

Ülkede 1 Ocak 2018 yılında kurulan İsveç Cinsiyet Eşitliği Ajansı, (Jämställdhetsmyndigheten) kadın ve erkekler arasında gerçekleştirilmesi hedeflenen cinsiyet eşitliği konusunda oluşturulan politikaların uygulanmasına katkı sağlamaktadır (Swedish Gender Equality Agency, <https://www.jamstalldhetmyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency>).

3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması İçin Öneriler

3.2.1. Toplumun Bilinçlendirilmesi

Türkiye’de kanunen koruyucu hükümler konulmuş olmasına rağmen haklarını bilmeyen kadınlar mağdur olabilmekte, işverenlerine karşı haklarını savunamamaktadır. Bu sebeple çalışan ya da çalışmayan kadınlara işin her sürecinde yaşayabilecekleri olumsuz durumlara karşı sahip oldukları haklarını öğrenmeleri için gerekli koşullar sağlanmalıdır. Bunun için ise kadınlara gerekli seminerler ve eğitimler verilmeli, seminer ve eğitimlere katılamayan kadınlar için gerekli bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Bu kapsamda bu hakların kadınlar tarafından daha çok öğrenilmesi adına televizyonlarda kamu spotu olarak yayınlanması, sokaklarda görsel materyallerle belirtilmesi, özellikle sosyal medyada bilgilendirme çalışmalarının yapılması ve bu kapsamda kampanyalar yürütülmesi faydalı adımlar olacaktır.

Ev işi ve bakım sorumluluklarının kadının görevi olduğuna dair algıların yıkılması amacıyla spot filmler çekilmesi ve ilköğretim itibariyle bu konuda bilinçlendirme eğitimleri verilmesi söz konusudur (TBMM, 2013: 173). Toplumda yapılması gereken bir diğer bilinçlendirme çalışması da kadınların istihdama dahil olmasının topluma ve ülkeye katkısının öneminin anlatılması ve toplumda yıllardır yer edinmiş kadınlara yönelik algıların ve rollerin yıkılmasıdır.

Cinsiyet eşitliği konusunun eğitimin her aşamasında müfredata dahil edilmesi söz konusu olmalı, eğitimden başlayarak kadına ve erkeğe yönelik cinsiyet kaynaklı iş bölümünün kaldırılması için çalışmalar yürütülmelidir (TBMM, 2013: 174). Zira Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’da da ilköğretim ve ortaöğretim müfredatına cinsiyet eşitliğine ve kadınlar için insan haklarına ilişkin derslerin koyulmasına ilişkin hükme yer verilmiştir (2012: madde 16/6). Dolayısıyla eşitlik düşüncesi küçük yaşlardaki çocuklara ve gençlere öğretildiği takdirde gelecekte daha eşitlikçi bir toplum oluşturulabilir. Aksi durumda belirli bir yaştan sonra kişinin sahip olduğu düşünce yapısı kolayca değişmediğinden aileden öğrenilen düşünce yapısı çocuk tarafından gelecekte de sürdürülebilir. Bu durumun engellenmesi için gelecek neslin bu konuda daha bilinçli bir toplum yaratmaları adına cinsiyet eşitliği konusunda küçük yaşlardan itibaren bilinçlendirilmeleri gerekmektedir.

3.2.2. Ücretli Ebeveyn İzni

Türkiye’de çocuk sahibi olan ebeveynlere yönelik izinler daha çok kadına verilmektedir. Kadınlarda istihdam artışının sağlanması için biyolojik haller ve sağlık sorunları haricinde bakım amacıyla verilen izin sürelerinden babalar da eşit oranda yararlanabilir. Bu hakların sadece kadınlara tanınması ve verilen izinlerin süre yönünden uzatılması kadınların istihdam artışında etkili çözüm yolları olmayacak, sadece kadınlara yönelik hükümlerin oluşturulması işverenlerin kadınları işe alımlarda tercih etmemesine neden olacaktır (Gökçeoğlu Balcı, 2017: 1281-1282). Bu kapsamda önemli bir uygulama olan ücretli ebeveyn izni, birçok ülkede uygulamaya konulan ve çocukların hem anne hem de babaları ile vakit geçirebilmelerine olanak sağlayan önemli bir uygulama olmasına rağmen Türkiye mevzuatında yer almamaktadır. Verilen izin sürelerinde anne ve babaların belirli oranlarda ücretlerini almaya devam etmeleri babaların bu izinlerini kullanmaları için teşvik edici bir uygulama olacaktır.

Türkiye’de ise mevcut yasal mevzuatlar doğrultusunda analık izni uygulamasına yer verilmekte, mevzuat kapsamında babalar için düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Bu duruma verilebilecek en büyük örnek eşlerinin doğum yapmaları durumunda babalara verilen izin sürelerinin oldukça kısıtlı olmasıdır. Ayrıca süreler İş Kanunu kapsamında olanlar ve DMK kapsamında olanlar açısından farklılık göstermektedir. İş kanunu kapsamında olan babalara 5 gün izin süresi verilmektedir (İş Kanunu, 2003: ek madde 2). Devlet memuru olan babalar için ise izin süresi 10 gündür (DMK, 1965: madde 104/b). Bu hükümler ayrımcılık yaratması sebebiyle memurlara tanınan haklar ile bir işverene bağlı olarak çalışanlara tanınan haklar arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılması ve kadın çalışanlara tanınan izinlerin erkek çalışanlara da tanınması gerekmektedir (Soyseçkin, 2015: 262-263).

Çocuk bakımı ve yetiştirilmesi sorumluluğu kadın çalışana yüklendiğinden Türkiye’de kadın çalışanlar için birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de babalara eşlerinin doğum yapması halinde verilen ücretli izin sürelerinin oldukça kısıtlı olduğu ve kadınların tüm çocuk bakımı ve yetiştirilmesi süreçlerinden sorumlu olmak durumunda kaldığı görülmektedir. Bu durumun ortadan kaldırılması adına ebeveyn izni kapsamında verilen izin sürelerinde mevcut ülke örnekleri incelenerek oluşturulacak bir ücretli ebeveyn izni planı işgücü piyasasından uzaklaştırmak yerine kadınların piyasanın bir aktörü olmasını sağlarken aile içi ilişkilerin sağlamlaştırılmasına, toplumda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve ailelerin maddi olarak daha güçlü olmalarına katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan ebeveyn izni bu ve bunun gibi birçok faktöre olumlu katkılar sağlayacağından Türkiye’nin gelişmekte olan ülke sınıflandırmasından çıkarak gelişmiş ülke sınıflandırmasına yükselmesi hedefine olumlu bir katkı sağlayacağı açıktır. Çünkü ülke içerisindeki bireylerin konumları ve elde ettikleri kazançlar ülkelerin gelişmişlik seviyesini gösteren önemli bir faktördür. Bu nedenle toplumda kadınların konumunun iyileştirilmesi ve erkeklerle eşit şartlarda

yaşamlarını sürdürmeleri hem kendileri hem de ülkeleri açısından önemli bir durumdur.

3.2.3. Bakım Hizmetlerin Verilmesi

Türkiye’de çocuklar, yaşlılar, engelliler için bakım hizmetleri yeterli olmamakta ve aile içerisinde kadınların sorumluluğunda bakımlar yapılmaktadır. Bu durumda bu kişilerin bakımıyla kadınlar ilgilenmek zorunda kalarak istihdama dahil olamamaktadır. Bu durumun engellenmesi adına bakım hizmetlerinin artırılması gerekmektedir (Bakırcı, 2007: 29). Kadınlar çalışmaları durumunda annelerinden bakım konusunda yardım alarak bu durumun önüne geçmeye çalışmaktadır. Ancak bu yardım daha çok çocuk bakımı konusuyla kısıtlı kalmaktadır. Özellikle zihinsel engeli bulunan çocukların bakımının özel eğitim gerektirmesi, kadınların yakınlarından bakım konusunda destek almalarını zorlaştırmaktadır. Yaşlı bakımında ise kadın çalışanın yakınlarından destek alamadığı takdirde evde bakım ya da yaşlılar için bakımevlerinden hizmet alması gerekmektedir. Bu durumda karşılanamayan yüksek maliyetler kadınları işgücü piyasasının dışına itmektedir.

Türkiye’de işverenler 150 ve üzeri kadın çalışanı olmaları halinde, yurt açmakla yükümlü tutulmaktadır. Erkek çalışanlardan ise sadece boşanması nedeniyle çocuğunun velayetini almış ya da çocuğunun annesi ölmüş erkek çalışanların bu sayıya dahil edilmesi söz konusudur. Bu işletmelerde çalışan anneler ise çocuklarını 6 yaşına kadar bu yurtlara bırakabilmektedir (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013: madde 13). Bu hüküm eşitlik ilkesine aykırı olduğundan sadece kadın çalışanların değil erkek çalışanlarında sayısı dikkate alınmalıdır (Bilgin, 2012: 313). Çünkü çalıştıkları işletmede çocuk bakımı konusunda hizmet verilmemesi kadınların çalışmasına engel olabilmekte, bu durumda kadınların çalışma hayatından uzaklaşması söz konusu olabilmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 42). Ayrıca Türkiye için göz ardı edilen gerçek ise Türkiye’de daha çok yer alan küçük işletmelerin varlığıdır. Türkiye’de var olan işletmelerin çoğunluğunda 9’dan az çalışan bulunması ve kadınların genellikle bu işletmelerde çalışmaları bu düzenlemelerden yararlanamamalarına neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 51). Bu durumda çalışan sayısı çok daha az olduğundan kadınlar için belirlenen asgari sayı karşılanamamaktadır. Ayrıca çocuklarının sadece 6 yaşına kadar bu yurtlara bırakılabilmesi 6 yaşından büyük olması sebebiyle okula giden çocuklarla okul sonrasında kimin ilgileneceği sorusu çalışan ebeveynler için bir sorun olmaktadır.

Devletin bakım hizmeti vermesi belirlenen asgari sayının altında kalması sebebiyle yurt bulunmayan işletmelerde çalışan ebeveynler için yararlı bir hizmet olacaktır. Özellikle her bir belediyenin kendi sınırları içerisinde açacağı gündüz bakımevleri için hizmet bedellerinin daha uygun fiyatlarda olması birçok kadının işgücüne dahil edilmesi yönünde etkili bir yol olabilir. Bu amaçla bölge nüfusu dikkate alınarak gündüz bakımevlerinin oluşturulması gerekmektedir. Bu bakımevlerinden çocuk ya da engelli bireylerin yararlanması sağlanırken oluşturulacak evde bakım hizmetleri ile de ev içinde bakım gerektiren yaşlı ya da

hastalara hizmet verilebilir. Diğer taraftan çocukların anneanne ya da babaannelerine bırakılmaları yerine gündüz bakımevlerinde eğitilmiş kişiler tarafından dil eğitimi almaları, sanatsal çalışmalar yapmaları ya da beceri odaklı faaliyetlerde bulunmaları ve evde bilgisayar, televizyon gibi teknolojik aletler yerine kendi yaşlıları ile vakit geçirip sosyalleşmeleri, toplu aktivitelere katılmaları çocukların küçük yaşlarda gelişimlerine daha fazla katkı sağlayacaktır.

3.2.4. Kota Uygulamaları

İzlanda, Norveç ve Finlandiya’da da uygulanmakta olan cinsiyet kotası sistemi ile hem devlete ait kurum ve kuruluşlarda hem de özel sektör işletmelerinde kadınların istihdam oranı artırılabilir. Bu ülkelerde en az %40 oranında kadın ya da erkek bulunması gerektiği hükmüne yer verilerek yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliğini sağlanması hedeflenmektedir. Türkiye’de Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2014 yılında yayınlanan tebliğde şirketin kadınların yönetim kurullarında yer alması konusunda hedef oran ve hedef zaman belirlemesi, bu gerçekleşmesi hedeflenen oranın %25’ten az olmaması ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için politikaların oluşturmasına ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Ayrıca bu hedeflere ulaşma doğrultusunda kaydedilen ilerlemelerin yıllık değerlendirilmesinin söz konusu olacağına değinilmiştir (Kurumsal Yönetim Tebliği, 2014: madde 4.3.9.)

Kota uygulaması ile ayrıca kadınların ve erkeklerin ağırlık gösterdiği sektörlerde, mesleklerde cinsiyet eşitliği sağlanabilir ve kadın-erkek mesleği ayrımı ortadan kaldırılabilir. Belirlenen oranda kadın ve erkek çalıştırma zorunluluğunun getirilmesi kadınları işe almaktan kaçınan işverenlere karşı koruyucu bir uygulama olacaktır.

Türkiye’de fırsat eşitliği ilkesi ve Anayasa’nın *Kanun Önünde Eşitlik* başlıklı 10. maddesi göz önünde bulundurularak oluşturulacak kotanın kadınların siyasette yer almasını engelleyen bütün etkenler ortadan kaldırılmaya kadar uygulanması gerekmektedir (Aldemir ve Budak, 2018: 58). Özellikle Türkiye’de siyasi partilerin yönetim kademelerinde, bakanlıklarda ya da mecliste bulunan kadınların oranları yeterli değildir. Türkiye tarihinde hiçbir kadın cumhurbaşkanının yer almadığı görülürken birçok ülkede de erkek egemen bir yönetim anlayışı ağırlıktadır. Bu gibi durumlar kadınların bir işletme, parti, bakanlık ya da ülke yönetemeyeceği ve erkeklerin bu konularda daha iyi oldukları görüşünün güçlenmesine neden olabilir. Bu durumda kadınlar kariyerlerinde yükselme hedefiyle çalışmasına rağmen birçoğu hedeflerine ulaşamamaktadır. Dolayısıyla belirli oranlarda uygulanacak kota ile cinsiyeti sebebiyle yönetim kademelerinde çalışamayan kadınların bu kademelerde yer alması sağlanabilir.

3.2.5. Denetimlerin Artması

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için Türkiye’de uygulamaya koyulan mevcut hükümlerin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle günümüzde eşit işe eşit ücret verilmesi konusunda kadın ve erkeklerin

arasındaki ücret farklılıklarının olması ve bu sorunun çözümü konusunda yeterli denetimin olmaması kadınları erkek çalışanların gerisine itmektedir. Dolayısıyla erkeklere göre daha düşük ücret alan kadın yedek işgücü olarak görülmekte, ailenin asıl gelir kaynağı erkeğin aldığı ücret olmaktadır. Örneğin; İzlanda'da uygulanan Eşit Ücret Sertifikası göz önüne alındığında eşit ücret verilmesi ya da işletme içinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması kapsamında oluşturulacak bir denetim mekanizması işlevsel olacaktır.

Denetimlerin büyük oranda önem taşıdığı önemli bir diğer nokta ise kayıt dışı istihdamdır. Hem kadınlarda hem de erkeklerde yüksek oranların mevcut olduğu bu çalışma şekli sıkı denetim mekanizması yoluyla büyük oranda azaltılabilir. Aksi halde birçok kişi kötü koşullarda, sosyal güvenceleri olmadan çalışmaya devam edecektir.

3.2.6. Caydırıcı Cezalar Verilmesi

İş Kanunu kapsamında kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları sorunlara karşı yeterli koruyucu hüküm bulunmamaktadır. Daha çok mağdur olan kişilere sadece tazminat ödenmesi bu cezaların tekrarlanmaması adına caydırıcı bir yol değildir. Örneğin; İş Kanunu 5. maddesi kapsamında belirlenen eşitlik hükümlerine iş ilişkisi süresince ya da ilişkinin sonlanması aşamasında işverenin uymaması durumunda çalışanına 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat ödemesi gerektiğine değinilmiştir (İş Kanunu, 2003: madde 5/6). Ayrıca İş Kanunu 99. madde uyarınca idari para cezası kesilir.

İşverene verilecek para cezasının caydırıcı boyutta artırılması, işyeri kapatma cezasının söz konusu olması caydırıcı cezalar olabilir. Bir çalışanın diğer bir çalışana istenmeyen davranışlarda bulunması durumunda da caydırıcı düzeyde tazminat ve hapis cezası gibi cezaların verilmesi söz konusu olmalıdır. Çünkü verilen cezalarının caydırıcı bir hal almaması veya durumun cezasız kalması istenmeyen bu tarz olayların tekrarlanabileceği anlamına gelmektedir.

3.2.7. Eşitlikçi İşletmelere Destek Verilmesi

İstenmeyen durumların yaşandığı işletmelere ceza verilmesinin yanı sıra eşitlikçi bir anlayış sergileyen işletmelerin de desteklenmesi gerekmektedir. Bu işletmelerin desteklenmesi diğer işletmelere de örnek olacağından etkili bir yol olacaktır. Dolayısıyla cinsiyet eşitliğinin ve ücret eşitliğinin sağlandığı örnek işletmeler ilgili bakanlık sayfalarında kamuoyuna paylaşılarak destek verilmelidir. Ayrıca oluşturulacak bir derecelendirme sistemi ile işletmeler eşitlik sağlama, çalışan dostu bir işletme olma, çalışanlara eğitim ve kariyer anlamında destek verme gibi olgulara göre derecelendirilebilir. Böylece kadın ve erkek çalışanların yanı sıra toplumun genelinin işletmeye olan bakış açısına olumlu bir katkı sağlayacak ve işletmeye değer katacaktır.

Örneğin Karadeniz (2018) tarafından hazırlanan örnek puanlama sistemi ile aile dostu işyeri için kriterler belirlenmiş ve bu kriterlerin olup olmamasına ilişkin bir puanlama sistemi oluşturulmuştur. İşyerinde cinsiyet eşitliğinin olup olmadığı,

kadın ve erkek çalışan sayıları, haftalık çalışma sürelerinin uzunluğu, işyerinde kreş, emzirme odasının bulunup bulunmadığı gibi kriterlere yer verilmiş, kriterler ve puanlama sistemi örnek olması kapsamında paylaşıldığından gerekmesi halinde bakanlık, işçi ve işveren sendikaları tarafından kriterlerin ve puanlamanın birlikte belirlenebileceği ifade edilmiştir (Karadeniz, 2018: 157-158).

Eşitlikçi işletmelerin desteklenmesine yönelik olarak uygulanabilecek başka bir yöntem ise bu işletmelere belirli sürelerde verilecek desteklerdir. Özellikle kadın istihdamının artırılması istenen sektörlerde eşitlikçi bir anlayış sergileyen işverenlere sosyal güvenlik primlerinde destekler sağlanabilir. Bu durum diğer işletmeleri de teşvik edeceğinden kadın istihdamının artırılması yönünde etkili olabilir. Sonuç olarak; eşitlikçi bir anlayışla hareket eden bu işletmelerin kamuoyuna belirtilmesi işletmenin imajına olumlu bir katkıda bulunmasına ve bu işletmelere belirli süreler dahilinde verilen prim destekleri ise işverenlerin prim ödemelerinden belirli sürelerde muaf olmalarına fayda sağlamaktadır.

3.2.8. Sivil Toplum Kuruluşlarının ve İşletmelerin Aktif Katılımı

İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde oluşturulacak politikaların sadece devlet kaynaklı olması bir çözüm yolu oluşturmayacaktır. Bu konuda sivil toplum kuruluşlarının ve işletmelerin de daha fazla katkı sağlaması gerekmektedir. Türkiye’de KADEM, KADİGER gibi kuruluşlar kadınlara yönelik çeşitli projeler, çalışmalar yürütmektedir. Özellikle kadınların istihdamının artırılması, kadınların istihdam edilmesinin önündeki engellerin ortadan kaldırılması gibi konularda çalışmalar yürüten bu kuruluşlar ile işletmelerin ve devletin daha fazla ortaklıkta bulunması gerekmektedir. Çünkü gerçekleşmesi istenen hedef için bir araya gelen paydaşların fazla olması daha fazla kişiye ulaşılabileceği anlamına gelecektir.

İşverenler açısından bakıldığında işletme içi eğitimler büyük öneme sahiptir. Bireyler arasındaki ilişkilerde kıskançlık ve rekabet yaşanması, bireyin psikolojik açıdan olumsuz davranışlar sergileyebilecek eğiliminin olması ve işletmenin bu konuda bir çalışmasının yahut kuralının bulunmaması mobbing ve cinsel taciz gibi davranışların yaşanmasına sebebiyet verebilir. Bu davranışın engellenmesi adına işletme içinde verilecek duyarlılık ve kişisel gelişim konulu eğitimler mobbing ve cinsel tacizin oluşmasında azaltıcı bir etki olacaktır (Solmuş, 2005: 11).

İşverenler, sahip oldukları işletmelerde çalıştırdıkları çalışanlarına yönelik oluşturabilecekleri kurallar çerçevesinde cinsiyet eşitliği de sağlanması için adım atabilir. Oluşturacakları kurallar ile iş ortamında yapılması doğru bulunmayacak davranışların ve hareketlerin belirtilmesi çalışanlara güven aşılayacağından büyük önem taşımaktadır. Özellikle işletme içerisinde herkesin görebileceği görsel materyaller ile uyulması gereken kuralların açıkça belirtilmesi gerekir.

İşyerinde mobbing, şiddet, fiziksel ya da sözlü taciz gibi durumların yaşanması halinde mağdur olan çalışanların bu tarz durumları işverenine herhangi bir çekince yaşamadan kolayca bildirebilmesi konusunda çalışanlara bilgi verilmeli, bu

durumda mağdur olan kişinin tarafında olunacağı net bir şekilde ifade edilmelidir. Aksi takdirde işvereni tarafından korunmayan kadın çalışanların işgücü piyasasından uzaklaşması öngörülebilir bir ihtimaldir.

3.2.9. Girişimciliğin Teşvik Edilmesi

Kadın girişimcilerin sahip oldukları ailevi sorumluluklar ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algılar, ekonomide yaşanan belirsizliklerin varlığı, girişimcilikte var olan risk, kadın ve erkek girişimciler arasındaki rekabetin özellikle erkeklerin ağırlıkta olduğu işlerde eşit koşullarda olmaması kadın girişimcilerin yaşadığı zorluklardandır (Yetim, 2002: 89-90). Bu durumda girişimciliğin büyük sorumluluklar getirmesi beraberinde zaten birçok sorumluluğa sahip olan kadının girişimcilikten uzak durmasına neden olabilmektedir. Çünkü girişimciliğin bir işverene bağlı olarak çalışmaktan çok daha fazla zaman ve özen gerektirmesi sebebiyle ailevi sorumluluklara ve rollere sahip olan kadınların bir işletme kurup, işveren olmaya çekinceli yaklaşması muhtemeldir.

Kahramanmaraş'ta kadın girişimcilerin özellikleri ve sorunları üzerine yapılan bir araştırmada kadınların iş kurarken en çok karşılaştıkları sorunların başında toplumun kadına yönelik değer yargıları, kadın girişimcilerin bilgi eksikliğinin olması, finansal düzensizlik gelmektedir. İşini kuranlar ise en çok rol çatışması, güvensizlik ve başarısızlık beklentisi zorluklarıyla karşılaşmıştır (Soysal, 2010: 87-88). Balıkesir'de yapılan başka bir araştırmada kendi işletmelerini kurarak girişimci olan kadınların genel profili ve kadın girişimcilerin sorunlarına değinilmiştir. Araştırma kapsamında kadınların kendi işini kurarken en çok karşılaşılan zorluklar; sermayenin temin edilmesi, işyeri bulma ve bürokratik işlemlerdir. İş kuranlar ise en çok nitelikli eleman bulmada, iş ve aile arasında denge sağlamada ve müşteri bulma konusunda sorun yaşamaktadır (Gül ve Gül, 2018: 89). Başka bir araştırma da ise kendi işletmelerini kurarak girişimci olan kadınları girişimciliğe iten faktörlere, kadın girişimcilerin sorunlarına değinilmiş ve öneriler oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında kadınların kendi işini kurarken en çok karşılaşılan zorluklar; uygun çalışan temin edilmesi, uygun materyal temin edilmesi ve bürokratik işlemlerdir. İşletmesini kuran kadınlar ise en çok; borçların ödenmesi, vergilerin ödenmesi ve bürokratik engel zorluklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla bürokratik işlerde daha deneyimsiz olmaları ve bilgi eksikliklerinin olması nedeniyle devlet ve diğer ilgili kuruluşlarca danışmanlık ve işletmenin kuruluşu ile ilgili eğitim verilmesi ile bu sorunun kadınlar açısından hafifletilmesi söz konusu olabilir (Arslan ve Toksoy, 2017: 141-144). Bu kapsamda bilgi eksikliğini gidermek için düzenlenecek başka bir çözüm yolu ise girişimcilik eğitimlerinden yararlanan kadınlara daha önce eğitim alarak kendi işletmesini kurmuş diğer kişilerin işletmelerini ziyaret edip, iş sürecini görmelerinin ya da girişimde bulunmak istedikleri alanlarda kendi işletmesini kurarak başarı elde etmiş kişilerin yanında belirli sürelerde uygulamalı eğitim almalarının sağlanması etkili adımlar olacaktır. Çünkü kadınların kendi

işletmesini kurmak için çekinceli ve şüpheli olmaları girişimciliği engelleyici bir sorundur. Kendi işletmesini kurmuş, başarıyla işini sürdüren bir örnek görmeleri girişimci adayı olan kadınların yaşadıkları çekinceleri ve şüpheleri ortadan kaldıracaktır.

Uygun eleman temin etmekte sorun yaşayan kadınlar girişimciler için danışmanlık firmalarından nitelikli eleman temini için destek alınabilir (Öztürk ve Aslan, 2016: 7). Diğer taraftan sermaye temininde kadın girişimcilerin sıkıntı yaşaması konusunda ise kadın girişimcilere düşük faizli kredi ve danışmanlık konusunda destek verilmesi kadın girişimciliğinde uygulanabilir adımlardan biridir (Arslan ve Toksoy, 2017: 144). Ayrıca kadın girişimcilerin kendi deneyim ve sorunlarını paylaşabileceği, birbirleriyle iletişim kurabileceği bir çevrimiçi ağ kurulmalı ve Millî Eğitim Bakanlığı, İŞKUR ve KOSGEB iş birliğinde kadınlara yabancı dil eğitimi, uluslararası ticaret ve pazarlama konularında eğitimler verilmelidir (TBMM, 2013: 174-175).

3.2.10. İŞKUR Faaliyetlerinin Genişletilmesi

İŞKUR tarafından düzenlenen eğitim ve danışmanlık faaliyetleri toplumun büyük bir kısmı tarafından bilinmemektedir. Bu sebeple kurum tarafından verilen bütün hizmetlerin toplumun geneline aktarılması için tanıtıcı afiş, reklam faaliyetleri ve kamu spotları yayınlanması gerekmektedir. Diğer taraftan kurum tarafından çalıştırılan kişi sayısı ülke nüfusuna kıyasla azdır. 2021 yılında kurumda çalışan memur, sözleşmeli ve işçi sayısı toplamda 9.832 kişidir (İŞKUR, 2022: 9). Dolayısıyla kurumun çalışan sayısı ile birlikte faaliyetlerini genişletmesi ve daha fazla kişiye ulaşması gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programlarının teorik açıdan eğitim gerektirmeyen mesleklere yönelik oluşturulması yerine kaynaklar verimli alanlara aktarılmalıdır (Görücü, 2019: 139). Öyle ki İŞKUR tarafından yapılan işbaşı eğitim programlarıyla ilgili tanıtım da kişilerin sahip oldukları teorik bilgileri uygulayarak deneyim elde etmelerine yer verilmiştir (İŞKUR, 2022: 61). Buna göre işbaşı eğitim programlarının yeterli teorik bilgiye sahip ancak tecrübeye ihtiyaç duyan kişiler için oluşturulması daha verimli olacak, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlayacaktır. İŞKUR tarafından yapılan tanıtım da bunu doğrular niteliktedir.

Yaşanan teknolojik dönüşüm beraberinde yeni iş alanları da yaratmaktadır. Bu yeni iş alanlarında ihtiyaç duyulan vasıflı işgücünün yetiştirilmesi için aktif işgücü piyasası politikaları önem arz etmektedir (Korkut vd., 2015: 114). Dolayısıyla düzenlenen mesleki eğitim programlarının ağırlıklı olarak gelecekte daha fazla iş imkânı oluşturabilecek, teknolojinin gelişmesiyle günümüzde önemli bir yeri olan mesleklere yönelik düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle kadınların daha az yönelmiş yazılım, kodlama gibi alanlarda verilecek eğitimler erkeklerin ağırlıkta olduğu bu alanlarda kadınların da yer almasını sağlayacaktır.

3.2.11. Teşvik ve Desteklerin Artırılması

Kadın işgücünden daha fazla yararlanılması ve istihdamın artırılması kapsamında devlet tarafından işyerlerine ve işverenlere yönelik çeşitli teşvik ve destekler sağlanmalıdır. Kadınlara yönelik sosyal güvenlik prim, ücret ve enerji destekleri, vergi muafiyeti gibi çeşitli teşviklerin sunulması kadın istihdamının artırılmasında önemli bir etkidir. Türkiye’de kadın ve erkeklere yönelik uygulanmakta olan işveren sosyal güvenlik prim desteği verilmektedir. Bu kapsamda 2023 yılının sonuna kadar işsiz olan kişileri, istihdam eden özel sektör işverenlerin prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. Teşvikten yararlanabilmek için kişinin son 6 aydır işsiz olması, istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi ve özel sektörde istihdam edilmesi gerekmektedir. Teşvik süresi ise 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işverenlere 24 aydan 54 aya kadar uzamaktadır (İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>).

Diğer taraftan teşvik ve desteklerin yanında kadınlara yönelik çeşitli projelerin oluşturulması da kadınların çalışma yaşamı içerisinde yer almalarını kolaylaştıracaktır. Örneğin; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen "Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi" (Women-Up) kapsamında, 4 bin kadın işverene hibe desteği sağlanmaktadır. Türkiye ile AB tarafından finanse edilen, kadın girişimciliği ve kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesini hedefleyen proje kapsamında, 5 Mart 2012'den sonra kurulan, kadın işverenlerin açtığı genç işletmelerden en fazla 9 işçi kapasitesi olan ve ilave işçi olarak kadın sigortalı alan işverenler yararlanabilmektedir (SGK, <https://www.sgkkadinistihdaminin-desteklenmesi.org/>). Dolayısıyla buna benzer projelerin ve desteklerin çeşitlendirilmesi ve artırılması kadınların daha fazla istihdam içinde yer almalarını sağlayacaktır.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Türkiye’de ekonomik ve sosyal yönden kadının konumu göz önüne alındığında, sorgulanması gereken bir durumu işaret etmektedir. Özellikle çalışma yaşamı açısından değerlendirildiğinde kadınların istihdam oranının artırılması ve işgücü piyasasındaki konumunun iyileştirilmesi konusunda önemli ölçüde mesafe kat eden ülkelerin aksine Türkiye’deki ilerleyiş yeterli olmamıştır

Türkiye’de geleneksel düşünce yapısının etkisiyle kadının ve erkeğin aynı sorumlulukları eşit paylaşması yerine sorumlulukların kadın ve erkek arasında farklılaştığı görülmektedir. Geleneksel düşünce yapısının varlığını önemli ölçüde korumasından kaynaklı olarak toplum, kadına bakım ve ev işi, erkeklere ise evi geçindirme sorumluluğunu yüklemektedir. Diğer taraftan kadınların çalışmasının uygun olmadığı, kadının yerinin evi olduğu görüşüne sahip olan düşünce yapısının hala Türkiye’de bazı kesimler tarafından benimsenmesi geleneksel

düşünce yapısının değiştirilmesini engellemekte, bu durum kadını işgücü piyasasının bir aktörü olmaktan alıkoymaktadır.

Geleneksel düşünce yapısı kadının istihdamda devamlılığını engelleyen tek sorun değildir. Aynı işin ya da aynı değerde işin yapılmasına rağmen sadece kadın olmasından kaynaklı olarak yaşanan ücret eşitsizlikleri, işe alım süreçlerinde, iş sürecinde ya da işe son verme aşamasında ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek tavır ve tutumların sergilenmesi, kadın çalışanlara yönelik psikolojik taciz/cinsel taciz/şiddet gibi durumların söz konusu olması ve bu durumda kadın çalışanın baskı altına alınması ya da korunmaması, yönetici olması için bütün niteliklere sahip olmasına rağmen kadınların yönetici olmasına karşı olan önyargılar ve düşünce yapısı dolayısıyla oluşan cam tavanlar, kayıt dışı çalışma sebebiyle sosyal güvencenin sağlanamaması, sendikal olarak kadınlarda düşük sendikalaşma oranları dolayısıyla kadınların işyerinde yeterli düzeyde temsil edilememesi, iş ve aile arasında dengenin sağlanması için mevcut düzenlemelerin yetersiz olması sonucu çatışmaların yaşanması, bakım ve ev işi yükünün kadının sorumluluğu olarak görülmesi, kadınlarda eğitim eksikliğinin daha vasıfsız işlerde ve düşük ücretlerde çalışmalarına neden olması gibi durumlardan birinin veya daha fazlasının yaşanması kadınların işgücü piyasasında erkekler kadar aktif olmalarını ve güçlenmelerini engellemektedir. Yaşanan sorunlar her ne kadar çeşitli boyutlarda ve şekilde yaşanırsa yaşansın bu sorunların sonucunda eşitsizlik daha da çözülmesi zor bir hale bürünmekte ve kadınların istihdam sorunu tam anlamıyla çözülememektedir.

Türkiye’de kadınların istihdama dahil olup işsizlik oranlarının düşürülmesi, kadınların güçlenmesi, cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde Anayasa, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi birçok kanunda düzenlemelere yer verilmektedir. Yasal düzenlemelere ek olarak planlar ve politikalar oluşturulmakta, uluslararası sözleşmelere taraf olunmaktadır. Bu düzenlemelerin bir kısmı uygulamaya geçirilemediğinden, bir kısmı eksik olduğundan ya da yeniden düzenlenmesi gerektiğinden, diğer bir kısmı ise uygulanıp uygulanmadığına ilişkin denetim eksikliğinden dolayı kadınların mevcut durumunun iyileştirilmesinde yeterli oranda etkili olamamaktadır.

Çalışmaya karar verme, iş arama, mülakat aşaması, çalışma süreci hatta iş sözleşmesinin sonlandırılması aşamasında dahi çeşitli sorunlarla karşılaşan kadınlar her ne kadar çeşitli politikalarla desteklenmeye çalışılsa da sorunların ortadan kaldırılamamasından kaynaklı olarak uygulanan politikalar yetersiz ve eksik olarak değerlendirilmektedir. Mevcut politikaların yeniden düzenlenmesi gerektiğine ilişkin en büyük etken politikaların birçoğunun kadının üzerindeki aile sorumluluğunu azaltmaması, aksine bu sorumluluğu sadece kadına yüklemesidir. Çocuk bakımı gibi ailevi sorumlulukların eşler arasında eşit paylaşılmasının yerine bu sorumluluklar için çoğunlukla kadınlara yönelik politikalara yer verilmesi durumunda kadınlar ve erkekler arasında sağlanması amaçlanan cinsiyet

eşitliğinin var olması mümkün olamamaktadır. Bu durum mevcut politikaların ve düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerektiğinin bir göstergesidir. Özellikle çocuk sahibi olan çalışanlar için izinlerin ağırlıklı olarak kadın çalışana yönelik oluşturulması çocuk bakımı sorumluluğunun sadece kadına ait görülmesine sebebiyet vermektedir. Bu durumda işverenler kadınları işe almaktan kaçınmakta, bu durum çözülmesi daha da karmaşık bir hal alan cinsiyet ayrımcılığı sorununu doğurmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki görünümü değerlendirildiğinde erkeklere nazaran çok daha düşük işgücüne katılma oranlarının mevcut olduğu ve işgücüne katılmalarına engel oluşturan en büyük sebebin ev işleri olduğu görülmekteyken ev işleri erkekler için işgücüne katılmada hiçbir zaman bir engel teşkil etmemiştir. Dolayısıyla Türkiye için aile içinde dengesiz bir sorumluluk dağılımı mevcuttur.

Türkiye’de kadınların istihdama dahil edilmesi, işsizlik oranlarının azaltılması ve her alanda mevcut durumlarının iyileştirilmesi konusunda çok daha fazla politika uygulanması, yeni politikalar oluşturulması ve en önemlisi istikrarlı bir duruş sergilenmesi gerekmektedir. Bu konuda yapılacak en önemli adımlardan biri toplumun bilinçlendirilmesidir. Bu amaçla kadınların çalışması kendilerinin ve ailelerinin ekonomik olarak güçlenmesini sağlarken aynı zamanda ülkenin de gelişmişlik seviyesine katkı sağlayacağı gerçeği topluma entegre edilmeli, gelecek nesiller cinsiyet eşitliği bilinciyle yetiştirilmeli ve eğitilmelidir. Aksi halde cinsiyet eşitliğini kabul etmeyen bir toplumda uygulanan her türlü politikanın yetersiz kalacağı söylenebilir çünkü değişimler önce zihinde başlamaktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesi için bir diğer yapılabilecek düzenleme politikalarda değişikliklerin yapılması ve eksikliklerin giderilmesidir. Türkiye’de annelik ve bakım konusundaki mevcut düzenlemelere babaların da dahil edilmesi ile ücretli ebeveyn izinleri oluşturulması ve devletin daha çok kadının üzerinde olan bakım sorumluluğu için hizmet alanını genişletmesi gerekmektedir. Kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasına yol açan politikalar yerine daha çok kadınların istihdama dahil olmasını teşvik eden politikalar söz konusu olmalıdır. Kadınların kariyerlerinde yükselmeleri için bütün kurumlarda cam tavan engelinin ortadan kaldırılması adına belirlenecek kota ile yönetim kademelerinde kadınlarında yer alması sağlanmalıdır.

Politikaların etkili sonuçlar doğurabilmesi için devlet denetim mekanizmasını geliştirmeli, işverenlerin mevcut yasal hükümleri uygulayıp uygulamadığı sıklıkla denetlenmelidir. Denetimler sonucunda hükümleri uygulamayan, çalışanlarını olası tehlikelere karşı korumayan, çalışanların mağdur edildiği işletmelerde sadece tazminat ödemesi değil daha caydırıcı cezalar söz konusu olmalıdır. Diğer taraftan yasal hükümleri yerine getiren, çalışanlarına eşit bir ortamda çalışma imkânı sunan işletmeler ise desteklenmelidir. Özellikle kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi için denetim mekanizması büyük bir önem taşımaktadır.

Kadınların istihdama dahil olması yönünde oluşturulacak politikalarla ilgili işletmelerle ve sivil toplum kuruluşlarıyla ortak hareket edilmesi yoluyla daha çok paydaşın bir amaç için bir araya toplanması daha etkili olacağından iş birliği oluşturulması fikri de göz ardı edilmemelidir. Özellikle kadın çalışanların yaşadığı sorunlar ve sorunların kadın çalışanlar üzerinde yarattığı etkiler üzerine araştırma çalışmaları yapılmalı, elde edilen sonuçlara göre yeni politikalar oluşturularak ortak hareket edilmelidir. İşgücü piyasasında önemli bir konumda bulunan İŞKUR ise günümüz piyasa şartlarına uygun, piyasada ihtiyaç duyulan çalışan profilini dikkate alarak tecrübe eksikliğini ortadan kaldıracak eğitimler düzenlemeli ve çalışma alanını genişletmelidir. Düzenlenen bütün eğitim programları, eğitim sonrası staj ya da iş imkânı verilecek şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca düzenlenen girişimcilik eğitim programlarında kadınların işgücü piyasasında işveren konumunda yer almalarının sağlanması adına düzenlemeye gidilmeli, girişimcilik eğitim programlarından yararlanarak kendi işletmesini kurmuş girişimci kadınların yanında iş sürecini görmeleri açısından tecrübe edinme imkânı tanınmalıdır.

Kadın istihdamında, cinsiyet eşitliğinde önemli adımlar atmış ülke politikaları incelenerek Türkiye’de uygulanabilir hale getirilmesi söz konusu olmalıdır. Eşitlikçi düzenlemeleri ile örnek teşkil etmesi için yer verilen İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç önemli politikalara sahip ülkelerdir. Bu ülkeler kadınların yönetim kademelerinde yer alması kapsamında kota uygulanması, babaların çocuk bakımı sorumluluğunu anneyle eşit paylaşması için ebeveyn izni oluşturulması, devlet tarafından uygun fiyatlı bakım hizmetlerinin verilmesi, çalışanlar için eşitlik ve eşit ücret verilmesi gibi konularda önemli düzenlemelere sahiptirler. Özellikle ücretli ebeveyn izni planı ve bakım hizmetleri Türkiye’de uygulandığı takdirde kadınların istihdamda yer almaları açısından etkili politikalar olacaktır. Ancak ülkelerin az ya da çok nüfusa sahip olmaları, benzer toplumsal, kültürel yapılarının olmaması ya da işgücü piyasasında farklılıkların söz konusu olması gibi etkenler dolayısıyla her politikanın her ülkede uygulanması mümkün değildir. Bu durum göz önüne alınarak bu ülkelerin sahip oldukları politikaların Türkiye’de uygulanabilirliği araştırılabilir ve Türkiye’deki piyasa yapısına uygun hale getirilerek uygulamaya konulabilir.

Sonuç olarak; Türkiye’de kadınlar konum olarak erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Özellikle işgücü piyasasında kadının mevcut durumu dikkate alındığında var olan politikaların işlevselliği tartışma konusu olmaktadır. Bu durum politikalarda değişimlerin ve yeniliklerin yapılması gerektiğini göstermektedir. Oluşturulacak yeni politikalar ve kadınların güçlenmesi için sergilenecek kararlı duruş ile kadınların her alanda ve istihdamda daha iyi konumlara gelmesi sağlanabilir. Aksi halde Türkiye için güçlü kadın hedefinin sadece sözde kalacak bir ifade olması kaçınılmazdır.

Kaynakça

Aldemir, C. ve Budak, C. (2018). Cam Tavanı Kırılmak: Parlamentoda Cinsiyet Kotası. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 16(61), 37-64.

Arslan, İ. K. ve Toksoy, M. D. (2017) Türkiye’de Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(1), 123-148.

Bakırcı, K. (2007). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (8), 22-40.

Bilgin, B. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (99), 311-315.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2009/2, (21), 41-54.

European Commission (2021a). *Your Social Security Rights In Norway*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.

European Commission (2021b). *Your Social Security Rights In Finland*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.

EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (Erişim: 13.05.2023)

Finnish Government, <https://valtioneuvosto.fi/en/marin/ministers> (Erişim: 07.04.2023)

Finnish Institute for Health and Welfare, <https://thl.fi/en/web/gender-equality/promoting-gender-equality/actors>, (Erişim: 07.04.2023)

Government of Iceland, <https://www.government.is/news/article/2018/01/04/New-Icelandic-law-on-Equal-Pay-Certification-entered-into-force-on-January-1-2018/> (Erişim: 07.04.2023)

Government Offices Of Sweden, <https://www.government.se/contentassets/8dde51a0510c4344bec983aea222f206/the-swedish-government-fact-sheet.pdf> (Erişim: 09.04.2023)

Government Offices Of Sweden (2019). *Gender Equality Policy in Sweden*, <https://www.government.se/4a7756/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-oct-2020.pdf>, (Erişim: 16.04.2023)

Gökçeoğlu Balcı, Ş. (2017). Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2017/3, (54), 1263-1298.

Görücü, İ. (2019). İŞKUR Tarafından Yürütülen İşbaşında Eğitim Politikalarına Yönelik Bir Değerlendirme. *Ulak Bilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(33), 125-141.

Gül, M. ve Gül, K. (2018). Balıkesir İlinde Kadın Girişimci Profili ve Sorunları: Yiyecek Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 82-96.

İşık, E. (2020). Covid (19) Salgını ve Kadın Emeği: Türkiye’den Kadın Deneyimleri. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(2), 219-241.

İlkaracan, İ. ve Memiş, E. (2020). COVID-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye’de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler. *UNDP Araştırma Notu*, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/UNDP-TR-GENDER-GAPS-IN-CARE-TR-V2.pdf>, (Erişim: 20.05.2023)

InfoFinland.fi, Balancing Family Life and Work, <https://www.infofinland.fi/family/balancing-family-life-and-work> (Erişim: 05.04.2023)

InfoFinland.fi, Equality and Equal Opportunities in Working Life, <https://www.infofinland.fi/tr/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/equality-and-equal-opportunities-in-working> (Erişim: 11.05.2023)

InfoFinland.fi, Family Leave, <https://www.infofinland.fi/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/family-leave>, (Erişim: 05.04.2023)

İŞKUR, (2022). *2021 Yılı Faaliyet Raporu*, Ankara, https://media.iskur.gov.tr/53368/2021_yili_faaliyet_raporu.pdf (Erişim: 15.04.2023)

İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/> (Erişim: 15.05.2023)

Karadeniz, O. (2018). Kadın ve Aile Dostu İşyeri /Toplu İş Sözleşmesi-Sendika. Oğuz K. ve Yılmaz, H. H. (Ed.), *TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Cilt 3*, İstanbul.

Karadeniz, O. ve Yılmaz, H. H. (2018), “Kadın İstihdamında Son 10 Yılda Yaşanan Gelişmeler”, Oğuz Karadeniz ve Hakkı Hakan Yılmaz (Ed.), *TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Cilt 3*, İstanbul.

KELA (2019). *Benefits for Families with Children*, https://www.kela.fi/documents/20124/411832/Koti+ja+perhe_esite_en_Kela.pdf/ffae291e-8b46-c56f-38f3-9c1e40daed90?t=1663658897595 (Erişim: 15.05.2023)

KELA (2021). *Families with Children*, https://www.expatsfinland.com/pdf/kela/families_with_children.pdf (Erişim: 15.05.2023)

KELA, <https://www.kela.fi/parental-allowances> (Erişim: 15.05.2023)

Korkut, G. vd. (2015). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ile Değişen Kamu Hizmeti ve Türkiye İş Kurumu. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(2), 107-135.

Ministry Of Economic Affairs and Employment (2018). *Finlandiya'ya Hoşgeldiniz 2018*, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161201/MEA_Eg_uide_26_2018_TervetuloaSuomeen_Turkki_PDFUA.pdf (Erişim: 17.04.2023)

Ministry of Social Affairs and Health, https://stm.fi/documents/1271139/5825735/STM_Tasaarvolaki_UK_verkko.pdf (Erişim: 17.04.2023)

Norwegian Ministry of Culture (2019). *The Situation of Women and Girls in Norway*, <https://www.regjeringen.no/contentassets/25232a6ce3a64c2b88d97d3f3a665241/195795-beijing-engelsk-web.pdf> (Erişim: 19.04.2023)

Norwegian Ministry of Foreign Affairs, <https://www.norway.no/en/missions/eu/about-the-mission/news-events-statements/news2/sharing-norways-experience-with-gender-quotas-for-boards/> (Erişim: 09.04.2023).

OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/> (Erişim: 13.05.2023)

Öztürk, M. D. ve Arslan, İ. K. (2016). Türkiye'de Kadın Girişimcilik: Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü-Tartışma Metinleri*, İstanbul.

Parental Benefit in Iceland, <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-iceland> (Erişim: 15.04.2023)

SGK, <https://www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org/>, (Erişim: 15.05.2023)

Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7 (2), 1-14.

Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-95.

Soyseçkin, İ. S. (2015). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları. *Mülkiye Dergisi*, 39(3), 245-270.

Sweden.se, Gender Equality, <https://sweden.se/life/equality/gender-equality> (Erişim: 11.04.2023)

Sweden.se, Work–Life Balance, <https://sweden.se/life/society/work-life-balance> (Erişim: 06.04.2023)

Swedish Gender Equality Agency, <https://www.jamstallhdetsmyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency> (Erişim: 19.04.2023)

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Yayın No: 12.

The Centre For Gender Equality Iceland- Jafnréttisstofa (2017). *Gender Equality In Iceland*, https://www.jafnretti.is/static/files/utgefid_efni_af_gomlu_sidu/gender_equality_in_iceland_2017.pdf (Erişim: 19.04.2023)

The Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV). “Foreldrepenger”, <https://www.nav.no/foreldrepenger> (Erişim: 13.04.2023)

TÜİK (2014). *İstatistik Göstergeler 1923-2013*, Yayın No: 4361, Ankara.

TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim: 13.05.2023)

TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/anaSayfa.do> (Erişim: 13.05.2023)

TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> (Erişim: 15.05.2023)

TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do> (Erişim: 13.05.2023)

TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr> (Erişim: 13.05.2023)

Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.

World Economic Forum (2022). *Global Gender Gap Report 2023*, Geneva