

Econder |

International Academic Journal

[Econder], 2018, 2 (2): 313/333

Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam
Çabaları

&

Place in Women's Labor Force Participation in Turkey and International
Employment Efforts

Ceren Ece GÖCEN

Arş. Gör., İstinye Üniversitesi, İİBF, Uluslararası İlişkiler Bölümü,

Lect, Istinye University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,
Department of International Relations

ceren.gocen@istinye.edu.tr,

Orcid: 0000-0001-8626-5808

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received : 7.8.2018

Kabul Tarihi / Accepted : 31.12.2018

Yayın Tarihi / Published : 31.12.2018

Yayın Sezonu : Aralık

Pub Date Season : December

Cilt / Volume: 2 Sayı – Issue: 2 Sayfa / Pages: 313-333

Atıf/Cite as: Göcen, C . (2018). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları. Econder Uluslararası Akademik Dergi, 2 (2), 313-333. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/econder/issue/40036/451550>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Hayrettin KESGİNGÖZ- Karabuk University, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları

Öz

Küreselleşen dünyada önemli bir yeri olan kalkınma seviyesinin göstergelerinden biri, mevcut işgücünün istihdamının sağlanıyor olmasıdır. Türkiye’de ve pek çok ülkede kadın ile erkeğin yasalar önünde eşitliği kabul görmüştür. Fakat işgücü içerisinde kadının istihdam edilmesi ve edilse dahi cinsiyetçi ayrımcılık gibi engellerle karşılaşması söz konusudur. Türkiye’de bu engellerin ortaya çıkmasındaki temel etken, ataerkil toplum düzeni ve gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet rolleridir. Bu engelleri ekonomik, toplumsal, demografik ve politik faktörler şeklinde sınıflandırmak mümkündür. Özellikle son yıllarda, kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerin ortadan kaldırılarak cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve toplumdaki konumlarının iyileştirilmesine yönelik politikalar hız kazanmıştır. Bu politikalar ve çalışmalar genellikle uluslararası örgütlerin etkisiyle gerçekleşmektedir ve Türkiye üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeye çabalamaktadır. Buna rağmen verilere bakıldığında, sorunun çözülemediği, kadının işgücüne katılmada ve istihdam edilmesinde hala cinsiyetçi ayrımla mücadele edildiği, çalışmaların veriminin yetersiz olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, İstihdam, İşgücü, Kalkınma, Cinsiyet ayrımcılığı, Uluslararası Örgütler

Place in Women's Labor Force Participation in Turkey and International Employment Efforts

Abstract

One of the determiners of the level of development, which has an important place in globalizing world, is the employment of existing labour force. In Turkey and many other countries women and men are recognized as equal in law. However women are employed in the labor force and even they employed in their business life, they are faced with obstacles such as sexist discrimination. In Turkey, the main factor in the emergence of such obstacles, the patriarchal social order and traditional gender roles. These obstacles can be classified as economic, social, demographic and political factors. Especially in recent years, policies have been accelerated to lift gender equality and improve their position in the society by removing the obstacles to women's participation in the labour force. These policies and studies are usually effected by international structures. It is striving to fulfill its responsibility on Turkey. However, it seems that the problem is still not solved, that women are still struggling with sexist discrimination in joining and employing the labour force, and the efficiency of their work is inadequate.

Keywords: Female, Employment, Labour force, Development, Gender discrimination, International Organizations

1. Giriş

Türkiye’de ve pek çok ülkede kadın ile erkeğin yasalar önünde eşitliği kabul görmüş olsa da işgücü içerisinde kadının istihdam edilmesi ve edilse dahi cinsiyetçi ayrımcılıkla karşılaşması söz konusudur. İstihdam edilememe, çoğu kez toplumların yapısından kaynaklı olmakta, geleneksel toplumsal roller ve ataerkillik ağır basmaktadır (Soysal, 2010: 98-99). Ayrıca ekonomik, toplumsal, demografik ve politik açıdan belirleyici faktörler de bulunmaktadır. İstihdam edilebilen kadınlarda ise işe alım, ücret, terfi gibi konularda cinsiyete dayalı ayrımcılık oldukça fazla görülmektedir.

Erkeklerle kıyaslandığında, kadınların işgücü içerisinde yer alma oranları daha düşük seviyede kalmaktadır. Bu seviyenin yükseldiği genel eğilimin tersine, Türkiye’de, 1950’lerden itibaren ekonomik ve sosyal dönüşümün etkisiyle kadınların işgücüne katılım oranları düşüş göstermiştir (Ecevit, 2008: 115). Ayrıca işgücünde daha az yer alabilen kadınlar, tüm eğitim düzeylerinde, erkeklere göre daha düşük ücret almaya devam etmiştir. İstihdamda ve işgücüne katılmada cinsiyete dayalı ayrımın önüne geçmek amacıyla, dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda oluşturulan politikalar ise genellikle uluslararası örgütlerin etkisiyle şekillenmektedir.

Küreselleşen dünyada uluslararası örgüt ve yapılanmalar, istihdam ve işgücüne katılmada cinsiyetçi ayrımın önüne geçerek eşitliği sağlamaya çalışmaktadırlar. Türkiye’de politika yapım süreçlerini etkileyen başlıca uluslararası örgüt ve yapılanmalar şunlardır: Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Dünya Bankası, Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Ekonomik Forumu, Global 20. Bunlar, kadınların istihdam edilmesi ve işgücüne katılmasını; katıldıklarında da cinsiyetçi ayrıma maruz kalmamaları için uygulanan ulusal politikaların oluşmasını sağlamakta ve sürdürülmesini desteklemektedirler.

Bu çalışma, “Türkiye’de kadının işgücü içerisindeki yeri bağlamında, uluslararası örgütlerin istihdamda cinsiyet ayrımcılığını önlemek için Türkiye’deki çalışmalarını neleri kapsamakta ve ne kadar verimli olmaktadır?” sorusunu cevaplamayı amaçlamaktadır. Çalışma, kadının daha az istihdam edilmesinin sebeplerini belirleyerek, durumu iyileştirmeye yönelik uluslararası çabaların verimliliğini analiz edecek ve literatürdeki eksikliği gidermeye yardımcı olacaktır. Bu eksiklik, Türkiye’de kadının işgücüne katılımındaki belirleyici faktörlere ve uluslararası örgütlerin çabalarına odaklanılmasına rağmen, köklü ve altyapıya yönelik ulusal politikaların göz ardı edilmesinden kaynaklanmaktadır.

2.Tarihsel Süreçte Kadının İşgücüne Katılımı ve İstihdamda Kadın-Erkek Eşitsizliği

2.1.Dünya Genelinde Kadının İşgücüne Katılımı

Genel olarak tarihsel süreçte, emek tarihi erkek üzerine yoğunlaşmakta ve kadın emeği hane içerisinde kaldığından göz ardı edilmektedir. Kadın emeğinin hane içerisinde kalmasının sebebini geleneksel toplumsal roller oluşturmaktadır. Geleneksel toplumsal rollere göre kadına verilen görevler genellikle ev işleri, çocuğa ve aileye bakmak ile sınırlıdır. Kadınların bu durumun önüne geçip erkekler ile eşit olma istekleri ilk olarak Fransız Devrimi’nde ortaya çıkmıştır. Bu dönemde toplumsal rollere rağmen çalışan az sayıda kadın, düşük ücret ve kötü çalışma koşulları gibi unsurlara karşı çıkmak için bir hareket başlatmışlardır. Fakat uzunca bir süre, dönüşüm ve gelişmeler olsa da eşitlik istenilen seviyeye gelememiştir (Gökçimen, 2008: 6-7).

Kadınların işgücü içerisinde yer alması, Sanayi Devrimi ve sonrasında üretim şeklinin değişmesi ve işgücünde düşük maliyet ile yüksek verim alma ihtiyacı sonucunda gerçekleşmiştir. Böylece kadınlar hane içerisindeki ücretsiz işçilik ve tarımsal faaliyetler dışında, üretim ve hizmet gibi diğer sektörlerde istihdam edilmeye başlamışlardır. Buna rağmen cinsiyetçi ayrımcılığa maruz bırakılmışlar ve düşük ücret, çalışma sürelerinin uzunluğu, çalışma haklarından yoksun olmaları gibi etkilerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüşlerdir (Yılmaz vd., 2008: 91; Küçük, 2015: 3).

Tarihsel süreçte kadın istihdamına yönelik başka bir kırılma, Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarında gerçekleşmiştir. Erkekler sahip oldukları işleri bırakıp savaşa dahil edilmiş ve işgücünde açık ortaya çıkmıştır. Evi geçindirmekle sorumlu olan erkeğin işgücü içerisinde yer almaması yoksulluğa sebep olmuş ve mecburen kadınlar istihdam edilmiştir (Özer ve Biçerli, 2004: 58). Böylece kadınlar işgücü içerisinde daha aktif olmaya başlamıştır. Bu savaşlar sonrasında, küreselleşmenin etkisiyle çok uluslu şirketler ortaya çıkmış, teknolojik gelişmelerle üretim biçiminde değişim yaşanmış ve hizmet sektörü önem kazanmıştır. Artan işgücü ihtiyacına ek olarak kadın-erkek eşitliği vurgusuyla, kadınların istihdam edilme oranları artış göstermiştir.

Kadın istihdamının artması, hizmet sektörünün gelişmesi, dünya çapında çalışan kadınları korumaya ve desteklemeye yönelik yasala, demografik gelişmeler, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması, toplumda kadının çalışmasına yönelik algının değişmesi, çocuk bakımı gibi hizmetlerin yaygınlaşması gibi sebepler çerçevesinde değerlendirilmektedir (Koray vd., 2000: 214-215; Korkmaz vd., 2013: 1849). Kadın istihdamının artırılmasına yönelik ciddi bir gelişme yaşanmasına rağmen istenilen seviyeye ulaşamamıştır. İşgücüne katılım oranlarında da hala eşitsizlik söz konusudur. Örneğin dünya genelinde kadınların işgücüne katılma oranı %39,4 olarak tespit edilmiştir (World Bank, 2017). Ayrıca

dünya genelinde ücret, çalışma koşulları, sağlık ve sosyal hizmetler gibi konularda cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir (ILO, 2016: 35).

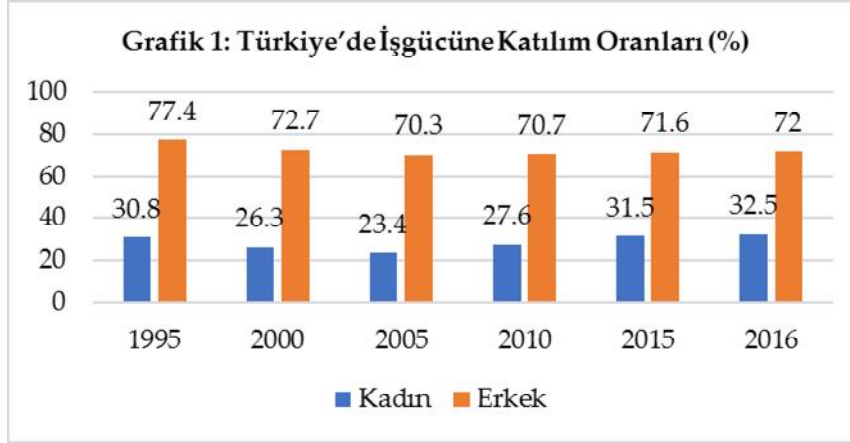
2.2. Türkiye Özelinde Kadının İşgücüne Katılımı

Cumhuriyet öncesi dönemde, kadınlar aile içi işler ile geleneksel işlerde istihdam edilmişlerdir. Sanayileşmeyle beraber ise ucuz işgücü olarak değerlendirilmiş ve bu sebeple işgücü içerisinde yer alabilmişlerdir. Eşit işe eşit ücretin verilmediği bu ayrımcılığın önüne geçmek için hak talep edilen II. Meşrutiyet dönemiyle kadınların işgücü içerisinde daha çok yer almasının önü açılmıştır. Örneğin kadınların eğitimine daha çok önem verilmiş, meslek okulları çerçevesinde ebelik, öğretmenlik, yazarlık gibi mesleklerle işgücü içerisinde yer almaları sağlanmıştır (Gökçimen, 2008: 9-10). Bu bağlamda 1915'te yapılan sanayi sayımında, ülkenin en önemli sanayi kuruluşlarında çalışanların üçte birini kadınlar oluşturmuştur (Ökçün, 1970; Makal, 2010: 18). Zamanla kadınlar kamu ve hizmet sektöründe de istihdam edilmeye başlamıştır.

Cumhuriyet sonrası dönemde genel olarak, Medeni Kanun ile tanınan kadın-erkek eşitliği, meslek edinme hakkı gibi yasal haklar ve sanayileşme, kentleşme gibi gelişmeler kadınların istihdamına katkı sağlamıştır (Ersöz, 1993: 42; Korkmaz vd., 2013: 1851). İş kanunları ve yasal uygulamalarla işgücüne katılan kadınların haklarını gözetmeye önem verilmiştir.

1950'lerden sonra tarıma dayalı ekonomi tarımsal sanayiye dönüşmüş ve köyden kente göç hızlanmıştır. Bunun sonucunda toplumsal yapı değişmeye ve gelişmeye başlamıştır (Berber ve Eser, 2008: 3). Değişen toplumsal yapıyla kadınlara yeni roller yüklenmiş ve kentleşme, eğitim, iş bulma imkânı gibi etkenlerle işgücünde yer almaları mümkün olmuştur. Buna karşılık köydeyken tarım sektöründe çalışabilen kadınlar, kentte başta eğitim ve rekabet olmak üzere çeşitli sebeplerle işsiz kalmıştır. İşgücüne katılımın 1955'te %72 iken 1990'da %43,7'ye (Özer ve Biçerli, 2004: 64) düşmesi bu durumu kanıtlamaktadır. Özetle, yaşanan ekonomik dönüşümle kadınların toplumsal konumunda ve işgücüne katılmasında gelişme yaşansa da mevcut engeller sebebiyle işgücü piyasasında erkek egemenliği devam etmiştir.

Türkiye, kadın istihdamındaki mevcut eşitsizlik ve cinsiyet ayrımcılığından hareketle, bu durumun önüne geçmeye yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmalarını ise daha çok uluslararası örgütlerin çalışmalarını kendi ulusal politikalarına uyarlayarak ve iyileştirerek yapmaktadır. Ayrıca sivil toplumun desteğini almaktadır. Fakat tüm bu çabalara rağmen kadınların iş yaşantısına dahil olmaları istenilen seviyeye ulaşamamaktadır.



TÜİK, 2017

Grafik 1’de Türkiye’de son 21 yılda kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları, 5 yıllık dönemler halinde verilmiştir. Buna göre, 1995’te kadınların işgücüne katılımı %30,8 ile erkeklerin %77,4’lük katılımından oldukça düşüktür. 2016’da kadınların işgücüne katılımı %32,5, erkeklerinki ise %72 olarak tespit edilmiştir. Aradan geçen 20 yıldan fazla sürede, işgücüne katılan erkek sayısı, her yıl kadınların iki katından fazla olmuştur. Bu durum yapılan çalışmaların ve uygulanan politikaların yetersizliğine örnek teşkil etmektedir.

3. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri ve Mevcut Engeller

3.1. Ekonomik Faktörler

Türkiye dünyanın en iyi 20 ekonomisi içerisinde yer almaktadır. Buna rağmen küresel ekonomide gerçekleşen olumsuzluklar ve iç politikadaki yapısal sorunlar sebebiyle istihdam yaratma konusunda geri kalmaktadır. Ülkede kadın-erkek ayrımı yapmadan 1960’lardan bu yana devam eden işsizlik sorunu bulunmaktadır (Karabulut, 2007: 20). Sürekli artan işsizlik, kadınların işgücüne katılımını engellemekte ve genel bir istihdam politikasını gerekli kılmaktadır.

Tsani ve arkadaşları (2013), Türkiye’nin de içinde bulunduğu Güney Akdeniz ülkelerinde kadın işgücü ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre, kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu bölgelere marjinal etkileri olabilmektedir. Kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerin kaldırılması, katılımını yaklaşık %5 artırabilmektedir. Bu sebeple genel işsizlik sorununun çözümüne ek olarak, kadınların işgücü içerisinde yer almasını teşvik etmelidir.

Ayrıca Türkiye’de mevcut olan istihdam etme sorunu bağlamında, kadınların işgücüne katılma gerekliliğini sadece ekonomik ihtiyaç ve büyüme açısından

değerlendirmek yanlıştır. Çünkü kadınların ekonomik ihtiyaçlarının yanı sıra yeteneklerini kullanma isteği çerçevesinde de işgücüne katılmaları gerekmektedir. Bu sebeple kadınların işgücüne katılımının önünde engel olan piyasa koşulları daha elverişli hale getirilmelidir.

3.2. Toplumsal Faktörler

Türkiye gibi ataerkil toplumlarda, cinsiyet rolleri gelenekselleşmiştir. Genel algı erkeğin ev dışı bir işte çalışırken, kadının ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmesi üzerine kurulmuştur. Bu toplumsal yapıda, kadının evdeki işleri aksatmaması için çalışmasına erkekler tarafından karşı çıktığı (Soysal, 2010: 98-99) düşüncesi bulunmaktadır. Fakat Türkiye’de bu düşünce sadece erkekler tarafından empoze edilmemekte, çoğu zaman kadınlar tarafından kabul edilmektedir. Örneğin kadının en önemli görevinin ev işleri ve aile bireylerine, özellikle çocuklara bakmak olduğu görüşü erkekler tarafından %61,6, kadınlar tarafından ise %65,7 oranında savunulmaktadır. Kadının çalışmasının geleneklere aykırı olduğuna katılanların oranı kadınlarda %14,4 iken erkeklerde %12,2’dir (TÜİK 2006; Kılıç ve Öztürk, 2014: 119).

Balkır (1989), “başarılı kadın” sıfatının iyi bir eş ve iyi bir anne olmakla kazanıldığını belirtmiştir. Buna göre başarılı kadın olabilmek için öncelikle ev işlerinin aksatılmaması gerekmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 16). Kadınlara yönelik bu beklenti, onlara toplumsal olarak bir rol belirlemektedir. Böylece belirlenen cinsiyet rolleri sonucunda, ev ve iş arasında tercih yapmaya zorlanmakta ve çoğu zaman işgücüne katılmada geri kalmaktadırlar.

Günümüzde toplumsal algı değişmeye başlamış, kadınların istihdam edilmesine yönelik destek artmıştır. Bununla beraber istihdam edildiklerinde maruz kaldıkları ayrımcılık devam etmektedir. Meslek gruplarında kadın işi ve erkek işi gibi bir ayrım mevcuttur. Ayrıca, kadınların başarı ve liyakatleri göz ardı edilerek ilerlemelerini engelleyen ve aşılamayan cam tavan sendromu (Aytaç, 1997: 27-28; Mizrahi ve Aracı, 2010: 150), toplumsal baskı ve önyargı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sebeplerle kadınlar ücretlendirme, sosyal haklar gibi konularda ayrımcılığa tabi tutulmakta ve taciz, mobbing gibi olumsuzluklarla yüzleşmektedirler.

3.3. Demografik Faktörler

Yaş faktörü, eğitim, toplumsal beklentiler, medeni durum ve çocuk sahibi olma, emeklilik gibi etkenlerle doğrudan ilgili olması sebebiyle işgücüne katılmada belirleyicidir. Örneğin, 1995’te kadınlarda işgücüne katılımın en yoğun olduğu yaş aralığı 20-24 iken, 2016’da 25-29’dur. Ayrıca 15-19 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılma oranları 1995’te %32,3 iken 2016’da %18,8’dir. Bu durum eğitimin 12 yıl zorunlu hale gelmesi ve her şehre üniversite açılması gibi değişen eğitim politikalarıyla ilişkilendirilebilir. Yine aynı şekilde, işgücüne katılım oranları Türkiye’deki medeni halin değiştiği ortalama yaşlarla paralel olarak artıp azalmaktadır (TÜİK 2017).

Eğitim seviyesi işgücüne katılmada en önemli belirleyicilerden biridir. Bir bireyin işgücü içerisinde yer alması, bilgi birikimi, aldığı eğitim ve edindiği tecrübeler sonucunda gerçekleşmektedir. Eğitim seviyesinin artması özellikle kadınlar açısından değerlendirildiğinde, daha nitelikli ve yüksek katma değerli işlerde istihdam edilmelerini sağlamaktadır (Kılınç, 2015: 131). Genele bakıldığında ilkökul seviyesindeki kadın bireylerin işgücüne katılımının ortaokul seviyesindekilerden daha fazla olduğu istisnası dışında eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım da artmaktadır (TÜİK, 2017).

Kadının işgücüne katılmasında –eğer evli ise– eşinin eğitim seviyesi de önemli görülmektedir. Çünkü eğitim ile istihdam arasındaki ilişki bağlamında değerlendirildiğinde, erkeğin eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım artmakta, geçim ve ücret sorunu azalmaktadır. Bu durumda kadınlar ekonomik ihtiyaç olmadığı sürece çalışmayı tercih etmeyebilmektedirler. Ayrıca medeni durum Türkiye’nin ataerkil toplumsal yapısı ve cinsiyet rolleri bağlamında da önemlidir. Evli kadınlara hem iş hayatı hem de aile hayatını dengede tutma sorumluluğu yüklenmekte ve işgücüne katılmada engelleyici olabilmektedir. Örneğin, hiç evlenmeyen kadınların, evlilere kıyasla işgücüne katılma oranlarının ortalama %10 daha fazla olduğu ve boşanan kadınların diğer medeni durumlara göre işgücüne katılımının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2017).

Yarı zamanlı çalışma, ücretli çalışmanın aile hayatıyla dengelenmesine yardımcı olarak medeni durumun kadınların işgücüne katılımı üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadır. Fakat bu çalışma şekli düşük ücret ve dar kapsamlı sosyal güvenlik sebebiyle (Buddelmeyer, 2004; OECD, 2011; Thévenon, 2013: 8) istihdamda kadın-erkek eşitsizliğini artırmaktadır.

Kadının işgücüne katılımında belirleyici olan bir başka faktör, istihdam yapıları farklı olan kentte veya kırsal kesimde yaşamdır. Kırsal kesimde eğitim olanaklarının sınırlı ve tarımın temel istihdam kaynağı olması sebebiyle kadınlar çok genç yaşlarından yaşlılıklarına kadar işgücüne dahil olmaktadır. Buna karşılık kentlerde uzun eğitim süreleri, artan rekabet sonucu bir kısım kadının işgücünden çıkması ve emeklilik gibi işgücü katılımı daraltan sebepler söz konusudur (Can ve Özer, 2012).

3.4.Politik Faktörler

Zaman içerisinde yaşanan toplumsal gelişmeler, artan duyarlılık ve bilinçle Türkiye’de ve pek çok ülkede, kadınlar ve erkeklerin yasalar önünde eşitliği kabul görmüştür. Fakat uygulamada cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleşmemiştir. Bu durum toplumsal bir problem olarak ele alınmakta ve eşitliğin sağlanması için pek çok çalışma yapılmaktadır. İç politikada ulusal çıkarlar sonucu yapılan çalışmalar, küreselleşmenin insan hakları ve cinsiyet eşitliğine verdiği önem çerçevesinde daha çok uluslararası örgütlerin katkılarıyla şekillenmektedir. Kadınların istihdamı ve işgücüne katılımını artırma bu bağlamda ele alınmaktadır.

Türkiye’de kadının işgücüne katılımında politikalarından kaynaklı bazı yetersizlikler ve engeller bulunmaktadır. Öncelikle politika yapımcıların tutumu yasal düzenlemelerin amacına ulaşması açısından önemlidir. Milyonlarca kişi tarafından desteklenen bazı politikacıların cinsiyetçi söylemleri bulunmaktadır. Bu söylemler Türkiye gibi ataerkil bir toplum için kötü örnek olmakta ve yasal düzenlemelerin inandırıcılığını azaltmaktadır.

AB’ye uyum çerçevesinde düzenlenen İş Kanunu’na göre, çalışan kadın sayısına göre işyerlerinde bakım/emzirme odası ve kreş gibi hizmetler zorunlu tutulmuştur. Böylece toplumsal olarak belirlenen çocuk bakımının öncelikli görev olduğu algısının, işgücüne katılmayı engellememesi hedeflenmiştir. Fakat bu zorunluluğun kamu işyerleri dışında uygulanmaması, kadınların özellikle özel sektörde işgücüne katılmalarını olumsuz etkilemektedir (Demir, 2008: 21). Ayrıca doğum izni ve evlat edinme izinleri ile yarı zamanlı çalışma konusunda kadınlar lehine düzenlemeler yapılmıştır. Başka bir hükme göre, her yaşta kadın için yer ve su altında çalıştırılması yasaklanmış ve 18 yaşını doldurmuş kadınların gece vardiyalarında çalışmaları ÇSGB tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle hükümlerine bağlanmıştır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 61). Pozitif ayrımcılığın yapıldığı bu ve benzeri politik kararlar işe alım sürecinde kadınların tercih edilmeme sebeplerini oluşturmaktadır. Dolayısıyla istihdamda kadın-erkek eşitliği sağlanamamakta, kadınlar işgücüne katılmada geri kalmaktadırlar.

Ayrıca, istihdamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına engel olan bir başka politik faktör, Sosyal Güvenlik Hakkı’nın uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Tüm çalışanları kapsayan bu haktan, özellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan ve kayıt dışı istihdam edilen kadınlar faydalanamamaktadırlar.

4. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Uluslararası Çabalar

4.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler (BM), kadın-erkek eşitliği konusunda çalışmalar yürüten uluslararası yapılanmaların başında gelmektedir. Bu bağlamda en önemli çalışmalarından biri Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)’dir. BM Genel Kurulu tarafından 1979’da kabul edilip 1981’de yürürlüğe giren bu anlaşmayı, Türkiye 1985’te imzalamıştır. Sözleşmenin amacı, taraf devletlerin cinsiyet ayrımcılığını önlemek için somut adımlar atmasını sağlamaktır (KİH-YÇ Derneği, 2017). Aynı zamanda çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler yapan sözleşmedir. Taraf devletler sözleşmenin ilkeleri doğrultusunda yasal düzenlemeler yapmayı taahhüt etmişlerdir. Bu ilkeler, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı olmadan eşit fırsatlar sağlaması, cinsiyete dayalı mesleki ayrımının ve ücret farklılığının ortadan kaldırılması, kayıt dışı kadın istihdamının önüne geçilmesi, hamilelik/annelik durumuyla ilgili düzenlemeler gibi konuları kapsamaktadır (Global Compact Türkiye, 2014: 5-6).

BM CEDAW Komisyonu’na sunulmak üzere hazırlanan Yedinci Dönemsel Ülke Raporu’na göre, Türkiye CEDAW direktifleri doğrultusunda çalışmalarını başarılı bir şekilde sürdürmektedir (KSGM, 2014). Örneğin, CEDAW’ın katkılarıyla Medeni Kanun’un 159. Maddesi’ndeki evli kadının, iş yaşantısında yer alabilmesinin eşinin iznine bağlı olması hükmü, eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle 1990’da iptal edilmiştir. Bu örneği çoğaltmak mümkündür. Kanun ve yönetmeliklerdeki pek çok düzenleme ile eylem planları, CEDAW hükümleri doğrultusunda diğer uluslararası örgütlerin de katkılarıyla gerçekleşmiştir.

BM öncülüğünde dünya kadınlarının konumlarını güçlendirmeyi amaçlayan 1995 Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı kabul edilmiştir (Bal, 2014: 25). Türkiye’nin çekincesiz olarak kabul ettiği bu deklarasyonla kadın-erkek eşitliğine vurgu yapılmıştır. “Kadınlar ve Ekonomi” başlığı altında istihdam, çalışma koşulları ve ekonomik kaynaklara ulaşılabilirlik gibi konular ele alınmış ve kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak amaçlanmıştır. Kadınların ekonomik faaliyetlere eşit bir şekilde ulaşımını kolaylaştırmak, ekonomik kapasitelerini artırmak ve istihdama ilişkin cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak gibi hedefler belirlenmiştir (TBMM, 1995: 65-72).

Binyıl Kalkınma Hedefleri, 2000 yılında Binyıl Zirvesi’nde dünya liderlerinin katılımıyla BM’nin öncülüğünde oluşturulmuştur. Zirveye Türkiye’de katılmış olup, ekonomik ve sosyal koşulları iyileştirerek kalkınmayı sağlamak amaçlanmıştır. Amaca yönelik belirlenen hedeflerden biri, tarım dışı sektörlerde ücretli çalışan kadın oranının artırılmasını sağlamak için “Kadınların Konumu Güçlendirmek ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirmek” tir. Sonuca bakıldığında, özellikle tarım dışı sektörlerde gelişimin sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Bunun sebebi, genel olarak kadınların işgücüne katılımının düşük olması olarak belirlenmiştir (Zihnioğlu, 2013: 2).

Kadınların istihdamda cinsiyet ayrımcılığına uğradığının genel kabulü üzerine, BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ve Global Compact girişimi tarafından, 2010’da “Kadınların Güçlenmesi Prensipleri – Eşitlik İş Demektir” hükümleri geliştirilmiştir. Türkiye’de bu hükümlere 2014’te 20 şirket, 2016 itibarıyla de 99 şirket imza koymuştur (Global Compact, 2016). Bu prensiplerde, iş yaşamında her türlü cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesi, kurum içinde çalışan kadınların her türlü eğitim ve mesleki gelişimi ve iş ile ilgili süreçlerde güçlenmesinin sağlanmasına yönelik yapılması gerekenler öneriler halinde sunulmuştur (Global Compact, 2014: 9). Kadınların Güçlenmesi Prensipleri’ne Türkiye’de iki yıl içerisinde imza atan devletlerin beş katına çıkması, çalışmaların ve eşitlik vurgusunun başarıya ulaştığının göstergesidir.

İŞKUR tarafından “Yetiştirme Yurtlarından İstihdama” adı altında, kadın istihdamında mesleki eğitim programları ve güçlendirme eğitimlerinin kapsayan bir proje oluşturulmuştur. İstihdama girmeyi ve verimli bir şekilde devam ettirilmesini

sağlayan, ayrıca kadınların mesleki eğitim yanında güçlenmelerinin gerekliliğini ortaya koyan (Karakulak, 2011: 73) bu projeyi BM Nüfus Fonu ve Boyner Grubu devralmıştır. 2009-2013 yılları arasındaki dönemde, BM'nin katkılarıyla, "Nar Taneleri" adıyla devam eden proje bünyesinde 2009-2011 yılları arasında eğitime katılan genç kadınların **yaklaşık yarısı istihdama katılmıştır (Nar Taneleri, 2017).**

4.2. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği (AB), kuruluşundan bu yana cinsiyet eşitliği üzerinde durmuş ve kadın ile erkek arasında eşit muamele ve eşit işe eşit ücret verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. 1970'lerden itibaren kadınların çalışma haklarını inşa eden eşitlik yasalarını geliştirmeye başlamış ve istihdamda cinsiyet farklarını ortadan kaldırmayı hedeflemiştir. Bu bağlamda, geleneksel cinsiyet rollerini dönüştürerek kadınların işgücüne katılmaları ve istihdam edilmeleri için üye ülkeleriyle çalışmalar yürütmektedir (Dedeoğlu, 2009: 46-48). Türkiye gibi aday ülkelere de üyelik için konuyla ilgili şartlar koşmaktadır.

Türkiye, AB adaylığı sebebiyle uyum sürecine tabi tutulmuş ve ülkede bir dizi dönüşüm gerçekleştirmesi beklenmiştir. Kopenhag Kriterleri ile belirlenen uyum kriterleri ve uyum sürecinde kadına yönelik her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu kriterler doğrultusunda Türkiye, kadın-erkek eşitsizliğinin önüne geçmek amacıyla Medeni Kanun ve İş Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Ayrıca, AB'nin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı'na katılarak İstihdam Stratejisini izlemeye başlamıştır (KSGM, 2008: 25; Koray, 2011: 35).

2002 yılında 4721 sayılı Medeni Kanun'da, yasalar önünde cinsiyet eşitliğinin göz ardı edildiği gerekçesiyle, Aile Hukukunda değişiklikler yapılmıştır. Buna göre, aile reisi kavramı ortadan kalkmış, kadın ve erkeğe eşit haklar verilmiştir. Böylece ailenin geçimini üstlenecek kişinin erkek olduğu algısı, yerini eşlerin işgücüne birlikte katılımına bırakmıştır. Meslek ve iş seçiminde ise eşlerin birbirlerinden izin almak zorunda olmadıkları fakat bu hususta evlilik birliğinin huzurunun gözetilmesi gerektiği belirtilmiştir (Uluslan, 2002: 164). Bu düzenlemelerin nihai hedefi, toplumda belirlenen cinsiyet rollerinin etkisini azaltmak ve dolaylı olarak kadının işgücü içerisinde yer almasını sağlamaktır.

2004 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenlemelere göre, iş ilişkisinde cinsiyet de dahil olmak üzere hiçbir ayırım yapılamayacağı, cinsiyete dayalı ücret farkının uygulanamayacağı ve iş sözleşmelerinin yapımı, uygulanması ve feshinde cinsiyetin veya hamileliğin geçerli bir sebep olmadığı belirtilmiştir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 60). Ayrıca kadınların çalışma şartları belirlenmiş ve doğum izni, süt izni gibi bazı kolaylıklar öngörülmüştür.

Türkiye-AB mali iş birliği adı altında, AB müktesebatına uyum ve uygulanmasını sağlamaya yönelik siyasi, ekonomik, yasal ve idari tedbirler için mali kaynak sunulmaktadır. Türkiye'nin aldığı bu yardımlar adaylıktan önce ve sonra olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Adaylık öncesi dönemde çoğu kredi olmak üzere 1.755 milyar avro

yardım yapılmıştır (T.C. AB Bakanlığı, 2017). Adaylık sonrası dönemde ise Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı çerçevesinde bölgesel kalkınma, insan kaynaklarını geliştirme ve kırsal kalkınma gibi konular için ilk dönem (2007-2013) 509 milyon avro yardım yapılmıştır. İkinci dönemde (2014-2020) ise 405 milyon avro yardım, özellikle KOBİ’lerin rekabet gücünün artırılmasına yönelik sağlanmıştır (KOSGEB, 2017). Bu yardımlar, Türkiye’de girişimcilik kültürünün yaygınlaşması, başarılı işletmelerin kurulması ve dolayısıyla istihdam yaratma amacıyla eğitimler düzenleyen ve hibe/kredi yoluyla destekleyen KOSGEB aracılığıyla verilmektedir. Eğitimler sonucu verilen hibe ve krediler, birinci ve ikinci teşvik bölgelerinde erkekler için %60, kadınlar (ve/veya engelli, şehit yakınları) için %80’dir. Üçüncü dereceden altıncı dereceye kadarki teşvik bölgelerinde ise erkek girişimciler için %70, kadın (ve/veya engelli, şehit yakınları) girişimciler için ise %90’dır. Kadınların pozitif ayrımcılıkla daha çok teşvik edildiği ve desteklendiği bu program, istihdam edilmelerine olumlu katkı yapmıştır (KOSGEB, 2016).

Bahsi geçen mali yardımların insan kaynaklarını geliştirme bileşeni doğrultusunda, Kadın İstihdamının Artırılması Operasyonu, İŞKUR ve ÇSGB ile birlikte oluşturulmuş ve 2010-2011 dönemini kapsamıştır. Temel amaçlar, kadınların istihdam edilmelerini artırmak, iyi koşullarda çalışmalarını sağlamak ve işgücüne katılımlarının önündeki engelleri azaltmak olarak belirlenmiştir (Taş ve Akyol, 2015: 152). Bu çalışma kapsamında yaklaşık 2,9 milyon avro kullanılarak kadınların işgücüne katılımı ve istihdam edilmesinin önündeki engeller ve fırsatlar belirlenmiş ve mesleki danışmanlık sağlanmıştır. Projelerle ulaşılan 9856 kadından 780’inin girişimcilik kurslarına katılması sağlanarak istihdam edilmelerine destek olunmuştur. Ulaşılan katılımcıların 914’ü hedeflenen sektörlerde olmak üzere, toplamda 1134’ü istihdam edilmiş, 118’i kendi işini kurmuş, 112’si ev ve bahçe eksenli üretime başlamıştır (ÇSGB İKG-PRO, 2017).

Yine mali yardımların katkılarıyla, 2015 yılında İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı, AB ve ÇSGB ortaklığıyla oluşturulmuştur. Bu program kapsamında Türkiye’ye yaklaşık 755 milyon avro yardım sağlanmıştır. Avrupa Komisyonu tarafından yürütülen bu programla, kadınların da dahil olduğu dezavantajlı grupların mikro finansmana erişimleri sağlanması, işgücü piyasasının genişletilmesi ve istihdam olanaklarına erişebilmeleri amaçlanmıştır (CEUPA, 2016).

Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve desteklenmesi amacıyla AB, Türkiye ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası ortaklığıyla, Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı 2014’de başlatılmıştır. Program ile kadınlar tarafından yönetilen küçük ve orta ölçekli işletmelere, büyümeleri için ihtiyaç duydukları destek, kredi, danışmanlık ve eğitim şeklinde sağlanmaktadır. Program kapsamında, katılımcı bankalar aracılığı ile kadın işletmelerine kredi fonu olarak aktarılmak üzere 300 milyon avro fon ayrılmış ve 6500’den fazla kadın bu programdan yararlanmıştır (EBDR, 2016).

AB İstihdam Stratejisi çerçevesinde, Aktif İşgücü Programları Projesi İŞKUR ortaklığı ile 2006'da başlatılmıştır. Seçilen 28 ildeki kadın ve gençlerin istihdam edilmesini artırmaya yönelik hibe verilmiştir. Projeden faydalanan kişi sayısı toplam 48644 olup, bunların 7542'si istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 4023'ünü kadınlar oluşturmaktadır (TBMM, 2008: 265).

Türkiye'de AB'nin kadının istihdam edilmesine yönelik katkılarından bir diğeri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'dır. 2008-2013 ve 2014-2018 dönemlerini kapsayan bu plan, AB mali desteğiyle oluşturulmuştur. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ve Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı tarafından yürütülmüş, BM CEDAW gibi uluslararası çalışmalardan etkilenilmiştir. Aktif politikalarla kadınların eğitim seviyesinin ve istihdamının artırılması, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedeflenmiştir (KSGM, 2008: 3-14). Bu bağlamda İŞKUR aracılığı ile İşgücü Yetiştirme Kursu, İşbaşı Eğitim Programı, Toplum Yararına Program ve Girişimcilik Eğitim Programı oluşturulmuştur. Kadın adayların yararlanmasına öncelik verilen bu programlar ile 2017 yılının sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilen kadınların oranını %35'e çıkarmak hedeflenmiştir (KSGM Raporu, 2013).

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Komisyonu tarafından oluşturulan ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin ekonomik ve sosyal uzantısı olan uluslararası bir sözleşmedir. Türkiye ilk imzalayanlar arasındadır ve ilk hali 1965, gözden geçirilmiş hali ise 2007'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede bireylerin eşit bir şekilde istihdam edilmesine yönelik ibareler bulunmaktadır. Kadın ve erkeğin özgürce istihdam edilmesi, eşit muamele görmesi ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkı, cinsiyetler fark etmeksizin eşit işe eşit ücret uygulaması, çalışan kadının anne olması durumunda özel koruma hakkı güvence altına alınmıştır. Sözleşmeyle, Türkiye'de kadınların doğum ve emzirme izni ve bu bireylerin gece çalışmalarının düzenlenmesi, hamilelik bildiriminden doğum iznine kadarki sürede işten çıkarılmasının yasa dışı olması gibi bazı politikaların şekillenmesi sağlanmıştır (TBMM, 1996 ve Aydın, 2014).

4.3.Dünya Bankası

Dünya Bankası, çabalarını Bin Yıl Kalkınma Hedeflerini temel alarak yürütmektedir. Oluşturulan Küçük Hibeler Programı kapsamında, dezavantajlı grupların toplumsal katılımını destekleyen aktiviteler için fon sağlamaktadır. Program kalkınmayı daha kapsamlı hale getirerek kadınlar ile erkeklerin eşit yararlanmasını öngörmektedir. Bu bağlamda en çok 15.000 dolar olmak üzere ortalama 5.000 ile 7.000 dolar destek sağlanmaktadır. Hibe destekleri genellikle sivil toplum örgütleri aracılığıyla verilmektedir.

Dünya Bankası'nın Türkiye'deki kadınlara yönelik yürüttüğü bir başka çaba Kadınlar İçin Küresel Fon'dur. Bu fon ile kadın hakları konusunda çalışan örgütlere maddi destek sağlanarak, kadınların ekonomik fırsatlara ve bağımsızlığa erişmeleri hedeflenmektedir (Erdağ, 2012). Küresel Fon sayesinde 2016 yılında Türkiye'de

ekonomik adaleti sağlama konulu bir proje gerçekleştirilmiş ve 15 bin dolar hibe sağlanmıştır (Global Fund for Women, 2016).

Dünya Bankası’nın kadınların istihdam edilmesine yönelik yaptığı çalışmalardan bir diğeri, İŞKUR ile yapılan ikraz anlaşması çerçevesinde yürürlüğe giren İstihdam ve Eğitim Projesi’dir. 1993-2000 yılları arasında kapsanmış ve 107 milyon dolar bütçe ayrılmıştır. Projenin kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik amacı, kadınların daha iyi iş ve mesleklere girebilme olanaklarını artırmak olmuştur. Bu proje kapsamında çoğunluğu kadınlardan oluşan 68751 kişiye, istihdam garantili 3629 kurs verilmiştir (Öksüz, 2007: 104-105).

4.4. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün oluşturduğu “İnsana Yakışır İş” gündeminde kadın-erkek eşitliği temel olarak belirlenmiştir. Türkiye’de, kadınların işgücü piyasasının değişimini sağladığından hareketle, istihdamda kadın-erkek eşitsizliği, kadınların düşük ücret alması ve haklarının yeterince sağlanmayışı problemlerini aşmaya yönelik politika ihtiyacı doğmuştur. Bu bağlamda, ILO’nun kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100, 111, 122 ve 142 No.lu sözleşmelerini ve Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptı imzalanmıştır. Eşit işe cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit ücret verilmesi, iş ve meslek seçiminde cinsiyetçi ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve istihdam ihtiyacına yönelik mesleki rehberlik ve eğitim politikaları ile programlarının kabul edilip, geliştirilmesi konularında mutabakata varılmıştır (ILO, 2015). Böylece kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi, kadın istihdamının artırılması, istihdamda cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek hedeflenmiştir.

ILO’nun katkısıyla Türkiye’de “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi” projesi oluşturulmuştur. Proje, İŞKUR öncülüğünde 2013-2016 dönemini kapsamıştır. Kadın istihdamını güçlendirecek uluslararası politikaların ve işgücü piyasasında kadınlara yönelik fırsatların oluşturulması ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın yaratılması hedeflenmiştir.

Belirlenen hedefler doğrultusunda ulusal düzeyde Kadın İstihdamı Eylem Planı oluşturulmuştur. 2016-2018 dönemini kapsayan Kadın İstihdam Eylem Planı’nda kadınlara, istihdamlarını artırmak için, mesleki beceriler kazandırılması ve işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılması amaçlanmıştır. Sorumlu kuruluş İŞKUR olarak belirlenmiş ve ilgili diğer kuruluşlar ile iş birliği öngörülmüştür. İŞKUR ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla kadınları işgücüne katma amacıyla yerel düzeyde girişimcilik gibi sertifika programları uygulanmıştır. İşbaşı eğitim programlarının kadın istihdamını artırmaya yönelik düzenlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık sağlanması, kadınların istihdamda yaşadıkları sorunların tespiti ve giderilmesi, iş fırsatlarının yaratılması ve koşullarının

iyileştirilmesi gibi konular planın gündeminde yer almıştır. Bu plan sonucu oluşturulan işbaşı eğitim programından 2015 yılında yararlanan 159.076 kişinin 77.246'sını kadınlar oluşturmuştur. Yine aynı yıl, işgücü piyasasına kazandırmaya yönelik 2.021 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş, katılan toplam 45.168 kişinin 31.524'ünü kadınlar oluşturmuştur (ILO, 2016: 18-23).

4.5.Dünya Ekonomik Forumu

Dünya Ekonomik Forumu, dünya genelinde kadınların istihdamındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla Cinsiyet Eşitliği Görev Gücünü oluşturmuştur. Görev Gücü ile kamu sektörü ve özel sektör arasında kadınların ekonomiye daha çok katılması konusunda iş birliği öngörülmüştür. Kadınların ekonomik katılımını sağlama, istihdama yönelik engellerini belirleyip çözüm sunma ve diyalog ve eylem için tarafsız bir platform sağlama taahhüt edilmiştir. 2012 yılında Türkiye, Meksika ve Japonya pilot ülkeler olarak belirlenmiş ve iş birliğiyle ekonomide cinsiyet farkının %10'a kadar kapatılması hedeflenmiştir (World Economic Forum, 2017).

Türkiye'nin pilot ülke olarak katıldığı Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, 2013 yılında İşte Eşitlik Platformu'na dönüşmüştür. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve ülkenin belli başlı firmalarının liderliğinde 11 ilke benimsenerek uygulamaya konulmuştur. Bu ilkeler, tüm insan kaynakları politikaları ile ilgili olarak, kadınlar ve erkekler için eşit fırsat kriterlerinin tanımını, eşit işe eşit ücret politikasını ve çalışma hayatının dengesini koruyan ortamların oluşturulmasını içermektedir (World Economic Forum, 2015).

Ekonomide cinsiyet farkının 3 yıl içerisinde %10'a kadar kapatılması hedefi doğrultusunda, Türkiye'de 2012 yılında ekonomik alandaki cinsiyet eşitliği uçurumu 0,414 iken, 2015'te 0,459 olarak ölçülmüştür. Bu ölçümlerde 0 en düşük değeri ve eşitsizliği, 1 ise en yüksek değeri ve maksimum eşitliği ifade etmektedir. Artışın %10,9 olduğu göz önünde bulundurularak platformun başarılı olduğunu söylemek mümkündür (İşte Eşitlik Platformu, 2017). 2016 yılında bu oranların 0,623 (World Economic Forum, 2016) olması istikrarın sürdüğünün bir göstergesidir.

4.6.Global 20

Global 20 (G20) küresel yönetişimin ekonomik alanda önemli bir mekanizması şeklinde ortaya çıkan çok yönlü bir yapı olarak, dünyanın en büyük 20 ekonomisinden oluşmaktadır. Örgüt veya bir kurum olmaktan ziyade enformel bir bilgi birliğini ifade etmektedir. Türkiye'nin de içerisinde yer aldığı G20, politika uyumlaştırma ve ekonomik istikrar gibi hedefler doğrultusunda faaliyet göstermektedir. Çalışmalarda ilgili alana yoğunlaşarak daha fazla verim sağlanması amacıyla farklı çalışma grupları bulunmaktadır. G20'nin çalışma gruplarından biri olan Women 20 (W20), kadın hakları alanında çalışan örgütleri bir araya getirme amacıyla Türkiye öncülüğünde 2015'te kurulmuştur.

İstihdamda kadın-erkek eşitsizliği, kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması, mesleki ayrımcılığa maruz bırakılmaları ve sosyal koruma ve emeklilik sistemlerine erişimlerinin kısıtlı olması gibi konular G20’nin özellikle dikkatini çekmektedir. G20’ye göre mevcut değişim oranları göz önünde bulundurulduğunda kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitliği 2086 yılına kadar sağlanamayacaktır. Bu sebeple W20 çalışma grubunun oluşturulması üye ülkeler ve Türkiye için, cinsiyete dayalı ayrımın önüne geçilmesi için uluslararası önemli bir çaba olarak nitelendirilmektedir. Özellikle ücretsiz bakım işi tanımı yapılarak en aza indirilmesi için sosyal bakım, çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmakta, böylece işgücüne katılımın artacağı belirtilmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkları ve mesleki ayrımcılık da dahil olmak üzere, işyeri ayrımcılığını ortadan kaldırmak ve kadınların istihdamını teşvik için yasal ve politika çerçeveleri oluşturulması, diğer uluslararası örgütlerin ilkelerinde olduğu gibi önemli görülmektedir. Ayrıca her kesim kadın için istihdam yaratma amacıyla kadınlara ait mikro küçük ve orta ölçekli işletmeler ile yenilikçiliğin desteklenmesi gerektiğinin altı çizilmiştir (G20, 2017).

Sonuç

Küreselleşen dünyada kalkınma ve ekonomik gelişmeye verilen önem gün geçtikçe artmaktadır. Ekonomik gelişmişliğin bir göstergesi olan işgücünde istihdamın sağlanması, dünya genelinde cinsiyetler arasında eşit olmayan bir biçimde artmaktadır. Türkiye’de hem insani hem de ekonomik bağlamda kadınların istihdam edilmesinin gerektiği algısı, dünyada oluşan algıyla aynı zamanlarda varlık göstermiştir. Fakat Türkiye, kadın istihdamında dünya ortalamasının çok gerisinde kalmaktadır. Bu durumda ülkenin ataerkil toplum yapısının dayattığı geleneksel cinsiyet rollerinin etkisi oldukça fazladır. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların işgücüne katılımı ve istihdam edildiğinde ayrımcılığa maruz kalmalarını beraberinde getirmektedir. Bu engeller birbirleriyle ilişkili olan ekonomik, demografik ve politik faktörlerden şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğini sağlamak, işgücüne katılmada cinsiyete dayalı ayrımı ortadan kaldırmak ve kadınların istihdam edildiklerinde erkekler ile aynı koşullarda çalışmalarını sağlamak amacıyla pek çok politika oluşturulmakta ve çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmalar genellikle uluslararası yapılanmaların çabaları sayesinde gerçekleşmektedir. Türkiye’de uluslararası örgüt ve yapılanmalar, sözleşmelerle bağlayıcı olan/olmayan hükümlerle devletlerin politikalarının belirlenmesinde ve yasal düzenlemelerin yapılmasında etkili olmaktadır. BM, AB, DB, ILO, Dünya Ekonomik Forumu ve G20 gibi yapılanmalar, proje ve planlar, hibe destekleri ve eğitimler aracılığıyla kadınların istihdamına yönelik çalışmalar yapmaktadır.

Çalışmada, Türkiye’de kadınların işgücü içerisindeki yeri ve işgücüne katılımında karşı karşıya kaldığı engeller ile kadın istihdamına yönelik uluslararası çalışmalara yer

verilmiştir. Araştırma süresince yapılan çalışmalara rağmen ciddi bir ilerleme kaydedilemediği gözlemlenmiştir. Buradaki problem, uluslararası örgütlerin katkılarıyla şekillenen yasal düzenlemelerde, kadınların işgücüne katılmasını engelleyen faktörlerin dikkate alınmamasıdır. Ayrıca kadın-erkek eşitliği vurgusu, kadının istihdamını artırmaya yönelik eylemlerin gerekliliği, fırsat eşitliğinin sağlanması, ayrımcılığın azaltılması argümanları ve iş hayatında kadın lehine düzenlemeler yetersiz kalmaktadır.

Uluslararası çabalar sonucunda mevcut politikalar üzerinde değişiklikler yapılmakta ve projeler, hibeler yoluyla çözüm aranmaktadır. Bunun yerine daha köklü ve altyapıya yönelik politik adımların atılması gerekmektedir. Eğitim ve projelerde sürdürülebilirlik sağlanarak daha fazla insana ulaşılması ve bu projelerin tek seferle kısıtlı bırakılmaması gerekmektedir. Kadın istihdamını engelleyen faktörler çerçevesinde, sadece uluslararası çabalarla kısıtlı kalınmadan ulusal çalışmalar da yapılmalıdır. Gelecekte Türkiye'nin özellikle 10. Kalkınma Planı ve 2023 hedeflerini gerçekleştirmesi, bu öneriler doğrultusunda kadının işgücüne katılımını artırmak ve istihdamda cinsiyet eşitliğini sağlamak mümkün olacaktır.

Kaynakça

- BAL, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *KASHED*, 1(1), 15-28.
- BERBER, M. & ESER, B. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- CAN, N. & ÖZER M. (2012). *Türkiye'de İşgücü Piyasası*. <http://seal.atilim.edu.tr/turkiyede-ismucu-piyasasi> (Erişim: 27.04.2017).
- CEUPA, İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı, http://www.ceupa.gov.tr/index.php?goto=haber_detay&idx=292 (Erişim: 14.05.2017).
- DEDEOĞLU, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 21, 41-54.
- DEMİR, F. (2008). Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(4), 8-24.
- ECEVİT, Y. (2008). 'İşgücüne Katılım ve İstihdam', Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu', <http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/KADINRAPOR.pdf> (Erişim: 27.04.2017).
- ERDAĞ, N. (2012). Dünya Bankası Nedir? Ne Tür Hibeler Verir?, <http://www.nevzaterdag.com/dunya-bankasi-nedir-ne-tur-hibeler-verir/> (Erişim: 13.05.2017).
- G20, Women 20, <http://g20.org.tr/engagement-groups/women-20-w20/> (Erişim 09.05.2017)

Global Compact Türkiye, Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Raporu, www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/.../OnRapor_20.11.14.pdf (Erişim: 04.05.2017).

Global Compact Türkiye, Kadının Güçlenmesi Prensipleri Bilgi Mektubu, http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/WEPS_Bilgi-Mektubu_Ag%CC%86ustos_2016.pdf (Erişim: 09.05.2017).

Global Fund for Women, <https://www.globalfundforwomen.org/grantmaking/where-we-fund/#.WRiTzoyi01> (Erişim: 13.05.2017).

GÖKÇİMEN, S. (2008). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi. *Yasama Dergisi*, (10), 5-59.

ILO, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim: 08.05.2017).

ILO, Kadın İstihdamı Eylem Planı, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro.../wcms_484715.pdf (Erişim: 08.05.2017).

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi (İKG-PRO), Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, <http://www.ikg.gov.tr/kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-i/> (Erişim: 13.05.2017).

İşte Eşitlik Platformu, <http://www.istesitlikplatformu.gov.tr/> (Erişim: 27.04.2017).

KARABULUT, A. (2007). ‘Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği.’ *Uzmanlık Tezi*. Ankara: İŞKUR.

KARAKULAK, A. (2011). Aktif İşgücü Politikalarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi. *TEPAV Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları*, 72-74.

KILIÇ, D. & ÖZTÜRK, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

KILINÇ, N. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.

KIZILGÖL, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.

KİH-YÇ, CEDAW, <http://www.kadinininsanhaklari.org/programlar/savunuculuk/ulusal-duzeyde->

[savunuculuk/kadina-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-cedaw/](#)

(Erişim: 09.05.2017).

KORAY, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 13-54.

KORKMAZ, A. & KORKUT, G. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(2), 41-65.

KORKMAZ, M. & ALACAHAN, N. & CESİM, D. & YÜCEL, A. & ARAS, G. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletleri’ndeki İstihdam İle Karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 8/9, 1845-1863.

KOSGEB, <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1231/girisimcilik-destek-programi> (Erişim: 13.05.2017).

KOSGEB, Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı, <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/5603/ipa-katilim-oncesi-mali-yardim-araci-instrument-for-preaccession-assistance-2014-2020-2-donem> (Erişim: 14.05.2017).

KUZGUN, Y. & SEVİM, S. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.

KÜÇÜK, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Çalışma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.

MAKAL, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (25), 13-39.

MİZRAHİ, R. & ARACI, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

Nar Taneleri, <http://www.nartaneleri.com/tr/index.asp> (Erişim: 08.05.2017).

ÖKSÜZ, N. (2007). ‘Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR’un Üstlenebileceği Roller’. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: İŞKUR.

ÖZER, M. & BİÇERLİ, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.

- SOYSAL, A. (2010). Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(1), 83-114.
- TAŞ, H. & AKYOL, Y. (2015). Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 136-155.
- TBMM, Aktif İşgücü Programları Projesi Genel Sonuçları, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/.../tbmm230110440265.pdf> (Erişim: 02.05.2017)
- TBMM, Avrupa Sosyal Şartı (Değiştirilmiş Şekli), <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim: 04.05.2017).
- T.C. Anayasa Mahkemesi, 1990/523 sayılı karar, <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/6604a41a-c3e9-4b6f-bcb7-65def934b994?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> (Erişim 22.04.2017).
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, TR-AB Mali İş Birliği, <http://www.ab.gov.tr/5.html> (Erişim: 14.05.2017).
- T.C. Başbakanlık KSGM (2014). ‘Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Türkiye Yedinci Dönemsel Raporu’, Ankara: KSGM, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/56791509369dc581687853ed/cedaw%2015.pdf> (Erişim: 08.05.2017).
- T.C. Başbakanlık KSGM (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı: 2008-2013. Ankara: KSGM.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İKG-PRO Projeleri, <http://www.remote.ikg.gov.tr/openform/Projeler.aspx?ProgramKOD=ISKURPWE> (Erişim: 13.05.2017).
- TSANİ, S.& PAROUSSOS, L. & FRAGIADAKIS, C. & CHARALAMBIDIS, I. & CAPROS, P. (2013). Female Labour Force Participation and Economic Growth in the South Mediterranean Countries. *Elsevier*, 120(2), 323-328.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim: 22.04.2017).
- ULUSAN, İ. (2002). Türk Medeni Kanunu’nun Dünü ve Bugünü. *İKÜ Hukuk Dergisi*, 1(1), 153-172.

UNICEF, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, <https://www.unicef.org/turkey/cedaw/gi18.html> (Erişim: 18.03.2017).

World Economic Forum, Closing the Gender Gap: The Gender Parity Taskforces, <https://www.weforum.org/projects/closing-the-gender-gap-gender-parity-task-forces> (Erişim:06.05.2017).

'Women at Works: Trends 2016' (2016). ILO. Ceneviz: ILO.

World Bank, Female Labour Force, http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?view=map&year_high_desc=true (Erişim: 22.04.2017).

World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/> (Erişim: 18.03.2017).

'World Employment Social Outlook: Trends 2016' (2016). ILO. Ceneviz: ILO.

ZİHNİOĞLU, Ö. (2013). Kadınların Güçlendirilmesi ve İstihdam. *GPOT Center*. Küresel Eğilimler Serisi Çalışma Kâğıdı No.8.