

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ

Arş.Gör.Tuğba GÜNER¹
Arş.Gör.Yurdanur URAL USLAN²
Arş.Gör.Özal ÇİÇEK³

ÖZET

Kadınlar kendilerine toplumsal açıdan biçilen roller gereği hem ev hanımı, hem iş kadını aynı anda da annelik görevlerini bir arada yerine getirmek zorunda kalabilmektedir. Bu noktada kadınların ayrımcılık yaşamaması devletin izleyeceği politikalara bağlıdır. AB ülkelerinde zor şartlar altında ezilmeden herkesin çocuk sahibi olabilmesini veya anne, babalarının ya da akrabalarının bakımlarını üstlenebilmesi için iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasında daha iyi bir denge kurulmasını desteklenmektedir. Türkiye'de ise genel görüş kadın istihdamının yetersiz olduğu bu noktada varolan önlemlerin artırılması gerektiği yönündedir. Çalışmada kadın istihdamı açısından Türkiye ve Avrupa Birliği ülkeleri değerlendirilecek; değerlendirmelerde veri dağıtım sitelerinden elde edilen veriler kullanılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Doğum İzni, İşgücü Piyasası, İşsizlik

COMPARATIVE ANALYSIS ON WOMEN EMPLOYMENT IN TURKEY AND EUROPEAN UNION

ABSTRACT

Women are supposed to maintain multiple tasks simultaneously like being a housewife, a business woman or a mother as pursuant to the social roles assigned to them. That women shall not suffer from discrimination in labor force market is highly affiliated with the policies that the government shall pursue. The European Union member countries stand up for the women to have babies despite the harsh conditions and ensure a balance between the business life, private life and home life so that they can undertake the responsibility of taking care of their parents as well as relatives. The common idea in Turkey is that the women employment is insufficient and that the existing measures are to be strengthened. In this study, Turkey and EU member countries shall be compared and contrasted with regards to women

¹Arş.Gör.Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, tugbafedakar@sdu.edu.tr

²Arş.Gör.Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Kamu Yönetimi Bölümü, yurdanurural@hotmail.com

³Arş.Gör.Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,ozalcicek@hotmail.com

employment and the data obtained from the data delivery services shall be used in the evaluation of the findings.

Key Words: *Employment, Maternity Leave, Labor Force Market, Unemployment*

GİRİŞ

Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye kadın istihdamı ve kadınların iş hayatında haklarının korunması açısından geride kalan bir görüntü sergilemektedir. Bu durumun çeşitli nedenleri olmakla birlikte en önemli nedeni geçmişten gelen erkek egemen toplum yapısı olarak gösterilebilir.

Dünya Ekonomik Forumunun hazırladığı Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre 2006-2009 yılları arasında incelenen ülkelerin yüzde 86'sında toplumsal cinsiyet uçurumu kapanma eğilimine girmiştir. Ancak Türkiye bu süreçte kadınların işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları açısından, dünya geneli ve çeşitli bölgeler ile karşılaştırıldığında, kadın istihdamı açısından son derece kötü bir seyir izlediği bir kez daha görülmektedir. 2009 yılı itibarıyla Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 26 iken dünya ortalaması yüzde 51,6; Türkiye'de kadınların istihdam oranı yüzde 22,3 iken dünya ortalaması yüzde 48; Türkiye'de kadınların işsizlik oranı yüzde 14,3 iken dünya ortalaması yüzde 7'dir Türkiye, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı açısından dünya ortalamasının ancak yarısına ulaşabilirken kadın işsizliğinde dünya ortalamasının iki katı bir orana ulaşmıştır(Deniz ve Hobikoğlu, 2012:127).

Avrupa Birliği ülkelerinde kadınlar işgücü piyasasında yer alsa bile özellikle çocuk sahibi olma, yaşlı bakımı gibi alanlarda sıkıntı yaşamaktadır. Avrupa Birliği birçok direktifle kadının iş hayatında erkek ile eşit muamele görmesini sağlamaya çalışmış olsa da bu direktifler bazı ülkelerde kısmen uygulanabilmekte ve tam bir koruma sağlanması mümkün olmayabilmektedir(Erbe, 2008).

Çalışmada ilk bölümde Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de kadın istihdamının ana hatlarıyla tarihsel gelişimi incelenecektir. İkinci bölümde ise Avrupa Birliği'nin kadın istihdamı ile ilgili direktiflerinden bahsedilecek, daha sonra Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili kanuni düzenlemelerden bahsedilecektir.

Kadın istihdamının durumu istatistikî bilgiler ışığında değerlendirilecek ve son kısımda da kadınların istihdamını engelleyen faktörler ele alınarak değerlendirilecektir.

1.KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

İstihdam oranlarının cinsiyet ekseninde değerlendirilmesi bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Kadın istihdam oranı istihdam edilen kadın nüfusun çalışma çağındaki kadın nüfusa oranlanması ile bulunmaktadır. Kadın istihdam oranının bir ülkede yüksek

olması o ülkenin gelişme düzeyinin yüksek olduğunu gösterir (Şahin, 2009:141).

Tarih boyunca kadınların toplumdaki yeri ailesi ve evi olarak görüldüğünden kadınlar hep ev odaklı işlerle uğraşmak zorunda bırakılmıştır. Ancak zamanla yaşanan değişimler ile toplumsal ve ekonomik kalkınmada kadınların da yer alması gerektiği bilincine ulaşılmıştır (Karabıyık, 2012:232).

Bu bilinçle beraber bir toplumun ilerlemesi ve ekonomik yönden kalkınması için kadınların toplumdaki üretkenliklerini ve etkinliklerini arttırması gerekliliği anlaşılmıştır. Kadın istihdamının artması kadınların toplumsal statülerini daha iyi konuma getirerek karşılaştıkları birçok problemle de baş edebilmelerini sağlayacaktır. Bunun yanında artan gelir ile yaşam standartları da yükselecektir (Korkmaz v.d., 2013:1849).

Sanayi toplumlarında sanayi sektöründe kas gücüne dayalı bir yapı olmasından kaynaklanan nedenlerle kadınistihdam oranları çok fazla artış gösterememiştir. Sanayi sonrasında varolan bilgi ve hizmet sektörlerinde kadınların çalışma olanağı daha da genişlemiştir (Atik ve Tombak, 2012:147).

Türkiye açısından bakıldığında Cumhuriyetin kurulduğu yıllardan beri işgücü piyasasını geliştirmek, kadın ve çocuk haklarını korumak adına yasal düzenlemeler yapılmıştır. Kadının işgücü piyasasına girmesine neden olan önemli faktörlerden biri ise 1.Dünya Savaşı sonucu erkeklerin savaşa alınmasıdır. 1950 yılından önce kadınlar daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalışmıştır (Korkmaz ve Alacahan, 2013:892-889). Türkiye’de kadın tam manasıyla 1950’li yıllardan sonra kırdan kente göç ile işgücü piyasasındaki yerini almaya başlamıştır. Zaman içerisinde işgücü piyasasında kadınlar farklı konumlara ulaşmışlardır. Gelişmişlik seviyesinin artmasıyla kadın istihdamı tarım sektöründen diğer sektörler kaymaya başlamıştır (Berber ve Eser, 2008:2). 1950’li yıllar kentsel dönüşümün yaşandığı yıllardır. Kadın kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliğini bırakmış ve kente göç etmiştir. Bu nedenle tarım istihdamında azalma yaşanmıştır. Ancak kadın kente göç etmiş olsa bile sanayi ve hizmetler sektörüne girebilecek kadar yeterli eğitime sahip değildir.

2.AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

2.1.Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamına Yönelik Direktifler

Avrupa Birliği’nin birçok anlaşmasında kadınların istihdamda ayrımcılığa maruz kalmaması için düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun kurulmasına ilişkin 25.7.1957 tarihli Roma Antlaşması madde 119’da " Aynı iş için kadın-erkek işçiler arasındaki ücret

eşitliği ilkesi, her üye devlet tarafından ilk devre içinde (1.1.1958 - 31.12.1961) sağlanacaktır." denilmiştir.

Avrupa Topluluğu 1974 yılında yapılan Paris Zirvesi'nde işçi ve işveren taraflarının da topluluğun sosyal boyutu içerisine alınmasını gündemine almıştır. Paris Zirvesi doğrultusunda hazırlanan eylem programı ile kadın ve erkeklere istihdam alanında eşit fırsatlar oluşturulması hedefler arasında yer almıştır. Kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ilk direktifler bu dönemde düzenlenmiştir.(İşçi ve Görgülü,t.y.)

Avrupa Birliği Hakkında 7.2.1992 tarihli Maastricht Antlaşması'na ek Sosyal Şart madde 2/1.fıkrasında : "Eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi", hükmüne yer verilmiştir.

Avrupa Birliği Kuruluş Antlaşmalarının Değiştirilmesine İlişkin 2.10.1997 tarihli Amsterdam Antlaşması madde 2'de "Birliğin görevleri arasında kadın erkek için eşit davranma ilkesinin gerçekleştirilmesini; sayılmıştır. Madde 141'de Her üye ülke, eşit veya eşdeğerde iş için kadınlara ve erkeklere eşit ücret ödenmesi ilkesini kabul eder denilmiştir.

2.10.1997'de imzalanarak 1.5.1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, ile eklenen yeni hükümler, cinsiyet ayrımcılığının Avrupa Birliği için artık ekonomi politikası olmasından öte, siyasi bir yapıya dönüşen Birliğin sosyal politikası olarak değerlendirilir.

8 Mart 2005 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından belirlenen altı öncelikli alanda kadın erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik somut eylemlere yer verilen "2006-2010 Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası" (a Roadmap for equality between women and men) kabul edilmiştir. Buna göre;

- Kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlığın sağlanması;
- İş yaşamı, özel yaşam ve aile yaşamının uyumlaştırılması; temel amaçları oluşturmaktadır.

Avrupa Birliğinin tüm ortak politika alanlarında cinsiyete dayalı eşitliğin yerleştirilmesi hedeflenmiştir . Günümüzde Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliği üç direktif tarafından sağlanmaktadır;

Eşit Ücret Direktifi;

Direktif uygulamaya ilişkin Üye Devletlerin kanunlarının yaklaştırılmasına ilişkin olup kadınlar ve erkekler için eşit ücret ilkesini benimsemiştir. Bir işverenin, aynı işi yapan kişilere farklı ücret ödemesinin yasak olduğunu belirtir.Bu nedenle ücret ödenmesinde kadın ve erkek arasında ayırım yapılmaz(75/117/EC Sayılı Avrupa Birliği Direktifi).

Eşit Muamele Direktifi;

İstihdam, mesleki eğitim ve çalışma koşulları v.b. uygulamalarda kadın ve erkek arasında ayırım yapılmaz. Her türlü meslek ve eğitim

faaliyetine kadın ve erkeğin eşit erişimi sağlanmalıdır. Bir kadının hamilelik ve annelik gerekçesiyle işine son verilemez.

Her iki direktife göre gereken tedbirleri hem işverenler hem de üye devletler sağlamak zorundadır(76/207/EC Sayılı Avrupa Birliği Direktifi). Üçüncü direktif ise sosyal güvenlik alanında düzenlenmiştir(86/378/EEC Sayılı Avrupa Birliği Direktifi).

Eşit Sosyal Güvenlik Direktifi;

Bu direktif serbest meslek sahipleri de dahil olmak üzere çalışan nüfusun hastalık, analık, yaşlılık, sakatlık gibi durumlarda korunmasını kapsamaktadır. Amacı sosyal güvenlik sisteminde kadın erkek eşitliğini sağlamaktır.

2.2.Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler

Birleşmiş milletlerce 1979 yılında kabul edilen ve Türkiye’nde 1985 yılında onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmeye göre 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanununun eşit davranma ilkesine göre İş ilişkisinde, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında, sona erdirilmesinde ve iş için ücret belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı konusu düzenlenmiştir.(İncirlioğlu, 2010).

Türkiye’de kadın ve erkek arasında ayrımcılığın olduğu bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler pozitif ayrımcılık anlayışıyla yapılmış olsa bile kadınların birinci rollerinin eş, anne ve ev kadını olduğu düşüncesiyle yapılmış ve kadınları bu alanlarda korumuştur. Örneğin İş Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili madde kadınların evlilik sonrasında işten ayrılmalarını teşvik edici niteliktedir. Fakat erkekler için aynı madde geçerli değildir. 5510 Sayılı sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununda ise dul ve yetim aylığı konusunda erkekler eğitim görmemeleri halinde 18 yaşına kadar yüksek eğitim görmeleri halinde 25 yaşına kadar yetim aylığından yararlanabilirken kadınların evlenmeleri halinde ya da sigortalı bir işte çalışmaları halinde yetim aylıkları kesilmektedir(Dedeoğlu, 2009:50).

28. Türkiye-AB Karma istişare Komitesi Toplantısı 2010 yılında gerçekleştirilmiştir. Toplantıda kadın istihdamı yönünde getirilen öneriler şu şekildedir:

- *Cinsiyet klişeleri ve geleneksel erkek tavrının değiştirilmelidir.*
- *Aile içi sorumluluklar ve bakım hizmetleri gibi engeller kaldırılmalıdır.*
- *Erkekler aile içerisinde sorumluluklara katılmalıdır.*
- *Kadınların toplumdaki rolü, güçlendirilmelidir.*

- *Yüksek kalitede sosyal hizmetleri ve yeterli sosyal güvenliği sağlamalıdır.*
- *Türkiye’de, yeni ve sağlam bir çocuk bakımı sistemi gereklidir.*
- *Artan kadın istihdamı sürdürülebilir ekonomik büyüme ve gelişmenin motorudur.*
- *İstihdam politikaları, kadınların işgücü piyasasına girmesini kolaylaştıran eğitim ve sosyal önlemlerle tamamlanmalıdır.*
- *Özel sektörde sözleşme yapan kadınları teşvik etmek için vergi indirimleri ve kamu istihdamında da kadınlar için kotalar dikkate alınmalıdır.*
- *Hiçbir kesime faydası olmayan kayıtdışı ekonomi azaltılmalıdır.*
- *Cinsiyetler arasındaki kazanç farkına son verilmelidir.*

Türkiye’nin AB istihdam stratejisine dahil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB İstihdam Stratejisine dahil olmak üzere çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çerçevede, “İstihdam Durum Raporu” hazırlanmış ve kadınların iş piyasasındaki konumları bu raporda incelenmiştir. Ortak Değerlendirme Belgesine ilişkin çalışmalar devam etmektedir. Bununla birlikte çalışmaları devam eden Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesinin taslak metni hazırlanmış olup, söz konusu taslakta kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasına ilişkin belirlenen hedef çerçevesinde kadınların işgücüne katılım oranının 2023 yılına kadar % 35 düzeyine çıkarılması hedeflenmektedir.(Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).

Türkiye’de Ulusal istihdam stratejisinin Temel politika eksenleri

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi,
- Kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması,
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisine göre(Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu, 2012):

“Kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarının düşük olmasının yanı sıra işsizlik oranlarının yüksekliği nedeniyle Türkiye uluslararası karşılaştırmalarda sorunlu bir konumda bulunmaktadır. Ortaokul ve üstü eğitime sahip nüfustaki kadın işsizlik oranları diğer ülkelere göre daha yüksektir. İlkokul ve altı eğitime sahip kadınların işsizliğin çok düşük olduğu tarım sektöründeki yoğun istihdamının, aradaki uçurumu kapatıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kırdan kente göçle birlikte, kadınların eğitim

seviyelerinin düşük olması ve işgücü piyasası için becerilerinin yetersiz olması, çalışma hayatının dışına itilmelerine neden olmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki önemli engellerden birisi de sosyo-kültürel altyapıya bağlı nedenlerdir. Yapılan araştırmalar, çalışma sorumluluğunu erkeğe; ev işlerinin sorumluluğunu kadına ait gören toplumsal anlayış, eş ve ailenin kadının çalışmasını istememesi,

Çalışan kadınların çocuklarına iyi bakamayacağına ilişkin toplumsal ya da bireysel kanaatler gibi etkenlerin kadın istihdamını sınırladığını göstermektedir.

Özellikle kentlerde, evli kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen önemli faktörlerden biri çocuk sayısı ve çocuk bakımındır. Çocuk bakımı yardımları, çocuk bakımı maliyetlerini düşürerek, çalışmanın görece getirisini ve böylece kadınların işgücüne katılımını artırmaktadır.”

2013 Türkiye İlerleme Raporuna göre Toplumsal cinsiyet eşitliği; eğitim ve iş piyasasına erişim, Türkiye için büyük bir zorluk olmaya devam etmiştir.(Avrupa Komisyonu, 2013).

Bazı gruplar, örneğin aile içi şiddet kurbanları, istihdama erişim konusunda ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. AB müktesebatının öngördüğü şekilde bir eşitlik birimi henüz oluşturulmamıştır.(Bkz. Fasal 23 – Yargı ve Temel Haklar). Ulusal istihdam stratejisinin oluşturulması, kayıt dışı istihdamla mücadele, sosyal koruma mekanizmalarının kapsamının genişletilmesi ve kadınlar ile engellilerin istihdam oranlarının artırılması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

2.3.Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu

Bugün dünyanın her yerinde kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından farklılıklar olduğu ortadadır. Bu farklılıklar gelişmekte olan ülkelerde daha fazla gelişmiş ülkelerde daha az oranda görülmektedir(Koray, 2005:323).

Tablo 1:AB Ülkeleri ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

KADIN									
	2001	2006	2011	2012		2001	2006	2011	2012
AB-27	54,3	57,2	58,5	58,6	Macaristan	49,8	51,1	50,6	52,1
AB 17	52,4	56,6	58,2	58,2	Malta	32,1	33,4	41,0	44,2
Belçika	51,0	54,0	56,7	56,8	Hollanda	65,2	67,7	69,9	70,4
Bulgaristan	46,8	54,6	56,2	56,3	Avusturya	60,7	63,5	66,5	67,3
Çek Cumhuriyeti	56,9	56,8	57,2	58,2	Polonya	47,7	48,2	53,1	53,1
Danimarka	72,0	73,4	70,4	70,0	Portekiz	61,3	62,0	60,4	58,7
Almanya	58,7	61,5	67,7	68,0	Romanya	57,1	53,0	52,0	52,6
Estonya	57,4	65,3	62,8	64,7	Slovenya	58,8	61,8	60,9	60,5

İrlanda	54,9	59,3	55,4	55,1	Slovakya	51,8	51,9	52,7	52,7
Yunanistan	41,5	47,4	45,1	41,9	Finlandiya	65,4	67,3	67,4	68,2
İspanya	43,1	53,2	52,0	50,6	İsveç	72,3	70,7	71,8	71,8
Fransa	56,0	58,6	59,7	60,0	İngiltere	65,0	65,8	64,5	65,0
İtalya	41,1	46,3	46,5	47,1	TÜRKİYE	-	22,7	27,8	28,7

Kaynak:EUROSTAT

Tablo 1’de istihdam yüzdeleri incelendiğinde AB’de en yüksek istihdam oranına sahip ülkeler Danimarka, İsveç ve Hollanda olarak görülmektedir. Düşük olduğu ülkeler ise Yunanistan, İtalya ve Malta olarak görülmektedir. Türkiye ise AB’de istihdamın en düşük olduğu ülkelerden bile daha düşük istihdam oranına sahiptir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadınlar genellikle tarım sektöründe istihdam edilirken gelişmiş ülkelerde ise kadınlar hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 2: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

	KADIN			
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Kamu
AB-27	4	12,5	39,8	44,6
AB 17	2,4	12	38,8	45,8
Belçika	0,7	8,7	36,3	54,4
Bulgaristan	4,3	25,1	40,5	30,2
Çek Cumhuriyeti	1,9	23,3	37,7	37
Danimarka	1,1	9,5	33,6	55,9
Almanya	1,1	14,2	40,4	44,3
Estonya	2,6	17,7	40,8	38,9
İrlanda	1,2	8,8	42,1	47,9
Yunanistan	12,9	7,5	42,8	36,8
İspanya	2,5	9	45,2	43,4
Fransa	1,9	10,3	35,3	52,5
İtalya	2,6	13,9	40,1	42,5
Kıbrıs	1,9	8,6	48,7	40,8
Letonya	4,9	14	41,5	39,6
Litvanya	6,4	16,2	39	38,4
Lüksemburg	0,9	3,9	39,5	55,7
Macaristan	2,9	19,2	38,6	39,4
Malta		10,4	42,9	46,3
Avusturya	4,5	12,7	45	37,8
Polonya	11,7	16,1	36,9	35,3
Portekiz	8,7	15,1	34,5	41,6
Romanya	30,1	20,4	27,8	21,7
Slovenya	7,9	18,3	36,4	37,4

Slovakya	1,7	20,9	38,5	39
Finlandiya	2,3	9,1	36,5	52,1
İsveç	1	7,7	34,7	56,5
İngiltere	0,7	7,7	40	51,6
TÜRKİYE	37,2	14,9	23,9	24

Kaynak:EUROSTAT

Kadın istihdamı genellikle hizmetler ve kamu sektöründe yoğunluk göstermektedir. Tablo 2’de Türkiye’ye ilişkin veriler incelendiğinde tarım sektöründe de kadın istihdamı oldukça fazladır. Bunun nedeni olarak tarımda ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığı gösterilebilir.

Kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmasının nedenleri oldukça fazladır. Sanayi, sektöründe bulunan işler beden gücü gerektirdiği için daha çok erkeklere uygun, hizmetler sektöründeki işlerde daha az beden gücü gerektirdiği için kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Bunun yanı sıra kamu hizmetlerinde ki artışta birçok kadının kamu sektöründe istihdam edilmesini sağlamıştır.

2.4. AB ve Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadın istihdamı ülkelerin kültürleri, gelişmişlik seviyesi v.b. durumlara göre birçok etkiye maruz kalabilmektedir. Bu Bölümde AB ve Türkiye açısından kıyaslanabilecek durumda olan faktörler ele alınarak değerlendirme yapılacaktır.

2.4.1.Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Avrupa Birliği’nde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ilgili çalışmalar kadın erkek farklılıklarına odaklanmış, kadınların ülke temelli sosyo-ekonomik farklılıkları dikkate almamıştır. AB’de kadın istihdamı konusunda ülkeler arasında farklılıklar vardır. Bu farklılıkların temel sebebi ise ülkelerde mevcut sosyal refah devleti tipine bağlı olarak uygulanan sosyal politikaların kadın işgücüne yansımalarıdır Kadınlar Birlik ülkelerinde hala erkekler tarafından ağırlıklı işgal edilen mesleklere girmeye zorlanmakta ve daha çok hizmetler sektöründe yer almaktadırlar. Kadınların karar alma pozisyonlarındaki payları ülkelere göre farklılaşan istihdama katılım oranlarına rağmen, bütün ülkelerde erkeklere oranla daha azdır(Sayın, 2007:58).

Avrupa Birliği ülkelerinde kadınlar erkeklerle aynı niteliklerde olsalar bile daha düşük seviyede ve daha düşük ücretli işlerde istihdam edilebilmektedirler. Kaliteli işlerde çalışsalar bile ücretleri daha basit işlerde çalışan erkeklere oranla daha düşük olabilmektedir. Örneğin eğitim hizmetlerinde çalışan bir kadın araba tamiri işiyle uğraşan bir erkeğe göre daha düşük ücret alabilmektedir(Erbe, 2008).

BETAM(2010) tarafından yayınlanan araştırma raporuna göre Türkiye’de kadın istihdamının artırılması için toplumsal cinsiyet eşitliğinin işgücü piyasasında hukuki bir zemine oturmasının sağlanması için mevzuatta çeşitli değişiklikler yapılmasına ihtiyaç vardır. Aile ve iş yaşamını

uzlaştırmak için çalışma yaşamında esneklik ve çocuk bakım teşvikleri getirilmelidir. Kadın girişimciliği desteklenmelidir.

Kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılmasını olumsuz yönde etkileyen toplumsal bakış açısı, kadınların yasalarda sahip olduğu haklardan tam olarak faydalanamamasına, toplumsal yaşam alanlarında tam olarak yer alamamasına neden olmuştur. Bunun en önemli yansıması ekonomik yaşamda kadının durumuna bakıldığında görülmektedir.

Türkiye’de kadınlar yasalarla birtakım haklara sahip olsa dahi toplumsal bakış açısı kadınların bu haklardan yararlanmasının önüne geçebilmektedir. İstatistiki verilere bu durum yansımıştır(Filiz, 2011:129).

Kadın çalışanların işyerinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaları da Türkiye’de rastlanan bir durumdur. İşyerinden aldığı ücreti doğrudan aileye(koca, baba, v.b.)verme, herhangi bir sorun durumunda kadını ailesine şikayet etme, ihtiyaç zamanlarını sınırlama, hamile kalmama anlaşmaları imzalatma gibi uygulamalar Novamed, Hey Tekstil, THY grevleri ile basına yansımıştır(KEİG, 2013:29).

2.4.2.Küresel İşgücü

Kadınların, küresel işgücüne katılımı ülkelerarasında, güvencesiz, ucuz ve vasıfsız bir işgücü hareketinin oluşmasına sebep olmuştur. Örneğin, Polonyalı kadınlar, Almanya’da yaşlılara bakmakta, Moldovalı kadınlar Türkiye’de çocuk bakmakta ve ev işlerinde çalışmaktadırlar. Küreselleşme, özellikle tekstil sektöründe kadınlar üzerinden yüksek kârların elde edildiği ucuz emek sömürüsüne sebep olmaktadır. Yeni liberal politikaların uygulandığı AB ülkelerinde de kadınlar açısından durum aynı şekildedir.. Sosyal harcamalarda hızlı bir kesintinin olması, kadınları olumsuz şekilde etkilemektedir. Kadınlar sanıldığından daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Küreselleşme, erkek egemen bir biçimde hızla genişlemesini sürdürmektedir. Bu durumun, kadınlar açısından bir başka olumsuz sonucu da kadınların ekonomik şiddetle karşılaşmalarıdır (Peker ve Kubar, 2012:176).

2.4.3.Sosyal Güvenlik Sistemleri

AB’ye üye ülkelerde her ülkede sosyal güvenlik sistemleri farklıdır. Bu yüzden kadınlara yönelik düzenlemelerde tam bir uyum söz konusu değildir. Fakat iki önemli noktada bir uyum sağlanmıştır. Bunlardan ilki anne ve çocuğunun sosyal güvenlik haklarının ikamet edilen ülkede sağlanması, diğeri ise anne olan sigortalının işten ayrılması sonucu elde edeceği tazminatın kadın sigortalının sosyal güvenliğini sağlayan ülke tarafından sağlanmasıdır. AB’de yaygınlaşan yarı zamanlı çalışma sayesinde kadınların istihdama katılımı sağlanmaktadır (İşçi ve Görgülü, t.y.).

Toplumun bütün kesimlerini kapsam altına alacak bir sosyal güvenlik sisteminin olmaması durumunda aile ve akrabalık bağları güvenlik ve yardım kanalı olarak iş görecektir. Aile bu kadar merkezi bir yere geçince kadının ailede ki rolü de önem kazanacak ve kadınların birincil rolleri eş ve annelik olacaktır. Ailenin devamında kadınlar büyük bir rol üstlenmektedir. Böyle bir sistemde kadınların ekonomiye katkısı düşük kalmakta ve katılsalar

bile enformel işlerde ve ev eksenli işlerde çalışmaktadırlar(Dedeoğlu, 2009:45).

2.4.4.Çocuk Sahibi Olma

Çocuk sahibi kadınların bir kısmı çocuk bakımını sürdürmek için istihdamdan çekilmektedir. Bunun nedeni aile baskısı, çocuğa bakacak kimsenin olmayışı, kreş ücretlerinin yüksekliği v.b. nedenler olabilir.

Tablo 3:Çocuk Sahibi Olan Kadınların Çalışma Oranları

	Kadın Çalışma Oranı	Çocuk sahibi olan kadınların çalışma oranı(15 yaşından küçük)		Kadın Çalışma Oranı	Çocuk sahibi olan kadınların çalışma oranı(15 yaşından küçük)
Slovenya	83,2	85,7	Kanada	74,3	70,5
İzlanda	85,7	84,8	İsviçre	77,6	69,7
Danimarka	82,9	84,0	Lüksemburg	71,4	68,4
İsveç	81,9	80,3	Bulgaristan	75,8	68,3
Hollanda	79,3	78,5	Polonya	71,6	68,1
Finlandiya	80,4	77,2	Büyük Britanya	74,4	67,1
Litvanya	78,0	76,2	Estonya	75,5	66,7
Portekiz	74,9	75,4	Romanya	66,9	66,7
Avusturya	79,5	75,4	Amerika Birleşik Devletleri	72,0	66,7
Fransa	76,6	73,6	İspanya	63,8	60,0
Kıbrıs	76,0	73,3	Slovak Cumhuriyeti	71,2	59,3
Belçika	73,8	70,9	Çek Cumhuriyeti	74,1	58,8
Almanya	75,4	70,8	Yunanistan	62,2	58,8
Letonya	74,9	70,7	İrlanda	67,1	58,7
Kanada	74,3	70,5	İtalya	59,1	55,2
İsviçre	77,6	69,7	Macaristan	66,9	54,4
Lüksemburg	71,4	68,4	TÜRKİYE	27,6	26,1

Kaynak:OECD

Danimarka, İsveç ve Hollanda'da çocuklu kadınların istihdam oranı %80'lerde seyrederken bu oran diğer ülkelerde %70'in altına düşmektedir. Türkiye'de ise çocuklu kadınların istihdam oranı kadın istihdam oranında olduğu gibi AB ülkelerine göre oldukça düşüktür.

Tablo 4:Part Time Çalışma Süreleri

	Part-Time Çalışan Kadınlar
Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Letonya, Macaristan, Polonya, Slovakya	7 yaşından küçük çocuğu olup çalışan annelerin %20 si, 7-12 yaş arası çocuğu olup çalışanların %10'u,
Estonya, İspanya, İtalya, Portekiz, Romanya, Slovenya, Finlandiya, TÜRKİYE	7 yaşından küçük çocuğu olup çalışan annelerin %38 i, 7-12 yaş arası çocuğu olup çalışanların %31'ü
Belçika, Danimarka, Almanya, Fransa, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya, İsveç, İngiltere, Norveç	7 yaşından küçük çocuğu olup çalışan annelerin %40 i 7-12 yaş arası çocuğu olup çalışanların %54'ü

Kaynak:Avrupa Komisyonu

Birçok ülkede çocuk sahibi olmak istihdam oranları üzerinde etkili olmaktadır. Çocuk sahibi olmayan kadınlarda istihdam oranları çocuk sahibi olan kadınlara göre %20 daha azdır. (Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Slovakya ve Estonya). Bu oran Almanya ve Birleşik Krallıklarda %20'ye yakındır.

Hollanda, Birleşik Krallık, Avusturya, Almanya, İtalya ve Çek Cumhuriyetinde kadınların %10'dan fazlası şahsi ve ailevi sorumluluklardan dolayı kadınlar part time işlerde çalışmaktadır.

AB üyesi ülkelerde resmi çocuk bakım hizmetleri yetersiz ve ücretleri yüksektir. (Çek Cumhuriyeti, Polonya, Slovakya, Bulgaristan, Romanya, Yunanistan, Macaristan, Avusturya). 3 yaşın altındaki çocukların %10'u resmi kurumlarda bakılmaktadır. Tam gün bakım hizmetleri Birleşik Krallıklar dahil olmak üzere birçok ülkede yaygın değildir. Birleşik Krallıklar ve İrlanda'da çocuk bakım ücretleri aile gelirlerinin %25'ten fazlasını oluşturmaktadır. Bu durum düşük gelirli aileler için oldukça kötü bir durumdur.(Avrupa Komisyonu).

Çocuk bakım hizmetlerinin artırılması kadın istihdamı ve annelik arasında ki negatif ilişkiyi önlemek açısından önemlidir. Bu alanda yapılacak düzenlemeler kadınlarının iş hayatına atılmasında kolaylık sağlayacağı gibi çiftleri çocuk sahibi olma yönünde cesaretlendirebilecektir(Haas, t.y.:90). Kadın istihdamı arttıkça birçok Avrupa ülkesinde çocuk bakım hizmetleri de artmaktadır. Part time istihdam da anne olan kadınların istihdamına katılımı arttırmak için bir çözüm olarak görülebilir. Fakat bu daha geleneksel bir çözümdür. Part-time istihdam kadının ev işlerinde ki yükümlülüğünü azaltmamaktadır(Oliveira v.d., 2012).Genel anlamda esnek çalışma biçimleriyle düşük ücretler ve sınırlı sosyal haklarla çalışmak zorunda kalan işçilerin sigorta primleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak yatırıldığından sosyal güvenlik ve sosyal koruma araçlarından yararlanmaları da sınırlı olmakta, emekli olma şanslarının da oldukça düşük olduğu ifade edilmektedir(Filiz, 2011).

2.4.5.Cinsel/Psikolojik Taciz

Kadınların iş hayatında karşılaştığı bir diğer sorun cinsel ve psikolojik tacizdir. Birçok sektörde kadınlar çalışma arkadaşları ya da işverenleri tarafından cinsel ve psikolojik tacize maruz kalabilmektedir. Kadınların bu tacizi, toplum baskısı yada işten atılma gibi korkularla sakladığı görülebilir. Bu konuda yasalarda yeterli olmamaktadır(KEİG, 2013:30).

2.4.6.Kayıtdışı Çalışma

Kadınlar sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ziyade günlük ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Özellikle eğitim düzeyi düşük olan kadınlar çok fazla beceri gerektirmeyen ev işleri bakıcılık gibi işlerde çalışmaktadır. Bu işlerde çalışan kadınların çoğu kayıt dışı şekilde çalışmaktadır(Erkek ve Karagöz, 2009:16).

Türkiye’de kadının işgücüne katılımını etkileyen ve kadının işgücüne katılma oranını düşüren bir etkende kayıtdışı çalışmadır. İstatistiki verilerde çalışmıyor olarak görülen kentte yaşayan kadınların bazıları özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapan işyerlerinden parça başı iş alarak ya da gündelikçi, örgü gibi işlerde çalışabilmektedir(Özer ve Biçerli, 2003-2004:67).

2.4.7.Ücret Düzeyleri

Tablo 4’te Türkiye’de kadın ve erkek ücret farklılıkları verilmiştir. Kadınlar eğitim seviyeleri ne olursa olsun erkeklerden daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Ücretli çalışan kadınların sayısının giderek artmasının olumlu ve olumsuz birçok yönü bulunmaktadır. Kadınların belirli meslek ve işlerde yoğunlaşması bu işlerin emek piyasasında değerini kaybediyor oluşu ve kadınların aynı işi yapan erkeklere göre daha düşük ücret alması sorunların başında gelmektedir(Koray, 2005:325).

Tablo 5: Ücretler

Cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç			
Eğitim durumu		Aylık ortalama brüt ücret (TL)	
		2006	2010
Erkek		1 107	1 510
	İlkokul ve altı	784	1 066
	İlköğretim ve ortaokul	788	1 061
	Lise	943	1 317
	Meslek lisesi	1 298	1 649
	Yüksekokul ve üstü	2 231	2 842
Kadın		1 091	1 519
	İlkokul ve altı	650	874
	İlköğretim ve ortaokul	640	870
	Lise	870	1 177
	Meslek lisesi	944	1 336
	Yüksekokul ve üstü	1 837	2 380

Kaynak:TÜİK

Tablo 5’te Türkiye’de kadın ve erkek ücret farklılıkları verilmiştir. Kadınlar eğitim seviyeleri ne olursa olsun erkeklerden daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Ücretli çalışan kadınların sayısının giderek artmasının olumlu ve olumsuz birçok yönü bulunmaktadır. Kadınların belirli meslek ve işlerde yoğunlaşması bu işlerin emek piyasasında değerini kaybediyor oluşu ve kadınların aynı işi yapan erkeklere göre daha düşük ücret alması sorunların başında gelmektedir(Koray, 2005:325).

Tablo 6:Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre Ücret Farklılığı

AB-28	16,4
AB-17	16,7
Estonya	30,0
Avusturya	23,4
Almanya	22,4
Çek Cumhuriyeti	22,0
Slovakya	21,5
Macaristan	20,1
Finlandiya	19,4
Birleşik Krallık	19,1
Hırvatistan	18,0
İspanya	17,8
Hollanda	16,9
Kıbrıs	16,2
İsveç	15,9
Portekiz	15,7
Danimarka	14,9
Fransa	14,8
Bulgaristan	14,7
İrlanda	14,4
Litvanya	13,8
Letonya	12,6
Belçika	10,0
Romanya	9,7
Lüksemburg	8,6
İtalya	6,7
Polonya	6,4
Malta	6,1
Slovenya	2,5
İsviçre	17,9
Norveç	15,1

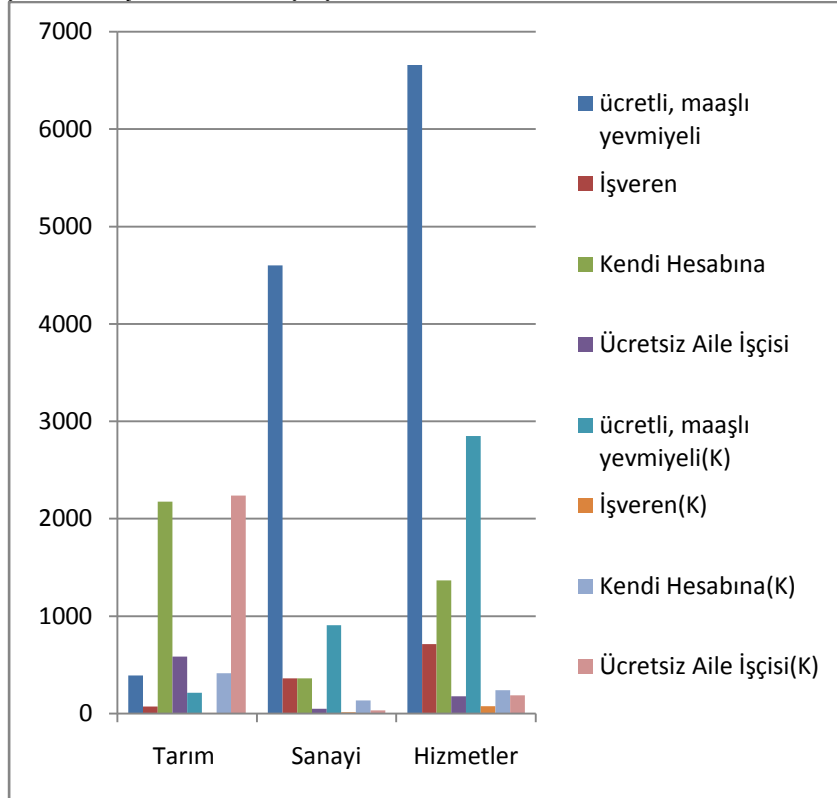
Kaynak:EUROSTAT

Tablo 6’da ise Avrupa Birliği ülkelerinde cinsiyete göre ücret farklılığı gösterilmiştir. Buna göre farkın en yüksek olduğu ülke Estonya en düşük olduğu ülke ise Slovenya’dır. Birçok ülke cinsiyete göre ücret eşitsizliği ile mücadele etmeye yönelik stratejiler belirlemiştir. Örneğin Estonya 2012’de bir eylem planı hazırlamıştır. Planda iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, özellikle eğitimde eşitliğin sağlanması ve tüm ilgili alanlarda eş zamanlı önlemlerin alınması planın amaçları arasındadır. Finlandiya’da 2006-2015 yılları arası için Ücret Eşitliği Programı hazırlanmıştır ve amaç %15 ila %20 arasında olan kadın erkek ücret farkını azaltmaktır. Bu uygulamalar benzer şekilde birçok ülkede planlamalar yapılmakta ve gerekli önlemler alınarak kadınların işgücü piyasasında korunması sağlanmaktadır(Avrupa Komisyonu).

2.4.8.Kadınların Çalışma Türleri

Kadın istihdamı konusunda üzerinde durulması gereken konulardan biri kırdan kente göç olmuştur. Kente göç eden kadının farklı bir sektöre geçmesi zaman alan bir süreçtir. Tarım sektöründen ayrılan kadının başka bir sektörde istihdamı da düşük kalmaktadır. Kadının eğitim seviyesinin düşük olması hizmet öncesi ve hizmet içi meslek kurslarına katılımının düşük olması, niteliğinin zayıf olması kadın istihdamının önündeki engellerdendir(Tatlidil veXanthacou, 2002:12). Kırdan ücretsiz aile işçisi olan kadınlar göç sonucu şehirlerde genellikle yövmiyeli olarak ev hizmetlerinde çalışmaktadırlar.

Şekil 1:Türkiye’de Kadınların Çalışma Türleri



Kaynak:TÜİK

Şekil 1'e göre Türkiye’de tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliği yaygınlığı kadın istihdam oranlarının olduğundan daha düşük olduğunun bir işaretidir. Kadın işveren oranında oldukça düşük olup kadınlar genellikle hizmetler ve sanayi sektöründe ücretli olarak çalışmaktadır.

Tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlaşmasının sebebi Türkiye’de tarımsal yapıdan kaynaklanan sorunlardır. Tarımsal nüfus ile tarım topraklarının genişliği arasındaki orantısızlık, kaynakların verimli

kullanımına engel teşkil etmektedir. Artan nüfusun büyük bir bölümünün tarım kesiminde istihdam edilmesi, toprak üzerinde yoğun bir nüfus baskısına neden olmaktadır. Bu da tarım topraklarının parçalanmasına ve işletmelerinde küçülmesine yol açmaktadır. Bu nedenle tarımda ücretli çalışma oranları düşmektedir (Gün, t.y.:1).

2.4.9.Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar

Almanya ve İngiltere’de kısa dönem kalifiye eleman yetiştiren kurslar, doğum v.s. sebeplerle işe ara verenlerin tekrar işe uyumunu sağlayan kurslar ve sertifikalı meslek eğitim kursları düzenlemektedir. Bu tür uygulamalar kadınların işgücü piyasasına ilişkin karşılaştıkları zorluklarla mücadele etmeleri açısından önemlidir. İngiltere’de bu kursların uygulanması sırasında işverenlerle temas halinde olunmakta ve işyerlerinde gönüllü çalışma teşvik edilmektedir(UNICEF, 2013).

Türkiye’de işletmelerin büyük bölümü 9’dan az işçi çalıştırmaktadır. Tüm çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden faydalanabilmesi için, çocuk bakımını sadece işverenin ve kadınların sorumluluğundan çıkarıcı bir anlayış kabul edilmeli, sadece işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla sorumlu tutan düzenlemeler yapılmalı, bu hizmeti verebilmeleri için belediyeler finansal ve yapısal olarak desteklenmelidir. Bu düzenlemeler yapılırken, işveren sorumluluğu çalıştırdığı toplam işçi sayısına göre belirlenmelidir(Özar, 2006).

Türkiye’de kadınlara yönelik mikro kredi uygulamaları yürütülmektedir. Mikro kredi veren kuruluşlar KOSGEB, Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı, MAYA Mikro Ekonomik Destek İşletmesi, olarak sayılabilir(Özmen, 2012:119).

Türkiye’de aktif istihdam politikaları kapsamında kadın istihdamı artırmak için Genç ve kadın sigortalıların işgücüne katılımının sağlanmasına, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesine yönelik sigorta primi işveren hissesi teşviki uygulanmıştır.

“Söz konusu teşvik kapsamında; 2008/Ocak ila 2008/Haziran aylarına veya 2008/Aralık ve 2009/Ocak aylarına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmamaları ve 1.7.2008 ila 30.6.2010 tarihleri arasında işe alınmış olmaları şartıyla 18-29 yaş aralığında olan erkek ve 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan yeni işe alınanlara ilişkin SPEK ALT SINIRI işveren hissesi

- a) Birinci yıl için yüzde yüzü,
- b) İkinci yıl için yüzde sekseni,
- c) Üçüncü yıl için yüzde altmışı,
- d) Dördüncü yıl için yüzde kırkı,
- e) Beşinci yıl için yüzde yirmisi,

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.”(SGK 2008/73 ve 2009/52 sayılı genelgeler)

SONUÇ

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik perspektifi ile beraber gerçekleştirdiği reformlar kadın erkek eşitliğini sağlama açısından önemli olmuştur. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünü aldığı 1999 tarihinden itibaren Avrupa Birliği direktifleri ile kendi mevzuatını uyumlaştırma çalışmalarına başlamıştır. Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini de sağlamaya yönelik direktifler Türkiye ile Avrupa Birliği arasında müzakereler süresinde sosyal politikalar ve istihdam altında Türkiye tarafından uyumlaştırılması gereken başlıklardan biridir.

AB ülkeleri 1990'ların başından beri toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konularında önce yasal uyum sonra da uygulamada AB'nin yol gösterici rolünden yararlanmayı bilmişlerdir. İstihdama erişimde eşit muamele, eşit ücret, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik kurumların kurulması, cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında kanıt yükünün işverene ait olması, ebeveyn izninin getirilmesi ve kadınlara yönelik ayrımcılığa sebep olan özel koruyucu hükümlerin kaldırılması ve AB tarafından fırsat eşitliğine yapılan vurgu, ülke toplumlarında kadın-erkek eşitliğine dair bilincin artmasını sağlamıştır(KA-DER)

Türkiye Avrupa Birliği ülkelerine nazaran oldukça düşük kadın istihdam oranlarına sahiptir. Bunun nedeni olarak toplumsal yapı, aile sorumlulukları v.b. nedenler gösterilebilir. Türkiye'de kadınlara yönelik istihdam paketi olarak kamuoyuna duyurulan yasa tasarısı da bu sorunlara çözüm sağlayacağı iddiasıyla hazırlanmıştır. Ancak çeşitli kadın platformlarından eleştiriler almaktadır. Kadın Emeği Platformu'na göre(2013) *“Bu paket ile kadınlara sunulan tek seçenek, daha çok çocuk doğurarak ülkenin gelecekteki ucuz işgücünü yaratmak. Bunun için de kamu olsun, özel sektör olsun çalışma hayatındaki varlığının ancak geçici sürelerle, kısmi süreli ve düşük ücretli, düşük kariyerli bir çalışma olmasını kabullenerek, emeklilik hakkı dâhil her türlü kazanılmış hakkından vazgeçmektir. Bunun diğer bir sonucu da, kadınların aileye mahkûm edilerek, iş yaşamındaki ve evdeki cinsiyetçi iş bölümünün derinleştirilmesidir.”*

Bir ülke için gelişmişliğin en önemli göstergelerinden biri olan kadın istihdamının yüksekliği konusunda Türkiye iyi uygulama örneklerini dikkate almalı, AB hedefinin dışına çıkmamalı, kadınları daha çok işgücü piyasasına yönlerecek düzenlemeler yapmalıdır. İş ve yaşam dengesini destekleyecek politikalar kadınların kariyer çizgilerini göz önünde bulundurmalı ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından kaçınmalıdır. Uygun maliyetli çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin olmayışı kadın istihdamındaki temel sorundur. Esnek çalışma düzenlemeleri, kadınların mevcut tehlikeli ve kayıt dışı çalışma koşullarını ele almalıdır. Bazı kadınlar, hamile olmaları veya çocuk sahibi olmaları neticesinde işten çıkarılmakta veya çalışmaktan vazgeçirilmektedir. Erkeklere kıyasla daha fazla kadın ücretsiz aile işçisi

olarak çalışmakta ve eşit işe eşit ücret prensibinin tam olarak uygulanması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

AB ülkelerinde de uygulanan esnek çalışma modellerinin kadınlara çözüm olarak sunulması kadınların emeklilik ve diğer sosyal haklarını engelleyebileceği için kadınlara tam bir koruma sağlayamayabilir. Bunun yerine ev işlerini kadın yapar ya da çocuğa kadın bakar algısının toplumda ilköğretim seviyesinden başlanarak ders kitapları yoluyla ve görsel yazılı basın yoluyla değiştirilmeye çalışılmasıdır. Toplumsal algının değişmesiyle sosyal kadınlara ayrıcalık olarak sunulan haklar erkeklere de sunulacak ve çocuk ya da yaşlı bakımı için kadın kendisini erken emekli olmak ya da part-time çalışmak zorunda hissetmeyecektir.

KAYNAKÇA

- Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2012) *Türkiye’de Kadının Durumu*, [Http://Www.Kadininstatusu.Gov.Tr/Upload/Kadininstatusu.Gov.Tr/Mce/2012/Trde_Kadinin_Durumu_2012_Ekim.Pdf?P=1](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_ekim.pdf?P=1), E.T.:13.04.2014.
- ATİK, H., VE Tombak, F.,(2012) *Bilgi Ekonomileri Ve Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı*, Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, 8(1), ss:137-148.
- Avrupa Komisyonu,(2013) *Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosuna Ve Konseye Sunulan Bildirim Genişleme Stratejisi Ve Başlıca Zorluklar* 2013-2014, Komisyon Çalışma Dökümanı,[Http://Www.Abgs.Gov.Tr/Files/AB_Iliskileri/Adayliksureci/Ilerlemeraporlari/2013_ilerleme_Raporu_Tr.Pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/ab_iliskileri/adayliksureci/ilerlemeraporlari/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf), e.t.:04.04.2014.
- Avrupa Komisyonu, (2014) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140227_gpg_brochure_web_en.pdf, e.t.:15.04.2014.
- BERBER, B., VE Eser, Y., B.,(2008) *Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, İş,Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi* 10(2).
- DEDEOĞLU, S.,(2009) *Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Kadın İstihdamı*, Çalışma Ve Toplum Dergisi, S:2, ss:41-54.
- DENİZ HACIOĞLU, M, Hobikoğlu Haykır, E., *Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği*, ss:123-130, International Conference On Eurasian Economies, [Http://Www.Eecon.İnfo/Papers/546.Pdf](http://www.eecon.info/papers/546.pdf), e.t.:10.04.2014.
- Employment Statistics, (2013), [Http://Epp.Eurostat.Ec.Europa.Eu/Statistics_Explained/Index.Php/Employment_Statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_Statistics), E.T.:01.04.2014.
- EURO Info Center,(2006) *EU Employment Law*,
- ERBE, B., *Women in Europe – do they have equal rights or not?*, <http://www.eurotopics.net/en/home/presseschau/archiv/magazin/ges>

ellschaft-verteilerseite/frauen-2008-
3/artikel_erbe_frauen_gleichberechtigt/

- FİLİZ, Y.,(2011) *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları Ve Türkiye Karşılaştırması*, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Gender Pay Gap Statistic, (2013)
Http://Epp.Eurostat.Ec.Europa.Eu/Statistics_Explained/Index.Php/Gender_Pay_Gap_Statistics, E.T.:06.04.2014.
- GÜN, S., (t,y,) *Türkiyede Tarım Topraklarının Mülkiyet Durumu Veuygulanan Politikalar*,
http://www.agri.ankara.edu.tr/economy/1189_1205434258.pdf,
e.t.:15.04.2014.
- GÜRSEL, S., Ve Kolaşın Uysal, G., *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak*, BETAM Araştırma Raporu, 2010.
- HAAS, L., (T.Y.) *Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union*,
<http://www.efst.hr/~mrnjavac/interno/labsoc/parental%20leave%20gender%20equality.pdf>, e.t.:12.05.2014.
- İNCİRLİOĞLU, L., *Kadınların İstihdama Katılımı Ve Yaşanan Sorunlar*,
[Http://Www.Toprakisveren.Org.Tr/2010-85-Lutfiinciroglu.Pdf](http://www.Toprakisveren.Org.Tr/2010-85-Lutfiinciroglu.Pdf),
e.t.:12.04.2014.
- Kadın Emegi Ve İstihdamı Girişimi,(2013) *Türkiye’de Kadın Emegi Ve İstihdamına Yönelik Politikalar: Kadın Emegi Ve İstihdamına Dair Politika Ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi*, Araştırma Raporu.
- KARABIYIK, İ.,(2012) Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(1), ss:231-260.
- KORAY, M., (2005) Sosyal Politika, İmge Kitabevi, İstanbul.
- KORKMAZ, M.,(2013) Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, 8(9), ss:1845-1863.
- KORKMAZ M., VE Alacahan D., N.,(2013) *Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzu Ve Gsyh Etkileri: Ampirik Bir Çalışma*, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, 8(7) ss:887-900.
- OECD Family Database, (2014)
Http://Www.Oecd.Org/Social/Soc/Oecdfamilydatabase.Htm,
E.T.:03.04.2014.
- ÖZAR, Ş.,(2006) *Erkek Egemen Toplum Ve Kadın İstihdamı*,
Http://Www.Toprakisveren.Org.Tr/2006-69-Semsozar.Pdf,
e.t.:01.03.2013.
- ÖZMEN, F.,(2012) *Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Mikro Kredi* , Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(6), ss:109-130

- PEKER, E., A., Ve Kubar, Y., Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi (C.XIV, S II, 2012, S:173-188.
- ŞAHİN, L.,(2009) *Avrupa Birliği Ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*, KAMU-İŞ Dergisi, 10(3), ss:131-175.
- ÖZER, M., ve Biçerli K.(2003), *Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*, Sosyal Bilimler Dergisi, s:55-86.
- Ulusal İstihdam Stratejisi:Eleştirel Bir Bakış,(2012) Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu, Ankara,
<http://spaum.politics.ankara.edu.tr/files/2014/04/uis-kitap-tam.pdf>,
e.t.:08.05.2014.
- UNICEF, (2013)*Erken Yaşlarda Çocuk Refahı Ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi*, [Http://Panel.Unicef.Org.Tr/Vera/App/Var/Files/E/R/Erken-Yaslarda-Cocuk-Refahi-Ve-Kadin-Istihdami-Poli-Tika-Belgesi-Kapakli.Pdf](http://Panel.Unicef.Org.Tr/Vera/App/Var/Files/E/R/Erken-Yaslarda-Cocuk-Refahi-Ve-Kadin-Istihdami-Poli-Tika-Belgesi-Kapakli.Pdf), e.t.:03.04.2014.