



Kadın İstihdamının Artırılmasında Yasal Düzenlemelerin ve Vergi Teşviklerinin Rolü

“Yeryüzünde gördüğünüz her şey kadının eseridir.” (Mustafa Kemal Atatürk)

Zeynep HOŞ*

Aytül BİŞGİN**

Öz

Kadınların toplum ve medeniyet içerisindeki yeri, Antik Yunan'dan günümüze kadar olan süreçte tartışılan ve üzerine farklı görüşlerin mevcut bulunduğu bir konudur. Özellikle kültürel alt yapı içerisinde kadınların toplum içindeki yerinin erkeklere nazaran daha dezavantajlı olduğu evrensel bir gerçeklik taşımaktadır. Kadınların toplumsal ve siyasi hayattaki konumlarına ilişkin tanımlamalar esasında onların çalışma yaşamında ne kadar varlık gösterdikleri ile doğru orantılıdır. Dolayısıyla çalışma hayatında kadının varlığı, bir toplumun gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgilidir. Bu sebeple öncelikle kadınların iş yaşamında daha aktif olmasını sağlayan ve kadınlara kolaylıklar sunan yasal düzenlemelerin ve vergi teşviklerinin yürürlükte olması şüphesiz bir ülkenin kalkınmasında önemli bir role sahip olacaktır. Çalışma, kadın istihdamının artırılması konusunda yasal düzenlemelerin ve vergi teşviklerinin rolünü araştırmakta ve bu yönüyle konuya ilişkin bir çerçeve sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Yasal Düzenlemeler, Vergi Teşvikleri.

Makale Türü: Derleme Makalesi

The Role of Legal Regulations and Tax Incentives in Increasing Women's Employment

Abstract

The place of women in society and civilization has been a subject of discussion from Ancient Greece to the present, with different perspectives. It is a universal reality that women's position in society is more disadvantaged than men, especially within the cultural infrastructure. The definitions of women's roles in social and political life are directly proportional to their presence in workforce. Therefore, the inclusion of women in workforce is closely related to the level of development of a society. For this reason, the implementation of legal regulations and tax incentives that primarily enable women to be more active in business life and provide convenience to women will undoubtedly have an important role in the development of a country. This study investigates the role of legal regulations and tax incentives in increasing women's employment and provides a framework for the subject.

Keywords: Women's Employment, Legal Regulations, Tax Incentives.

Article Type: Review Article

* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, zeynephos@kmu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0001-6793-3161

** Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, aytulbisgin@gmail.com, ORCID iD: 0000-0003-2488-3541

1. GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar insanlık tarihi boyunca üretici konumlarını korumuşlardır. Zaman içinde, toplumların geleneksel görüşlerine göre, kadınlar genellikle ev ve aile yaşamında önemli bir rol oynayarak, bireysel gelir kazanma yerine, ev işleri gibi doğal bir iş bölümüne odaklanmışlardır (Karabıyık, 2012: 232). Kadınların işgücü piyasasına katılımı noktasında sanayi devriminin ayrı bir önemi bulunmaktadır. Bu süreçle birlikte kadınlar ücret karşılığı çalışmaya başlamışlar ve ağırlıklı olarak doküma imalatı alanında üretim faaliyetinde bulunmuşlardır. Kadınların erkeklerden daha düşük bir ücret düzeyinde çalıştırılmaları, işverenler bakımından kadın istihdamını cazip kılmıştır. İki dünya savaşının yaşandığı süreçte, erkeklerin askere alınmaları ve erkek nüfusundaki düşüş, kadınların diğer sektörlere de dahil olmaları sonucunu doğurmuştur (Aksoy ve Diğerleri, 2019: 147).

Dünya genelinde yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik değişimler kadınlar ve ekonomi arasındaki ilişki konusunda farklı yaklaşımları da beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde etkin biçimde yer almalarının, yoksulluk ve işsizlik gibi sorunların çözümünde olumlu rol oynayacağı fikri ön plana çıkmıştır (Karabıyık, 2012: 232). Nitekim konuya ilişkin alan yazında, kadınların işgücüne katılımı ile ekonomik gelişme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Godin, 1994; Çağatay ve Özler, 1995; Löfström, 2009; Tütüncü ve Zengin, 2020). Bu noktada, kadınları güçlendirmenin yalnızca bir sosyal adalet meselesi olmadığı görüşü üzerinde durulmaya başlanmıştır. Küresel büyümenin yavaşladığı bir ortamda, krizlerden kalıcı bir şekilde kurtulabilmek için ekonomilerin tüm üretken enerjilerini toplamaları, ekonomik kalkınma bakımından bir ön koşul haline almıştır. Kadın ve erkek tüm vatandaşların eşit katkıda bulunabildiği ekonomilerin daha dinamik, güçlü ve esnek olduğu bir gerçekliktir. Bunun yanında kadınların şiddetten korunamadıkları ve iş ilişkilerinde ayrımcılığa uğradıkları bir ortamda ekonomiye tam olarak katılmaları; yetenek, bilgi ve becerileriyle sürece katkıda bulunmaları oldukça zordur (Women, Business and The Law, 2023).

Kadın hakları konusunda dünya ülkelerinde yasal düzenlemeler düzeyinde cinsiyet temelli ayrımcılık içeren hükümler süregelmiştir. Günümüzde her ne kadar kadın ve erkeği eşit statüye getirmeye çalışan hükümler geliştirilse de kadınlara yüklenen kültürel kodlar nedeniyle söz konusu hükümler yeterli seviyeye henüz ulaşamamıştır. Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve benimsedikleri politikalar ne olursa olsun, kadınların karar alma süreçlerinde ve güç dağılımında dezavantajlı bir konumda bulunduğu evrensel bir gerçek olarak gözlemlenmektedir (Pişkinsüt, 1998: 187). Kadınların içinde bulunduğu dezavantajlı bu durum ülkelerin vergi uygulamalarında da kendini göstermektedir. İstihdamda önemli bir yer edinen kadınlara yönelik olarak mevcut vergi teşviklerinin kapsamının genişletilmesi şüphesiz kayda değer bir konudur.

Bu çalışmada öncelikle işgücü piyasasında kadın istihdamının genel görünümü ele alınmış, sonrasında konuya ilişkin olarak yasal düzenlemelerin ve vergi teşviklerinin rolü üzerinde durulmuştur. Çalışma, önerileri de içeren sonuç kısmı ile tamamlanmıştır.

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İSTİHDAMI

Kadınların ekonomiye artan katılımı, günümüzde işgücü piyasalarındaki en önemli başlıklardan biri olmuştur (Goldin, 2006: 1). Bunun temel sebebi ise, dünyanın farklı ülkelerinden kadın işçilerin eğitim düzeyi ve deneyim gibi konularda aynı koşullara sahip olsalar bile, işyerlerinde farklı türde ayrımcılıklarla karşı karşıya kaldıkları gerçeğidir.

Kadınların güçlendirilmesi ve potansiyellerini gerçekleştirmeleri için onlara eşit haklar ve fırsatlar sunulması, ticari ve ekonomik ilerleme sağlanması için önem taşımaktadır. Bu bakımdan, kadın çalışanların beceri ve yeteneklerinden tam olarak yararlanabilmeleri için ülkelerin kadın çalışanlara

cinsiyet eşitliği temelinde fırsatlar yaratabilmeleri gerekmektedir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ise, cinsiyet farklılığına dayanan eşitsizliklerin azaltılmasını ve nihai olarak yok edilmesini kapsamaktadır (ILO, 2008).

Bir ülke ekonomisinin gelişmesi için kadın istihdam artışı önem taşımakla birlikte, kadınların hangi statülerde istihdam edildiği de bir o kadar önemlidir. Örneğin; ücretsiz aile işçisi olarak ya da kendi hesabına çalışma, geçici olması yanında güvencesizliği barındıran işlerdir (Karadeniz, 2011: 84-127). Ayrıca kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmeleri ve daha yüksek ücretler elde etmeleri de önem taşımaktadır. Bu noktada kadınların işgücü piyasasına gerek çalışanlar gerekse girişimci olarak girmeye teşvik edecek nitelikte reformların yapılması, işgücü piyasası alanında eşit fırsatlar yaratılmasında ve ekonominin daha güçlü hale getirilmesinde etkili olacaktır (Halim, O'Sullivan ve Sahay, 2022; Ubfal, 2022). Konuyla ilgili olarak aşağıda kadınların işgücüne katılım oranlarını yıllık periyotlar kapsamında sunan Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) verilerine yer verilmiştir. Türkiye'nin oldukça düşük katılım oranlarına sahip olması dikkat çekicidir.

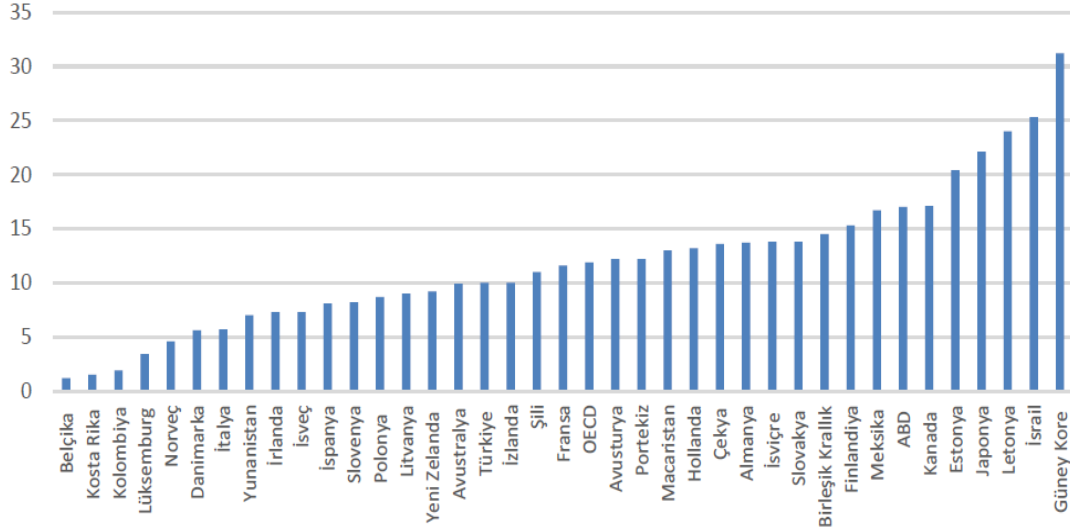
Tablo 1. OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (+15%)

	1990	2000	2010	2020	2021	2022
ABD	55,9	58,9	57,6	55,7	55,6	56,5
Almanya	45,4	48,9	53,1	55,6	55,5	56,4
Avusturya	43,0	49,4	54,2	55,6	55,9	56,3
Avustralya	52,2	54,5	58,6	60,2	61,2	62,1
Belçika	36,5	43,6	47,7	49,3	50,0	50,6
Birleşik Krallık	52,5	54,2	56,1	58,6	58,3	58,5
Çekya	52,3	51,5	49,3	51,8	51,9	52,3
Danimarka	61,4	60,2	58,9	57,8	58,1	58,9
Estonya	59,6	52,6	55,1	57,1	57,8	60,2
Finlandiya	58,6	56,1	55,9	55,2	55,6	57,1
Fransa	46,6	49,1	51,5	50,6	52,2	52,5
Kore Cumhuriyeti	46,7	49,2	49,9	53,1	53,6	54,6
Hollanda	43,9	54,2	58,7	59,9	60,6	61,3
İrlanda	38,4	50,1	55,3	55,1	57,9	60,3
İspanya	33,3	40,5	51,7	51,1	52,6	52,9
İsrail	46,4	53,5	57,5	58,2	59,4	60,2
İsveç	62,8	58,1	59,0	60,6	60,9	61,6
İsviçre	57,0	57,6	60,0	62,5	62,2	62,4

İtalya	35,0	35,7	38,2	39,8	40,1	41,0
İzlanda	68,1	73,8	70,6	68,9	69,0	71,2
Japonya	50,1	49,2	48,4	53,2	53,5	54,0
Kanada	58,5	59,4	62,4	59,5	60,6	60,9
Kolombiya	51,1	53,3	55,3	50,2	51,7	50,9
Kosta Rika	32,8	38,4	43,9	48,5	50,1	50,1
Letonya	49,8	49,1	53,9	56,0	54,3	55,2
Litvanya	60,2	55,0	52,5	57,3	57,4	58,5
Lüksemburg	33,5	41,3	49,8	57,0	58,1	58,2
Macaristan	46,6	41,4	43,6	48,2	52,4	52,7
Meksika	33,9	38,9	42,9	41,5	44,3	45,7
Norveç	55,3	61,3	61,7	60,2	61,5	64,4
Polonya	53,6	50,0	48,3	48,7	50,3	50,8
Portekiz	47,4	52,7	55,9	53,6	53,8	54,7
Slovakya	59,2	52,3	50,8	51,9	55,1	56,0
Slovenya	51,2	51,4	53,3	53,2	54,1	54,6
Şili	31,1	37,7	45,5	44,6	46,2	48,8
Türkiye	33,9	26,5	26,9	30,8	32,8	34,2
Yeni Zelanda	53,9	57,4	61,6	65,2	66,1	66,5
Yunanistan	35,5	40,6	44,1	43,8	43,9	44,8
OECD Ort.	47,8	49,5	50,9	51,3	52,1	52,8
Dünya Ort.	50,6	50,6	48,8	46,0	46,9	47,3

Kaynak: Worldbank, 2023.

Aşağıda yer alan Şekil 1’de ise, OECD ülkelerinde cinsiyete dayalı ücret farklılığı yüzdelik dilimler şeklinde belirtilmiştir. Değişkenlik gösteren oranlara rağmen, bütün ülkelerde cinsiyet temelli ücret farklılığının bulunduğu görülmektedir.



Şekil 1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)

Kaynak: OECD, 2023.

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılması, tarihsel olarak ekonomik zorunluluklar nedeniyle olmuştur. Bu süreç, özellikle erkeklerin askere gitmesi nedeniyle işgücünün azalması ve kadınların bu boşluğu doldurma çabalarıyla başlamıştır. İlk olarak 1915 Balkan Savaşı sırasında bu eğilim gözlenmiştir. Daha sonra, Birinci Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı gibi büyük çatışmalar sırasında kadınların işgücüne katılımı artmıştır. Ancak, savaşların sona ermesi ve erkeklerin terhis olmasıyla birlikte, pek çok kadın geleneksel ev işlerine geri dönmüştür. Bu dönemlerde kadınların işgücüne katılımı, ekonomik ve toplumsal faktörlerle şekillenmiştir (Bekata Mardin, 2000: 14). Türkiye’de kadınların gerçek anlamda işgücü piyasasında yer almaya başlamalarının, 1950’li yıllardan sonra kırdan kente göçün beraberinde getirdiği kentleşme sonucunda ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Zaman içerisinde, kadınların işgücü piyasasındaki rolü ve çalışma biçimleri önemli değişikliklere uğramıştır. Bu değişikliklerin sektörel olarak nasıl ortaya çıktığı, bir ülkenin kalkınma seviyesi ile yakından ilişkilidir. Kalkınma ile istihdam dağılımı genellikle tarım sektöründe azalırken, tarım dışı sektörlerde artış göstermektedir. Bu eğilim, kadın istihdamı alanında da gözlemlenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ve bölgelerde, kadın işgücü genellikle tarım sektöründe yoğunlaşmıştır, ancak gelişmiş ülkelerde kadınlar daha çok hizmet sektöründe çalışmaktadır. Bu çerçevede, gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinin yerini ücretli çalışan kadın emeğinin aldığını söylemek mümkündür. Bu değişiklik, kadınların ekonomik bağımsızlığını artırmış ve aile geliri üzerinde olumlu etkiler yaratmıştır. Ayrıca, hizmet sektöründeki bu artış, kadınların daha fazla işgücüne katılımını teşvik etmiş ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azalmasına katkıda bulunmuştur (Berber ve Eser, 2008:3).

3. KADIN İSTİHDAMINDA YASAL DÜZENLEMELERİN ROLÜ

Türkiye emek piyasasında kadın işgücü, genişleyen istihdam ve işsizlik sorunundan daha fazla etkilenen kesimde yer almaktadır (Karabıyık, 2012: 232). Ancak, geçmişten bugüne kadın-erkek eşitliği ve kadın istihdamı konularında önemli ve kapsamlı gelişmelerin kaydedildiğini söylemek de mümkündür. Bu noktada özellikle 2000’li yıllarla birlikte gerek Anayasal düzeyde gerekse Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve İş Kanunu kapsamında yasal düzeyde değişiklikler yapılmış, Türkiye modern toplum mevzuatına haiz bir duruma gelmiştir. Bunun yanında genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına hizmet edecek şekilde, aile mahkemelerinin kurulması, aile içi şiddetin önlenmesi, kız çocuklarının eğitim almalarına yönelik düzenleme ve tedbirler de ön plana çıkmıştır (Süral, 2014:282).

Konuya ilişkin Anayasal düzenlemeler ve iş mevzuatı düzenlemeleri, genel hatları ile aşağıdaki şekilde ele alınabilir.

1982 Anayasası'nın 10'uncu maddesi, kanun önünde eşitlik ilkesini temel bir hak ve değer olarak korumaktadır. Bu madde, her bireyin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi her türlü ayırım gözetilmeksizin kanun karşısında eşit bir şekilde muamele görmesini güvence altına almaktadır. 2004 yılında 5170 sayılı Kanun ile maddeye eklenen bir fıkra ise cinsiyet temelinde eşitliği vurgulamakta ve devletin bu eşitliği etkili bir biçimde hayata geçirmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu çerçevede, kadınlar ve erkekler arasında eşit haklara sahip olma hakkı anayasal bir zorunluluk olarak kabul edilmiştir. Devlet, cinsiyet temelinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Ancak, bu tedbirler, kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmamalıdır. Bu anayasa hükmü, genel anlamda eşitlik ilkesinin korunması ve toplumun her kesiminin eşit fırsatlar ve haklarla donatılması gerektiği fikrini pekiştirmektedir. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılığın engellenmesi, cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulması ve uygulanması açısından devlete büyük bir sorumluluk yüklemektedir. Bu madde, demokratik bir toplumun temel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesinin güçlü bir şekilde savunulduğu bir anayasal hükümdür ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerlemenin teşvik edilmesine katkıda bulunmaktadır.

Eşitlik ilkesi, anayasada vurgulanan bir prensiptir ve bu ilke, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'na da yansımıştır. İş Kanunu'nun 5'inci maddesine göre, iş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin gerekliliği dışında hiçbir nedenle bir çalışana cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı muamelede bulunamaz. Ayrıca, aynı veya benzer işler için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret belirlemek yasaklanmıştır. Bu madde, iş sözleşmesinin kurulması, içeriği, uygulanması ve sona erdirilmesi süreçlerinde işverenin cinsiyet ayrımcılığından kaçınma ve eşit muamele yükümlülüğünü içerir. Ayrıca, "eşit işe eşit ücret" ilkesi de açıkça vurgulanmıştır.

Çalışma koşulları ve ücret konusundaki eşitlik ilkesinin yanında İş Kanunu'nda kadınlar için bazı iş alanlarının kadın istihdamına kapatıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, yer ve su altında çalıştırma yasağına ilişkin olarak 72'nci madde kapsamında, yer altında veya su altında gerçekleştirilen işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkekler ile her yaşta kadınların istihdam edilmesinin yasaklandığı ifade edilmektedir. Ayrıca, "gece" olarak kabul edilen dönemde kadınların istihdam edilmesine dair belli koşulların belirlendiği gözlemlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73'üncü maddesine göre, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi, Sağlık Bakanlığı'nın görüşünün alınmasıyla birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak olan bir yönetmelikle gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede, kadınların gece postalarında çalıştırılma koşullarına dair yönetmelik, 24.07.2013 tarihinde 28717 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş mevzuatı, kadınların çalışma hayatındaki analık dönemlerini özel bir şekilde düzenlemekte olup, doğum öncesi ve sonrasını içeren bu periyot boyunca iş-yaşam dengelemesi sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, İş Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta boyunca çalıştırılmamalarını hükme bağlamaktadır. Eğer bir kadın çoğul gebelik durumuyla karşı karşıyaysa, doğum öncesi çalışma süresine iki haftalık bir ek süre eklenmektedir. Ancak, sağlık durumu uygunsa ve doktor onayıyla kadın işçi, doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir ve bu süre doğum sonrası izinlere eklenir. İş Kanunu ayrıca evlat edinme durumunu da ele almış olup, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eş veya evlat edinen kişiye, çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık izni verilmektedir. Hamilelik sürecinde periyodik

kontroller için ücretli izin hakkı tanınmakta ve hekim raporu gerektiğinde hamile kadın işçi daha hafif işlerde çalıştırılabilir, bu durumda ücretinde indirim yapılmamaktadır. Kadın işçilere ayrıca, istekleri halinde on altı haftalık sürenin tamamlanmasının ardından veya çoğul gebelik durumunda on sekiz haftalık sürenin sonrasında altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesi öngörülmüş ve bu iznin saat aralığı ve bölünme şekli işçinin tercihinin bırakılmıştır. Bu süt izni süresi günlük çalışma süresinden sayılmış ve böylece işçinin herhangi bir hak kaybına uğraması engellenmiştir

İş kanununda “işyerinde cinsel taciz” durumu da ayrıca ele alınmış ve 74’üncü madde kapsamında işçi bakımından haklı nedene dayanan fesih hali olarak düzenlenmiştir. Bunların yanında, kadın istihdamı ve kadınların çalışma yaşamında korunmaları bakımından sosyal güvenlik mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da paralel düzenlemeler bulunmaktadır.

Daha önce de değinildiği üzere, bir ülkede yeterli ve etkili düzeyde mevzuatın bulunması önemli bir husus olsa da temel konu söz konusu düzenlemelerin uygulamaya ne ölçüde yansiyabildiğidir. Bu noktada bazı istatistiksel veriler konuya ışık tutacak niteliktedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’ne üye ülkelerde cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarına ilişkin 1990-2021 dönemi verileri göz önüne alındığında; kadınların erkeklere kıyasla tam zamanlı biçimde çalışma olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların erkeklere göre daha düşük ücretli işlerde istihdam edilme olasılığı daha yüksek durumdayken, kariyerlerinde ilerleme olasılıkları ise daha düşüktür. Genel olarak cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri devam etmekte ve kadınların yaşamlarında yoksulluk olgusu daha belirgin biçimde kendini göstermektedir. Bu sonuçlara ışık tutan verilerin elde edilmesinde, ücretli işlerde çalışan kadın-erkek sayısı, tam zamanlı biçimde çalışma durumları, çocuk sahibi olmanın ve yaşlanmanın çalışma kalıplarını ve kazançları cinsiyet temelinde ne şekilde etkilediği hususları göz önünde tutulmuştur. Tam zamanlı çalışma halinde, kadınların ev içi ve ailevi sorumlulukların yükünü taşımaya devam ettiği ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların kayıt dışı sektördeki en savunmasız alanlarda sınırlandırılma eğiliminin olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları Türkiye ve OECD ortalaması bağlamında karşılaştırıldığında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının örgüt ortalamasının oldukça altında olduğu görülmektedir. Konuya ilişkin 2021 yılı verileri incelendiğinde; OECD ortalaması kapsamında erkeklerin işgücüne katılım oranı %68,6, kadınların işgücüne katılım oranı ise %52,4 düzeyindedir. Türkiye’de ise bu oran erkekler için %70,3 iken, kadınlar için %32,8’dir (OECD, 2023). Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının örgüt ortalamasının altında olması yanında, konuyla ilgili erkeklerle kadınlar arasındaki oransal farkın ulusal düzeyde oldukça fazla olması da dikkat çekicidir.

Kadın istihdamının Türkiye’deki görünümü Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ile karşılaştırıldığında da daha düşük oranda olduğu görülmektedir (Eurostat, 2023). Ayrıca çalışmayan, işgücü piyasasında yer almayan kadınların oranı da oldukça yüksektir. Göç olgusu, ekonominin zayıf düzeyde istihdam yaratma kapasitesi, kadınların çalışmasına yönelik yerleşik kültürel tutumlar, söz konusu düşük istihdam oranlarını açıklamak için kullanılan başlıca nedenler olarak ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamı ve konuyla ilişkili sorunlar daha ziyade kadın girişimciliği ve meslek edindirme kursları bağlamında ele alınmış; daha kapsayıcı, ciddi ve ulusal istihdam stratejileri geliştirilmesi ve uygulanması konusu ise görece arka planda kalmıştır. Buna karşılık, Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinde cinsiyet eşitliği politikaları ile ilgili olarak gerek iş mevzuatında gerekse ilgili diğer mevzuat çerçevesinde önemli adımlar atılmıştır. Ancak bu adımların (eşit ücret, eşit işlem borcu, doğum/ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma, çocuk bakımı vb.), çalışan kadınların tümü bakımından etkili olup olmadığı tartışmaya açık durumdadır. Kadınların bir kısmının uygulamaların dışında kalması ve

politikaların kadın istihdamına ilişkin özgül koşulları yeterli düzeyde gözetmemesi; mevcut geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin devam etmesine, kadınların çoğunluğunun ev kadını olarak atıl kalmasına ya da emeklerini kayıt dışı alanda düşük ücretle sunmasına yol açmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 42).

Kadın istihdamı ve konuya ilişkin yasal düzenlemeler arasındaki ilişkiyi irdeleme konusunda üzerinde durulabilecek bir konu da Dünya Bankası Grubu projesi olarak ortaya çıkan Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk (WBL) oluşumudur. Oluşum 2009 yılından itibaren kadınların ekonomik fırsatlarını etkileyen yasa ve yönetmelikler hakkında veri toplamakta; toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını geliştirmekte ve kadınların ekonomik fırsatlarını iyileştirme ve güçlendirme konusundaki tartışmalara bilgi vermektedir. Bu kapsamda, cinsiyet eşitliğine yönelik küresel ilerleme için nesnel ve ölçülebilir nitelikte kriterler sunulmaktadır. Ekonomiler arasında karşılaştırılabilir olan veriler, kadınların ekonomik fırsatlarını iyileştirmeye yönelik araştırma ve politika tartışmaları için de kullanılabilir. Ortaya konulan veri ve analizler, ekonomik güçlenmenin sağlanması bakımından yapılması gereken çalışmalara da ışık tutmaktadır. WBL verilerine göre günümüzde yaklaşık 2.4 milyar çalışma çağındaki kadın, kendilerine erkeklerle aynı hakları vermeyen ekonomilerde yaşamaktadır ve küresel olarak kadınlar erkeklerin sahip olduğu yasal düzeydeki hakların %77'sine sahiptir. Dünya çapında, her ekonomi 1970 yılından bu yana konuyla ilgili en az bir reform uygulamıştır. Ancak veriler, günümüzde gelişmiş seviyedeki yalnızca on dört ekonominin kadınlara erkeklerle aynı hakları sunan yasalara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak yüz yetmiş altı ekonominin iyileştirilmesi gereken alanları bulunmaktadır. WBL endeksinde, kadınlar için ekonomik fırsat eşitliğine ilişkin ortalama puanın en yüksek olduğu ekonomiler %95,3 puan ile Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün yüksek gelirli ekonomileridir. Bunun yanında Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesinde bu oran %53,2 ile en düşük seviyededir (Worldbank, 2023). Kadınların ekonomik nitelikli ve işgücü piyasasına ilişkin haklarını etkileyen yasalara ilişkin WBL analizi, yoksulluğu sona erdirmek ve ortak refahı artırmak için daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır.

Aşağıda dünyanın farklı ülkelerinde kadın istihdamına ilişkin bazı araştırma sonuçları ele alınmıştır. Bu bağlamda kadın istihdamının artırılmasına ilişkin bazı düzenleme ve uygulamaların etkinliği, kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunlar ve konuya ilişkin ulusal farklılıkların rolü üzerinde durulmuştur.

- Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılık biçimleri; hükümetin, işverenlerin ve eğitim kurumlarının söz konusu ayrımcılık biçimlerini ele alma ve ortadan kaldırma konusundaki rollerini nasıl geliştirebilecekleri konusunda Malezya'da yapılan bazı çalışmalar önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Malezya hükümeti kadınlar için eşit eğitim ve eşit istihdam fırsatları sunmak, ayrımcılık karşıtı düzenlemeler yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak konusunda bir taahhütte bulunmuştur. Bu çabalara rağmen yapılan araştırma sonuçları kadınlara yönelik ayrımcılığın işyerinde, özellikle yönetim düzeyinde devam ettiğini göstermektedir (Othman ve Othman, 2015). Kadınlar, Malezya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturmakta ve ekonominin ücretsiz ev içi alandaki geleneksel rollerine ek olarak ekonominin imalat, ticaret, hizmet ve tarım gibi çeşitli sektörlerinde yer almaktadırlar. İşgücü piyasasında kadın istihdamı oranı 2000 yılında %44,7 iken, 2005 yılında bu oran yüzde 45,7'ye yükselmiştir. Aynı dönemde kadınların toplam istihdam içindeki payı ise %35,6'dan %36,7'ye çıkmıştır. Bu dönemde kadınlar ağırlıklı olarak imalat, toptan ve perakende ticaret, hizmetler ve tarım sektöründe yer almışlardır. Ülkede kadın çalışanların karşı karşıya kaldığı ayrımcı uygulamalar arasında işe alma, terfi, görevlendirme, fesih, tazminat ve çeşitli taciz biçimlerinin ön plana çıktığı belirlenmiştir (Bhatt, 2005). Cinsiyet ayrımcılığının işverenin özellikle seçim, değerlendirme, terfi ve ödül dağıtımına ilişkin kararlarında ortaya çıktığı da tespit edilmiştir (Sipe, Johnson ve Fisher, 2009).

- Çalışan kadınların için "iyi yaşamın" ne olduğu sorusunu, ulusal mevzuat ve politikaların incelenmesi yoluyla ele alan ve Avustralya'da yürütülen bir çalışmanın sonuçları da dikkat çekicidir. Çalışma kapsamında ülkede 1950'li yıllardan itibaren kadınlar tarafından iyi yaşam olarak görülen

şeyin önemli ölçüde değiştiği belirlenmiştir. Buna göre; 1950'lerde ve 1960'larda erkekler ücretli, kadınlar ise ev hanımı olarak görülüyor, kadınlar bazı işlerden menediliyor ve erkeklerden daha az ücret alıyordu. Ülkede 1970'li yıllarda yasalar ve eşit ücret davaları kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların azalmasına katkı sağlamış; 1980'lerin ortalarından itibaren ise fırsat eşitliği mevzuatı, iş ve aile politikaları ve eşit ücret soruşturmaları yoluyla, çalışma yaşamında kadınlar için eşitliği sağlamanın oldukça karmaşık ve çok yönlü bir konu olduğu kabul edilmiştir. 2010 yılında kadınlar için "iyi yaşam" istihdam alanında erkeklerle aynı fırsatlara ve sonuçlara sahip olmak olarak ele alınmış ve bu bağlamda birçok kadın, çoğu yöneticinin erkek olması noktasında erkekler için çalışıyor olmanın olumsuz yönlerini vurgulamıştır (Strachan, 2016).

- Suudi Arabistan'da özel sektör kadın istihdamının önündeki kurumsal engelleri ele almada Suudi istihdam programı "Nitaqat"ın etkinliğini araştıran ve hükümet yetkilileri ile işsiz Suudi kadınlarla yapılan yüz yüze görüşmelerden elde edilen bulgulara dayanan bir araştırmanın sonuçları dört temel bulguyu tanımlamıştır. Makale, artan istihdam fırsatlarının amaçlanan alıcıları olarak işsiz kadınların bakış açılarına özellikle odaklanmaktadır. İlk olarak, muhafazakâr bir toplumun önemli kültürel ve düzenleyici engelleri, Suudi istihdam politikasının başarısı karşısında direnç oluşturmaktadır. İkincisi, Suudi toplumunda kadınlara karşı ayrımcılık kendine özgü nitelikte olup genellikle kadınların kendileri tarafından kabul edilir. Üçüncüsü, hükümet düzenlemeleri, kültürel kısıtlamalar ve cinsiyete dayalı eğitim sistemi nedeniyle, özel sektör ayrımcı uygulamalarının sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Son olarak, ülkede kadın istihdamına ilişkin olumlu bir değişim yaşansa da bu değişimin kademeli ve düzensiz bir yapı sergilediği tespit edilmiştir (Alfarran, Pyke ve Stanton, 2017).

- İtalya ve Birleşik Krallık işgücü piyasalarındaki kadınların deneyimlerini karşılaştırmak ve sosyal politika farklılıkları ile bunların her iki ülke otel endüstrisindeki istihdam uygulamaları üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmada ulusal farklılıkları belirlemesi bakımından önem taşımaktadır. Bulguların anket ve derinlemesine görüşme yoluyla elde edildiği çalışma kapsamında Birleşik Krallık ve İtalya'nın seçilmesi konusundaki ölçütün, iki ülkenin hükümet politikaları ve bunların kadınlar üzerindeki potansiyel etkilerinin zıtlıklar sergilemesi olduğu görülmektedir. İtalya'nın kadınları desteklemek için daha güçlü bir yasal çerçevesi olmasına rağmen, iş fırsatlarının sınırlı olduğu ve avantajlı doğum haklarının kadınları belli durumlarda dezavantajlı hale getirebildiği belirtilmiştir. Karşılaştırıldığında, ekonomik dönüşümün Birleşik Krallık'taki kadınlar için fırsatları daha hızlı artırdığı, ancak bunun ekonomik dalgalanmaya karşı savunmasız durumdaki esnek işlerde olma eğiliminin yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca her iki ülkenin, Ebeveyn İznine ilişkin Avrupa Direktifi'ni uygulamaya yönelik yaklaşımları kapsamında, farklı ülke mevzuatlarının farklı yorum ve uygulama biçimlerine sahip olması nedeniyle, AB'nin mevzuat yoluyla konuya ilişkin yakınlaşmaya yönelik girişimlerinin etkili olma ihtimalinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Kadınların aile ve işyerindeki rolüne ilişkin kamu politikaları konusunda ülkeler arasında farklı sonuçlara yol açan bazı önemli farklılıklar bulunsa da genel olarak işgücü korumasının kapsamının tam zamanlı kayıtlı istihdamda yer alan kadınlar için daha iyi bir koruma sağladığı belirlenmiştir (Doherty ve Manfredi, 2001).

- Amerika Birleşik Devletleri'ndeki kamu politikası ortamının, doğumdan sonra annelerin çalışma süreçlerini ne yönde etkilediğini inceleyen bir çalışma, eyaletler arasında farklılık gösteren yönler bulunsa da önemli bir sonuç ortaya koymuştur. Buna göre; işgücü piyasasında doğum sonrası annelerin istihdamını artırmayı amaçlayan çocuk bakımı sübvansiyonları ve eyalet ebeveyn izin yasaları gibi tedbir ve uygulamaların daha yüksek bir kadın istihdam düzeyini teşvik ettiği belirlenmiştir (Wen-Jui Han, 2009).

- Kadınların ekonomik fırsatlarını etkileyen yasal eşitsizliklerin elli yıllık gelişiminin küresel düzeyde resmini sunan bir çalışmanın ortaya koyduğu sonuç da dikkat çekicidir. Dünya Bankası bünyesindeki WBL veri tabanının kullanıldığı çalışma kapsamında, işgücü piyasasındaki kadınlara ilişkin daha eşit yasalar ile kadınların işgücüne daha yüksek katılımı ve erkeklerle kadınlar arasında daha küçük bir ücret farkı gibi daha eşit işgücü piyasası sonuçları arasında pozitif korelasyonların bulunduğu tespit edilmiştir (Hyland, Djankov ve Koujianou Goldberg, 2020).

4. KADIN İSTİHDAMINDA VERGİ POLİTİKALARI

Çalışmanın bu kısmında kadınların iş yaşamlarında yer alan vergi kolaylıklarına ilişkin vergi kanunları özelinde açıklamalar yer almaktadır. Türk vergi sistemi içerisinde yer alan vergi kanunlarında kadın istihdamın artırılmasına yönelik vergi teşvikleri tek tek vergi kanunları itibarıyla ele alınmıştır.

4.1. Kadın İstihdamı ve Vergilendirme İlişkisi

Kadınların ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın pek çok ülkede benzer kültürel roller üstlendiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu kültürel roller daha çok ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı ekseninde dönmektedir (Atılğan Yaşa ve Arı Kovancı, 2022: 104). Söz konusu bu tür faaliyetler Türkiye’de kadınların istihdamında engel teşkil eden unsurlar arasında yer almaktadır (Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver, 2000: 150) Nitekim İslam ülkeleri, Latin Amerika ve Akdeniz ülkelerinde dini ve kültürel nedenlerle kadınların piyasada çalışmalarının fazlaca onay görmediği bilinmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 62). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan eylem planında da (2018-2023), Türkiye’de işgücüne dâhil olmayan kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında %55,4 ile “ev işleriyle meşgul olma” nedeni ilk sırada yer almaktadır. Kadınların işgücüne dâhil olmamalarına ilişkin diğer nedenler ise; iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, eğitim/öğretim, emekli ve çalışamaz halde olarak belirtilmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018: 79).

Kadınların istihdamını etkileyen unsurlar bir yana, burada devletin kadınlara yönelik olarak politika geliştirmesi ve iş yaşamında kadınların varlığını desteklemesi gerekmektedir. Nitekim kadınların iş yaşamlarında var olabilmesi için öncelikle iş gücüne katılımı etkileyen faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu faktörler ise uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan raporlarda belirtildiği üzere, eğitim düzeyi, kültürel tutumlar, piyasa koşulları, vergi sistemleri ve özellikle çocuklu ailelere sağlanan destekler olarak sıralanabilir (OECD, 2004: 1). Türkiye’de ise Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan eylem planlarında da kadın istihdamı özel politika geliştirilmesi gereken gruplar arasında yer almaktadır. İlgili Bakanlık tarafından 2018-2023 yıllarını kapsayan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı beş temel politika ekseninde düzenlenmiştir. Bu politikalar; eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmaları ve medya çevresinde şekillenmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018: 17).

Türk vergi sisteminde vergilendirmenin hangi gerekçe ile ne şekilde yapıldığı hem Anayasada hem de Vergi Kanunlarında detaylandırılmıştır. Kadın istihdamında ise bazı vergi kolaylıkları ile kadınların çalışma yaşamlarında daha etkin olması amaçlanmıştır. Bu vergi kolaylıkları ile esasında işçi ve işveren dengesi gözetilmeye çalışılmıştır.

Devletin toplum üzerinde egemenliğine dayanarak vergi alma konusunda sahip olduğu hukukî ve fiili gücü vergilendirme yetkisi olarak tanımlanmaktadır (Öncel, vd., 2021: 39). Vergilendirmenin ise temel yasal dayanağı Anayasadan gelmektedir. Anayasa’nın “vergi ödevi” başlığını taşıyan 73’üncü maddesinde¹ vergilendirmenin temel ilkelerine atıfta bulunulmuştur. Bu madde kapsamında vergilendirme ilkeleri; vergi gelirlerinin kamu giderlerinin karşılığı olması ilkesi, vergi adaleti ilkesi, vergilerin kanuniliği ilkesi, hukuk devleti ilkesi, hukukî güvenlik ilkesi ve ölçülülük ilkesi olarak belirtilebilir (Karakoç, 2014:1263). Anayasanın 73’üncü maddesinin 3’üncü fıkrası hükmü gereği vergi hukukunda yasalar temel kaynak niteliği taşımaktadır. Belirli bir mali yılda tahsil edilecek vergilerin ise o yıl bütçe yasasında C cetvelinde yer alması gerekmektedir (Öncel vd., 2021: 16). Burada üzerinde durulmak istenilen konu cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkindir. Toplumsal cinsiyet konularına bütçe

¹Anayasa md. 73 “Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, malî gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı, maliye politikasının sosyal amacıdır. Vergi, resim, harç ve benzeri malî yükümlülükler kanunla konular, değiştirilir veya kaldırılır. Vergi, resim, harç ve benzeri malî yükümlülüklerin muafık, istisnalar ve indirimleriyle oranlarına ilişkin hükümlerinde kanunun belirttiği yukarı ve aşağı sınırlar içinde değişiklik yapmak yetkisi Cumhurbaşkanına verilebilir.”

dahilinde kapsamlı bir şekilde bakılabilir. Kamu bütçelerinin kadın erkek ayrımcılığını ortadan kaldırmak için etkili bir araç olduğu söylenebilir.

Cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışı ile kadın-erkek ayrımcılığına sebep olan aksaklıklar bertaraf edilmeye çalışılmaktadır. Kadınların çalışma yaşamlarında nasıl aktif rol alacakları ve bu rolleri etkileyen faktörlerin tespiti ilk etapta önem teşkil etmektedir. Akabinde ise toplam kamusal kaynakların ne kadarının kadınlara tahsis edildiği ile çalışma yapılarak, kamu kaynaklarının cinsiyetler arasında dengeli bir şekilde dağılımı üzerinde durulabilir (Bellamy, 2002). Cinsiyete duyarlı bütçelemenin kadınların toplumda hak ettiği bir konuma gelebilmesinde etkili bir mali araç olduğu söylenebilir.

Kadın istihdamında belirleyici bir unsur olan vergilemenin maliye yazınında “vergi takozu” olarak ifade edilen kavramla da ilişkilendirmek gerekmektedir. Vergi takozu, bir çalışanın işverene maliyeti ile eline geçen net ücret arasındaki fark olarak tanımlanır (Şen ve Sağbaş, 2016: 278). Araştırmalar, orta ve yüksek gelirli bekar bireylerin vergi takozunun kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkisinin, erkek istihdamı üzerindeki olumsuz etkisinden daha belirgin olduğunu göstermektedir (Bassanini ve Duval, 2006; Vörk vd., 2007; Alesina vd., 2011; Thévenon, 2013). Dolayısıyla kadınlar üzerindeki vergilemeye ilişkin yükümlülüklerin negatif etkilerinden ötürü bu alanda düzenleme yapılması elzemdir.

4.2. Kadın İstihdamında Mevcut Vergi Düzenlemeleri ve Teşvikleri

Çalışmanın bu kısmında kadınların iş yaşamlarında yer alan vergi kolaylıklarına ilişkin vergi kanunları bazında açıklamalara yer almaktadır. Türkiye'nin vergi sistemi çerçevesinde, kadın istihdamının artırılmasını hedefleyen vergi teşvikleri, mevcut vergi kanunları bağlamında aşağıda ele alınmıştır.

4.2.1. Gelir Vergisi Kanunu'nda Yer Alan Hükümler

Gelir vergisinin konusu, Gelir Vergisi Kanunu'nun 1'inci maddesinde belirtildiği üzere gerçek kişilerin gelirlerini kapsamaktadır. Mezkûr kanunun 1'inci maddesinde ilgili hüküm “*Gerçek kişilerin gelirleri gelir vergisine tâbidir. Gelir bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safî tutarıdır.*” şeklinde ifade edilmiştir. Yine 2'nci maddesinde ise gelirin yedi kazanç unsuru sırasıyla; ticarî kazançlar, ziraî kazançlar, ücretler, serbest meslek kazançları, gayrimenkul sermaye iratları, menkul sermaye iratları ve diğer kazanç ve iratlar şeklinde belirtilmiştir. Gelir Vergisi Kanunu, cinsiyet ayırımına gitmeden bu yedi kazanç ve irat elde eden her gerçek kişinin vergilendirmesine dayalı hükümleri içermektedir. Her bir kazanç unsuru itibarıyla ise bazı vergisel kolaylıklar sağlanmaktadır. Kadınlara yönelik olarak ise birtakım özellik arz eden konularda vergi muafiyet ve istisna hükümleri yer almaktadır.

Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan ücret gelirlerine ilişkin olarak 2018 yılında yürürlüğe giren 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile getirilen vergi teşviklerinden biri işverenlerce kadın hizmet erbabına gündüz ve bakımevi hizmetlerine yöneliktir. Mezkûr kanunun 23'üncü maddesi “*İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (İşverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15'ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanılır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir.*” şeklindedir. Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan söz konusu bu hüküm, ücret gelirleriyle ilgili olarak işverenlere yönelik kadın hizmet erbabına sağladıkları kreş ve gündüz bakımevi hizmetlerine yönelik bir vergi teşviki sunmaktadır. Bu teşvik, işverenlerin kadın çalışanlarına sundukları çocuk bakım hizmetlerinin vergiden istisna edilmesini

öngörmektedir. Eğer işveren bu hizmetleri sunmuyorsa, ödeme doğrudan bu hizmetleri sağlayan kuruluşlara yapılabilir ve her çocuk için aylık olarak asgari ücretin %15'ini aşmayacak şekilde vergi istisnasından yararlanılabilir. Ancak, belirlenen istisna miktarını aşan ödemeler ile nakit olarak verilen menfaatler vergilendirilir. Bu teşvik, kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla devletin vergi gelirinden kısmi bir feragat sağlayarak vergilendirmeye tabi ücret gelirini azaltmayı amaçlamaktadır.

Yine benzer şekilde Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan esnaf muafılığı hükümlerinin bir kısmı da kadınların elde ettiği gelirlere ilişkindir. Mezkûr kanunun 9'uncu maddesinde² vergiden muaf esnafa ilişkin hükümler yer almaktadır. İlgili kanun maddesinde belirtildiği üzere kadınların muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla evde yaptıkları birçok ürün için asgari tutarın yıllık brüt tutarından fazla olmamak üzere muafiyet hükümlerinden yararlanacağı belirtilmiştir.

4.2.2. Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu'nda Yer Alan Hükümler

Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu'nda verginin mevzuu, ilgili kanunun 1'inci maddesinde Türkiye Cumhuriyeti tabiiyetinde bulunan şahıslara ait mallar ile Türkiye'de bulunan malların veraset tarihiyle veya ivazsız bir şekilde intikalinin gerçekleşmesi olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti tabiiyetindeki kişileri kapsayan bir vergi türüdür. Kanun metninde yer alan istisna hükümlerinde ise kadınlara yönelik olarak birtakım düzenlemeler mevcuttur. Mezkûr kanunun 4'üncü maddesinin c bendinde, örf ve adete göre verilmesi mutad bulunan hediye, cihaz ve yüzcümlüğünün veraset ve intikal vergisinden istisna edildiği belirtilmiştir.

Diğer tüm vergi kanunlarında olduğu gibi Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu'nda da istisna ve muafiyet hükümleri yer almaktadır. Kadınlara yönelik olarak yukarıda değinilen konu ile ilgili olarak söz konusu istisna sosyal politika amaçlarını gerçekleştirmede referans alınabilir. Ancak bu istisna oldukça kapsamı dar bir istisnadır. Şöyle ki bir ekonomide hedeflenen politikaları gerçekleştirmede etkili olan vergilendirmenin toplumda yaşanan tüm kesimleri kapsayacak ve gelir dağılımında adaleti sağlayacak şekilde çerçevesinin genişletilmesi gerekmektedir.

5. SONUÇ

Kadın istihdamına ilişkin başlık sosyal ve ekonomik yönleriyle çok boyutlu bir nitelik taşımaktadır. Konunun makro ekonomik istihdam politikalarından ayrı düşünülmesi mümkün olmadığı gibi, sosyal ve kültürel faktörlerden bağımsız ele alınması da oldukça güçtür. Daha önce de değinildiği üzere, kadınların işgücü piyasasına dahil edilmeleri ekonomilerin dinamizm kazanması ve ülke potansiyelinden etkin biçimde yararlanılabilmesi için büyük fayda sağlamaktadır. Bunun yanında ekonomik yaşamda kendini gösterebilen kadınların toplumsal gelişim sürecine de katkı sunmaları kaçınılmazdır. Nitekim bir toplumda kadının güçlü konumda olması toplumun geneli açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

Kadın istihdamının gerek ekonomik gerekse sosyal bakımdan olumlu sonuçlarını doğurabilmesi için öncelikli olarak, kadınların işgücü piyasasında aktif rol almalarını engelleyici tüm unsurların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu noktada, şüphesiz cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklayan ve pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelerin varlığı önem taşımaktadır. Ancak bu yasal düzenlemelerin varlığı, özellikle kadınların kayıtlı ekonomiye katılımını dezavantajlı hale getiren sosyal normların

²GVK md. 9 "Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve organları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın veya yıl içinde gerçekleştirilen satış tutarı, ilgili yıl için geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarından fazla olmamak üzere, internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden satanlar. Bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarının geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafıktan faydalanmaya engel değildir."

olduğu ülkelerde sorunsuz biçimde uygulanacağını garanti etmemektedir. Nitekim konuya ilişkin araştırmalar, kadınların karşı karşıya kaldığı sorunların başında yeterli ve etkili olmayan yasal düzenlemeler yanında, sosyal ve kültürel normların da bulunduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, normlar ve tutumların aksine, yasaların kısa vadede eyleme geçirilebilir olduğunu da belirtmek gerekir. Türkiye'deki toplumsal cinsiyet anlayışı, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlayışın temelinde, kadının çalışmasına yönelik hoşgörü eksikliği yatmaktadır. Ayrıca, kadınların iş hayatının yanı sıra çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi ev içi sorumluluklarını üstlenmesi beklentisi de toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet anlayışının işgücüne katılımı engelleyici etkisi, öncelikle kadınların çalışma hayatına yönelik beklentilerin ve aile içi rollerin yeniden değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların çalışmasına hoşgörü gösteren ailelerde bile, ev işleri ve bakım sorumlulukları genellikle kadına yüklenmektedir. Bu durum, kadınların iş ve aile yaşamlarını dengelemelerini zorlaştırmaktadır. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi ev içi sorumlulukların eşit bir şekilde paylaşılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için kritik bir adımdır. Bu konuda eşitlikçi ve paylaşımcı bir yaklaşım benimsenmelidir. Ayrıca, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin daha erişilebilir hale getirilmesi, kadınların işgücüne katılımını teşvik edebilir. Kamu politikaları ve özel sektör uygulamaları, bu tür hizmetlere erişimi kolaylaştırmalı ve kadınların çalışma hayatını desteklemelidir.

Kadınların işgücü piyasasında yer alma biçimleri, sektörel dağılımı ve işgücünün vasfı da üzerinde durulması gereken başlıklardır. Kadın işgücünün vasıflı hale gelmesi, eğitim ve tecrübe donanımı küresel ekonomik dalgalanmalara olan direnci artıracaktır. Günümüz koşullarında işgücü piyasasını etkileyen olumsuzluklardan kadınların daha fazla etkilenmesinin altındaki temel nedenlerin başında, mesleki donanım ve tecrübe eksikliği yatmaktadır. Bu bağlamda kadınların işletme yönetim kademelerinde yer alabilmelerinin yanında, genel politikaların şekillenmesi noktasında ise parlamentolarda ve kamu hizmetlerinde de yeterli biçimde temsil edilmeleri gerekmektedir.

Kadınların istihdamını etkileyen en önemli faktörün belirlenerek ve engelleyici unsurların tespit edilerek özendirici sübvansiyonların artırılmasının etkili olabileceği söylenebilir. Ayrıca toplumsal politika sonuçlarında somut iyileştirmeler üretecek şekilde bütçe süreçlerine cinsiyete dayalı bütçelemenin entegre edilmesi de önemli bir husustur.

Bu çalışma aynı zamanda Türk vergi kanunlarında kadın istihdamını desteklemeye yönelik vergi teşviklerinin, sadece Gelir Vergisi Kanunu ile Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu'nda belirli indirim oranlarıyla desteklendiğini ve bu teşviklerin kapsamının oldukça sınırlı kaldığını gözler önüne sermiştir. Kadın istihdamının artırılmasında cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine odaklanan vergi politikalarına öncelik verilmesi gerekmektedir. Özellikle tüketim vergileri (Katma Değer Vergisi, Özel Tüketim Vergisi vb.) bağlamında kadınlara yönelik vergi teşviklerinin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca hem ulusal hem de uluslararası kuruluşlar tarafından yayınlanan raporlarda da bahsedildiği üzere kadın istihdamının yeterli düzeyde olmadığı, özellikle kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelerin gereklilik arz ettiği söylenebilir.

Sonuç olarak, vergi politikalarının kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını artırmada da etkili bir rolü bulunmaktadır. Örneğin, vergi teşvikleriyle desteklenen çocuk bakım hizmetleri, kadınların iş hayatına devam etmelerini kolaylaştırabilir. Ayrıca, vergi teşvikleriyle desteklenen eğitim ve mesleki gelişim fırsatları, kadınların kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilir, bu da işgücü piyasasında uzun vadeli bir katılımı teşvik edebilir. Sonuç olarak, vergiler, kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmak, istihdamlarını artırmak ve uzun vadeli katılımlarını desteklemek amacıyla stratejik bir şekilde kullanılabilir. Bu, sadece ekonomik büyümeyi teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda toplumsal

Hoş, Z. & Bişgin, A. (2023). Kadın İstihdamının Artırılmasında Yasal Düzenlemelerin ve Vergi Teşviklerinin Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1176-1192.

cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik ilkelerine uygun bir işgücü piyasası oluşturarak daha sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma sağlama potansiyelini de beraberinde getirecektir.

Etik Beyan

“Kadın İstihdamının Artırılmasında Yasal Düzenlemelerin ve Vergi Teşviklerinin Rolü” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

Alesina, A., Ichino, A. ve Karabarbounis, L. (2011). Gender-based Taxation and the Division of Family Chores. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 1-40.

Alfarran, A., Pyke, J. ve Stanton, P. (2017). Institutional Barriers to Women’s Employment in Saudi Arabia, *Equality Diversity and Inclusion*, 37(7), <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-08-2017-0159/full/html>

Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 146-163.

Atılğan Yaşa, A. ve Arı Kovancı, Y. (Ekim 2022). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Vergi Düzenlemelerinin Rolü ve Önemi. *Vergi Raporu*, 277, 100-119.

Bassanini, A. ve Duval, R. (2006). Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/702031136412.pdf?expires=1638888240&id=id&accname=guest&checksum=D634D7C124A9CE925AA6001D868BF613>, (15.07.2023).

Bellamy, K. (2002), Gender Budgeting (A Background Paper for the Council of Europe’s Infirmal Network of Experts on Gender Budgeting), Council of Europe, www.wbg.org.uk/pdf/Gender%20Budgetscouncil%20of%20Europe%20Bellamy%20oo3.pdf, (15.06.2023).

Bekata Mardin, N. (2000). *Sağlık Sektöründe Kadın*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235547>

Çağatay, N. ve Özler, Ş. (1995). Feminization of the Labor Force: The Effects of Long-Term Development and Structural Adjustment. *World Development*, 23(11), 1883-1894.

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

- Hoş, Z. & Bişgin, A. (2023). Kadın İstihdamının Artırılmasında Yasal Düzenlemelerin ve Vergi Teşviklerinin Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1176-1192.
- Doherty, L. ve Manfredi, S. (2001). Women's Employment in Italian and UK Hotels, *The International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 61-76. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431900000402>
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H. T. (2000). Kentlerde Kadının İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Goldin, C. (1994). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and History. NBER Working Paper Series, No: 4707.
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96(2), May 2006, 1-21, <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/000282806777212350>
- Halim, D., O'Sullivan, M. B. ve Sahay, A. (2022). Thematic Policy Brief on Increasing Female Labor Force Participation. World Bank, Washington, DC.
- Han, W., Ruhm, C., Waldfogel, J. ve Washbrook, E. (2009). Public Policies and Women's Employment After Childbearing. National Bureau of Economic Research, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14660/w14660.pdf
- Hyland, M., Djankov, S. ve Goldberg, P. K. (2020). Gendered Laws and Women in the Workforce. *American Economic Review: Insights*, 2(4), 475-490.
- ILO (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023. International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2008). Work, Income and Gender Equality in East Asia. International Labour Organization, Bangkok.
- ILO (2020). Measuring the Gender Wage Up Turkey Case. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf, (26.07.2023).
- ILO (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023, International Labour Office. Geneva.
- İsmail, M. ve Ibrahim, M. (2008). Barriers to Career Progression Faced by Women: Evidence from a Malaysian Multinational Oil Company. *Gender in Management An International Journal*, 23(1), 51-66. <http://dx.doi.org/10.1108/17542410810849123>
- İnce Yenilmez, M. (2022). Evaluating Gender Responsive Budgeting in Turkey. *Ondokuz Mayıs University Journal of Women's and Family Studies*, 2(1), 97-112.
- Löfström, A. (2009). Gender Equality, Economic Growth and Employment, Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, Sweden.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 33(1), 231-260.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (2), 84-127.
- Karakoç, Y. (2014). Anayasal Vergilendirme İlkeleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (15), 1259-1308.
- OECD (2004). Policies to Increase Labour-force Participation of Women and Older Workers, <https://www.oecd.org/social/labour/31743892.pdf>, (20.07.2023).

- Hoş, Z. & Bişgin, A. (2023). Kadın İstihdamının Artırılmasında Yasal Düzenlemelerin ve Vergi Teşviklerinin Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1176-1192.
- OECD (2023). OECD Data. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart> (22.07.2023).
- Othman, Z. ve Othman, N. (2015). A Literatural Review on Work Discrimination among Women Employees. *Asian Social Science*, 11(4), 26-32.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86.
- Öncel, M., Kumrulu, A., Çağan, N. ve Göker, C. (2021). *Vergi Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Pişkinsüt, S. (1998). Karar Alma Mekanizmalarında Eşitlik. Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu 17-18 Mayıs Bildiriler Kitabı, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 187-193.
- Sipe, S., Fisher, D. K. ve Johnson, C. D. (2009). University Students Perception of Gender Discrimination in the Workpac: Reality Versus Fiction. *Journal of Education for Business*, Heldref Publications.
- Stotsky, J. G. (1997). How Tax Systems Treat Men and Women Differently. *Finance and Development*, 34, 30-33.
- Strachan, G. (2016). Australian Journal of Social Issues, Still Working Fortheman? Women's Employment Experiences in Australia Since 1950. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.1839-4655.2010.tb00167.x>
- Şen, H. ve Sağbaş, İ. (2016). *Vergi Teorisi ve Politikası*. Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Thévenon, O. (2013). Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k46civrngms6-en.pdf?expires=1638891398&id=id&accname=guest&checksum=C3DF64DD51C6333289226F1324C5D4DA>, (06.06.2023).
- Tütüncü, A. ve Zengin, H. (2020). E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1), 1-16.
- Ubfal, D. (2022). What Works in Supporting Women-Led Businesses?. Thematic Policy Brief for Gender Strategy Update, World Bank, Washington, DC.
- Vörk, A., Leetmaa, R., Paulus, A. ve Anspal, S. (2007). Tax-benefit systems in the new member states and their impact on labour supply and employment. PRAXIS Center for Policy Studies, Working Paper, http://pdc.ceu.hu/archive/00006510/01/PRAXIS_Tax-benefit-Systems-in-the-NMS_Jan2007.pdf, (06.06.2023).
- Women, Business and the Law (2023). International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, <https://wbl.worldbank.org/en/reports>, (18.07.2023).
- Worldbank (2023). World Bank Data. <https://data.worldbank.org/> (27.07.2023).
- <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> (06.06.2023).
- <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/7018036/KS-TC-15-004-EN-N.pdf/6775b2b5-4ec9-4e4e-b6a0-f618f4ddf73e?t=1448641292000> (18.06.2023).
- <https://wbl.worldbank.org/en/aboutus> (28.06.2023).
- <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/content> (06.07.2023).

Extended Abstract

The Role of Legal Regulations and Tax Incentives in Increasing Women's Employment

Women, who make up half of the world's population, have maintained their productive positions throughout human history. Throughout history, due to the view that their main place in social life is their family and home, women have had to do home-oriented work in the context of a natural division of labor perception, apart from economic activities aimed at obtaining individual income. The industrial revolution has a special importance in terms of women's participation in the labor market. With this process, women started to work for wages and engaged in production activities mainly in the field of textile manufacturing. The fact that women are employed at a lower wage level than men has made the employment of women attractive for employers. During the two world wars, the conscription of men into the military and the decline in the male population resulted in the inclusion of women in other sectors.

Social, political and economic changes taking place around the world have brought about different approaches to the relationship between women and the economy. In this context, the idea that women's active participation in the social and economic development process will play a positive role in solving problems such as poverty and unemployment has come to the fore. As a matter of fact, there are studies in the literature on the subject that reveal a positive and significant relationship between women's participation in the workforce and economic development. At this point, the view that empowering women is not just a matter of social justice has begun to be emphasized. In an environment where global growth is slowing down, it has become a prerequisite for economic development for economies to collect all their productive energy in order to get rid of crises permanently. It is a reality that economies where all citizens, men and women, can contribute equally are more dynamic, strong and flexible. In addition, women's full participation in the economy in an environment where they cannot be protected from violence and are discriminated against in business relations; It is very difficult for them to contribute to the process with their talents, knowledge and skills. Economies that limit women's contributions cannot reach their full potential.

Regarding women's rights, gender-based discriminatory provisions have continued at the legal level in countries around the world. Although provisions have been developed today that try to bring women and men to equal status, these provisions have not yet reached a sufficient level due to the cultural codes imposed on women. In addition, although the development levels of countries and the policies they implement vary relatively, the disadvantaged position of women in decision-making mechanisms and power sharing emerges as a universal phenomenon. This disadvantageous situation for women also manifests itself in the tax practices of countries. Expanding the scope of existing tax incentives for women, who have an important place in employment, is undoubtedly a noteworthy issue. In this study, firstly, the general view of women's employment in the labor market is discussed, and then the role of legal regulations and tax incentives on the subject is emphasized. The study was completed with the conclusion part, including recommendations.

The topic regarding women's employment has a multidimensional nature with its social and economic aspects. It is not possible to consider the issue separately from macroeconomic employment policies, and it is also very difficult to consider it independently of social and cultural factors. As mentioned before, the inclusion of women in the labor market provides great benefits for economies to gain dynamism and to effectively benefit from the country's potential. In addition, it is inevitable for women who can show themselves in economic life to contribute to the social development process. As a matter of fact, the strong position of women in a society has positive results for the society in general.

This study has revealed that tax incentives for promoting female employment in Turkish tax laws are primarily supported by specific deduction rates in the Income Tax Law and the Inheritance and Transfer Tax Law, and the scope of these incentives remains quite limited. Priority should be given to tax policies focusing on eliminating gender inequalities to increase female employment. Particularly, the implementation of tax incentives for women in the context of consumption taxes (such as Value Added Tax, Special Consumption Tax, etc.) is crucial. Moreover, as highlighted in reports published by both national and international organizations, it can be argued that female employment is not at a satisfactory level, and there is a need for regulations, especially those involving positive discrimination towards women.
