

PAPER DETAILS

TITLE: Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi

AUTHORS: Hatice SAHİN,Filiz KUTLUAY TUTAR

PAGES: 40-57

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/328663>

TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİ’NE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMININ ANALİZİ¹

Filiz KUTLUAY TUTAR^{2*}

Hatice ŞAHİN³

² Ömer Halisdemir Üniversitesi, S. Yazar, İİBF, Niğde

³ Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, Niğde

*E-posta: flztutar@hotmail.com

Geliş Tarihi/Received: 12.11.2016

Kabul Tarihi/Accepted: 19.07.2016

Öz: İşgücü piyasaları, ülke ekonomilerinin kalkınmasında büyük önem arz etmektedir. Özellikle kadın istihdamı ülkelerin kalkınmasında olmazsa olmaz koşullardan birisi olarak görülmektedir. Çalışmamızda kadın istihdamında Türkiye’nin AB’ye üyelik süreci içerisinde gerçekleştirmesi gereken kriterlere ne derecede uyum sağladığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının yorumlanabilmesi için öncelikle ülkelere yol gösterici nitelikte bir topluluk olan AB’de istihdam politikaları incelenmiştir. Türkiye’de uygulanan politikalar, AB istihdam politikalarından yola çıkılarak, ekonomiye yansıyan göstergeler vasıtasıyla incelenmiş ve AB ile karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Kadının ekonomiye katılımı ile gerçekleşecek olan etkileri daha net görebilmek için güçlü-zayıf analizi yapılmıştır. Sonuç olarak kadınların istihdam edilmesi, kadınların kendilerine güveninin artması, yaşam koşullarının iyileşmesi, kadının toplumsal değerinin artması, ekonomik kalkınmanın sağlanması gibi birçok alana katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kadın İstihdamı, Avrupa Birliği İstihdam Politikaları, Türkiye, Avrupa Birliği

JEL Kodu: N24, E24

AN ANALYSIS FOR WOMEN EMPLOYMENT IN TURKEY IN THE PROCESS FOR MEMBERSHIP TO EUROPEAN UNION

Abstract: Labor markets are very important for development of economics. Especially women employment is a sine qua non for development of countries. In this work, I tried to analyze does Turkey provide criterions about women employment in the membership process to European Union. First, I examined employment policies of European Union -a pathfinder community for countries- for interpreting women employment in Turkey. After that, policies that applied in Turkey examined based on European Union employment policies and made a comparative analysis between European Union and Turkey. A Strong-Weak analysis applied for showing the positive effects of women employment. As a result employing women will provide these effects; women’s self confidence will raise, life conditions will be better, women’s social value will rise and economic development will be provided.

¹Bu çalışma “Küreselleşme Ekseninde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi” konulu Ömer Halisdemir Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalında yapılan Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

Keywords: Employment, Women Employment, European Union Employment Policies, Turkey, European Union

JEL Codes: N24, E24

1.Giriş

Dünya ticaretinden pay alabilmek, gelişmiş ekonomilerle rekabeti sağlayabilmek ve devamlılığını getirebilmek için işletmelerin piyasaya yüksek kaliteli ürünler sunması gerekmektedir. Bu durumda işgücü piyasasında önemli hareketlilik yaşanacaktır. Piyasaya yüksek kalitede ürün sunabilmek için daha fazla nitelikli işgücüne ihtiyaç olacaktır ve bu durumda daha fazla işgücü istihdam edilecek, işsizlik oranları da kısmen de olsa azalacaktır.

İstihdam oranları artarken işsizlik oranlarının azalması ülke ekonomisini olumlu etkileyecek ve yaşam standardını yükseltecektir. Ancak bu noktada kadının da ekonomiye girmesi gerekmektedir. Çünkü nüfus üzerinde önemli bir paya sahip olan kadınların ekonomi dışında kalması ülkenin gelişimi ve kalkınmasını geciktirecek hatta kalkınma sağlamayacaktır. Hayatın her alanında büyük emeği olan kadının ekonomiye dâhil edilmesiyle kadının kendine güveni artacak, kadının toplumsal değeri artacak, işsizlik oranları düşecek, ailelerin gelir seviyesi artacak, yaşam standartları yükselecek ve ekonomik kalkınma sağlanacaktır. Bu durumda kadınların daha fazla istihdam edilmesi gerekmektedir. Çalışmamızın amacı kadın istihdamının ekonomi üzerinde önemli derecede artılar sağladığı dikkate alınarak, istihdam politikalarında güzel bir örnek teşkil eden AB'deki istihdam politikaları temelinde, AB' ye uyum sürecinde Türkiye'deki istihdam politikalarının AB ile karşılaştırmalı analizi yaparak, Türkiye'deki eksiklikleri, yapılması gereken çalışmaları ortaya koymak ve kadın istihdamının ekonomi üzerindeki önemini vurgulamaktır.

Sonuç olarak, ekonomik kalkınmanın sağlanması, ülkenin gelişmiş ekonomiler arasına girmesi, yaşam standartlarının yükselmesi ve AB'ye üyelik sürecinin daha kısa sürmesi için kadın istihdamının önemli bir etken olduğu anlaşılmıştır. Kadınlara karşı toplumsal ön yargılarımızdan sıyrılıp, kadınların da birer birey olduğunu ve çeşitli haklara sahip olduğunu hatırlayarak öncelikle eğitim alanında kadınlara fırsat verilerek kadınların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kadının çalışma hayatına girmesiyle kendine olan güveni artacak ve daha büyük işler yapma cesareti toplayarak çeşitli girişimlerde bulunacak ve ekonomi her alanda gelişecektir.

2. Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikaları ve Kadın İstihdamı

Küresel bir sorun durumunda olan istihdam olgusu, ekonomilerin düzgün işleyişi ve işsizlik oranlarının azaltılması bakımından çözülmesi gereken önemli bir sorundur. Bu sorunun çözülmesi için bazı çalışmalar yapılmış ve istihdam politikaları düzenlenmiştir. Tablo 1'de AB'nin istihdam politikalarının gelişim sürecinde etkili olan ve istihdam politikalarının temellerinin atıldığı girişimlerin kronolojik sıralaması yapılmıştır.

Tablo 1: Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikaları Kronolojisi

1957	Roma Anlaşması imzalanmıştır
1986	Çocuk Bakım Ağı(Network on Childcare) kurulmuştur
1989	İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı imzalanmıştır
1990	NOW (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi) uygulamaya konulmuştur
1993	Beyaz Kitap yayınlanmıştır
1994	Essen Stratejisi oluşturulmuştur
1995	Madrid Zirvesi
1996	Dublin Zirvesi
1997	Amsterdam Anlaşması imzalanmıştır
	Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi
1998	Cardiff Zirvesi
	Viyana Zirvesi
1999	Köln Zirvesi
	Helsinki Zirvesi
2000	Cinsiyet Eşitliği İçin Çerçeve Strateji kabul edilmiştir
	Lizbon Zirvesi
	Nice Zirvesi
2001	Stockholm Zirvesi
2002	Barcelona Zirvesi
2003	Brüksel Zirvesi
2009	Lizbon Anlaşması yürürlüğe girmiştir
2015	İstihdam ve Sosyal Yenilik (EaSI) AB'ne Katılım Anlaşması imzalandı(24 Şubat)
	İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı Tanıtım Toplantısı gerçekleştirildi(1 Ekim)

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Tablodan da görüleceği gibi AB'nin istihdam politikalarının temeli 1957 Roma Anlaşması ile atılmıştır. 1990'lı yıllarda uygulanan politikaların istihdam yaratmadığı ve bu nedenle büyük oranlarda işsizlik meydana gelmiş dolayısıyla istihdam politikaları yaratma girişiminde bulunulmuştur. 1993 yılında düşük istihdam ve işsizlikle mücadelede rehber kaynak niteliğinde "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" isimli Beyaz Kitap yayınlanmıştır ve bu kitap uygulanabilecek istihdam politikaları için temel alınmış ve 1994 yılında Essen Stratejisi oluşturulmuştur. Ülkelerin uyguladığı politikalar başarı sağlayamamış ve 1997 yılında Amsterdam Anlaşmasıyla istihdam Birliğin ortak sorunu kabul edilmiş ve AB ülkelerinin istihdamı artırmak adına hedefleri konuşulmuştur. Ancak Avrupa İstihdam Stratejisinin üçlü

sacayağını birincisi; 1997 Lüksemburg Zirvesi, İkincisi; 1998 Cardiff Zirvesi ve Üçüncüsü 1999 Köln Zirvesi oluşturmaktadır. Uygulanan politikalar ile başarı sağlandıkça yeni zirveler, girişimler oluşturularak ve politikaların çerçevesi genişletilerek yeni hedefler ortaya atılmış ve yeni anlaşmalar yapılmıştır.

2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi(AİS)

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1990'lı yıllarda meydana gelen işgücü piyasasında gerçekleşen sorunların beraberinde getirdiği olumsuzlukları ortadan kaldırmak için AB düzeyinde alınmış bir takım aktif işgücü piyasası önlemlerinden oluşmaktadır. Ulusal politikalarda işsizlik sigortası gibi pasif istihdam önlemlerinden aktif istihdam önlemlerine geçiş ile birlikte, AB'nin bu yönde gerekli adımları atması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece 1990'lı yıllarla birlikte AB'nin istihdam merkezli sosyal politika çalışmaları başlamıştır. AİS, 1997'de Lüksemburg'da yapılan olağanüstü istihdam zirvesinde ortaya konulmuştur. Lizbon, Stockholm ve Barcelona Zirveleri ile bu strateji geliştirilmiştir(Kesici ve Selamoğlu,2005:26).

Avrupa İstihdam Stratejisi, her ülkenin kendi koşullarına göre oluşturduğu ulusal istihdam politikalarının AB düzeyinde sağlanacak eşgüdüm içinde hayata geçirilmesi ve bu politika içinde, mesleki ve teknik eğitim ile işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir(Topoğlu,2007:117).

1990'lı yıllarda AB düzeyindeki en önemli problemlerden biri işsizlik olmuştur. Düşük istihdam ve işsizlik ile mücadele için Jacques Delors'un başkanlığında bir çalışma komitesine hazırlatılan ve 1993 yılında yayımlanan "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" isimli Beyaz Kitap istihdam konusunda birlik düzeyinde uygulanabilecek olan politikalar için bir temel oluşturmuştur. Beyaz Kitap temel alınarak 1994 yılında oluşturulan Essen Stratejisi (Essen Strategy), insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdamın desteklenmesi, çalışma piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin ve kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin kolaylaştırılması gibi önlemler ile daha sonra uygulamaya konulacak olan Avrupa İstihdam Stratejisinin temellerini oluşturmuştur(Kesici ve Selamoğlu,2005: 29).

AB istihdam politikasının 1990'lı yılların ikinci yarısında temeli atılmış üç sacayağı söz konusudur. Üye ülkelerin istihdam politikalarının koordinasyonuna dayanan Lüksemburg Süreci ilk sacayağını oluşturmaktadır. 1998 yılında Kardif Zirvesi'nde alınan kararlara göre mal piyasaları ve mali piyasaların yapısal düzenlemelerle liberalize edilmesine dayanan Kardif Süreci ikinci sacayağıdır. 1999 yılında Köln Zirvesi'nde kabul edilen ve AB düzeyinde makro diyalog olarak adlandırılan anlaşmaya göre büyüme ve istihdamda iyileşme yaratmaya dönük bütçe, para ve gelir politikalarının koordine edilmesine dayanan Köln Süreci üçüncü sacayağını oluşturmaktadır(Kesici,2011:83).

AB'nin 1997 Amsterdam Anlaşması'yla sosyal politikalarda daha etkin bir rol oynamaya başlaması ve AB düzeyinde yeni bir istihdam stratejisine ihtiyaç duyulmasının, eşitlik politikalarının ana-akımlaşması açısından da başlangıç olduğu anlaşılıyor. 2000 yılında kabul edilen 'Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Strateji' (A Framework Strategy for Gender Equality) ile cinsiyet eşitliği konusunda AB'nin oynayacağı rolün genişlediğini görülmektedir(Büyükoşkun,2014:155-156).

İstihdam alanında Amsterdam Anlaşmasında belirtilen temel unsurlar şu şekildedir(Kesici ve Selamoğlu,2005: 32-33):

- ✓ AB'nin kilit hedeflerinden biri olarak yüksek bir istihdam seviyesinin başarılması taahhüt edilmekte ve bu konunun makroekonomik büyüme ve istikrar hedefi kadar önemli olduğu deklare edilmektedir.
- ✓ İstihdam konusu, üye devletlerin birlik düzeyindeki istihdam politikasına kendilerini uydurmalarını öngören ortak bir alan olarak vurgulanmaktadır.
- ✓ Birlik ve üye devletler, koordineli bir istihdam stratejisini geliştirme ve özellikle ekonomik değişmeye cevap veren nitelikli, eğitilmiş ve uyarlanabilir çalışma piyasaları konusunda ve işgücünün gelişmesine yardımcı olma yönünde zorlanmaktadır.
- ✓ Anlaşma, madde 127'de belirtildiği gibi birliğin tüm politika ve faaliyetlerinde göz önünde bulundurulacak olan istihdam politikasını içermektedir.
- ✓ Üye devletlerin istihdam politikaları, madde 128'de açıklandığı gibi Komisyon ve Konsey tarafından birer yıllık olarak hazırlanan Ortak İstihdam Raporu aracılığıyla sınındığı bir prosedüre bağlı olarak izlenmektedir.
- ✓ Anlaşmanın 130. maddesine göre birlik düzeyinde istihdam ile ilgili konuların sürekli tartışılması için İstihdam Komitesi adında sürekli faaliyette bulunmak üzere temel kurumsal bir birim oluşturulmuştur.
- ✓ Anlaşmanın 129. maddesine göre, istihdama yönelik analiz, araştırma ve uygulamalar açısından yasal bir temel meydana getirilmiştir.
- ✓ Avrupa ve bir bütün olarak vatandaşları için gerekli olabilecek karar veya tavsiyelerin tek bir ülke tarafından engellenmemesi için kararlar alınırken nitelikli çoğunluğun aranmasına karar verilmiştir.

Bu anlaşma ile birlikte istihdam olgusu artık Avrupa için çözülmesi gereken ortak bir sorun olarak kararlaştırılmış ve AB ve üye devletlerin istihdamı artırma, çalışma koşullarını iyileştirme ve yüksek istihdam sağlayacak olan işgücünü geliştirme, iyileştirme gibi konular üzerindeki hedefleri ortaya konulmuştur.

Kazanma biçiminin değiştirilmesiyle ailenin yapısının da değiştirildiğini vurgulayan Mosesdottir'e göre, "AB, Avrupa'da sürdürülebilir ekonomik büyümenin ve rekabetin artırılması için bir araç olarak, Avrupa İstihdam Stratejisi'ni (European Employment Strategy) üye ülkeleri kadın ve erkeğin ücretli işe daha eşit şekilde katılımına itmek için kullanmıştır". Üye ülkeler bazında kadın istihdam oranlarının büyümesi AİS'nin ana hedeflerinden bir tanesidir ve Avrupa'daki iş piyasalarını şekillendirmedeki etkisi tartışılmaktadır. Bu yolla, "Avrupa Birliği, AİS' ni üye ülkeleri iki kişinin çalıştığı aile modeline taşımak için kullanmaktadır(Büyükcoşkun,2014:156).

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin çerçevesinde istihdamın kılavuz ilkeleri niteliğinde dört ana başlık yer almaktadır(Sakar, 2009: 35-36):

- ✓ Girişimciliği teşvik etmek ve destek sağlamak
- ✓ İstihdam edilebilirlik düzeyini artırmak
- ✓ İşletmelerin uyum kapasitesini güçlendirmek
- ✓ Fırsat eşitliğini sağlamak ve her türlü ayrımcılığı önlemek

Karmaşık bir işleyiş ve belirli şekil şartlarına sahip olan AİS' de esas olan üye ülkelerin özgün koşullarına göre oluşturdukları uygulamalardır. İstihdam rehberleri, istihdam raporları ve eylem planları ile Komisyon, Konsey, üye ülkeler ve aday ülkeler bu süreçte aktif rol almaktadır. Üye ülkelerin hedef ve amaçlara ulaşma sürecinde özgün koşullarına göre hareket etmesi ve düzenlemeler gerçekleştirmesi Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) olarak

nitelendirilmektedir. Bu yöntem genellikle üye ülkeler arasında fikir birliğine varılamadığı veya doğrudan düzenleme yetkisinin kullanılamadığı alanlarda işletilmektedir(Özen,2015: 83).

Birliğin özellikle istihdam alanındaki hedeflerini gerçekleştirecek başlıca mali aracı olan Avrupa Sosyal Fonu (ASF) emek piyasasındaki olumsuzlukların giderilmesine ilişkin projelerin geliştirilmesi ve bu projelerin mali yönden desteklenmesi için oluşturulmuştur. Bu çerçevede ASF' nin kullanımı çalışanlara ve işsizlere yönelik olarak iki farklı alanda gerçekleşmektedir. Gerek çalışanlar, gerekse işsizlere yönelik olsun, bu fonun kullanımının nihai amacı, formasyon programlarıyla işgücüne nitelik kazandırmak, kişisel becerilerin gelişimine yardımcı olabilecek ve iş hayatındaki başarıyı arttırabilecek önlemleri desteklemektir(Kasalak,2007:55).

Avrupa Birliği ülkelerinin rekabetçi bir ekonomik düzen için öngördüğü AİS 1998'deki Viyana Zirvesi'nde üye ülkeler bazında kadın istihdamı oranlarının büyümesini ana hedeflerinden biri olarak belirlemiştir. İki yıl sonra 2000'de Lizbon'da gerçekleştirilen zirvede kadın istihdamının 2010'da % 60'a yükseltilmesi öngörülmüştür. Buna göre, Avrupa İstihdam Stratejisinin üye ülkeleri iki kazananlı aile modeline doğru taşımayı hedeflediği görülmektedir. Bu hedef doğrultusunda çocukların ev dışında bakıldığı düzenlemelerin daha da geliştirilmesine dair yeni hedefler üye ülkelerin kılavuz çizgisini oluşturmaktadır(Büyükcoşkun,2014:47).

2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdam Politikaları

Modern kapitalist üretim örgütlenmesi ve onun bir biçimi olan sosyal refah devleti bugün kendisine yakılan bütün ağıtlara karşın cinsiyet ayrımına dayanan iş, gelir ve sosyal güvenlik paylaşımına sahiptir. Örgütlü erkek iş gücünün istihdamını temel alan bu yapılanma kadın işgücünü norm olarak belirlediği erkek ücretli çalışan modeline bağımlı ve tamamlayıcı olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamanın ve konumlandırmanın sonucu olarak sosyal devlette ve onun sosyal güvenlik sisteminde kadınlar “sosyal hizmetlerin müşterisi, sosyal hizmetler alanında istihdam edilen ücretli işgücü ve ücretsiz bakım işlerini üstlenen işgücü olarak en önemli özneleri” oluşturmaktadırlar. Böyle olduğu için Avrupa Birliği'nde yaşanan sosyal devletin krizi kendini en ağır biçimde kadın işgücünde açığa çıkarmaktadır. Kadınlara sadece ücretli işgücü oldukları için değil biyolojik yeniden üretimin taşıyıcıları, yeni işgücünün üreticileri oldukları için de Avrupa Birliği'nin istihdam politikasında merkezi bir yer verilmektedir. Yaşlanan nüfusuyla Avrupa Birliği önemli bir işgücü açığı ile karşı karşıyadır. Bu nedenle Avrupalı kadınların tekrar doğurmaya ikna edilmesi gerekmektedir. Kadınlar hem emeklerini satmalı, hem de emeklerini satacak yeni nesiller yaratmalıdır. Öz bir anlatımla kadın emeği ve kadın bedeni istihdam politikasının tam ortasında ve bağlayıcı bir konumda bulunmaktadır(Yıldız,2010:219).

1990 yılında (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi) NOW Girişimi uygulamaya konulmuştur. Girişimin başlıca amaçları; kadınların yeteneklerini geliştirmek, iş dünyasında kadınlara yönelik düşünce biçimini geliştirmek ve kadınların işgücü piyasasına geri dönmelerini kolaylaştırmak olarak belirlenmiştir. Bu amaçla NOW; küçük işletme kurulmasının geliştirilmesi için önlemleri, genel ve tatbiki eğitim ve işe yerleştirme gibi alıştırıcı ve yol gösterici önlemleri ve teknik yardım önlemlerini desteklemiştir. Program kadınların, özellikle de uzun dönemli işsiz olanların, kariyer arası verdikten sonra işe geri dönmek isteyenlerin, işten çıkarılma tehdidi altında olanların veya küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların ve kendi işini kurmak isteyenlerin, çalışmalarını ve mesleki eğitimlerini teşvik amacıyla üye devletlere Avrupa Sosyal Fonu'ndan ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu'ndan fon sağlanmıştır. 1991-1994 dönemi için hazırlanan NOW girişimi

1994-1999 dönemi için genişletilmiş ve 1999 yılı sonunda sonlandırılmıştır(Bolcan,2006:114-115).

2000 yılında kabul edilen ‘Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Strateji’ ile cinsiyet eşitliği konusunda AB’nin üye ülkeler nezdindeki rolünün genişlemesiyle, eşitlik politikasının uygulanma aşamasında istihdam stratejisi temel alınarak kadın istihdamının artırılması ön plana çıkarılmıştır. Birlik, bu doğrultuda “...başlatmış olduğu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı (Gender Equality Programme) için, istihdam ve aile mesuliyetlerini bağdaştırma maksadıyla, Avrupa Komisyonu 1986’da başkanlığını Prof. Peter Moss’un yaptığı Çocuk bakım Ağı (Network on Childcare)’nı kurmuştur.” Böylece, iş hayatı ve özel hayatın uyumlulaştırılmasına ilişkin amaçların da öne çıktığı, bu çerçevede çocuk bakımının desteklenmesinin ve istihdamda ‘kadın dostu’ politikaların benimsenmesinin eşitlik politikalarında ana gündemini oluşturduğu görülmektedir. Bu ilişki dikkate alındığında, eşitlik politikalarının cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemekten çok, cins farklarının bertaraf edilmiş olduğu bir istihdamı ve verimliliği amaçladığı düşünülmekte, cinsiyet eşitliğinin araçsallaştırıldığına hükmedilmektedir(Büyükcoşkun,2014:156-157).

Avrupa Birliği’nin kadın politikası ağırlıklı olarak Gender Mainstreaming tasarımı ile biçimlendirilmektedir. Gender Mainstreaming tasarımının tarihçesi Avrupa Birliği’ndeki geçmişinden önce başlatılabilir. Gender Mainstreaming veya toplumsal cinsiyeti anaakımlılaştırma politikası uluslararası kadın hareketinin ağırlıkla azgelişmişlik sorunları bağlamında Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen kadın konferanslarında üzerinde tartıştığı bir yaklaşımdır. Ekonomik kalkınmamışlığı ve bu alandaki başarısızlığı kadınların geri kalması ile ilişkilendiren yaklaşımlar bağlamında bakıldığında Gender Mainstreaming (fırsat eşitliğini değil, toplumsal cinsiyeti anaakımlılaştırma) neoliberal bir tasarım olarak değerlendirilebilir. Bu yaklaşımda cinsiyetler arası eşitlik ekonomik kalkınma ve rekabeti geliştirme amacına ulaşmak için AB, IMF-DB ve BM tarafından araçsallaştırılmaktadır. Bu yaklaşım “tek tek kadınların güçlendirilerek istihdam alanına katılmasını” ve istihdam alanında rekabete, “verimliliğe halel getirmeyecek biçimde erkeklerle eşit hale getirilmesini” amaçlamaktadır. Nitekim Avrupa Komisyonu’nun kadın-erkek eşitliği raporunda cinsiyetler arası eşitliğin işgücü pazarının sorunlarını çözmede önemli bir faktör olduğu belirtilmekte, Avrupa Birliği’nde son beş yılda yaratılan işlerin dörtte üçünün kadınlar tarafından üstlenildiğine dikkat çekilerek cinsiyet eşitliği politikasının büyüme ve istihdam için bir destek sağladığı vurgulanmaktadır(Yıldız,2010:221).

İşgücünün sektörlere göre dağılımı bir ülkenin ekonomik gelişmişlik derecesini gösteren önemli göstergelerden biridir. Üç sektör kanunu olarak bilinen kanuna göre gelişmekte olan bir ülkede işgücünün büyük bir kısmı tarım sektöründe çalışır. Ekonomik gelişme ile birlikte işgücü yavaş yavaş tarımdan sanayi kesimine kayar. Bu dönemden itibaren tarımın istihdamdaki payı hızla düşer. Ekonomik gelişimin son halkası hizmetler sektörüdür. Ekonomik olarak gelişmiş bir ülkede sanayi kesimi iyice geliştikten sonra yan kesimler canlanır ve işgücü sanayi kesiminden hizmet sektörüne yayılır. Özetle; ülkelerin gelişme sürecinin bir göstergesi olarak işgücü yapısında sektörler itibariyle tarımdan sanayiye, sanayiden de hizmetler sektörüne doğru bir geçiş yaşanmaktadır(Bolcan,2006:55). Çoğunlukla tarım sektörünün önemli yer tuttuğu ülkelerde ücretsiz aile işçiliği kadın çalışanların yoğun olduğu statü olmaktadır. AB genelinde tarımın ekonomideki yeri az olduğundan bu ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı oldukça düşüktür. Yunanistan hariç AB ülkelerinde ücretsiz aile işçisi kadınların oranı %5 civarındadır(Bolcan,2006:58).

AB üyesi devletler, cinsiyetler arasında fırsat eşitliğini sağlamak için kadınların istihdama katılımlarını arttırmayı desteklemektedirler. Bunun için, benimsenen hususlar şunlardır; daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin daha fazla olduğu

branşlara ve mesleklere girişlerini sağlamaya yönelik önlemler almak, kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını kolaylaştırmak için, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı hizmetlerini geliştirmek ve iyileştirmek, çocuk yetiştirmek için verilen bir arada kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri uygulamadan kaldırmaktır(Koç,2014:40).

Birçok alanda diğer ülkelere örnek teşkil edecek düzeyde olan AB uygulamaları kadın istihdam politikalarında da uygulanacak politikalar açısından örnek teşkil etmektedir. Bu bakımdan tablo 2’de AB’de uygulanan kadın istihdam politikalarının güçlü ve zayıf yönleri incelenecektir.

Tablo 2: AB’de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü-Zayıf Analizi

GÜÇLÜ	ZAYIF
✓ 1990 yılında uygulamaya konulan NOW Girişimi ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması ✓ AİS’in 2003-2006 dönemini kapsayan Yeniden Yapılanma Sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi ✓ AİS’nin temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik edip ve destek sağlayarak yeni iş olanaklarının yaratılması ✓ 2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları ✓ AB’nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen “Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi”ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	✓ Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı ✓ Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları ✓ İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği ✓ Aile yapısının değişmesi

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Tablo 2’de AB’de kadın istihdamı politikaları açısından güçlü zayıf analiz yapılmıştır. Birçok ülkeye yaptığı uygulama ve programlarla örnek teşkil edecek nitelikte başarılı olan AB, kadın istihdamı politikalarında da başarılı örnekler sergilemiştir. Ve başarıları ekonomik göstergeler vasıtasıyla görülmektedir. Ülkeler dünya ticaretinden pay alabilmek için rekabet ortamında bulunmuşlardır. Ancak dünya ticaretinde yer almak kaliteli, yüksek verimlilikte ve küresel çapta ürünlerin üretim, hizmet ve sunumuna bağlıdır. Bundan dolayı ülkeler daha fazla işgücüne ihtiyaç duymuştur. AB’de bu durum kadınlar açısından avantajlı olarak görülse de dezavantajı da bulunmaktadır. Kadınların ekonomiye dâhil olması istihdam edilmesi avantaj sayılırken, istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun kısmi zamanlı çalışıyor olması dezavantajdır. Ve kadınların geleneksel sorumluluklarından dolayı, kısmi zamanlı çalışmanın

kadınlar arasında yaygın hale gelmesi AB istihdam politikalarının yetersiz kaldığını göstermektedir. Kadınların işgücü piyasasına dâhil olmasıyla eğitimler, seminerler vs. verilerek kadınların nitelikli işgücü kapsamına girmesine yönelik çalışmalar sayesinde daha fazla iş yapılırken yeni düşünceler oluşmakta, yeni girişimler gerçekleşmekte ve yeni iş olanakları meydana gelmektedir. Dolayısıyla işsizlik kısmen de olsa azalmaktadır.

3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişim Süreci

Kadınların çalışma hayatına kronolojik açıdan bakacak olursak, kadınlar her ne kadar ekonomiye katkı sağlamasalar da insanlık tarihinin başlangıcından itibaren en az erkekler kadar tarlalarda, bahçelerde çalışmışlardır. Ancak burada esas olan, kadınların emeğinin iş kapsamında değerlendirilerek işgücü piyasasına katılımlarının gerçekleştiği zamandır. Bunun temeli ise Atatürk önderliğinde Cumhuriyet döneminde atılmıştır.

Türk kadınını doğrudan etkileyen Cumhuriyet sonrası çıkarılan 1924 yılındaki Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla eğitim hizmetleri, tek çatı altında toplanmıştır. Yine aynı dönemde kadın-erkek eşitliğine ilişkin 1926’da kabul edilen Türk Medeni Kanunu atılan ilk adımlardan biri olmuştur. Bunun yanı sıra karar almada kadınlara hak tanınması için, 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir(Erol,2011:93).

Kadınların çalışma hayatının düzenlenmesinde en önemli aşama ise 1936 tarihli İş Kanunu’dur. 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen bu yasa ile erkek, kadın ve çocukların çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. O tarihe kadar kadınların çalışma hayatını düzenleyen başka bir kanun bulunmamaktadır(Ağlı,2015:18).

Türkiye’de kadının gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılması 1950’lerden sonra, kırdan kente yönelik göçün yarattığı hızlı kentleşme sonucu gerçekleşmiştir. Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme, kent yaşamının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimleri, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Ancak toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir(Berber ve Eser, 2008:3).

Türk kadın hareketleri kadınların durumunu ve statüsünü geliştirmek için çok çaba sarfetmiştir. Özellikle 1980’den beri kadın hareketleri; otoriter rejimi sorgulama, kadına şiddet gibi özel konuları politik gündeme taşımış ve kadınların sorunlarına yasal temellerde çözümler bulma konularında çok zor şartlar altında başarı sağlamıştır. Bunun sağlanmasında Örneğin; “Kadınların sorunlarıyla başa çıkılmasındaki eksiklikleri işaret eden ve Türkiye’de kadınların statüsünün geliştirilmesini isteyen düzenli raporlar” Avrupa Birliği’nin etkisinin reddedilemeyeceğinin göstergesidir. Yine de Türk devletinin ve kadın gruplarının kadınlar için ve dolayısıyla Türkiye’de daha iyi bir gelecek ve demokrasi için yapmaları gereken çok işleri bulunmaktadır(Kutluay Tutar vd, 2015:411).

Türkiye, 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nun ‘Ekonomik Katılım ve Fırsatlar’ alanında 134 ülke içinde 131. (yani sondan 4.) olmuştur. Bu durum kadınlar ile erkeklerin ekonomik katılım ve eşit fırsatlar açısından birbirine çok uzak noktalarda durduklarını ve bu açıdan da dünyada çok geri bir konumda olduğunu anlatmaktadır. 2010

tarıhli ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi’nde (Gender Equity Index) ise Türkiye’nin puanı 46 olarak belirlenmiştir(İğde,2011:151). Kadınların istihdama katılamamaları onları ekonomik özgürlüğe ulaştırarak kapının kapanmasına neden olurken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha keskin ve daha başa çıkılamaz bir hal almasına yol açmaktadır. Tabi istihdamın artışının düşük ücret ve güvencesizlikle örülü esnek zamanlı işlerde kadınların yoğunlaşmasıyla gelmesi toplumsal cinsiyet uçurumunun kapanmasında hiçbir etki yapmayacağı gibi yalnızca kadınların durumlarının kötüleşmesine yol açabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır(İğde,2011:152).

Tablo 3: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre Durumu (15+ Yaş)

Yıllar	ERKEK				KADIN			
	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2004	70,3	10,8	12,9	62,7	23,3	11,0	19,6	20,8
2005	70,6	10,5	12,2	63,2	23,3	11,2	18,7	20,7
2006	69,9	9,9	11,3	62,9	23,6	11,1	17,9	21,0
2007	69,8	10,0	11,4	62,7	23,6	11,0	17,3	21,0
2008	70,1	10,7	12,3	62,6	24,5	11,6	18,1	21,6
2009	70,5	13,9	16,0	60,7	26,0	14,3	21,9	22,3
2010	70,8	11,4	13,2	62,7	27,6	13,0	20,2	24,0
2011	71,7	9,2	10,7	65,1	28,8	11,3	17,7	25,6
2012	71,0	8,5	9,9	65,0	29,5	10,8	16,4	26,3
2013	71,5	8,7	10,1	65,2	30,8	11,9	17,4	27,1
2014	71,3	9,0	10,3	64,8	30,3	11,9	16,5	26,7
2015*	71,3	9,4	10,5	64,6	31,6	13,0	17,2	27,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri. *2015 Kasım ayı verileri kullanılmıştır.

Tablo 3’ten de görüleceği üzere, erkek ve kadının ekonomideki durumuna bakacak olursak kadınların erkeklere oranla ekonomide daha az etkin olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı her ne kadar istenilen seviyede olmasa da gün geçtikçe artmaktadır. 2004 yılında %23,3 olan kadın işgücüne katılım oranı 10 yıllık süre içerisinde 2014 yılında %30,3 seviyelerine gelmiştir. Ve 2015 Kasım ayı verilerine göre %31,6 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2008 Küresel Krizi sebebiyle işsizlik oranlarının 2008 yılında kadınlarda, %11,6 dan 2009 yılında %14,3 e yükseldiği görülmektedir. Aynı oran erkeklerde ise %10,7 den %13,9 seviyesine yükselmiştir. 2010 yılına gelindiğinde krizin etkileri az da olsa kaybolmuştur ve işsizlik oranları erkeklerde %11,4 kadınlarda ise %13,0 seviyelerine gerilemiştir. İstihdam oranlarının da artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Kadınların istihdam oranı 2004 yılında %20,8 den 2014 yılında %26,7 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Ve kadınların ekonomiye katılımı için gerekli politikalar, program ve projeler sürdürülmeye devam etmektedir.

Türkiye tarafından onaylanan Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve

tavsiyelerinin, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planının, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonunun iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir(KSGM, 2014).

4. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'deki Kadın İstihdam Politikaları

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik süreci içerisinde, AB'ye uygun olmayan değiştirmesi iyileştirmesi gereken konuların gündeme gelmesi sebebiyle üyelik süreci uzamıştır. Türkiye bu süreçte AB'ye uyum sağlayabilmek adına bazı çalışmalar yapmış ve politikalar düzenlemiştir.

1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ve ücret eşitliğine ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. 1945'te yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere annelik durumunda sosyal güvence hükmü getirilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 Anayasası'na uygun olmaması sebebiyle, yeni bir iş kanunu zorunlu hale gelmiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına dek yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ile kadın işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında eşit işe eşit ücret ilkesi nihayet mevzuatımıza girmiştir(Önder,2013:39-40).

Türkiye 1985'te BM'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine taraf olmuş, ardından Pekin 4. Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu imzalayarak bu ve izleyen BM toplantılarının belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmiştir. Pekin Deklarasyonunu imzalayan hükümetler aynı zamanda cinsiyete dayalı bakış açısını bütün politika ve programlara yansıtmayı kabul ve taahhüt etmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akım politikalara dâhil edilmesi politika yapmakla görevli aktörlerin her düzey ve aşamada toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini katmak için politik süreçleri organize etmesi, ilerletmesi, geliştirmesi ve değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Türkiye ILO'nun çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (istihdam ve meslekte ayrımcılık), 122 sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşme, 142 sayılı İnsan Haklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 182 sayılı Çocuk İşçilerin En Kötü Halinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmelerine de taraftır(Erarslan,2009:97).

AB'ye uyum sürecinde istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde bulunmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere, 04.10.200 tarih ve 24190 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, onun faaliyetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) kurulmuştur(Çilkaya,2010:69).

Kadınlar arasında kendi işini kurarak girişimci olma, Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaygınlaşmakta olan bir süreçtir. Küçük girişimcilik, bir yönüyle aile gelirlerinin azalması ve hatta yoksullaşmaya karşı alt gelir gruplarından kadınların geliştirdiği bir savunma stratejisi, bir yönüyle ise kadınların bağımsız ve özerk hareket edebilecekleri bir çalışma alanına sahip olma isteklerinin ifadesidir. Kaynağında hangi itici faktörler yer alırsa alsın, girişimcilik, kadınları güçlendirici bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle özellikle 1980 sonrasında, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de kendi işini kurmak isteyen kadınları teşvik edici ve bu yönde karşılaşılabilecekleri güçlüklerde kendilerine destek verici kurum ve mekanizmalar çeşitlenmiş, küçük girişimcileri destekleme konusunda özel bir politik müdahale alanı oluşmuştur. İlk işini kuran kadın girişimcilere sağlanan banka kredileri, kadın

girişimcileri kendi aralarında dayanışma ve örgütlendirmeye özendirme, gönüllü kadın kuruluşlarınca ev kadınlarını küçük anaparalarla kendilerine ait işler başlatmaya teşvik edici projeler, bugüne kadar bu alanda atılan adımlardır. Kadınlar arasında girişimciliğin yaygınlaşması, hem kadınların kendi kazançlarını sağlayarak başkalarına bağımlılıklarını azaltıcı, hem de ücretli bir iş bulamayan kadınların, bu yolla emek piyasalarına katılımlarını sağlayıcı bir gelişmeye işaret etmesi bakımından önemlidir(Tan vd,2000:184).

Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi, 1993-2003 yılları arasında KSSGM ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı(UNDP) tarafından ortaklaşa yürütülmüştür. Program, kadının kalkınmaya katılımını artırmak ve ülkedeki mali, teknik ve yetişmiş insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi yoluyla kadının kalkınmaya katılımını program ve projelerinin koordinasyonunun sağlanacağı ulusal mekanizmayı güçlendirmek için hükümete gerekli teknik ve mali kaynakları sağlamaktır. Program kapsamında, toplumsal cinsiyet veri tabanı kurulmuş; üniversitelerde Kadın Çalışmaları Programları başlatılmış; öncelikle fakir kent ve kırsal kesim kadınları için 24'ten fazla gelir getirici yaratıcı proje desteklenmiştir. Kadına yönelik konularda eğitimler düzenlenmiştir(Erarslan,2009:109).

Anayasa'nın 49. Maddesi, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği konusunda herkesin yasa önünde eşit olması ve kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olması genel ilkeleri çerçevesinde, "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" ibaresine yer vermektedir. Bu hüküm, 50. Madde ile şu şekilde birleşir: "kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar". Türkiye konuyla ilgili bir dizi uluslararası sözleşmeye de imza atmıştır. Erkeklerle Kadınların Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 no.lu UÇÖ Sözleşmesi, Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 no.lu UÇÖ Sözleşmesi, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Avrupa Toplumsal Antlaşması gibi metinler, bu kapsamda ilk akla gelenlerdir(Tan vd,2000:189).

Türkiye'de uygulanan kadın istihdamı politikaları ekonomi üzerinde birtakım olumlu ve olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu etkiler güçlü-zayıf analizi yapılarak incelenmiştir.

Tablo 4: Türkiye'de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri

GÜÇLÜ	ZAYIF
✓ İşgücü piyasasına katılımın artması ✓ Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması ✓ Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi ✓ Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması ✓ Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması ✓ Kadın girişimciliğinin artması ✓ Yaşam kalitesinin yükselmesi ✓ Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması	✓ Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması ✓ Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar ✓ Ücretsiz aile işçiliği ✓ 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir(İğde,2011:151) ✓ 4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma

✓ 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar	✓ Kayıt dışı işgücü
✓ 4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması	✓ Çalışma saatlerinin esnek olmaması
✓ Ekonomik kalkınmayı sağlaması	✓ Ücret farklılıkları
	✓ Kadınlara yükselme imkânının tanınmaması

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Tablo 4'ten de görüleceği üzere, kadının istihdama dâhil edilme çabaları kısmen yetersiz olsa da olumlu etkiler göstermektedir. Fırsat eşitliği politikaları ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar ile kadının eğitim seviyesinde artışlar yaşanmıştır. Dolayısıyla kadının işgücü piyasasında daha nitelikli işlerde çalışması sağlanmaktadır. Kadının kendine güveni artmakta, yeni işler başarma düşüncesi oluşmaktadır. Girişimcilik destekleri sayesinde yeni iş olanakları ortaya çıkmaktadır. İşsizlik oranları azalmakta ve ekonomi canlanmaktadır. Köyden kente göçle beraber kadının çalışmak istemesi, vasıfsız işçi olmasından dolayı nitelsiz, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlere yönelim gerçekleşmektedir. Bu noktada uygulanan çalışmaların yetersizliği dolayısıyla farklı ücret sistemiyle, çalışma saatlerinin esnek olmaması düşük gelir dağılımı gibi etkiler ortaya çıkmaktadır. Bunlarla beraber kadının istihdam edildiği halde yükselme imkânı tanınmaması ve kadınların hala ikincil statülü işlerde çalışması uygulamadaki yetersizliklerin diğer göstergesidir.

5. Kadın İstihdam Politikaları Açısından Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Analizi

Türkiye'nin AB'ye üyelik başvurusuyla birlikte, üyeliğin gerçekleşmesi adına Türkiye'nin değiştirmesi gereken bazı konular, politikalar belirlenmiş ve aşamalı bir üyelik süreci başlamıştır. Üyelik sürecini kısaltabilmek için, bu süreç içerisinde uygulanan politikaların AB'ye uyum sağlaması gerekmektedir. AB'ye uyum sürecinde Türkiye'de uygulanan kadın istihdam politikalarının AB'ye ne derecede uyum sağladığını görebilmek için kadın istihdamı açısından Türkiye-AB'nin güçlü-zayıf analizi yapılacaktır.

Tablo 5: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Güçlü Analizi

AB GÜÇLÜ	TÜRKİYE GÜÇLÜ
✓ 1990 yılında uygulamaya konulan NOW Girişimi ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması	✓ İşgücü piyasasına katılımın artması
✓ AİS'in 2003-2006 dönemini kapsayan Yeniden Yapılanma Sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi	✓ Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması
✓ AİS'nin temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik edip ve destek sağlayarak yeni iş olanaklarının yaratılması	✓ Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi
	✓ Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması
	✓ Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması
	✓ Kadın girişimciliğinin artması
	✓ Yaşam kalitesinin yükselmesi
	✓ Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi
	✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması

✓ 2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları ✓ AB'nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen “Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi”ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla(İğde,2011:51) kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	✓ 4857 sayılı İş Kanunu’na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar ✓ 4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması ✓ Ekonomik kalkınmayı sağlaması
---	--

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Dünya üzerinde neredeyse her alanda emeği olan kadına ekonomik açıdan bakıldığında, kadının istihdam edilmesiyle ekonominin seyrinde önemli değişimler yaşandığı görülmektedir. Tablo 5’te AB ile Türkiye’nin kadın istihdamı açısından güçlü yönleri karşılaştırılmıştır. Kadın istihdamı hem AB’de hem de Türkiye’de getirilen düzenleme ve yasaların uygulanmasıyla ekonomik kalkınmayı sağlamıştır. Kadınları ekonomiye dâhil etmek için AB’de esnek çalışma saatlerinin benimsenmesi, kadınların iş yaşamı dışında da var olan işlerinin aksamaması adına önem teşkil etmektedir. Toplum içerisinde geleneksel olarak kadının ikinci planda olması dolayısıyla, hem AB’de hem de Türkiye’de getirilen düzenleme ve yasalarla kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadelede çalışmalar yapılmaktadır. AB’de, AİS’in temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik ve destekleme uygulamalarıyla kadın girişimcilik artmış ve dolayısıyla yeni iş imkânları doğmuştur. Türkiye’de ise bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli kadın işgücü yetiştirilmesi yönündeki uygulamalar dolayısıyla kadının farklı pozisyonlarda işler yapma isteği artmıştır ve bu durum teşviklerle desteklenmektedir.

Tablo 6: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Zayıf Analizi

AB ZAYIF	TÜRKİYE ZAYIF
✓ Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı ✓ Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları ✓ İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği ✓ Aile yapısının değişmesi	✓ Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması ✓ Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar ✓ Ücretsiz aile işçiliği ✓ 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir(İgde,2011:151) ✓ 4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma ✓ Kayıt dışı işgücü ✓ Çalışma saatlerinin esnek olmaması ✓ Ücret farklılıkları

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

AB ile Türkiye'nin kadın istihdamı açısından zayıf yönlerinin analizinde, kadın istihdamının gerçekleşmesi adına yapılan çalışmaların, getirilen düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin bulunması ve bu durumda daha çok kadının yer alması, ekonomide daha fazla kadın istihdam edilebilecekken istihdam oranlarının daha düşük seviyelerde olması demektir. AB'de düşük seviyelerde de olsa ücretsiz aile işçiliği bulunmaktadır. Türkiye'de doğu-batı ayrımı yapılacak olursa doğuda ücretsiz aile işçiliği daha fazladır. Her ne kadar çalışma saatlerinde düzenleme yasaları getirilmiş olsa da fiilen hayata geçirilememesi kadınları kısmi zamanlı çalışmak zorunda bırakmaktadır.

Öncelikle kadına bakış açımızı değiştirip ön yargılarımızdan kurtulmalıyız. Daha sonra Cinsiyet Eşitliği konusunda daha fazla çalışmalar yapılmalı ve faaliyete geçirilmelidir. Kadının ekonomiye daha fazla dâhil olması birey, aile ve ülke açısından refah seviyesini yükseltmektedir.

6. Sonuç

Ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi için gerekli koşullardan biri olan istihdam kavramı, gün geçtikçe önem kazanmaktadır. İstihdam oranlarının yüksekliği ve işsizlik oranlarının düşüklüğü ekonomik kalkınmada tek başına yeterli olmasa da önemli bir etki derecesine sahiptir. Bu noktada istihdam oranlarında artış gerçekleştirebilmek için kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlamak, ülkenin gelişmişlik düzeyinin artmasında ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasında büyük önem arz etmektedir.

Kadınların işgücü piyasasına dâhil olmasıyla beraber ekonomik faaliyetler içerisinde önemli katkılar sağlamaları, kadınların işgücü piyasalarında daha fazla yer almalarını sağlamak için birtakım düzenleme ve çalışmalar yapılmıştır. Kadınlara ve erkeklere eşit haklar sağlanması adına konferanslar düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeler kadınların işgücüne katılım

oranında, kadınların işgücü arzında önemli düzeyde etkiler yaratarak kadınların ekonomik gelişim üzerinde katkı sağlamalarında ciddi anlamda etkili olmuştur. Ancak kadınların istihdam edilme oranları erkeklere oranla daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu noktada kadın istihdamını artırabilmek için öncelikle toplumsal olarak kadına bakış açısı değiştirilmeli ve kadının da bir birey olarak çeşitli haklara sahip olduğu göz önünde bulundurularak önyargılarımızdan kurtulmalıyız.

AB’de istihdam politikaları ve kadın istihdamına ilişkin düzenlemeler, politikalar, program ve projeler anlatılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamını artırabilmek için AB gibi önemli bir topluluğun uyguladığı istihdam politikaları, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için özellikle Türkiye için yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Bundan dolayı AB istihdam politikaları ve kadınlara yönelik uygulanan programlar incelenmiştir. AB’nin istihdam politikaları, 1957 Roma Anlaşması ile başlamıştır. Zaman ilerledikçe farklı uygulamalar yapılmış ve istihdam konusuna ağırlık verilmiştir. 1993 yılında istihdam politikalarının temeli niteliğinde “Beyaz Kitap” yayınlanmış ve 1994’te Essen Stratejisi oluşturulmuştur. Ancak uygulanan politikalar her ülkede farklı sonuçlar doğurmuş ve başarı sağlanamamıştır. 1997’de Amsterdam Anlaşması ile istihdam AB’de ortak sorun olarak öngörülmüş ve AB ülkelerinin istihdam konusunda hedefleri konuşulmuştur.

Kadın istihdamının ülke içerisinde etkilerini görebilmek açısından güçlü-zayıf analizi yapılmıştır. Bu analize göre, kadın istihdamının güçlü yönlerinden bazıları; kadının ekonomiye katılımı ile birlikte yaşam kalitesinin artması, kadının toplumsal değerinin artması, kadın girişimciliğin artması, bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, ekonomik kalkınmayı sağlaması iken zayıf yönlerinden bazıları; kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar, kayıt dışı işgücü, sosyal güvencesiz çalışma, ücret farklılıkları ve kadınlara yükselme imkânının verilmemesidir.

AB’ye uyum sürecinin daha kısa sürmesi sağlayabilmek ve özellikle kadın istihdamı artırmak için öncelikle kadına bakış açısı değiştirilmeli ve kadının da bir birey olduğu hatırlanarak cinsiyet ayrımı yapılmamalıdır. Kadının eğitime en az erkek kadar önem verilmeli ve kadınlar bilinçlendirilmelidir. Kadının kendine güveninin artması ile ekonomik özgürlüğünü kazanacak daha fazla işler başarmak için uğraş verecektir. Bu noktada kadın girişimcilere verilen destekler artırılmalıdır. Kadının ekonomiye katılımı ile aile içinde yaşam şartları düzelecek, kadının toplumsal değeri artacak, ülkenin eğitim seviyesi yükselecek ve kalkınmışlık düzeyi yükselerek gelişmiş ülkeler arasına dâhil olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ağlı, Esra. (2015). “*Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma*”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Berber, Metin ve Eser, Burçin Yılmaz (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, “*İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- Bolcan, Aybike Elif (2006). “*Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükoşkun, Seyhan (2014). “*Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikası*”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çilkaya, Bilal. (2010). “*Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye’nin Sosyal Politika ve İstihdam Yaklaşımı*”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Erarslan, İlkey. (2009). “*Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler*”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, Aslıhan. (2011). “*Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye*”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- İğde, Gizem (2011). “*Avrupa Birliği’nde İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kasalak, Murad Alpaslan. (2007). “*Avrupa Birliği’ndeki İstihdam Stratejileri İle Türkiye’deki İstihdam Stratejilerinin Ekonomik Anlamda Karşılaştırılması*”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kesici, Mehmet Rauf ve Selamoğlu, Ahmet (2005). “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, “*İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 25-51.
- Kesici, Mehmet Rauf. (2011). “Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumunu”, “*Çalışma ve Toplum-Ekonomi ve Hukuk Dergisi*(2011/1), Sayı:28, 75-115.
- Koç, Kübra (2014). “*Türkiye’ de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KSGM (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) (2014). “Türkiye’de Kadın, Araştırma Raporu”, Ankara. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin-E.T>. 01.03.2016
- Kutluay Tutar, Filiz; Tutar, Erdinç ve Yetişen, Handan(2015), “The Role of Women in Economic Development: Turkey and Italy as Models”, **Route Educational Social Science Journal**, 2, 401-421.

- Önder, Nurcan (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 35-61.
- Özen, Şerif Olgun (2015). “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyum”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi**, 3(1), 78-105.
- Sakar, Turgay (2009). “Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika ve İstihdam Alanlarındaki Düzenlemelerine Türkiye’nin Uyum: Yapısal Bir Değerlendirme”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tan, Mine; Ecevit, Yıldız ve Üşür, Serpil Sancar (2000). “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset”, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, TÜSİAD-T/2000-12/290.
- Topoğlu, Sakine (2007). “Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> E.T. 08.06.2016
- Yıldız, Naciye (2010). *Avrupa Birliği ve Türkiye İstihdam Politikalarında Kadın. 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını (Cilt III), 218-232.