

PAPER DETAILS

TITLE: Çocuk Bakiminin Kadın İlgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler

AUTHORS: Namik HÜSEYİNLİ,Tahire HÜSEYİNLİ

PAGES: 108-137

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/296328>

ÇOCUK BAKIMININ KADIN İŞGÜCÜ ÜZERİNDE ETKİLERİ VE HUKUKİ DÜZENLEMELER

EFFECTS OF CHILD CARE ON WOMEN LABOR FORCE AND
LEGAL ARRANGEMENTS

Namık HÜSEYİNLİ*
Tahire HÜSEYİNLİ**

Recieved: 02.02.2016, Accepted: 14.10.2016, Published: 31.12.2016

ÖZ

Ülkemizde kadın işsizliği, gelişmiş ülkelere kıyasla daha yüksek oranlardadır. Sorunun temel nedenlerinin araştırılarak kadın istihdamı konusunda olumsuz tablonun kaldırılması için, devletin temel bazı yükümlülükleri üstlenmesi gerekmektedir. Kadın istihdamının önündeki engellerin başında gelen çocuk bakımı yükünün paylaşarak hafifletilmesi, kadınların çalışma hayatına katılımını arttıracaktır. Kadınların çalışma hayatına katılımını arttırmak, ancak devletin çocuk bakımı konusunda hizmet üretimi ile mümkündür. Çalışan anneler açısından tam gün bakım hizmetinin devlet tarafından sağlanması, özellikle bu konuda yapılan araştırmalarda sorunun çözümüne yönelik en önemli etken olarak önerilmektedir. Bu çalışmada kadın istihdamını etkileyen nedenlerle birlikte duygusal emek olarak tarif edilen çocuk bakımı konusu da incelenmiştir. Toplumsal bakış açısı ile kadının statüsü, çocuk bakımının kadın işgücü üzerindeki etkileri ve konuya ilişkin ülkemizdeki ve diğer ülkelerdeki yasal düzenlemeler karşılaştırmalı olarak ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Çocuk Bakımı, Kadın İstihdamı, Kadın İşsizliği, Bakım Hizmeti, Ücretsiz Aile İşçiliği*

JEL Kodları: J16, J21, J83, K31

ABSTRACT

Women's unemployment rate in Turkey is higher than in developed countries. Government needs to take initiatives and responsibility by investigating the main reasons behind this problem in order to resolve this issue about women employment. Childcare is one of the obstacles to women employment and elimination of this burden would increase the involvement

* Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yrd. Doç. Dr.
namik.huseyinli@alanya.edu.tr

** Çalışma Ekonomisi Uzmanı, Dr.
tahirehuseyinli@gmail.com

of women in work life. As a matter of fact, labor force involvement of mothers who cannot find trustworthy childcare is much lower than men. Increasing the employment of women is possible by providing day care services by the government. According to the previous studies on this topic, the most important factor for solving this problem is providing full day childcare services by the government. Governments providing childcare services will enable raising healthier generations and will also remove the obstacles to women employment.

Keywords: *Childcare, Women Employment, Women Unemployment, Day Care Service, Free Family Labor*

JEL Codes: *J16, J21, J83, K31*

1. GİRİŞ

Kadın istihdamının sadece Türkiye’de değil, dünyanın gelişmiş ülkelerinde bile düşük olduğu görülmektedir. Kadının ev işleri ve aileye ilişkin sorumlulukları ile eğitim seviyelerinin düşüklüklerinin yanı sıra, kırsaldan kente göç olgusu, toplumsal sosyo-kültürel yapı, işgücü piyasasından kaynaklı olumsuz koşullar, devletin sağlaması gerekli yasal düzenlemeler ve politikaların yetersizliği gibi birçok neden kadın istihdam oranını düşürmektedir.

Kadınlar çalışarak, başta geleneksel toplum yapısının ortaya çıkardığı birçok olumsuzlukları aşabilmekte, toplum içinde kendi statüsünü geliştirmekte ve erkeklerle eşit bir birey olarak, toplumdaki yerini alabilmektedir. Bu itibarla kadınların ücretsiz aile işçiliğini yürüten ve sırf ailevi sorumlulukları üstlenmiş ikincil konumdaki insanlar olma nedenlerinin tespiti ve gerekli çözümler üretilmesi bir zorunluluk arz etmektedir. Aksi takdirde sorunlar ister çalışan, ister de çalışma hayatına katılmak isteyen kadınların önüne geçecektir.

Çalışmamızda kadın istihdamını etkileyen sorunlar kapsamında, diğer birçok nedenlerle birlikte çocuk bakımı konusu incelenmiştir. Çocuk bakımı, kadınların çalışmasını ve sosyal ekonomik statüsünü etkileyen zorunlu bir engel gibi, Özkaplan’ın (2009: 16-17) ifadesiyle “duygusal bir emek” olarak tarif edilmektedir. Bu emek, “görünmez” niteliğiyle piyasada aynı işi ücret karşılığı yapan birisinin emeği ile de karşılaştırılmaktadır. Söz konusu durum, duygusal emeğin, niteliği gereği ölçülemez olmasıdır. Çünkü çocuk bakımı, annelik duygusu ile yapılan bir iş olduğundan, çocukların varlığı çalışan annelerin çalışma isteklerini bastırmaya; çocuklarını bakıcıya veya kreşe verdiklerinde ise vicdan azabı çekmelerine sebep olmaktadır. Diğer yünden ise, nitelikli kadınlar açısından - çocuk mu, kariyer mi? - ilişkisi manevi sıkıntıya sebep olmakta ve kadınların bu seçeneklerden birisine daha fazla

öncelik verdiği durumda, diğeri yönünden “suçluluk hissi” yaşadıkları görülmektedir. Çocuk bakımı işinin, manevi değeri yüksek bir iş olmasına rağmen, toplumsal anlamda “değersiz” bulunan bir iş olarak kabul edildiği bilinen bir gerçektir (Koray, 2011: 27).

Kadınların çalışmamasının çocuklar üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri vardır. Kadının çalışmaması her şeyden önce çocuğun yoksulluk nedenlerinden biridir. Keza yoksulluk sebebiyle çocuk belli hizmetlerden yararlanamamaktadır (UNICEF, 2013: 14). Yapılan araştırmalarda, iki ebeveynin çalıştığı ailelerle tek ebeveyn çalışan ailelerin kıyaslamasında tek ebeveynli ailelerde yoksulluğun daha fazla olduğu görülmektedir. Bir ebeveynin çalıştığı ailelerdeki çocuklar, iki ebeveynin çalıştığı ailelere göre üç kat daha fazla yoksul olma riski taşımaktadır (OECD, July 2008; UNICEF, 2013: 16).

Çalışan kadınlar, gelirlerinin %90’ını aileleri ve toplumun refahı için harcayarak yoksulluğu azaltıcı önlemler almaktadır. Kendi gelirleriyle çocuklarının sağlık ve eğitime yatırım yaparak, çocuklarının refahını olumlu olarak etkilemektedirler (UNICEF, 2013: 14). Kadınların çalışmamasının yanı sıra, yarı-zamanlı ve düzensiz işlerde çalışmaları da çocukların yoksulluk ve sosyal dışlanma riskiyle karşılaşma oranını arttırmaktadır. Bu bakımdan çalışan kadınlar için, ev ve iş hayatı arasında uyum sağlamayı amaçlayan sosyal politikalar izlenmesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır (OECD, 2008: 16; ILO, Geneva, 2003: 5-6).

Bu itibarla çalışmamızda, genel olarak kadın işgücünü etkileyen nedenler bağlamında, “duygusal” ve “değersiz” emek anlayışının kadınların çalışma yaşamına katılımına etkileri ile çocuk bakımı hizmetine ilişkin ülkemizde ve diğer ülkelerdeki yasal düzenlemeler veya uygulamalar incelenmiştir.

2. TOPLUMSAL BAKIŞ AÇISIYLA KADININ STATÜSÜ

İnsanlık tarihi boyunca kadınlar, çalışma hayatının içinde yer almış ve erkeklerle omuz omuza çalışmıştır. Ancak çalışma yaşamı bağlamında kendisine geleneksel roller yüklenmiştir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 85). Süreç içinde kadınların yaşamı, evi ve özel hayatı ile sınırlandırılmış, üretimden uzak bırakılarak ekonomik açıdan erkeğe bağımlı bir konuma indirgenmiştir (Koray, 1993a: 27). Kadının doğasından kaynaklanan doğurganlık ve annelik özellikleri, kadının bulunduğu çevreyi daraltmış ve zamanla toplum tarafından anne - eş çerçevesi içine oturtulmuştur. Gelir getirici ev dışı işleri erkeklere, aile ve eve ilişkin işleri kadınların sorumluluğuna bırakan toplumsal işbölümü, (Uşen ve Güngör, 2011: 132) gerek iş organizasyonları içinde gerekse hayatın diğer alanında kadınları yedek konuma hapsedmiştir (Yorgun, 2010: 171). Kadın ve erkeğe rol

dağılımı yapılarak farklı görevler verilerek farklı roller yüklenilmesi, hemen her toplumda görülmektedir. Biyolojik özellikleri esas alan yaklaşımlarla, kadının toplum içindeki yeri ve statüsü bu çerçevede belirlenmiş ve dini inançlar gereği cinsiyet farkına göre rol dağılımının yapılması günümüze kadar devam etmiştir (Demirbilek, 2007: 16; Uşen ve Güngör, 2011: 132). Neticede kadın ve erkeğin sorumluluğunda olan işler açısından, genellikle ev hizmeti ile çocuk bakımının kadınların, ailenin geçiminin sağlanmasının ise erkeğin sorumluluğuna verilen bir görev paylaşımı yapıldığı görülmektedir.

Sanayi devrimi, kadınların değişen toplumsal yaşam içerisinde ev dışı işlerde çalışmaya başlamasının dönüm noktası olmuş ve günümüze kadarki süreçte ev dışı işlerde çalışma oranları artmıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 85). Ancak sanayi devriminin gerçekleşmesi sürecinin işçiler için getirmiş olduğu karanlık günleri yaşayan kadın çalışanlar, çocuklarla birlikte daha büyük sömürüye maruz kalmış, sefalet ücretiyle veya kimi zaman mal karşılığı 13-14 saat çalışmak zorunda bırakılmış, sağlıksız çalışma koşullarında iş kazalarında hayatını kaybetmiş veya işverenler tarafından kötü muameleye maruz kalmışlardır (Şakar, 2014: 6).

Tüm olumsuzluklara rağmen üretimin yapısı ve sürecinin değişimi, kadın işgücüne olan talep artışını sağlamıştır. Beden gücünün öneminin azalması, tarım sektöründe çalışanların payının küçülmesi ve hizmetler sektörünün gelişmesi, kadınlar için birçok iş alanının doğmasına neden olmuştur. Kadının ücretli çalışmaya başlaması ile kadın için ekonomik bağımsızlık alanı yaratılmış, ailedeki ve toplumdaki rolü de değişmiştir (Koray, 1993a: 27).

Günümüzde tüm gelişmelere rağmen kadınların istihdamı açısından sorunlar halen devam etmekte, toplumsal gelişim sürecinin hızına oranla kadınların istihdama katılımı yavaş seyretmekte ve çalışma yaşamında yer alsalar bile, erkeklere göre daha güvencesiz, kısa dönemli, yarı zamanlı, düşük ücretli işlerde ve daha olumsuz koşullarla çalıştıkları görülmektedir. Yine kadınların ekonomik durumunun daha düşük, çalışan yoksulluğu oranının oldukça yüksek olduğu araştırmalarla sabittir. Özellikle düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalan kadınların eğitim ve sağlık gibi alanlar başta olmak üzere, belirli hizmetlerde yoğunlaştıkları; dünyadaki yoksulların %70'ini kadınların oluşturdukları görülmektedir (UNICEF, 2013: 14).

2.1. Kadınların Aile İçindeki Yeri

Kadınların toplumsal rolünün değişimi, Tunç devrinde ortaya çıkmış ve anaerkillikten ataerkilliğe geçiş ile birlikte kadınlar üzerinde etkili olmuştur. Değişim süreci boyunca kadınların büyük çoğunluğu toplumsal üretimden uzaklaştırmış, öncelikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi belirli iş sorumluluğu yüklenmiş ve toplumsal kalıplar içinde belirli mesleklerde çalışmak zorunda bırakılmışlardır (Arat, 1994: 45; Uşen ve Güngör, 2011: 156). Neticede

erkeğin kendi gücünü keşfederek el araçları yapması, toprağı kendine bağımlı hale getirerek üretimle bütünleşmesi, kadınları yeniden üretim alanı dışına itmiştir. Hizmet üretiminin dışında kalan kadınların, yeniden üretim sayılan işler arasında yer alan ev işleri, çocuk doğurma ve büyütme ile erkeğin cinsel ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması gibi görevleri üstlenmesi (Çaha, 1996: 35) uzun bir süreci kapsamış, ancak sanayi devrimi sonrasındaki rollerinde kısmen değişim yaşanmıştır.

Zaman içinde sanayi devriminin getirmiş olduğu değişim, sosyal düzenin dengelerinin de değişimine sebep olmuştur. Geleneksel cinsiyet rolleri yeniden şekillenmiş, toplumsal alanda erkek işgücüne ait kabul edilen işlerde erkek gücüne ihtiyaç algısı değişmiş ve kadınların çalışma hayatına katılımı artış göstermiştir. Yeniden şekillenen cinsiyet esaslı işbölümü çerçevesinde kadın, hem ev hem de işyeri açısından iki sorumluluğu aynı anda yüklenmektedir. Ancak kadının statüsündeki değişimin, sosyal ve ekonomik koşullardan daha yavaş değiştiğinin yanı sıra (Demirbilek, 2007: 17), çalışma yaşamında kadının etkinliğinin artmasına rağmen ev işlerinin üstlenmesinde cinsiyetçi dağılımın eskisi gibi devam ettiği ve ev işleri kadınların doğal görevleri olarak görüldüğü vurgulanmaktadır. Bu durum, kadın açısından “çalışma” olgusunun hep ikinci etkinlik olarak kaldığının ispatıdır (Lipovetsky, 1999: 218; Omay, 2011: 145).

Kadının çalışıp çalışmamasının belirlenmesi aşamasında önemli bir etken olan aile faktörü, aynı zamanda istihdama katılımda cinsiyete dayalı işbölümünün gerçekleştiği ilk aşamadır. Aile içinde kadınların ve erkeklerin paylaştıkları işler cinsiyete göre tanımlanarak (Dedeoğlu, 2000: 150-151), kadın ve erkek arasındaki ev yaşamındaki cinsiyete dayalı iş bölümü iş yaşamına da aynı şekilde yansıtılmaktadır. Lopata (1987: 201) göre, kadınlara biçilen toplumsal rollerin başında; annelik görevi, eş olma görevi ve eve ilişkin sorumluluklar gelmektedir. Kadının çocuk büyütmesi, çocuk yetiştirme ve eğitiminin yanı sıra eşin bakımını üstlenmesi, kocasına sadık kalarak onun istekleri doğrultusunda hareket etmesi kadından tartışmasız beklenen tutumlardır. Bunların dışında temizlik, bakım ve evin düzenini sağlama gibi eylemler de onun görevi alanında kalmakta (Uşen ve Güngör, 2011: 133) ve bu görevlerden sıyrılabilen kadın ev ile iş hayatı arasında denge sağlayarak çalışma hayatına atılmaktadır. Ancak kadınlar genellikle annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi belirli gurup mesleklere yönelmektedir (Koray, 1993b: 27-34).

Kadının kendini çalışmaya adanmasının erkeklerin aksine ailevi sorumluluklarına ve görevlerine kısmen zarar verdiği düşüncesiyle (Lipovetsky, 1999: 218), tercih edilmemesi hoş görülerek teşvik edilmiştir. Çünkü kadın, eşinin çalışma hayatında daha ileri gidebilmesi için çaba gösteren birey olarak görülmüştür. “Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın

vardır” anlayışı bu tespiti çok açık bir şekilde desteklemektedir (Yorgun, 2010: 171). Neticede toplum içinde kadının rolü, aile sınırları içinde geleneksel yapının belirlediği görevler çerçevesinde şekillenmiştir. Eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşulları ve devlet politikalarının yetersizliği geleneksel yapıyı desteklemiş; kadının, aile sorumlulukları ve sınırlarının dışına çıkışını engellemiştir.

2.2. Kadınların Çalışma Hayatında Yeri ve İşgücüne Katılımı Etkileyen Nedenler

İlkel dönemlerde kadınların aile içi işbölümünde çeşitli görevler üstlendikleri ve tarihin ilk dönemlerinden itibaren ekonomik hayatın faal birer üyesi oldukları görülmektedir (Uşen ve Güngör, 2011: 131-132). Kadınlar kendilerini gerek iş yaşamında gerekse sosyal hayatlarında söz sahibi yapacağını düşündükleri için çalışmak ve yükselmek istemektedir. İçinde bulundukları sosyal çevre ve kadınlık bilinci bu isteği güçlendirmektedir. Eğitim görmeyi ve bir meslek sahibi olmayı sıklıkla dile getiren kadınlar, meslek edinince daha fazla güven duygusuyla toplum içinde yerini almaktadır (Lipovetsky, 1999: 167). Temelde güven duygusunu sağlayan etkenlerin başında eğitim gelmektedir. Eğitim düzeyinin yüksekliği toplumda ayakları üzerinde durabilecek, çalışma hayatında ilerleyebilecek, talep edebilecek ve sorgulayabilecek bireyler haline getirmektedir.

Kadınların başarılı olmak, birçok alanda erkeklerle aynı yeteneğe sahip olmak ve edindikleri nitelikleri kullanarak para veya belirli bir statü kazanmak istekleri toplumsal statü yarışını doğurmaktadır. Neticede bu istek, onları çalışma yaşamında etkin role sahip olma ve sektörde yükselme amacına itmektedir. Arzusuna ulaşamayan insanların mağlup olmuşluk duygusu (Lipovetsky, 1999: 168), diğer kesimler gibi kadınları da sosyal dışlanmaya itmektedir. Çünkü çalışma yaşamından uzak kalan ve sosyal dışlanmaya maruz kalan kadınlar, başta yoksulluk olmak üzere temel eğitim ve becerilerden mahrum kalmakta veya ayrımcılığa uğrayarak toplumun dışına itilmektedirler. Emek piyasalarından, gelir getirici işlerden, eğitim ve öğretim imkânlarından yoksun kalmak karar alma süreçlerine katılımı önlemektedir. Neticede yaşamını etkileyecek kararların alımında kadınlar güçsüz ve etkisiz kalmaktadır (Adaman ve Keyder, 2006: 6).

Uluslararası istatistikler Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımı önünde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile ve toplumsal yapı, düşük eğitim düzeyleri, yasal düzenlemeler, sosyo-ekonomik faktörler ve emek piyasasının talep yapısı gibi engellerin etkili olduğu bilinmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 118). Yine bir başka araştırmada, “çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artmasına, demografik gelişmeler, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması

ve giderek yaygınlaşması, evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış, toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler” (Koray vd., 2000: 214-215) gibi istihdam düzeyini belirleyici nedenler sayılmıştır. Yapılan tespitler doğrultusunda gerekli adımlar atılarak, çalışmaya katılımı arttırıcı sosyo-ekonomik teşvik ve tedbirlerin alınması gereklidir. Bu itibarla pozitif ayrımcılık esaslı yasal düzenlemeler yapılması ve özellikle kadının geleneksel sorumluluklarının belirli politikalarla azaltılması kadın istihdamındaki artışı sağlayacaktır.

Kadın istihdamı sorunun çözümü ve kadınların işgücüne katılım oranının arttırılması için sorunun nedenleri ile uygun çözüm politikaları aramak gerekmektedir. Özellikle sorunların başında gelen eğitim seviyesinin düşüklüğü, yani daha az beşeri sermaye birikimi, düşük düzeyde yetenek ve işle ilgili mesleki vasıflara sahip olması kadınları geri plana itmektedir (Ercan ve Özar, 2000: 44). Ayrıca çocuk bakımı nedeniyle emek piyasasından uzak kalan kadın çalışanın meslekten uzak kalması, bir sonraki iş arayışında mesleki yeterliliğini etkileyebilmektedir. Nitekim kadınlar bakımından eğitim seviyesinin düzeyi birçok konuda etkili olduğu gibi, kadının toplumsal statüsünü, serbest iradesini, işgücü piyasası içinde iş bulma ve keza nitelikli bir işçi olarak yüksek ücretli iş bulabilme özelliğini arttıracaktır.

Kadınlar dünyada ve Türkiye’de 1 nüfusun yarısından fazlasını oluşturmalarına rağmen, ekonomik faaliyetlerde erkeklerle aynı oranda temsil edilmemektedirler. İnsan kaynaklarının kullanımı açısından kadın işgücünün bilgi ve becerilerinden yeteri ölçüde yararlanılmaması önemli bir eksiklik olarak eleştirilmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 84; Aycan, 1998: 82-90). Çünkü kadının ücretli olarak çalışması, bireysel özgürlüğü ve doyumunun yanı sıra aile ve toplumun gelişimine sağlayacağı katkılar açısından da önemlidir. Fakat kadının çalışma hayatı içinde ücretli çalışan olarak yer alması ve buradaki konumu, belirli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2001: 17). Özellikle birçok ekonomik ve sosyo-kültürel faktörler bu konuda belirleyici olmaktadır. Bu faktörlerden ücretsiz aile işçiliği, eğitim düzeyi, ayrımcılık, esneklik uygulamaları ve koşulları üzerinde kısmi açıklamalardan sonra, özellikle belirleyici olma niteliğiyle çocuk bakımının kadın istihdamı üzerinde etkileri çalışmamızda incelenmiştir.

¹ Türkiye İstatistik Kurumu, "İstatistiklerle Kadın 2015" çalışmasında Türkiye nüfusunun yüzde 50,2'sini erkek, yüzde 49,8'ini kadın nüfus oluşturmaktadır. Türkiye'nin 39 milyon 511 bin 191 kişilik erkek nüfusuna karşılık, 39 milyon 229 bin 862 kişilik kadın nüfusu bulunuyor.

2.2.a. Ücretsiz Aile İşçiliği

Kadınların çalışmasını etkileyen sorunların başında, geleneksel aile yapısı içinde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak kullanılması gelmektedir. Özellikle tarım işleri ve ev içi üretimde yoğun bir şekilde kadın işgücü kullanılması (Uşen ve Delen, 2007: 131-132), kadınlara zarar vermektedir. Bir yandan evde ücretsiz emek harcarken bir yandan tarlada aile işçisi olarak karşılıksız emek harcayan kadınlar, eğitim yönüyle eksik kalmakta ve kendilerini geliştirememektedirler. Gerçekte işsiz olan kadın, tarlalarda istihdam edildiği için ücretsiz aile işçisi olarak işsizler kapsamına dahil edilmemekte ve istatistiksel olarak kadınların çalışma yaşamlarındaki durumlarının tespit edilmesi zorlaşmaktadır (Yalçınkaya, 2013: 114).

Eğitim seviyelerinin ve çalışma niteliklerinin düşüklüğü, diğer toplumsal koşulların olumsuzluklarının yanı sıra ücretsiz aile işçisi konumu, kadınları ev kadını konumunda çalışma hayatından uzak kalmalarına sebebiyet vermektedir. Ecevit'e göre (2013: 38), özellikle 2000'li yıllara gelindiğinde, kadınların işgücüne katılımının artık gözden kaçmayacak kadar hızlı biçimde azaldığı görülmektedir. Azalmanın nedenlerinden biri olarak, kırsal alanların terk edilmesi ve göç gibi sebepler gösterilmektedir. Ancak kentlerde yaratılan istihdam olanaklarının kentleri hızla dolduran kadın ve erkek işgücünü karşılayacak ölçüde olmaması bu sebepleri güçlendirmektedir. Özellikle sosyal devlet vurgusunun azalması kadın işgücü üzerinde başka etkenlerin etkili olmasına sebebiyet vermekte olup, bunların başında aile gelmektedir. Ailenin etkisiyle gelenekler, çocuk ve aile sorumlulukları doğrultusunda kadınlar ev dışına çıkamamakta ve işgücüne katılamamaktadırlar. Çalışmak isteyenler ise ya enformel sektörde geçici olarak ya da evde yapılan parça başı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Koray, 2007: 495-497). Yeni yaşam alanının kültürel farklılığının getirdiği özgüvensizlik ve dışlanma gibi psikolojik faktörler de kadının istihdama katılımını engelleyici nedenlerdendir.

Kadınların “emeğin yeniden üretimi” olarak ekonomik sisteme dolaylı yoldan katkıları, ev sorumluluklarının tamamını üzerlerine alarak erkeklerin ertesi gün dinlenmiş ve yeniden çalışma gücünü kazanmış bir biçimde işlerine gitmelerini sağlamak olarak görülmektedir. Ekonomik sisteme ücretsiz aile işçisi olarak hizmet eden (Omay, 2011: 145-146) kadınların toplumsal statüleri, kariyeri, aile içinde söz sahibi olması gibi açılardan erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Aslında “emeğin yeniden üretimi” olarak vasıflandırılan haller ekonomiye katkı olarak değerlendirilse de, bu nedenler kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen ve işgücü piyasasına girişin önünde engel teşkil eden nedenlerdir.

2.2.b. Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadınların ayrımcılığa maruz kalması çalışma hayatında statülerini belirleyen önemli faktörlerden biri olarak, onları toplumsal yaşamla bütünleştiren çalışma yaşamı alanından dışlamaktadır (Erdut, 2006: 3-4). Genel olarak, yaş, fiziki yetenekler, sınıf, etnik köken, cinsiyet, ırk ya da din ayırımına dayalı yapılan ayrımcılık (Seyyar, 2002: 44), kadınları cinsiyetleri yönüyle toplumsal baskının hedefi haline getirmektedir. Geleneksel yaklaşımla cinsiyet ayrımcılığı kadınlar için önemli bir engel teşkil etmekte ve kadının çalışmaya katılımını zayıflatmakta veya çalışmakta olan kadını çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır.

İşgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın fırsat eşitsizliği ve işlem eşitsizliği biçiminde tezahür ettiği (Erdut, 2006: 3-4) geleneksel cinsiyet ayrımcılığı ile “erkeğe özgü” ve “kadına özgü” işler ayrımı yapılarak çalışma hayatına girişin ancak bu iş dağılımı çerçevesinden mümkün olduğu görülmektedir (Uşen ve Güngör, 2011: 156). Gelir düzeyleri, saygınlık ve yüksek beceri gerektiren ve yüksek ücretli işler erkeklere, daha az beceri gerektiren, düşük ücretli işler de kadınlara ait olarak kabul edilerek ikincil konumda çalışma imkânı verilmektedir (Yılmaz, 2010: 271). Görüldüğü üzere toplumsal eşitsizlik kadına cinsiyeti nedeniyle erkeğe tanınan fırsatları tanınamamaktadır. Kadın, toplumun kadın için uygun gördüğü rol ve zeminde çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır.

Kadınların gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde çalışma hayatına katılmaları, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmamaktadır (Erdut, 2004: 22). Ayrımcılığın kalkması için, çalışma hayatında statü ayrıcalığını kaldırarak eşit haklar sunulması gereklidir. Yine belirli tarz işlerde ve mesleklerde yoğunlaşma ise, kadınların ücretlerinin genelde erkeklerin ücretlerinden düşük olması, işte ilerleme ve yükselme fırsatlarının sınırlılığı, işsiz kalma olasılıklarının yüksekliği gibi kadınların yüz yüze kaldıkları ayrımcılık türlerini daha da derinleştirmektedir (Toksöz, 2007: 2).

2.2.c. Kadın İşgücü ve A Tipik İstihdam

Kadınların işgücüne katılımını etkileyecek faktörlerden bir diğeri, esnek çalışma biçimleridir. Erkeğe kıyasla daha ucuz olan, daha kolay kontrol edilebilen, ucuz çalışma saatlerine, sıkıcı ve monoton işlere ve daha çok güvenceden yoksun kötü iş koşullarına kadınların “daha olumlu bakmaları” üzerine bu işlerde kadın işgücü istihdamı artmıştır. Örneğin yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma uygulamaları kadınları bu sektörlere çekmede son derece etkilidir (Berber ve Eser, 2000: 34). Çalışma hayatına getirilen yeni düzenlemelerle standart çalışma şekilleri daha esnek nitelikli çalışma biçimleri ve koşulları içeren işlere dönüştürülmektedir. Kadınların standart dışı bu işlerden kolaylıkla çıkarılabilmesi mümkün olmaktadır. Yine bu tip

işler genellikle düşük vasıf gerektirdiğinden, bu işler için düşük ücretler ödenmesinin yanı sıra (Karadeniz, 2011: 84-89), kariyer edinme ve sosyal korumadan yoksun olması yönüyle kadınlara olumlu bir gelecek vaat etmemektedir. Diğer yönden esnek çalışan kadınların çalışma koşullarını istatistiklerden saptamak çok zordur. Özellikle çalışma biçimlerinden, evde çalışan kadınlar açısından ulusal istatistikler bulunmamaktadır (Erdut, 2005: 45). Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde dahi kadınların, uzun vadede sonuçları açısından olumsuz etkilerini dikkate almaksızın kısmi süreli işlere daha fazla rağbet gösterdikleri görülmektedir.

İşgücü piyasasında esnek biçimlerde istihdam edilmede hem kadın çalışanın, hem de çalıştıran işverenin istekli olabildiği görülmektedir. Bu bakımdan istihdamda kadın sayısındaki zamanla gerçekleşen artışın sebebinin, sadece kadınların eğitim düzeyi ve genel olarak toplumsal statüsündeki gelişme ile açıklanması doğru değildir. Kadınlar daha kolay işten çıkarılabildikleri ve düşük maliyetli çalıştırıldıkları için işverenler tarafından daha fazla tercih edilir hale gelmekte bu da kadın istihdamında esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır (Temiz, 2004: 64). Kadınlar için olumsuz koşulları ve neticeleri barındıran sosyal güvenlik düzenlemelerinin yetersiz; çalışma ücretlerin ise düşük olduğu enformel sektörde çalışmaya meyilliliğin sebeplerine bakmak gerekecektir.

Kadınları enformel sektörde çalışmaya sevk etmede piyasa şartlarının olumsuzluklarının yanı sıra, kadınların ailevi sorumluluklarının rolü de etkili olmaktadır. Piyasanın esnek bir işgücü yaratma isteğini bu neden tamamlamaktadır. Sosyolojik nedenleri açısından yapılan bir araştırmada formel sektörde çalışamamanın nedenleri sıralanmıştır. Özellikle küçük çocuk faktörü anneleri esnek çalışma koşullarını tercihe sevk etmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 35-36; Karakoyun, 2007: 123). Neticede aile üyeleri arasında ve çevresel bağların oluşturulmasında önemli roller üstlenen kadınların esnek koşullu işleri tercihi, çalışma yaşamına da “kadın işi” ve “erkek işi” olgusunu derinleştirmektedir.

Türkiye açısından bakıldığında, yapılan araştırmalarda kadın çalışanların yarı zamanlı çalışmalarının yaygın olmadığı ve bu nedenle istihdamda cinsiyete göre işbölümü farklılığı yorumlanırken tam zamanlı ve yarı zamanlı ayrımından söz edilemeyeceği üzerinde durulmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 112). Ancak kayıt dışılığın yüksek oranlarda seyrettiği gerçeğinden hareketle kayıt dışı çalışan kadın işçilerle ilgili sağlıklı veri tespitinin zor olduğunu göz ardı etmemek gerekir.

3. KADIN İSTİHDAMI VE ÇOCUK BAKIMI

Bakım kavramından sözlük anlamıyla bakma işi, bir şeyin iyi durumda kalması için gösterilen özen, harcanan emek, birinin beslenme, giyim vb. gereksinimlerini üstlenme ve sağlama işi anlaşılmaktadır (Püsküllüoğlu, 2003:

163). Bu kavram, kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir neden olarak özellikle yaşlılar ve çocukların bakımı çerçevesinde önem arz etmektedir. Nüfusun yaşlanması ile yaşlı bakım hizmetleri ve çocuk bakım hizmetleri kadınların işgücü piyasasına katılımını etkilemektedir. Bakıma muhtaç yaşlı ve çocuklara sunulacak hizmetler, farklı sosyal politikaların ürünü olarak yaygınlık kazanmaktadır. Yine bu hizmeti kimin yerine getireceği, bundan öncelikle kimin sorumlu olacağı, bakım maliyetlerinin nasıl sağlanacağı ve hizmet sunumunun kurumsal şekli gibi sorular hizmetin uygulanma çerçevesini belirlemektedir (Gökbayrak, 2009: 59). Bu itibarla küreselleşen dünyada yardıma gereksinim duyanların korunması ve bakımı kapsamında, özellikle sosyal refah seviyesi yüksek olan ülkelerde öncelikli olarak bireyin tercihleri doğrultusunda bakım modelleri hızlı bir biçimde geliştirilmekte ve toplum temelli bakım modelleri tercih edilmektedir (Danış ve Danış, 2006: 213).

Kadınları çalışma hayatına kazandırmayı amaçlayan bakım hizmetleri uygulamaları, çalışma yaşamındaki kadın işgücü sayısını arttırıcı bir etki yaratmakla birlikte, geleneksel cinsiyetçi işbölümü çerçevesinde, kadınlar için öncelikli bir istihdam alanı oluşturmaktadır (Gökbayrak, 2009: 58-59). Batı ülkelerinde çocuk bakımı kadınlar için en çok tercih edilen istihdam alanlarından biridir. Bakım hizmetleri politikaları kapsamında işgücü piyasasında kadınların istihdama katılımlarının arttırması için onların bu hizmet sektöründe çalışmasına olanaklar sağlanmaktadır. Ancak bunun aksine bizim ülkemizde sırf kadın işi olarak görülen ücretsiz bakım işleri, ailevi sorumlulukların başında gelerek istihdama katılımı engellemekte ve kadınları çalışma hayatının dışında bırakmaktadır. Nitekim aile yükümlülükleri ile uğraşan kadınlar, ücretsiz aile işçisi gibi ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımını üstlenmekte ve maddi bir zorunluluk olmadıkça çalışmamayı tercih etmektedirler. Araştırmalarda çocuklu kadınların iş bulma olasılığının da daha düşük olduğu ve çocukları olmayan kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir (İlkkaracan, 1998: 286).

Günümüzde kadınların işgücüne kazandırılması üzerine değişik politikalar üretilerek sorunların giderilmesi amaçlanmaktadır. Özellikle Avrupa'da sosyal gündemin en önemli konusu haline gelen bakım hizmetleri tartışılmakta, kadınların işgücüne kazandırılması ve yaşlı nüfusun sebep olduğu demografik sorunların giderilmesi amacıyla sosyal politikalar üretilmektedir (Gökbayrak, 2009: 60). Bakım sorumluluklarının sadece kadın işi olarak görülüp ailede kadının üzerinde bırakılmasının önüne geçilmesi, toplumun diğer bireylerinin de üstleneceği bir etkinlik haline getirilmesi ve devletin de sağlayacağı sosyal hizmetlerle bakım yükünün azaltılması sorunun çözümüne katkı yapacaktır.

3.1 Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri

Emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olarak kadınlar, ağırlıklı olarak erkeklerin gerisindeki “ikincil işgücü” statüsünde, toplumdaki kültürel ve tarihsel oluşuma göre farklılık gösteren geleneksel işbölümünün uygun gördüğü işlerde çalışmaktadırlar. Doğurganlık özelliği işbölümü açısından çocuk, yaşlı bakımı ile ev işlerini kadın işi olarak tescillemekte ve kadın istihdamını şekillendirmektedir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2672; Dedeoğlu, 2000: 150-151).

Küreselleşmenin de etkisiyle istihdamda yaşanan canlanmanın, kadın istihdamı üzerinde olumlu ve olumsuz yönleriyle etkileri olduğu görülmektedir. Nitekim çalışma hayatında kadınların eskisine nazaran daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir. Ancak bu aşamada kadın işgücünün sayısı ve konumu açısından birçok etkenlerin yanı sıra, çocuk olgusu belirleyici olmaktadır. Geleneksel değerlerin ve uygulamaların halen güçlü olduğu ve kadının kendi başına bir birey olarak kabul görülmediği (Annan, 2001: 17; Bener, 2009: 47) toplumlar da kadınlar çok genç yaşlarda yalnızca ev kadınlığıyla ve çocuk bakımıyla ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar.

Kadının cinsiyet rollerinden biri olan doğurganlığı çalışmasını kesintiye uğratan başlıca etkidir. Çalışan kadın işçinin hamilelik ve doğum sonrası verilen zorunlu izin dönemi, doğal olarak, işini kesintiye uğratmaktadır. Yasanın tanıdığı izin süreleri işletmelerce olumsuz değerlendirilmekte ve işe alımlarda kadın işçinin tercih edilmeme sebeplerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Neticede, bu hususlar işletmelerin işgücü alımı kararlarında kadınlar aleyhinde ayrımcılığa neden olmaktadır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 83). Her ne kadar kadınların işe alınmasında ve işten çıkarılmasında hamilelik nedeniyle ayrımcılık yasağı mevzuatta bulunsun da, işgücü piyasasında bunun önüne geçilerek engellenmesi mümkün olmamaktadır.

Kadının doğurganlık özelliği işverence olumsuz değerlendirilmekte ve maliyet unsurunu arttırıcı bir neden olarak kabul edilmektedir. Örneğin Türkiye’de çalışan kadının hamilelik ve doğum sonrası işten ayrılması, iş güvencesi sağlanarak 6 ay ücretsiz izin ve günlük çalışma süresi içinde doğan çocuğun emzirilmesi için 1,5 saat ücretli süt izni kullanması gibi yasanın tanıdığı haklar olumsuz nedenler olarak değerlendirilerek, kadının verimi daha düşük bir çalışan olarak görülmesini sağlamaktadır. İşe alımlarda açık bir ayrımcılık görülmesi de, işveren yine de bu sebeple ya işe almamakta ya da kadın işçinin “düşük verimli” olması nedeniyle başından itibaren ücretini düşük belirleme eğiliminde olmaktadır. İşçi kadınlara tanınan süt izni hakkı 657 s. Kanunun 104 maddesi hükmüyle kadın memurlar açısından ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat olarak belirlenmiş olup, kamuda daha fazla bir süre doğru olarak uygulanmaktadır.

Diğer yönüyle işverenler kadınları, hamilelik, doğum izni, çocuk bakımından kaynaklanacak maliyetlerden kaçınmak veya uzun çalışma saatleri, vardiyalı sistemle çalışma koşullarının onların yeniden üretim sorumluluklarıyla bağdaşmadığı için istihdam etmekten kaçınmaktadırlar (Toksöz, 2012: 9). Yeni çalışma biçimleri bu maliyetlerden kaçınmanın aracı olarak görülmektedir. İşverenler daha az sorumluluk getirdiği için kadınları esnek koşullarla çalıştırmayı tercih etmektedirler.

Özellikle çocuk bakımı sorunu bu engeller içinde önemli etkindir. İster okul öncesi ister de okul dönemi çocukların bakımı çalışan aileler açısından sorun oluşturmakta ve neticede öncelikli olarak ebeveynlerden annelerin çocuğun bakımı için çalışmasından fedakârlık ettiği bilinmektedir. İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasının 2013 tarihli "Türkiye'de Eğitim Harcamaları ve Ailelere Maliyeti" raporuna göre, sadece aylık kreş maliyetlerinin asgari tabanı 800 Türk Lirasından başlamaktadır. Belirli sosyolojik nedenlerle işgücü piyasasında emeğine düşük değer biçilen kadın çalışan ise, çocuk bakım maliyetleri karşılandıktan sonra elde kalan cüzi kazancı cazip görmemektedir. Bu husus kadınların ailelileri tarafından da, onları çalışmaktan vazgeçirme, konusunda bir baskı aracı olarak kullanılmaktadır. Hizmet imkânlarının yetersizliği çocuğa annenin en iyi bakacağı yargısı ile birleştiğinde, kadınların çalışmaya çocuk nedeniyle ara vermeleri kaçınılmaz olmaktadır (Eyüboğlu vd., 1998: 214).

Çocuk bakımını üstlenen kadınlar uzun süre bu sorumluluğun ve yükün etkisi altındadırlar. Sorunlar sadece okula kadar dönemi kapsamamakta, ilkökul döneminde de aynı yükü taşımaktadırlar. Nitekim çalışan kadınların çalışma yaşamında en sıkıntılı dönemleri çocukların okul yılları görülmektedir. Kadınlar iş hayatına atılmadan önce ve çalışırken bütün bu sorunlara çözüm bulması gerekmektedir (ÖNDER, 2013: 54). Aksi taktirde ya çalışmaya başlayamayacak veya bu sorunlar yüzünden çalışmasına ara vermek zorunda kalacaktır. Nitekim eğitim sistemimizde yarım gün olarak ders yapılan devlet okullarında okuyan çocuklar bakım ve gözetimi yine ebeveynlerin üzerinde olacaktır. Tam gün eğitiminin yapıldığı okullarda dahi derslerden çıkış saati, çalışanların iş çıkışından daha erken saate rastladığı için bu sorun belirlenen yöntemlerle çözüme ulaştırılmadıkça kadın istihdamı sorunları konuşmaya devam edilecektir. Bu durumda son yasa çalışmalarıyla tanınan kısmi çalışma hakları doğum sonrası dönemi kapsadığı için sağlanacak kolaylıklar ilkökul çağında çocukları bulunan ailelerin sorununa çözüm değildir.

Bakım hizmetlerinin yüksekliği ve annelik duygusu, “çocuk mu, çalışma mı” tercihinde, birçok kadını çocuğu yönünde tercih yapmaya zorlamaktadır. Bu durum sadece Türkiye’de değil bütün toplumlarda görülmektedir. Çocuğu bırakarak çalışmayı tercih eden kadın, çalıştığı için suçluluk duygusu

hissetmekte, çocuklarıyla işi arasındaki tercihini çocukları lehine kullanmak mecburiyetinde kalmaktadır (Ger, 2013: 50; Eyüboğlu vd. 1998: 214). Görüldüğü üzere, işverenin herhangi bir etkisi olmasa bile, kadın çalışan çocuk nedeniyle kendi iç hesaplaşması sonucu çalışmasına son verebilmektedir. Toplumsal algının üzerinde yaratmış olduğu etkiyle kadın bu algıyı benimsemekte ve kabul etmektedir.

Sonuç itibarıyla bakım sorumluluğu, kadını düzensiz ve güvencesiz işlerde çalışmaya yönlendirmektedir. Kadının çalışma güvencesi ve haklar açısından daha az olanak sağlayan bu gibi işlerde çalışması, farklı etkenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumsal yaşamda sunulan koşullar, mevcut yasal düzenlemeler ve serbest işgücü piyasası olanakları kadına farklı bir seçenek bırakmamaktadır.

3.2. Çocuk Bakımına İlişkin Uygulamalar

Çalışma hayatındaki kadın işgücünün çocuk bakımı ile ilişkili yaşadığı sorunları ortadan kaldırmak ve engellemek için, ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Devletlerin taraf oldukları uluslararası antlaşmalar, uluslararası alanda bağlayıcı niteliğe sahip olup, her devletin kendi ulusal hukuk düzeninde öngörülen yöntemine uygun olarak şekillenmektedir. (Sur, 2006: 29-31). Bu itibarla çağdaş hukuk sistemlerinde, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine ilişkin uluslararası sözleşmeler ve ülkeler bazındaki yasal düzenlemelerle çalışma ilişkilerinin önemli bir unsuru olan işçilerin hakları düzenlenmektedir. Günümüzde işgücü piyasasında kadın çalışan oranının artışı ile birlikte, çalışma ilişkilerini düzenleyen geleneksel haklardan farklı düzenlemeler yapılması ve ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecek nitelikte ayrıcalıklar tanınması zorunlu olmuştur.

3.2.a. Ükelere Göre Çocuk Bakımı Hizmeti Uygulamaları

Kadınların nitelikli işgücü haline gelmesi ve istihdamının hızlı bir şekilde artması, 20.yy. sonlarına doğru artış göstermiş ve bu gelişmede getirilen hukuki düzenlemelerin önemli rolü olmuştur. Ayrıca çocukların eğitimi ve diğer konularda kadının evdeki yükünü hafifleten hizmetler sektöründeki gelişmeler, kadınlara daha fazla olanak sağlamıştır. Böylece kadınların işyerlerinde kariyerleri ile ilgilenmelerine daha fazla imkân tanınmıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 85). Bu doğrultuda Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan demografik değişimlerin doğurduğu ekonomik ve sosyal sonuçları açısından, işgücü piyasasında var olan sorunların önlenmesi (Gökçe ve Akın, 2009: 30) ile işgücü piyasasında işgücü kapasitesinin ve üretkenliğinin azalmasını engellemek amacıyla kadınların işgücüne kazandırılması hedeflenmektedir. Kurum ve hizmetlerin yetersizliği, çocuk bakım işinin kadınların üzerinde kalmasına ve kadının işgücü piyasasından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Kadın istihdamı önünde bulunan temel

engellerden biri olan çocuk bakımı sorununun giderilmesi için, çocuk bakım hizmeti veren nitelikli kurumların gerekliliği vurgulanmaktadır (Erdut, 2000: 357).

Günümüzde geleneksel bir yaklaşımla, kadın işi olarak nitelendirilen işlerde erkeklerin de yer aldığı ve işbölümü yapıldığı tedricen de olsa görülmektedir. Bunun yanı sıra çocukların eğitimi ve bakımının resmi veya özel kurumlarda yaptırılması, ev işlerinin görülmesi için dışarıdan hizmet alınması istihdamı arttırmakta, kadınların kendilerine daha fazla odaklanmasına ve kariyer açısından ilerlemesine neden olmaktadır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 85). Özellikle Batı ülkeleri dikkate alındığında, buralarda gelişmişlik düzeyine paralel olarak daha fazla politikalar üretildiği ve yasal düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Uygulamada Sovyetler Birliği tecrübesinde, çocuk bakımının istihdam üzerindeki etkileri dikkate alınarak, kuruluşundan itibaren bu konuya daha fazla önem verildiği görülmüştür. Kadınları çalışma hayatına kazandırmak için örnek politikalar izlenmiştir. Nitekim “Çocuk bakımı yükünün kadının üzerinden kaldırılması kadınlara geniş fırsatlar tanıyacak ve en iyi çalışma koşullarını sağlayacaktır.”, denilerek (Novikova vd., 1978), 70’li yıllarda Sovyetler Birliğinde çocuk bakımı hizmeti yönünde politikalar izlenmesinin kadın işgücü üzerindeki yansımaları bu şekilde dile getirilmiştir. Sovyet rejiminde kadınların istihdamı için özellikle çocuk bakımına ilişkin politikalar izlenmiş, gerekli yasal düzenlemeler yapılarak bakım sorumluluğu kadın üzerinden alınarak kadınların daha fazla işgücüne katkısı amaçlanmıştır. Ülkede hemen hemen her sektörde kadınların çalışma hayatına katılımı sağlanmıştır. Günümüzde de bu coğrafya üzerinde kurulan bağımsız cumhuriyetlerin Anayasalarında (Eren-Asker, 2012; Aleskerli, 2005) ve ilgili çalışma mevzuatlarında çalışan kadınlara ilişkin önemli haklar öngörülmüştür (Hüseyinli vd., 2014: 17-35).

Avrupa Birliği’nde ise 1992’deki Konsey kararı ile devletlerin kadın ve erkeklerin iş ve aile yaşamında özellikle çocukların yetiştirilmesindeki sorumluluklarının uyumlulaştırılmasına yönelik önlemlerin alınması konusunda yasal ve kurumsal mekanizmaların birleştirilmesi öngörülmüştür. Çocuk sahibi olma sorumluluğunu paylaşmak amacıyla, annelik izninden ayrı olarak “ebeveyn izni uygulanması, işe alımlarda “cinsiyet” temelinde ayrımcılığın engellenmesi, iş güvencesini sağlayarak esnek çalışma saatleri oluşturulması, kadın ve erkeklerin gelir getiren işler ile ev işleri arasında daha dengeli ve ailevi sorumlulukların her iki cins arasında eşit paylaşımı hedeflenmiştir. Aynı zamanda okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinin arttırılması, tüm aileler için kaliteli ve ulaşılabilir kreşler, anaokulları, mahalle anneliği gibi çocuğun yükünü annenin üzerinden alan uygulama hizmetleri yasal olarak düzenlenmiştir (Gündeşlioğlu ve Kumcuyıldız, 2011: 12-13). Bu

çerçevede eşitlik politikası ve istihdam stratejisi doğrultusunda kadın istihdamının arttırılması ve iş yaşamı ile özel yaşamın uyumlulaştırılmasına yönelik çabalar sürdürülmüştür. Bununla birlikte uzun süre yaşanan işsizlik sorununun azaltılması ve yeni istihdam yaratılması AB sosyal politikalarının öncelikli hedefi olmuştur. Avrupa Konseyi'nin 2000 tarihli Lizbon Zirvesi'nde, kadın istihdamının 2010'da yüzde 60'a yükselmesi ve 2002 tarihli Barselona Zirvesi'nde ise 2010'a kadar üç yaşın üstündeki çocukların yüzde 90'ının, üç yaşın altındaki çocukların yüzde 33'ünün çocuk hizmetlerinden yararlanabilir hale gelmesi yolundaki kararlar, bu hedefleri belirlemiştir (Koray, 2011: 22).

Avrupa ülkelerinde bakım hizmeti çerçevesinde özellikle çocuk bakımını da kapsayacak politikalar izlenmiş, gerekli yasal düzenlemeler yapılarak var olan eksikliklerin kabulü ile bakım hizmetlerin geliştirilmesi planlanmıştır. Özellikle istihdamı artırma planları çerçevesinde, bakım hizmetleri uygulamalarının geliştirilmesine yönelik düzenlemeler öngörülmüştür (Erdut, 2000: 357). Nitekim çocuk sahibi olmanın istihdam oranları üzerinde doğrudan etkileri, bu düzenlemeleri gerekli kılmaktadır. Diğer açıdan ise, ülke analizlerine göre kadın istihdamının çocuk yoksulluğu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Çocuk yoksulluğunun yüksek olduğu İtalya, İspanya, Yunanistan ve Polonya gibi ülkeler açısından kadın istihdamının ve kadın ücretlerinin düşük olduğu izlenmiştir. Ayrıca bu ülkelerde çocuk bakım hizmetlerinin sunumunda ciddi yetersizliklerin sürdüğü, çocuk bakımının ailelere bırakıldığı ve yoksul ailelere düşük düzeyde maddi destekler sağlandığı bilinmektedir (UNICEF, 2013: 13).

İzlenen uygulamalar ülkelere göre farklılık göstermekte olup, örneğin Almanya gibi bazı ülkeler dışında, kamusal çocuk bakım hizmetlerinin yeterince gelişmediği, daha ziyade sosyal sigorta sistemi kapsamında nakit yardımlar yapıldığı görülmektedir. Çocuk bakım parası adı altından nakit ödeme sağlayan Almanya'da ise, "çocuğun dünyaya gelmesi, bakım ve yetiştirilmesi için" her ay ailelere nakit yardım yapılmakta, 2 yıl içinde tekrar doğumda veya ikiz çocukların olması halinde her çocuğa da aynı şekilde ödeme yapılmaktadır (Kalfa, 2010: 204). İskandinav ülkelerinde ise ağırlıklı olarak 1980 yıllarına kadar kurumsal hizmet sağlama yöntemi uygulanmış, bu uygulama günümüzde diğer alternatif hizmetlerle geliştirilmiştir. Örneğin, İngiltere'de gönüllü kuruluşlar ve yerel otoritelerce sağlanan bakım hizmetleri uygulamaları ve bakımı sağlayan akrabalara yapılan nakit ödeme şeklinde yardımlar gerçekleştirilmektedir (Kalfa, 2010: 201-205). Çocuk bakım ücretlerinin aile gelirlerinin %25'ten fazlasını oluşturduğu İngiltere'de ve birçok ülkede tam gün bakım hizmetlerinin yaygın olmadığı görülmektedir (Güner vd. 2014: 66).

Kadınların işgücü piyasasına girişinde engellerin ortadan kalkması için çocuk bakımını sağlayacak nitelikli kurumların olmaması, bakım işinin

kadınların üzerinde bırakmaktadır (Erdut, 2000: 357). Ülke uygulamaları açısından özellikle batı ülkelerinde bakım hizmetleri sorununa çözüm yolları aranmaktadır. Hollanda'da 1950'lerin ortasından sonra, ülkede işgücü sorununa çözüm amacıyla izlenen belirli politikaları kapsamında, kadın çalışanların da işgücüne kazandırılması istenmiştir. Sorunun çözümü için kısmi süreli çalışmalarda kadın istihdamına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kısmi süreli iş hayatı, kadınların bakım yükümlülüğü ve çalışmayı birlikte yürütmelerine imkân verse de, uzun vadede kadın istihdamında ciddi bir artış yapmamıştır (Kapar, 2011:137-138).

Avrupa ülkelerinde çocuk bakım hizmeti sağlanmasında devlet eliyle kreş ve bakım evleri kurularak bu hizmet sağlanmaktadır. Bu yönde Avusturya, Hollanda, İngiltere ve Lüksemburg gibi ülkelerde devlet tarafından kurumsal hizmetler verilmektedir. Örneğin, İsveç'te çocuk bakım hizmetleri konusunda ebeveyn izni sistemi kapsamında bir politika yürütülmektedir (CE, Politiques, 1998, s. 40.'dan aktaran: Erdut. 357). Ayrıca belediyeler tarafından sunulan çocuk bakım hizmetleri de kadın işgücünün istihdamına önemli katkı sağlamaktadır (Kalfa, 2010: 206). Devlet eliyle kurumsal hizmetlere alternatif veya birlikte nakit yardımlar da verilmektedir. İspanya, İngiltere, İtalya, Hollanda ve Portekiz'de gelir vergisi üzerinden ya da çocuk bakım maliyetine katılmak için yardım sistemleri aracılığıyla sağlanan sübvansiyonlarla, ailelere çocuk bakımı için destek verilmektedir. Aynı şekilde Amerika'da da kadınların işgücüne katılımı için önemli teşvikler oluşturularak çocuk bakımı için fon kurulma yoluyla sorunun çözümü hedeflenmiştir (Love vd. 2003: 1023). Kadınların işgücüne katılımını özendirmek ve bakım yardımını sağlarken kadınları çalışma hayatından alıkoyabilecek bir duruma mahal vermemek için, bakım yardımından faydalanmak amacıyla ücretli bir işte çalışma koşulu getirilmiştir.

3.2.b. Türkiye'de Kadın İşgücü ve Çocuk Bakımına İlişkin İş Kanununda Düzenlemeler

18. yüzyıl Osmanlı kent ailelerinde kadınlarının ev kültürünün gelişmiş olduğu, kadınların sadece ev işleri, el işleri ve çocuk bakımı ile uğraştığı görülmüştür. Bunun aksine aynı dönemde köylü ve kasabalı Türk kadınlarının farklı bir pozisyonda erkeği ile beraber üretici olduğu ve hem tarım işlerinde hem de ev ekonomisinde büyük yeri olduğu bilgileri verilmektedir (Özkaplan, 2009: 38). Türkiye coğrafyasında kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlayan önemli faktörlerden biri, 1. Dünya Savaşı sonucu erkeklerin savaşa alınmasıdır. Kadınların tam manada tarım dışı işgücüne katılması ise 1950'lerden sonra, kırdan kente yönelik göçün yarattığı hızlı kentleşme sonucu gerçekleşmiştir (Berber ve Eser, 2008: 14). Ancak günümüzde kentlerde kadınların daha fazla ücretli işçi statüde üretimde yer

aldıkları ve çalışma hayatı içine daha fazla katılarak çalışan kadın statüsünü güçlendirdikleri görülmektedir. Bunun aksine kırsal kesimlerde her ne kadar kadınların çalışma hayatı içinde yer alsa da, yapılan çalışmaların aile ekonomisi kapsamında ücretsiz aile işçiliğinden öteye gitmemekte ve yine aile sorumlulukları, çocuk bakımı gibi yükümlülüklerin onların üzerinde olduğu görülmektedir.

Kadın istihdamını etkileyen nedenler geçmiş yıllarda ve günümüzde ele alınmış, bu sorunun ciddiyeti çeşitli platformlarda dile getirilmiştir. Aynı zamanda devletin yanı sıra sivil toplum kuruluşlarınca ve bilimsel çalışmalarda da sorunun tartışması sürdürülmüş, çözümü yönünde değişik öneriler sunulmuş ve eleştiriler yapılmıştır. Sorunun nedenleri incelendiğinde, kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engellerin birinin çocuk bakımı yükümlülüğü olduğu görülmektedir.

Kadın işgücünün çalışma hayatıyla ilişkisinin doğum sonrasında kesintiye uğraması muhtemeldir. Çünkü ikilem içinde kalan kadınlar çalışma duygusu ile çocuğuna bakma zorunluluğu arasında tercihini kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca kadınların ücretli bakım maliyetlerini karşılayabilir güçte veya gelirden olmamaları onlara tercih hakkı bırakmamaktadır. Bu durumda devletin çocuk bakımı maliyetlerine ilişkin yapacağı destek, çalışan kadın oranının artmasında gerekli ve etkili olacaktır. Ancak çocuk bakım hizmetlerinin özellikle kamu tarafından son derece sınırlı bir şekilde üstlenilmesi ve bakım hizmetlerine dair kapsamlı sübvansiyonunun bulunmaması (Kakıcı vd. 2007: 24), devletin kadın istihdamına ilişkin izleyeceği politikalarda yetersizliğinin göstergesi olmaktadır.

Türkiye'deki toplumsal yapı işgücü piyasasını şekillendirmekte olup, kadın erkek ayrımına göre şekillenen işbölümü neticede hangi alanlarda veya işlerde kadınların çalışabileceği algısını yaratmaktadır. Özellikle, sanayi bölgelerinde esas olarak erkeklerin çalıştığı işletmeler olması, bu işleri adeta erkeklere özgü alanlar olarak göstermektedir. Neticede sanayi bölgelerinin kadınlar için 'uygun' çalışma ortamı olmadığı kabul görmektedir (Toksöz, 2012: 9). Cinsiyete göre işbölümü ayrımcılığı sonucu çalışan kadınlar, ancak onlar için öngörülen belirli işlerde çalışmaya zorlanmakta, çalışmayan kadınlar ise başta ev işleri olmak üzere tüm işleri ve çocuk bakımını üstlenmektedirler. Bu iş bölümünde erkeklerin rolü, her halükarda çalışarak ailenin bakımını üstlenmesidir.

Kadınların işgücüne katılımının düşük olması birçok sebeplerle açıklanmaktadır. Kadının medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, demografik faktörler ve toplumsal cinsiyet algısı gibi sebepleri (Kılıç - Öztürk, 2014: 117) ve araştırma konumuz olan çocuk bakımı gibi sebepler ülkemizde de kadın istihdam oranını düşürmektedir. Türkiye'de kadınların evlendikten ortalama iki yıl sonra ilk çocuklarına hamile kaldıkları ve ilk

doğumdaki ortalama yaş oranının %22.5 oranlarında olduğu (Kılıç ve Öztürk, 2014: 126) verisi kadın işgücünün genç yaşlarda çocuk bakımı ile uğraşacağını göstermektedir. Zira çocuk bakımının yanı sıra ev işleri yükünü birlikte göğüsleyen kadınlar kazanç ve giderlerini kıyaslayarak tercih yapma zorunda kalmaktadırlar. Ülkemizde ev işleri ve çocuk bakımı için başka bir alternatif bulunmaması, ülkede yardımcı hizmetlerin henüz yeterince gelişmemesi veya maliyetinin oldukça yüksek olması gibi sebepler kadını bu tercihi yapmaya sevk etmektedir. Ülkede eğitilmiş kadınların yaklaşık beşte birinin, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sebeplerle çalışma hayatından ayrılma zorunda kaldığı görülmektedir (Uşen ve Güngör, 2011: 177).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “İstatistiklerle Kadın 2015” araştırmasının sonuçlarına göre, Türkiye nüfusunun (78 milyon 741 bin 53 kişi) %50,2’sini erkek nüfus (39 milyon 511 bin 191 kişi) ve %49,8’ini kadın nüfus (39 milyon 229 bin 862 kişi) oluşturdu. Nüfusun yarısını oluşturmalarına rağmen kadınlar, işgücüne katılım oranlarına göre erkeklerin oranının üçte biri oranında işgücüne katılmaktadırlar. Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı 2014 yılında toplamda işgücüne katılım %45,5 olup, bu oran erkeklerde %64,8, kadınlarda ise %26,7 oldu. Bu oranın 2005 yılı TÜİK verileri kapsamında, toplamda %48.0 olan işgücü içerisinde %71.5’i erkekler, %24.92’u ise kadınlar oluşturmaktadır. Son on yıllık sürede kadınların işgücüne katılımında önemli bir değişiklik yaşanmadığı görülmektedir.

Çocuk bakımının kadınların işgücü piyasasına katılımını engelleyen bir sorun olarak devlet tarafından hazırlanan raporlarda da yer bulmuştur. Sorunun mevcudiyetinin kabulü veya tespiti yeterli olmamakta, reel olarak ortadan kaldırılması yönünde girişimler yapılması ve yasal düzenlemelerin ortaya konması gerekmektedir. Ancak bundan önce toplumsal bakış açısının değişmesi önem arz etmektedir. 2007 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığının Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Grubu Raporunda çocuk bakımının kadınların işgücü piyasasına katılmalarını sınırlayan bir etmen olduğu vurgulanmıştır. Ancak raporda akabinde “Çocuk bakımı ve çocuk yetiştirme” esas olarak kadınların yapması gereken görev olduğu ifade edilmiştir. Yapılan tespit, toplumsal yaklaşımın açık bir tezahürü olarak görülebilir. Nitekim çocuk bakımı ve çocuk yetiştirmenin sırf kadınların bir görev olarak kabul görmesi, geleneksel toplum yapısından kaynaklı olarak ortaya çıkan bu sorunun çözümünün kolay olmayacağını da göstermektedir (ÇSGB, 2007: 43; Uşen ve Güngör, 2011: 156).

Toplumsal yapının kabul gördüğü kalıplaşmış geleneksel düşüncelerin kolay kolay değiştirilemeyeceği ve değişmesinin uzun bir zaman dilimi

gerektireceği vurgulanmaktadır (Palaz, 2003: 101-102). Ancak kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüklüğü gidermek için acil uygulanması gereken politikalara ihtiyaç bulunmaktadır. Günümüzde geleneksel anlayışın süreç içinde değişmiş olduğu, eski yıllara nazaran kadınların çalışmasına olumsuz bakan radikal yasaklamaların azaldığı gözlemlenmektedir. Kadının çalışmasına olumlu bakılması tek başına yeterli olmamaktadır. Kadının istihdamı önündeki çocuk bakımı gibi engeller için politikalar üretilmesi işgücüne katılım oranında artış sağlayacaktır.

Devletin üstlenmesi gereken bir sorun olan çocuk bakım hizmetlerinin yeni boyutuyla geliştirilmesi, profesyonel olarak sağlanması, doğrudan ya da dolaylı nakit yardımlar yapılması ve analık/ebeveyn izinleri (Kalfa, 2010: 202) çerçevesinde yeni düzenlemeler getirilerek kadının yükünün hafifletilmesi gerekmektedir. İstihdamı artırma amacıyla özellikle batı ülkelerinin uygulamaları esas alınarak düzenlemeler yapılmalı ve uygulamalar geliştirilmelidir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde kadınların bakım sorumluluğunu azaltan, kamusal nitelikli, vergiler ile finanse edilen destekleyici bakım hizmetleri (Gökbayrak, 2011: 168), devlet-işveren ve ebeveyn üçlüsü arasında daha eşitlikçi bir paylaşım sağlayacak (Dedeoğlu, 2000: 53) şekilde ülkemiz ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir.

Mevzuatımızda çocuk bakımı açısından önemli eksiklikler olduğunu söylemek gerekmektedir. Nitekim uygulamada çocuk bakımı nedeniyle kadın işçilere tanınan ücretsiz izin, talep halinde işverence verilmesi zorunlu bir izindir. İşverenin bu izni vermemesi veya karşı çıkarak iznin kullanmakta ısrarlı olan kadın işçiyi işten çıkarması yasal değildir. Çünkü doğum izninin, işçi tarafından kullanılması talep edildiğinde, işverenin bu izne onay vermesi aranmamaktadır (Caniklioğlu, 2002: 256; Ekonomi, 2009: 16). Nitekim kanunda izinle ilgili muğlak bir ifade kullanılmamış ve kesin olarak verilir sözcüğü ile ifade edilmiştir. Kadın işçinin doğum öncesi 8 hafta, eğer çoğul gebelik söz konusu ise 10 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam izin süresi kullanıldıktan itibaren ücretsiz izin kullanma iradesini açıklaması ile işverenin bu izni vermesi gerektiği, emsal kararlarda da yer almaktadır. Yargıtay'ın 2007 tarihli (T.C. Yargıtay 9. H.D. T. 13.7.2009., E. 2008/36349, K. 2009/20734.) ve 2009 tarihli (T.C. Yargıtay 9. H.D. T. 09.11.2009, E. 2009/32059, K. 2009/31083) emsal kararlarına göre, doğum sonrasında kullandığı ücretli doğum izinlerinden sonra ücretsiz doğum izni talep eden işçiye, bu izni vermeyen işverenlere kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesinin geçerli fesih gerekçesi olamayacağı belirtilmiştir. Kararda, *“İş Kanunu'nun 74. maddesinde, yukarıda değinilen hususlara ek olarak, ücretli doğum izninin ardından, istekleri halinde kadın işçilere 6 aya kadar ücretsiz doğum izin verileceği belirtilmiş ve kanun koyucu, yorum kurallarına başvurulmasına gerek kalmaksızın, bu hakkı işverenin taktirine bırakmayacak şekilde açık ve net olarak düzenlemiştir. Buna karşın, İş Kanunu sistematigi açısından, ilgili bususu, yaptırım ile güvence altına alan açık bir düzenleme yapılmamakla birlikte,*

tamamen korumasız bırakıldığı da düşünülemez. Bir başka anlatımla, doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir.”, şeklinde hüküm kurulmuştur. Çünkü kanun koyucu, yorum kurallarına başvurulmasına gerek kalmaksızın, bu hakkı işverenin takdirine bırakmayacak şekilde açık ve net olarak düzenlemiştir.

Kadın işçinin sözleşmesinin feshi ancak altı aylık sürenin sonunda, işverenin iş sözleşmesini sağlık sebebine dayanan haklı nedenle feshedebilmesi için İş Kanunu’nun 25/I maddesinde belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren altı haftalık sürenin ve işçinin kıdemine göre belirlenen bildirimli fesih süresinin de geçmesinden sonra mümkün olacaktır (Bayındır, 2013: 7-8). Ücretsiz izin hakkı, kadın işçiye bir izin hakkı sağlamanın yanı sıra feshe karşı koruma sağlayacak ve izin süresince sözleşme askıda sayılacaktır.

Çocuk bakımına yönelik bir diğer düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu md. 88. ve buna ilişkin olarak çıkarılan yönetmeliktir. Düzenlemede, “Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”, şeklinde belirli kriterleri taşıyan işyerlerine kreşler açılmasını öngörmüştür. Bu çerçeveden çıkarılan Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair 28737 sayılı Yönetmeliğin 15. maddesine göre; “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.”, şeklinde düzenleme yaparak işverenlere belirli yükümlülükler getirmiştir. Kreş zorunluluğu bulunan işverenlerin yükümlülüğünü yerine

getirmemesi durumunda, kadın çalışan sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecek ve kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır.

Yükümlülük sadece belirli sayıda kadın işçi çalıştıran işyerleri için getirilmiş olduğundan, genelde kadınların ihtiyacı karşılanmamaktadır. Bu sorun Meclis'te verilen bir soru önergesi kapsamında yapılan açıklamaya göre, Türkiye'de 150'den fazla kadın çalışanı bulunan 1658 resmi kurum ve 7204 özel şirket bulunuyor. 2012 yılında 100'den fazla kadın çalıştıran 299 işyeri denetlenebilmiştir. Denetimi yapılan 300 iş yeri arasında 127'sinde emzirme odası olması gerektiği halde 81'nin böyle bir oda kurmadığı, kreş açması gereken 172 işyerinden 76'sında ise kreş olmadığı (KEİG, Haziran 2014,) görülmektedir.

Özellikle düzenlemenin kapsamı dışında kalan kadınlar açısından sorunun çözümü için politikalar üretilmesi gerekmektedir. Bu nedenle devletin kamu hizmeti olarak sunacağı çocuk bakımı hizmetlerini genişletmesi ve ücretsiz hizmet haline getirmesi önerilmektedir (Dedeoğlu, 2000: 53). Devlet kreşlerinde bakım sürelerinin tam gün olarak belirlenmesi de çalışan kadınlara destek olacaktır. Ancak en önemlisi ise, 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı hedefleri arasında bulunan ebeveyn iznine ilişkin düzenlemenin bir an önce çıkarılarak her iki ebeveynin de bu izinden yararlanmasına imkân tanınmalı ve uygulamaya konularak kadınların çalışma hayatlarına ilişkin sorunlarının çözümlenmesi hedeflenmelidir. Yine Batı ülkelerinde uygulanmakta olan çocuk bakım desteği şeklinde nakit olarak verilen devlet desteği de kadınları çalışmaya sevk edecektir.

“Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Projesi” kapsamında 2015 yılı Ocak ayında hükümet tarafından, kadınlarla ilgili yeni çalışmalar yapıldığı ve bu çalışma kapsamında kadınların istihdama daha fazla katılmasını sağlayacak imkânlar tanıyacak yeni düzenlemeler getirileceği kamuoyuna duyurulmuştur (<http://www.aile.gov.tr/>, 20.03.2015).. Açıklamalar çerçevesinde doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin derece, kademe ilerlemesinde değerlendirilmesi, doğuma bağlı yarı zamanla çalışma getirilerek analık izni bitiminden sonra ilk çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, üç ve üzeri çocuklar için altı ay olmak üzere tam ücretle günde 4 saat yarı zamanlı çalışma fırsatı, bir kereye mahsus doğum sonrası nakit yardım verilmesi gibi haklar getirileceği bildirilmiştir. Belirli bir süre sonra çocuğun 5,5 yaşına kadar kısmi çalışma düzenlemesi yapılarak çalışılan kısmi süreli işe göre ücret verilerek iş imkânının devam etmesi ve aynı zamanda doğum yapan kadının eşine de 5 gün ücretli izin verilmesi sağlanacağı duyurulmuştur.

Nihayet 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla yapılan düzenleme kadınlar açısından önemli haklar getirmiştir. Düzenlemeye göre, kadın

çalışanlar analık izinleri sonrası mevcut düzenlemede yer alan 6 aylık ücretsiz izin yerine kısmi süreli ücretsiz izin kullanabilecektir. Bu haktan üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de faydalanacaktır. İş Kanunu 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar, bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılamayacaktır. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Onun yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır.

Kısmi süreli çalışmada birinci doğumda 60 gün, ikincide 120 gün ve sonraki doğumlarda 180 gün günlük çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilecektir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Ücretsiz izin süresince kadın işçi iş yerinde yarım gün çalışabilecek, çalışmadığı günün ücretini ise devlet karşılayacaktır. Kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için son üç yıl içerisinde en az 600 gün prim ödemiş olmalı, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar (haftalık 22,5 saat) çalışması gerekecektir. Haktan yararlanmak isteyen işçi analık izni ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a başvurarak talepte bulunacaktır. Yarım çalışma süresince kadın işçinin primlerinin yarısı İŞKUR tarafından ödenecektir.

Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası, yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. Kanuna göre, toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. Genel sağlık sigortası primi sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenecektir.

657 sayılı Kanunun 104. maddesine 6663 sayılı Kanunla getirilen değişiklik kadın memurların doğum izinleri konusunda yarı süreli tam aylıklı çalışma, yarı zamanlı yarı maaşlı çalışma izni ve bu sürelerin

borçlanılabilmesi hakkı kadın memurlar açısından avantaj sağlamaktadır. Yapılan değişiklikle doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki sürenin doğum sonrası analık iznine ilave edilmesi ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilmesi kararlaştırılmıştır. Yine doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceği ve çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilmesi düzenlemiştir. Ayrıca engelli çocukları olanlara bu sürenin 12 ay olarak tanınması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlara ve eşlerinin de bu haktan yararlandırılması kanunla hükme bağlanmıştır.

6663 sayılı kanunla getirilen düzenlemenin piyasa üzerinde etkileri ve düzenlemeye işverenlerin tepkisinin nasıl yansıtacağı önemlidir. Tabii ki, bu kapsamda verilen hakların işverenler tarafından olumsuz karşılanması doğaldır. Ancak özel sektörde kadın istihdamı teşviklerinin geliştirilmesi ve alınacak tedbirlerin özel sektöre fazla ek yük getirmemesi açısından alınacak tedbir ve düzenlemeler süreç içinde kadın istihdamına olumlu etki gösterecektir.

4. SONUÇ

Ülkemizde kadın istihdamının artırılması, kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik belirli düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdamı oranları ve onlara yönelik yasal düzenlemeler dikkate alındığında ülkemizde kadın istihdamı oranının daha düşük olduğu ve daha fazla düzenleme yapılması gerekliliği görülmektedir. Kadın istihdamını arttırıcı politikalar izlenerek, sosyal haklarla geliştirilen ve tamamlanan bir insan hakkı olarak temel insan hakkını gereği doğrultusunda kadının toplumsal statüsü yükseltilmeli, ekonomik ve sosyal şartların iyileştirilerek korunduğu ve geliştirildiği bir ortam sağlanmalıdır. Batı ülkelerinin çalışma mevzuatı ve uyguladıkları politikalar kapsamında diğer ülkelerde ve Türkiye’de çocuk bakımına ilişkin yasal düzenlemeler ve uygulamalar konuya ışık tutacaktır.

İstihdama ilişkin sorunların içinde kadın işgücünün çalışma yaşamı içinde düşük oranlarda kalması ve kadınların istihdamını etkileyen nedenler güncelliğini yitirmeden tartışılmaktadır. Sorunun nedenleri herkes tarafından görülebilir nitelikte olsa da, sorun ortadan kalkmadığı sürece tartışılmaya ve

çözümü yönünde öneriler sunulmaya devam edilecektir. Çünkü günümüze kadar olan süreçte kadınların toplum hayatında gelişiminin çok yavaş ilerleyişi bunu gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmamız içinde ele alınan çocuk bakımı sorunu kadın istihdamı üzerindeki etkileri nedenlerden biri olarak incelenmelidir.

Hayatlarının belirli bir zaman diliminde doğum veya çocuk bakımı gibi nedenlerle çalışma hayatına katılamayan veya ayrılmak zorunda kalan kadınlar özellikle çocukların küçüklük döneminde ya kendi istekleri ya da çevre baskısıyla çalışmamayı seçerler. Kadının tekrar çalışmaya dönebilmesi için çocuğuna güvenli bir şekilde bakım sağlanması gerekmektedir. Bakımı ücretli veya ücretsiz olarak karşılayamayan kadınların mecburen iş yaşamından uzak kaldıkları görülmektedir.

Süreç açısından geline nokta kadınların çalışmasının önündeki birçok engelin kalktığı söylenebilir. Özellikle günümüzde kentlerde yaşayan kadınlar üzerinde geleneksel aile yapısı nedeniyle çalıştırmama gibi engellerin esneklediği veya belirli ölçüde sorunun aşıldığı görülmektedir. Çalışmanın aile bütçesine katacağı katkı nedeniyle kadının çalışması çocuk bakımı dışındaki ailevi sorumlulukların önüne geçebilmekte, ancak çocuk bakımı açısından aynı şeyi söylemek mümkün olmamaktadır. Kadın çocuk nedeniyle çalışmama veya işi bırakmak zorunda kalmaktadır. Bakım hizmetinin doğal olarak ya aile tarafından, ya ücretli ya da devlet tarafından sağlanması gerekecektir. Kadın çalışana aile desteğinin olmaması ve ücretli bakım hizmetlerinin maliyetinin yüksek olması nedeniyle devletin izleyeceği sosyal politikalar bu noktada kadınların istihdama katılmasında belirleyici olacaktır.

Devletin kadın istihdamını destekleyici kreş, gündüz bakım evi gibi hizmetlerinin yetersizliği ve bakım ücretlerinin yüksekliği en önemli engeller olarak dikkate alınarak çözüm üretilmeli ve kadının istihdama katılımını sağlayan politikalar üretilmelidir. Bu itibarla yeni yürürlüğe konulması düşünülen “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Projesi” çerçevesinde kadının çalışma sürelerinin uygun hale getirilmesi kadın istihdamı açısından olumlu bir süreci başlatmıştır. Ayrıca 6663 sayılı yasa ile kadınlar açısından getirilen düzenlemeler bu sürecin uygulamaya yansımalarıdır. Kadınlara tanınan bu haklar ülkemizde kadın hakları ve kadın istihdamını olumlu yönde etkileyecektir. Ancak çalışan kadınların çalışmasının sürekliliğini sağlayacak sosyal politikalar çerçevesinde çocuk bakım olanaklarının daha da geliştirilerek bakım kurumları oluşturulmalı ve ücretsiz olarak devlet tarafından hizmet verilmesi sağlanmalıdır. Yapılan tam gün süreli bakım hizmetini, başlangıçta sadece çalışanlar açısından öngörülerek istihdam teşviki amacıyla kullanmak mümkündür.

Çocukların devlet kurumunda düzenli bir bakımının sağlanması ile kadın işsizliği sorununun çözülmesinin yanı sıra sağlıklı bir neslin yetişmesi

de gündeme gelecektir. Neticede bu çözüm erkek ve kadın işgücü verilerindeki farkı kapatmasa bile kadın çalışan oranında önemli ölçüde artış sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ADAMAN, Fikret ve KEYDER, Çağlar. (2006) Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, Avrupa Komisyonu, Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı, 2002-2006 Raporu, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf, 12.11.2015.
- ALESKERLİ, Alesker. (2005). Rusya Federasyonu Anayasası, <http://www.anayasa.gen.tr/rusya.htm>, 15.06.2016.
- ANNAN, Kofi A. (2001). Biz Çocuklar. Çocuklar için Dünya Zirvesi’nde Verilen Sözlerin Yerine Getirilmesi, UNICEF.
- ARAT, Necla. (1994). “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukları Sosyo-Kültürel Nedenleri” , Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, İstanbul.
- AYCAN, Zeynep. (1998). “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler”, *Human Resources*, Sayı: 7.
- AYTAÇ, Serpil. (2001). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Bursa.
- BAYINDIR, Burçin. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Ücretsiz İzin Uygulaması, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, İstanbul.
- BENER, Özgün. (2009). Annelerin Kız Çocukların Eğitimi Konusunda Görüşleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2.
- BERBER, Metin ve YILMAZ ESER, Burçin. (2000). Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasına Katılım Süreci ve Bölgesel Analiz, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunlar Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- BERBER, Metin ve YILMAZ ESER, Burçin. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, “İş-Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 10 Sayı: 2, Nisan
- CANIKLIOĞLU, Nursen. (2002). Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yay., İstanbul.
- ÇAHA, Ömer. (1996). “Toplumsal Cinsiyet ve İktidar”, Ayrıntı, İstanbul.
- ÇSGB, (2007). Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Grubu Raporu, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- DANIŞ, Mehmet Zafer ve DANIŞ, Yasemin. (2006). Küreselleşme Sürecinde Toplum Temelli Bakım Anlayışı ve Sosyal Hizmet:

- Türkiye Örneğinde Bir Model Önerisi, TC. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, “Küreselleşen Dünyada Sosyal Hizmetin Konumu, Hedefleri ve Geleceği Sempozyumu”, Antalya.
- DAYIOĞLU, Meltem ve KIRDAR Murat G. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu, Sayı: 5, Ankara.
- DEDEOĞLU, Saniye. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi, *Toplum ve Bilim*, Sayı: 86.
- DEMİRBİLEK, Sevdâ. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 44, Sayı: 5.
- ECEVİT, Yıldız (2013). T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri, Ankara.
- EKONOMİ, Münir. (2009). Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 22, İstanbul.
- ERCAN, Fuat ve ÖZAR, Şemsa. (2000). Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış, *Toplum ve Bilim*, Sayı: 86, 2000.
- ERDUT, Tijen. (2006). “İşgücü Piyasasında Ayrımcılık”, İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi (Ankara/23-24 Kasım 2006), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrich Ebert Vakfı. Ankara.
- ERDUT, Tijen. (2005). “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 6, İstanbul.
- ERDUT, Zeki, (2000). “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara.
- EREN Abdurrahman - ASKER Ali. (2012) Türk Cumhuriyetleri Anayasaları, Ankara.
- EYÜBOĞLU, Ayşe, ÖZAR, Şemsa ve TANRIÖVER TUFAN Hülya. (1998). “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Etkileyen Nedenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, ODAİE, Yayın No. 285, Ankara,
- GER, Nur. (2013). “İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri”, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara.
- GÖKBAYRAK, Şenay. (2009). Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 21, İstanbul.

- GÖKBAYRAK, Şenay. (2011). İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul.
- GÖKÇE, Burcu ve AKIN, Yılmaz. (2009). Avrupa Birliği'nin Yaşlanma Sorununa Bir Çözüm Olarak Türkiye'nin Üyeliği, *Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 8, No:1, Ankara.
- GÜNDEŞLİOĞLU, Birsen ve KUMCUYILDIZ, Yağmur. (2011). Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün Sosyal ve Ekonomik Maliyetler Üzerine Etkisi, "Anadolu International Conference in Economics II June 15-17, 2011", Eskişehir.
- GÜNER, Tuğba, URAL USLAN Yurdanur ve ÇİÇEK, Özal. (2014). "Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 10, ss:55-75.
- HÜSEYİNLİ, Namık, ABDULLAH, Akif ve AKTUĞ, Semih Serkant, (2014). İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri (Rusya Federasyonu Örneği), *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, Sayı 40.
- ILO, (2003). Women in Wage Employment, GPE Regional Brief, No. 6, Gender, Poverty and Employment Programme, International Labour Office, Geneva.
- İLKKARACAN, İpek (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı, (Der. BERKTAY, A), 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- KAKICI Hülya, EMEÇ Hamdi ve ÜÇDOĞRUK, Şenay. (2007). Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri, *İstanbul Üniversitesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, İstanbul.
- KALFA, Aslıcan. (2010). Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 26, İstanbul.
- KAPAR, Recep. (2011). Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul.
- KARADENİZ, Oğuz. (2011). Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı 29, İstanbul.
- KARAKOYUN, Yılmaz. (2007). Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR'un Rolü, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KAYA, Gözde. (2012). Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- KEİG, Türkiye'de Erken Çocukluk Bakım Ve Eğitim Hizmetlerine Yönelik Tespitler-Haziran 2014, <http://www.keig.org/basinAciklamalari.aspx?id=13>, 15.03.2015.
- KILIÇ Dilek ve ÖZTÜRK, Selcen. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 47, Sayı: 1, Ankara.

- KORAY, Meryem (1993b). “Türkiye’de Kadınlar”, Yeni Yüzyıl Türkiye’nin Sorunları Dizisi-4.
- KORAY, Meryem, DEMİRBİLEK Sevdâ ve Demirbilek, Tunç. (2000). Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, T.C. Başbakanlık KSSGM, Ankara.
- KORAY, Meryem. (1993a). “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, Basısen: 23, İstanbul.
- KORAY, Meryem. (2007). Sosyal Politika, İmge Kitapevi, 3. Baskı, Ekim, Ankara.
- KORAY, Meryem. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri, Cilt: 2, Sayı: 29.
- LIPOVETSKY, Gilles, (1999). “Üçüncü Kadın: Kadında Süreklilik ve Yenilik”, (Çev. Filiz Nayır DENİZTEKİN), Varlık Yay., İstanbul.
- LOPATA, Helena Z. (1987). “Women’s Family Roles in Life Course Perspective”, Analyzing Gender, A Handbook of Social Science Research, Edit by. B.B. Hess, M.M. Ferree, Sage Publication, USA.
- LORDOĞLU, Kuvvet. (2006). Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları, Toker Dereli’ye Armağan, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 55, Sayı: 1.
- LOVE, M. John, HARRİSON, Linda, SAGİ, Abraham, SCHWARTZ, VAN IJZENDOORN, Marinus, H. ROSS, Christine. (2003). Child Care Quality Matters: How Conclusions May Vary With Context, Child Development, Volume 74, Number 4, July/August.
- NOVİKOVA Elvira Evgenevna, YAZIKOVA, Valentina Spiridonovna i YANKOVA Zoya Alekseevna, Jenşina. Trud. Semya (Sotsiologičeskiy Oçerk). Moskva, Profizdat, 1978., <http://www.a-z.ru/women/texts/nov1r-5.htm>, 10.02.2015.
- OECD, Babies and Bosses: Balancing Work and Family Life, OECD Policy Brief, July 2008, [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/DC5683BCC5AD4C77C22579A7002890B0/\\$file/babies_and_bosses_balancing_work_and_family_life%20\(1\).pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/DC5683BCC5AD4C77C22579A7002890B0/$file/babies_and_bosses_balancing_work_and_family_life%20(1).pdf), 03.05.2015.
- OMAY, Umut. (2011). Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 3, Sayı: 30.
- ÖNDER, Nurcan. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, (35-61).
- ÖZKAPLAN, Nurcan. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş / Erkek İş, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 21, İstanbul.
- ÖZTÜRK, Mustafa ve ÇETİN, Başak Işıl. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar*, Journal of Yasar University, Cilt: 3, Sayı: 11, ss. 2661-2698.

- PALAZ, Serap. (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 9, (ss. 88-109).
- PÜSKÜLLÜOĞLU, Ali. (2003). Türkçe Sözlük, Arkadaş Yayınevi, Ankara.
- SEYYAR, Ali. (2002). Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- SUR, Melda. (2006). Uluslararası Hukukun Kaynakları, Beta Yay., İstanbul.
- ŞAKAR, Müjdat. 2014. İş Hukuku Uygulamaları, İstanbul.
- TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, <http://www.aile.gov.tr/haberler/basbakan-ahmet-davutoglu-ailenin-ve-dinamik-nufus-yapisinin-korunmasi-programini-acikladi>, 20.03.2015.
- TEMİZ, Hasan Ejder. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, Çalışma ve Toplum, İstanbul.
- TOKSÖZ, Gülay. (2007). Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay. (2012). Toplumda Kadın: İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Politikalar, Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları Konferansı, Ankara.
- TÜRKKAHRAMAN, Mimar ve ŞAHİN, Kamil. (2010). Kadın ve Kariyer, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 2. Sayı: 1, Alanya.
- UNICEF, (2013). Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi, <http://www.sck.gov.tr/oecd/Erken%20Yas%CC%A7larda%20CC%A7ocuk%20Refah%C4%B1%20ve%20Kad%C4%B1n%20C4%B0stihdam%C4%B1%20Politika%20Belgesi.pdf>, 06.05.2016.
- UŞEN, Şelale ve GÜNGÖR DELEN, Meltem. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği, *Kamu-İş*, Cilt: 11, Sayı: 4, Ankara.
- YALÇINKAYA, Öznur (2013). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Gözlenen Kayıt Dışı İstihdam Sorunu, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri, Ankara.
- YILMAZ, Fatih. (2010). Türkiye'de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 13, Sinop.
- YORGUN, Sayım, (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, *Sosyoekonomik Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 11.