T.C.

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Caner ERKEN

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2020

T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

(Uzmanlık Tezi)

Caner ERKEN
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Nuriye DİRİK
İstihdam Uzmanı

Ankara 2020

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Caner ERKEN'e ait, "Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvan	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez savunma tarihi : ..…/……/20….

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Caner ERKEN tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Caner ERKEN

İstihdam Uzman Y.

……/……../ 20…….

İmza

ÖNSÖZ

"Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İŞKUR İçin Öneriler" isimli tez çalışmasında; işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan ve istihdamında güçlük çekilen gruplar içerisinde değerlendirilen kadınların tarihsel süreç içerisinde çalışma hayatındaki konumları ve işgücü piyasasındaki güncel durumları incelenmiş, işgücü piyasasına giriş kararlarını etkileyen faktörler ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller araştırılmış, işgücüne katılımlarını ve istihdam oranlarını artırabilecek gelişmiş ülke politikaları analiz edilmiş, ülkemizin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR tarafından kadınlara yönelik uygulanan mevcut hizmetler veriler ışığında irdelenmiş ve son olarak, İŞKUR tarafından uygulanması için kadın işgücüne yönelik olumlu çıktıların elde edileceğinin düşünüldüğü önerilerde bulunulmuştur.

Ülkem adına faydalı olmasını dilediğim bu çalışmanın hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen Daire Başkanım Volkan ÖZ'e, tez danışmanım Nuriye DİRİK'e, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığında görev alan mesai arkadaşlarıma ve değerli aileme en kalbi duygularımla teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....i
İÇİNDEKİLER.....ii
TABLOLAR LİSTESİ.....vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....vii
KISALTMALAR.....viii
GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ
1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....3
1.2. KÜRESEL ÖLÇEKTE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ.....8
1.2.1 Tarım Devrimi Öncesi Kadın İşgücü.....8
1.2.2 Tarım Devriminin Kadın İşgücüne Etkisi.....8
1.2.3 Sanayi Devriminin Kadın İşgücüne Etkisi.....10
1.2.4 Dünya Savaşlarının Kadın İşgücüne Etkisi.....12
1.2.5 İkinci Dünya Savaşı'ndan Günümüze Kadar Olan Süreçte Kadın İşgücü.13
1.3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ.....15
1.3.1 Göçebe ve Yerleşik Türk Topluluklarında Kadın İşgücü.....15
1.3.2 Osmanlı İmparatorluğu Döneminde Kadın İşgücü.....15
1.3.3 Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü.....18
1.3.4 1950-1980 Yılları Arasında Kadın İşgücü.....19
1.3.5 1980 Yılından Günümüze Kadar Olan Süreçte Kadın İşgücü.....20

İKİNCİ BÖLÜM
KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERE VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLERE DAİR ARAŞTIRMA
2.1. EĞİTİM SEVİYESİ.....24
2.2. İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILAMAMASI.....28
2.3. ÜCRET DÜZEYİ.....31
2.4. ENFORMEL SEKTÖRÜN GENİŞLİĞİ.....34
2.5. ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİLİĞİ.....37
2.6. MEDENİ DURUM.....38
2.7. YAŞ.....40

2.8. DOĞURGANLIK ORANI 41
2.9. YASAL DÜZENLEMELER 42
2.10. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI YAPILANMA 44
2.11. ATAERKİL DÜŞÜNCE SİSTEMİ 45
2.12. İKTİSADİ KALKINMA 45
2.13. GÖÇ 46
2.14. İŞVERENLERİN TUTUMU 47
2.15. EVLE İŞ ARASINDAKİ MESAFE 48
2.16. YAKIN ÇEVREDE ÇALIŞAN KADININ VARLIĞI 48
2.17. CİNSEL TACİZ 48
2.18. PSİKOLOJİK TACİZ 51
2.19. CAM TAVAN VE DİĞER ENGELLER 51
2.19.1 Cam Duvar 53
2.19.2 Cam Uçurum 54
2.19.3 Cam Asansör 54
2.19.4 Cam Labirent 55
2.19.5 Çifte Açmaz 55
2.19.6 Kraliçe Arı Sendromu 56
2.19.7 Göstermecilik 56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OECD VE AB ÜYESİ ÜLKELERDE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU VE İYİ UYGULAMA İNCELEMELERİ

3.1. OECD VE AB ÜYESİ ÜLKELERDE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU 57
3.2. İYİ UYGULAMA İNCELEMELERİ 60
3.2.1 Ebeveyn Ödeneği 60
3.2.2 Çocuk Bakım Desteği 65
3.2.3 Girişimciliğe Yönelik Destekler 68
3.2.4 İş Arama Desteği 71
3.2.5 Eğitim Desteği 74
3.2.6 Hamile Çalışanlar İçin Destek 76
3.2.7 Kadın Ebeveyn İstihdam Desteği 77
3.2.8 Kadın Çırak Teşviki 77

3.2.9 Kadın Temsilinin Artırılmasına Yönelik Program 78
3.2.10 Kadın İstihdam Teşviki 79
3.2.11 Kadınlara Çalışma Bonusu 79
3.2.12 İlk İş Desteği 79
3.2.13 İşverenlere Ücret Sübvansiyonu 80
3.2.14 Yeni Başlangıç Desteği 80
3.2.15 Mesleki Tanıtım Programı 81
3.2.16 Çalışma Testi 81
3.2.17 Doğal Kaynak Sektöründe Bilim ve Teknoloji Stajı 82
3.2.18 Tarım Sektöründe İstihdamı Desteği 82
3.2.19 Genç İstihdamı ve Beceri Programı 83
3.2.20 Ebeveynlik Sonrası Kadına Destek Programı 83
3.2.21 Kadınlar İçin Geleceğe Dönüş Kursları 84
3.2.22 Kariyer Merkezi 84
3.2.23 Kadınlar İçin Sağlıklı Başlangıç Yardımı 85
3.2.24 Annelik Paketi 85
3.2.25 Çocuklar için Eğitim Paketi 86
3.2.26 Sürücü Belgesi Desteği 86
3.2.27 Taşınma Ödeneği 87

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU VE İŞKUR'UN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK MEVCUT HİZMETLERİ

4.1. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA GENEL BAKIŞ 89
4.2. İŞKUR'UN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK MEVCUT HİZMETLERİ 94
4.2.1 İşe Yerleştirme 94
4.2.2 Kurslar ve Programlar 95
4.2.2.1 Mesleki Eğitim Kursları 96
4.2.2.2 İşbaşı Eğitim Programları 98
4.2.2.3 Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü 99
4.2.2.4 Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılayacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimler 100
4.2.2.5 Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programı 100
4.2.2.6 Toplum Yararına Programlar 101

4.2.3 Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Kendi İşini Kurma Proje Desteği..103
4.2.4 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri.....103
4.2.5 Çocuk Bakım Desteği.....104
4.2.6 İşte Anne Projesi 105
4.2.7 Teşvikler.....105
4.2.8 Yarım Çalışma Ödeneği 106
4.2.9 İşsizlik Ödeneği 107

BEŞİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU İÇİN ÖNERİLER

5.1. BABALIK İZNİ VE ÖDENEĞİ 109
5.2. ÜCRETSİZ İZİN VE YARIM ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ 112
5.3. KURUMSAL ÇOCUK BAKIM DESTEĞİ.....113
5.4. EVDE BAKIM DESTEĞİ.....117
5.5. GİRİŞİMCİ KADINLARA YÖNELİK DESTEK.....121
5.6. İŞ ARAMA ÖDENEĞİ.....123
5.7. HAMİLE İŞÇİLERE GÜVENLİ İŞ DESTEĞİ.....125
5.8. KADIN TEMSİLİNİN AZ OLDUĞU MESLEKLERDE KADIN İSTİHDAM DESTEĞİ 126
5.9. YEŞİL EKONOMİ KAPSAMINDA YENİLENEBİLİR ENERJİ SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAM DESTEĞİ 128
5.10. AİLE DOSTU FİRMALARA KADIN İSTİHDAM DESTEĞİ.....130
5.11. KISMİ EĞİTİM İZNİ VE ÖDENEĞİ 132
5.12. MESLEKİ TANITIM PROGRAMI.....133
5.13. SAĞLIKLI BAŞLANGIÇ DESTEĞİ.....136
5.14. ANNELİK PAKETİ DESTEĞİ 137
5.15. EĞİTİM DESTEĞİ.....138
5.16. EBEVEYNLİK SONRASI DESTEK TOPLANTILARI 139
SONUÇ.....141
KAYNAKÇA 145
ÖZGEÇMİŞ.....155

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) 25
Tablo 2: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL) 32
Tablo 3: Cinsiyete Göre Tarım ve Tarım Dışı Sektörde Kayıtdışı İstihdam Oranı, 2014-2019 36
Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%), 2004-2019.... 38
Tablo 5: Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) 39
Tablo 6: Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (%) 40
Tablo 7: Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları (%), 2010-2019 41
Tablo 8: OECD İşgücü Piyasası Verileri 58
Tablo 9: AB İşgücü Piyasası Verileri 59
Tablo 10: Türkiye İşgücü Piyasası Verileri 90
Tablo 11: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, 2019 91
Tablo 12: İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu, 2019 91
Tablo 13: Çalışma Hayatında Kalma Süresi (Yıl), 2014-2018 92
Tablo 14: İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%), 2019 92
Tablo 15: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin Kişi), 2019 93
Tablo 16: İşe Yerleştirilen Kadın Sayısı ve Bir Önceki Yıla Göre Değişim 95
Tablo 17: Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalanan Kadın Sayısı 97
Tablo 18: İşbaşı Eğitim Programından Faydalanan Kişi Sayısı 98
Tablo 19: MEGİP'ten Yararlanan Kişi Sayısı 99
Tablo 20: Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılayacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimlerden Faydalanan Kadın Sayısı 100
Tablo 21: Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programı Kapsamında Düzenlenen Eğitimlere Dair Veriler 101
Tablo 22: Toplum Yararı Programına Dair Veriler 102
Tablo 23: Yıllar İtibarıyla Kadın Danışan Sayısı 103
Tablo 24: İş Kulübü Faaliyetlerinden Faydalanan Kişi Sayısı 104
Tablo 25: Çocuk Bakım Desteğinden Faydalanan Kadın Sayısı 104
Tablo 26: İşte Anne Projesinden Faydalanan Kadın Sayısı 105
Tablo 27: Yarım Çalışma Ödeneğini Hak Eden Kadın Sayısı 107
Tablo 28: İşsizlik Ödeneği Hak Eden Kadın Sayısı 107
Tablo 29: Cinsiyete Göre 25-49 Yaş Grubunda Olup Hanehalkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan ve Olmayan Kişilerin İstihdam Oranları 109
Tablo 30: Çalışma Şekline Göre 15 Yaşın Altındaki Çocuklar İçin Bakım Hizmeti Kullanmama Nedeni, 2018 113
Tablo 31: İşgücü Durumuna Göre Bakım Yeri Tercihi, 2018 114
Tablo 32: İşteki Duruma Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi, 2018 115

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Oranı (%), 2019 26
Şekil 2: Öğretim Yılı ve Eğitim Seviyesine Göre Kadınlarda Okullaşma Oranı (%) 26
Şekil 3: Bitirilen Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (%), 2019 28
Şekil 4: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%), 2019 29
Şekil 5: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%) 33
Şekil 6: Yöneticilerin Cinsiyete Dayalı Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL), 2012-2018 33
Şekil 7: Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2012-2019 52

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
Bkz.	: Bakınız
ÇME	: Çalışanların Mesleki Eğitimi
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
GSYİH	: Gayrisafi Yurt İçi Hasıla
HÜNEE	: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGİP	: Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNEP	: Birleşmiş Milletler Çevre Programı

GİRİŞ

Bir ülkenin gelişmişlik seviyesini gösteren önemli göstergelerden bir tanesi de kadınların sosyal ve ekonomik haklardan erkeklerle eşit oranlarda faydalanabilmesidir. Gelişmiş ülkeler olarak adlandırılan ülkelerin işgücü piyasasına dair veriler incelendiğinde, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının yüksek olduğu, ekonomik hayatta erkekler kadar yer aldıkları, çalışma hayatındaki konumlarının yüksek olduğu ve refahtan kendilerine düşen payı alabildikleri görülmektedir.

Nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasına dâhil edilmemesi ve ülkeler tarafından bu potansiyelin değerlendirilememesi, sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşılmasında engel teşkil etmektedir. Nüfusun yarısının çalışma hayatına dâhil edilmesi ve ülkelerin sahip olduğu bu beşeri sermayenin etkili bir şekilde kullanılması hem ekonomik hem de sosyal kalkınma açısından önemli bir gerekliliktir.

Kadının çalışma hayatına girerek ekonomik bağımsızlığa sahip olması ve kendi ayakları üzerinde durabilmesi, özgüveninin artmasında, karar alma mekanizmalarına daha kolay erişmesinde ve gelecekle ilgili daha emin adımlar atmasında önemli bir ön koşuldur. Bununla birlikte kadınların ekonomik hayata daha fazla katılımı, toplumun tüm kesiminin faydalanabileceği refah ve kalkınmanın ortaya çıkması için de bir ön koşuldur. Ekonomik kalkınma ve büyüme için gerekli olan kadın işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması amacıyla yapılacak yatırımlar, hem kadın yoksulluğunu kıracak hem de ülkeye yüksek getiri olarak dönecektir.

Tarihsel süreç içinde kadınların çalışma hayatındaki konumlarının, kadın işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin, kadın istihdamı önündeki engellerin ve kadın istihdamı ile işgücüne katılım oranının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerin kadın işgücüne yönelik uygulamalarının incelendiği bu çalışmada, Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanabilecek, kadın istihdamını olumlu yönde etkileyebileceğine ve sürdürülebilir kalkınma için verimli çıktılara ulaşılabileceğine kanaat getirilen önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde, öncelikle çalışmanın daha anlaşılır olması amacıyla literatür taraması yapılmış ve kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Daha sonra küresel ölçekte kadın işgücünün tarihsel gelişimine, tarih boyunca kadınların çalışma hayatında hangi aşamalardan geçtiğine, kadınların çalışma hayatındaki konumlarının tarihsel olaylardan

nasıl etkilendiğine ve günümüzde çalışma hayatındaki kadınların statüsünün ne durumda olduğuna değinilmiştir. Küresel ölçekte kadın işgücünün tarihsel gelişimine dair yapılan incelemeden sonra Türkiye'de kadın işgücünün gelişim ve değişim aşamaları incelenmiş, kadın işgücünün Türkiye'deki tarihsel olaylardan nasıl etkilendiğine ve günümüzdeki konumuna değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadınların toplumsal ve siyasal yaşamdaki konumlarını etkilediği gibi ekonomik yaşamdaki konumlarını da olumsuz yönde etkileyen ve işgücü piyasasında kadınlar aleyhine verilerin ortaya çıkmasına neden olan düşük eğitim seviyesi, düşük ücret düzeyi, uyumlaştırılamayan iş ve aile yaşamı, yasal düzenlemeler, medeni durum, yaş, aile yapısı, cam tavan gibi kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller araştırılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, öncelikle OECD ve AB üyesi ülkelerin kadın işgücünün genel durumu veriler doğrultusunda incelenmiş, daha sonra kadın işgücüne katılım oranı ile istihdam oranının yüksek olduğu ve işsizlik oranının düşük olduğu gelişmiş ülkelerin kamu istihdam kurumları, sosyal güvenlik kurumları, aile ve çalışma hayatıyla ilgili faaliyet yürüten kurumları tarafından kadın istihdamına yönelik uygulanan politikaları incelenmiştir. İncelenen ülkelerin kadın işgücü için olumlu çıktıların elde edilebileceği politikaları, kadın işgücüne katkı sunan ve sunma potansiyeli olan politikaları incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, öncelikle Türkiye işgücü piyasasının ve kadın işgücünün güncel durumuna bakılmış, akabinde İŞKUR tarafından kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesine ve çalışma hayatında hak ettikleri yerlere gelmesine yönelik olarak sunulan mevcut hizmetler veriler ışığında incelenmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde ise Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanabilmesi amacıyla, kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmada faydalı olabilecek, kadınların işgücü piyasasında ve toplumsal hayatta konumlarının yükselmesinde teşvik edici olabilecek önerilere değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kadınların tarih boyunca çalışma hayatındaki konumlarının nasıl değiştiği ve geliştiği hakkında bilgi vermek, kadınların işgücü piyasasına giriş kararlarını etkileyen faktörlerin ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engellerin neler olduğu konusunda araştırma yapmak, gelişmiş ülkeler tarafından kadın işgücünü destekleme ve kadınların toplumsal statülerini yükseltme amacıyla uygulanan politikaları incelemek, Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu ve Türkiye İş Kurumu tarafından kadınlara yönelik uygulanan mevcut hizmetler hakkında bilgi vermek ve en nihayetinde Türkiye'de kadın işgücünün desteklenmesine katkıda bulunma, çalışma hayatında ve toplumsal hayatta kadınların konumunun yükselmesine destek sağlama, kadın istihdamının artırılmasını teşvik etme için Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanabilecek önerilerde bulunmak gayesiyle hazırlanan bu çalışmanın daha kolay anlaşılabilmesi adına, çalışmanın bu kısmında işgücü piyasası ile ilgili temel kavramların açıklamalarına değinilmekte ve genel bilgilendirme yapılmaktadır.

İşgücü piyasası; işverenler ve çalışanların karşılıklı olarak etkileşimde bulunduğu ve birbirini etkilediği, işverenlerin en iyi kişiyi işe almak ve iş arayanların da tatmin seviyesi en yüksek işi bulmak amacıyla rekabet ettiği yer olarak tanımlanmaktadır. Emek talebi ve emek arzıyla işlevsel hale gelen işgücü piyasasında, emek talebi firmaların talep ettiği işgücünü, emek arzı ise firmalar tarafından talep edilen işgücünün işçiler tarafından sunulmasını ifade etmektedir (Serena, 2016). İşgücü piyasası en temel haliyle arzın ve talebin kesiştiği, yapılan işin fiyatının ve kalitesinin belirlendiği yer olarak tanımlanabilir.

İşgücü piyasasının ve işgücü arzının temel unsuru olan *nüfus;* Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından bir ülkede, bir bölgede, bir evde belirli bir zaman diliminde yaşayan insanların oluşturduğu toplam sayı olarak tanımlanmıştır (http://tdk.gov.tr/). Nüfusun fazla olması işgücü piyasasının daha dinamik ve işgücü piyasasında bulunabilecek emek arzının daha fazla olması anlamına gelmektedir.

Kurumsal olmayan nüfus; özel nitelikli hastane, kışla, hapishane, huzurevi, yetiştirme yurtları, üniversite yurtları gibi yerlerde ikamet edenler, yani kurumsal nüfusu oluşturanların dışında kalan nüfusu ifade etmektedir. Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus ise *kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusu* tanımlamaktadır (Demircan, 2012).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından istihdamda olanların ve işsizlerin toplamı olarak ifade edilen *işgücü*; belirli bir dönem içerisinde ekonomik değeri olan mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzı sunan çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır. Bir ülkedeki emek arzını insan sayısı üzerinden ifade eden işgücü kavramı, istihdam edilmiş ve işsiz olarak sınıflandırılmış tüm kişileri ifade etmektedir (http://www.tuik.gov.tr/Start.do).

Geniş anlamda incelendiğinde üretim faktörleri olan emeğin, sermayenin, girişimcinin ve doğal kaynağın en verimli şekilde kullanılarak üretim sürecine katılması anlamına gelen *istihdam* kavramı, daha dar anlamda insanların çalıştırılmaları, kişilerin işe kabul edilmeleri anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle girişimcilerin toplum gereksinimlerini karşılayacak mal ve hizmet üretme gayesi doğrultusunda, toprak ve sermaye gibi emeği de üretim süreci içerisinde kullanması ve ortaya çıkan değerden emeğe bir pay vermesidir. Kısaca, her bir üretim faktörünün ayrı ayrı en verimli şekilde üretim sürecine katılması istihdam kavramının tanımını oluşturmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018).

Çalışmak isteyen tüm bireylerin iş imkânı bulabildiği, iş verimliliğinin mümkün olan en yüksek seviyede olduğu ve çalışanların iş seçme özgürlüğünün olduğu istihdam türü *tam istihdam* olarak ifade edilmektedir. Ekonomide işgücü veriminin ve istihdamın bir ölçütü olan *eksik istihdam* ise ekonomide var olan işgücünün eğitim, deneyim, yetenek ve nitelik açılarından ne kadar verimli kullanıldığını tarif etmek için kullanılmaktadır. Eğitimli, yetenekli ve tecrübeli olduğu halde az ücretle çalışanlar, bu özelliklere haiz olup az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanlar ve tam gün çalışmak istediği halde yarı zamanlı çalışanlar eksik istihdam edilmiş kişiler olarak değerlendirilmektedir. İşgücünün işsiz olmayıp fakat kapasitenin altında çalıştığını belirten eksik istihdam kavramı işsizlik kavramından ayrılmaktadır (Greenwood, 1999).

1983 yılında düzenlenen On Üçüncü Uluslararası Çalışma İstatistikleri Konferansı'nda *işsizlik* için üç ölçüt belirlenmiştir. Buna göre kişilerin referans döneminde ücretli ya da

ücretsiz olarak veya kâr karşılığı hiçbir işte bir saat bile çalışmamış olması ve bir iş bağlantısının olmaması, kişinin kendi hesabına bir iş kurmak ya da ücretli olarak çalışmak amacıyla son altı ay içinde bir iş aramış olması, kişinin on beş gün içinde işbaşı yapmaya engel bir halinin olmaması gerekmektedir (Yüceol, 2005).

İşsiz tanımına bakılacak olursa; referans dönemi içerisinde istihdamda olmayan kişilerden son dört hafta içerisinde iş bulabilmek için iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır durumda olan on beş ve daha yukarı yaştaki kişiler TÜİK tarafından işsiz olarak kabul edilmekte ve işsizlik tanımı buna göre belirlenmektedir (Apaydın, 2018).

TÜİK tarafından yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere kişinin işsiz sayılabilmesi için istihdamın dışında bulunması, belirlenen ücret karşılığında çalışma gereksinimi duyması, çalışmak için arzu içerisinde olması, çalışmaya hazır durumda bulunması ve aktif şekilde iş arama çabası göstermesi gerekmektedir. Bu değerlendirme kapsamında çalışma isteği ve arzusu içerisinde olmayan kişiler işsiz olarak değerlendirilemeyeceği gibi iş aramayan ve çalışması önünde engeller olan, çalışmak için hazır olmayan kişiler de işsiz olarak değerlendirilmemektedir (Şahin, 2007).

Literatürde birden fazla tanımı bulunan işsizlik olgusuna yol açan sebepler çok çeşitlidir. O günün belirlenmiş cari ücret düzeyinde çalışmak istenmediği için iş bulunamaması ve işsiz kalınması durumu işsizliğin temelinde yatan ana etmen olmasına rağmen, kişinin kendi iradesinin söz konusu olmadığı hallerde de işsiz kalması söz konusu olabilmektedir. İşsiz pozisyonunda olan herkesin bu duruma kendi iradesi ve isteğiyle girdiği yanılgısını ortadan kaldırabilmek için *işsizlik türlerinden* bahsetmek gerekmektedir.

Geçerli ücret ve koşullarda çalışmak istemeyen kişilerin neden olduğu işsizlik türü *iradi (istemli) işsizlik;* geçerli ücret ve koşullar altında çalışmak istediği halde sürekli veya geçici çalışabilecek bir iş bulamayan kişilerin neden olduğu işsizlik türüne *gayri iradi (istem dışı) işsizlik;* işgücünün hareket eksikliği, üretim girdilerinin zamanında temin edilememesi, çalışabilir nüfus sayısının artması, daha iyi koşullarda çalışmak için işin ve yerin değiştirilmesi gibi nedenlerle ortaya çıkan ve ekonominin genelini etkilemeyen işsizlik türüne *geçici (friksiyonel, arızi) işsizlik;* çalışma olanaklarının artmasına veya azalmasına mevsimsel dalgalanmaların sebep olduğu ve en belirgin şekilde tarım ve turizm sektöründe karşılaşılan işsizlik türüne *mevsimsel işsizlik;* ekonomik etkinliklerin zaman içerisinde

dalgalandığı ve bu dalgalanmalar sonucu duraklama ve bunalım anlarında ortaya çıkan işsizlik türüne *konjonktürel işsizlik;* yeni teknolojilerin ve makinelerin çalışma alanında kullanılması sonucu insan gücüne ve emeğine azalan talep sonucu meydana gelen işsizlik türüne *teknolojik işsizlik;* belirli bir alanda talep edilen emek gücü ile arz edilen emek gücü arasında uyumsuzluğun olması sonucu ve iş arayan kişilerin nitelik, beceri ve isteklerinin piyasada bulunan açık işlerle uyuşmaması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüne *yapısal işsizlik*; herhangi bir ekonomik etkinlik alanından emek öğesinin çekilmesi sonucu toplam üretim miktarında herhangi bir değişikliğin olmadığı işsizlik türüne ise *gizli işsizlik* denmektedir (Kanca, 2012).

İşgücüne katılma oranı ülkedeki çalışma çağındaki nüfusun belirli bir dönemde çalışmak ya da iş aramak suretiyle aktif olarak işgücüne dâhil olma düzeyini belirten bir gösterge olup bir ekonomide sahip olunan beşeri kaynaklardan hangi düzeyde faydalanıldığı sorusuna cevap niteliğindedir (Alcan, 2018).

Çalışmanın anlaşılabilir olması adına bilinmesi gereken diğer kavramlar ise *kamu istihdam hizmetleri* ve *kamu istihdam kurumu* kavramlarıdır. ILO'ya göre kamu istihdam hizmetleri firmaların ve işçilerin değişen işgücü piyasası koşullarına uyumlarını kolaylaştırmak amacıyla sunulan hizmetlerdir. Kariyer rehberliği, iş ve işçi bulma hizmetleri de dâhil olmak üzere çeşitli aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasından ve kamu istihdam hizmetlerinin sunulmasından sorumlu devlet kurumu ise kamu istihdam kurumlarıdır (Koeltz, 2012).

1936 tarih ve 3008 sayılı Kanun ile yürürlüğe giren ilk iş yasası ülkemizdeki kamu istihdam hizmetlerine dair ilk düzenlemeyi yapmaktadır. İlgili Kanun iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroları yasaklamakta ve bu hizmetin kamu tekelinde yapılmasını sağlayacak bir yapının kurulmasını öngörmekteydi. İkinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesi ve yaşanan diğer olumsuz gelişmelerle öngörülen yapı 1946 yılına kadar kurulamamıştı. 1946 tarihinde kabul edilen 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile işçilere niteliklerine uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun nitelikte işçi bulmak amacıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. 1946 yılından itibaren iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık hizmeti sunan İİBK, hukuki ve teşkilat yapısı ile personel rejimini geliştirememiş, çağdaş ve dinamik bir yapıya kavuşamamış, arzu edilen etkinliğe ulaşamamış ve bunun sonucunda iş ve işçi bulma aracılığına yönelik formaliteleri yerine

getirmekten öteye geçememiştir. 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile kuruluş yasasına ve çağdaş bir yapıya kavuşan Türkiye İş Kurumu, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanında aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayacak şekilde yeni ve geniş görevler edinmiştir. Ülkemizde aktif ve pasif işgücü politikaları istihdamın korunması, geliştirilmesi ve artırılması, işsizliğin azaltılması hedefleri çerçevesinde kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmektedir (https://www.iskur.gov.tr/).

1980'lerde gelişmiş ekonomilerde işsizliğin artması, hükümetleri sosyal koruma sağlamak için *aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının* koordinasyonunu gittikçe daha fazla kullanmaya teşvik etmiştir (Pignatti ve Belle, 2018).

Sosyal refah devleti olma amacı güden ülkeler, bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda güçlendirilmesi için doğrudan doğruya işgücü piyasalarına odaklanmış aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına yönelmektedirler. Bu doğrultuda ülkeler pasif istihdam politikalarını işsizliğin neden olduğu ekonomik sorunlara çözüm sağlamak ve işsizlere belirli bir ekonomik güvence sunmak amacıyla uygulamaktadır. Diğer bir ifadeyle pasif istihdam politikaları, işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak amacıyla değil, işsizleri ekonomik olarak destekleyerek işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararı azaltmak amacıyla uygulanmaktadır. 1980 sonrası gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunlar neticesinde işsizlik kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkmış ve işsizlik sorunu pasif işgücü piyasası politikalarıyla mücadelenin yeterli olmadığı boyutlara ulaşmıştır. İşsizliğin böyle bir safhaya ulaştığı dönemde devlet işsiz kalan kişileri ekonomiye kazandırmak amacıyla aktif işgücü piyasası politikalarına başvurmuş ve emek piyasasına müdahale etmiştir. Diğer bir ifadeyle işsizlerin emek piyasasına girişlerini veya emek piyasasında kalmalarını kolaylaştırmak amacıyla devlet tarafından uygulamaya konan her türlü politika aktif işgücü piyasası politikası olarak değerlendirilmektedir (Kocabaş ve Canbey Özgüler, 2019).

Tüm ülkelerin karşılaştığı ve çeşitli çözüm yolları aradığı işsizlik sorunu karşısında temelde aktif ve pasif istihdam politikalarına başvurulmaktadır. Aktif istihdam politikalarının temel amacı işsizlik olgusuna son vermek iken, pasif istihdam politikaları işsizlik döneminde alışkın olunan yaşam koşullarını devam ettirmeyi amaçlamaktadır (Acar ve Kazancı Yabanova, 2017).

1.2. KÜRESEL ÖLÇEKTE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.2.1 Tarım Devrimi Öncesi Kadın İşgücü

İlkel toplumlarda, henüz tarımsal üretime geçilmediği zamanlarda, insanlar avcılık ve yiyecek toplayıcılığıyla yaşamlarını idame ettirmiş, doğal felaketlerden ve vahşi hayvanların saldırılarından korunmak için bir arada yaşamışlardır. Bir arada yaşamanın getirdiği kaçınılmaz sonuç olarak toplumsal iş bölümü ilk defa bu dönemde ortaya çıkmıştır. İnsanlar arasındaki ilk iş bölümünün ortaya çıktığı bu dönem ilkel komünizm olarak adlandırılmaktadır (Bebel, 1976: 30).

Göçebe yaşam tarzının hâkim olduğu bu dönemde erkekler çoğunlukla avcılıkla, kadınlar ise yiyecek toplayıcılığı, ev işleri, çanak çömlek yapımı, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerle uğraşmıştır. Erkeklerin ev dışı işlerle uğraşması, kadınların ise ev içi işlerle uğraşması sonucu biyolojik olarak güçlü ve güçsüz olmaya dayanan iş bölümü oluşmuştur. Toplum içerisindeki işlerinin daha fazla olması ve soyun devamını sağlaması gibi nedenler, bu dönemde kadınların üstün statü ve saygınlığa sahip olmasını sağlamıştır (Dublen, 2014).

Gerek arkeolojik gerek antropolojik kazılarda ortaya çıkan ve günümüzde müzelerde sergilenen insan figürlerinin çoğunun kadın betimlemeleri olduğu görülmektedir. Paleolitik Çağ'dan itibaren betimlenen bu kadın figürleri bereket kavramı ile özdeşlemiştir. Yaşamsal faaliyetlerin devam etmesi için gerekli olan bolluk ve bereketin kadın figürüyle özdeşleştirilmiş olması, kadınların toplumsal ve ekonomik alanda ne kadar önemli bir pozisyonda olduğunu göstermektedir (Michel, 1993: 25).

1.2.2 Tarım Devriminin Kadın İşgücüne Etkisi

Son buzul çağının sona ermesi ve iklimin ılımanlaşmasıyla avcılık ve toplayıcılıkla uğraşan insanlar yavaş yavaş tarımı keşfetmeye ve tarımsal faaliyetlerle uğraşmaya başlamışlardır. Erkekler bu dönemde avcılığın yanında toprakla uğraşmış, çapa ve kazma işleriyle meşgul olmuştur. Kadınlar ise tohumların saklanması, çömlek yapımı, iplik üretimi ve dokuma işleriyle uğraşmışlardır. Değişen ve genişleyen iktisadi faaliyetlerde kadın iplik yapımı, dokumacılık, çömlekçilik gibi işlerle uğraşırken, erkek de hayvancılık yapmaya başlamıştır. Böylece toplumsal iş bölümü yeni bir aşamaya geçmiştir ve kadın ile erkek işleri birbirinden ayrılmaya başlamıştır (Topoğlu, 2007).

Üretim araçları ve üretim tekniklerinde meydana gelen gelişmeler ile tarımsal faaliyetler daha da önemli hale gelirken madencilik, balıkçılık gibi yeni iş kolları da ortaya çıkmıştır. Avcılık ve yiyecek toplayıcılığından tarımsal üretime geçiş ve ortaya çıkan yeni iş kollarıyla birlikte kadının üretimdeki ve ekonomideki rolü daha pasif bir konuma itilmiştir. Tarım devriminden önce bereket kavramıyla özdeşleşen ve üstün bir konuma sahip olan kadın, meydana gelen değişmeler sonunda aktif üretim sürecinden çekilmiş ve yemek yapımı, yaşlı ve çocuk bakımı, temizlik gibi geleneksel işlerle meşgul olmaya başlamıştır. Böylece başlangıçtaki anaerkil yapı, cinsiyete dayalı iş bölümü ile ataerkil yapıya evrilmiştir (Can, 2010).

Anaerkil toplumsal düzenden ataerkil düzene geçişin sonucu olarak cinsiyetler arasında sınıfsal farklılıklar da giderek artmıştır. Demirin bulunması ve sabanların demirden yapılmasıyla birlikte tarımda daha önce etkin bir rolü olmayan erkeğin tarımsal üretimdeki yetkinliğinin ve tekelinin artması, cinsiyetler arasındaki ekonomik farklılıkların da derinleşmesine sebep olmuştur. Bununla yanında, erkeklerin koymuş olduğu ataerkil yasalara göre çocuklar babanın mülkiyeti sayılmış ve erkeğin mirası erkek çocuklara kalmıştır. Bu ataerkil soy zincirinde kadının konumu ise erkeğin soyunu ve mülkiyetini devam ettirecek çocuk üreticisi olmaktan öteye gidememiştir (Topoğlu, 2007).

Miras sistemindeki eşitsiz uygulamalar neticesinde toprak mülkiyeti engellenen kadınlar, ev eksenli emeğe dayanan ücretsiz işleri yapması ve yapılan bu işlerin ekonomik bir değerinin olmaması sebebiyle yeterli gelir elde edememiş, toprak satın alma yoluyla da toprak mülkiyetine erişememiştir. Emekleri değersiz ve görünmez bir hale gelen kadınlar, bu zincirleme olay neticesinde hane içinde karar verme ve söz sahibi olma süreçlerine katılamamış ve toplumdaki konumları arka plana itilmiştir (Karkıner, 2006).

Ortaçağdan itibaren ise derebeylerin ve senyörlerin egemen olduğu feodal dönem başlamış ve bu dönemde tarımsal üretim derebeylere ait topraklarda ailenin tüm fertleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Böylece kadınlar tekrardan tarımsal üretimde aktif olarak yer almaya başlamıştır (Can, 2010).

Ekonomik faaliyetler kırsal bölgelerde feodal beylerin mutlak egemenliği altında devam ederken kentlerde ise çeşitli zanaat mensuplarının kendi aralarında oluşturduğu, küçük sanat dallarında ortaya çıkan gelişmeler neticesinde önem kazanan lonca örgütleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde kadınlar yoğun olmasa da bazı sanayi kollarında

çalışmışlar, üretimde aktif olarak rol almışlardır. Hatta bazı iş kollarında sadece kadınlar çalışmış ve bu işler kadınların tekeli durumuna gelmiştir. Ayrıca kadınlar bu dönemde erkeklerin yaptığı terzilik, fırıncılık, ayakkabıcılık gibi meslekleri de icra etmişlerdir (Büyüknalbant, 2009).

Kadınların tekrardan çalışma hayatında rol alması burjuvazinin yükselmesiyle yeniden sekteye uğramıştır. Güçlenen burjuvazi kadınların ticaretle uğraşmalarını yasaklamış, kadınların ev kadını olmaları yönünde bir model benimsemiştir. Kadınların loncalardan dışlanması ve ustabaşı, hatta çırak olma imkânlarının ellerinden alınması kadınları tamamen kocalarına bağımlı hale getirmiş, zor koşullarda yapılan ev işlerine ve düşük ücretlere boyun eğmelerine sebep olmuştur. Bu dönemde burjuvazi tarafından yapılan kısıtlayıcı düzenlemeler sonucunda kadınlar meslek ve zanaat sahibi olamamış, ayrıca bilimsel ve sanatsal alanda elde ettikleri başarıları kendi adlarına topluma sunamamışlardır (İçin, 2012).

1.2.3 Sanayi Devriminin Kadın İşgücüne Etkisi

Üretim süreçlerinde büyük ve önemli değişimlere yol açan teknolojik gelişmeler 18. yüzyılın sonlarına doğru Avrupa'da görülmeye başlamıştır. Teknolojik gelişmelerle birlikte sanayi üretiminin toplam üretim içerisindeki payı artmış, pazarlar genişlemiş, daha çok çalışan kişiye ihtiyaç duyulmuş, evde veya kendi işinde çalışanlar fabrikalarda çalışmaları için yönlendirilmişlerdir. Kadın erkek herkesin kırsaldan kentlere, tarlalardan fabrikalara yönelmelerine neden olan bu gelişme ve değişim sanayi devrimi olarak adlandırılmaktadır (Ekmekçi, 2004).

İlk çıkrık makinesinin icadıyla başlayan sanayi devrimi süreci buharlı makinenin icadından sonra hızla ilerlemiş, demir çelik üretimi başta olmak üzere diğer sektörlere ve ülkelere sıçramıştır. Bu dönemde sanayi devriminin getirdiği teknolojiye ve değişimlere ayak uyduran ülkelerin kitlesel üretimi artmış, tüm sektörlerde olduğu gibi tarım sektöründe de devrim niteliğinde gelişmeler yaşanmıştır. Hızla gelişen teknoloji ve üretimde yeni teknolojik makinelerin kullanılmasıyla meydana gelen seri üretimi sürdürebilmek için fabrikaların sayısı çoğalmış, haliyle fabrikalarda çalışacak emek gücüne ihtiyaç hâsıl olmuştur. Kırsal alanlarda tarım ve hayvancılıkla uğraşan insanlar gereken işgücü talebini karşılamak için kentsel alanlara doğru göç ederek fabrikalardaki emek gücünü oluşturmuşlardır. Kırsal ve kentsel bölgelerden birçok kişinin bu üretim sürecine katılmasıyla birlikte yeni bir sınıf olan işçi sınıfı doğmuştur (Büyüknalbant, 2009).

İşçi sınıfının ortaya çıkması ve zamanla sayısının artması ekonomik ve toplumsal sorunların ortaya çıkmasına, maruz kalınan kötü şartların ortadan kaldırılmasına yönelik başkaldırıların ve mücadelelerin başlamasına neden olmuştur. Bu gerilim ve başkaldırışların daha çok erkek işçiler tarafından çıkarılması işverenlerin erkeklere göre daha uysal ve kontrol edilebilir kesime, yani kadın ve çocuk işçilere yönelmesine neden olmuştur. Üretim sürecindeki teknolojik gelişmeler, çalışmayı kolaylaştıran makineler, iş bölümü ve uzmanlaşmak için uzun süreli çıraklık dönemlerine artık ihtiyacın olmaması kadınların ve çocukların işçileşmesini kolaylaştırmıştır. Kadınların ve çocukların işgücü olarak tercih edilmesinin bir diğer nedeni ise bu kesime yapılan ücret ödemelerinin erkeklere kıyasla daha düşük olması, böylece işverenlerin maliyetlerini düşürebilmesi ve rekabet avantajı sağlayabilmesidir (Altan, 1979).

Kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştıran nedenler, kadınların hem fabrikalarda çalışmasına hem de eski zamanlardan beri üstlenmiş oldukları geleneksel işlere devam etmelerine neden olmuştur. Çalışma hayatında daha aktif olarak yer alan kadınlar düşük ücretler ve uzun çalışma saatleriyle iş hayatında sömürülmüş, bununla birlikte geleneksel ev işlerinden kurtulamamış ve bu işleri de yapmaya devam etmiştir (Koç, 2014).

Sanayi devriminin istihdam üzerindeki etkileri sadece Kıta Avrupası ile sınırlı kalmamış, Amerika Birleşik Devletleri'ne de sirayet etmiştir. Sanayileşme ve gelişen teknoloji niteliksiz işgücünün nitelikli işgücüne karşı daha kolay ikame edilmesine yol açmış, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan niteliksiz işgücünün fabrikalarda istihdam edilebilmesine olanak tanımıştır. Sanayinin ve ekonominin gelişmesiyle fabrikalar zaman içinde ölçeklerini büyütmüş, daha fazla kadın çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Fabrika sayısının ve yeni sektörlerin çoğalmasıyla kadınlar sadece sanayi sektöründe değil, tezgâhtarlık, muhasebecilik, sekreterlik gibi hizmet sektöründe de çalışmaya başlamıştır. Kadınların farklı sektörlerde iş hayatına atılması geleneksel iş yükünden kurtulmalarını sağlamamıştır. Çocuk doğurmak ve büyütmek, ev işleri yapmak, bakım hizmeti sunmak gibi fizyolojik ve sosyolojik açıdan kadınların görevleri arasında yer alan işlerle birlikte, sanayi sektöründe ve hizmet sektöründe çalışmaya devam etmişlerdir (Eraslan, 2009).

Dokuma ve eğirme gibi vasıfsız işlerin yapıldığı fabrikalarda çalışanların çoğunluğunu oluşturan kadınlar ağır çalışma koşulları altında çeşitli sağlık sorunlarıyla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Çocuk sahibi kadınlar için durum daha kötü bir hal almıştır. İşini

kaybetme endişesi taşıyan kadınlar çocuk doğana kadar çalışmakta, çocuk doğduktan kısa süre sonra da işinin başına geri dönmüşlerdir. Anneyle birlikte kötü yaşam koşullarında büyüyen çocuğun da sağlığı haliyle kötü etkilenmiştir. Yine bu dönemde kadınların çalışma hayatı dışındaki günlük yaşantıları da denetim altına alınmıştır. İşverenler tarafından kadınların evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları kısıtlanmış ve çalışan kadınların bekâr kalmaları beklenmiştir (Kaya, 2009).

Sanayi Devrimindeki çalışma hayatının ağır koşulları ve meydana getirdiği olumsuzluklar kamuoyu ve bazı baskı gruplarınca tartışılmaya başlanmış, devletin ekonomi ve hukuk görüşlerinde değişiklikler meydana getirmiştir. İşçiler henüz yasallaşmayan meslek örgütleri etrafında birleşerek haklarını savunmaya ve yeni haklar kazanmaya yönelik mücadelelere başlamışlardır. Özellikle kadın ve çocuk işçilerin ağır şartlar altında gördükleri zararlar ve yaşadıkları sorunlar kamuoyunun insancıl duygularını açığa çıkartmış, din kurumlarını, politikacıları, sanatçıları, düşünürleri harekete geçirmiştir. Bu dönemde devlet çalışma hayatına müdahaleci yaklaşımla bakmak zorunda kalmıştır. Özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik kapsamlı ve somut sonuçlar oluşturmasa bile çalışma yaşamını düzenleyici sosyal politikalar izlenmeye ve düzenleyici önlemler alınmaya başlanmıştır (Altan, 1979).

Mevcut sistemde hiçbir değişiklik sağlamayan ve sadece pamuk fabrikalarındaki çıraklara uygulanan ilk yasa 1802'deki fabrika yasasıdır. Bu tarihten 1850'lere kadar yasal anlamda önemli adımlar atılmamıştır (Koca, 2016). İlk fabrika yasasından sonra, 1842 yılında on yaşından küçük çocuklar ile her yaştan kadınların yeraltında çalışmalarını yasaklayan Madenler Kanunu kabul edilmiştir. Bundan iki sene sonra da kadın işçilerin günlük çalışma sürelerini on iki saat ile kısıtlayan, makinelerin yakınında kadınların çalışmalarını engelleyen ve makinelerin bakım ve temizliğinin kadınlar tarafından yapılmasını yasaklayan kanun kabul edilmiştir. Daha sonraki yıllarda kabul edilen kanunlarla birlikte kadınların gece çalıştırılmaları yasaklanmış, günlük çalışma süreleri azaltılmış, çalışma koşullarının zor olduğu yerlerde çalıştırılmaları engellenmiş, doğum izni gibi haklar tanınmıştır. Yıllar içerisinde kadın ve çocuk işçilerin çalışma yaşamlarında özel olarak korunmalarına yönelik uluslararası çalışmalar da başlamıştır (Altan, 1979).

1.2.4 Dünya Savaşlarının Kadın İşgücüne Etkisi

Kadınların işgücüne katılımını en az sanayi devrimi kadar etkileyen dünya savaşları, çalışma hayatında kadın sayısının hızla artmasına sebep olmuştur. Birinci ve İkinci Dünya

Savaşı'nda silahaltına alınan erkeklerin çalışma hayatında oluşturduğu boşluk, gerek vatanseverlik güdüsüyle gerekse erkeklerin savaşa gitmesi sonucu düşen hane gelirini telafi etme isteğiyle kadınlar tarafından doldurulmuş ve böylece işgücü piyasasındaki kadın sayısı artmıştır (Erarslan, 2009).

Savaşla birlikte kadınlar, hâlihazırda sürdürdükleri fabrika işçisi, hemşirelik, öğretmenlik, memurluk gibi alanların dışında, savaş öncesinde erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları şoförlük, asansörcülük, sayaç okuyuculuğu gibi işleri de yapmaya başlamışlardır. Bu dönemde kadınlar yaptıkları geleneksel işlerin dışına çıkarak erkeklerin hâkim olduğu alanlarda da çalışmışlardır (Tekeli, 1982: 92).

Birinci Dünya Savaşı sırasında çalışma hayatında büyük rol oynayan kadınlar savaşın sona ermesinin ardından 1929 yılında meydana gelen buhranla birlikte yine çalışma hayatından çekilmek zorunda kalmıştır. Fakat İkinci Dünya Savaşı ile erkeklerin tekrardan cepheye gitmesi, aile gelirlerinin azalması veya yok olması, kadınların evde yapacağı işlerin azalması, vatanseverlik duygusu ve kadınların işgücüne yönelik emek talebinin artması sonucu kadınlar işgücü piyasalarında daha etkin olarak rol oynamışlardır. Savaş sonrası erkeklerin evlerine geri dönmeleri kadınların bir kısmının işgücü piyasasından çekilmesine neden olsa da çalışma hayatında yer alan kadınların birçoğu çalışmaya devam etmiş ve istihdamdaki yerlerini korumuşlardır (Aydın, 2011).

1.2.5 İkinci Dünya Savaşı'ndan Günümüze Kadar Olan Süreçte Kadın İşgücü

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra başta ABD olmak üzere sanayisi gelişmiş ülkelerde Henry Ford'un öncülüğünü yaptığı, bant sistemine dayalı, kitlesel üretim üzerine kurulu bir sistem olan ve seri üretim de denen Fordist üretim biçimi uygulanmaya başlanmıştır. Üretim sürecinin sadece küçük bir bölümünde yer alan ve üretimin geneli hakkında herhangi bir bilgisi ve kabiliyeti olmayan niteliksiz işçilerin üretim bandı üzerinde çalışmaları sonucu kitlesel üretim ve tüketim meydana gelmiştir. Her çalışan bireyin üretim bandı üzerinde kendisine verilen küçük ve vasıf gerektirmeyen görevi yapması kadın istihdamına olumlu katkı yapmıştır (Özer, 2016).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra bozulan ekonomiyi düzeltmek ve sosyal problemleri ortadan kaldırmak için devlet müdahalesi zorunlu hale gelmiş, bu zorunluluk refah devletine giden yolun önünü açmıştır. Devletin rol ve sorumlulukları artmış, tahribata uğrayan

ekonomik ve sosyal konular üzerinde koruyucu ve düzenleyici çalışmalar yapılmıştır. Savaş yıllarından 1975 yıllarına kadar parlak bir dönem yaşayan refah devleti istihdam oranlarını artırmış ve çalışma koşullarını iyileştirmiştir. Sağlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi önemli alanlara yatırımlar yapılmış, çocuk ve yaşlılara yönelik bakım evleri açılmış, yarı zamanlı iş imkânları çoğalmıştır (Akıncı, 2018).

Petrol Krizi olarak da bilinen 1973 Krizi ile birlikte kapitalist sistem duraklama döneminin zirvesine ulaşmıştır. Gerek Fordist sistemin verimliliğinin azalması gerekse küreselleşmeyle birlikte uluslararası ticaretin genişlemesi devlet politikalarının değişmesine neden olmuştur. Bu dönemde özellikle Japonya'da başarıyla uygulanan esnek üretim biçimleri diğer ülkelerin de üretim sistemlerinde değişikliğe yol açmıştır. Erkek emeğine kıyasla kadın emeğinin daha ucuz olması, kadınların daha itaatkâr ve kontrol edilebilir olması, uzun çalışma sürelerine, monoton ve sıkıcı işlere, kötü çalışma koşullarına daha kolay razı olması kadın emeğine talebi artırmıştır. Yeni üretim biçimi içerisinde evdeki sorumluluklarından vazgeçmeden kısmi süreli ve esnek saatleri olan işler sayesinde piyasada çalışma imkânı bulan kadınlar işverenler tarafından büyük bir hevesle istihdam edilmişlerdir (Can, 2010).

Esnek üretim biçimi ile çalışma sürelerinin sabit olmaması ve işgücünü sürekli olarak fabrikada tutan çalışma saatlerinin terk edilmesi özellikle aile içi sorumluluklarını yerine getirmek için çalışma hayatına katılamayan kadınlara önemli fırsatlar sağlamış, geleneksel ev işlerinden kopamayan kadınlar yeni üretim biçiminin getirdiği kısmi süreli istihdam ile işgücü piyasasına katılmışlardır. 1980'lerin sonundan sonra formel istihdamın yerini enformel istihdamın, yani güvencesiz ve korumasız çalışma biçiminin almaya başlaması ile işverenler işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla tam zamanlı ücretli işgücünün yerine sözleşmeli, yarı zamanlı, geçici veya evde çalışan işgücü gibi enformel istihdama yönelmişler ve bu da kadınların istihdamını artırıcı yönde etki yapmıştır (Kurnaz Alkan, 2015).

Dünya genelinde kadınların çalışma hayatına katılımının artmasına neden olan pek çok etken bulunmaktadır. Çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların hayata geçirilmesi, demografik gelişmeler, kadınların eğitim seviyelerinin ve niteliklerinin artması sonucu uzmanlık gerektiren işlerde çalışabilmesi, atipik çalışma şekillerinin ortaya çıkması, doğum oranlarının azalması sonucu bakımı yapılacak çocukların azalması ve çekirdek ailelerin ortaya çıkması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerindeki iyileşmeler, evlenme

oranındaki azalış ve boşanma oranlarındaki artış, kadınların çalışmasına yönelik toplumsal görüşün olumlu hale gelmesi, erkeğin kazancının aile geçiminde yetersiz kalması ve ikinci bir gelir kaynağına ihtiyaç duyulması gibi nedenler kadınların istihdamının artmasına ve pembe yakalı işgücü kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (İçin, 2012).

Dünya savaşları sırasında erkeklerin cepheye gitmesi sonucu çalışma hayatında sayısı ve rolü artan kadınlar, savaş sonrasında da çalışma hayatında kalmaya devam etmiştir. Bununla birlikte Fordist üretim yönteminin, refah devleti politikalarının, esnek çalışma biçimlerinin ve enformel istihdam yöntemlerinin ortaya çıkması, kadınları koruyan ve destekleyen yasaların varlığı, geleneksel ev ve bakım hizmetlerinde kadın yükünün azalması, hane gelirini artırmak isteği, toplumun çalışan kadınlara karşı bakış açısının olumlu şekilde değişmesi gibi faktörler kadınların çalışma hayatındaki yerlerinin daha önemli ve yerleşik hale gelmesini sağlamıştır.

1.3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.3.1 Göçebe ve Yerleşik Türk Topluluklarında Kadın İşgücü

Göçebe Türk topluluklarında kadınların toplumsal etkinliklere katıldığı, alınacak siyasal kararlarda söz sahibi olduğu, evlilik ilişkilerinde erkeklerle aynı haklara sahip olduğu ve tek eşli evliliğin olduğu yapılan araştırmalardan bilinmektedir (Çiftçi, 1982: 86-87).

Orhun Kitabelerinden de devlet işleriyle ilgilenen ve bu konuda bilgi sahibi olan, siyasi hayatta söz sahibi olan katunlardan bahsedilmektedir. Gerektiği zaman erkeklerle birlikte savaşlarda yer alan kadınlar ekonomik hayatta da aktif bir şekilde çalışma hayatının içerisinde yer almışlardır. Yün eğirme, boyama işleri, keçe dokuma gibi el işleriyle uğraşmışlar, eşleriyle birlikte satış yapmaya gitmişler, ailenin beslenmesinden ve geçiminden sorumlu olmuşlardır (Dulum, 2006).

Göçebe hayatın terk edilerek yerleşik hayatın benimsenmesiyle birlikte kadın ve erkek arasında ortaya çıkan cinsiyete dayalı iş bölümü, kadının ev içi işlerle sınırlandırılmasına ve toplumdaki konumunun geri plana itilmesine sebep olmuştur (Yaraman, 2001: 22).

1.3.2 Osmanlı İmparatorluğu Döneminde Kadın İşgücü

Türk kadınının çalışma hayatında yer alarak üretime katkıda bulunması, analık ve ev işleri dışında toprak işlerinde ve tarım alanında çalışması, gıda ve dokuma alanındaki üretim

sürecine katılması eskilere dayanmaktadır. Fakat Osmanlı toplumunda 19. yüzyılın ortalarına kadar cinsiyete dayalı iş bölümü yaşanmış, kadının üretim sürecine katkısı sınırlı kalmış ve çalışma hayatından ziyade ev ve bakım işlerinde yer almıştır (Çıtak, 2008). Ev içi hizmetlerin ifa edilmesinin herhangi bir maddi değerinin olmadığı algısından dolayı kadınlar ikincil statüye itilmiş, ülke ekonomisine katma değer sunmayan niteliksiz kişiler olarak görülmüştür (Tiryaki, 2018).

Osmanlı imparatorluğunda tarım ve hayvancılık başta olmak üzere ticaret, el ve ev sanatlarına dayanan ekonomik yaşam 19. yüzyılın başlarına değin sürmüştür. Sanayi devriminin başladığı ve geliştiği diğer ülkelerdeki gibi bir işçi kitlesi Osmanlı İmparatorluğu'nda bu tarihe kadar henüz bulunmamıştır. Bunun yanında dokuma, yapı işleri, maden ve savaş donatım gibi geleneksel sanayi kollarında ve diğer küçük sanayi kollarında içerisinde kadınların da bulunduğu ücretli çalışan kesim mevcuttu. 19. yüzyıl başlarında el tezgâhlarının ve atölyelerin yerlerini fabrikalar almış, batılılaşma akımı doğrultusunda sanayi sektörü geliştirilmeye çalışılmış ve ekonomik yaşamda hareketlilik ve değişim göze çarpmıştır (Altan, 1979).

Dünyadaki değişim ve gelişmeler neticesinde Osmanlı İmparatorluğu da bozulan ekonomik durumunu düzeltmek için bazı girişimlerde bulunmuştur. Osmanlı bürokratları ve düşünürlerinin idare, hukuk ve eğitim alanlarında getirdikleri yenilikler 1839 yılında Tanzimat Fermanı ile ilan edilmiştir. Kadınlar Tanzimat ile başlayan süreçte toplumsal hayatta daha aktif rol almaya, dünyadaki teknolojik ilerleme ve yapısal değişimin Osmanlı topraklarında yansıması sonucu geleneksel aile yapısının dışına çıkarak ev dışında ücretli olarak çalışmaya başlamıştır. Geleneksel çalışma alanı olan tarımda, tarım dışı geleneksel faaliyet olan ve küçük atölyelerde gerçekleştirilen halıcılık ve dokumacılıkta kadınlar ücret kazanmaya başlamışlardır. Bu dönemde kadınların katıldıkları diğer bir çalışma alanı da ebelik olmuştur. Bunu 1872 yılında ilk kadın öğretmenin çalışma hayatına girmesi, 1882'de ise ilk kadın okul yöneticisinin atanması izlemiştir (Çıtak, 2008).

1839 Tanzimat Fermanı ile kadınların toplumsal statüsü resmi olarak ele alınmış ve kadınlar bazı haklara sahip olmuşlardır. Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine duyarsız kalmayan Osmanlı İmparatorluğu bu çerçevede kadınlar için önemli adımlar atmıştır. Kölelik ve cariyeliğin kaldırılması, veraset haklarında kadınların erkeklerle eşit konuma getirilmesi, kadınlar için ebelik kurslarının, ortaokulların, sanayi okullarının, kız öğretmen

okullarının açılması, kadınların eğitim hayatının anayasa ile güvence altına alınması kadınların toplumsal konumu için önemli gelişmelerdir. Eğitim ve sosyal haklarda meydana gelen bu gelişmeler kadınların ücretli işgücü olarak çalışma hayatında yer edinmelerine olanak tanımıştır (Kurnaz, 1991: 102).

Osmanlıdaki sanayileşme girişimlerine ve Tanzimat ile kadınlara sağlanan haklara paralel olarak kadınlar çalışma hayatına girmeye başlamışlar ve 1850'den sonra özellikle tekstil sanayisinde yoğun olarak çalışmışlardır. 1913 yılına gelindiğinde Batı ve Orta Anadolu'da halı imalatında 60.000 kadın istihdam edilmekteydi (İnce, 2010).

Tanzimat Fermanı, Meşrutiyet, ilk anayasanın kabulü ve bunları izleyen ıslahat hareketleriyle kadınların toplumsal konumlarında iyileştirmeler yapılmıştır. Kadınlara yönelik gazeteler çıkarılmış, kadın hareketlerine kamuoyunun ilgisi çekilmiş, dernekler kurulmuş, oy hakkı ve eğitim alanlarında haklar tanınmıştır (Altan, 1979).

1915 yılında Balkan Savaşı'nın patlak vermesiyle erkek nüfus cephelere gönderilmiş ve erkek işgücünde düşüşler olmuştur. Cepheye giden erkeklerden boşalan çalışma alanları kadınlar tarafından doldurulmuş, böylece kadınların çalışma hayatındaki yerleri daha somut ve önemli hale gelmiştir (Koca, 2016).

Önce Balkan Savaşı, daha sonra Birinci Dünya Savaşı nedeniyle savaşa katılan erkeklerden boşalan çalışma alanlarının doldurulması mecburiyeti ve ekonomik zorunluluklar, kadının işgücü piyasasında konumunun genişlemesine vesile olmuştur. Savaşa giden erkeklerden boşalan bazı devlet daireleri kadın memurları istihdam etmiş, kadınlar için zorunlu hizmet kanunu yayınlanmıştır. Bu dönemde farklı illerdeki fabrikalarda kadın istihdamının arttığı da görülmektedir (Altan, 1979).

Milli mücadele de kadınların sosyal ve ekonomik yönden gelişmeleri açısından önemlidir. Kadınlar da erkeklerle birlikte cepheye gitmiş, vatanları için savaşmıştır. Kadınlar vatanı kurtarmak için kurulan derneklere ve cemiyetlere üye olmuşlar ve sosyal olarak aktif bir zaman geçirmişlerdir. Aynı zamanda cepheye giden erkeklerden boşalan çalışma sahalarını doldurarak işgücü piyasasında varlıklarını devam ettirmişlerdir. Savaş sebebiyle zorunlu olarak çalışma hayatına giren ve ekonomik sebeplerden dolayı çalışma hayatında kalan kadınlar Cumhuriyetin ilanından sonra da ücretli çalışmaya devam etmişlerdir (Gündoğdu, 2018).

1.3.3 Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Osmanlı İmparatorluğu'nun dağılmasından sonra girişilen bağımsızlık mücadelesinde kadınlar da erkekler kadar özveride bulunmuş ve mücadele etmiştir. Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte yeni kurulan devlet içerisinde kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve hukuki alanlarda statülerinin yükseltilmesi ve toplumsal alanda etkin bir biçimde yer alabilmesi için çalışmalar yapılmıştır (Kurnaz Alkan, 2015).

Kurulan yeni Türk devletinin sanayileşerek kalkınması, yerli sanayinin kurulması ve güçlendirilmesi amaçları doğrultusunda çalışmalar başlatılmış, bu yolda politikaların belirlenmesi ve yol haritasının belirlenmesi amacıyla 1923 yılında İzmir'de kongre düzenlenmiştir. İzmir İktisat Kongresi'ne kadın çalışanları temsil etmek amacıyla kadın temsilciler de katılmıştır. Art arda ve uzun yıllar boyunca süren savaşların yarattığı ekonomik yükler, fiziksel çöküntü ve erkek nüfusunun azalması, çalışma çağında bulunan kadın ve erkek tüm kesimin işgücü piyasasında aktif olarak bulunmasını zorunlu kılmıştır. Söz konusu kongrede kadın işçilerin temsil edilmesinin yanı sıra kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası olmak üzere sekiz haftalık izin ve ayda üç günlük ücretli izin verilmesi önerisi de kabul edilmiştir (Altan, 1979).

1927 yılında sanayi sayımı cumhuriyet döneminde kadın işçilere yönelik ilk önemli sayısal veriyi vermektedir. Bu sayımda dört ve daha fazla işçi çalıştıran ülkedeki tüm sanayi kuruluşları dikkate alınmıştır. Bu sayıma göre dört işçi ve fazlasını çalıştıran sanayi kuruluşlarında her dört işçiden birisi kadındır. Bu sonuca ulaşılmasında istihdam faaliyetlerinin kadınların geleneksel olarak yer aldığı sektörlerde yoğunlaşması, savaşlar dolayısıyla erkek işgücünde meydana gelen azalma ve savaşta eşlerini kaybeden kadınların çalışma hayatına girmek zorunda kalması etkili olmuştur (Makal, 2010).

Kadınların çalışma hayatında durumlarını iyileştirmek ve çalışma hayatındaki kadınlara yeni haklar vermek amacıyla reform çalışmalarına devam edilmiştir. 1930 yılında çıkarılan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çalışma yaşı, çalışma süresi, iş konusu ve çalışma koşulları hususlarında yapılan düzenlemeler ile koruyucu hükümler getirilmiştir. Kadınların çalışma hayatındaki hakları ise 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı Kanun ile güvence altına alınmıştır. Bundan bir yıl sonra kadınların maden ocaklarında ve yer altında çalıştırılmasını yasaklayan kanun yürürlüğe girmiştir. 1945 yılına gelindiğinde iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortasına dair kanun yürürlüğe girmiştir. 1950 yılına gelindiğinde eşit verimle

çalışan kadın ve erkek işçilere cinsiyetten kaynaklanan ücret farklılığını önleyen ve cinsiyete göre ücrette ayrım yapılamayacağına dair kanun yasallaşmıştır (Ekmekçi, 2004).

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte başlayan kalkınma ve sanayileşme çabaları İkinci Dünya Savaşı nedeniyle sekteye uğramıştır. Her ne kadar Türkiye savaşa doğrudan katılmamış olsa da seferberlik nedeniyle işgücündeki erkeklerin bir bölümü silahaltına alınmıştır. Erkeklerin orduya alınması ile çalışma alanlarında meydana gelen işgücündeki azalma kadın ve çocukların istihdam edilmesiyle giderilmeye çalışılmıştır (Erarslan, 2009).

Dünyada genelinde olduğu gibi İkinci Dünya Savaşı Türkiye'deki erkek emek arzını azaltmış ve kadın istihdamını olumlu etkilemiştir. Kadın emeğine olan talep arttıkça daha fazla kadın üretime katılmış, çalışma hayatında yer bulmuştur. İstatistiklere göre 1937 yılında İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan kadınların oranı %18,89 iken 1943 yılında bu oran %20,7'ye yükselmiştir (Makal, 2001).

1.3.4 1950-1980 Yılları Arasında Kadın İşgücü

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünyada olduğu gibi Türkiye'de de toplumsal ve ekonomik dönüşümler yaşanmaya başlamıştır. 1950'li yıllarda teknolojinin gelişmesi, tarımda makineleşmenin artması ve tarım dışı iş imkânlarının artması sonucu köyden kente göçte artış yaşanmıştır. Köyden kente doğru yaşanan yoğun göç hızlı kentleşmeyi ve sosyal ve ekonomik yapıda büyük değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Kente yerleşen ailelerin geleneksel yapısında da değişiklikler meydana gelmiştir. Geniş ailelerden çekirdek ailelere ve köydeki üretici ailelerden kentlerdeki tüketici ailelere doğru bir yapıya geçilmiştir. Üretimi azalıp tüketimi artan aileler ihtiyaçlarını dışardan karşılamak zorunda kalmış, bunun için de daha çok kazanma gereksinimi doğmuştur. İhtiyaçların karşılanması yönündeki bu gereksinim kadınları da ev dışında çalışmaya itmiştir. Fakat kadınların istihdama katılımı yavaş olmuştur çünkü nüfus ve kentleşmedeki artış, büyüme ve istihdam alanlarındaki artıştan daha fazla olmuştur. Bu nedenle özellikle de niteliksiz kadınlar için iş bulmak epey zor olmuştur (Büyüknalbant, 2009).

1950'lerin ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılım oranlarının düşmesinde köylerden kentlere doğru olan göç olgusu etkili olmuştur. Köylerde tarımsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kentlere taşındıktan sonra ev kadını olarak işgücüne dâhil edilememişlerdir (Dublen, 2014).

Kırsal alandan kentsel alana yaşanan göç sonucu kadının toplumsal ve aile içindeki konumunda da değişiklik olmuştur. Bu değişikliklerden en önemlisi kadınların eğitim almaya başlamasıydı. Niteliksiz kadınların istihdam edilmesi kolay değildi fakat eğitim alan kadınlar artan bilgi ve nitelikleri sayesinde tarım dışı alanlarda, hizmet ve sanayi alanında yer almaya başlamışlardı (İnce, 2010). Kente göç eden bu kadınlar sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli işgücü olarak istihdam edilmelerinin yanında ev içinde de ücretsiz aile işçiliği ve gelir getirici işler yapmışlardır. Ayrıca sayıları fazla olmasa da işveren konumunda olan veya kendi nam ve hesabına çalışan girişimci kadınlar da çalışma hayatında görülmüştür (Büyüknalbant, 2009).

TÜİK'in yayınlamış olduğu hanehalkı işgücü anketine göre 1955 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı %95,4 iken kadınların işgücüne katılım oranı %72'dir. 1980 yılının verilerine bakıldığında ise bu oranlar erkekler için %79,8'e kadınlar için ise 45,8'e düşmüştür. İşgücüne katılım oranlarında düşüş kadınlarda daha sert olmuştur. Tarımın sektörler arasındaki payının azalması, sanayi ve hizmet sektörlerinde yeterince kadının istihdam edilmemesi, ailenin ekonomik durumunun kötü olduğu zamanlarda kadının çalıştırılıp durumların düzeldiği zamanlarda çalışmasının uygun görülmemesi, kırsalda üretime faal olarak katılan kadının kentlerde ekonomik faaliyetlere katılımının güç olması bu oranın azalmasında etkili olmuştur (Büyüknalbant, 2009).

1.3.5 1980 Yılından Günümüze Kadar Olan Süreçte Kadın İşgücü

Neoliberal dalganın etkisi dünyada olduğu gibi 1980'den sonra Türkiye'de de ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda değişikliklere yol açmıştır. 1980 yılında 24 Ocak kararları ile başlayan süreç, Türkiye'nin dış piyasaya entegre olmasını sağlayacak politikalarla desteklenmiştir. Türkiye o güne kadar takip ettiği karma ekonomik sistemden ayrılarak piyasa ekonomisine yönelmiştir. Karma ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş kadınların işgücüne katılımında ve aile içindeki rollerinde değişikliklere neden olmuştur. Eğitim seviyelerinde artış olan kadınlar tarım dışı çalışma hayatına da katılma olanağı elde etmişlerdir (Gürol, 2007).

Ayrıca üretimin dünya çapında esnekleşmesi ve Türkiye'de de esnek üretime geçişin yaşanması sonucu işverenlerin yarı zamanlı ve geçici işçi çalıştırmaya ve fason üretime yönelmeye başladıkları gözlenmektedir. Bu yeni çalışma sisteminde aile içi sorumlulukları

nedeniyle çalışma hayatına atılamayan kadınlara çalışma imkânı tanınmıştır (Özer ve Biçerli, 2003).

İhracata dönük sanayileşme sistemine geçiş yapan gelişmekte olan ülkelerde, düşük ücretli emeğin kullanıldığı ihracat sektörlerinde çalışan kadınların sayısı hızla artmıştır. Türkiye'nin 1980'lerden itibaren uluslararası piyasalarla entegrasyonuna yönelik yapmış olduğu uygulamalar her ne kadar ekonominin dışa açılmasına ve ihracatın artmasına sebep olduysa da tarım dışında kalan sektörlerde işgücünün kadınlaşmasına yol açacak kadar istihdamın olmasını sağlayamamıştır (Pınarcıoğlu, 2006).

Ekonominin dışa açılması ve ihracata yönelik üretim süreçleri işgücünün uzmanlaşmasını gerektirmiştir. Türkiye'de kadın eğitim seviyesinin düşük, kadın niteliklerinin yetersiz olması ve emek piyasasına katılımda cinsiyet ayrımının söz konusu olması nedenleriyle küreselleşme sonrası kadınların çalışma hayatına katılımı istenilen düzeye ulaşmamıştır. Küreselleşme sonrası birçok kadın, işlerini daha nitelikli elemanlara bırakmak zorunda kalmış ve teknik bilgi gerektiren iş ve fırsatlardan yararlanamamıştır. Ayrıca 1990 yılına kadar kadınların bir meslekte çalışabilmesi için eşinden izin alması zorunluluğu da eşinden izin alamayan kadınların çalışma hayatına katılımına engel teşkil etmiştir (Gürol, 2007).

1988-2007 TÜİK hanehalkı işgücü anketine göre kadınların işgücüne katılım oranı 1988 yılında %34,4 iken yıllar içerisinde dalgalı bir seyir izleyerek 2007 yılında %24,8 oranlarına düşmüştür. Bu durumun iktisadi gelişmelerle istenilen boyutta istihdam yaratılamadığından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. İşgücüne katılımdaki düşüşün diğer nedenleri ise zorunlu eğitimin beş yıldan sekiz yıla çıkarılarak işgücü piyasasına girişin geciktirilmesi, kadınların yüksek istihdamlarının bulunduğu tarım sektöründen daha az istihdam imkânlarını olduğu sanayi ve hizmet sektörlerine geçişlerin yaşanması, uygulamaya konan erken emeklilik sistemidir (Tansel, 2002).

Diğer yandan aile içi sorumluluklar, ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı, kadının çalışmasına yönelik toplumun bakış açısı, gelenekler ve görenekler, işverenlerin kadın çalıştırmadaki isteksizliği, yasal mevzuatlar ve tüm bunların değişiminin kadın lehine yavaş seyretmesi Türkiye'de kadınların çalışma hayatına atılmasını zorlaştırmıştır (Pınarcıoğlu, 2006).

1963 yılında başlayan planlı kalkınma dönemlerinde kadınların kalkınmanın öznesi olarak alındığı düzenlemelere ve kadın erkek eşitliğini amaçlayan uygulamalara Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'na kadar rastlanılmamaktadır. 1990-1994 yıllarını kapsayan bu kalkınma

planında kadın ilk kez başlı başına ele alınmaktadır. Eğitim, sağlık ve istihdam gibi alanlarda kadınlara yönelik iyileştirmelerin yapılacağı bu planda kararlaştırılmıştır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın yıllık programında kadınların eğitim düzeylerinin artırılması, işgücüne katılımının yükseltilmesi, ev eksenli çalışma, kadın girişimciliği ve aile içi şiddet konularına yer verilmektedir. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınların toplumdaki olumsuz koşullarının iyileştirilmesi, istihdamının artırılması ve çalışma yaşamına daha fazla katılması yönünde alınacak önlemler belirtilmektedir. Daha sonraki kalkınma planlarında da kadına, sosyal statüsüne, ekonomi içerisindeki yerine, çalışma hayatındaki konumuna değinilmiştir. 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü niteliklerinin yükseltilmesi, karar alma mekanizmalarında kadınların daha fazla yer almaları, aile ve iş yaşamlarının uyumlaştırılması gibi konularda politikaların ortaya konacağı kararlaştırılmıştır (Önder, 2013).

Son kalkınma planı olan On Birinci Kalkınma Planı'nda Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasına yönelik kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ve kadınların kalkınma sürecine etkin bir şekilde katılımının sağlanmasına yönelik politika önerilerinin geliştirileceği belirtilmiştir (http://onbirinciplan.gov.tr/).

Görüldüğü üzere tarım ve el sanatları dışında kadınların işgücü piyasasında yer alması İkinci Dünya Savaşı sonrası başlamış, sanayileşme ve iç göç dalgası ile devam etmiştir. Eğitim seviyesi gün geçtikçe yükselen kadınlar doktor, avukat, öğretmen, mühendis gibi nitelikli mesleklerde giderek artan oranlarda yer almaktadırlar. Çalışma hayatına artan oranlarda katılan kadınlar daha önce bulunmadıkları alanlarda kendilerini göstermeye, toplumda görünür olmaya başlamışlardır. Özellikle 1980'lerden sonra girişimcilik, turizm, bankacılık, yöneticilik, reklamcılık gibi erkeğe özgü olduğu düşünülen alanlarda tüm sosyo-kültürel ve geleneksel engellere rağmen yer alan kadınlar pek de uzun sayılmayacak bir sürede önemli aşamalar kaydetmişlerdir (Önder, 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERE VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLERE DAİR ARAŞTIRMA

Tarih boyunca yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmeler kadınların ekonomik faaliyetlerdeki rollerinin değişmesine sebep olmuştur. Tarımsal devrimle yaşanan sosyal değişim, sanayi devrimiyle gelen makineleşme, savaşlar sonucu ortaya çıkan kadın emeği talebi, ekonomik ve dünya düzenindeki değişimlerin yarattığı yeni üretim sistemleri kadın istihdamında büyük değişimlere ve gelişmelere neden olmuştur. Tüm bu değişimlerin kadın işgücüne getirdiği kazanımlara rağmen elde edilen fayda beklenen ve istenen düzeye erişememiştir. Enformel sektörlerde düşük ücretlerle, zor şartlar altında, bir güvenceye sahip olmadan çalışan kadınlar, çalışma saatleri ve koşulları erkeklere göre düzenlenen erkek egemen bir işgücü piyasasında tutunabilmek için daha fazla çaba göstermek zorunda kalmaktadır.

Geçmişten günümüze kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları kıyaslandığında genel olarak kadınların dezavantajlı olduğu görülmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki ve emek piyasasındaki eksik temsili toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel göstergelerinden birisidir. Kadın ve erkek arasında biyolojik farktan kaynaklanmayan bu eşitsizlik kültürel ve toplumsal bağlamda üretilmekte ve doğalmış gibi tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyetin dayatmış olduğu davranış biçimleri kadınların toplumsal ve siyasal yaşamdaki konumlarını etkilediği gibi ekonomik alandaki konumlarını da etkilemektedir.

Erkek kökenli kültürel dayatmalar sonucu kadınların sadece kadınlık ve analık kavramlarıyla özdeşleşmesi işgücü piyasasında kadınlar aleyhine etkiler doğurmaktadır. Bu olumsuz etkiler zincirleme bir reaksiyon yaratarak kadınların özgüvenini, aile bireyleri arasındaki ve sosyal çevresindeki saygınlığını zedelemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı alınan önlemlerin hayata tam olarak geçirilememesi ve kadınların işgücü piyasasına girişlerini sağlayacak mekanizmaların kurulamaması, kadınların bir kariyer başlatma ve kariyer basamaklarında emin adımlarla ilerlemesi önünde engel teşkil etmektedir. Kadınların

karşısına çıkan bu engeller, işgücüne katılım oranlarında kadın aleyhinde verilerin ortaya çıkmasına ve kadın istihdamının gerilemesine neden olmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde kadınların işgücü piyasasına katılımlarını etkileyen faktörlerden, işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları engellerden ve hâlihazırda çalışma hayatında olan kadınların karşısına çıkan zorluklardan bahsedilmektedir.

2.1. EĞİTİM SEVİYESİ

Sanayi devrimi ve dünya savaşları sonrasında işgücü piyasasındaki rolü artan ve konumu yükselen kadınların, elde ettikleri kazanımları koruyabilmeleri ve çalışma hayatında daha iyi şartlarda var olabilmeleri için becerilerini ve niteliklerini geliştirmeleri gerekmiştir. Haliyle kadınların çalışma hayatına katılımlarını etkileyen en önemli faktörlerden birisi eğitimdir.

Bir ülkenin kalkınması, gelişmesi ve refahı ülkedeki bireylerin eğitilmesine ve bu eğitimin de sürekli olmasına bağlıdır. Yaşanılan yüzyılda bilgi toplumu haline gelen dünyada, bireysel ve toplumsal gelişimin ve ekonomik büyümenin temeli eğitime dayanmaktadır. Cinsiyet farkı gözetilmeksizin tüm bireylerin eğitimi kalkınma ve büyümenin temelini oluşturmakta, kişilerin toplumsal statülerini belirlemektedir. Kalkınma, istihdam, yoksulluğun azalması, işgücü verimliliğinin artması gibi önemli ve büyük etkileri olan eğitim, aynı zamanda sağlık, beslenme, çocuk ölümlerinin azalması, toplumun bilinçlenmesi gibi pozitif dışsallıklarıyla gelişmişliğin itici gücü sayılmaktadır (Çam, 2014).

Bir kadının eğitilmesinin bir erkeğin eğitilmesine nazaran bir aileyi, bir ülkeyi eğitmek kadar değerli olduğu, kadının eğitim seviyesinin yükselmesinin ailenin toplumdaki rolünün daha etkin hale gelmesine katkı sağladığı yapılan çalışmalarda görülmüştür. İş becerisi, çalışma tecrübesi, sağlık ve eğitim gibi beşeri sermaye günümüz ekonomik ve toplumsal gelişimin ana esaslarından olmuş, eğitimin iktisadi gelişmede ve refahın yükseltilmesinde etkisi açıkça görülmüştür (Zeybek, 2015).

Eğitim düzeyi ile kadınların çalışma hayatına katılmaları arasındaki pozitif yönlü ilişki sebebiyle eğitim seviyesi artan kadınların işgücüne katılım oranları ve işgücü piyasasında kalış süreleri artmaktadır. Eğitim seviyesinin işgücüne katılımı etkilemesi teorik olarak iki nedenle açıklanmaktadır. Daha iyi eğitim almış kişilerin daha fazla gelir elde edeceğini, çalışma hayatının dışında ne kadar kalırsa o kadar fazla maliyete katlanacağını belirten ilk neden; doğrudan ve dolaylı maliyetleri olan eğitim yatırımının getirisini elde edebilmek için

emek piyasasında çalışmak gerektiğini belirten ikinci neden, eğitimin işgücüne katılım oranlarına etkisini açıklamaktadır (Gündoğdu, 2018).

Yapılan bir araştırmanın sonucunda fazladan bir yıl alınan eğitimin istihdamda kalış süresini fazladan üç yıla kadar uzattığı ve eğitimin kadın istihdamı üzerinde olumlu ve güçlü etkisinin olduğu görülmüştür. Diğer yandan, çalıştığında yüksek kazanç sağlama imkânı ve çalışmadığında yüksek fırsat maliyetine katlanma riski, kişinin çalışma yönünde tercihte bulunmasına neden olmaktadır. Yapılan bir başka çalışmada ise eğitim düzeyindeki yükselmenin istihdam edilme olasılığını katbekat artırdığı görülmektedir (Özdemir, 2016).

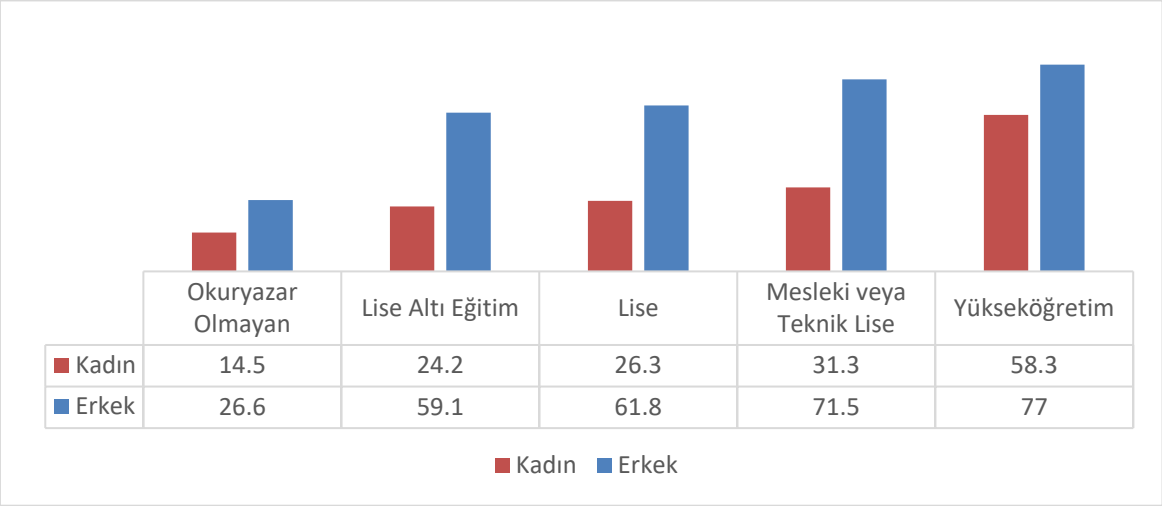
Tablo 1: Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

	2004		**2009**		**2013**		**2019**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
Okuryazar Olmayan	16,6	44,3	15,0	37,1	17,4	33,8	15,4	32,1
Lise Altı Eğitim	20,2	69,9	21,8	69,1	26,3	69,1	28,0	68,1
Lise	26,1	67,1	30,4	69,1	32,1	70,1	34,1	71,3
Mesleki veya Teknik Lise	39,4	79,9	39,1	81,0	39,3	81,3	42,2	80,8
Yükseköğretim	70,3	84,2	70,8	83,1	72,2	86,1	71,5	85,8

(Kaynak. TÜİK)

TÜİK tarafından yayımlanan ve eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranını cinsiyet temelinde gösteren tablo incelendiğinde erkeklerin tüm eğitim seviyesinde kadınlardan daha fazla işgücüne katılım oranı sergilediği görülmektedir. Bununla birlikte eğitim seviyesi artan kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı da görülmektedir. Eğitim seviyesindeki her artış kadın ve erkek için işgücüne katılım oranlarının artmasına sebep olmaktadır.

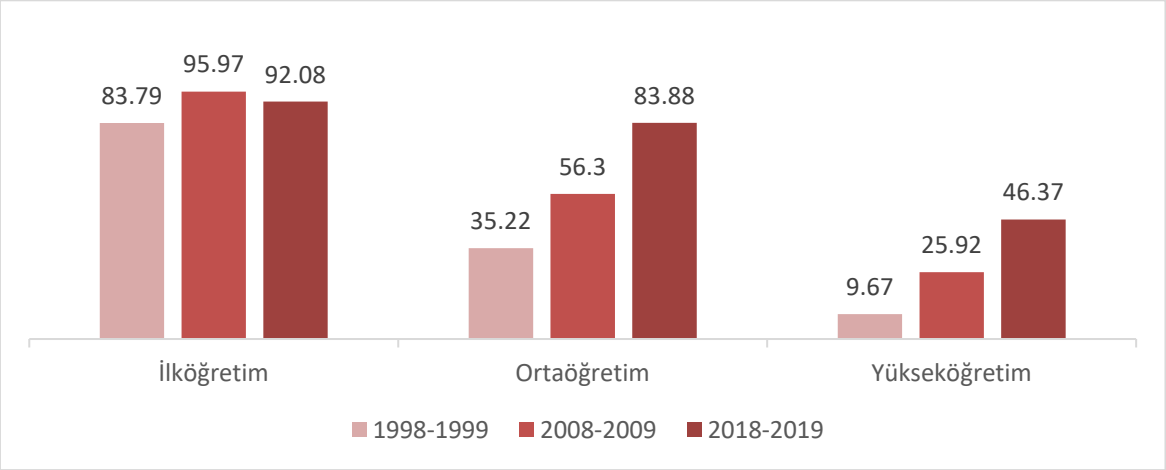
Şekil 1: Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Oranı (%), 2019



(Kaynak: TÜİK)

Eğitim düzeyiyle istihdam oranı arasındaki pozitif ilişkiyi anlamak adına TÜİK tarafından 2019 yılında yayımlanan verilerin incelenmesi yeterli olacaktır (Bkz. Şekil 1). Okuryazar olmayan kadınların istihdam oranı %14,5 iken, yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranı %58,3'tür. Eğitim seviyesinin her yükselişinde kadınların ve erkeklerin istihdam oranları da yükselmektedir.

Şekil 2: Öğretim Yılı ve Eğitim Seviyesine Göre Kadınlarda Okullaşma Oranı (%)



(Kaynak: TÜİK)

Cinsiyeti ne olursa olsun eğitimin kişilerin istihdam edilebilirliğini artırmadaki önemi yadsınamaz bir gerçektir. Eğitim seviyesi artan kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları da yükselmektedir. Türkiye'deki kadınların yıllar itibarıyla okullaşma oranları incelendiğinde (Bkz. Şekil 2) 1998-1999 öğretim yılında yükseköğretime giden

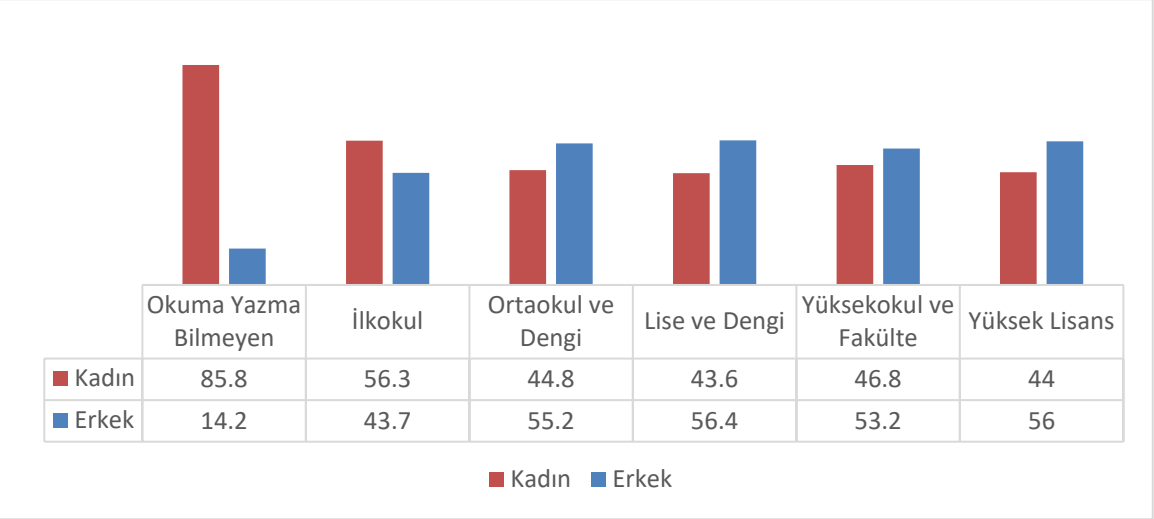
kadınların oranı %9,67 iken 2018-2019 öğretim yılında bu oranın %46 seviyesini aştığı görülmektedir. Yıllar itibarıyla kadınların okullaşma oranlarının yükseldiği ve daha fazla kadının yükseköğretime katıldığı, okullaşma oranları yükseldikçe kadınların daha nitelikli hale gelecekleri, ilerleyen yıllarda işgücü piyasasında daha fazla temsil edileceği ve çalışma hayatında daha önemli roller üstleneceği söylenebilir.

Bununla birlikte çalışma hayatının bir parçası olma veya olmama yönünde verilen kararda kadınların eğitime ulaşma konusunda neden daima erkeklerin gerisinde olduğu sorgulanmalıdır. Yıllar içerisinde kadınların eğitim fırsatlarına ulaşmaları için önemli adımlar atılmasına rağmen, hala erkeklerin elde ettiği fırsat seviyesine ulaşılamamıştır. Ülkemizde yetişkin okuryazarlığında kadınlar hala erkeklerin gerisindedir. Okullaşma oranları incelendiğinde de kadınların erkeklerden geride olduğu göze çarpmaktadır. İlkokul düzeyinde okullaşma oranındaki cinsiyetler arasındaki fark, yüksekokul ve fakülte düzeyinde okullaşma oranındaki cinsiyetler arasındaki farktan daha azdır. Bu da eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlarla erkekler arasında eğitime ulaşma konusundaki imkân farkının artmasıyla, kadınların toplumsal statülerinin ve kadınlara toplumca verilen değerin düşüklüğüyle ilgilidir. Ailenin geleceği ve refahı için erkek çocukların okutulması gerektiği düşüncesi, kız çocukların ev kadını olacakları ve bu nedenle okumalarına gerek olmadığına dair görüş hala varlığını sürdürmekte, kadınların eğitimden yararlanmasına mani olmaktadır. Erkek ve kız çocuklarına bu denli ayrımcı bakış açısı ile bakmayan ailelerde ise ekonomik durumun tüm çocuklara eğitim imkânı sağlamaya müsaade etmediği hallerde, genellikle erkek çocukların okutulmasından yana tercihte bulunulmaktadır (Ecevit, 2000).

Eğitim imkânlarından faydalanma konusunda cinsiyetler arası fark özellikle kırsal kesimde daha fazla görülmektedir. Ekonomik durumu görece daha iyi olan ve kentlerde yaşayan ailelerde eğitimde cinsiyet farkı kırsaldakine göre daha azdır. Kırsal alanlarda ekonomik durumun da kötüleşmesiyle birlikte cinsiyet ayrımı önemli boyutlara ulaşmaktadır. Kız çocukların ilerde evlilik yoluyla başka ailelere dâhil olacak olması kızlara yapılan yatırımın geri dönmeyeceğinin düşünülmesine neden olmakta ve onlara yapılan yatırımları engellemektedir. Eğitimde fırsat eşitliğinin uygulanamaması kadınların gerekli bilgi ve becerilerle donatılmasını engellemekte ve çalışma hayatında zorluklarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Günümüzde kadınların iş güvencesi olmayan, az para kazanılan, yükselme olanaklarının sınırlı olduğu, sosyal güvenceden yoksun mesleklerde

yoğunlaşmasının ve yönetim kadrolarında az sayıda kadının bulunmasının nedeni geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumun eğitim alanına yansımasıyla ilgilidir (İçin, 2012).

Şekil 3: Bitirilen Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (%), 2019



(Kaynak: TÜİK)

Bitirilen eğitim durumuna ve cinsiyete göre nüfusu gösteren veriler incelendiğinde (Bkz. Şekil 3) kadınların eğitim konusunda erkeklerden daha az şansa sahip olduğu, erkeklere kıyasla daha dezavantajlı durumda bulunduğu, okuma yazma bilmeyen her 100 kişiden 85'inin kadın olduğu, kadınların yüksek eğitim seviyelerine daha az katılım sağladığı görülmektedir. Eğitimdeki bu fırsat eşitsizliği, kadınların işgücü piyasası için gerekli nitelikleri kazanmasını engellemekte, işgücü piyasasında erkeklere kıyasla daha dezavantajlı durumda kalmalarına sebep olmakta, daha az paranın kazanıldığı ve güvencesi olmayan işlerde çalışmalarına neden olmaktadır.

2.2. İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILAMAMASI

Kadınların işgücü piyasasına girmelerinde veya girdikten sonra işgücü piyasasında tutunmalarında engel teşkil eden önemli faktörlerden bir diğeri iş ve aile yaşamının uyumlaştırılamamasıdır. Sosyokültürel altyapının neden olduğu sosyal ve kültürel faktörler, kadının içinde yaşadığı toplumun geleneksel değerleri, ataerkil düşünce yapısı, biyolojik cinsiyetten ziyade toplumsal cinsiyete dayalı bir yapılanmanın varlığı ve bu toplumsal cinsiyette kadın ile erkek arasında var olan eşitsizlik, bakım hizmetlerinin ve ev işleri sorumluluğunun kadınların omuzlarına yüklenmesine sebep olmuştur. Tarımsal devrimden itibaren erkeklerin kas gücü sayesinde eve aş getiren taraf olarak ve kadınların ev işleriyle

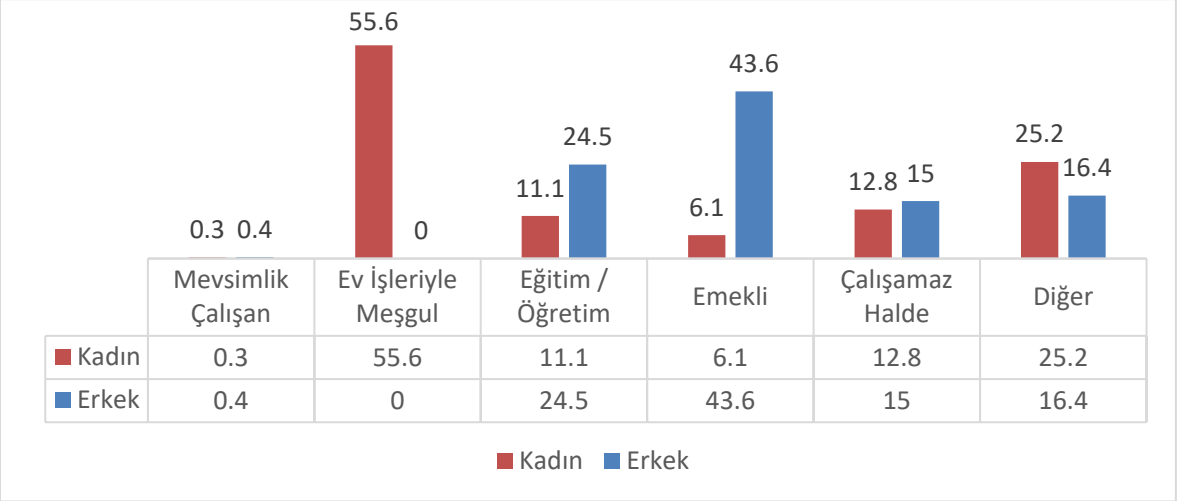
bakım hizmetlerini yerine getiren taraf olarak toplumda kabul görmesi, bu düşünce yapısının uzun yıllar içerisinde sosyal yapı içerisine yerleşmesine neden olmuştur.

Yaşlı, hasta, engelli ve özellikle çocuk bakımlarının kadınlar tarafından yapılması ve kadınların bu bakım hizmetlerine vaktinin büyük çoğunluğunu herhangi bir ekonomik getiri olmadan ayırması, ekonomik getirisi olan işlere girmesini engellemektedir. Eve para getirmekle mükellef olduğu varsayılan erkeklerin de bakım veya ev işlerine yardım etmemesi kadınların yükünü azaltmamakta, aksine eşe yapılacak hizmet nedeniyle kadınların yükü daha da artmaktadır.

TÜİK tarafından yayımlanan Genel Nüfus Sayımları verileri incelendiğinde 1980 yılında kadınların %85,1'inin, 1985 yılında %84,3'ünün, 1990 yılında %82,1'inin ve 2000 yılında %73,4'ünün ev kadını olmaları sebebiyle çalışmadıkları görülmektedir. Buna karşılık 1980 yılında kadınların %11,6'sının, 1985 yılında %13'ünün, 1990 yılında %14,9'unun ve 2000 yılında %19,4'ünün öğrenci olmaları sebebiyle çalışamadıkları görülmektedir (http://www.tuik.gov.tr/Start.do).

1980 yılından 2000 yılına kadar ev kadını olmaları sebebiyle çalışamadığını söyleyenlerin sayısında %10'dan fazla azalışın olması ve eğitim sebebiyle çalışamadığını söyleyen kadınların sayısında %8 civarı artış olması olumlu bir gelişmedir. Bununla birlikte TÜİK tarafından açıklanan işgücüne dâhil olmama nedenleri incelendiğinde (Bkz. Şekil 4) 2019 yılında kadınların %55,6 gibi büyük kısmının ev işleriyle meşgul olma sebebiyle çalışma hayatına giremedikleri görülmektedir.

Şekil 4: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%), 2019



(Kaynak: TÜİK)

Neredeyse tüm vaktini bakım ve ev hizmetlerine ayıran kadınların çalışma hayatına girmesi olası görülmemektedir. Buna rağmen ekonomik durumu kötü olan ailelerde aile bütçesine katkı sunabilmek için kadınların çalışması zaruri hale gelebilir. Böyle durumlarda çocuğunu annesine, kayın annesine veya akrabasına bırakabilen kadınlar için durum daha sürdürülebilir olmaktadır. Çocuğunu bırakabilecek bir akrabası bulunan kadınlar çalışma hayatına katılabilir, işten sonra evine döndüğünde ev ve bakım hizmetlerini yerine getirebilir. Fakat bu durumda gün içinde işyerinde çalışan kadının mesaisi bitmemekte, evine geldiğinde de devam etmektedir. Çalışan erkeklerin ev ve bakım hizmetlerine pek yardım etmemesi kadınların üzerine düşen yükün daha da artmasına sebep olmaktadır.

Çocuklarını veya bakmakla yükümlü olduğu kişileri birisine bırakamayan kadınların çalışma hayatına girmesi daha zor olmaktadır. Ekonomik durumu kötü olan ailelerde aile bütçesine yardımcı olmak isteyen kadınların işe girebilmesi için bakım hizmetlerini devredebileceği anne, kayın anne veya akrabasının olması gerekmektedir. Bu kişilerin olmadığı ve bakım hizmetlerinin devredilemediği durumlarda ise kadınlar bakım hizmetlerinin yerine getirileceği kreş, bakımevi gibi bir kurumla veya güvenebileceği bir insanla anlaşmak zorunda kalabilmektedir. Bu anlaşma neticesinde de bakım hizmetlerini üstlenecek kuruma veya kişiye belirli bir meblağ ödemek ve bir maliyete katlanmak zorunda kadın, aile bütçesine yardımcı olmak için girdiği işten kazandığı paranın büyük bir kısmını bakım hizmetleri için harcamak zorunda kalmaktadır. İşgücü piyasasına girmeden evde bakım hizmetlerini bizzat üstlenme fikri ile işgücü piyasasına girerek kazandığı paranın büyük kısmını bakım hizmetlerine harcama düşüncesi arasında kalan kadınlar, çalışma hayatına girme konusunda tereddüt yaşamaktadırlar.

Özetle, kadınların işgücü piyasasına girmeleri önündeki en büyük engellerden birisi olan bakım hizmetleri ve ev işleri, kadınların harcamış olduğu zamanın ekonomik bir değere dönüşmesini engellemektedir. Bakım hizmetlerinin bir maliyete katlanılmadan devredilmesi halinde işyerinde yorulan işten sonra evde de çalışarak tüm gün mesai yapmaktadır. Bakım hizmetlerinin parasal bir meblağ karşılığında devredilmesi halinde ise hem kazanılan paranın büyük çoğunluğu bu hizmet için harcanmakta hem de işten sonra bakım ve ev işleriyle uğraşan kadın daha fazla yorulmaktadır. Kadınlar çocuk bakımı nedeniyle genç yaşlarda ve kariyerlerinin başında işgücü piyasasından çekilebilmekte, yaşlı ve engelli bakımı gibi sebeplerden dolayı da kariyerlerinin ortasında çalışmaktan vazgeçebilmektedirler.

2.3. ÜCRET DÜZEYİ

Ücret eşitliği çalışanların cinsiyetine bakılmadan eşit işe eşit değerde ödemenin yapılmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanan ve Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşmede eşit işe eşit ücret ilkesi yer almaktadır. Bu ilke gereğince aynı niteliğe sahip ve aynı verimde çalışan kişilere, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle farklı ücret ödenmesi yasaklanmıştır. Her ne kadar yasa ile ücret eşitliği güvence altına alınmış olsa da uygulamada aksaklıklar yaşanmakta ve kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunların başında ücret eşitsizliği gelmektedir (İçin, 2012).

Uluslararası karşılaştırma yapılmasına olanak tanıyan istatistiklerde kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerin ortalama ücretlerinden düşük olduğu ve bu hususun yaygın bir durum olduğu görülmektedir. Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de çalışan kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerinden düşüktür. Cinsiyetler arası ücret farkı eğitim düzeyine, sektöre, işteki duruma göre azalmakta veya artmakta fakat genel durum aynı kalmaktadır. Kadın ücretlerinin düşük olması ve erkek ücretlerinin gerisinde kalması, çalışma hayatına girip girmeme konusunda kadınların kararlarını etkilemektedir. Çalışılan işte düşük ücret alınacağının bilinmesi kişiyi çalışma yaşamına girmekten alıkoyabilmekte, girdiği zaman ise iş tatminini azaltabilmektedir. Ayrıca düşük ücret alınması, çalışma hayatında ve aile içinde statü kaybına neden olmakta ve çalışma yoluyla elde edilecek ekonomik özgürlüğün gerçekleşmesine mani olmaktadır (Ecevit, 2000).

Cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak ücret eşitsizliğinin ortaya çıkmasında etkili olan birtakım faktörler vardır. Ataerkil düşünce yapısı nedeniyle evin reisi kabul edilen erkeğin evi geçindirme rolüne sahip olması sebebiyle kazancının esas gelir olarak kabul edilmesi ve kadının elde ettiği kazancın ek gelir olarak görülmesi, işverenlerin de olaya bu şekilde yaklaşmasına ve kadınlara erkeklerden daha az ücret vermesine neden olmaktadır (Zeybek, 2015).

Kadınların çocuk, yaşlı ve hasta bakımı işlerini üstlenmesi nedeniyle uzun süreli işlerde çalışamaması, kısmi zamanlı işleri tercih etmesi ve fiziki güç gerektiren işlerde erkekler kadar istihdam edilmemesi kadınların düşük ücretli ve kadın işi olarak nitelendirilen işlere yönelmesine neden olmakta ve bu durum da ücret eşitsizliğini artırmaktadır. İşyerlerinin sağlamış olduğu sosyal olanaklardan yararlanan kadınlar daha düşük ücretlerde çalışmaya razı olmakta ve bu durum ücret eşitsizliğinin derinleşmesine neden olmaktadır. Ayrıca kadın

sendikalaşma oranının düşük olması ve yasaların yetersiz olması da emek yoğun sektörlerde daha düşük ücret alınmasına sebep olmaktadır (İçin, 2012).

Cinsiyetler arası ücret eşitsizliğine sebep olan bir diğer faktör ise belirli mesleklerde yoğunlaşan kadınların fazla emek arzı ortaya çıkarmasıdır. Kadın işlerinin genellikle düşük nitelikli işlerden oluşması ve emek arzının da bu işlerde fazla olması sebebiyle kadınlara ödenen ücretler düşmektedir. Ayrıca düşük kaliteli işlerde ve ikincil piyasalarda çalışan kadınların mesleklerinde ilerleme şanslarının da kısıtlı olması aldıkları ücretlerin düşük seviyelerde kalmasına sebep olmaktadır (Kaya, 2009).

Kadın ücretlerinin erkek ücretlerinden düşük olmasının belki de en önemli sebeplerinden birisi kadın eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Geleneksel bakım işlerinin kadınların omuzlarına yüklenmesi, kız çocuklarının eğitimine erkeklerinki kadar önem verilmemesi, kız çocuklarının eğitimine olan toplumsal bakış açısı gibi sebepler kadınların eğitim düzeylerinin düşük seviyelerde kalmasına neden olmuş, eğitim seviyesi düşük olan kadınların niteliksiz ve kazancı az olan işlerde istihdamı kaçınılmaz hale gelmiş, haliyle kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerin ortalama ücretlerinden daha aşağı seviyelerde kalması sonucunu doğurmuştur.

Tablo 2: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)

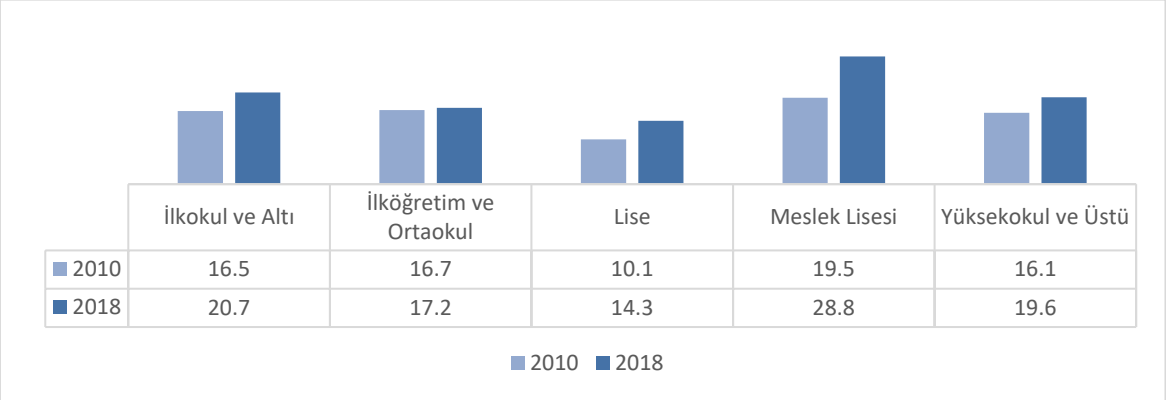
	2006		**2010**		**2014**		**2018**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
İlkokul ve Altı	8.159	9.952	11.065	13.526	15.748	19.417	29.500	37.143
İlköğretim ve Ortaokul	8.064	9.999	10.949	13.505	15.981	19.081	30.049	36.195
Lise	11.182	12.042	15.049	16.907	19.760	21.758	33.717	39.344
Meslek Lisesi	11.900	17.312	17.109	22.195	22.842	29.561	38.096	54.970
Yüksekokul ve Üstü	23.899	29.258	31.437	37.878	45.483	55.633	62.051	78.041

(Kaynak: TÜİK)

Cinsiyet ve eğitim durumuna göre kazanılan yıllık ortalama brüt ücret verileri incelendiğinde (Bkz. Tablo 2) iki husus dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki eğitim seviyesi yükselen kişilerin kazandığı ücretlerin yükselmesidir. Lise mezunu kişilerin almış oldukları ücretler ilköğretim mezununun almış olduğu ücretlerden yüksek, yüksekokul mezunu kişilerin almış oldukları ücretler ise daha alt kademede eğitim seviyelerinden mezun olan kişilerin almış oldukları ücretlerden daha yüksektir. Eğitim seviyesinin artmasıyla kişilerin kazandığı ücret

arasında pozitif bir ilişki vardır. Dikkat çeken diğer husus ise eğitim kademeleri eşit olmasına rağmen erkeklerin kadınlardan daima daha fazla ücret almasıdır. Her eğitim seviyesinde, eğitim seviyelerinin eşit olmasına rağmen erkeklerin kazanmış oldukları yıllık brüt ücret kadınların kazandığı ücretlerden daha fazladır.

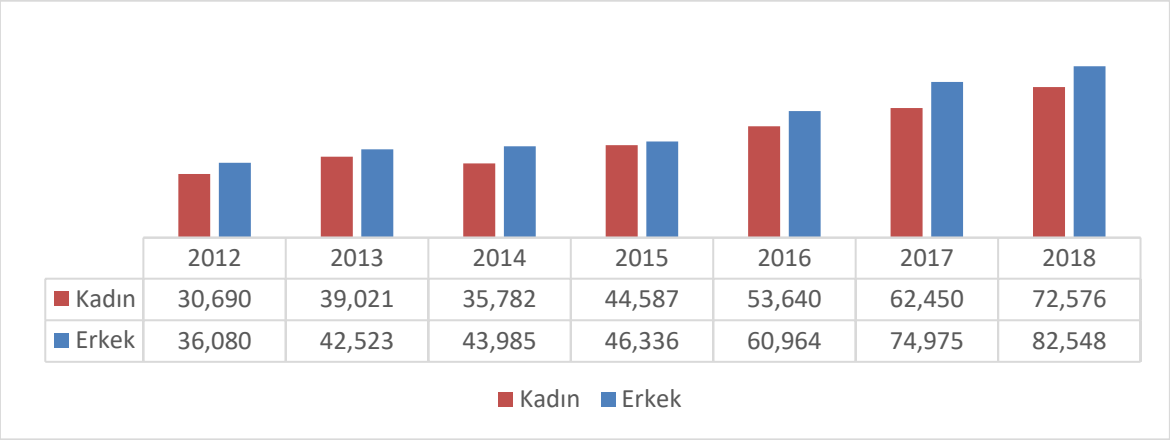
Şekil 5: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)



(Kaynak: TÜİK)

2010 ve 2018 yıllarında eğitim durumuna ve cinsiyete dayalı ücret farkını gösteren şekil 5 incelendiğinde, cinsiyetler arasında ücret farkının her eğitim düzeyinde bulunduğu ve yıllar itibarıyla bu farkın arttığı görülmektedir. Lise mezunu kadın ve erkeğin kazandığı ücret arasındaki fark 2010 yılında %10 seviyelerindeyken, 2018 yılında %14 seviyelerine yükselmiştir. Yüksekokul ve üstü eğitime sahip kadın ve erkeğin kazançları arasındaki fark 2010 yılında %16 civarında iken 2018 yılında %19'u aşmıştır. Cinsiyetler arası var olan bu ücret eşitsizliği kadınların çalışma hayatına girme kararını olumsuz etkilemekte, çalışma istek ve motivasyonunu kaybetmelerine neden olmaktadır.

Şekil 6: Yöneticilerin Cinsiyete Dayalı Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL), 2012-2018



(Kaynak: TÜİK)

Dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli husus ise aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkeklerin eşit kazanç sağlayamamasıdır. Eğitim seviyelerinin eşit olmasına ve iş tanımlarının aynı olmasına rağmen kadın ve erkek ücretleri arasında fark bulunmaktadır. 2012 yılında yönetici pozisyonunda bulunan bir kadının yıllık ortalama geliri ile yönetici pozisyonunda bulunan erkeğin yıllık ortalama geliri arasında %20 civarında fark bulunmaktadır. 2018 yılına gelindiğinde gelir farkı %12 seviyelerine inmiş olsa da tatmin edici olmaktan uzak durumdadır (Bkz. Şekil 6). Aynı eğitim seviyesine sahip ve aynı pozisyonda çalışan kişilerin kazançlarının cinsiyetleri nedeniyle farklı olması ve bu farkın kadınların aleyhine olması, çalışma hayatında kadınların ne tür dezavantajlara sahip olduğunun kanıtı niteliğindedir. Eğitim seviyesi düşük olan kişilerin kendilerinden daha eğitimli ve nitelikli kişilerden daha az ücret alması kabul edilebilir bir durumken, eğitim seviyeleri ile iş tanımları aynı olan kadın ve erkeğin farklı ücretler alması kabul edilebilir bir durum olmaktan çıkmaktadır.

2.4. ENFORMEL SEKTÖRÜN GENİŞLİĞİ

Kabul edilenin dışında olan, resmi ve genel gerekliliklerin dışında kalan, kurallara uygun olmayan anlamlarına gelen enformel kelimesi, iktisadi kalkınma ekonomisinde kırsal kesimden kente yoğun göçlerin olduğu dönemde kentlerde iş bulamayan kişilerin hayatlarını idame ettirebilmek için yürüttüğü ekonomik faaliyetleri tanımlamak için kullanılmıştır. İlk başlarda geçici olduğu kabul edilen ve formel sektöre geçmekte basamak olarak kullanıldığı değerlendirilen bu sektörün zamanla kalıcı yapıda olduğu kabul edilmiştir. Örgütlenmemiş sektör, kurumsallaşmamış sektör, kayıtsız ekonomi ve yeraltı ekonomi anlamlarına gelen enformel sektör, yasalarla düzenlenmeyen ve korunmayan çalışmaları kapsamaktadır (Yağcıoğlu, 2018).

İlk defa 1970 yılında ILO'nun Kenya Raporu'nda enformel sektör olarak zikredilen kayıt dışı istihdam kavramı; üretim ve hizmet sektörlerindeki istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması sonucu resmi kayıtlara girmemesi, bunun neticesi olarak vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülüklerin de dahil olduğu tüm yükümlülüklerin mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetimlerinin dışında kalması olarak tanımlanabilir. Kayıt dışı çalışma biçimi birtakım ekonomik faaliyetlerin kamu otoritesi, vergi idaresi, sosyal güvenlik kurumu gibi kurumların bilgisi ve denetimi dışında kalmasına ve ekonomik, mali ve sosyal sorunların meydana çıkmasına yol açmaktadır (Güloğlu, 2005).

1980 sonrasında meydana gelen enflasyon sebebiyle reel ücretler gerilemiş ve dar gelirli aileler alternatif gelir arayışlarına yönelmiştir. Gelirden giderek daha az pay alan gruplar gelirlerini artırmak için enformel sektörlere girerek kayıt dışı istihdamın genişlemesine neden olmuştur. Enformel sektörden elde edilen alternatif gelir, formel sektörden elde edilen düşük geliri ikame ederek aile gelirini yükseltmiş ve enformel sektör giderek büyümüştür. Göç nedeniyle kentlerdeki hızlı nüfus artışı ve biriken niteliksiz işgücünün daha az ücretle ve sosyal güvenceye sahip olmaksızın çalışmaya razı olması kayıt dışı istihdamı daha da genişletmiştir. Bununla birlikte rekabet koşullarının şiddetlenmesiyle üretim maliyetlerini düşürmek isteyen işletmeler, giderek daha fazla geçici ve kısmi süreli işçileri istihdam etmiş, vergi ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan maliyetleri düşürmek için de kayıt dışı istihdama yönelmiştir (Ecevit, 2000).

Kadınların kayıt dışı istihdama sürüklenmesine sebep olan belli başlı faktörler bulunmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması sebebiyle niteliklerinin yetersiz oluşu, belli mesleklere kabul edilmemeleri, yasal düzenlemeler gereği bazı işlere girmelerinin yasak olması, işe girişte ve işyerinde ayrımcı uygulamalara maruz kalmaları, ücretlerinin düşük olması, evlilik ve doğum gibi sebeplerle işten çıkarılmaları, haklarını koruyacak sendikal faaliyetlerde etkin olmamaları, yönetim kadrolarında temsillerinin az oluşu gibi sebepler kadınların enformel sektörlerde istihdam edilmesine neden olmaktadır (Aydın, 2011).

Ayrıca enformel istihdamın artmasına yol açan endüstrileşmenin, ihracata dayalı bir yapıya geçmesi ve sanayileşmenin gelişmiş ülkelerden gelişmekte olanlara doğru yerelleşmesi, ucuz ve esnek işgücü olarak kabul edilen kadınların kayıt dışı istihdamda tercih edilmesine neden olmaktadır. Yaşamak ve geçinmek için belli bir gelirden yoksun olan ve düzensiz de olsa bir gelire muhtaç olan kadınlar çalışacak başka alan bulamadıklarından enformel sektöre giriş yapmaktadırlar. Bunlara ek olarak çocuklarını bırakacakları bir yeri olmayan veya pahalı olduğu için bırakamayan kadınlar da enformel sektörde kendilerine yer bulabilmektedirler (Karabıyık, 2012).

Tablo 3: Cinsiyete Göre Tarım ve Tarım Dışı Sektörde Kayıtdışı İstihdam Oranı, 2014-2019

	Tarım Sektörü			**Tarım Dışı Sektör**		
	Kadın	*Erkek*	*Toplam*	*Kadın*	*Erkek*	*Toplam*
2014	94,4	71,8	82,3	25,9	21,1	22,3
2015	94,0	70,2	81,2	24,1	20,2	21,2
2016	94,3	72,2	82,1	24,2	20,8	21,7
2017	94,2	74,4	83,3	24,9	21,0	22,1
2018	90,9	76,2	82,7	24,9	21,2	22,3
2019	95,7	79,5	86,6	24,2	22,4	23,0

(Kaynak: TÜİK)

Cinsiyete göre tarım ve tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde (Bkz. Tablo 3) kadınların dezavantajlı durumda oldukları görülmektedir. Özellikle tarım sektöründe kadınların %90'dan fazlası kayıt dışı olarak istihdam edilmekte ve birçok sosyal haktan mahrum kalmaktadır. Tarım dışı sektörde ise tarım sektöründeki kadar fazla olmasa da kadınların erkeklerden daha fazla oranda kayıt dışı istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının fazla olması çalışma hayatında kadınların birçok olumsuzlukla karşılaşmasına sebep olmaktadır.

Kayıt dışı çalışan kadınların, sosyal haklar olarak tanımlanmış ve herkes için önem arz eden bazı haklardan yararlanamaması birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Kayıt dışı istihdam edilmeleri sebebiyle kadınlar sosyal güvenlik haklarından yoksun kalmakta, daha düşük ücretlerle istihdam edilmekte ve emeklerinin karşılığını alamamakta, işyerlerinde başlarına gelen iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda kendilerine sağlanan hakları kullanamamaktadır (Tiryaki, 2018).

Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de ekonomik ve sosyal hayatın temel sıkıntılarından olan ve Türkiye ekonomisinin yapısal bir sorunu olarak karşımıza çıkan kayıt dışı istihdam, kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve kadın işgücüne katılım oranlarının düşük seviyelerde seyretmesine neden olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında formel sektörde yer bulamayan ve kayıt dışı çalışmak zorunda kalan kadınlar karşılaştıkları güçlükler sebebiyle enformel sektörde de kalıcı olarak çalışamamakta ve ekonomik özgürlüklerini kaybetmektedir.

2.5. ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİLİĞİ

Tarihsel süreç içerisinde tarım toplumlarının egemen olduğu dönemlerde kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu, sanayileşme ve kentleşmenin yüksek olduğu dönemlerde ise kadın istihdamının nitelik yetersizliğinden dolayı az olduğu, eğitim düzeyinin arttığı daha sonraki dönemlerde ise istihdamdaki kadın sayısının arttığı görülmektedir. Kırsal alanlarda ve tarımsal üretimin yoğun olduğu bölgelerde kadınlar ailelerinin veya akrabalarının sahipliğindeki tarlalarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Köyden kente göçün kaçınılmaz olduğu durumlarda ise yeterli eğitime sahip olmayan, bakım yükümlülüklerini omuzlarında taşıyan kadınlar ya işgücü piyasasının dışında kalmakta ya da aile sahipliğindeki işletmelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya devam etmektedirler (Özdemir, 2016).

Kadınlar ülke kalkınmasına ücretli işlerde çalışarak bulundukları katkı kadar, karşılığını alamadıkları aile içindeki ve dışındaki işlerle de katkıda bulunmaktadırlar. Ekonomi dışı faaliyet olarak kabul edilen bu işler ev içi üretim, mevcut işgücünün yeniden üretimi, ailesel ve toplumsal yaşamın sürdürülebilirliği, yeni nesil işgücünün yetiştirilmesi gibi işlerdir. Kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi sayılan kadınlar, tarımsal alandaki çözülme ve işgücünün kente göç etmesiyle birlikte ev hanımı konumuna gelmiştir (Koç, 2014).

Ev hanımı statüsünde bulunan kadınlar çalışmayan kimseler olarak görülmekte, yaptıkları işler parasal değeri olmayan işler olarak kabul edilmekte ve ekonomik bir etkinlik sayılmamaktadır. Oysa bu işler için kadınların harcadığı süre, gelir karşılığı olan bir iş için harcanan süreden daha fazladır. Kadınların büyük çoğunluğunun yaptığı ve parasal karşılığı olmayan bu çalışmalar ücretsiz aile işçiliği olarak tanımlanmakta, her ne kadar hane harcama ve tasarruf kalemlerini etkilese de ölçülemediğinden dolayı aile geliri erkeğin hanesine yazılmaktadır (Gündoğdu, 2018).

Uluslararası verilerin karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgulara göre ücretsiz emek konusunda en büyük cinsiyet eşitsizliğine sahip ülkelerden biri olan Türkiye'de ev içi bakım işleri için harcanan ücretsiz emek kadınlarda erkeklere nazaran altı kat daha fazladır. Bu süre erkekler için haftalık beş saatken kadınlar için otuz saattir. Hâlbuki OECD ülkelerinde ev içi bakım hizmetlerine kadınlar erkeklerden iki katı kadar fazla zaman harcamaktadır (İlkkaracan, 2013).

Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%), 2004-2019

	2004		**2009**		**2013**		**2019**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
Ücretli, Yevmiyeli	44,8	57,8	51,1	63,4	56,6	67,3	66,6	69,2
İşveren	1,0	6,5	1,3	7,3	1,2	6,1	1,4	5,8
Kendi Hesabına	9,7	28,0	12,8	23,9	10,7	22,1	9	20,5
Ücretsiz Aile İşçisi	44,5	7,7	34,8	5,4	31,5	4,5	23	4,5

(Kaynak: TÜİK)

İstihdam edilen kişilerin cinsiyetlerine göre işteki durumları incelendiğinde (Bkz. Tablo 4) ücretli veya yevmiyeli çalışan erkeklerin ve kadınların oranının yıllar içerisinde birbirine yaklaştığı görülmektedir. İşveren olan kadınların işveren erkeklerden çok daha az olduğu, kendi hesabına çalışan kadınların da kendi hesabına çalışan erkeklerden bir hayli az olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının ise aynı kategorideki erkeklerden çok daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı 2004 yılında %44,5 iken erkeklerin oranı sadece %7,7'dir. Bu oran 2019 yılında kadınlar için %23 seviyelerine inerken erkekler için ise %4,5 seviyelerine inmiştir. Hala ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının erkeklerden çok daha fazla olması kadınlar için bir dezavantajdır. Buna rağmen yıllar içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısında azalış olması, ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların sayısında ise artış olması kadınlar lehine bir gelişmedir.

2.6. MEDENİ DURUM

Kadınların çalışma hayatına katılıp katılmayacakları kararını vermelerinde etkili olan bir diğer faktör de medeni durumlarıdır. Evli kadınların bekârlara ya da boşananlara kıyasla çalışma hayatına girmesi daha zordur. Evli kadınlara biçilen toplumsal roller, kadınların aile içi sorumlulukları, bakmak zorunda olduğu çocuk, hasta veya yaşlıların olması gibi unsurlar evli kadınların işgücü piyasasına girmelerini olumsuz etkilemektedir (Çam, 2014).

Medeni durum, eğitim seviyesinde olduğu gibi kadınların istihdam oranlarında farklılıklara neden olmaktadır. Kadınların medeni durumu bakım hizmeti yükünün miktarını değiştirdiği için, eğitim düzeyleri ise ücretleri ve piyasadan ikame edilebilen hizmet miktarını değiştirdiği için eşitsizliklere yol açmaktadır. İstanbul'da yapılan bir çalışmaya göre ilkokul mezunu bekâr kadınların %59'u çalışma hayatında yer alırken, bu oran ilkokul mezunu evli

kadınlarda %16'ya düşmektedir. Lise mezunu bekâr kadınların işgücüne katılım oranı %59 iken evli kadınlarda bu oran %27'dir. Üniversite mezunu bekâr ve evli kadınlar arasındaki fark daha da azalmakta ve %14'e düşmektedir. Bununla birlikte, erkekler için işgücü piyasasına katılımda medeni duruma veya eğitim düzeyine göre bir fark gözlenmemekte ve eğitimi veya medeni durumu ne olursa olsun çalışma yaşındaki erkeklerin %90'ının işgücü piyasasına katıldığı görülmektedir (İlkkaracan, 2013).

Tablo 5: Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

		TÜRKİYE		**KENT**		**KIR**	
		Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
2004							
	Bekâr	33,2	56,3	32,2	54,9	36,0	60,2
	Evli	21,6	77,5	13,8	76,5	39,9	80,1
	Eşi Ölen	9,1	23,5	5,4	16,6	16,9	32,1
2009							
	Bekâr	36,2	59,5	37,3	59,4	33,1	59,7
	Evli	24,3	76,5	18,0	75,6	38,1	78,3
	Eşi Ölen	9,0	20,7	5,5	17,1	15,3	24,8
2013							
	Bekâr	37,9	61,4	39,6	61,7	33,6	60,7
	Evli	30,5	77,3	25,1	77,2	41,8	77,7
	Eşi Ölen	9,0	19,5	6,2	18,8	13,1	20,1

(Kaynak: TÜİK)

Kadın ve erkeklerin medeni durumlarına göre işgücüne katılım oranlarına dair veriler incelendiğinde (Bkz. Tablo 5), her medeni durumda kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerden daha az olduğu, bununla birlikte yıllar itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranlarında artış olduğu, bekâr kadınların işgücüne katılım oranlarının evli ve eşi ölen kadınlardan daha fazla olduğu, işgücüne katılım oranı en düşük olan kesimin ise eşi ölen kadınlar olduğu, bununla birlikte evli erkeklerin bekâr ve eşi ölen erkeklere kıyasla daha fazla işgücüne katılım gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 6: Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (%)

	Hiç Evlenmeyen		**Evli**		**Eşi Ölen**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
2014	30,7	53,1	27,6	72,1	7,8	16,4
2015	32,1	53,6	28,6	72,1	7,4	15,9
2016	32,5	53,5	29,2	72,4	7,5	15,8
2017	33,0	54,3	30,3	72,8	7,5	17,9
2018	33,5	55,0	30,7	72,5	8,1	18,2
2019	33,3	52,7	29,8	69,6	7,2	17,4

(Kaynak: TÜİK)

Kişilerin medeni durumlarına göre istihdam oranları incelendiğinde (Bkz. Tablo 6) ise benzer bir tabloyla karşılaşılmaktadır. İstihdam oranı en düşük grup olan eşi ölen kadınlarken evli kadınların bekar kadınlara kıyasla istihdam oranları daha düşüktür. Evli erkeklerde ise durum tam tersidir. Evli erkeklerin istihdam oranları bekâr ve eşi ölen erkeklere kıyasla daha fazladır.

Geleneksel roller sebebiyle bakım hizmetleri ve ev işleri sorumlulukları omuzlarına yüklenen evli kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları haliyle düşük kalmaktadır. Evli kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırma ve kendi ayakları üzerinde durmalarına yardımcı olma amaçlarına yönelik etkin politikaların üretilmesi ve uygulanması kadın istihdamının artırılmasında önem arz etmektedir.

2.7. YAŞ

Nüfusun yapısı, yoğunluğu, artış hızı gibi faktörler işgücü piyasasını ve istihdama katılım oranlarını doğrudan etkilemektedir. Demografik yapı incelendiğinde Türkiye'nin nüfus artış hızının Avrupa ülkelerinden daha fazla olduğu ve daha genç bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Nüfus artış hızının fazla olması ve genç nüfusun yoğunlukta olması işgücüne katılan kişi sayısını artırmaktadır (Çam, 2014).

Kadınların işgücüne katılımlarının yaş grupları temelinde incelenmesiyle, çok belirgin olmasa da küresel düzeyde M şeklinde bir istihdam süreciyle karşılaşılmaktadır. M şeklinde istihdam sürecinin ilk aşaması kadınların çalışma yaşına erişmeleriyle işgücü piyasasına girmeleridir. Daha sonraki aşama ise kadınların evlenmeleri, ev hizmetleri ve çocuk bakımı

nedenleriyle işten ayrılmaları ve işgücüne katılımda azalmanın olmasıdır. M şeklinin üçüncü aşaması ise belli bir yaştan sonra, özellikle çocuk bakım yükünün hafiflemesiyle kadınların tekrardan işgücü piyasasına dâhil olmak için arayışlara girmesi ve iş bularak çalışmasıdır. M şeklinde grafiğin son aşaması ise kadınların emekli olarak işgücü piyasasından ayrılmalarıdır (Wirth, 2001). Kadınların çalışmak için en verimli yaşlarında ev hizmetleri ve bakım hizmetleri gibi sebeplerle işten ayrılması veya kısmi süreli işlerde çalışmaları, terfi ve ücret konularında dezavantajlı duruma düşmelerine neden olmaktadır.

Tablo 7: Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları (%), 2010-2019

YILLAR	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22,0	18,8
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,3	35,1	30,6	24,0	19,8
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6
2013	13,7	30,0	34,3	36,4	37,9	38,5	33,1	25,6	20,1
2014	14,4	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,4	24,5	19,6
2015	15,0	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,2	25,8	20,3
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35,0	26,1	20,5
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,5	28,3	20,9
2018	14,2	33,0	39,0	39,6	42,4	42,6	38,9	29,5	21,9
2019	14,0	31,6	39,0	39,5	40,9	41,7	37,9	29,1	21,7

(Kaynak: TÜİK)

Türkiye'de kadınların yaş aralıklarına göre istihdam oranları incelendiğinde (Bkz. Tablo 7) ters U şeklinde bir yapıyla karşılaşılmaktadır. TÜİK işgücü istatistiklerine bakıldığında, 15-19 yaş aralığından başlayarak 40-44 yaş aralığına kadar artan kadın istihdam oranı, 40-44 yaş aralığından sonra düşmekte ve ters U şeklinde bir grafik oluşmaktadır.

2.8. DOĞURGANLIK ORANI

Ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmişlik seviyesi doğurganlık hızı üzerinde etkilidir. Doğurganlık oranında meydana gelecek artış kadınların kendilerine yaptıkları beşeri yatırımı olumsuz etkileyebilmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılım oranları ile doğurganlık oranları arasında bazı durumlarda negatif bir ilişki bulunabilmektedir (İnce, 2010).

Çocuk unsuru, kadınların çalışma hayatına girme konusunda alacakları kararlarda etkilidir. Çocuk ve iş, eşanlı talepler yaratmakta ve kadınların birisine ayıracağı daha fazla zaman diğerine ayıracağı zamanın daha az olmasına sebep olmaktadır. İşgücü piyasasındaki birçok kadın çalışma hayatını genellikle çocuk doğurmak ve büyütmek için terk etmektedir. Doğurganlık oranının yüksek olması kadınların ailevi sorumluluklarını artırmakta ve çalışma hayatında kalabilmelerini güçleştirmektedir. Haliyle yüksek doğum oranlarına sahip ülkelerde kadınların işgücüne katılımlarının daha düşük olduğu gözlemlenmektedir (Aydın, 2011).

Bununla birlikte 1989 yılında Psacharopoulos ve Tzannatos tarafından yapılan bir araştırmada doğurganlığın kadın istihdamı üzerinde farklı etkilerinin olabileceği de ortaya konmuştur. Doğum yapan kadınlar maddi kazanç elde etmek ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına çalışma hayatına girebilmektedirler. Tek çocuk önemli ölçüde ebeveyn bakımına muhtaçken daha sonra doğan çocukların, daha önce doğan ve büyüyenler tarafından bakımı yapılabilmektedir. Böylece kadınlar işgücü piyasasına daha kolay girebilmekte ve istihdam edilebilmektedirler (Özdemir, 2016).

Yapılan bir başka araştırmada, çocuk bakımı konusunda ücret karşılığı destek alabilecek gelire sahip olmayan kadınların ailesinin ve akrabalarının çocuk bakımını üstlenmesiyle çalışma hayatına girebildikleri, çocuklarına bakacak kimsesi bulunmayan ve çocuk bakım hizmeti satın alamayan kadınların çocuklarını kendileri büyüttükleri görülmüştür (Doğan, 2014).

Sonuç olarak, çocuk bakım hizmetinin satın alınabildiği veya çocuk bakımının kadının ailesi, akrabaları veya yetişkin çocukları tarafından yapıldığı durumlarda, çocuk sahibi olmak kadınları çalışma hayatına girmeleri yönünde teşvik edebilmektedir. Fakat çocuk bakım hizmetinin satın alınamadığı veya çocuk bakımının bizzat kadın tarafından yapılmasının zorunlu olduğu hallerde kadınların çalışma hayatına girmeleri zorlaşmaktadır.

2.9. YASAL DÜZENLEMELER

Kadınların çalışma hayatına girmelerine ve çalışma hayatında kalmalarına etki eden bir diğer faktör, karar alıcılar tarafından yapılan yasa, yönetmelik, tüzük gibi mevzuat hükümleridir. Yasal düzenlemelerin eksikliğinin kadın istihdamı üzerinde yarattığı olumsuz etki kadar yasal düzenlemelerin varlığı da aynı etkiyi yapabilmektedir. Hatta kadınların lehine olduğu

düşünülen bazı yasa ve politikalar da kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir.

Yakın zamana kadar medeni kanunda yer alan ve ailenin reisinin erkek olduğunu belirten hüküm, çalışmak için eşinden izin alamayan kadınların tazminatını alarak işten ayrılabilmesine imkân tanıyarak kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemiştir. Belirli bir sayıda kadın çalışan olan iş yerlerinde, çocukların emzirilmesi için emzirme odasının kurulmasına ve çocukların bırakılması ve bakımı için yurdun kurulmasına dair zorunluluk, işverenlerin kadın istihdamına ya hiç yönelmemesine ya da kritik sayıyı aşmayacak kadar kadın istihdam etmesine neden olmakta ve kadınların çalışma hayatındaki konumlarını olumsuz etkilemektedir (Özer ve Biçerli, 2003).

Bununla birlikte kadınların kimi alanlarda çalıştırılmaması da işgücüne katılımı olumsuz etkilemektedir. Her ne kadar kadınları korumaya ve zor şartlar altında çalışmalarını engellemeye yönelik olsa da maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı, gece işleri gibi alanlarda çalıştırılmalarının yasaklanması, kadınların yüksek ücretli işlerde istihdam edilmesini engellemekte ve kadınlara korunması gereken zayıf cinsiyet imajı vermektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015).

Kadın istihdamına ilişkin yapılan yasal düzenlemelerde çocuk bakım hizmetlerinin kadınların mesuliyetine verildiği ve erkeklere rol biçilmediği, çocuklara bakmakla yükümlü olan tarafın kadınlar olduğu görülmektedir. Bu durum işletmelerin kadın istihdamında tereddüt etmesine neden olmakta ve kadınların çalışma hayatına girişlerini zorlaştırmaktadır. Kadın istihdamına engel olan faktörler arasında cinsiyete dayalı iş bölümü kadar yasal düzenlemeler de yer almaktadır. Çocuk, hasta ve yaşlıların bakımı çalışma hayatını düzenleyen yasalarda kadınların sorumluluğunda görülmekte, bu da iş hayatı ile aile hayatının bütünleşmesine engel olmaktadır. Ayrıca çocuk bakımı sebebiyle işinden ayrılan kadınların yeniden çalışma hayatına dönüşlerini sağlama konusunda gereken yasal mevzuatla karşılaşmak pek mümkün değildir (Aksoy, 2018).

Kadınların işgücüne katılımlarını artırmak için ek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli bakış açısının doğurduğu sorunları ve işsizlik sorununu çözebilmek için kadın erkek eşitliğine dayalı istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir. Çalışma yaşamında eşitliği sağlamak için aile yaşamı, özel alan ve çalışma yaşamının uyumlaştırılmasına, iş bölümündeki cinsiyet temelli yapılanmanın ortadan

kaldırılmasına yönelik yasa ve politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu şekilde kadınlar için hem özel hayatta hem de iş hayatında eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı kaldırmak mümkündür (Alkan Yarıkkaya, 2012).

2.10. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI YAPILANMA

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün yapmış olduğu tanımlamaya göre cinsiyet, kadın ve erkeğin doğuştan gelen birbirinden farklı fiziksel ve biyolojik özellikleri iken, toplumsal cinsiyet toplumun kadın ve erkek için uygun gördüğü ve kadın ile erkeğe biçtiği roller, tutumlar, davranışlar ve aktivitelerdir (https://www.who.int/).

DSÖ'nün bir diğer tanımına göre toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğin farklı biyolojik özelliklere sahip olmasından ziyade, bireylerin aile içindeki güç dengeleri, toplumsal yaşamdaki konumları, ekonomik hayattaki tercihleri, çalışacakları meslekler gibi konularda nasıl rol almaları gerektiği hususlarında toplum tarafından biçilen rol ve meşrulaştırılan bir olgudur. Toplumsal cinsiyet ayrışması ile kadınlar ve erkekler için belirlenen davranış biçimleri, roller, tutumlar ve sorumluluklar ataerkil gelenekler doğrultusunda şekillenmekte, böylece kadınla erkeğin yüklenmiş oldukları sorumluluklar toplumsal cinsiyete dayalı olarak kültürel yapı içerisinde yerini almaktadır (Dublen, 2014).

Toplumların tarihi ve kültürel birikimleri sonucu kadın ve erkekler için farklı roller, aktiviteler ve sorumluluklar belirlenmesiyle cinsiyete dayalı iş bölümü meydana gelmiştir. Karşılıklı bağımlılık ve işbirliğinin göstergesi olan cinsiyete dayalı iş bölümü erkeklerin daha fazla gelir elde etmesine ve yaptıkları işlerin saygınlığının daha fazla olmasına, kadınların ise daha düşük ücret almasına ve niteliksiz, yoğun emek gerektiren, bir saygınlığı olmayan işlere yönelmesine, ev içi emeğe dayanan aktivitelerde çalışmasına sebep olmuştur (Önder, 2013).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık sıklıkla çalışma hayatında ve kadınların aleyhine olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumların sahip olduğu kültürel yapıların etkisiyle kadınlara biçilen roller ve sorumluluklar kadınların kolaylıkla çalışma hayatının dışına itilmesine neden olmaktadır. Kadınlar çalışma hayatına dâhil olsalar bile belirlenen rollerin sorumluluğundan kaçamamaktadırlar. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasında dâhil oldukları mesleklerde toplum tarafından kadınlara yönelik belirlenen değer yargılarının etkisi görülmektedir. Geleneksel iş bölümünün bir uzantısı olarak şekillenen meslekler kadın ve erkek meslekleri

olarak ayrılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olarak oluşan ve kadınlara uygun görülen hemşirelik, öğretmenlik, psikologluk gibi bazı mesleklerde yoğunlaşma olurken, patron, politikacı, cerrah gibi mesleklerden kadınlar dışlanmaktadırlar (Dublen, 2014).

Sonuç olarak, toplum tarafından kadınlara ve erkeklere biçilen roller ve sorumluluklar, bireylerin işgücü piyasasına girmesinde ve çalışılacağı meslek konusunda belirleyici faktör olmaktadır. Toplum tarafından kadınlara biçilen rol gereği kadınlar belli başlı mesleklerde istihdam edilmekte, toplum tarafından kadına uygun olmadığı düşünülen mesleklerden dışlanmaktadırlar. Bununla birlikte kadınlar çalışma hayatına girdikten sonra da toplumsal cinsiyete dayalı yapılanmadan dolayı düşük ücretli ve niteliksiz işlere, emek ve sabır isteyen çalışmalara yönlendirilmekte, iş saatleri dışında ev işleriyle de ilgilenmektedirler. Toplumdaki cinsiyet temelli bu bakış açısı kadınların işgücü piyasasına girmeleri önünde ve işgücü piyasasına girdikten sonra çalışmaya devam etmelerinde bir engel teşkil etmektedir.

2.11. ATAERKİL DÜŞÜNCE SİSTEMİ

Patriarkal yani erkek otoritesine dayanan ataerkil düşünce yapısı kadınların çalışma hayatına girmeleri önünde bir başka engeldir. Ataerkil düşünce sisteminin yaygın olduğu toplumlarda kadınlar aile reisinin almış olduğu kararlara uymakta, babalarının veya eşlerinin izin vermediği durumlarda çalışma hayatına girememektedir. Çalışmalarına izin verilmediği durumların dışında, kadınların işgücü piyasasına giriş kararlarını etkileyen bir diğer faktör de ataerkil iş bölümü nedeniyle kadınların ev işleri ve bakım hizmeti yükümlülüklerini tek başlarına yerine getirmek zorunda oluşlarıdır. İş hayatında yorulan kadınların bir de ev işlerini üstlenmeleri, çalışma hayatına atılım kararlarında caydırıcı olabilmektedir (Dirik, 2016).

2.12. İKTİSADİ KALKINMA

Toplumlar ve ekonomiler daima bir yapısal dönüşüm içerisindedirler. Sanayi devriminin meydana getirdiği dönüşümle birlikte kırsaldan kente yaşanan nüfus hareketinin yanında tarım sektöründeki işgücünün büyük bir kısmı da hizmet ve sanayi sektörüne doğru hareket etmiştir. Bu süreçte kadınların da toplumsal yaşamlarında ve çalışma hayatlarında birtakım önemli değişiklikler olmuştur. Ekonomideki ve toplumsal yapıdaki bu değişim kadınların işgücüne katılımını da etkilemiştir. Literatürdeki çok sayıdaki çalışma gelişmekte olan

ülkelerde kadınların işgücüne katılımı ile kalkınma arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu söylemektedir (Güçlü, 2018).

Goldin, 1995 yılında yapmış olduğu bir çalışma ile U hipotezini açıklamaktadır. Goldin'e göre tarımsal üretimin hâkim olduğu, gelirlerin ise düşük olduğu dönemlerde kadınlar çoğunlukla tarlada veya hane içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve işgücü piyasasında yer almaktadır. İktisadi kalkınma, piyasaların genişlemesi ve teknolojinin daha yoğun kullanılması sonucunda gelirlerin arttığı dönemlerde kadınların işgücüne katılımları azalmaktadır. Çünkü kadınlar tarafından gerçekleştirilen hane içi üretimin fiyatları bu dönemde düşmekte ve tarımda kadın emeğine olan talep teknoloji ve makineleşmenin de etkisiyle azalmaktadır. İktisadi kalkınma sonucu toplumsal yapının da değişmesiyle birlikte kadınların eğitim seviyelerinde artış meydana gelmekte, eğitim düzeyi artan kadınların emeğinin değeri de yükselmekte ve kadınlar tekrardan çalışma hayatına dönmektedir (Goldin, 1994).

Gelişmekte olan ülkelerde iktisadi kalkınma tarım sektörü alanını daraltarak önce kadınların işgücüne katılımını azaltmakta, daha sonra iktisadi kalkınmanın eğitim seviyesinde ve emek değerinde yarattığı artış sayesinde kadınlar tekrardan işgücü piyasasına girebilmektedir.

2.13. GÖÇ

Kadınların işgücü piyasasına girmelerini etkileyen faktörlerin ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engellerin neler olduğu, ücretli bir işe sahip olma kanallarının kadınlar için neden kapalı olduğu gibi sorulara cevap ararken ülke iç göç tarihinin de hesaba katılması gerekmektedir. 1980 sonrasında kırsaldan kentlere olan göçler yavaşlamış olsa da iç göç hareketleri birkaç nesil kentli kadının hayatını derinden etkilemiştir. Kırsal alanlarda yaşayan köylü kadınlar tarımsal üretimin her aşamasında aktifken ve tarımsal üretimin gerektirdiği her türlü bilgi ve beceriyle donanmışken, kente göç ettiklerinde donanımlarının kentlerdeki ücretli işlere uygun olmadığını görmüşler ve kimlik bunalımına girmişlerdir. Kırsalda aktif olarak çalışma hayatında bulunan bu kadınların birçoğu kentlerde ev kadını olarak hayatlarını devam ettirmişlerdir. Bazı kadınlar işgücü piyasasına dâhil olmuşlarsa da temizlikçilik, çocuk ve hasta bakıcılığı gibi düşük ücretli işlerde çalışmışlardır (Ecevit, 2000).

1950'lerden sonra kadınların işgücüne katılımının düşme eğilimine girmesi kırsal alanda tarımla uğraşan eğitimsiz kadınların, kentlere göç ettikten sonra gereken vasıflara sahip olmamalarıyla bağdaştırılabilir. Kırsal alanlarda tarımsal faaliyetlerde bulunan, tarım işçisi olarak çalışan ve bunun dışında başka vasfa sahip olmayan kadınlar, kentlerde işgücü talebini niteliksiz ve eğitimsiz olmaları sebebiyle karşılayamadıkları için ev kadını olmuşlardır (Doğan, 2014).

2.14. İŞVERENLERİN TUTUMU

İşverenlerin kadın işçilere karşı tutumu kadınların çalışma hayatına girmesinde etkili olan bir diğer faktördür. İşverenlerin kadınlara karşı tutumunu açıklayan yaklaşımlardan biri, erkeklerin yasa koyucu, işveren, koca olarak kadın meslekleri üzerinde hâkimiyet kurması sonucu, işverenlerin işe alma süreçlerinde kadınlara karşı ayrımcı tutum takınmasına sebep olduğunu açıklamaktadır. Bir diğer yaklaşım ise, işverenin işe başvuran kişinin niteliklerini göz önünde bulundurmak yerine kişiyi ait olduğunu düşündüğü grubun niteliklerine göre değerlendirdiğini öne sürmektedir. Yani işveren kişilerin özelliklerine göre değil, ait olduğu grubun özelliklerine göre kişiyi değerlendirerek oluşturduğu stereotipler üzerinden ayrımcılığa neden olmaktadır. Diğer yaklaşım ise kadınların ve erkeklerin farklı şekillerde yetiştirilmesi nedeniyle farklı nitelik ve tutumlara sahip olması, bu durumun da her iki cinsiyetin meslek seçimine yansımasıyla ilgilidir. Henüz emek piyasasına girmeden önce oluşan ve piyasa tarafından desteklenen mesleksel ayrım işverenlerin de kararlarını etkilemektedir (Durmaz, 2016).

İşe başvuran kadınlar işverenlerin sahip olduğu çeşitli önyargılarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Toplumda genel kabul görmüş inançlara göre hareket eden işverenler kadınların evlilik veya doğum gibi sebeplerle işi terk edeceğini, evdeki sorumlulukları dolayısıyla işe odaklanamayacaklarını düşünürler. Bu düşünceye sahip işverenler kadınları istihdam etme konusunda önyargıya sahiptirler ve işe alım sürecinde kadınları tercih etmeme eğilimindedirler (Erarslan, 2009).

Kadınlara yönelik kalıplaşmış fikirler kadınların iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Kalıplaşmış bu düşüncelere göre kadınlar için öncelikli olan şey aile ve ev hayatıdır. Böyle bir düşünceye sahip olunduğu için kadınların işlerine odaklanamayacağı ve verimliliklerinin düşük olacağı varsayılır. Kadınların hamilelik, doğum, çocuk bakımı gibi sebeplerle işlerini terk edeceği için kadınlara verilecek olan eğitimlerin ve yapılacak olan diğer masrafların ziyan olacağı

düşüncesi bulunmaktadır. Bu nedenle kadınların işe seçilme, işe yerleştirilme ve işte yükselme süreçlerinde eşit olmayan yaklaşımlar sergilenmektedir. En basitinden, işe alım mülakatlarında erkeklerin ve kadınların farklı kıstaslara göre değerlendirilmesine neden olacak sorular sorulmaktadır. Eğitim seviyesi ne olursa olsun kadınlara erkeklere sorulan sorulardan farklı olarak evlilik ve çocuk sahibi olma konularında fikirleri sorulmaktadır ve aldıkları cevaplar kadınların işe yerleşip yerleşmeme hususlarında etkili olmaktadır (İçin, 2012).

2.15. EVLE İŞ ARASINDAKİ MESAFE

Yapılan bir araştırmada evle işyeri arasındaki mesafenin uzak olmasının ve ulaşım imkânlarının sunulmamasının kadın emek arzı üzerinde olumsuz etkilere neden olduğu görülmüştür. Özellikle kayıt dışı çalışan kadınlara işverenlerin servis hizmeti sunmadığı ve yol parası yardımında da bulunmadığı, bu nedenle iş arayan kadınların evlerine yakın işyerlerinde çalışmak istedikleri anlaşılmıştır. İşten geç saatlerde çıkan kadınların uzak mesafede bulunan evlerine dönerken zorluk yaşadığı, yürüyerek gidip gelinebilecek mesafedeki işlerin daha çok tercih edildiği, evle işyeri arasındaki uzaklığın kadın emek arzını azalttığı gözlenmiştir (Doğan, 2014).

2.16. YAKIN ÇEVREDE ÇALIŞAN KADININ VARLIĞI

Yapılan bir araştırmada kadınların emek arzı davranışı üzerinde annelerinin, ailenin diğer kadın üyelerinin veya yakın çevreden olan kadınların ev dışında çalışma deneyimine sahip olmasının etkisi olduğu gözlenmiştir. Anneleri çalışan kadınların ev dışında çalışma fikrini benimsedikleri ve emek arzı yönünde tercihte bulundukları, annelerinin çalışma deneyimi olmayan kadınların da yakın çevrelerinde kendilerine rol model olarak aldıkları kadınlar olması sebebiyle ev dışında çalışmayı benimsedikleri görülmektedir. Geniş ailelerde yaşça büyük kadınların çalışma hayatında olması daha küçük yaştaki kadınların çalışma fikrini benimsemesine sebep olduğu ve ailenin erkek üyelerinin bu çalışma fikrine karşı çıkma olasılığını azalttığı görülmüştür (Doğan, 2014).

2.17. CİNSEL TACİZ

Sanayi devrimi boyunca var olan ağır çalışma ve yaşama koşulları, yaşamını devam ettirebilmek için bu ağır koşullar içerisinde çalışan işçi kadınların yaşadığı sefalet, erkeklerin

egemen oldukları işlere dâhil olan kadınların düşük ahlaklı kişiler olarak görülmesi, cinsel taciz için uygun ortamın oluşmasında etkili olmuştur. Hukuksal hiçbir güvenceye ve korumaya sahip olmayan, kırsal kesimden kopup gelmiş, aile desteğinden yoksun olan ve yaşamak için bir işe gereksinimi olan kadınlar, işverenlerin veya amirlerin cinsel taleplerine boyun eğmeleri halinde bir işte çalışabilmiştir. Öte yandan ücretlerinin daha düşük olması ve daha yönetilebilir olmaları nedeniyle erkeklerin yerine istihdam edilen kadınlar erkek işçilerin de tepkisini çekmiştir. Kadın istihdamının kendi işlerine ve geleneksel kadın rollerine aykırı olduğunu düşünen erkek işçiler, kadınları çalışma hayatı dışında tutmak ya da kendi alanlarında çalışmalarını önlemek amacıyla tehdit ve cinsel taciz yollarına başvurarak kadınları korkutmaya ve yıldırmaya çalışmışlardır (Bakırcı, 1998).

Toplumların gündemine son yıllarda giren ve toplumsal, psikolojik ve ekonomik olmak üzere birçok boyuta sahip olan cinsel taciz konusu, sanayi devriminden itibaren çalışma ilişkilerinde mevcudiyetini sürekli hissettiren bir sorun olmasına karşın ancak 1970'li yıllarda ele alınmaya başlamıştır. Çalışma hayatında karşılaşılan cinsel taciz sorununa karşı oluşan duyarlılık, kadınların işgücü piyasasındaki sayılarının sürekli artması ve kadın kuruluşlarının emekleri cinsel tacize yönelik yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesinde etkili olmuştur (Gerni, 2001).

Zaman içerisinde cinsel tacizin pek çok farklı tanımı yapılmıştır. Farley'e göre cinsel taciz kadının cinsiyet rolünün işçi olma işlevinin önüne geçirildiği, istenmeyen ve karşılıksız olan erkek davranışıdır. Cinsel tacizi kadınların düşüncelerine, duygularına, egemenlik alanlarına, davranışlarına, enerjilerine, zamanlarına ve bilhassa vücutlarına erkekler tarafından müdahale edilmesi gibi geniş şekilde yorumlayan tanımlar da bulunmaktadır (Bakırcı, 1998).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre ise cinsel taciz, istenmeyen ve hakaret içeren cinsiyet temelli davranışlardır. Bu davranışlar fiziksel şiddet, dokunma, gereksiz yakınlık gibi fiziksel şekilde olabileceği gibi görünüm, yaşam şekli, cinsel yönelim, saldırgan telefon görüşmeleri gibi sözlü şekilde veya ıslık, cinsel jest ve mimikler gibi sözsüz şekilde de olabilmektedir (https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm).

Türkiye'de cinsel taciz suçu 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adlî para cezası, fiilin

çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezası hüküm altına alınmıştır (Türk Ceza Kanunu, 2004).

Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nda da cinsel cinsel taciz durumuna yer verilmiş ve 24/b, 24/d ve 25/II-c maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Bu maddelere göre gerekli koşulların sağlanması halinde cinsel tacize maruz kalan kişi tarafından iş sözleşmesi her zaman feshedilebilmektedir (İş Kanunu, 2003).

Her ne kadar uluslararası ve ulusal düzenlemelerle cinsel tacize karşı önlemler alınsa da bu durumu tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmamıştır. Günümüzde hala tüm ülkelerde cinsel taciz suçu işlenmekte, cinsel tacize maruz kalan kesimin büyük bir çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır. Cinsel tacize uğrayan mağdur kadınlar için sağlık, toplumsal yaşam, çalışma verimi, cinsel yaşam, ekonomik yaşam ve kariyer açısından çok yönlü olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Cinsel taciz kadınların işiyle ve sosyal hayatıyla ilgili önemli sorunlar yaşamasına, verimliliğinin düşmesine ve psikolojilerinin bozulmasına, utanç, suçluluk, öfke, güvensizlik duygularının ortaya çıkmasına ve aşağılanmış hissetmesine, yanlış anlaşılma, suçlanma ve işini kaybetme endişesi taşımalarına, terfi ve ilerlemelerinde önemli paya sahip olan sosyal iletişim ağlarından uzaklaşmasına, işine yabancılaşma ve başarı azmini kaybetmesine, tecrübe kazandığı işi terk etmesine veya başka bir bölüme geçmesine, kariyer ve ilerleme şansının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Gerni, 2001).

Çalışma hayatında cinsel taciz var oldukça kadınların işgücü piyasasına girmeleri ve girdikten sonra işgücü piyasasında tutunmaları asla kolay olmayacaktır. Cinsel taciz endişesi taşıyan kocalar, eşlerinin çalışması konusunda isteksiz olabilir ve çalışmalarını engelleyebilir. Cinsel tacizin varlığı kadınların da çalışma hayatına girme fikirlerinden caymalarına veya erkek egemen işlerden uzak durmalarına neden olabilir. Bu da kadınların düşük statülü ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasına, toplumda zaten var olan mesleki ayrımın daha da derinleşmesine sebep olabilir. Ayrıca cinsel taciz nedeniyle kadınların işini terk etmek zorunda kalması, kadınların işine bağlı olmadığı yönünde toplumda yerleşmiş olan önyargıyı daha da güçlendirebilir.

2.18. PSİKOLOJİK TACİZ

Örgüt içerisinde anlaşmazlığa, çatışmaya ve gerilime yol açan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların verimliliğini ve iş tatminini düşüren, çalışma barışını yok eden ve dilimizde psikolojik taciz, psikolojik şiddet, duygusal taciz, bezdiri gibi kavramlarla ifade edilen mobbing, işyerindeki çalışanların başka bir kişiyi ya da kişileri rahatsız ettikleri, ahlak dışı söz ve davranışlarla taciz ettikleri, kısacası psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Mobbing sürecinde genel amaç işyerinde istenmeyen kişinin, yapılan baskı sonucu direncinin kırılmasını ve işten ayrılmasını sağlamaktır. Böylece mobbing işyerinde hedef alınan kişinin sistematik duygusal saldırılarla yıpratılması eylemi haline gelmektedir (Tetik, 2010).

Mobbing süreci içerisinde zararın en büyük kısmını mağdurun kendisi görmektedir. Bireyler ruhsal ve fiziksel sağlığını kaybetmekte, bozulan sağlığın tedavisi için harcamalar yapmakta, işlerinden ayrılmak zorunda kalmakta ve kazancını kaybetmekte, işyerinden ve mesleki kimliğinden dışlanması sonucu sosyal çevre ve ailesindeki yerini de kaybetmektedir. Psikolojik tacize uğrayan kişinin sağlığı, ekonomik durumu ve sosyal konumu bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (İlhan, 2010).

İşyerinde psikolojik taciz, mağdurlarda ve işyerlerinde önemli ve derin tahribatların oluşmasına neden olmaktadır. Cinsiyet fark etmeden tüm bireylere uygulanabilen psikolojik taciz, kişilerin işgücü piyasasında kalmalarına mani olmaktadır. Kadınların işgücü piyasasında çokça karşılaştıkları bir engel olan psikolojik taciz her ne kadar yasalarla önlenmeye çalışılsa da hala varlığını güçlü bir şekilde devam ettirmektedir.

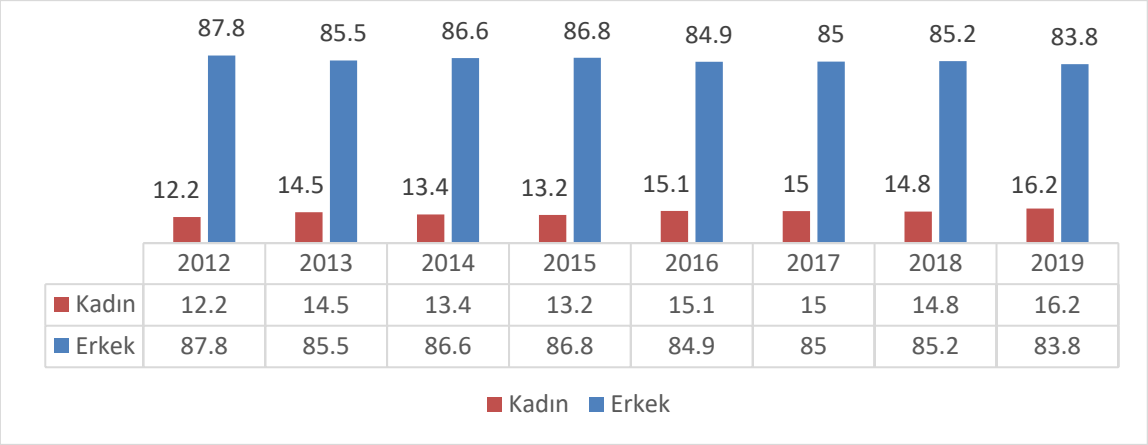
2.19. CAM TAVAN VE DİĞER ENGELLER

İşgücü piyasasına girme aşamasında engellerle karşılaşan kadınlar engelleri aşarak çalışma hayatına girseler dahi tekrardan bazı engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu engellerin belki de en bilineni, kadınların çalışma hayatında üst düzey yönetim kademelerine yükselmesine mani olan cam tavan engelidir. Ülkemizde ve tüm dünyada işgücünün hemen hemen yarısını oluşturan kadınların iş hayatında önemli pozisyonlara yükselememesine, yönetim kademelerinde yeteri kadar temsil edilememesine, erkeklere nazaran daha alt kademelerde çalışmasına ve belli başlı mesleklerde yoğunlaşmasına sebep olan engeller cam tavan metaforuyla açıklanmaktadır.

Cam tavan terimi ilk kez Wall Street gazetesinde yapılan bir röportajda kullanılmış olup herhangi bir işletmedeki kadın çalışanların üst kademelere geçme çabaları esnasında karşılaştıkları engeller olarak tanımlanmıştır. Cam tavan kavramı kadınların işgücüne katılmaları esnasında karşılaştıkları sorunlardan ziyade çalışma hayatına girdikten sonra yönetici pozisyonuna ulaşmalarında karşılaştıkları ayrımcı tutumu belirtmektedir. Mesleki başarıları, eğitimi, sahip olduğu nitelikleri ve performansı ne olursa olsun, kadınların daha üst basamaklara çıkmaları önünde görünmez ve aşılamayan engellerdir (Dublen, 2014).

Devlet kademesinde, şirketlerdeki pozisyonlarda, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda önemli mevkilere gelmeyi arzulayan ve bu uğurda çaba gösteren kadınların karşılaştıkları görünmez engelleri tanımlayan cam tavan kavramı ile kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların belirsizliği anlatılmaktadır. Bir noktaya kadar yükselen, yönetici pozisyonunun belli bir kademesine kadar gelen kadınların, terfi bekledikleri anda adı konulamayan sebeplerden dolayı istediği mevkiye yükselememesinin açıklamasıdır (Kurnaz Alkan, 2015).

Şekil 7: Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2012-2019



(Kaynak: TÜİK)

Türkiye'de kadın ve erkeklerin yönetici pozisyonundaki dağılımları incelendiğinde (Bkz. Şekil 7) kadınların üst düzey pozisyonlara erişmekte zorluk çektiği açıkça görülmektedir. 2012 yılında yönetici pozisyonundaki bireylerin sadece %12'si kadın ve %88'i erkek iken, 2019 yılında kadın yönetici sayısı sadece %4 artarak %16 seviyelerine yükselmiştir.

Kadınlar ne kadar çabalasalar da çalışma hayatında yükselmelerine mani olan engeller bulunmaktadır. Cam tavana neden olan sebeplerin başında kadınların kendi kendilerine koydukları engeller gelmektedir. Cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal tutumları, görüşü ve

kadınlara karşı olan olumsuz önyargıları sorgulamadan benimsemek, iş aile çatışması nedeniyle suçluluk duygusu hissetmek, özgüven eksikliği, ne istediğini bilememek ve kararsızlık, sistemin değiştirilemeyeceğine olan inanç bunlardan bazılarıdır. Bunlara ek olarak kendini geliştirme inancı ve isteğinin olmaması, kariyerde yükselmeye yöneliminin olmaması ve sistemi destekleme ihtiyacı hissetmesi kadınların üst düzey yönetici olmasına engel olmaktadır. Cam tavana neden olan sebeplerin bir diğeri ise çevresel faktörlerdir. Ataerkil toplum yapısı nedeniyle kadınlara yüklenen sorumluluklar, toplumun kadınlara bakış açısı, kadınların aile hayatına daha fazla zaman ayırmasına dair erkekler tarafından geliştirilen inanç, kadınların liderlik vasfının düşük olduğuna ve düşük becerili olduklarına dair önyargı gibi çevresel ve toplumsal faktörler kadınların yükselmesini engellemektedir (Örücü vd, 2007).

Sergilemiş olduğu performans nedeniyle hak ettiği değeri göremeyen, olması gereken mevkilere yükselmesi engellenen, ilerleme şanslarının olmadığı kariyer yollarında çırpınan kadınların üst düzey yöneticilik kariyerleri daha başlamadan sona ermektedir. Yükselme imkânı bulamayan ve kariyerlerini aynı seviyede sürdürmeye mecbur olan kadınların çalışma hayatında performansı, motivasyonu ve verimi düşmektedir.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasına dâhil edilmemesi, işgücü piyasasındakilerin de yükselme yollarının bilinmez birtakım engellerle tıkanması kabul edilebilir bir durum değildir. Gelişmek isteyen ve gelişimini sürdürmek isteyen ülkelerin kadınları çalışma hayatına dâhil etmek ve hak ettikleri pozisyonlara yükselmelerini sağlamak konusunda gereken tedbirleri almaları önem arz etmektedir.

2.19.1 Cam Duvar

Karin Klerke tarafından 1996 yılında yayımlanan çalışmada, kadınların cam tavanı kırarak önemli mevkilere ulaştıktan sonra bir başka engel olan cam duvarlarla karşılaştıkları belirtilmiştir. Cam duvar metaforu sembolik olarak güçlü pozisyonlardaki kıdemli erkek yöneticiler tarafından çevrelenmiş çift katmanlı bir bariyeri vurgulamaktadır. Bu metafor kadınların belli bir pozisyon için engel olan cam tavanı kırdıktan sonra daha büyük zorluklarla ve daha büyük engellerle karşılaştığını ve bu engeller yüzünden daha ileri gidemediklerini vurgulamaktadır (Klenke, 1996: 7-8).

2.19.2 Cam Uçurum

Şirketin başarısızlık riskinin daha yüksek olduğu bölümlere veya tehlike altında bulunan liderlik pozisyonlarına kadınların erkeklerden daha fazla getirilmesini ifade eden cam uçurum, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlara kolaylıkla yükselmelerini vurgulamaktadır. Burada ortaya çıkan sorun ise kadınların üst düzey yönetici olarak yükseldikleri şirketlerin başarısızlık riskinin yüksek olmasıdır. İşyerindeki cinsiyetçilik, kadın cinsiyeti ile liderliğin bağdaştırılamaması, kadınlar ve krizler arasındaki basmakalıp fikirler gibi birçok faktör cam uçurum atamalarına neden olmaktadır. Ryan ve Haslam yaptıkları çalışmalarla yönetim pozisyonlarına kadınları atayan şirketlerin, bu atama yapılmadan önce zaten düşük performans sergilediklerini ortaya çıkarmış ve başarısız şirketlerde yönetici olarak kadınların seçildiğine dair ilişki kurmuştur (Ryan ve Haslam, 2005).

Cam uçuruma ataması yapılan kadınların, riskli ve tehlikeli üst yönetim kademelerine getirilerek itibar ve kariyer kaybı yaşamalarına sebebiyet verilmektedir. Zaten yüksek risk barındırdığı için başarı şansının olmadığı birimler veya örgütlerde, kaçınılmaz son olarak gelen başarısızlık o pozisyona atanmış kadına yüklenmektedir. Bu şartlar altında psikolojik baskıya maruz kalan kadın, başarısızlıkla karşılaştığı zaman da çalışma verimini tamamen kaybetmekte ve kariyerini sürdürememe riskiyle mücadele etmek zorunda kalabilmektedir.

2.19.3 Cam Asansör

Christine L. Williams tarafından 1992 yılında yayımlanan makalede bazı grupların örgütsel hiyerarşide daha hızlı bir şekilde yükseldiği belirtilmektedir. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların yaşadığı engellerin aksine, kadınların egemen oldukları mesleklerde çalışan ve azınlık durumunda olan erkekler daha kolay terfi etmektedirler. Kadınların egemen oldukları hemşirelik, öğretmenlik, kütüphanecilik ve sosyal yardım hizmetleri işlerinde erkekler kadınlardan daha yükseğe daha hızlı ve daha kolay terfi etmektedir. Bu durumu ifade etmekte kullanılan cam asansör metaforu, şirket veya örgüt yetkilileri tarafından erkekleri zirveye taşıyan görünmez bir aracı tanımlamaktadır. Kadın egemen mesleklerde çalışan erkekler, meslek dışındaki bireyler tarafından önyargıya maruz kalsalar da çalışma hayatlarında kariyerleri açısından avantajlara sahiptirler (Williams, 1992).

2.19.4 Cam Labirent

Kadınların gelişiminde mutlak bir engel olan cam tavan metaforu eskide kalmış ve kadınların karşılaştıkları sorunları karakterize etmede yanıltıcı hale gelmiştir. Kadınların artık okullarda, devlet kademelerinde, şirket yüksek pozisyonlarında ve hatta bazen de Fortune 500 CEO'larının içinde üst sıralarda yer alması cam tavan mecazının vurgulamış olduğu hususla ters düşmektedir. Cam tavan metaforu ile kadınların örgütlerdeki yüksek pozisyonlara erişememelerinde tek bir değişmeyen engel temsil edilmektedir ancak kadınların karşılaştığı zorluklar çok karmaşık ve değişkendir. Cam tavan kavramından farklı olarak cam labirent metaforu ile kadınların yükselmenin önünde tek bir engelle karşılaşmadığı, çalışma hayatı boyunca birçok karmaşık ve zorlu engellerle karşılaştıkları, şeffaf cam bariyerler nedeniyle engelleri vaktinden önce göremedikleri ve bu bariyerlerin kadınların ilerlemesini yavaşlattığı, yükselmek ve lider pozisyonuna gelmek isteyen kadınların karmaşık ve dolambaçlı yollardan geçtiği, nispeten düz rotada hareket eden erkeklerle karşılaştırıldıklarında engelleri aşmak için daha fazla çaba gösterip dikkatli ve sabırlı olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Eagly ve Carly, 2009).

2.19.5 Çifte Açmaz

Gregory Bateson tarafından 1950 yılında “double bind” olarak paradoksal bir duruma işaret etmek amacıyla açıklanan bu kavram dilimize çifte açmaz olarak çevrilmiştir. Çifte açmaz çatışan iki durum tarafından tuzağa düşürülen kadın yöneticinin ne yaparsa yapsın başarılı olamayacağı bir durumu açıklamakta kullanılır. Örnek vermek gerekirse yönetici olarak ciddiye alınmak isteyen bir kadının sert olması gerekirken aynı zamanda kadından geleneksel kadınsı biçimde davranması da beklenmektedir. Çok fazla konuştuğu için edepsiz görünme korkusu yaşayan kadın, sessiz kaldığında da yok sayılmaktadır. Aynı şekilde fazla kadınsı görülen yöneticiler yetersiz görülürken, yeterli görülenleri de kadınsı görünmemektedir. Davranışsal normlara atıf yapan ve kadınların ne yaparlarsa yapsınlar başarılı ve kazanan taraf olamayacaklarını açıklayan bu kuram, kişinin doğal ikileme karşı koyamadığı, ikilemi ne çözebildiği ne de ondan vazgeçebildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çifte açmaz kavramı kadınların ilerlemeleri önünde bir engeldir ve kadınların işle ilgili çıktılarını olumsuz etkilemektedir (Yıldız, 2017).

2.19.6 Kraliçe Arı Sendromu

Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engellerden bir tanesi de ilk kez 1973 yılında G.L. Staines, T.E. Jayaratne ve C. Tavris tarafından tanımlanan kraliçe arı sendromudur. Kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara karşı takınmış oldukları tutumu ve davranışı açıklamakta kullanılan kraliçe arı sendromuna göre, erkek egemen ortamlarda bireysel olarak başarılı olan ve yüksek statüde olan kadınlar, denetimi altında bulunan kadınları rakip olarak görme, onlara karşı olumsuz tutumlara sahip olma ve kadın astlarının aleyhine olacak şekilde ayrımcılık yapma eğilimindedirler. Yönetici kadınlar örgütte tepe noktasında tek ve en iyi olarak hayatlarını sürdürmek için diğer kadınların hayatlarını zorlaştırmakla birlikte yetenekli ve başarılı kadınların yüksek pozisyonlara ulaşmalarını engellemeye yönelik baskılarda bulunmaktadır (Blau ve Devaro, 2007).

2.19.7 Göstermecilik

1977 yılında Rosabeth Moss Kanter tarafından "tokenizm" olarak adlandırılan ve dilimize göstermecilik, yapmacıklık olarak çevrilen kavram ise kadınlara verilen ödülün ve terfilerin çok az olması durumunu açıklamaktadır. Tokenizm, kadınları ve azınlık grup üyelerini kapsayacak şekilde göstermelik bir çaba ve jest yapılması, göstermelik olarak ödül verilmesidir. Erkeklerin baskın oldukları mesleklerde şirketin itibarını kurtarmak veya oluşan farkındalığa cevap vermek amacıyla kadınların göstermelik olarak işe alınması, kadınlara önemsiz komisyonlarda görev verilmesi durumu tokenizme örnek olarak verilebilir. Kadınların önemli pozisyonlarda aktif görev alamaması, takdir yetkilerinin olmaması, göstermelik olarak verilen ödül ve yapılan terfiler kadınların iş verimini ve çıktılarını olumsuz yönde etkilemektedir (Yıldız, 2017).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OECD VE AB ÜYESİ ÜLKELERDE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU VE İYİ UYGULAMA İNCELEMELERİ

Çalışmanın bu bölümünde OECD üyesi ülkelerin ve AB üyesi ülkelerin işgücü piyasası verilerine göz atılmış, kadınların işgücü piyasasında etkinliğini artırabilmek ve konumlarını yükseltebilmek amacıyla, kadın işgücüne katılımının ve istihdamının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerin kadınlara yönelik uygulamaları ile kadın istihdamında etkili çıktılar sunabileceği düşünülen politikaları incelenmiştir. Çalışmanın hedefinden sapmaması, etkinliğinin yüksek olması ve uygulamaların Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile ilgili/bağlı kuruluşları tarafından uygulanabilmesi amacıyla, incelenen ülkelerin aile, çalışma, sosyal hizmet, sosyal güvenlik ve istihdam konularında politikalar yürüten kurumları araştırılmıştır.

3.1. OECD VE AB ÜYESİ ÜLKELERDE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU

Çalışmanın bir önceki kısmında küresel ölçekte ve Türkiye ölçeğinde kadınların çalışma hayatındaki tarihsel rolüne ve konumuna, işgücü piyasasında hangi aşamalardan geçtiklerine, işgücü piyasasına giriş kararlarını etkileyen faktörlere ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engellere değinilmiş olup, çalışmanın bu kısmında ise toplamda otuz altı üyesi olan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nde (OECD) ve hâlihazırda yirmi yedi üyesi olan Avrupa Birliği'nde (AB) işgücü piyasasının güncel durumu hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

OECD ve AB teşkilatının işgücü piyasası 2000, 2005, 2010, 2015 ve verilerin paylaşıldığı son yıl olan 2019 yıllarına ait veriler doğrultusunda incelenmiştir. Ayrıca 2015 yılından 2019 yılına kadar olan yılların verileri de işgücü piyasasının son yıllardaki değişimini görmek için incelemeye dâhil edilmiştir. Sonuç olarak, çalışmanın bu kısmında 2000, 2005, 2010, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarının verileri işgücü piyasasındaki değişimleri ve piyasanın güncel durumunu görmek gayesiyle incelenmiştir.

Küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve yönetim alanlarındaki sorunlarını çözmek ve bu sürecin fırsatlarından yararlanmak amacıyla demokratik düzene ve piyasa ekonomisine sahip otuz altı ülkenin müştereken çalıştıkları örgüt olan ve 30 Eylül 1961 yılında kurulan

OECD'nin üyeleri; Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Kore, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovak, Slovenya, Şili, Türkiye, Yeni Zelanda ve Yunanistan'dır (http://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa).

Avrupa Birliğine üye ülkeler; Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Hırvatistan, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan'dır (https://www.ab.gov.tr/).

Tablo 8: OECD İşgücü Piyasası Verileri

	İşgücüne Katılım Oranı		**İstihdam Oranı**		**İstihdamdaki Pay**		**İşsizlik Oranı**		**Kısmi Süreli Çalışma**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
2000	59.2	80.8	55.1	76.1	-	-	6.9	5.9	28.4	8.5
2005	60.1	80.4	55.7	75.0	-	-	7.5	6.7	29.7	9.1
2010	61.6	79.8	56.3	72.7	43.9	56.1	8.5	8.8	31.3	11.1
2015	63.0	79.9	58.5	74.4	44.2	55.8	7.2	6.9	31.3	11.6
2016	63.5	80.1	59.2	74.9	44.3	55.7	6.9	6.5	31.1	11.6
2017	64.0	80.3	60.0	75.6	44.4	55.6	6.4	5.9	30.7	11.4
2018	64.5	80.6	60.7	76.2	44.5	55.5	5.9	5.4	32.1	12.7
2019	65.1	80.6	61.4	76.3	44.7	55.3	5.7	5.4	32.0	12.9

(Kaynak: OECD)

OECD ülkelerinin işgücü piyasasına dair verileri incelendiğinde (Bkz. Tablo 8), 2000 yılında %80,8 olan erkek işgücüne katılım oranının neredeyse hiç değişmediği, buna karşın 2000 yılında %59,2 olan kadın işgücüne katılım oranının 2019 yılında yaklaşık 6 puan artarak %65,1'e yükseldiği görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranının artmasının yanında kadın istihdam oranında da yıllar itibarıyla iyileşme yaşanmıştır. Erkek istihdam oranı hemen hemen hiç değişmeyerek 2019 yılında %76,3 seviyesine ulaşırken, 2000 yılında %55,1 olan kadın istihdam oranı 6,3 puan artarak 2019 yılında %61,4'e yükselmiştir. İşgücü piyasasının cinsiyetler arasında paylaşımı incelendiğinde, 2019 yılında istihdam edilenlerin

%55,3'ünün erkek, %44,7'sinin ise kadın olduğu, 2010 yılına kıyasla kadının işgücü piyasasında payının arttığı, buna rağmen henüz erkeklerin sahip olduğu paya erişemediği görülmektedir. OECD ülkelerindeki ortalama işsizlik oranlarına bakıldığında, 2000 yılında %6,9 olan kadın işsizliğinin şimdiye kadarki en düşük seviyesine gerilediği ve 2019 yılında %5,7 olarak gerçekleştiği, erkek işsizlik oranının ise 2019 yılında %5,4 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Cinsiyetler arası istihdam şekli incelendiğinde ise kadınların erkeklere kıyasla kısmi süreli işlere daha çok yöneldiği, 2019 yılında çalışan kadınların %32'sinin kısmi süreli ve %68'inin tam süreli işlerde çalışmasına karşın, erkeklerin sadece %12,9'unun kısmi süreli işlerde ve %87,1'inin tam süreli işlerde istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 9: AB İşgücü Piyasası Verileri

	İşgücüne Katılım Oranı		**İstihdam Oranı**		**İstihdamdaki Pay**		**İşsizlik Oranı**		**Kısmi Süreli Çalışma**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
2000	60.2	77.4	54.0	71.1	43.9	56.1	10.3	8.1	29.1	6.6
2005	62.2	77.4	56.0	70.8	44.2	55.8	9.9	8.5	31.1	7.4
2010	64.5	77.8	58.2	70.2	45.4	54.6	9.7	9.8	32.2	8.7
2015	66.9	78.5	60.5	71.0	45.9	54.1	9.6	9.5	33.0	10.0
2016	67.4	78.7	61.4	72.0	45.9	54.1	8.9	8.5	32.9	10.0
2017	68.0	79.1	62.5	73.1	46.0	54.0	8.0	7.6	32.6	10.0
2018	68.3	79.4	63.4	74.0	46.0	54.0	7.2	6.8	32.3	9.9
2019	68.8	79.6	64.2	74.6	46.1	53.9	6.7	6.2	32.3	9.9

(Kaynak: OECD)

Avrupa Birliği üyesi ülkelerin ortalama işgücü piyasası verileri incelendiğinde (Bkz. Tablo 9), 2000 yılında %60,2 olan kadın işgücüne katılım oranını 8,6 puan artarak 2019 yılında %68,8'e yükseldiği, 2000 yılında %77,4 olan erkek işgücüne katılım oranının 2,6 puan artarak 2019 yılında %79,6'ya ulaştığı görülmektedir. Kadın ve erkek istihdam oranları incelendiğinde ise 2000 yılında %54 olan kadın istihdam oranının 10,2 puan artarak 2019 yılında %64,2'ye ulaştığı, buna karşın 2000 yılında %71,1 olan erkek istihdam oranının 3,5 puan artarak 2019 yılında %74,6 olarak gerçekleştiği, cinsiyetler arası istihdam oranlarında erkeklerin lehine 10,4 puanlık bir farkın bulunduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında kadın ve erkek dağılımı incelendiğinde 2019 yılında istihdamdaki kişilerin %53,9'unun

erkeklerden oluştuğu ve %46,1'inin kadınlardan oluştuğu, 2000 yılında %43,9 olan kadın payının yıllar itibarıyla arttığı görülmektedir. 2019 yılında erkek işsizlik oranı, %6,7 olan kadın işsizlik oranından 0,5 puan daha düşük gerçekleşmiştir. 2000 yılında %10,3 olan kadın işsizlik oranı yıllar itibarıyla azalmış ve 2019 yılında en düşük seviyesine ulaşmıştır. Avrupa Birliği ülkelerinde cinsiyetler arası istihdam şekli incelendiğinde, kadınların erkeklere kıyasla kısmi süreli işlere daha fazla yöneldiği, 2019 yılında kadın çalışanların %32,3'ünün kısmi süreli işlerde istihdam edilirken erkeklerin sadece %9,9'unun kısmi süreli işlerde istihdam edildiği, tam süreli işlerde çalışma oranının kadınlarda %67,7 iken erkeklerde %90'ın üzerinde olduğu görülmektedir.

3.2. İYİ UYGULAMA İNCELEMELERİ

3.2.1 Ebeveyn Ödeneği

Evlilik ve doğumun kadınların terfi ve yönetim pozisyonuna yönelik tutumlarında olumsuz etki meydana getirdiği, bu durumun kariyer yapmak isteyen kadınların evlilik ve doğumdan uzaklaşmasına sebep olduğu, çocuk bakım sorumluluğunun eşler arasında eşit dağılımının ve erkeklerin de en az kadınlar kadar bakım hizmetlerinden sorumlu olmasının kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını önemli ölçüde iyileştireceği genel bir görüş haline gelmiştir.

Kadın istihdamının yüksek olduğu gelişmiş birçok ülke tarafından, çocukların her iki ebeveynle zaman geçirmelerini sağlamak, erkekler ile kadınlar arasında iş ve aile yaşamında olan farklılıkları engelleyerek çiftlerin dengeli bir hayat temelinde yaşamalarına olanak tanımak, erkeklerin ve kadınların ücretli emeğe, ev işlerine ve ev dışındaki diğer faaliyetlere eşit katılımlarını sağlamak, çocuk bakımının daima kadınlar tarafından üstlenilmesini önlemek ve babaların da çocuk bakımı için zaman ayırmalarını sağlamak amacıyla uygulamalar yürütülmektedir.

Gelişmiş ülkeler tarafından verilen ebeveynlik izni ve ödeneklerinin temel hedeflerinden biri hem erkeklerin hem de kadınların iş ve aile yaşamını dengelemelerini sağlamaktır. Ebeveynlik izni sistemiyle, babalık izni alan babalarla çocukları arasındaki duygusal bağın artacağı, babaların ebeveyn izni bitiminden sonra da evlerine ve eşlerine olan yardımlarının artacağı, çocuk bakım sorumluluğunun paylaşılmasıyla anneler üzerindeki yükün azalacağı

ve kadınların işgücü piyasasında daha önemli roller üstlenebileceği değerlendirilmekte ve bu amaç doğrultusunda uygulamalar yürütülmektedir.

Almanya'da doğumdan sonra daha az çalışan veya hiç çalışmayan ebeveynlere, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinden sorumlu olmaları, çocukla aynı evde yaşamaları, Almanya'da ikamet etmeleri ve haftada otuz saatten az çalışmaları halinde, çocuklarını yetiştirmelerinde ve ihtiyaçlarını karşılamalarında destek olmak amacıyla ebeveyn ödeneği verilmektedir. Ebeveyn ödeneğinin miktarı ebeveynlerin gelirine ve seçilen ödenek tipine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Ebeveynlik ödeneği için temel ebeveynlik ödeneği, genişletilmiş ebeveynlik ödeneği ve ortaklık bonusu olmak üzere üç seçenek bulunmaktadır. Ebeveynler, birbiri ardına veya dönüşümlü olarak kullanabildikleri temel ebeveyn ödeneğini bebeğin on ikinci ayına kadar alabilmektedir. Temel ebeveyn ödeneği, çocuğun doğumundan önceki gelire bağlı olarak, çocuğun doğumundan önceki on iki aylık dönemdeki ortalama gelirin %65'ine denk gelecek şekilde, ayda 300 avrodan az olmamak ve 1.800 avrodan fazla olmamak üzere ödenmektedir. Genişletilmiş ebeveyn ödeneği, temel ebeveynlik ödeneği süresinin iki katı olacak şekilde ve aylık ödenek miktarının yarısı olacak şekilde verilen bir ödenektir. Kişiler genişletilmiş ebeveyn ödeneği ile alacağı ödenek süresini uzatabilirken aylık ödenek miktarının da yarısını alabilmektedir. Bakım ve ev işlerini paylaşan ebeveynlere, haftada ortalama yirmi beş saatten az ve otuz saatten fazla olmamak üzere yarı zamanlı çalışmaları halinde, ortaklık bonusu adı altında ilave dört aylık ek ödenek de verilebilmektedir (https://familienportal.de/).

Avustralya'da yeni baba olan kişiye; doğumdan veya evlat edinmeden önceki mali yılda yıllık bireysel kazancının 150.000 dolardan daha az tutarda olması, doğumdan veya evlat edinmeden önceki on üç ayın on ayında, haftalık bir günden ve toplamda üç yüz otuz saatten az olmamak üzere çalışmış olması, babalık izni süresince çalışmaması veya ücretli izin almaması, Avustralya'da yaşaması ve Avustralya vatandaşı olması halinde, çocuğun bakımıyla ilgilenebilmesi ve anneye bakım hizmetlerinde yardım edebilmesi amacıyla iki haftalık babalık izni ve iki haftalık izin süresi boyunca haftalık asgari ücret tutarı olan 740,60 dolar ödenmektedir (https://www.servicesaustralia.gov.au/).

Danimarka'da işgücü piyasasıyla bağlantısı olan ebeveynlere, hamilelik, doğum veya evlat edinme hallerinde, çocuk bakımında yardımcı olmak ve hane gelirindeki kayıpları telafi etmek amacıyla kamu istihdam kurumu tarafından ebeveyn ödeneği verilmektedir. İşçi

olarak çalışan ebeveynlerin ödenekten yararlanabilmesi için doğum izninin başladığı gün veya doğum izninin bir gün öncesinde çalışmış olmaları, ayrıca doğum iznine ayrılmadan önceki son dört ay içerisinde en az yüz altmış saat veya son dört ayın en az üç ayında en az kırkar saat çalışmış olmaları gerekmektedir. Kendi namına çalışan ebeveynlerin ödenekten faydalanabilmesi için ise doğum iznine ayrılmadan önceki son bir ay çalışmış olmaları ve doğum izni öncesindeki son on iki ayın en az altı ayı, haftalık normal çalışma saatlerinin yarısı kadar çalışmış olmaları gerekmektedir. Belirtilen şartları sağlayan ebeveynlerin ödenekten faydalanabilmesi için bakmakla yükümlü oldukları çocukların günlük bakımını yapmaları ve çocuklarıyla fiziksel temasta bulunmaları gerekmektedir. Şartları sağlayan ebeveynler, toplamda elli iki hafta boyunca ödenek almaya hak kazanmakta, ödeneğin son otuz iki haftasında, anne ve baba kendi tercihleri doğrultusunda ödeneği birbirine devredemeyecekleri şekilde bölüşebilmektedir. Ebeveyn izninde alınacak ödenek miktarı ise ebeveynlerin durumlarına ve kazançlarına göre değişiklik göstermektedir. Ödenek miktarını belirleyecek olan ortalama saatlik gelir ve haftalık çalışma saatleri ise annelik iznine başlanılan günden önceki üç ay boyunca alınan ücretlerin ve çalışılan saatlerin ortalamasına göre hesaplanmaktadır. Tam süreli izin alan ve aylık kazancı 19.088 Danimarka kronundan daha fazla olan ebeveynler, en yüksek haftalık ödenek olan 4.405 kron almaktadırlar. 4.405 kronun haftalık çalışma saati olan otuz yediye bölünmesiyle saatlik ödenecek en fazla tutar olan 117,70 kron bulunmakta, kişiler saat başına aldıkları ücretin haftalık çalışma saatiyle çarpılması sonucu elde edilen tutar kadar ödenek almaktadır. Bu tutar her halükarda haftalık 4.405 kronu aşamamaktadır (https://www.star.dk/).

Finlandiya'da çocuk bakımına ve ev işlerine katkı sunarak anneye yardımcı olabilmeleri amacıyla, çocuğun doğumundan önceki yüz seksen gün içinde sosyal güvenlik sistemi içerisine giren babalara, elli dört iş günü boyunca babalık izni ve ödeneği verilmektedir. Babalar izinlerinin en fazla on sekiz gününü anneyle birlikte kullanabilmekte, geri kalan izin günlerini annenin ebeveyn izninin sona ermesinden sonra kullanılabilmektedir. İstenmesi halinde tüm babalık izni, annenin izninin bitiminden sonra da kullanılabilmektedir. Babalık izninin hepsi kişiye özel olup hiçbir izin anneye devredilememektedir. En nihayetinde çocuk iki yaşına ulaşmadan veya evlat edinme üzerinden iki sene geçmeden, kişinin babalık iznini kullanması gerekmektedir. Babalık izni süresinde kişinin çalışmaması gerekmekte, bir gün dahi çalışması iznin kesilmesine sebep olmaktadır. Pazar ve hafta içine düşen tatil günleri hariç, ücretli izin günleri de dâhil olmak üzere babalık izninde geçirilen süreler için kişiye

kurum tarafından babalık ödeneği verilmektedir. Babalık ödeneğinin ne kadar olacağı kişinin ödenek alma hakkının başlamasından önceki on iki takvim ayındaki yıllık gelirine göre belirlenmektedir. Yıllık gelirine bağlı olarak kişiye iş günü başına 28,94 avro ila 118,36 avro ödeme yapılmaktadır (https://www.kela.fi/).

İtalya'da yeni bebek sahibi olan veya yeni evlat edinen erkek ve kadın işçilere, çocuklarıyla duygusal ilişki kurmalarını ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamak amacıyla, çocuk on iki yaşına gelene kadar veya evlat edinme tarihinden itibaren on iki yıl geçene kadar diledikleri zaman birlikte kullanabilecekleri ve toplamda on ayı aşmayan ebeveyn izni verilmektedir. On aylık toplam süre, iş ilişkisinin devam ettiği süre boyunca ebeveynler tarafından tek tek kullanılabileceği gibi ayrı olarak da kullanılabilmektedir. Doğan çocuk on iki yaşına gelene kadar veya evlat edinme tarihinden itibaren on iki yıl geçene kadar, ebeveynler ebeveyn iznini on ay süreyle istedikleri zaman diliminde kullanabilmekte, ebeveyn izni süresi boyunca günlük ücretlerinin %30'una kadar ödenek alabilmektedirler (https://www.inps.it/nuovoportaleinps/home.htm).

İzlanda'da çalışma hayatında olan ve çocuk sahibi olan ebeveynlerin her ikisine, diğer eşe devredilemeyen ve ayrı ayrı kullanılabilecek dörder ay ebeveyn izni verilmektedir. Diğer eşe devredilemeyen dörder aylık ebeveyn iznine ek olarak, ebeveynlerden birinin bir bütün olarak kullanabileceği veya ebeveynlerin kendi aralarında isteklerine göre bölüşebilecekleri iki aylık daha ebeveyn izni verilmektedir. Buna göre çocuk sahibi olan ebeveynlerin birbirine devredemeyecekleri dörder ay ebeveyn iznine ilave olarak, kendi aralarında isteklerine göre bölüşebilecekleri iki aylık ebeveyn izinleri de bulunmaktadır. Ebeveynler izinlerini yarı zamanlı olarak alabilmekte veya birkaç zaman dilimine ayırabilmektedir. Bununla birlikte her ebeveynin iznini alabileceği en kısa süre iki haftadır. Ebeveynler izinlerini aynı anda veya ayrı ayrı kullanabilmektedirler. İzin alan ebeveynlere, izinden önceki ortalama maaşlarının %80'i kadar ödeme yapılmakta, fakat her halükarda kişilerin alacağı aylık ödeme 600.000 İzlanda kronundan daha fazla olamamaktadır (https://work.iceland.is/).

Kanada'da yeni doğmuş çocuğu olan veya yeni evlat edinmiş ebeveynler, bakım hizmetleriyle yükümlü olduklarını ve haftalık kazançlarının son bir haftada en azından %40 düştüğünü ispatlamaları ve başvurudan önceki elli iki haftada en az altı yüz saatlik sigortalı çalışmalarının olması halinde, çocuğun doğumundan sonraki haftadan veya evlat edinme

tarihinden itibaren başlayarak ebeveyn ödeneği alabilmektedir. Ebeveyn ödeneğinin, standart ebeveyn ödeneği ve genişletilmiş ebeveyn ödeneği olmak üzere, ödenek alınacak hafta sayısının ve ödenek miktarının değişiklik gösterdiği iki çeşidi bulunmaktadır. Standart ebeveyn ödeneği ile ebeveynlere toplamda kırk haftaya kadar, haftalık 573 doları geçmemek üzere, son elli iki haftadaki vergi öncesi net kazançlarının %55'i oranında ödenek verilmektedir. Bir ebeveyn otuz beş haftadan daha fazla ebeveyn ödeneğinden faydalanamamaktadır. Genişletilmiş ebeveyn ödeneği ile ebeveynlere toplamda altmış dokuz haftaya kadar, haftalık 344 doları geçmemek üzere, son elli iki haftadaki vergi öncesi net kazançlarının %33'ü oranında ödenek verilmektedir. Bir ebeveyn genişletilmiş ebeveyn ödeneğinden en fazla altmış bir hafta faydalanabilirken, iki ebeveyn toplamda en fazla altmış dokuz hafta faydalanabilmektedir (https://www.canada.ca/en.html).

Norveç'te çocuklarıyla birlikte vakit geçirmek ve çocuklarının yetiştirilmesinde aktif rol almak isteyen fakat çalışmaları sebebiyle isteklerini gerçekleştiremeyen ebeveynlere, son on ayın altısında gelir elde etmeleri, yılda en az 49.929 dolar kazanmaları ve Norveç'te ikamet etmeleri halinde, çocukları üç yaşına gelene kadar Norveç kamu istihdam kurumu tarafından ebeveyn ödeneği verilmektedir. Ebeveynlik ödeneği için annelik payı, babalık payı ve paylaşılabilen ortak paylar bulunmaktadır. Ebeveyn ödeneğinin tamamını almak isteyen anne ve babaların payı on beş hafta iken, %80'ini almak isteyenlerin payı on dokuz haftadır. Annenin ve babanın ayrı ayrı kullanabileceği ve birbirine devredemeyeceği bu payların dışında, birlikte kullanabilecekleri ortak süreler de bulunmaktadır. Eğer ebeveynler ödeneğin tamamını kullanmak isterlerse on altı haftaya, ödeneğin %80'ini kullanmak isterlerse on sekiz haftaya kadar ortak sürelere sahiptirler. Babanın ortak dönemlerde ebeveyn ödeneği alabilmesi için annenin çalışması, eğitim alması veya onaylanmış bir aktivitede olması ve çocuk bakımının baba tarafından yapılması gerekmektedir. Ebeveyn ödeneği, kişilerin son üç aylık maaş ortalamasına göre yapılmaktadır. Ödeneğin tamamını almak isteyenlere son üç aylık gelirlerinin ortalaması, ödeneğin %80'ini almak isteyen ebeveynlere son üç aylık ortalama gelirlerinin %80'i ödenmektedir. Her halükarda kişilerin alacağı ebeveyn ödeneği, yıllık toplam asgari ücretin altı katından fazla olamamaktadır (https://www.nav.no/no/person).

Almanya, Avustralya, Danimarka, Finlandiya, İtalya, İzlanda, Kanada ve Norveç tarafından farklı şekillerde uygulanan ve ebeveynlere verilen izinlerin ortak noktası, ebeveynlerin izinleri birbirine devredememeleri ve izinleri ayrı ayrı kullanabilmeleridir. Böylece babalar

kendi ebeveyn izinlerini annelere devredememekte, çocukları için bakım hizmetlerini bizzat kendileri sunmaktadırlar.

3.2.2 Çocuk Bakım Desteği

İş ve aile yaşamını uyumlaştırmak, kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların çalışma hayatında konumlarını yükseltmek amacıyla kadın istihdamının yüksek olduğu birçok gelişmiş ülkede çocuk bakım desteği sağlanmakta, çocukları için gerek kurumsal bir bakım hizmeti alan gerekse evde bakıcı tarafından bakımını yaptıran ebeveynlerin katlanmış oldukları maliyetlerin bir kısmı karşılanmaktadır. Bu sayede kadınların özellikle çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatından çekilmeleri önlenmekte, kadınların işgücüne katılımı kolaylaştırılmaktadır.

Avustralya'da on üç yaşından küçük ve okula gitmeyen bir çocuğun onaylı bakım merkezi tarafından bakımının yapılması, ebeveynlerin çalışma ve eğitim gibi sebeplerle bakım hizmetlerinde etkin rol alamaması ve Avustralya'da ikamet etmesi, çocuk bakım ücretlerinin ebeveynlerce ödenmesi ve çocuğun aşılarının yaptırılması halinde, ebeveynlerin çocuk bakım hizmetlerine ödemiş olduğu masrafların bir kısmı karşılanmaktadır. Ebeveynlerin hane geliri destek miktarını etkilemektedir. Yıllık 68.163 dolardan daha az gelirin olması halinde, bakım hizmet maliyetlerinin %85'i karşılanmakta, hane gelirindeki her 3.000 dolar artışa karşılık olarak, verilecek destek oranı %1 oranında azalmaktadır. Yıllık hane geliri 352.453 dolardan fazla olan ailelerde bakım hizmetlerinde herhangi bir maliyet karşılanmamaktadır. Hane gelirinin yanında, bakım hizmeti veren merkezin saatlik ücreti de çocuk bakım desteğinde verilecek miktarı etkilemektedir. Bakım merkezleri tarafından verilen hizmetin saatlik ücretinin belirli bir tutardan fazla olması halinde ebeveyne belirlenen üst limit kadar destek verilmektedir. Ev dışındaki bakım hizmetleri için saatlik en fazla 10 dolar destek verilirken, evde sunulan bakım hizmetlerinde aile başına saatlik en fazla 32 dolar destek verilmektedir. Alınan bakım hizmeti saatlik ücretinin belirlenen üst limitten daha düşük olması halinde düşük olan maliyet karşılanmaktadır (https://www.servicesaustralia.gov.au/).

Avusturya'da doğum sebebiyle işten ayrılan, çocuğun bakımından sorumlu olan ve bu süreçte bir gelir elde edemeyen ebeveynin tekrardan işe girmesini desteklemek amacıyla kamu istihdam kurumu tarafından çocuk bakım desteği verilmektedir. Çocuk bakımından sorumlu ebeveyne, çalışma hayatına tekrar girmesi, aylık kazancının 2.300 avrodan daha az

olması, çocuk bakımı için anaokulları, bakım evleri, yuvalar, kreşler, dadı bakımı gibi kurumsal bir yerle anlaşması ve çocuğuyla aynı evde ikamet etmesi halinde, yirmi altı hafta boyunca aylık 300 avroya kadar çocuk bakım ödeneği verilmektedir. Yirmi altı haftanın sonunda ebeveynin yeni başvuru yapması halinde ve halen şartları taşıyor olması halinde, tekrardan çocuk bakım desteği verilebilmekte, her halükarda çocuk bakım desteği verilecek süre yüz elli altı haftayı geçmemektedir (https://www.ams.at/).

Fransa'da çocuğun anne tarafından değil de istihdam edilen çocuk bakıcısı tarafından veya kreş tarafından, yani üçüncü bir tarafça bakımının yapıldığı durumlarda ebeveynlere günlük bakım için destek verilmektedir. Günlük bakım desteğinin verilebilmesi için bakımı yapılacak çocuğun altı yaşından küçük olması, eşlerden en az birisinin çalışması veya eşlerden ikisinin de öğrenci olması veya eşlerden en az birisinin engelli olması gerekmektedir. Verilecek destek, ebeveynlerin tek veya çift olmasına, sahip olunan çocuk sayısına, bakmakla yükümlü olunan çocukların yaşına, alınan bakım hizmetinin türüne ve hane gelirine göre değişiklik göstermektedir. Hane geliri yükseldikçe ve çocuğun yaşı ilerledikçe verilecek ödenek miktarı azalırken, hane gelirinin azalması, hanede daha küçük çocuğun ve daha fazla sayıda çocuğun olması durumlarında ödenek miktarı artmaktadır. Çocuğa bir bakıcı tarafından hane içinde bakılması durumunda bakıcının günlük ücretinin 50,75 avroyu geçmemesi ve bakıcıya ödeme yapıldığına dair kanıtlayıcı belgenin her ay ibraz edilmesi gerekmektedir. Çocuğa kreş tarafından bakım hizmeti sunulması halinde, kreşin saatlik ücretinin 10 avroyu geçmemesi ve ayda en az on altı saat boyunca çocuğun bakımının yapılması gerekmektedir. Her halükarda ebeveynler tarafından ödenen bedelin en fazla %85'i karşılanmaktadır (https://www.service-public.fr/).

Fransa'daki bir başka uygulama ile on yaşından küçük bir veya birden fazla çocuğun bakımını tek başına üstlenen bekâr annelere, mesleki eğitime veya staja katılmaları ve çocuk bakımı için kreş veya bakıcı ile anlaşmaları halinde çocuk bakım desteği verilmektedir. Kadının bu destekten faydalanabilmesi için Pole Emploi'ye kayıt olması, bir mesleki eğitim veya staj programına katılabilmesi için danışmanlar tarafından uygunluk alması, katıldığı eğitim süresinin ayda kırk saatten fazla olması, işsizlik ödeneğinden faydalanmıyor olması, çocuğun kreşe gittiğine ya da çocuk bakıcısı ile iş sözleşmesinin yapıldığına dair kanıtlayıcı belgeleri ibraz etmesi gerekmektedir. Ayrıca eğitime veya staja başladığı tarihten önceki on iki ayda bu ödenekten yararlanmamış olması gerekmektedir. Çocuk bakımı için yardım miktarı, haftalık eğitim yoğunluğuna ve bakmakla yükümlü olunan on yaşın altındaki çocuk

sayısına göre belirlenmektedir. Eğitimin haftada on beş ila otuz beş saat arasında sürmesi halinde, ilk çocuk için destek miktarı 400 avro, iki çocuk için 460 avro, üç ve daha fazla çocuk için en fazla 520 avro kadardır. Eğitimin haftada on beş saatten az veya ayda altmış dört saatten az olması halinde ise ilk çocuk için destek miktarı 170 avro, iki çocuk için 195 avro, üç ve daha fazla çocuk için 220 avro kadardır (https://www.service-public.fr/).

İtalya'da hane halkı gelirini desteklemeye yönelik düzenleyici tedbirlerin bir parçası olan kreş desteği ile çocukların üç yaşına kadar devlet ve özel anaokullarına veya evde bakım biçimlerine katılım ücretlerinin ödenmesi için 3.000 avroya kadar katkı verilmektedir. Ailelere verilecek kreş desteği, ailelerin ekonomik durumlarına göre belirlenmektedir. Yıllık geliri 25.000 avroya kadar olan ailelere yılda en fazla 3.000 avro, yıllık geliri 25.001 ila 40.000 avro arasında olan ailelere yılda en fazla 2.500 avro, yıllık geliri 40.001 avrodan fazla olan ailelere ise yılda en fazla 2.000 avro kreş desteği verilmektedir. Kreş desteği için başvurular çocuğu olan ya da evlat edinen ve gerekli şartları sağlayan ebeveyn tarafından yapılmaktadır. Kreş desteğinden faydalanabilmek için ebeveynin İtalyan vatandaşı veya AB vatandaşı olması, AB vatandaşı olmaması halinde daimi ikamet belgesine sahip olması, ücret talep eden ebeveynin kreş ücretini ödemeyle yükümlü olması ve ödeme belgelerini ibraz etmesi gerekmektedir (https://www.inps.it/nuovoportaleinps/home.htm).

İtalya'daki bir başka uygulama ile ciddi bir kronik hastalık nedeniyle kreşe veya anaokuluna gidemeyen, hastalıkları sağlık kurumlarında teyit edilen çocuklar için bakım hizmeti sunan ebeveynlere, istihdamdan uzak kalmamaları ve bakım hizmeti satın alabilmelerine yardımcı olmak amacıyla yıllık kazançları üzerinden destek verilmektedir. Evde bakım desteğinden faydalanabilmek için ebeveynin İtalyan vatandaşı veya AB vatandaşı olması, AB vatandaşı olmaması halinde daimi ikamet izninin olması, bakım ücretini ödemeyle yükümlü olması ve ödeme belgelerini ibraz etmesi, bakımı yapılacak çocukla aynı evde ikamet etmesi gibi şartların sağlanması gerekmektedir. Şartların sağlanması halinde yıllık kazancı 25.000 avroya kadar olan ebeveyne yıllık en fazla 3.000 avro, kazancı 25.001 ila 40.000 avro arasında olan ebeveyne yıllık en fazla 2.500 avro ve yıllık kazancı 40.001 avrodan daha fazla olan ebeveyne ise yıllık en fazla 1.500 avro bakım desteği verilmektedir (https://www.inps.it/nuovoportaleinps/home.htm).

Norveç'te boşanmış anne ve babalara veya sağ kalan eşlere, Norveç kamu istihdam kurumuna iş arayan olarak kayıt olmaları ve kurum tarafından onaylanmış iş temelli

eğitimlere veya çalışmalara katılmaları durumunda çocuk bakım desteği verilebilmektedir. Çocuk bakımı için verilecek destek aylık belgelenen çocuk bakım giderlerinin en fazla %64'ü olarak hesaplanmakta ve kişilerin faaliyetteki fiili gün sayıları için ödenmektedir (https://www.nav.no/no/person).

Danimarka'da ciddi hastalığı olan çocukların bakımı nedeniyle işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalan ve gelir kaybına uğrayan ebeveynlere, hastalığın evde bakım gerektirmesi ya da hastanın bir hastaneye yatırılması gerektiğinin değerlendirilmesi halinde, gelir kayıplarının telafi edilmesi amacıyla işsizlik ödeneği verilmektedir. İşsizlik ödeneğinin alınabilmesi için hastalığı olan çocuğun on sekiz yaşından küçük olması, çocuğu tedavi eden doktorun toplam hastalık seyrinin en az on iki gündür sürdüğünü değerlendirmesi, ebeveynin hastalık nedeniyle çalışmayı bırakarak ya da daha az çalışarak çocuğun bakımıyla ilgilenmesi, ebeveynin son dört ay içerisinde en az yüz altmış saat veya son dört ayın üç ayında en az kırkar saat çalışmış olması gerekmektedir. Ciddi hastalığı olan çocuklarına bakarken işgücü piyasasından çekilen ve gelir kaybına uğrayan ebeveyne, elli iki hafta boyunca ve haftalık en fazla 4.405 kron olacak şekilde ödenek verilmekte, böylece bakım hizmeti sebebiyle işgücü piyasasından ayrılmak zorunda kalan kadının ekonomik bağımsızlığını sürdürebilmesi desteklenmektedir (https://www.star.dk/).

Avustralya, Avusturya, Fransa, İtalya, Norveç ve Danimarka'da uygulanan çocuk bakım desteklerinin uygulanış şekilleri ve verilen destek miktarları farklı olsa da asıl amacın, kadınların çalışma hayatından ayrılmalarını önleyerek işgücü piyasasında kalmalarına yardımcı olmak ve kadın istihdamını artırmak olduğu görülmektedir. Bakım hizmetlerinin kadın ebeveynler tarafından sunulması yerine kurumsal şekilde sunulmasına destek olarak hem kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranları artırılmakta, hem de gayri safi hâsıla için önem arz eden bakım ekonomisine destek sağlanmaktadır.

3.2.3 Girişimciliğe Yönelik Destekler

Gelişmiş her ülke tarafından girişimcilere yönelik maddi destekler, hibeler ve eğitimler sunulmakta, ekonomik kalkınma ve refahın yapı taşı olarak görülen girişimcilik teşvik edilmektedir. Verilen desteklerle girişimcilik ekosistemi büyütülmeye ve toplumda yaygınlaştırılmaya çalışılmakta, yeni girişimler sonucu yeni istihdamların yaratılması hedeflenmekte ve ülke ekonomisinin büyümesi amaçlanmaktadır.

Finlandiya'da yeni işlerin kurulmasını ve istihdamların yaratılmasını teşvik etmek amacıyla, yeni girişimcilere on iki ay boyunca kendi kendilerine yetebilmelerini sağlayacak güvenli bir gelir olan başlangıç hibesi verilmektedir. Kişinin başlangıç hibesinden faydalanabilmesi için tam zamanlı bir girişimci olması, kurulan işletme için yeterli beceriye sahip olması, hibenin girişimcinin geçimi için gerekli olması, ticari faaliyetin sürekli kârlı faaliyet potansiyeline sahip olması gerekmektedir. Ayrıca hibenin verilebilmesi için ilgili sektördeki şirketlerin rekabet durumu ve bölgedeki yeni girişimcilik ihtiyacı da göz önünde bulundurulmaktadır. Girişimcilere hibe ancak iş kurulduktan sonra verilmektedir. Başlangıç hibesinin miktarı temel işsizlik ödeneğine eşit olup haftada en fazla beş gün ödenmektedir. 2020 yılı itibarıyla yeni girişimcilere günlük 33,66 avro hibe verilmektedir. Bununla birlikte, girişimciliği kariyer olarak tercih eden, kendi işini başlatmak isteyen ve hibeden faydalanmak isteyen kişiler için ücretsiz girişimcilik eğitimleri de düzenlenmektedir. Girişimcilik eğitimi ile girişimcilere iş planı hazırlama ve geliştirme konularında, işgücü piyasasının temel bilgileri hakkında eğitimler verilmektedir. Girişimcilik eğitimi ile kişiler iş kurmaya ve iş fikirlerini geliştirmeye yönelik daha sağlıklı adımlar atabilmekte, sorumlu oldukları alanları geliştirme ve işletmeler arasında işbirliği sağlama konularında bilgi sahibi olabilmektedir (https://tem.fi/etusivu).

Çek Cumhuriyeti'nde kendi işini kuran dezavantajlı kişilere, işletme giderleri için harcamış oldukları maliyetlerin bir kısmının karşılanması için destek verilmektedir. İşletme kuran dezavantajlı kişilerin işletme maliyetleri, başvuran kişi ve çalışma ofisi arasında yapılan anlaşmaya istinaden 48.000 Çek korunasını aşmamak üzere karşılanmaktadır. Hibeden faydalanabilmek için işletme sahibinin sigorta prim ve vergi borcunun olmaması gerekmektedir (https://www.mpsv.cz/).

İsveç'te 18 yaşını tamamlayan işsiz veya işsiz kalma riski altında olan, İsveç kamu istihdam kurumuna kayıtlı olan, kendi başına veya başkalarıyla iş kurmak isteyen, iş konsepti kârlı olan ve uzun vadede işletme sahibini destekleyebilecek kapasitede olan kişilere, işlerini kurmaları için yardım ve destek sağlanmaktadır. Kurulacak işin konsepti, işin yürütülmesi için sahip olunan koşullar, işletmeyi kuracak olan kişinin kendi işini yürütebilmek için gerekli olan deneyime sahip olup olmadığı, işin kurulacağı sektörde işgücü piyasasının ve rekabet ortamının durumu gibi hususlar göz önünde bulundurularak başvurular değerlendirilmekte, uygun bulunan başvurular için işletme kurma ve faaliyet desteği verilmektedir. Bununla birlikte iş kurmak isteyen fakat deneyimi olmayan kişilere

bilgilendirme toplantıları, tavsiyeler ve girişimcilik kursları gibi deneyim artıracak faaliyetler de sunulabilmektedir (https://arbetsformedlingen.se/).

İzlanda'da kendi işletmelerini kurmak isteyen kadınların mali kaynaklara erişimini sağlamak ve kadın girişimciliğini artırmak amacıyla, Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından yılda bir kez 600.000 İzlanda kronundan düşük olmamak üzere ve en fazla 4.000.000 İzlanda kronuna kadar hibe verilmektedir. Hibe desteğinden faydalanacak projelerin en az %51'inin kadına ait olması veya kadın tarafından yönetilmesi, iş fikrinin yenilikçi olması ve kurulacak işletmenin uzun vadede kalıcı istihdam yaratarak işgücü piyasasına destek olması, iş fikrinin iyi detaylandırılması ve hedeflerinin net olması, çalışma planının iyi hazırlanmış ve gerçekçi olması, maliyet ve gelir planının açık ve güvenilir olması, projenin ürün veya hizmetin bulunduğu pazardaki rekabetçi konumu bozmaması ve diğer ürün ve hizmetlerle doğrudan rekabet içinde olmaması gerekmektedir. Fikrin yenilikçi olup olmamasına ve uzun vadede iş yaratma kapasitesine göre Danışma Komitesi tarafından değerlendirilen ve uygun bulunan başvurular için verilecek hibe miktarı, her halükarda proje maliyetlerinin yarısından fazla olamamakta, proje maliyetlerinin yarısının işletmeyi kuracak girişimci tarafından karşılanması gerekmektedir (https://atvinnumalkvenna.is/).

Kanada'da Kadın Girişim Merkezi ile yeni bir işyeri kurmak veya işyerini genişletmek isteyen girişimci kadınlara, işlerinde başarılı olmalarını sağlamak amacıyla iş danışmanlığı, eğitim ve finansman gibi destekler sunulmakta, kadınların iş bilgilerini geliştirmelerine ve ağlarını genişletmelerine yardımcı olmak için çeşitli etkinlikler düzenlenmekte, girişim merkezlerinde kadınlar için birebir ücretsiz rehberlik ve danışmanlık hizmeti sağlanmaktadır. Deneyimli iş danışmanları aracılığıyla kadınların iş başarısı için gerekli bilgi ve becerileri edinmelerine yardımcı olmak, iş planı hazırlama ve kredi başvuru sürecine dair bilgi vermek için sunulan danışmanlık hizmetlerinin yanında, çeşitli iş aşamalarında kadın girişimcilerin ihtiyaçlarını karşılayan etkileşimli ve uygulamalı eğitimler de uzman personeller tarafından verilmektedir. Pazarlama, yönetim, finans gibi konular üzerinde kadınlara bilgiler verilmekte, işletme konusunda kadınlar eğitilmekte, eğitimler ve etkinliklerle kadınlara ağ oluşturma, ağlarını genişletme ve diğer profesyonel kadınlarla bağlantı kurma fırsatları verilmektedir. Bununla birlikte, danışmanlık ve eğitim desteğinin yanında iş kurmak isteyen veya kurduğu işi genişletmek isteyen girişimci kadınlara uygun faiz oranlarıyla kredi finansmanı da sağlanmaktadır. En az %50'sinin kadınlara ait olduğu işletmelere sağlanan finansman ile kadınların çalışma hayatına girmeleri ve işlerini

genişletmeleri hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda girişimci kadınlara, yeni iş kurmaları halinde %2 faizle, işini genişletmek isteyenlere ise en az üç yıllık kârlı çalışmanın olduğunu belgelemeleri halinde %3 faizle 150.000 dolara kadar kredi desteği sağlanmaktadır. Verilen bu finansman bir işletmenin satın alınması, envanter ve ekipman satın alınması, reklam ve pazarlama maliyetleri için kullanılabilmektedir (https://wecm.ca/).

3.2.4 İş Arama Desteği

İşsiz ve herhangi bir gelirden mahrum olan kişilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve iş aramalarında destek olmak amacıyla gelişmiş ülkelerin birçoğunda iş arama desteği verilmektedir. Verilen iş arama desteği ile geliri olmayan kişilerin iş görüşmelerine gidebilmesi için gereken maddiyat kamu istihdam kurumları tarafından sağlanmakta, böylece kişiler iş aramaları yönünde teşvik edilmiş olmaktadır.

Avustralya'da yirmi iki yaşından büyük olan işsiz kişilere, Avustralya'da ikamet etmeleri, düşük gelire sahip olmaları ve aktif olarak iş aramaları halinde iş arama ödeneği verilmektedir. Öncelikle kişinin yapmayı kabul ettiği taahhütleri belirleyen ve iş başvurusu, eğitim ve kurs gibi kişinin iş bulma şansını artıran hizmetlerin sunulduğu iş planı, danışmanlarla birlikte hazırlanmaktadır. İş arama ödeneği alınan süre boyunca iş planında yer alan yükümlülüklerin kişi tarafından yerine getirilmesi, ödenek süresince kişinin iş aramaya devam etmesi ve kendisine önerilen kurs ve programlara katılması gerekmektedir. Ayrıca kişinin her iki haftada bir kendisinin ve varsa eşinin gelirindeki değişikliği bildirmesi gerekmektedir. İş arama ödeneğinin miktarı kişinin medeni durumuna ve bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısına göre değişiklik göstermektedir. Bekâr ve çocuğu olmayan iş arayanlara en fazla 1.115 dolar, bekâr ve bakmakla yükümlü olduğu çocuğu olan iş arayanlara 1.162 dolar, evli kişilere ise 1.060 dolar iş arama ödeneği her iki haftada bir ödenmektedir. İş planındaki taahhütlerin yerine getirilmemesi halinde ödenek durdurulmaktadır (https://www.servicesaustralia.gov.au/).

Birleşik Krallık'ta on sekiz yaş ve üstünde olan, emekli olmayan, tam zamanlı eğitimde bulunmayan, çalışmaya uygun ve hazır olan, başvuru anında işsiz olan veya haftalık on altı saatten az çalışan, çalışmayı engelleyecek hastalığı ve özrü olmayan, Birleşik Krallık'ta ikamet eden veya çalışma izni olan kişilere, iş aradıklarını kanıtlamaları halinde altı aya kadar iş arama ödeneği verilmektedir. İş arama ödeneğine başvurmak isteyen kişiyle öncelikle mülakat yapılmakta, iş arayacağına dair taahhüt vermesi ve gerekli şartlara sahip

olduğuna kanaat getirilmesi halinde sözleşme imzalanmaktadır. Kişinin iş araması ve iş bulması için atması gereken adımlar danışmanla birlikte belirlenmekte ve bir çalışma takvimi oluşturulmaktadır. Kişinin iki haftada bir veya çağrıldığı zaman iş aradığını kanıtlaması ve neler yaptığını göstermesi gerekmektedir. İş arama ödeneği kişinin yaşına, gelirine, birikimine göre değişen miktarlarda ödenmektedir ve bir üst limiti bulunmaktadır. Yirmi dört yaşından küçükler için haftalık 57,90 pounda kadar, yirmi beş yaş ve üzerindekiler için haftalık 73,10 pounda kadar, on sekiz yaş üzeri evliler için haftalık 114,85 pounda kadar iş arama ödeneği iki haftada bir ödenmektedir. Kişinin geçerli bir sebep olmadan iş aramaktan vazgeçmesi halinde ödenek kesilmektedir (https://www.gov.uk/).

Çek Cumhuriyeti'nde, kişinin ikamet ettiği belediye sınırları dışında çalışmaya veya iş görüşmesine gitme ve ikametgâhına geri dönmesiyle bağlantılı olarak ortaya çıkan ulaşım masrafları kamu istihdam kurumu tarafından karşılanmaktadır. Ulaşım ödeneği verilebilmesi için kişinin Çek çalışma ofisine kayıt olması, ikamet ettiği belediye sınırları dışında çalışması, aylık kazancının asgari ücretin bir buçuk katını geçmemesi ve işgücü piyasasında dezavantajlı gruba dâhil olması gerekmektedir. İşe girdikten sonra otuz gün içerisinde ödenek için başvurulması, aylık maaş bordrosu ve vergi ile sigorta prim borcunun olmadığını gösteren belgelerin ibraz edilmesi halinde, ulaşım masraflarının bir kısmı çalışma ofisleri tarafından karşılanmaktadır (https://www.mpsv.cz/).

Fransa'da ise işsiz kişilerin iş bulmak amacıyla iş görüşmelerine, mülakatlara ve sınavlara gitmeleri sebebiyle yapmış oldukları ulaşım masrafları, beslenme ve konaklama masrafları kamu istihdam kurumu Pole Emploi tarafından karşılanmaktadır. Ödenekten faydalanmak isteyen kişilerin Pole Emploi'ye kayıtlı olmaları, işe girebilmek veya mesleki eğitime katılabilmek için gerekli şartları sağlamaları, işsizlik ödeneği almamaları, bir iş görüşmesine, mülakata veya sınava gitmeleri ve bu yer ile ev arasında gidiş geliş olmak üzere toplamda 60 kilometreden veya iki saatten fazla mesafenin olması, bu yerin Fransa sınırları içerisinde olması gerekmektedir. Bununla birlikte yapılan iş görüşmesinin süreli iş sözleşmesi, süresiz iş sözleşmesi veya en az üç aylık tam zamanlı veya yarı zamanlı iş sözleşmesiyle ilgili olması gerekmektedir. İş görüşmesi, mülakat veya sınav için yapılan seyahat masraflarının kilometre başına 0,2 avroluk kısmı karşılanmaktadır. İş arayan kişilerin beslenme masrafları için ise günlük 6 avro tutarında ödenek verilmektedir. Ayrıca iş görüşmesi, mülakat veya sınav için seyahat edip konaklamak zorunda kalan kişilerin, konaklama belgelerini ibraz etmeleri halinde günlük 30 avroyu geçmemek üzere konaklama masrafları da

karşılanmaktadır. Bir kişiye seyahat, beslenme ve konaklama masrafları için bir yıl içerisinde en fazla 5.000 avroya kadar destek verilebilmektedir (https://www.pole-emploi.fr/accueil/).

İsveç'te yirmi yaş ve üzerindeki işsizlerin veya işsiz kalma riski altındaki kişilerin, kamu istihdam kurumuna kayıt olması, yaşadığı yerde iş bulmakta zorluk çekmesi sebebiyle yaşadığı yer dışında bir iş görüşmesine gitmesi veya ikametgâhından farklı bir yerde programa katılması halinde, ulaşım ve konaklama masrafları İsveç kamu istihdam kurumu tarafından karşılanmaktadır. Ulaşım ve konaklama ödeneklerinin verilebilmesi için görüşmeye gidilen işin kurum kayıtlarında ilan tarzında yer alması, kişinin işveren tarafından çağrıldığını ispat etmesi ve işe alım için ziyaretin gerekli olduğu hususunun kurumca değerlendirilmiş olması gerekmektedir. Bir mülakat için iş görüşmesine giden kişilerin yapmış olduğu ulaşım harcamalarının aylık 2.500 İsveç kronu kadarlık tutarı, programa katılma sebebiyle yapılan ulaşım masrafının aylık 600 İsveç kronu tutarı karşılanmaktadır. Seyahat masraflarına ilave olarak, iş görüşmesine katılabilmek için konaklamak zorunda kalan kişilerin de aylık 2.400 İsveç kronunu geçmemek üzere günlük 110 İsveç kronu tutarında konaklama masrafı karşılanmaktadır. Ayrıca engelli kişilerin seyahatlerinde refakatçiye ihtiyaçları olması halinde, refakatçilerin de seyahat ve konaklama masrafları belirlenen üst tutarları geçmemek üzere karşılanmaktadır (https://arbetsformedlingen.se/).

Norveç'te kamu istihdam kurumu tarafından onaylanan iş odaklı eğitimlere veya çalışmalara katılan kişilere, evden aktiviteye gidiş gelişler için gerçekleştirdikleri zorunlu seyahatler için yol ödeneği verilmektedir. Kişinin günlük yol ödeneğine hak kazanabilmesi için evi ile çalışma yeri veya eğitim yeri arasında 6 kilometre ve üzeri mesafenin olması gerekmektedir. Bununla birlikte işsiz olan kişilerin, iş aramak amacıyla ikametgâhı dışındaki yerlerde iş görüşmesine gitmesi sebebiyle yapmış olduğu seyahat masrafı da karşılanabilmektedir. Ödeneğin alınabilmesi için seyahat mesafesinin 50 kilometre ve üzerinde olması, en ucuz seyahat şeklinin gerçekleştirilmesi ve seyahatten sonra masrafların belgelendiği makbuzların kuruma ibraz edilmesi gerekmektedir. Toplu taşımanın olmadığı veya kullanılmasının mümkün olmadığı durumlarda kendi aracıyla seyahat eden kişilerin de masrafları karşılanabilmektedir. Kendi aracıyla seyahat yapan kişiler için kilometre başına 2,44 Norveç kronu, ayrıca geçiş ücreti ve park ücreti gibi zorunlu harcamaların yanı sıra özel durumlarda taksi ücretlerinin de ödemesi yapılabilmektedir (https://www.nav.no/no/person).

Avustralya, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, Fransa, İsveç ve Norveç gibi istihdam oranlarının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde, farklı şartlarda ve şekillerde yürütülen iş arama ödeneği ile gelirden mahrum olan işsiz kişiler iş aramaları yönünde teşvik edilmekte, çalışma hayatına atılabilmeleri için gerekli kolaylık sağlanmaya çalışılmaktadır.

3.2.5 Eğitim Desteği

Kadınların işgücü piyasasına girişlerini etkileyen en önemli faktörlerden birisi olan eğitimin gelişmiş ülkelerce çok önemsenmesi, bu alana çok fazla yatırım yapılmasına sebep olmaktadır. Toplumun her üyesinin eğitim seviyesinin artırılmasına yönelik birçok uygulama bulunmakta, özellikle kadınların işgücü piyasasındaki statülerinin yükseltilmesine yardımcı olmak amacıyla çeşitli eğitim destekleri sunulmaktadır.

Avusturya'da eğitimini sürdürmek isteyen çalışanların iş ilişkilerini sonlandırmadan eğitime devam etmelerini sağlayan ve gelir desteği sunan eğitim ödeneği uygulaması bulunmaktadır. İstihdam ilişkisinden vazgeçmeden eğitime devam etmek isteyen çalışanlar işverenleriyle eğitim izni konusunda anlaşma sağlayabilmekte, böylece eğitim süresince çalışmayan kişiler serbest kalabilmekte ve eğitimlerine devam edebilmektedirler. Dört yıl içerisinde en fazla on iki ay süreyle alınabilen eğitim ödeneği sayesinde kişilerin eğitim hayatlarına devam etmeleri sağlanmakta, ücretlerini alamadıkları ve eğitime devam ettikleri eğitim izni süresince Avusturya kamu istihdam kurumu tarafından kişilere güvenli bir gelir sağlanmaktadır. Eğitim ödeneği verilebilmesi için kişinin mesleki eğitim veya ileri seviye bir eğitimi profesyonel şekilde yurt içinde veya yurt dışında alması, eğitim izninden önceki en az altı aylık süre boyunca işveren tarafından istihdam edilmesi, eğitim izni için işverenle anlaşması ve haftada en az yirmi saat eğitim aldığını kanıtlanması gerekmektedir. Hobi amaçlı veya boş zaman değerlendirmek için gidilen kurslar ve alınan eğitimler için ödenek verilmemektedir. Belirtilen şartları sağlayan ve eğitim iznine ayrılan bir çalışana günlük 14,53 avrodan az olmamak üzere işsizlik ödeneği tutarında eğitim ödeneği tahsis edilmektedir (https://www.ams.at/).

Avusturya'da diğer bir ödenek olan kısmi eğitim ödeneğinin özünde, çalışan kişilerin niteliklerini artırmak amacıyla eğitim alması ve azalan çalışma saatleri sebebiyle yaşanan gelir kayıplarının Avusturya kamu istihdam kurumu tarafından finanse edilmesi yatmaktadır. Kısmi eğitim izni alan kişiler çalışma hayatına kısmi süreli devam etmekte, böylece eğitim alırken aynı zamanda işgücü piyasasında varlıklarını sürdürmeye devam

etmektedir. Eğitim izninden önceki en az altı aylık süre boyunca işveren tarafından istihdam edilen, eğitim izni için işverenle anlaşan, haftalık çalışma saatleri %25 ila %50 arasında azalan, haftalık çalışma saati ve eğitim süresi on saatin altına düşmeyen kişiler, mesleki eğitim veya ileri seviye bir eğitimi profesyonel şekilde yurt içinde veya yurt dışında aldıklarını veya sınava girdiklerini kanıtlamaları halinde, dört yıl içerisinde yirmi dört ay boyunca kısmi eğitim ödeneği alabilmektedir. Hobi amaçlı veya boş zaman değerlendirmek için gidilen kurslar ve alınan eğitimler için ödenek verilmemektedir. Kısmi eğitim iznine ayrılıp azalan çalışma süreleri nedeniyle gelir kaybına uğrayan kişilere Avusturya kamu istihdam kurumu tarafından azalan her çalışma saati için 0,83 avro eğitim ödeneği ödenmektedir. Örnek vermek gerekirse haftalık çalışma süresi yirmi saat azalan bir işçiye, 0,83 avronun önce yirmiyle, daha sonra otuz ile çarpımı sonucu bulunan 498 avro eğitim ödeneği verilmektedir (https://www.ams.at/).

Birleşik Krallık'ta yaşayan, tam zamanlı lisans öğrencisi olan ve bakmakla yükümlü olduğu çocuğu bulunan anne ve babalara, eğitim masraflarının karşılanmasında yardımcı olmak amacıyla hane gelirine göre değişen tutarlarda ve her halükarda yılda 1.766 poundu aşmayan ebeveyn öğrenim ödeneği verilmektedir. Ebeveyn öğrenim ödeneği ile ebeveynlerin eğitim hayatları desteklenmekte ve niteliklerinin artırılmasında yardımcı olunmaktadır. Böylece, özellikle bakım hizmeti nedeniyle eğitim hayatına devam edemeyen, eğitim hayatından ayrılmak zorunda kalan anneler, eğitim hayatına geri dönmeleri yönünde teşvik edilmektedir (https://www.gov.uk/).

Norveç'te ise bekâr anne veya babanın, hastalık nedeniyle iş kapasitesi azalanların, hayatta kalan eşin, iş odaklı bir etkinliğe veya onaylanmış eğitimlere katılmaları halinde, ders kitapları, defter, fotokopi, internet, bilgisayar yazılımı gibi eğitim materyalleri için yaptıkları harcamaların maliyeti kamu istihdam kurumu tarafından karşılanmaktadır. Eğitim materyallerinde desteklenebilecek tutarlar eğitim seviyesine, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma şekline göre değişmektedir. Ayrıca alınacak eğitim desteklerinin başka bir kurum tarafından karşılanmıyor olması, destekte mükerrerlik olmaması gerekmektedir. Böylece kişilerin eğitim seviyelerinin yükseltilerek niteliklerinin artırılmasına, işgücü piyasasında nitelikli ve kazancı yüksek işlere girebilmelerine yardımcı olunmaktadır (https://www.nav.no/no/person).

3.2.6 Hamile Çalışanlar İçin Destek

Gelişmiş birçok ülke tarafından, hamile çalışanların iş ortamında karşılaşabilecekleri riskleri en aza indirmek ve kadın ile bebeğin sağlığını korumak amacıyla birtakım önlemler alınmaktadır. Bu önlemlerden bir tanesi ülkemizde de bulunan ve hamile kadınların daha hafif işlere yönlendirilmesini sağlayan uygulamadır.

Avustralya'da hamilelik sebebiyle olağan işlerin yapılmasının güvenli olmadığı durumlarda, doğum gerçekleşene kadar veya normal işin yapılması güvenli oluncaya kadar, hamile çalışanlar işveren tarafından daha güvenli işlere yönlendirmektedir. Güvenli işe transfer edilen kadınların olağan işinde almış olduğu ücretler, olağan işindeki çalışma saatleri ve diğer hakları saklı kalmaktadır. Hamile işçi için işverenin sunabileceği güvenli bir işin bulunmadığı durumlarda ise doğumdan önceki on iki ay süresince o işverenle çalışması şartıyla işçiye "güvensiz iş izni" verilebilmektedir. Kadınların hamilelikleri nedeniyle güvenli işlere yönlendirilebilmesi için olağan işin güvenli olmama sebebinin ve olağan işte ne kadar süre boyunca çalışılamayacağının belirtilmesi, ayrıca kişinin tehlike arz eden işte çalışamayacağına fakat daha güvenli işlerde çalışabileceğine dair kanıtın sunulması gerekmektedir. Hamile kadının güvenli işler de dâhil olmak üzere çalışmasının uygun bulunmadığı durumlarda ise işverenin işçisini ücretsiz ebeveyn iznine yönlendirmesi gerekmektedir. Güvensiz iş izni alan tam süreli ve kısmi süreli çalışan hamile kadınlar, güvensiz iş izni süresince çalışma saatleri üzerinden ücretlerini almaya devam etmektedirler (https://www.fairwork.gov.au/).

İsveç'te fiziksel olarak yorucu bir işte çalışması veya sağlığa zararlı maddelerle temasın olduğu riskli işlerde çalışması sebebiyle çalışma saatlerinin en az dörtte biri kadar çalışamayan ve gelirinde azalma meydana gelen hamile kadın işçiler, işvereni bilgilendirerek daha kolay veya daha az riskli bir işe yerleştirilmelerini isteyebilirler. Hamile işçiler, işlerinin daha kolay veya daha az riskli işlerle değiştirilemediği durumlarda ve kurum tarafından uygun görülmesi halinde hamilelik ödeneği almaya hak kazanabilmektedirler. Fiziksel olarak yorucu bir çalışması olan hamile kadınlar beklenen doğumdan altmış gün öncesinde, çalışma ortamında risk olan hamile kadınlar ise işveren tarafından işlerine devam etmelerinin yasaklandığı günden itibaren günlük 754 İsveç kronundan fazla olmamak üzere, günlük ücretlerinin en fazla %80'ini kadar hamilelik ödeneği alabilmektedirler (https://www.forsakringskassan.se/).

Norveç'te ise hamile kadın işçiler, yapılan işin doğmamış çocuğa zarar verme ihtimalinin olması, yer değiştirmenin veya iş kolaylaştırmanın mümkün olmaması, yılda en az 49.929 Norveç kronu kazanılması ve Norveç'te en az dört hafta çalışılması durumunda hamilelik ödeneği alabilmektedir. Hamile kadınların kimyasal maddeler üzerinde çalışması, fiziksel zorlu işlerde çalışması, stres altında çalışması, psikososyal ilişkilerin zor olduğu ilişkilerde çalışması risk oluşturabilecek çalışma durumlarına örnek teşkil etmekte ve işverenin öncelikle kadınların işlerini değiştirmesi veya kolaylaştırması gerekmektedir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, doğumun gerçekleşmesine üç hafta kalana kadar, son üç takvim ayında kazanılan gelirin ortalamasına göre hesaplanan ve her halükarda asgari ücretin altı katını aşmayacak tutarda hamilelik ödeneği hamile kadınlara verilmektedir (https://familie.nav.no/).

3.2.7 Kadın Ebeveyn İstihdam Desteği

Avustralya kamu istihdam kurumu tarafından, kadınların yeniden işgücü piyasasına girmesine destek olmak ve kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla, kadın ebeveyn istihdam eden işverenlere ücret desteği verilmektedir. Ücret desteğinin verilebilmesi için işverenlerin istihdam edeceği kadının çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatından çekilmiş olması ve bu nedenle kaybedilen gelirin telafisi için devlet kurumlarından gelir destek ödemesi alması gerekmektedir. Çocuk bakım hizmeti sebebiyle çalışmayan ve yaşadığı gelir kaybı nedeniyle destek ödemesi alan kadınların, haftalık en az yirmi saat olmak üzere en az altı ay istihdam edilmesi halinde, altıncı ayın sonunda işverene 6.500 dolar ücret desteği verilmektedir. Böylece çalışma hayatında olmayıp devletten destek alan kadınlar, işverenlere verilen destek sayesinde istihdam edilmekte ve tekrardan işgücü piyasasına kazandırılmaktadır (https://www.employment.gov.au/).

3.2.8 Kadın Çırak Teşviki

Avusturya kamu istihdam kurumu tarafından, kadınların düşük oranlarda temsil edildikleri mesleklere kadın katılımını artırmak ve kadınların çalışma hayatında sadece belirli mesleklerde yoğunlaşmalarının önüne geçmek amacıyla teşvik verilmektedir. Kadın temsilinin az olduğu mesleklerde kadınların staj yapmalarını veya çıraklık eğitimi almalarını sağlamak amacıyla verilen teşvikten faydalanılabilmesi için kadının, ilgili mevzuatlar gereği çırak yetiştirmesine izin verilen şirket veya eğitim kurumlarında çıraklık eğitimi alması

gerekmektedir. Kadınların yeterli şekilde temsil edilmediği mesleklerde düzenlenen çıraklık eğitimi karşılığında, eğitim masrafları, personel harcamaları ve diğer harcamalar için şirketlere aylık en fazla 400 avro, eğitim kurumlarına ise aylık en fazla 453 avro ödenek verilmektedir (https://www.ams.at/).

Kanada'da ise kadınların yetersiz temsil edildiği ve kadın istihdamının düşük olduğu alanlarda kadınların eğitim almasını sağlamak, kadın temsilini ve istihdamını artırmak amacıyla kadınlara yılda 3.000 dolara kadar ve her halükarda 6.000 dolara kadar hibe verilmektedir. Kanada vatandaşı olan, lise ve altı seviyede öğrenci olmayan Kanadalı kadınlar, verilen hibe ile kadın temsilinin az olduğu mesleklerde eğitim alabilmekte ve bu alanlarda istihdam edilebilmektedirler (https://www.canada.ca/en.html).

3.2.9 Kadın Temsilinin Artırılmasına Yönelik Program

Avusturya'daki bir başka uygulama olan FIT programı ile kadınların işgücü piyasasında daha fazla talep gören mesleklerde eğitilmesi, daha düşük ücret alınan geleneksel işler dışında daha fazla gelir elde edilen işlerde istihdamlarının artırılması amacıyla kamu istihdam kurumu tarafından destek sunulmaktadır. Teknik işlerde uzmanlaşan kadınların geleneksel mesleklere göre çok daha iyi kazançlar elde edeceği, işgücü piyasasında güzel fırsatlar yakalayacağı, dijitalleşmenin getirilerinden faydalanacağı, heyecan verici bir işte çalışacağı ve iletişimin kaliteli olduğu bir ekiple iş deneyimi içinde olacağı değerlendirilmekte, FIT programı sayesinde kadınların bu tarz avantajlara sahip olacağı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda kodlama, uygulama geliştirici, fırıncı, inşaat asistanı, yük taşıma sürücüsü, beton üretim teknisyeni, elektronik teknisyeni, marangoz teknisyeni, silah tamircisi, tüfek üreticisi gibi iki yüzden fazla teknoloji ile zanaat alanında ve kadınların daha az temsil edildiği mesleklerde çıraklık ve staj eğitimi alan kadınlara Avusturya kamu istihdam kurumu tarafından destek verilmektedir. Kuruma kayıtlı işsiz ve iş arayan tüm kadınlar FIT Programı ile profesyonel kurslara katılabilmekte, meslekler hakkında bilgi sahibi olabilmekte, belirtilen mesleklerde staj yapma imkânı elde edebilmekte ve eğitim sırasında aile ve iş konularında destek ve tavsiye alabilmektedirler. Bununla birlikte şartları sağlayan kadınlar işsizlik ödeneği, eğitim ödeneği, kurs ödeneği ve çocuk bakım ödeneği gibi ödeneklerden de faydalanabilmektedir (https://www.ams.at/).

3.2.10 Kadın İstihdam Teşviki

İtalya'da, dezavantajlı bölgelerde yaşayan ve en az altı aydır işsiz olan her yaştan kadını veya dezavantajlı olmayan bölgelerde yaşayan ve en az yirmi dört aydır işsiz olan her yaştan kadını istihdam eden işverenlere, istihdam sözleşmesinin belirli süreli olması halinde on iki ay, daimi süreli olması halinde ise yirmi dört ay boyunca %50 vergi indirimi teşviki uygulanmaktadır. İşverenlerin istihdam teşvikinden faydalanabilmesi için hijyen ve güvenlikle ilgili risk değerlendirme belgesine sahip olmaları, yapılan istihdamın önceden belirlenmiş yükümlülükler kapsamında olmaması ve şirketin istihdamında artış meydana gelmesi gerekmektedir (https://www.anpal.gov.it/).

3.2.11 Kadınlara Çalışma Bonusu

Şili'de yirmi beş ila altmış yaş arasında olup kamu istihdam kurumuna kayıtlı olan, belediyeler de dâhil olmak üzere herhangi bir devlet dairesinde veya %50'den fazlası devlet iştiraki olan özel işletmelerde çalışmayan, iş sözleşmesiyle bir işverene bağlı veya kendi işinde çalışan, emeklilik ve sağlık sigortası primlerini ödeyen, nüfusun en savunmasız %40 ailesi içinde bulunan, aylık kazancı en fazla 488.217 Şili pesosu ve yıllık kazancı en fazla 5.858.599 Şili pesosu olan kadınların gelirlerini artırmak, işgücü piyasasında kalmalarını teşvik etmek ve çalışma hayatından ayrılmalarını önlemek amacıyla, aylık veya yıllık ödemelerle maddi destek verilmektedir. Şartları sağlayan kadın yıl boyunca dilediği zaman ödeneğe başvurabilmekte ve şartları taşımaya devam etmesi halinde dört sene boyunca ödenekten faydalanabilmektedir. İş bonusu ile verilecek ikramiyenin tutarı, ödenek verilmesinden önceki bir yıl içinde kadının kazandığı gelirin %10'u kadardır. Destekten faydalanan kadınlar, toplam desteğin %75'ine denk gelen ödemeyi aylık almayı, kalan %25'lik kısmı ise her yılın ağustos ayında almayı seçebilmektedir (https://sence.gob.cl/).

3.2.12 İlk İş Desteği

Estonya kamu istihdam kurumuna kayıtlı işsiz olup son üç aydır çalışmayan veya hiç iş tecrübesi bulunmayan on altı ila yirmi dokuz yaş arasındaki gençleri eğiten ve istihdam eden işverenlere, Estonya kamu istihdam kurumu tarafından eğitim desteği ve ücret desteği verilmektedir. Ayrıca on altı ila yirmi dokuz yaş arasında olmak şartıyla son üç yıl içerisinde bir yıldan az çalışmış olan veya yaşamı boyunca iki yıldan az çalışmış olan az tecrübeli kişilerin eğitimi ve istihdamı için de işverenlere destek sağlanmaktadır. İşverenin, tecrübesiz

gencin işyerinde eğitime ve/veya mesleki eğitime katılabilmesi için gerekli düzenlemeleri yapması ve tecrübesiz gençle en az bir yıllık iş sözleşmesi imzalaması gerekmektedir. İlk iş desteği, tecrübesiz/az tecrübeli gencin işe başlamasından itibaren sözleşme süresinin yarısından fazla olmamak ve her halükarda on iki aydan fazla olmamak kaydıyla, genç çalışanın aldığı ücretin yarısından fazla olmamak ve her halükarda asgari ücretin iki katını aşmamak üzere işverene ödenmektedir. İstihdam edilen tecrübesiz gencin işle ilgili eğitim alması gerektiği durumlarda ise eğitim için harcanan masrafların 2.500 avroya kadar olan tutarı, gencin işe başladığı tarihten itibaren iki sene içerisinde işverene tazmin edilmektedir (https://www.tootukassa.ee/).

3.2.13 İşverenlere Ücret Sübvansiyonu

Finlandiya'da, mesleki becerilerinde boşluklar olan veya yaralanma/hastalık sebebiyle iş görevlerini yerine getirme yetenekleri etkilenen işsiz kişilerin istihdam edilmesi halinde, bu kişileri çalıştırmak için daha fazla harcanan emek ve zamanın karşılığı olarak işverenlere teşvik verilmekte, böylece düşük verimli işsiz kişilerin işgücü piyasasında istihdamı desteklenmektedir. Toplu sözleşmelerde belirlenen ücretler üzerinden ödeme yapacağını taahhüt eden, yasal yükümlülüklerini yerine getiren ve vergi borcu olmayan işverenler destekten faydalanabilmektedir. Verilen desteğin tutarı her halükarda aylık 1.400 avroyu aşmayacak şekilde, işsizlik süresi bir yıldan kısa olan kişilerin işe alınması durumunda altı aylık bordro maliyetinin en fazla %30'u, işsizlik süresi bir yıldan uzun fakat iki yıldan kısa olan kişilerin işe alınması durumunda bir yıllık bordro maliyetinin en fazla %40'ı, işsizlik süresi en az iki yıl olan kişilerin işe alınması durumunda bir yıllık bordro maliyetinin en fazla %50'si, sakatlık veya hastalık sebebiyle iş performansı önemli ölçüde azalan veya kalıcı olarak etkilenen kişilerin işe alınması durumunda yirmi dört aylık bordro maliyetinin %50'si karşılanmaktadır. Verilen destek, işverenin diğer çalışanlarının pozisyonlarını bozmamalıdır. Diğer çalışanlarını işten çıkaran, sözleşmelerini fesheden veya kısmi süreli istihdama çeviren işverenin desteği kesilmektedir (https://www.te-palvelut.fi/te/fi/).

3.2.14 Yeni Başlangıç Desteği

İsveç'te hastalık veya diğer sebeplerle uzun süredir işsiz olan ve işgücü piyasasından uzak kalan kişilerin tekrardan çalışma hayatına atılabilmeleri ve yeni bir başlangıç yapabilmeleri amacıyla kamu istihdam kurumu tarafından destek sağlanmaktadır. Son on beş ayın en az on

iki ayında kuruma kayıtlı işsiz olan yirmi beş yaş ve üstündeki kişilerin veya son dokuz ayın en az altı ayında kuruma kayıtlı işsiz olan yirmi ila yirmi beş yaş arasındaki kişilerin istihdam edilmesi ve ücret ödemelerinin elektronik ortamda gerçekleştirmesi halinde, vergi borcu bulunmayan işverene kendi katkısı kadar ücret desteği verilmektedir. Koşullardan herhangi birini sağlayan kişiler, işvereni kendi bağlantılarıyla bulabilecekleri gibi aracılık yapması için kuruma da başvurabilmektedirler. Verilen ücret desteğiyle uzun süreli işsizlerin tekrardan çalışma hayatına girmelerine destek olunmaktadır (https://arbetsformedlingen.se/).

3.2.15 Mesleki Tanıtım Programı

İsveç'te on beş ila yirmi dört yaş arasında olup mesleki deneyimi olmayan kişilerin, on beş ila yirmi dört yaş arasında olup son dört ayda en az doksan gün işsiz olan kişilerin ve yirmi beş yaşına ulaşan ve en az on iki aydır işsiz olan kişilerin bir yandan meslek öğrenirken diğer yandan ücret alabilecekleri bir program yürütülmektedir. Kişilerin işler hakkında deneyim kazanabilecekleri, iş bulma şanslarının artabileceği ve aynı zamanda para kazanabileceği mesleki tanıtım programına katılabilmeleri için kamu istihdam kurumuna kayıtlı iş arayan olmaları gerekmektedir. Altı aydan az olmamak üzere on iki aya kadar düzenlenebilen, en az %15'i eğitim ve mentorluktan oluşan ve böylece teorik ile uygulamalı eğitimin birlikte verildiği mesleki tanıtım programlarında, katılımcıların en az %75'inin en az altı ay süreyle istihdam edilmesi halinde, toplu sözleşmelerde belirlenen ücretin %75'i işverene ücret desteği olarak verilmektedir. Ücret desteğinden faydalanmak isteyen işverenler katılımcıları kendileri bulabileceği gibi kurumdan aracılık talebinde de bulunabilirler. Kişilerin eğitimden sorumlu olan işverenler, işe alacakları kişinin işe uygun olup olmadığını görme fırsatına da sahip olmaktadırlar (https://arbetsformedlingen.se/).

3.2.16 Çalışma Testi

Slovenya'da uygulanan çalışma testi kamu istihdam kurumuna işsiz olarak kayıtlı olan kişinin belirli bir işyerinde bilgi ve beceri edinebilmesini, edinilen bilgi, beceri ve alışkanlıkları işverenle birlikte test edebilmesini, pratik yaparak iş süreçleri, faaliyetler ve işteki görevlerle ilgili bilgi sahibi olmasını, çalışma ortamına karışarak yeni insanlarla tanışabilmesini, işverenini tanımasını ve iş fırsatlarına erişiminin artmasını sağlamaktadır. İşveren tarafından görevlendirilen bir veya birden fazla mentorun profesyonel rehberliği

altında düzenlenen çalışma testi, günlük sekiz saatten fazla olmamak ve haftada beş günü aşmamak üzere, toplamda yüz saatten az olmamak ve bir ayı aşmamak üzere düzenlenmektedir. Pazar günleri ve resmi tatillerde uygulanmayan çalışma testi, işveren ve kişiler arasında herhangi bir istihdam ilişkisi olmadan düzenlenmektedir. Kamu istihdam kurumuna kayıtlı olan ve danışmanlık hizmeti alarak çalışma testine katılımı uygun görülen işsizlere saatlik 3,30 avro etkinlik ödeneği, işsizlik ödeneği alanlara saatlik 1,65 avro etkinlik ödeneği, ikametgâhlarından çalışma testinin uygulandığı iş yerine ulaşımları ve geri dönmeleri için kat ettikleri her kilometre başına 0,16 avro ulaşım ödeneği ödenmekte, ayrıca kişiler program esnasında iş yerinden kaynaklı kaza ve hastalıklara karşı güvence altına alınmaktadır (https://www.ess.gov.si/).

3.2.17 Doğal Kaynak Sektöründe Bilim ve Teknoloji Stajı

Kanada'da doğanın korunması ve doğal kaynakların etkin kullanımı amacıyla Kanadalı gençlere enerji, orman, madencilik, yer bilimleri, temiz teknoloji gibi doğal kaynak sektörlerinde Bilim ve Teknoloji Stajı Programı düzenlenmekte, STEM yani bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında iş deneyimi ve beceri gelişimi kazanmaları için fırsatlar sunulmaktadır. On beş ila otuz yaş arasındaki Kanada vatandaşlarını yeşil işlerde eğitmek isteyen işverenlerin, Kanada'da yasal şekilde kurulan ve tüzel kişiliğe haiz bir kuruluş olması gerekmektedir. İşverenleri stajyer istihdam etmeye ve yarının işgücüne yatırım yapmaya teşvik etmek amacıyla, doğal kaynak sektöründe bilim, teknoloji, mühendislik veya matematik alanlarında istihdam edilen stajyerlerin maaşının % 50'si altı ila on iki ay boyunca desteklenmektedir. Ormanın ve tarımsal alanların büyütülmesi, maden ıslahı veya rüzgâr enerjisi tasarlanması gibi çevreyi korumak ve olumlu çevresel çıktılar elde etmek için düzenlenen yeşil işler programı, gençleri yeşil ekonomideki kariyerlerine hazırlarken çevresel sorunların ele alınmasına da yardımcı olmaktadır (https://www.nrcan.gc.ca).

3.2.18 Tarım Sektöründe İstihdamı Desteği

Kanada'da tarım sektöründe az temsil edilen kadınlar, gençler ve engelli vatandaşların, tarım sektörüne katılımda karşılaştıkları engellerin ele alınması, sorunların çözülmesi ve bu grupların sektöre tam katılımlarının sağlanması amacıyla Agridiversity Programı düzenlenmektedir. Tarım sektöründe az temsil edilen grupların girişimcilik kapasitesinin ve

iş becerilerinin geliştirilmesini desteklemek, sektörde kadınların karşılaştıkları engellerin aşılmasını sağlamak ve kadınların lider olma kapasitelerini güçlendirmek amacıyla, Kanada'da faaliyet gösteren, yasal olarak bağlayıcı anlaşmalar yapabilen ve tüzel kişiliğe haiz kar amacı gütmeyen kuruluşlara, dezavantajlı grupta yer alan kişileri istihdam etmeleri halinde, proje maliyetinin %50'sini aşmamak üzere yılda en fazla 200.000 dolar ve beş yıl boyunca en fazla 1.000.000 dolar tarım hibesi verilmektedir (https://www.agr.gc.ca/).

3.2.19 Genç İstihdamı ve Beceri Programı

Kanada'da bakım sorumlulukları üstlenen, hane geliri düşük olan, engelli olan, tek ebeveyne sahip olan, şehir merkezinden uzak bir yerde ikamet eden, eski hükümlü olan veya kabul edilecek diğer engelleri bulunan gençlere tarım sektöründe kariyer ve iş deneyimi sağlamak amacıyla genç istihdamı ve beceri programı uygulanmaktadır. Engellerle karşılaşan gençlere tarım sektöründe iş deneyimi ve beceri kazandıran yerli ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar, gençleri istihdam ederek 14.000 dolardan fazla olmamak üzere projelerinin %80'ine kadar destek alabilmektedirler. Destek verilecek projenin işgücü piyasasında engellerle karşılaşan gençlere en az dört ay sürecek ve on iki aydan fazla olmayacak anlamlı bir çalışma veya staj programı sunması, çalışana önemli bir deneyim kazandıracak ve uzun süreli istihdama yol açacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Programa katılacak kişilerin otuz yaş altında olması, işsiz veya öğrenci olması, daha önce aynı programa katılmamış olması ve Kanada vatandaşı olması gerekmektedir. Sekiz aydan daha kısa süren programlar için hibenin tamamı, program sonunda katılımcıya ödenen ücretlerin kanıtlayıcı belgeleri ibraz edildikten sonra ödenmektedir. Sekiz ila on iki ay arası süren programlarda ise hibenin ilk %50'si programın ilk yarısından sonra, kalan %50'si de program bitiminden sonra kanıtlayıcı belgelerin sunulmasını müteakiben ödenmektedir (https://www.agr.gc.ca/).

3.2.20 Ebeveynlik Sonrası Kadına Destek Programı

Avusturalya kamu istihdam kurumu, annelerin işgücü piyasasına veya eğitim hayatlarına geri dönebilmeleri için plan yapmalarına ve hazırlanmalarına "parentsnext" programı ile yardımcı olmaktadır. Program danışmanları annelerle işbirliği içerisinde çalışarak onların özgüvenlerinin yükselmesinde, becerilerinin geliştirilmesinde ve gelecek planları için destek ve hizmetlere erişmelerine yardımcı olmaktadır. Kadınların programa katılabilmesi için altı yaşından küçük çocuğun bakımını üstlenmesi ve son altı ay içerisinde ücretli bir işte

çalışmayıp ebeveyn ödeneği almış olması gerekmektedir. Programa katılan annelere kurs bulma, kursa katılma ve iş deneyimi kazanma konularında yardımcı olunmakta, diğer ebeveynlerle sağlıklı iletişim kurmaları için gereken ortam sağlanmakta, işgücü piyasasına girmelerini ve çalışma hayatında tutunmalarını sağlamak için özgeçmiş hazırlamalarında ve iş mülakatları için tecrübe kazanmalarında yardımcı olunmaktadır. Ayrıca aile içi şiddetle karşılaşan kadınlara danışmanlık ve duygusal destek verilmekte ve yerel hizmetlerle iletişimlerinin kurulması sağlanmakta, ebeveynlerin eğitim ve çocuk bakımı masraflarının karşılanması için finansal destek ayarlanmasında yardımcı olunmaktadır. Parentnext programı, programın bir parçası olan kadınların doğru zaman geldiğinde güzel fırsatlar elde etmelerine olanak tanımaktadır (https://www.employment.gov.au/).

3.2.21 Kadınlar İçin Geleceğe Dönüş Kursları

Avusturya'da evlilik veya çocuk sebebiyle kariyerine ara vermek zorunda kalan kadınlar için kamu istihdam kurumu tarafından özel olarak tasarlanan geleceğe dönüş kursları, kadınların kariyerlerine devam etmelerini sağlamak veya kişisel becerilerini geliştirerek iş bulma imkânlarını artırmak amacıyla eğitim ve tavsiyelerin verildiği bir uygulamadır. Kadınların işgücü piyasasındaki genel durumları, çalışma hayatındaki haklarının neler olduğu, işgücü piyasasına giriş koşulları gibi konularda bilgiler sunulmakta, bu bilgiler ışığında kadınların kariyerleri için daha sağlıklı kararlar almalarına yardımcı olunmaktadır. Hangi meslekte veya hangi dalda tekrardan işe başlaması gerektiğinden emin olamayan kadınlar, geleceğe dönüş kursları ile çok çeşitli alanlarda profesyonel bilgi edinebilmekte, kurstan sonra ilgi duydukları alanda daha bilinçli bir şekilde iş arayarak sahada bu bilgileri kullanma fırsatı yakalayabilmektedir. Ayrıca kursta iş ve aile yaşamının uzlaştırılabilmesi için kadınlara gereken yardımlar sağlanmakta, ev ile aile işlerinin nasıl paylaşılması gerektiği konusunda tavsiyeler verilmektedir. Haftalık ortalama yirmi saat olmak üzere toplamda on ila on iki hafta süren kurslara katılabilmek için kuruma kayıtlı işsiz veya iş arayan olması gereken kadınlar, kurs süresince çocuk bakım hizmetinin sağlanabilmesi için bakım ödeneği de alabilmektedir (https://www.ams.at/).

3.2.22 Kariyer Merkezi

Slovenya'da kariyer merkezlerinde işsizlerin, iş arayanların ve öğrencilerin iş fırsatlarına ve yerel işgücü piyasası hakkındaki bilgilere erişimlerine, kariyer öz yönetimi için portal ve e-

danışma gibi araçlara ve bilgisayar programlarına ulaşmalarına, aktif iş arama konusunda danışmanlık desteğinden ve temel kariyer danışmanlığından faydalanmalarına, iş arama beceri atölyelerine veya işverenlerle işbirliği içinde düzenlenen mevcut iş ilanlarına ve görüşmelerine katılabilmelerine, işverenlerle birebir görüşme fırsatı bulabilmelerine olanak sağlanmaktadır. İstihdamı teşvik etmek, kariyer seçimleri ve kariyer gelişimi için destek sağlamak amacıyla ücretsiz hizmetlerin ve faaliyetlerin sunulduğu kariyer merkezlerinde, ileri eğitim veya istihdam aşamasında kararsız kalan işsizlere yardımcı olmak üzere basılan broşürlerle de bilgi verilmektedir (https://www.ess.gov.si/).

3.2.23 Kadınlar İçin Sağlıklı Başlangıç Yardımı

Birleşik Krallık'ta, en az on haftalık hamile olan veya dört yaşından küçük en az bir tane çocuğu olan, hane geliri belli bir seviyenin altında kalan ve gelir artırıcı desteklerin en az birinden faydalanan kadınlara, hamileliklerini sağlıklı bir şekilde geçirmelerine veya çocuklarını sağlıklı şekilde besleyebilmelerine yardımcı olmak amacıyla süt, taze sebze ve meyve, dondurulmuş sebze ve meyve, bebek maması gibi temel gıda ihtiyaçların her kalemi için, yaklaşık otuz bin mağaza geçerli olan 3,10 pound değerinde kupon verilmektedir. Hamile olan veya bir ila dört yaş arasında çocuğu olan kadınlara her kalem için haftalık bir kupon, bir yaşından küçük çocuğu olan kadınlara ise her kalem için haftalık iki kupon verilmektedir. Kadınlara temel gıda ihtiyaçları için verilen bu kuponlar hamilelik vitaminleri, süt emzirme vitaminleri, altı ay ila beş yaş arasındaki çocukların vitaminleri için de kullanılabilmektedir (https://www.gov.uk/).

3.2.24 Annelik Paketi

Finlandiya'da gebeliğin beşinci ayından önce sağlık kontrolü için bir doktora/çocuk sağlığı kliniğine giden ve canlı doğum yapan annelere, uyku tulumu, bebek tulumu, patik, eldiven, battaniye, şapka, başlık, elbise, tayt, pantolon, yatak nevresimi, havlu, kişisel bakım ürünleri, beslenme önlüğü, ilk kitap ve oyuncak gibi bebek giysilerini, bakım ürünlerini ve bakım malzemelerini içeren, annelerden gelen geri bildirimlere göre yıllık olarak güncellenen annelik paketi verilmektedir (https://www.kela.fi/).

3.2.25 Çocuklar için Eğitim Paketi

Almanya'da işsizlik ödeneği alan ebeveynlere, çocuklarının eğitiminde yardımcı olmak, başarıya ulaşmalarını desteklemek ve çocukların okullarda ücretli olan sosyal ve kültürel etkinliklere katılımlarını sağlamak amacıyla kamu istihdam kurumu tarafından eğitim paketi adında yardım sunulmaktadır. Eğitim paketindeki hizmetler özel ders ücretlerinin karşılanmasını, spor kulüplerinin üyelik ücretlerinin sübvanse edilmesini, spor malzemeleri ve müzik aletlerinin masraflarının kısmen karşılanmasını içeren maddi veya ayni bir yardım olabilmektedir. Ebeveynin eğitim paketine başvurabilmesi için çocuğun yirmi beş yaşından küçük olması, başka bir eğitim ödeneği almaması, çocuk bakım merkezine gitmesi ya da örgün veya mesleki eğitim alıyor olması gerekmektedir. Şartların sağlandığının gerekli belgelerle kanıtlanması halinde, özel ders maliyetleri için eğitim desteği; okulda, çocuk bakım merkezinde veya eğitim alınan yerde yenilen öğle yemeklerinin masrafları için öğle yemeği desteği; yolculuk desteği kapsamında evinden okula yürüyerek ya da bisikletle gidemediğini ispatlayan çocuklara aylık ulaşım desteği; bir çocuk için yılda bir kez 150 avro kişisel okul desteği; kültürel etkinlikler, kulüp ve boş zaman etkinlikleri ile spor veya kulübe üye olunduğunun ispatlanması halinde on sekiz yaşından küçüklere ayda 15 avro destek verilmektedir. Belirtilen desteklerin verilebilmesi için yapılan harcamaları gösteren makbuz, fatura, bilet gibi kanıtlayıcı belgelerin ibraz edilmesi gerekmektedir (https://www.arbeitsagentur.de/).

3.2.26 Sürücü Belgesi Desteği

Fransa'da ehliyeti olmayan kişilerin iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları dezavantajları bertaraf etmek ve kişilerin daha kolay iş bulabilmelerine yardımcı olmak amacıyla, on sekiz yaşından büyük ve kamu istihdam kurumuna en az altı aydan beri kayıtlı olan, çalışabilecek durumda olan, B sınıfı sürücü ehliyetine sahip olmayan ve işsizlik ödeneği almayan kişilere, B sınıfı sürücü ehliyeti alabilmeleri için kamu istihdam kurumu tarafından maddi destek sağlanmaktadır. Şartları sağlayan kişiye destek verilebilmesi için kişinin çalıştığı yere toplu taşımayla ulaşımın zor olması, işveren tarafından servis sunulmaması veya çalışılan işin ehliyet gerektirmesi gibi sebeplerle ehliyet yoksunluğunun kişinin istihdamında engel teşkil etmesi ve bu engelin de danışmanlar tarafından raporlanması gerekmektedir. Sürücü belgesi desteğinden faydalanmak isteyen kişilerin ehliyet okuluna kayıt olmadan önce kurum danışmanlarıyla durum hakkında bilgi alış verişinde bulunması ve danışmanlık

faaliyetlerinden yararlanması gerekmektedir. Destekten faydalanacak kişinin ikamet adresi alanında bulunan sürücü okullarından birini seçmesi ve kurum tarafından onay verilmesi halinde, aynı kişi için bir kereye mahsus olmak üzere ve 1.200 avrodan fazla olmamak üzere sürücü okuluna üç taksit halinde ödeme yapılmaktadır. Desteğin ilk taksiti kişinin sürücü kursuna kayıt olduğu zaman, ikinci taksiti kişinin yazılı sınavı başarıyla geçtiği zaman ve üçüncü taksiti ise kişinin direksiyon sınavını başarıyla geçtiği zaman ödenmektedir (https://www.pole-emploi.fr/accueil/).

3.2.27 Taşınma Ödeneği

Norveç'te bekâr anne veya babanın, hayatta kalan eşin, hastalık nedeniyle iş kapasitesi azalanların, iş odaklı bir etkinliğe veya onaylanmış eğitimlere katılmaları için ikametgâhlarından taşınmalarının gerekmesi halinde kamu istihdam kurumu tarafından taşınma ödeneği verilmektedir. Ayrıca işsiz olan kişilerin, ikametgâhlarından farklı bir yerdeki iş tekliflerini kabul etmeleri halinde ve çalışabilmek için ikametgâhından taşınma gerekliliğinin bulunması halinde de taşınma masrafları kamu istihdam kurumun tarafından karşılanabilmektedir. Taşınma ödeneğinin alınabilmesi için kişilerin taşınmadan önce kuruma başvurması gerekmektedir. Taşınma ödeneği için en az iki firmadan fiyat teklifi alınması gerekmekte, kurum tarafından en düşük teklife karşılık gelecek masraflar ödenmektedir (https://www.nav.no/no/person).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU VE İŞKUR'UN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK MEVCUT HİZMETLERİ

4.1. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA GENEL BAKIŞ

Çalışmanın bir önceki bölümünde OECD üyesi ülkelerin ve AB üyesi ülkelerin işgücü piyasalarının yıllar içindeki durumuna bakılmış, kadın ve erkek arasında işgücü piyasasındaki farklılıklar veriler ışığında incelenmiştir. OECD ve AB üyesi ülkelere genel olarak bakıldığında, kadınların işgücüne katılım oranlarının ve istihdam oranlarının yüksek olduğu, kadın işsizlik oranının düşük olduğu, istihdamda kadın payının erkeklere yakın olduğu görülmüştür.

Türkiye işgücü piyasasında kadınların ve erkeklerin durumları yıllar itibarıyla incelendiğinde ise kadınların OECD ve AB üyesi ülkelere kıyasla işgücü piyasasında konumlarının pek iç açıcı olmadığı, daha fazla dezavantaja sahip oldukları görülmektedir. 2000 yılında %28 olan kadın işgücüne katılım oranı her ne kadar yıllar itibarıyla 10,7 puan yükselerek 2019 yılında %38,7 seviyesine ulaşmış olsa da %78,2 olan erkek işgücüne katılım oranının yarısına dahi erişememiştir. Aynı şekilde, 2000 yılında %26,2 seviyesinde olan kadın istihdam oranı yıllar itibarıyla 6 puan artarak 2019 yılında %32,2 seviyesine ulaşmış, buna karşın %68,3 olan erkek istihdam oranının yarısına bile ulaşamamıştır. Cinsiyetlerin istihdamdaki dağılımları incelendiğinde 2019 yılında istihdamın %31,8'inin kadınlardan oluştuğu, kalan %68,2'lik kısmın ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. 2000 yılında istihdamdaki kadın ve erkek payları arasındaki 46,4 puanlık farkın 2019 yılına gelindiğinde 36,4'e düştüğü ve kadınların istihdamda daha fazla pay edindiği göze çarpmaktadır. İşsizlik oranları incelendiğinde 2019 yılında kadın işsizlik oranının %16,8, erkek işsizlik oranının ise %12,7 olduğu görülmektedir. Cinsiyetler arası çalışma şekli incelendiğinde ise kadınların %16,2'sinin kısmi süreli işlerde istihdam edilmesine karşın erkeklerin %6,4'ünün kısmi süreli işlerde istihdam edildiği görülmektedir (Bkz. Tablo 10).

Tablo 10: Türkiye İşgücü Piyasası Verileri

	İşgücüne Katılım Oranı		**İstihdam Oranı**		**İstihdamdaki Pay**		**İşsizlik Oranı**		**Kısmi Süreli Çalışma**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
2000	28.0	76.9	26.2	71.7	26,8	73,2	6.5	6.8	19.3	5.8
2005	25.2	75.0	22.3	66.9	25,4	74,6	11.5	10.7	13.0	3.0
2010	30.2	75.4	26.2	66.7	28,4	71,6	13.3	11.7	23.4	6.7
2015	35.0	77.0	30.5	69.8	30,2	69,8	12.9	9.4	19.0	5.9
2016	36.2	77.6	31.2	70.0	30,6	69,4	14.0	9.8	17.8	5.8
2017	37.6	78.2	32.2	70.7	31,0	69,0	14.4	9.6	17,9	5.9
2018	38.3	78.6	32.9	70.9	31,4	68,6	14.2	9.7	17,6	6.4
2019	38.7	78.2	32.2	68.3	31,8	68,2	16.8	12.7	16,2	6.4

(Kaynak: TÜİK ve OECD)

Çalışmanın ikinci bölümünde eğitim seviyesi başlığı altında eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları incelenmiş, eğitim ile istihdam arasında pozitif korelasyonun, eğitim ile işsizlik arasında ise negatif korelasyonun olduğu belirtilmişti. Eğitim ile işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik arasında ayrılmaz bağların bulunduğu, eğitim alan bireylerin istihdam edilme şansının daha fazla, işsiz kalma riskinin ise daha az olduğu, eğitim alarak niteliğini artıran kişilerin çalışma hayatında tercih edilebilirliğinin daha yüksek olduğu bilinen bir gerçektir.

2019 yılında yayımlanan ve eğitim durumuna göre işgücü durumunu gösteren TÜİK verileri yukarıda bahsedilen duruma bir kanıt niteliğindedir. Verilere göre lise eğitimi alan kadınların işgücüne katılım oranı %34,1 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,5; lise mezunu kadınların istihdam oranı %26,3 iken yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranı %58,3; lise mezunu kadınların işsizlik oranı %22,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik oranı %18,5'tir. Eğitimin hiçbir aşamasında bulunmayan ve okuryazar olmayan kadınların işgücü piyasasındaki durumu ise daha vahimdir. Tabloda görüleceği üzere okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı sadece %15,4 ve istihdam oranı ise %14,5'tir (Bkz. Tablo 11).

Tablo 11: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, 2019

	İşgücüne Katılım Oranı		**İstihdam Oranı**		**İşsizlik Oranı**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
Okuryazar Olmayan	15,4	32,1	14,5	26,6	5,8	17,2
Lise Altı Eğitim	28,0	68,1	24,2	59,1	13,4	13,1
Lise	34,1	71,3	26,3	61,8	22,8	13,3
Mesleki veya Teknik Lise	42,2	80,8	31,3	71,5	25,8	11,5
Yükseköğretim	71,5	85,8	58,3	77,0	18,5	10,3

(Kaynak: TÜİK)

Tablo 10'da incelendiği üzere, 2000 yılında %26,2 olan kadın istihdam oranı 2019 yılında %32,2 seviyelerine yükselmiştir. Kadın istihdam oranındaki artış olumlu bir gelişme olsa da istihdam edilen kadınların işteki durumları incelendiğinde kadınların yaklaşık dörtte birinin ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği görülmektedir. 2019 yılında istihdam edilen erkeklerin yaklaşık %70'i ücretli/yevmiyeli çalışan, %5,8'i işveren, %20,5'i kendi hesabına çalışan ve sadece %4,4'ü ücretsiz aile işçisi iken, kadınların sadece 1,4'ü işveren ve %25'i ücretsiz aile işçisidir (Bkz. Tablo 12).

Tablo 12: İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu, 2019

	Kadın	**Erkek**
Ücretli veya Yevmiyeli	66,7	69,3
İşveren	1,4	5,8
Kendi Hesabına	8,9	20,5
Ücretsiz Aile İşçisi	23,0	4,4

(Kaynak: TÜİK)

Kişilerin çalışma hayatında kalma sürelerinin yıllar itibarıyla artması işgücü piyasası adına olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. TÜİK tarafından yayımlanan verinin incelenmesiyle 2014 yılında 27,3 yıl olan ortalama çalışma hayatında kalma süresi, 2018 yılında 29 yıla uzamıştır. Bununla birlikte çalışma hayatında kalma sürelerinin cinsiyet temelinde incelenmesi, kadınlar aleyhine bir durumun gözler önüne serilmesine sebep olmaktadır. 2018 yılında erkeklerin çalışma hayatında kalma süresi 39,3 yıl iken kadınların çalışma hayatında kalma süresi sadece 19 yıldır. Her ne kadar 2014 yılından 2018 yılına

kadar kadınların çalışma hayatında kalma süreleri artmış olsa da, erkeklerin çalışma hayatında kalma sürelerinin yarısına dahi ulaşamamış olması kadınların sahip olduğu dezavantajı gözler önüne sermektedir (Bkz. Tablo 13).

Tablo 13: Çalışma Hayatında Kalma Süresi (Yıl), 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Toplam	27,3	27,8	28,3	28,9	29,0
Kadın	16,5	17,2	17,8	18,5	19,0
Erkek	37,9	38,2	38,7	39,0	39,3

(Kaynak: TÜİK)

Tablo 10'da incelendiği üzere, 2019 yılında %12,7 olarak gerçekleşen erkek işsizlik oranına karşın kadın işsizlik oranı %16,8 olarak gerçekleşmiştir. Kişilerin işsiz kalma sürelerini gösteren TÜİK verisi incelendiğinde, 2019 yılında kadınların %69,1'inin bir yıldan daha kısa süreli işsiz sınıfında yer aldığı, yaklaşık %21'inin bir yıl ila iki yıl işsiz kaldığı, %7'ye yakınının iki yıl ila üç yıl işsiz kaldığı ve %3,2'sinin üç yıldan daha uzun süreli işsiz kaldığı görülmektedir. Aynı veride erkeklerin %81,4'ünün bir yıldan az süreli işsiz olduğu görülürken, %12,6'sının bir yıl ila iki yıl işsiz kaldığı, %3,8'inin iki yıl ila üç yıl arasında ve %2,2'sinin üç yıldan uzun süreli işsiz olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 14). Kadınların iş arama ve bulma sürelerinin daha uzun olduğu, işgücü piyasasına erkekler kadar hızlı bir şekilde dâhil olamadığı, çalışma hayatında yer edinebilmek için erkeklerin beklediği sürelerden daha uzun süre bekledikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 14: İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%), 2019

	Kadın	Erkek
1 Yıldan Az Süreli İşsizler	69,1	81,4
1 Yıldan Fazla 2 Yıldan Az Süreli İşsizler	20,9	12,6
2 Yıldan Fazla 3 Yıldan Az Süreli İşsizler	6,8	3,8
3 Yıldan Daha Uzun Süreli İşsizler	3,2	2,2

(Kaynak: TÜİK)

Kişilerin işgücüne dâhil olmama nedenlerini gösteren TÜİK verisi incelendiğinde, işgücüne katılmamanın erkekler için en önemli nedeninin emeklilik ve eğitim olduğu, kadınlar için ise ev işleriyle meşguliyet olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 15). Ev işleri ve bakım

hizmetleri sorumluluğu, kadınların çalışma hayatına girme kararlarını etkileyen, işgücü piyasasına dâhil olmalarını engelleyen en önemli faktörlerden biridir.

Tablo 15: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin Kişi), 2019

	Kadın	**Erkek**
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	20.411	8.509
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	1.406	880
Mevsimlik Çalışanlar	68	35
Ev İşleriyle Meşgul Olanlar	11.359	0
Eğitim/Öğretim Sebebiyle Çalışamayanlar	2.286	2.089
Emekli Olanlar	1.250	3.710
Çalışamaz Halde Olanlar	2.626	1.279
Diğer Sebepler	1.416	517

(Kaynak: TÜİK)

Çalışmanın ikinci bölümünde enformel sektörün genişliği başlığı altında, 2019 yılında tarım sektöründe kadınların %95,7'sinin, tarım dışı sektörde ise %24,2'sinin kayıt dışı istihdam edildiği belirtilmişti. Kayıt dışı istihdam edilerek sosyal güvenceden faydalanamayan, geleceklerini garanti altına alacak haklardan mahrum kalan kadınların sayısının erkeklerin sayısından bir hayli fazla olması, işgücü piyasasında kadınların aleyhine olan durumlardan bir diğeridir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ücret düzeyi başlığı altında eğitim durumlarına göre kadın ve erkeklerin aldıkları yıllık ortalama brüt kazançlar incelenmiş, eğitim seviyeleri aynı olmasına rağmen kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığı belirtilmişti. İlkokul mezunu bir kadın aynı eğitim seviyesine sahip bir erkekten ortalama olarak daha düşük ücret alırken, yüksekokul mezunu bir kadın da aynı eğitim seviyesine sahip bir erkekten ortalama olarak daha düşük ücret almaktadır. Aynı eğitim seviyesine sahip kadın ve erkeğin aldığı ücretler arasında kadın aleyhine olan fark, kadınların çalışma isteklerini olumsuz etkileyen ve çalışma hayatında ilerlemelerini engelleyen bir başka durumdur. Benzer bir durum yönetici pozisyonundaki kadınlar ve erkekler arasında da görülmekte, daha önce şekil 6'da incelendiği üzere eğitim seviyesi ve işteki pozisyonlarına bakılmaksızın kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığı bir piyasa göze çarpmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasına dair veriler; kadınların çalışma hayatına gelişmiş ülkelerdeki kadar giremediğini, işgücü piyasasında yeteri kadar temsil edilmediklerini, işgücüne katılım ve istihdam oranlarında kadınların aleyhine olacak şekilde cinsiyetler arası yarı yarıya farkın olduğunu, kadınların istihdamdaki paylarının erkeklere kıyasen daha az olduğunu, işsizlik oranlarının kadınlarda daha fazla olduğunu, çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliğini, kadınların ekonomik haklardan erkekler kadar yararlanamadığını, kadın konumunun çalışma hayatında erkek konumunun gerisinde kaldığını ve kadın statüsüsün hak ettiği yerden uzak olduğunu göstermektedir. Kadın işgücünün ilerlemesi, gelişmesi ve statü elde edebilmesi için Türkiye'de uygulanan birçok politika olduğu gibi, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engelleri kaldırmak ve kadın işgücünün hak ettiği yere ulaşmasını sağlamak için katedilmesi gereken uzun yollar ve yapılması gereken pek çok uygulama bulunmaktadır.

4.2. İŞKUR'UN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK MEVCUT HİZMETLERİ

İş ve işçi bulma konusunda aracılık yapmak ve doğru işçi ile doğru işvereni buluşturmak maksadıyla 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu adıyla faaliyetlerine başlayan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), dünyada ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri yakından takip etmek ve bu değişim ve gelişmelere uyum sağlamak gayesiyle hizmet kapsamını genişleterek faaliyetlerine devam etmektedir (Erken, 2018).

4 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 43 üncü bölümünün 617 nci maddesinde belirtilen görevler doğrultusunda işgücü piyasasına yönelik faaliyetler yürüten İŞKUR, kadınların işgücü piyasasına girmesini desteklemek ve kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engelleri kaldırarak iyi ve nitelikli işlere erişimlerini artırmak amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Çalışmanın bu bölümünde İŞKUR'un kadınlara yönelik sunmuş olduğu güncel hizmetler incelenmektedir.

4.2.1 İşe Yerleştirme

Türkiye İş Kurumunun en temel görevlerinden birisi işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmesine, çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmektir. Bu görev doğrultusunda, işsizlerin kendilerine uygun işlerde istihdam edilmelerini ve işverenlerin aradıkları nitelikli personelin teminini sağlamak amacıyla doğru işçi ve doğru işveren buluşturulmaktadır (Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar, 2018).

Tablo 16: İşe Yerleştirilen Kadın Sayısı ve Bir Önceki Yıla Göre Değişim

Yıl	Kadın	Değişim	Yıl	Kadın	Değişim
2002	11.630		2011	101.708	+%104,7
2003	8.656	-%25,5	2012	165.608	+%62,9
2004	12.145	+%40,3	2013	205.423	+%24
2005	12.743	+%4,9	2014	222.596	+%8,4
2006	16.424	+%28,9	2015	260.848	+%17,2
2007	23.400	+%42,5	2016	246.949	-%5,3
2008	25.011	+%6,9	2017	357.210	+%44,7
2009	29.453	+%17,8	2018	435.317	+%21,9
2010	49.697	+%68,7	2019	488.569	+%12,3
			2020*	211.001	

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

Tablo 16'da görüleceği üzere, 2002 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar 2.763.210'u özel sektörde olmak üzere toplamda 2.884.388 kadın işe yerleştirilmiştir. İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadınların sayısı hemen hemen her yıl artarak devam etmiş, 2002 yılında işe yerleştirilen kadın sayısının yaklaşık kırk iki katı sadece 2019 yılında işe yerleştirilmiştir. Ayrıca engelli kadınların çalışma hayatında var olmaları ve kendi ayakları üzerinde durmalarını sağlamak için 2002 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar işe yerleştirilen kadınların 60.120'si engellilerden oluşmaktadır.

4.2.2 Kurslar ve Programlar

İşgücünü yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirmek ve çeşitli işler için uygun işgücünün bulunmasına aracılık etmek dışında İŞKUR'un üstlendiği diğer önemli görev iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek ve verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamaktır (Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar, 2018).

Bu görev doğrultusunda istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere İŞKUR tarafından aktif işgücü hizmetleri yürütülmektedir.

Şiddet mağduru olması ya da koruma veya bakım altında olması, eğitim seviyesinin düşük olması, kırsal veya yoksul bölgelerde yaşaması, işgücü piyasasına ilk kez girecek olması gibi sebeplerle dezavantajlı konumda olan kadınlar özel politika gerektiren gruplar arasında yer almaktadır. Sunulan aktif işgücü hizmetlerinin yanında istihdamında zorluk çekilen kişi ve grupların dışlanma riskini azaltacak, istihdam edilebilirliklerini, istihdamda kalmalarını, kendi işlerini kurmalarını kolaylaştıracak, mesleki rehabilitasyonlarını sağlayacak, işsizlikle mücadelede etkili sonuçlar ortaya koyacak politika ve uygulamalara İŞKUR tarafından öncelik verilmektedir (Özel Politika ve Uygulamaların, 2014).

4.2.2.1 Mesleki Eğitim Kursları

Aktif işgücü hizmetleri kapsamında İŞKUR tarafından yürütülen faaliyetlerden bir tanesi mesleki eğitim kurslarıdır. İstihdamın korunması, artırılması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması hedefleri çerçevesinde, İŞKUR'a kayıtlı herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayan işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla mesleki eğitim kursları (MEK) düzenlenmektedir. Ayrıca mesleği olmayan, mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olmayan işsiz kişiler için düzenlenen mesleki eğitimlerin yanında, çalışan kişilerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyumlarını sağlamaya yardımcı olmak amacıyla çalışanların mesleki eğitimi (ÇME) adı altında eğitimler de düzenlenmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2013).

Tablo 17: Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalanan Kadın Sayısı

Yıl	MEK Kurs	MEK Kursiyer	ÇME	Engelli Kursiyer	Hükümlü Kursiyer
2020*	2.747	42.558	402	104	-
2019	6.080	88.893	634	306	119
2018	5.648	85.066	1.385	277	59
2017	5.649	81.819	2.082	425	147
2016	5.715	77.897	1.601	558	53
2015	7.668	105.191	2.266	1.242	107
2014	5.552	61.199	565	772	20
2013	6.096	70.688	706	2.147	111
2012	10.001	114.538	1.043	2.519	202
2011	7.415	72.797	1.060	1.592	149
2010	7.805	82.310	416	1.386	167
2009	7.626	76.773		905	146
2008	1.533	8.397		1.504	124
2007	1.117	5.484		731	162
2006	816				
2005	471				
2004	301	727			
2003	213	1.412			
2002	87	571			

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

Tablo 17'de görüleceği üzere 2002 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar düzenlenen 82.540 mesleki eğitim kursuna 976.320 kadın katılmıştır. 2002 yılında mesleki eğitim kursuna katılan kadınların sayısı 571 iken 2010 yılında bu sayı 82.310'a ve 2019 yılında 88.893'e yükselmiştir. Çalışan kişilerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla 2010 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar 12.160 kadın çalışanların mesleki eğitimi kapsamında kurslara katılmıştır. Meslek edinmelerini sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla 2020 yılı Eylül sonuna kadar mesleki eğitim kurslarına katılan engelli kadın sayısı 14.468'dir. Bununla birlikte tahliye edilmelerinden sonra topluma uyum sağlayabilmeleri ve işe girip hayatlarını

idame ettirebilmeleri amacıyla mesleki eğitim kurslarından yararlandırılan hükümlü kadınların sayısı 1.566'dır.

4.2.2.2 İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında yürütülen bir diğer uygulama işbaşı eğitim programıdır. İşbaşı eğitim programı (İEP), İŞKUR'a kayıtlı olan ve mesleki deneyimi veya iş tecrübesi olmayan işsizlerin, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde düzenlenen bir aktif işgücü programıdır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2013). İşbaşı eğitim programı ile mesleki deneyim ve tecrübe kazanan kişilerin istihdam edilebilirliği artmakta, nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenler ise işe alacakları kişileri işyerinde belirli bir süre gözlemleyerek işe alma konusunda isabetli karar verme imkânı elde etmektedir.

Tablo 18: İşbaşı Eğitim Programından Faydalanan Kişi Sayısı

Yıl	Program Sayısı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılımcı	Kadın Oranı
2009	555	727	558	%43,4
2010	1.796	2.643	2.028	%43,4
2011	5.849	10.474	5.919	%36,1
2012	11.407	18.011	13.762	%43,3
2013	24.379	33.417	30.243	%47,5
2014	26.283	30.028	29.428	%49,5
2015	76.934	81.830	77.246	%48,5
2016	103.852	131.000	107.205	%45
2017	107.284	145.867	151.388	%51
2018	95.445	141.306	159.206	%53
2019	118.151	208.747	193.646	%48,1
2020*	63.570	135.765	117.006	%46,2

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

İlk defa 2009 yılında uygulanmaya başlanan işbaşı eğitim programı ilk yıl 555 adet düzenlenmiş ve 558'i kadın olmak üzere toplamda 1.285 kişi programdan yararlanmıştır. 2010 yılında düzenlenen 1.796 işbaşı eğitim programı, 2015 yılında yaklaşık 43 kat artarak 76.934'e ve 2019 yılında yaklaşık 66 kat artarak 118.151'e yükselmiştir. Yıllar itibarıyla

düzenlenen işbaşı eğitim programı sayısındaki artışla birlikte katılımcı sayıları da artmıştır. 2010 yılında işbaşı eğitim programına katılan 4.671 kişinin 2.028'ini, 2015 yılında programdan yararlanan 159.076 kişinin 77.246'sını, 2019 yılında ise programdan yararlanan 402.393 kişinin 193.646'sını kadınlar oluşturmuş ve 2020 yılı Eylül sonuna kadar işbaşı eğitim programlarından faydalanan kadınların sayısı 837.635'e ulaşmıştır. İşbaşı eğitim programından faydalanan kişiler arasında kadınların oranı yıllar itibarıyla yükselmiştir. 2009 yılında yararlanıcılar arasında kadının payı %43,4 iken 2013 yılında %47,5'e, 2014 yılında %49,5'e, 2017 yılında %51'e ve 2018 yılında %53'e yükselmiş olup 2019 yılında ise kadın yararlanıcıların oranı %48,1 olarak gerçekleşmiştir (Bkz. Tablo 18).

4.2.2.3 Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü

Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamında verilen eğitimler, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilebilmesi amacıyla kamu ve özel sektör iş birliğinde teorik ve uygulamalı eğitimlerin birleştirilerek bir arada verildiği mesleki eğitimlerdir. MEGİP ile işverenler birlikte çalışacakları kişileri işyerinde gözlemleme, kişiler hakkında bilgi sahibi olma ve kişileri eğitebilme şansına sahip olmakta, ayrıca istihdam edeceği kişiler konusunda isabetli karar verebilmektedir. Bu sayede işgücü maliyeti azalan ve istihdam sebebiyle teşvikten faydalanan işverenlerin rekabet gücü artmaktadır. İş aradığı halde yeterli tecrübesi olmadığı için iş bulamayan kişiler MEGİP ile iş tecrübesi kazanmakta ve istihdam edilerek işgücü piyasasına dâhil olma imkânına kavuşmaktadır (Erken, 2018).

Tablo 19: MEGİP'ten Yararlanan Kişi Sayısı

	2018		**2019**		**2020***	
MEGİP	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
	4.688	3.576	13.684	13.768	9.952	9.843

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

2018 yılından itibaren düzenlenmeye başlanan mesleki eğitim ve beceri geliştirme kurslarına 2018 yılında 4.688'i kadın olmak üzere toplamda 8.264 kişi katılmıştır. 2019 yılında düzenlenen mesleki eğitim ve beceri geliştirme kurslarına ise 13.684'ü kadın olmak üzere toplamda 27.452 kişi katılmıştır. 2018 yılında MEGİP'ten yararlanan katılımcıların %56,7'sini, 2019 yılında ise %49,8'ini kadınlar oluşturmuştur (Bkz. Tablo 19).

4.2.2.4 Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılayacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimler

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ve üretim süreçlerinin sanayi 4.0 ile değişimiyle birlikte gelişen sanayi gerekliliklerine bağlı olarak her geçen gün yeni meslek alanları ortaya çıkmakta, değişen ve gelişen dünyada nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi Türkiye açısından önemli bir konu haline gelmektedir. Dijitalleşmenin getirdiği avantaj ve dezavantajlar dikkate alınarak işgücünün bu kapsamda yetiştirilmesi amacıyla İŞKUR tarafından mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir (Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını, 2018).

Tablo 20: Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılayacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimlerden Faydalanan Kadın Sayısı

	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020***
Yararlanıcı Kadın Sayısı	66	73	377	737	603	1.623	548

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

Geleceğin mesleklerinde kadın işgücünün yetiştirilmesine dair verilen eğitimlerden 2015 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar 4.027 kadın yararlanmıştır. Kadın işgücünün niteliklerini ve değişen işgücü piyasasında kolaylıkla istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla verilen eğitimlerin sayısı ve faydalanan kadınların sayısı yıllar itibarıyla artmaktadır (Bkz. Tablo 20).

4.2.2.5 Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programı

Halıcılık, kilimcilik, deri işçiliği, bakırcılık, sepetçilik gibi gelişen teknoloji ve üretim süreçleri dışında kalan, üretildiği yörenin kültür mirasları arasında yer alan ve çoğunlukla el emeğine dayalı şekilde üretilen, günümüzde yeteri kadar ustanın bulunmadığı ve gelecek kuşaklara aktarılamama sorunlarıyla karşı karşıya kalan meslekler geleneksel meslekler olarak değerlendirilmektedir. Kültür mirası niteliğindeki geleneksel mesleklerin kaybolmaması ve gelecek kuşaklara aktarılabilmesi amacıyla bu meslekleri icra eden zanaatkârlar mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarıyla desteklenmekte, ustaların aradığı işgücünün yetiştirilmesine ve temin edilmesine katkı sunulmaktadır (Ustalardan Çıraklara Geleneksel, 2016).

Tablo 21: Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programı Kapsamında Düzenlenen Eğitimlere Dair Veriler

Yıl	Program	Erkek	Kadın	Kadın Oranı
2016	163	115	1.781	%94
2017	589	655	7.271	%91,7
2018	512	203	8.828	%97,8
2019	520	202	8.881	%97,8
2020*	251	136	3.998	%96,7

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

Geleneksel mesleklerde 2016 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar düzenlenen 2.035 kurs ve programdan, 1.311'i erkek ve 30.759'u kadın olmak üzere toplamda 32.070 kişi faydalanmıştır. Kültür mirası mesleklerin korunması ve gelecek nesillere aktarılabilmesi amacıyla 2020 yılı Eylül sonuna kadar geleneksel mesleklerde düzenlenen kurs ve programlara katılan kişilerin %95,6'sı kadınlardan oluşmaktadır (Bkz. Tablo 21).

4.2.2.6 Toplum Yararına Programlar

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde, çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, ağaçlandırma, restorasyon, park düzenlemeleri, erozyon engelleme çalışmaları gibi toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla, özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek, işgücü piyasasıyla bütünleşmelerine yardımcı olmak ve bu süreçte geçici gelir desteği sağlamak amacıyla düzenlenen toplum yararına programlar, İŞKUR tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen bir diğer uygulamadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2013).

Tablo 22: Toplum Yararı Programına Dair Veriler

Yıl	Program	Erkek	Kadın	Kadın Oranı
2007	16	173	9	%4,9
2008	14	132	7	%5
2009	1.627	33.229	12.238	%4,9
2010	1.901	32.697	9.369	%22,2
2011	2.424	50.434	13.651	%21,3
2012	5.022	144.902	47.096	%24,5
2013	4.722	141.925	55.257	%28
2014	5.188	136.047	80.061	%37
2015	7.380	241.496	187.737	%43,7
2016	3.372	91.895	81.100	%46,9
2017	5.160	122.793	144.131	%54
2018	6.974	153.002	202.480	%57
2019	6.322	127.067	182.306	%58,9
2020*	515	8.792	17.557	%66,6

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

2007 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar 50.637 toplum yararına program düzenlenmiş olup 1.032.999'u kadın olmak üzere toplamda 2.325.674 kişi programdan yararlanmıştır. 2007 yılında düzenlenen 16 programa 173 erkek ve 9 kadın olmak üzere 182 kişi katılmış, program sayısı ve katılımcı sayıları yıllar içerisinde artmıştır. 2010 yılında düzenlenen 1.901 programa 32.697 erkek ve 9.369 kadın, 2015 yılında düzenlenen 7.380 programa 241.496 erkek ve 187.737 kadın, 2019 yılında düzenlenen 6.322 programa 127.067 erkek ve 182.306 kadın katılmıştır. Toplum yararına programlardan yararlananlar içinde kadınların payı 2011 yılında %21,3 iken 2012 yılında %24,5, 2013 yılında %28, 2014 yılında %37, 2015 yılında %43, 2016 yılında %46,8, 2017 yılında %54, 2018 yılında %57 ve 2019 yılında %59 olmak üzere sürekli artış göstermiştir. 2007 yılından 2019 sonuna kadar toplum yararına programdan faydalanan kişiler içerisinde kadınların genel payı %44,1'dir. Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınlar toplum yararına programlardan öncelikli olarak faydalandırılmaktadır (Bkz. Tablo 22).

4.2.3 Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Kendi İşini Kurma Proje Desteği

Engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden veya işveren vekillerinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 101 inci maddesi uyarınca tahsil edilen idari para cezaları ile engelli ve eski hükümlülerin kendi işlerini kurmasına yardımcı olmak amacıyla destek verilmektedir (Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan, 2014). İŞKUR verilerine göre 2014 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kendi işini kurma proje desteğinden 518 engelli kadın ve 57 eski hükümlü kadın faydalanmıştır.

4.2.4 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini veya işlerini değiştirmelerine destek olmak, öğrencilere meslek seçimlerinde yardımcı olmak, işverenlerin mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmelerini sağlamak ve eleman temini gibi işgücü piyasasına ilişkin konularda talepleri karşılamak amacıyla İŞKUR tarafından iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır (İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma, 2015).

Tablo 23: Yıllar İtibarıyla Kadın Danışan Sayısı

2008	1.345	**2012**	250.573	**2016**	949.808
2009	2.617	**2013**	449.330	**2017**	1.070.307
2010	7.387	**2014**	696.236	**2018**	1.586.835
2011	55.935	**2015**	944.289	**2019**	1.791.495
				2020*	570.986

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

İş ve meslek danışmanlığı kapsamında danışmanlık hizmeti alan kadınların sayısı yıllar itibarıyla sürekli yükselmiş olup 2008 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar kadın danışan sayısı 8.377.143'e ulaşmıştır (Bkz. Tablo 23).

İş ve meslek danışmanlığının yoğunlaştırılmış programı olan iş kulüplerinde ise kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler, tedavi görmüş eski madde bağımlıları, Roman vatandaşlar gibi özel politika gerektiren grupların motivasyonlarını artırmak ve bu gruplara yöntem desteği vermek amacıyla, altı ila on beş kişilik gruplarda iki

ila beş gün arası süren eğitimlerle alanında tecrübeli iş ve meslek danışmanları tarafından hizmet verilmektedir (https://www.iskur.gov.tr/).

Tablo 24: İş Kulübü Faaliyetlerinden Faydalanan Kişi Sayısı

	2017		2018		2019		2020*	
İş Kulübü	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
	1.157	581	8.618	5.196	23.792	14.581	11.065	6.291

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) Ocak-Eylül Dönemi

2017 yılında faaliyete geçen iş kulüplerinden faydalanan kadın sayısı ilk yıl 1.157 iken 2018 yılında %644,9 artarak 8.618'e ulaşmıştır. 2019 yılında ise bir önceki yıla göre iş kulüplerinden faydalanan kadın sayısı %176 artarak 23.792'ye yükselmiştir. 2017 yılından 2020 yılı Eylül sonuna kadar iş kulüplerinden faydalanan kadın sayısı 44.632 olup, kulüp faaliyetlerinden faydalanan toplam 71.281 kişinin %62,6'sını oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 24).

4.2.5 Çocuk Bakım Desteği

Sanayi sektöründeki mesleklerde en az yüzde elli istihdam garantili olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarına veya imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan ve iki ila beş yaş arasında bakmakla yükümlü olduğu çocuğu için bakım hizmeti alan kadınlara, bakım hizmeti için katlanmış oldukları maliyete yardımcı olmak amacıyla kurs/program süresince aylık 400 Türk lirası çocuk bakım desteği verilmektedir (Sanayi Sektöründeki Mesleklerde, 2018).

Tablo 25: Çocuk Bakım Desteğinden Faydalanan Kadın Sayısı

	2018	2019	2020*	Toplam
Çocuk Bakım Desteği	214	349	53	616

(Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı) *Ocak-Eylül Dönemi

Kadınların çocuk bakımı sebebiyle işgücü piyasasından uzak kalmasına engel olmak ve bakım hizmeti alabilmelerine yardımcı olmak amacıyla verilen destekten 2018 yılında 214, 2019 yılında 349 ve 2020 yılında Eylül sonuna kadar 53 olmak üzere toplamda 616 kadın faydalanmıştır (Bkz. Tablo 25).

4.2.6 İşte Anne Projesi

İşgücü piyasasına girişte ve istihdamda kalma konusunda diğer gruplara göre daha dezavantajlı konumda bulunan kadınların desteklenmesi amacıyla, iş kulüplerinde verilen yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetlerini takiben en az yüzde elli istihdam garantili mesleki eğitim kurslarından veya işbaşı eğitim programlarından faydalanmalarına imkân tanınmaktadır. On beş yaşından küçük çocuğu olan kadınlar iş kulübü bulunan illerde kulüp faaliyetlerinin ardından, iş kulübü bulunmayan diğer illerde ise iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin ardından durumlarına uygun en az yüzde elli istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmektedir (Kadın İstihdamının İşte Anne, 2018).

Tablo 26: İşte Anne Projesinden Faydalanan Kadın Sayısı

	2018	**2019**	**2020***	**Toplam**
İşte Anne Projesi	5.246	18.495	16.979	40.720

(Kaynak: İŞKUR) *Ocak-Eylül Dönemi

Bu kapsamda 2018 yılında 5.246 kadın, 2019 yılında 18.496 kadın ve 2020 yılı Eylül sonuna kadar 16.979 kadın olmak üzere toplamda 40.720 kadın işte anne projesi kapsamında yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmeti almış ve ardından mesleki eğitim kursu veya işbaşı eğitim programından faydalandırılmıştır (Bkz. Tablo 26).

4.2.7 Teşvikler

Özel sektör işverenlerince istihdam edilen ve fiili olarak çalıştırılan 18 yaşından büyük kadınların mesleki yeterlilik belgesine sahip olması halinde 48 ay süreyle, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimin veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirmesi halinde 36 ay süreyle, sayılan belge ve niteliklere sahip olmaması halinde ise 24 ay süreyle, prime esas kazanç üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı istihdam tarihinden itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Ayrıca belirtilen durum kapsamında bulunan kadınların Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından istihdam edilmeleri halinde sigorta primlerinin işveren hissesine ait tutarı ilave 6 ay daha karşılanmaktadır. Kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla verilen bu destekten işverenlerin faydalanabilmesi için istihdam edilen kadının; işe alınma tarihinden önceki son 6 ayda işverenin çalışanı olmaması,

istihdamın gerçekleştiği işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması ve belirtilen diğer koşulları sağlaması gerekmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

İmalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde istihdam edilen kadınlar için brüt asgari ücretin prim ödeme gün sayısıyla çarpılması sonucu bulunacak tutarı aşmamak üzere prime esas kazançları üzerinden hesaplanan, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde istihdam edilen kadınlar için ise prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı 18 ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Kadınların istihdamını artırmak amacıyla verilen bu destekten işverenlerin faydalanabilmesi için istihdam edilen kişinin işe giriş tarihinden önceki üç aylık sürede toplam on günden fazla çalışmamış olması ve işe giriş tarihinden önceki takvim yılında işyerindeki ortalama sigortalı sayısına ilave olması gerekmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

4.2.8 Yarım Çalışma Ödeneği

4857 sayılı Kanun'un 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla, kadın işçilere analık hallerinin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar; ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün, çoğul doğum olması halinde bu sürelere ek 30 gün ve çocuğun engelli doğması halinde 360 gün ücretsiz izin verilmektedir (İş Kanunu, 2003).

İş Kanunu'nda belirtilen ve haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, ücretsiz izne ayrılan ebeveynin gelir kaybının telafi edilmesi, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinde aileye destek olunması amacıyla, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 5 inci maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar yarım çalışma ödeneği ödenmektedir. Doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilen, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışan, analık hali izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a başvuruda bulunan işçiler için izin süresi boyunca günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar ödenek verilmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Tablo 27: Yarım Çalışma Ödeneğini Hak Eden Kadın Sayısı

	2016	2017	2018	2019	2020*
Yarım Çalışma Ödeneği	4.188	7.462	7.205	7.135	3.864

(Kaynak: İŞKUR) *Ocak-Eylül Dönemi

Yarım çalışma ödeneğini 2016 yılında 4.188 kadın, 2017 yılında 7.462 kadın, 2018 yılında 7.205 kadın, 2019 yılında 7.136 ve 2020 yılı Eylül sonuna kadar 3.864 kadın olmak üzere toplamda 29.854 kadın hak etmiştir (Bkz. Tablo 27).

4.2.9 İşsizlik Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda belirtildiği üzere, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olan, hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olan ve hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuran kişilere, iş almaya hazır durumda olmaları şartıyla işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda ödeme yapılmaktadır. Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yılda 600 gün sigortalı olarak çalışılması ve işsizlik sigortası primi ödenmesi halinde 180 gün boyunca, 900 gün sigortalı olarak çalışılması ve işsizlik sigortası primi ödenmesi halinde 240 gün boyunca ve 1080 gün sigortalı olarak çalışılması ve işsizlik sigortası primi ödenmesi halinde ise 300 gün boyunca işsizlik ödeneği verilmektedir. Günlük işsizlik ödeneği miktarı ise hizmet akdinin feshinden önceki son dört aylık prime esas kazanç dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği her halükarda aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçememektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Tablo 28: İşsizlik Ödeneği Hak Eden Kadın Sayısı

2002	21.790	**2008**	89.031	**2014**	160.515
2003	32.574	**2009**	117.251	**2015**	193.484
2004	39.969	**2010**	91.563	**2016**	264.664
2005	49.350	**2011**	96.504	**2017**	236.324
2006	54.954	**2012**	111.610	**2018**	266.427
2007	60.054	**2013**	132.945	**2019**	319.050
				2020*	126.353

(Kaynak: İŞKUR) *Ocak-Ağustos

2002 yılından 2020 Eylül sonuna kadar, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan ve Kanun'da belirtilen şartları sağlayan 2.464.412 kadın işsizlik ödeneğine hak kazanmıştır. 2002 yılında işsizlik ödeneğine hak kazanan kadın sayısı 21.790 iken 2019 yılında bu sayı 319.050'ye yükselmiştir (Bkz. Tablo 28). İşsizlik ödeneğinden faydalanan kadınların sayısının yıllar itibarıyla artmasının nedeni kadınların işgücüne katılım oranlarının ve istihdam oranlarının artmasıyla bağdaştırılabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU İÇİN ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'de kadınların ekonomik ve toplumsal hayattaki konumlarının yükselmesine katkıda bulunma, kadın işgücü ve emeğinin gelişmesine destek olma, kadın istihdamını teşvik etme ve kadınların işgücüne katılımı ile istihdamını artırmada faydalı olabilme gayesiyle, Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanabileceği düşünülen önerilere değinilmiştir.

5.1. BABALIK İZNİ VE ÖDENEĞİ

Kadınların işgücü piyasasına giriş kararlarını etkileyen ve çalışma hayatında karşılarına çıkan en büyük engellerden birisi bakım hizmeti sorumluluğudur. Çocuk bakımının tek taraflı olarak çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilmesi, kadınların işgücü piyasasına girişlerini ve piyasada kalışlarını zorlaştırmaktadır.

Tablo 29: Cinsiyete Göre 25-49 Yaş Grubunda Olup Hanehalkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan ve Olmayan Kişilerin İstihdam Oranları

	2014		**2019**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
25-49 Yaş, Çocuksuz Haneler	48,7	77,3	52,8	75,1
25-49 Yaş, Çocuklu Haneler	24,3	90,2	26,7	87,3

(Kaynak: TÜİK)

TÜİK tarafından yapılan araştırmada çocuklu ve çocuksuz ailelerde kadın ve erkek ebeveynlerin istihdam durumları incelenmiştir. Buna göre hanede üç yaşından küçük çocuğun bulunduğu durumlarda kadınların ortalama istihdam oranı %25,5 iken erkeklerin ortalama istihdam oranı ise %88,75'tir. Bununla birlikte hanede üç yaşından küçük çocuğun olmadığı durumlarda, kadınların ortalama istihdam oranının %50,75, erkeklerin ortalama istihdam oranının ise %76,2 olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 29). Yapılan araştırmadan, üç yaşından küçük çocuğun bulunduğu hanelerde kadınların çoğunlukla çocuk bakım hizmetiyle ve ev işleriyle uğraştığı, erkeklerin ise evin geçimini sağlamak için çalıştığı anlaşılmaktadır.

Ev işlerinde ve bakım hizmetlerinde bölüşümün dengesiz olması, emek yükünün muvazenesiz dağılımı kadınların bazı hakları elde etmesini zorlaştırmaktadır. Bakım hizmetlerinin dengesiz dağılımında kadına düşen yükün daha fazla olması, kadınların ücret karşılığı çalışma ve gelir kazanma şansını kısıtlamakta, eğitim fırsatlarından yararlanmasını engellemekte, politika ve sivil toplum etkinlikleri gibi kamusal alanlarda yer alamamasına sebep olmakta, kişisel gelişim ve boş zamanlarına ayıracak vakit bulamamasına neden olmaktadır. Zamanın sınırlı ve kısıtlı bir kaynak olması, bakım hizmetlerinde ve ev işlerinde yükün daha çok kadınlar tarafından üstlenilmesi ve muvazenesiz bir emek dağılımının olması, kadınların erkeklerle eşit haklar talep etme imkânlarını ve yollarını sınırlamaktadır (İlkkaracan, 2013).

Erkeklerin ve kadınların ev içindeki ve ev dışındaki faaliyetlere eşit şekilde katılmasını, eşlerin ücretli emeği birlikte üstlenmesini, çocuk bakımından sadece kadınların sorumlu tutulmayarak her iki ebeveynin de çocuklarıyla zaman geçirmesini sağlamak önem arz eden bir konudur. Böylece ülke ekonomisi ve refahı için vazgeçilmez bir unsur olan ve nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılımları artabilir, erkekler ve kadınlar arasındaki iş ve aile yaşamındaki farklılıklar engellenerek çiftlerin dengeli bir hayat sürmeleri sağlanabilir.

Yapılan araştırmada İzlanda, Norveç, Finlandiya, Almanya, İtalya, Danimarka, Avustralya gibi kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde, babaların çocuk bakımında etkin rol alması ve kadınlara yönelik toplumsal bakışın değiştirilmesi amacıyla babalara yönelik ücretli izin uygulamaları bulunduğu görülmüştür. Annelerden bağımsız olarak kullanabilen ücretli izinler sayesinde babaların bakım hizmetlerinde etkin rol alarak çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmesi, erkek ve kadının iş ve aile yaşamlarının dengelenmesi, kadınların işgücüne katılımlarının artırılması ve işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Ülkemizde, doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması şartıyla kadın işçilere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin verilmekte (İş Kanunu, 2003), iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve ebeveynin gelir kaybını telafi etmek amacıyla izin verilen süreler boyunca kadın işçiye ödeme yapılmaktadır (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Doğum yapan kadınlara analık izni, ücretsiz izin, yarım çalışma izni ve ödeneği gibi çeşitli haklar tanınmışken, eşi doğum yapan memura on gün (Devlet Memurları Kanunu, 1965) ve eşi doğum yapan işçiye beş gün (İş Kanunu, 2003) ücretli izin olacak şekilde çok daha kısıtlı hakların tanınması, bakım hizmetlerinden sorumlu tarafın anne ve ev geçindirmekle yükümlü tarafın baba olduğu yönündeki toplumsal algının pekişmesine, kadın ile erkek arasında tarih boyunca süregelen cinsiyet temelli iş bölümünün perçinlenmesine sebep olmaktadır. Bu sebeple ülkemizde henüz uygulanmayan fakat birçok gelişmiş ülke tarafından uygulanarak olumlu çıktıların alındığı babalık izni ve ödeneği konusunda birtakım adımların atılması zaruri hale gelmiştir.

Kadın işçiler için verilen yarım çalışma ödeneğinin, başvurmaları ve gerekli şartları sağlamaları halinde, baba olan erkek işçiler için de verilerek bakım hizmetlerinden annenin olduğu kadar babanın da sorumlu tutulması, babanın çocuğuyla vakit geçirerek aralarındaki duygusal bağın artırılması, erkekler ve kadınlar arasındaki iş ve aile yaşamındaki farklılıkların kaldırılarak çiftlerin dengeli bir hayat sürmeleri ve izin süresince babanın uğrayacağı gelir kaybının telafi edilmesi sağlanabilir, babaların da çocuk bakımını üstlenmesiyle bakım yükü azalan kadınların işgücü piyasasına girişleri kolaylaştırılabilir.

Anne ve baba için verilmesi gereken izin hakkının ve ödeneğinin ebeveynler arasında transfer edilmemesi, yani hakların bir diğerine devredilmemesi hususu önem arz etmektedir. Annelere ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün, çoğul doğum olması halinde bu sürelere ek 30 gün ve çocuğun engelli doğması halinde 360 gün olarak verilen izin sürelerinin aynı şekilde babalar için de verilmesi, izin sürelerinin kişiler tarafından bizzat kullanılması ve bir diğerine devredilmemesi gerekmektedir. Kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kaldırılması ve bakım hizmetinden annenin sorumlu olduğu yönündeki toplumsal bakış açısının değiştirilmesi açısından erkeklerin de bizzat bakım hizmeti üstlenmesi gerekmektedir. Aksi halde izin hakkını anneye devreden babanın çalışma hayatına devam etmesine karşın, annenin daha fazla süreyle çocuk bakımı üstlenmesi ve çalışma hayatından daha uzak kalması riski ortaya çıkabilir.

Babalar için verilmesi gereken izin ve ödenekle ilgili olarak önem arz eden bir diğer konu ise çocuk bakımı için alınacak iznin diğer ebeveynle eş zamanlı olarak kullanılmaması, anne ve babanın farklı zamanlarda izin kullanması gerektiğidir. Yabancı ülke uygulamaları incelendiğinde, anne ve baba için verilen izinlerin farklı zamanlarda kullandırılması

uygulamanın özünü oluşturmaktadır. Anne ve babanın aynı zaman diliminde izin alması halinde, bakımın sadece anne tarafından yapılması veya babanın daha az sorumluluk üstlenmesi riski ortaya çıkabilecektir.

İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılacak değişiklikle çalışan babalara da doğumdan sonra izin ve yarım çalışma ödeneği verilmesinin, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması yolunda atılması gereken önemli bir adım olacağı değerlendirilmektedir. Böylece kadınların ve erkeklerin toplumdaki rolleri ve konumları üzerine olan bakış açısı değişebilecek, çocuk bakımında ve ev işlerinde kadının omuzlarına yüklenen sorumluluğu erkeklerin de paylaşması sağlanacak, doğum yapan kadınların çalışma hayatındaki konumları iyileşecek, iş ve aile yaşamındaki farklılıkların önüne geçilerek çiftlerin daha dengeli bir hayat sürmelerine olanak tanınacak ve ebeveyn izni bitiminden sonra dahi babaların ev ve bakım işlerinde eşlerine yardım etmeleri sağlanmış olacaktır.

5.2. ÜCRETSİZ İZİN VE YARIM ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nda, doğum sonrası analık izni bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın işçilere ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün, çoğul doğum olması halinde bu sürelere ek 30 gün ve çocuğun engelli doğması halinde 360 gün olmak üzere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. Bununla birlikte yine İş Kanunu'nda, kadın işçinin istemesi halinde analık hali bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin hakkı hüküm altına alınmıştır.

Kadın işçilere tanınan ücretsiz izin hakkının ve yarım çalışma hakkının analık izninin bitiminden itibaren kullanılması, izin sürelerinin çakışmasına ve hakların etkili şekilde kullanılamamasına sebep olmaktadır. Doğum yapan ve analık izni süresini dolduran kadın, sürenin bitiminden itibaren ücretsiz izin kullanması halinde yarım çalışma izninden ve ödeneğinden faydalanamamakta, analık izninin bitiminden itibaren yarım çalışma iznine başvurması halinde ise ücretsiz izin hakkından fedakârlık yapmaktadır.

Kadın işçilerin sahip olduğu yarım çalışma hakkının ve ücretsiz izin hakkının etkili olarak kullanılabilmesi amacıyla bazı değişikliklerin yapılması önem arz etmektedir. Kadınların analık izni bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilmesi ve akabinde yarım çalışma izninden yararlanabilmesi veya kadınların analık izni bitiminden sonra yarım çalışma iznini kullanabilmesi ve akabinde altı aya kadar ücretsiz izin alabilmesi şeklinde

yapılacak değişiklikle, kadınların izin haklarında meydana gelen kaybın önleneceği değerlendirilmektedir. Bir diğer alternatif olarak, analık izni bitiminden itibaren yarım çalışma izninin kullanılması ve akabinde ücretsiz iznin Almanya uygulamasında olduğu gibi çocuk üç yaşına gelene kadar veya İtalya uygulamasında olduğu gibi çocuk on iki yaşına gelene kadar herhangi bir zaman diliminde belirli süreyle kullanılabilmesi, kadınların sahip olduğu haklardan daha etkili şekilde yararlanmasını sağlayacaktır.

5.3. KURUMSAL ÇOCUK BAKIM DESTEĞİ

Bakım hizmetlerinde formel ve enformel olmak üzere temel iki sistem bulunmaktadır. Formel bakım sistemi kurumsal bakım hizmetlerini kapsarken, enformel bakım sistemi ise bakıma muhtaç kişilerin ebeveynler, büyük anne ve büyük baba, akraba gibi profesyonel olmayan kişilerce bakılmasını kapsamaktadır. Bakım hizmetleri denince akla en çok gelen çocuk bakımı Türkiye'de ağırlıklı olarak çocuğun annesi tarafından sağlanmaktadır. Kurumsal bakım veren kreş sayısının yetersiz kalması ve çocuk bakım hizmetlerinin çok pahalı olmasından ötürü, çocuğuna kendisinin baktığını ifade eden kadınların sayısı yıllar içerisinde artmıştır. Yıllar içerisinde artan bir başka durum ise bakım hizmetleri sebebiyle çalışma hayatından ayrılan kadınların sayısıdır. Yaklaşık her yıl yüz yirmi bin kadın çocuk, hasta veya yaşlı bakımı sebebiyle çalışma hayatından çekilmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018).

Tablo 30: Çalışma Şekline Göre 15 Yaşın Altındaki Çocuklar İçin Bakım Hizmeti Kullanmama Nedeni, 2018

	Tam Süreli		**Kısmi Süreli**	
	Kadın	*Erkek*	*Kadın*	*Erkek*
Hizmet Uzak veya Boş Kontenjan Yok	3,0	2,4	5,4	5,5
Bakım Hizmeti Pahalı	12,5	13,8	11,2	17,8
Hizmet Türü ve Kalitesi Güvensiz	1,8	1,8	1,8	0,6
Bakımın Ebeveynlerce Yapılması	47,6	66,4	67,5	59,9
Büyükanne/Büyükbaba Bakımı	18,3	6,1	3,9	4,7
Çocukların Kendilerine Bakımı	16,2	9,1	9,9	11,2

(Kaynak: TÜİK)

On beş yaşın altındaki çocuklar için bakım hizmeti kullanılmama sebeplerine dair TÜİK tarafından 2018 yılında yapılan araştırmada, bakım hizmeti kullanılmamasının temel nedeninin bakımın ebeveynlerce üstlenilmesi olduğu belirtilmiştir. Bakım hizmeti kullanılmamasının diğer önemli sebebi ise bakım hizmetlerinin pahalı olmasıdır. Bunlar dışında çocukların kendilerine bakabilmesi, çocuklara büyükanne ve büyükbabaların bakıyor olması, bakım hizmetlerinin uzakta olması veya boş kontenjan olmaması gibi sebepler de bakım hizmeti kullanmama nedenleri arasında sayılmaktadır (Bkz. Tablo 30).

Kadınların çocuk bakma/ev işi yapma ya da çalışma seçeneklerinden sadece birini yerine getirebilmesinin nedeni, kamu hizmeti olarak uygun fiyata sunulması gereken kreş, anaokulu, bakımevi, yuva gibi kurumların yetersizliğidir. Genellikle bakım hizmetleri formel olarak özel sektör tarafından yüksek ücretlerle sunulmaktadır. Özel bakım masraflarını karşılayabilen ya da bakım yükünü büyük anne ve büyük babaların enformel hizmetine devredebilen kadınlar çalışma hayatına girebilirken, diğerleri işgücü piyasasının dışında kalmaktadırlar (Serel ve Özdemir, 2017).

TÜİK tarafından 2016 yılında yapılan Türkiye Aile Yapısı Araştırmasına göre hane içindeki küçük çocukların bakımı en çok anne tarafından yapılmaktadır. Annelerden sonra babaanne ve anneanne çocukların gündüz bakım işlerini üstlenmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinde kreş veya bakımevlerinin oranı %2,8 gibi düşük bir oranda kalmaktadır. Bakım hizmetlerinin bakıcı tarafından yerine getirilme oranı ise daha da düşüktür. Yine aynı araştırmaya göre ev işlerinin çok büyük kısmının kadın tarafından yapıldığı da belirtilmektedir.

Tablo 31: İşgücü Durumuna Göre Bakım Yeri Tercihi, 2018

	İstihdam Edilen	**İşsiz**	**İşgücüne Dâhil Olmayan**
Evde Ücretli Bakım Hizmeti Alan	1,9	0,5	0,3
Kurumsal Bakım Hizmeti Alan	10,9	6,2	7,1
Bakım Hizmeti Kullanmayan	86,9	93,2	92,5

(Kaynak: TÜİK)

TÜİK tarafından 2018 yılında yapılan ve işgücü durumuna göre bakım yeri tercihini gösteren bir başka araştırmada, istihdamda olan ebeveynlerin %86,9'unun bakım hizmeti kullanmadığı, işsiz ve işgücüne dâhil olmayan ebeveynlerin ise %90'ından fazlasının bakım hizmeti kullanmadığı belirtilmiştir (Bkz. Tablo 31).

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsünün 2013 yılında yapmış olduğu Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması'nda, örneklemde yer alan ve altı yaşından küçük bir veya daha fazla çocuğa sahip olan kadınların çocuk bakımından öncelikli olarak sorumlu oldukları belirtilmiş, çalışan annelerin çocuklarını da işe götürdükleri veya kadınların evde çalıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmaya göre kreş/yuva hizmeti kullanan kadınların oranı %15'tir (HÜNEE, 2014).

Tablo 32: İşteki Duruma Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi, 2018

	Ücretli / Yevmiyeli	
	Kadın	*Erkek*
Gelir Artışına Yönelik Değişiklik	4,0	5,4
Çalışma Saatlerinde Azalma	5,0	0,4
Daha Az Zorlayıcı Görevler	2,8	1,1
Uyum Sağlanması İçin İş Değişikliği	0,8	0,3
Ebeveyn İzni veya Başka İzin Alınması	2,1	0,1
Çalışma Saatlerinde Değişiklik	2,1	0,6
Hiçbir Değişiklik Olmaması	82,0	91,8

(Kaynak: TÜİK)

TÜİK tarafından 2018 yılında yapılan ve çocuk bakım sorumluluğunun mevcut iş üzerindeki etkisini araştıran çalışmada, çocuk bakım sorumluluğunun çalışan kadınların %82'sinin ve çalışan erkeklerin %92'sinin işlerine bir etkisi olmadığı belirtilmiştir (Bkz. Tablo 32).

Bakım hizmetlerinin en büyük kısmını oluşturan çocuk bakımı kadınların çalışma hayatından ayrılmasına, iş yaşamından uzaklaşmasına, çocuk büyüdükten sonra işgücü piyasasına geri dönmesi halinde işe uyumda zorluk çekmesine sebep olmaktadır. Bu sorunları ortadan kaldırmak ve kadınların çalışma hayatındaki konumlarını güçlendirmek amacıyla çocuk bakım desteği verilmelidir.

İngiltere, Norveç, İtalya, Fransa, Avustralya gibi kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerdeki çocuk bakım desteği uygulamalarının ülkemizde uygulanacak şekilde uyarlanması, işgücü piyasasında kadınlar lehine önemli sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayabilir.

Kurumsal çocuk bakım desteğinden faydalanacak kadının İŞKUR'a kayıtlı olması, desteğe başvuru tarihi itibarıyla altmış aylıktan küçük çocuğunun olması ve çocukla aynı evde ikamet etmesi, kadının bekâr olması halinde ise çocuğun velayetine sahip olması ve çocukla aynı evde ikamet etmesi, başvuru tarihinden önceki bir yıl boyunca işsiz olması gerekliliği bulunabilir. Böylece çocuk bakım hizmeti nedeniyle işgücü piyasasına giremeyen uzun süreli işsiz kadınlar desteklenmiş olacaktır.

Şartları taşıyan kadının kurumsal çocuk bakım desteğinden faydalanabilmesi için altmış aylıktan küçük çocuğunu, ikamet ettiği ilde Milli Eğitim Bakanlığına ya da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kreş, anaokulu veya gündüz bakımevine düzenli olarak göndermesi ve kendisinin en erken kurumsal bakım hizmeti alım tarihi itibarıyla, bir işverenin yanında hizmet akdiyle ve sigortalı olarak istihdam edilmesi gerekliliği de bulunmalıdır. Destek verilecek kadının çalışma hayatına girmesi gereken en erken tarih kurumsal bakım hizmetinden faydalandığı tarih olmalı, aksi halde kurumsal bakım hizmetinden önce çalışan bir kadın için desteğe gerek kalmadığı, çocuk bakım hizmetinin bir şekilde yerine getirilerek çalışma hayatına girebildiği değerlendirilebilir.

Kurumsal çocuk bakım desteğinden faydalanılabilmesi için sağlanması gereken bir diğer şart, hane gelirinin belirli bir seviyenin altında olması şeklinde belirlenebilir. Başvuru tarihinde hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgarî ücretin aylık net tutarının 2/3'ünden daha az olan düşük gelirli aileler kurumsal çocuk bakım desteğinden yararlanabilir. Destekten faydalandıktan sonra kadının istihdam edilmesiyle hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarında meydana gelen artış destekten yararlanma için bir engel teşkil etmeyebilir. Böylece kurumsal bakım desteği ile düşük gelirli ailelerdeki kadınların çalışma hayatına girmesi, para kazanarak ailesine yardımcı olması ve kendi ayakları üzerinde durması sağlanabilir.

Destek verilen kadının kurumsal hizmet ödemesini banka kanalıyla yapması ve yapılan ödeme dökümünü hizmet faturasıyla birlikte ibraz etmesi şartı bulunmalıdır. Kurumsal bakım hizmet faturası ve hizmete karşılık yapmış olduğu ödemenin belgesini ibraz eden kadına, rapor günleri de dâhil olmak üzere sigorta primi bildirilen gün başına 40 Türk lirası olacak şekilde ve her halükarda faturanın %75'ini aşmamak üzere destek verilebilir. Örnek vermek gerekirse; altmış aylıktan daha küçük çocuğunu kreşe veren ve bakım hizmeti karşılığı 1.500 Türk lirası ödeyen bir kadına, ilgili takvim ayında 30 gün prim bildirilmesi

halinde, ilgili ay için faturanın %75'ine tekabül eden 1.125 Türk lirası ödeme yapılabilir. Kadına 20 gün prim bildirilmesi halinde ise günlük 40 Türk lirası üzerinden hesaplanan 800 Türk lirası destek verilebilir.

Sistemde kayıtlı olan kreş, bakımevi veya anaokulunda çocuğun kurumsal bakım hizmeti alıp almadığına yönelik denetimler önceden haber vermeksizin İŞKUR personeli tarafından gerçekleştirilebilir, sözleşmeye aykırılık teşkil eden durumların varlığında ödemelerin durdurulması ve geri alınması yönünde yaptırımlar uygulanmalıdır.

Kurumsal çocuk bakım desteğiyle, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde hazırlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2018-2023) belirlenen ve kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmak amacıyla çocuk bakımına ilişkin destek ve teşviklerin çeşitlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılacağına dair strateji doğrultusunda, çocuk bakım maliyetlerinin bir kısmı İŞKUR tarafından üstlenilerek düşük hane gelirine sahip ve çocuk bakımı sebebiyle çalışamayan uzun süreli işsiz kadınların işgücü piyasasına girmeleri sağlanabilir. Kadın istihdamında sağlanacak artışın yanında, bakım ekonomisine yapılacak sosyal yatırımların, ekonomik büyüme ve toplumsal refahın artmasına katkı sunacağı da değerlendirilmektedir.

5.4. EVDE BAKIM DESTEĞİ

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün yayımlamış olduğu Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni'nde, Türkiye'de 5 milyona yakın engelli bireyin ve 7 milyonu aşkın yaşlı bireyin olduğu belirtilmiştir. Aynı raporda yaşlı nüfusun yıllar içerisinde artacağı, 2030 yılında 12 milyonu, 2040 yılında 16 milyonu, 2060 yılında 24 milyonu ve 2080 yılında ise 27 milyonu aşacağı öngörülmektedir.

Demografik dönüşümle birlikte dünya nüfusu yaşlanmakta, kronik hastalığa sahip kişi sayısı ve günlük aktivitelerini yerine getiremeyen engelli sayısı giderek artmaktadır. Engelli ve yaşlı nüfusunun fazla olduğu Türkiye'de, bu kesime yönelik kurumsal bakım hizmeti sunan merkezlerin sayısının yetersiz kalması ve hizmet sunan yerlerin de pahalı olması, hane içindeki engelli ve yaşlı bireylerin bakımının genelde kadınlar tarafından üstlenilmesine sebep olmaktadır.

Profesyonellik gerektiren bir iş olan bakım hizmeti, hanedeki kadınları sağlık, ekonomik ve sosyal yönden olumsuz etkilemektedir. Ayrıca hane içindeki kadınların bakım hizmetlerine harcadığı ücretsiz emeğin ülke ekonomisi için de olumsuz birtakım etkileri bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde bakım hizmetlerinin piyasadan karşılanmasıyla, bu işlerin ekonomik değeri gayri safi hâsıla hesaplamasına dâhil edilmektedir. Ancak ülkemizde yemek yapımı, temizlik, bakım hizmetleri gibi işler ev hanımları tarafından ücretsiz yapıldığından, bu işlerin ekonomik değeri gayri safi yurt içi hasılaya dâhil edilmemektedir (Serel ve Özdemir, 2017).

Bununla birlikte bakım hizmetinin hane içindeki kadın tarafından sunulmadığı durumlarda, bakım hizmetleri çoğunlukla kayıt dışı çalışan bakıcılar tarafından sunulmaktadır. Herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dâhil olmayan bakıcıların çalışma koşullarının iyileştirilmesi de önem arz eden diğer bir konudur.

Hasta, yaşlı, engelli ve çocuk bakımı nedeniyle işgücü piyasasına dâhil olamayan kadınların bakım hizmeti satın almasına destekte bulunarak çalışma hayatına atılmalarını kolaylaştırmak, bakımı yapılacak kişilerin işinde uzman bakıcılara teslim edilerek daha sağlıklı hizmet almalarını sağlamak, kayıt dışı bakıcıların istihdam edilmesine ve kayıt altına alınmasına destek olmak, bakıcılık sektörünü desteklemek ve bakım ekonomisini canlandırmak ve en nihayetinde kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla, bakım hizmetlerine yönelik destek verilmesinin gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Kadın istihdamını artırmak amacıyla verilecek evde bakım desteğiyle, destek verilecek kadın ile bakım hizmeti sunacak bakıcı olmak üzere iki kişinin işgücü piyasasına girmesi amaçlanmaktadır. Bunun için destek verilecek kadının, bakıma muhtaç kişilerin bakımını yapması için eğitimli bir bakıcıyı tam zamanlı olarak istihdam etmesi ve bakıcıya en az asgari ücret tutarında ödeme yapması, ayrıca kendisinin de en erken bakıcı istihdam tarihi itibarıyla bir işverenin yanında hizmet akdiyle ve sigortalı olarak, bakıcı mesleği dışında bir meslekte, istihdam edilmesi gerekmektedir. Destek verilecek kadının çalışma hayatına girmesi gereken en erken tarih bakıcıyı istihdam ettiği tarih olmalıdır, aksi halde bakıcı istihdamından önce çalışma hayatına girebilen bir kadın için destek verilmesine gerek olmadığı, kadının zaten çalışma hayatına girebildiği ve bakım hizmetlerinin bir şekilde yapıldığı değerlendirilebilir.

Bununla birlikte, destek verilecek kadının bakıma muhtaç kişiyle aynı evde ikamet etmesi, engelli, hasta ve yaşlıyla üçüncü dereceye kadar kan hısımlığının veya ikinci dereceye kadar kayın hısımlığının ya da aralarında evlilik bağının olması gerekmektedir. Bakım hizmetinin altmış aylıktan küçük çocuğa sunulması durumunda, destek verilecek kadının çocuğun annesi olması, bekâr annenin ise çocuğun velayetine sahip olması ve çocukla aynı evde yaşaması gerekmektedir. Altmış aylıktan küçük çocuğun annesinin vefat etmesi halinde veya çocuğun baba velayetinde yaşaması halinde, çocukla aynı evde yaşayan üçüncü dereceye kadar kan hısımları da destekten faydalanabilir. Ayrıca, uzun süredir işsiz olan kadınların çalışma hayatına girmelerini teşvik etmek amacıyla, destek verilecek kadının başvuru tarihinden önceki son bir yıl boyunca işsiz olması gerekmektedir.

Bu şartlara ilave olarak, başvuru tarihinde hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgarî ücretin aylık net tutarının 2/3'ünden daha az olan düşük gelirli ailelerin evde bakım desteğinden faydalanabilir. Destekten faydalandıktan sonra kadının istihdam edilmesiyle hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarında yükselme meydana gelebilir. Önemli olan destekten önce ailenin düşük gelir seviyesine sahip olmasıdır. Böylece düşük gelirli ailelerdeki kadınların çalışma hayatına girmeleri, para kazanarak ailelerine destek olmaları ve kendi ayakları üzerinde durmaları sağlanabilir.

Bakıma muhtaç kişilere bakıcılık yapacak kişinin 18 yaşından büyük, en az ilkokul mezunu ve İŞKUR'a kayıtlı bir işsiz olması, bakımı yapılacak kişiyle ve desteklenecek kadınla aynı ilde ikamet etmesi, destek verilecek kadınla birinci dereceden akrabalık bağının olmaması, destek verilecek kadınla aynı evde ikamet etmesi halinde üçüncü derece de dâhil olmak üzere üçüncü dereceye kadar akrabalık bağının olmaması gerekmektedir. Ayrıca bakıcının, bakım hizmeti işinde eğitimli olduğunu İŞKUR, MYK veya MEB onaylı belgeyle kanıtlaması ya da lise veya üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olması gerekmektedir. Destek verilecek kadın tarafından bakıcının 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu maddesi kapsamında tam zamanlı olarak istihdam edilmesi ve kayıtlı bir bakıcı çalıştırıldığı için takvim ayı itibarıyla bakıcı adına otuz günlük sosyal güvenlik priminin düzenli olarak ödenmesi gerekmektedir. Bakıcının ücreti destek verilecek kadın tarafından banka kanalıyla, çalıştırılan ayı takip eden ayın başından sonuna kadar olan süreçte en az asgari ücret tutarında ödenmelidir. Bakıcının işten ayrılması durumunda ise en geç iki hafta içerisinde şartları sağlayan yeni bir bakıcının istihdam edilmesi gerekmektedir.

Bakımı yapılacak kişiler için de bazı şartların belirlenmesi önemlidir. Buna göre, engelli olan, kronik hastalığı olan ve yaşı ilerleyen kişilerin bakımının yapılabilmesi için, bu kişilerin bakıma muhtaç olduklarını gösteren sağlık kuruluşlarınca düzenlenmiş bir raporun olması, altmış aylıktan küçük çocukların bakımının yapılabilmesi için ise çocukların anaokuluna/anasınıfına gitmemesi gerekmektedir. Rapor süresi dolan bakıma muhtaç kişilerin raporlarının yenilenmemesi durumunda, çocuğun altmış aylığı geçmesi veya eğitim hayatına başlaması durumunda destek kesilmelidir.

Şartların sağlanması halinde desteklenecek kadına net asgari ücreti aşmamak üzere çalıştığı gün üzerinden ödeme yapılabilir. Kadına ödenecek günlük destek tutarı, net asgari ücretin otuza bölünmesiyle bulunabilir ve raporlu olduğu günler de dâhil olmak üzere bildirilen sigorta prim günü kadar destek sağlanabilir. Otuz gün sigorta primi bildirilen kadına net asgari ücret kadar, raporlu günler de dâhil olmak üzere yirmi gün prim bildirilen kadına günlük destek tutarının yirmi ile çarpılması sonucu bulunan tutar kadar destek verilebilir. Bakıma muhtaç hasta, yaşlı ve engelliler için rapor süresince, çocuk için ise altmış ay dolana kadar veya çocuk eğitime başlayana kadar ve en nihayetinde toplamda üç yüz altmış gün süreyle destek verilebilir. Bir kadın sadece bir kez ve üç yüz altmış günlük ödeme tutarından fazla olmamak üzere destekten faydalanabilir. Ayrıca evde bakıcı istihdam eden bir kadın 4447 sayılı Kanun'da belirtilen istihdam teşviklerinden faydalanarak bakıcının sigorta primlerinin işveren hissesi için de teşvik alabilir.

İşten ayrılma, adres değişikliği, vefat, çocuğun altmış ayını geçmesi veya eğitime başlaması gibi durum değişiklikleri desteklenen kadın tarafından bir hafta içerisinde bildirilmelidir. Bakım hizmetlerinin eğitimli bir bakıcı tarafından sunulup sunulmadığına dair denetimler ise İŞKUR personeli veya Sosyal Güvenlik Denetmenlerince yapılmalı ve mevzuata aykırı bir durumla karşılaşılması durumunda destek durdurularak yapılan yersiz ödemeler geri alınmalıdır.

Evde bakım desteğiyle; Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda belirlenen kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmak amacıyla çocuk, engelli ve yaşlı bakımına ilişkin destek ve teşviklerin çeşitlendirilmesine dair strateji ile Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS) hedeflenen bakım hizmetlerine yapılacak yatırımların yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsayacak şekilde genişletilmesine dair tedbir gerçekleştirilebilecektir. Bununla birlikte, mesleği dışında bir işle ücretsiz şekilde uğraşarak bakım hizmeti sunan ve

bu sebeple uzun süreli işsiz konumunda olan kadınların, çalışma hayatına girme yönünde teşvik edilmesi, işgücü piyasasına dâhil olarak kendi ilgi alanında çalışması ve para kazanarak ailesine destek olması amaçlanmaktadır. Buna ek olarak, mesleği bakıcılık olan kişilerin işgücü piyasasında kendi mesleklerinde çalışma fırsatı elde etmesi, kayıt dışı şekilde bakıcılık yapan kişilerin kayıt altına alınarak sosyal güvenceye dâhil edilmesi de bir diğer amaçtır. Böylece evde bakım desteğiyle, işgücü piyasasına giremeyen uzun süreli işsiz kadının ve bakıma muhtaç kişiye hizmet sunacak bakıcının istihdam edilmesi sonucu işgücü piyasasına iki kişinin girmesi sağlanmış olacaktır.

ILO'nun 2016 yılında yayımladığı "Women at Work" raporunda belirtildiği gibi, kamusal fonlarla desteklenen bakım hizmetleri sadece kadınların istihdamını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda hizmet sektöründe düzenli ücretli işler yaratmakta ve kadın emeğini görünür hale getirmektedir. Çocuk, engelli ve yaşlı bakımı, yoksulluğun nesiller arasında dağılımını ve geçişini engelleyen, düzenli işler yaratan, kişilerin kayıtlı işlerde çalışmasını sağlayan, ekonomik büyümeyi ve toplumsal refahı destekleyen bir sosyal yatırım olarak değerlendirilmektedir.

5.5. GİRİŞİMCİ KADINLARA YÖNELİK DESTEK

Girişimcilik aktivitesi bakımından üst sıralarda yer alan ve iş fırsatı yaratma beklentisi yüksek olan Türkiye'de kadın girişimcilerin erkeklere oranı düşük kalmaktadır. Nüfusun yaklaşık yarısının kadınlardan oluştuğu Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının ve kadın girişimci sayısının düşük olması, katma değer yaratma potansiyeli olan kaynakların atıl kaldığını göstermektedir. Bu değerli atıl kaynakların girişimcilik ekosistemine kazandırılması, girişimciliğin önünün açılarak gelişime hız kazandırılması, girişimciliğin ekonomik bir güç olduğu bilinciyle desteklenmesi, ülkeyi ileri taşıyacak kadın girişimcilerin önlerindeki engellerin kaldırılması ve girişimciliğin teşvik edilmesi, sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için atılması gereken adımlardır (KAGİDER, 2019).

2018/2019 yılı Global Girişimcilik İzleme Raporu'na göre, Türkiye erken aşama girişimcilik aktivitesinde 48 ülke içinde 15. sırada yer almasına rağmen kadın girişimcilerin sayısı erkek girişimci sayısının yarısından bile daha azını oluşturmaktadır (Bosma ve Kelley, 2019).

TÜİK tarafından yayımlanan ve istihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre işteki durumlarını gösteren verilere bakıldığında (Bkz. Tablo 4), 2019 yılında kadınların %9'unun

ve erkeklerin %20,5'inin kendi hesabına çalışmakta olduğu, kadınların sadece %1,4'ünün ve erkeklerin ise %5,8'inin işveren olduğu görülmektedir.

Ülkemizdeki kadın girişimci sayısını artırmak ve kadınları girişimcilik ekosistemi içine daha fazla dâhil etmek amacıyla; Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS) kadın girişimciliğinin özendirilmesine ve kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik tedbir, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda ise kadınlar arasında girişimcilik kültürünün geliştirilmesi için bilinçlendirme çalışmalarının yapılacağına dair strateji belirlenmiştir.

Bununla birlikte, girişimciliğin ülke ekonomisi, kalkınması ve refahı için vazgeçilmez bir unsur olduğu bilinmekte ve TÜBİTAK, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, KOSGEB, Kalkınma Ajansları gibi çeşitli kurumlarca, işletme kuran yeni girişimciler veya işletmesini büyütmek isteyen girişimciler için hibeler veya düşük faizli krediler de sunulmaktadır.

Yurt dışı uygulamaları incelendiğinde hemen hemen her ülkede girişimcilere yönelik desteklerin verildiği görülmektedir. Bununla birlikte Finlandiya'da, işletme kuran yeni girişimcilere işletme kurma maliyetleri için verilen hibe uygulamalarından farklı olarak, yeni girişimcilerin belirli bir süre boyunca kendi kendilerine yetebilmesini sağlamak amacıyla aylık olarak verilen bir destek uygulaması bulunmaktadır. Finlandiya'da yeni girişimcilere verilen aylık destek uygulamasının benzer bir şeklinin ülkemizde uygulanması, girişimcilik ekosisteminin gelişmesi ve genişlemesi için önemli bir atılım olacaktır.

İşletmenin girişimcilik desteğine başvuru tarihinden önceki üç ay içerisinde kurulmuş olması, işletmenin %51'inden fazlasının kadına ait olması, işletme sahibi kadının on sekiz yaşından büyük olması, tam zamanlı girişimci olması, girişimcilik sertifikasına sahip olması, işletmenin ve işletme sahibi kadının İŞKUR'a kayıtlı olması şartlarının sağlanması halinde, işletmenin faaliyetlerini sürdürebilmesine ve girişimci kadının kendi kendisine yetebilmesine destek olmak amacıyla, yeni girişimci kadına bir yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan net asgari ücret tutarında aylık destek verilebilir. Başka kurumlardan alınan hibe ve destekle kurulan işletmelerin girişimci kadın sahipleri de destekten yararlanabilir. Verilecek desteğin girişimci kadın tarafından kullanılması ve işletmenin faaliyetlerine sürekli biçimde devam etmesi gereklidir. İşletmenin herhangi bir sebeple faaliyetini sonlandırması, kısa çalışma ödeneği veya ücret garanti fonundan yararlanması halinde

verilen destek durdurulabilir. Böylece kadın girişimcilerin işletme faaliyetlerini kesintisiz şekilde sürdürmesi teşvik edilebilir.

İşletme kurmak isteyen girişimcilere çeşitli kurumlar tarafından sağlanan hibe ve desteklerden farklı olarak, sektörde yeni olduğu için pek tanınmayan ve müşterisi az olan, bu nedenle istenilen düzeyde satış yapamadığı için yeterli hasılat elde edemeyen işyerlerinin kendi kendisine yetebilmesine destek olmak ve maliyetlerinin bir kısmının üstlenilerek faaliyetlerini sürdürmesine yardımcı olmak amacıyla verilecek aylık desteğin, yeni girişimciler için faydalı olacağı, kadın girişimcilerin piyasada tutunmasını ve faaliyetlerini aksatmadan sürdürebilmesini sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte yeni işletme kuran kadın girişimcilere destek olmak için, İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarının kurallarında farklılaştırmaya gidilebilir. İşbaşı eğitim programından faydalanılabilmesi için gereken en az iki sigortalı çalışanın olması şartı, yeni işletme kuran kadın girişimcinin personel ihtiyacını karşılamaya yardımcı olmak amacıyla esnetilebilir. Buna göre %51'inden daha fazlası kadına ait olan ve başvuru tarihinden önceki üç ay içerisinde kurulmuş olan yeni işletmelerin hiçbir çalışanı olmaması halinde dahi, işyeri için en fazla iki işbaşı eğitim programı katılımcısı temin edilebilir. Bununla birlikte, normalde üç aya kadar düzenlenen fakat bazı sektör ve mesleklerde daha uzun süre düzenlenebilen işbaşı eğitim programlarında olduğu gibi, kadınların sahip olduğu işletmelerde işbaşı eğitim programları, sektör ve meslek farkı gözetilmeksizin altı aya kadar düzenlenebilir, böylece kadın girişimcinin bir yıllık personel ihtiyacının yarısı İŞKUR tarafından karşılanabilir.

Girişimci kadınlar için belirtilen önerilerin uygulanması halinde, bir yıl boyunca verilecek aylık net asgari ücret desteği ve işbaşı eğitim programında yapılacak farklılaştırmayla sağlanan eleman desteği sayesinde işletme sürdürülebilirliği artan kadın girişimcilerin işgücü piyasasında tutunması kolaylaşabilir, ülke genelinde kadın işveren sayısında artış yaşanabilir, artan işletme sayısıyla birlikte yeni istihdamlar yaratılarak işgücü piyasasına ve ülke kalkınmasına katkıda bulunulabilir.

5.6. İŞ ARAMA ÖDENEĞİ

İngiltere, Fransa, Avustralya, İsveç, Norveç gibi ülkelerde işsiz kişilerin iş aramalarını teşvik etmek ve iş aramak için yaptıkları masrafların bir kısmını üstlenmek amacıyla, ülkeye göre

değişen uygulamalarla kişinin gelir seviyesi, işsiz olduğu süre, iş ararken kat ettiği mesafe, eşinin çalışıp çalışmaması gibi farklı kriterler göz önünde bulundurularak kişiye iş arama desteği verilmektedir. Böylece geliri olmayan kişilerin iş arama süreçlerinde katlandıkları ulaşım, beslenme ve konaklama gibi maliyetlerin bir kısmı karşılanmakta, işsiz kişiler iş aramak için teşvik edilmiş olmaktadır.

İş bulmak gayesiyle iş görüşmesine, mülakata veya işe giriş sınavına katılan işsiz kadınların katlanmış oldukları ulaşım, beslenme ve konaklama maliyetine destek olmak ve kadınları iş aramaya teşvik etmek amacıyla İŞKUR tarafından verilecek iş arama ödeneğinin, işgücü piyasasında kadınlar lehine önemli bir gelişme olacağı değerlendirilmektedir.

İşsiz kadınlara iş arama ödeneğinin verilebilmesi için ödenekten yararlanma şartlarının belirlenmesi önemlidir. On sekiz yaşından büyük ve İŞKUR'a kayıtlı olan, emekli olmayan, açık öğretim hariç tam zamanlı eğitimde olmayan, çalışmayı engelleyecek bir özrü bulunmayan, işsizlik ödeneği almayan ve iş görüşmesine, mülakata veya işe giriş sınavına katıldığı tarihte işsiz olan kadınlara iş arama ödeneği verilebilir.

Fransa ve Norveç'te verilecek ulaşım ödeneği miktarı bulunurken kişilerin ev ile iş görüşmesi arasındaki mesafe hesaplanmakta ve gidiş geliş mesafesinin belirli bir uzaklıkta olması halinde iş arama ödeneği verilmektedir. Ülkemizde uygulanacak iş arama ödeneğinde verilecek tutarın sabit bir miktarda olmasının bürokrasiyi ve kırtasiyeciliği azaltacağı, işlemlerin hızlı tesis edilmesini sağlayacağı ve personele daha az iş yükü oluşturacağı değerlendirilmektedir. Bu sebeple ikamet ettiği il sınırları içerisinde bir iş görüşmesine, mülakata veya işe giriş sınavına giden işsiz kadına ulaşım masrafları için günlük 50 Türk lirası ve beslenme masrafları için günlük 50 Türk lirası olmak üzere 100 Türk lirası ödenek verilebilir. İkamet ettiği il sınırları dışında iş görüşmesine, mülakata veya işe giriş sınavına giden işsiz kadına ise ulaşım masrafları için 50 Türk lirasından az olmamak üzere otobüs bileti tutarı kadar, beslenme masrafları için günlük 50 Türk lirası ve konaklama masrafları için de en fazla 100 Türk lirası ödenek verilebilir. Suistimallerin önlenmesi adına bir kişinin iş arama ödeneğinden ayda en fazla 3 kere ve yılda en fazla 10 kere faydalanabileceği şeklinde kısıtlama getirilebilir.

Uygulamayı örnekle açıklamak gerekirse, Ankara ilinde ikamet eden işsiz bir kadına, Ankara ilinde bir iş görüşmesine gitmesi halinde, 50 Türk lirası ulaşım ve 50 Türk lirası beslenme masrafı olmak üzere 100 Türk lirası iş arama ödeneği verilebilir. Ankara'da ikamet eden

işsiz kadının İstanbul'da bir iş görüşmesine gitmesi halinde ise gidiş ve dönüş için sefer başına 50 Türk lirasından az olmamak üzere otobüs bileti tutarında ulaşım masrafı, gidiş ve dönüş için gün başına 50 Türk lirası olmak üzere beslenme masrafı ve konaklaması halinde barınma masrafının 100 Türk lirası kadarlık kısmı karşılanabilir. Farklı şehirdeki iş görüşmesine uçakla, trenle veya özel araçla gidilmesi önemli olmayıp her halükarda, yapılan araştırma sonucu makul hareket saatlerindeki en ucuz otobüs bileti tutarında ulaşım ödeneği verilebilir.

Belirtilen şartlara sahip kadının iş arama ödeneği alabilmesi için iş görüşmesine gittiğini, mülakata veya işe giriş sınavına katıldığını, bu süreden itibaren bir ay içinde ispatlaması gerekmektedir. İspat yükümlülüğü ise iş görüşmesinin, mülakatın veya işe giriş sınavının ilanının ve katılım sağlandığına dair işverenden alınan yazılı bir kâğıdın İŞKUR'a ibraz edilmesi ile yerine getirilebilir. Böylece ispat yükümlülüğünü yerine getiren kadınlara belirtilen tutarlarda iş arama ödeneği verilebilir, işsiz kadınlar iş hayatına atılmaları yönünde teşvik edilebilir.

Bununla birlikte, Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS) İŞKUR'un sorumlu kurum olarak belirlendiği ve gençlere kariyer planlaması, iş arama yardımları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin sunulacağına dair tedbir kapsamında, işsiz kadınlara verilecek iş arama desteğinin genişletilerek toplumun geneline yayılması ve tüm işsiz kesimin bu destekten faydalanması, işsiz vatandaşların iş başvurusu yapma ve iş arama konusundaki çekincelerinin giderilerek işgücü piyasasına girme konusunda daha cesur adım atmaları sağlanabilir.

5.7. HAMİLE İŞÇİLERE GÜVENLİ İŞ DESTEĞİ

Avustralya, İsveç, Norveç gibi gelişmiş ülkelerde hamile kadınların çalışma ortamında karşılaşabilecekleri tehlikelere karşı önlemler alınmakta, kadın ve bebek sağlığının korunması için hamile işçiler, gelirlerinde bir kayıp olmaksızın daha hafif ve tehlikesiz işlere yönlendirilmektedir. Yönlendirilebilecekleri güvenli işler bulunmayan hamile işçilere izin verilmekte ve izin süresi boyunca gelir kaybına uğramamaları için gelir desteği sağlanmaktadır.

Ülkemizde de iş ortamında karşılaşılacak riskleri en aza indirmek ve kadın ile bebeğin sağlığını korumak amacıyla, doktor raporu ile gerekli görülmesi halinde, hamile işçiler

sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmakta ve bu haldeki işçinin ücretinde kesinti yapılamamaktadır (İş Kanunu, 2003). Eğer hamile kadının çalışabileceği güvenli iş pozisyonu yoksa ve daha hafif bir işe yönlendirilmesi mümkün değilse, sağlık ve güvenliğin korunması için gerekli süre içinde çalışanın ücretsiz izinli sayılması sağlanmaktadır (Gebe veya Emziren Kadınların, 2013).

Avustralya, İsveç ve Norveç gibi gelişmiş ülkelerde hamile kadınlar önce daha güvenli işlere yönlendirilmekte, böyle bir pozisyonun bulunmaması durumunda kişinin ücretli izne ayrılması sağlanmaktadır. Ülkemizde ise hamile kadın işçilerin yönlendirilebileceği güvenli bir işin bulunamaması durumunda kadının ücretsiz izinli sayılması sağlanmaktadır.

Daha hafif ve güvenli işlere yönlendirilen fakat çalışabileceği uygun işler bulunmayan hamile kadın işçilere, çalışamadıkları süre boyunca yaşadıkları gelir kaybını telafi etmek amacıyla İŞKUR tarafından destek sağlanabilir. İŞKUR'a kayıtlı olan, güvenli işlere yönlendirilmeden önceki son yüz yirmi gün hizmet akdine tabi olan ve sigorta primleri bildirilen, doktor raporu ile gerekli görülmesi halinde güvenli işlere yönlendirilen fakat çalışabilecekleri güvenli bir iş bulunmayan kadınların işten ayrılmaları durumunda, sağlık ve güvenliğin korunması için gerekli süre boyunca günlük net asgari ücret tutarında destek İŞKUR tarafından verilebilir.

Hamilelik sebebiyle çalışma hayatından çıkmak zorunda kalan kadınlara İŞKUR tarafından verilecek destek sayesinde, kadınların kendi ayakları üzerinde durması, ekonomik bağımsızlığını sürdürmesi, aile bütçesine katkı sunmaya devam etmesi, doğacak bebeğinin ihtiyaçları için gereken maddi kaynağa sahip olması sağlanabilir.

5.8. KADIN TEMSİLİNİN AZ OLDUĞU MESLEKLERDE KADIN İSTİHDAM DESTEĞİ

Toplum tarafından kadın ve erkek için biçilen roller, tutumlar, davranışlar ve aktiviteler toplumsal cinsiyetin ortaya çıkmasına sebep olmuş, bireylerin toplumsal yaşamdaki konumlarının, ekonomik hayattaki tercihlerinin ve çalışacakları mesleklerin biçimlenmesinde etkili olmuştur. Tarihi ve kültürel birikimler sonucu kadın ve erkek için biçilen farklı roller, cinsiyete dayalı iş bölümünün oluşmasına, kadınların daha düşük ücret aldığı nitelik gerektirmeyen ve saygınlığı olmayan işlere yönelmesine ve ev içi emeğe dayanan aktivitelerde çalışmasına neden olmuştur.

Geleneksel istihdam alanlarında sıkışıp kalan kadın istihdamını geliştirmek, işlerin ve mesleklerin cinsiyet temelinde sınıflandırılmasının önüne geçmek amacıyla, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2018-2023), işgücü piyasasında nitelikli kadın istihdamını artıracak şekilde mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi hedeflenmiş, kadınların geleneksel istihdam alanlarıyla sınırlı olmayan ve erkeklere göre daha az yer aldıkları mesleklerde istihdamına yönelik çalışmaların yapılacağı ve bilişim sektöründe kadın işgücünün yetiştirilmesi amacıyla çalışmaların artırılacağı belirtilmiş ve eylemden sorumlu kurum İŞKUR olarak belirlenmiştir.

Kadınların az temsil edildiği mesleklerde kadın istihdamını artırmak amacıyla Kanada'da ve Avusturya'da teşvik programları uygulanmaktadır. Türkiye'de kadın istihdamının geleneksel kadın işleri olarak kabul görmüş alanların dışında artırılması amacıyla İŞKUR tarafından da destek programları uygulanabilir.

İmalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren, başvuru tarihinden önceki üç aylık dönemde uzun vadeli sigorta kollarından bildirimi yapılan kadın sigortalı sayısının, toplam sigortalı sayısının %25'inden daha az olduğu işyerlerinde işbaşı eğitim programı düzenlenmesi ve zorunlu istihdamın sorunsuz bir şekilde işverence yerine getirmesi halinde, zorunlu istihdam süresi boyunca kadın katılımcılar için bildirilen sigortalı gün sayısının günlük net asgari ücretin %25'i ile çarpılması sonucu bulunacak tutar, zorunlu istihdam sürecinin bitiminden itibaren tek seferde olmak üzere İşsizlik Sigortası Fonundan işverene ödenebilir. Örnek vermek gerekirse; son üç aylık dönemde bildirimi yapılan toplam sigortalı sayısı yirmi ve kadın sigortalı sayısı dört olan, yani sigortalı kadın sayısı toplam sigortalı sayısının %25'inden az olan işyerlerinde işbaşı eğitim programı düzenlenmesi ve zorunlu istihdam sürecinin sorunsuz bir şekilde tamamlanması halinde, zorunlu istihdam süresi boyunca istihdam edilen kadın katılımcılar için bildirilen her prim gününün, günlük net asgari ücretin %25'i ile çarpılması sonucu bulunacak tutar işverene ödenebilir. Örneğin bir kadın katılımcı için zorunlu istihdam sürecinde doksan gün sigorta priminin yatırılması halinde, net asgari ücretin %25'inin doksan ile çarpılması sonucu bulunacak tutar işverene ödenebilir.

Böylece kadın çalışanın hiç olmadığı veya az olduğu işyerlerinde ve kadın temsilinin az olduğu mesleklerde kadınların mesleki eğitim almaları, yapacakları staj sayesinde geleneksel meslekler dışındaki alanlarda tecrübe ve deneyim kazanmaları, bilişim veya

imalat sektöründe kadın istihdamının ve varlığının artması sağlanabilir. İşverenlere verilecek bu destekle birlikte, İŞKUR'un sorumlu kurum olarak belirlendiği eylem için harekete geçilmiş olacak ve kadınların sadece belirli mesleklerde çalışabileceğine dair toplumsal algının yıkılması sağlanabilecektir.

5.9. YEŞİL EKONOMİ KAPSAMINDA YENİLENEBİLİR ENERJİ SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAM DESTEĞİ

Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) yeşil ekonomiyi; düşük karbonlu ve kaynak verimli olup çevresel riskleri ve ekolojik kıtlıkları kayda değer şekilde azaltan, insan refahının ve sosyal eşitliğin gelişmesinde katkısı olan sosyal açıdan kapsayıcı bir ekonomi olarak tanımlamıştır (UNEP, 2012).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yeşil işleri; enerji ve hammadde tüketimini azaltan, ekonomiyi karbondan arındıran, ekosistemi ve biyolojik çeşitliliği koruyan, atık ve kirlilik üretimini en aza indirmeye yardımcı olan, farklı sektörlerin ve faaliyetlerin çevresel etkisini azaltan faaliyetler ve insana yakışır işler olarak tanımlamıştır (ILO, 2011).

Yenilenebilir enerji kaynakları, çevreye sera gaz salınımı yaymayan, bir sonraki gün doğada aynen mevcut olabilen, uzun vadede verimli olan ve tabiatta sürekli bulunan güneş, rüzgâr, dalga, jeotermal gibi enerji kaynaklarını ifade etmektedir (Yılmaz, E. ve Can Öziç, H., 2018). Yenilenebilir enerji kaynakları; rüzgâr, güneş, jeotermal, biyokütle, biyokütleden elde edilen gaz, dalga, akıntı enerjisi ve gel-git ile hidroelektrik üretim tesisi kurulmasına uygun elektrik enerjisi üretim kaynaklarını ifade edecek şekilde yasada tanımlanmıştır (Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının, 2005).

Türkiye Ulusal Yenilenebilir Enerji Eylem Planı'nda, son on yıllık dönemde ekonomik büyümeyle birlikte Türkiye'nin ithal enerji kaynaklarına bağımlılığının arttığı, ilerleyen yıllarda enerji talebinin daha da artacağı, GSYİH'deki yüzde birlik artışın ulusal enerji tüketiminde yüzde 3,4'lük artışa yol açtığı belirtilmektedir. İthal enerjiye olan bağlılığı azaltmak ve ülkenin enerji talebinin yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılanmasını sağlamak amacıyla, On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023) Türkiye'de yenilenebilir enerji üretiminin destekleneceği, yenilenebilir enerji kaynaklarının elektrik enerjisi üretiminde daha yoğun şekilde kullanılacağı ve yenilenebilir kaynakların elektrik

üretimindeki payının %38,8'e yükseleceği planlanmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019).

Gelecekte enerji sektörünün Türkiye'de yaratacağı istihdamı hesaplayan Sürdürülebilir Gelecekler Enstitüsü, yenilenebilir enerjinin 2030 yılında enerjiyle ilgili işlerin %74'ünü oluşturacağını ve bu oranın en büyük payının %29 ile biyokütle ve %22 ile güneş enerjisinden kaynaklanacağını hesaplamış, enerji sektöründeki gelişmelerin bilgi ve iletişim sektörleri için çok büyük iş imkanı yaratacağını belirtmiştir (Greenpeace, 2015).

Kanada'da bilim ve teknoloji stajı ile gençlerin yeşil işlerde kariyer yapmalarına yardımcı olunmakta, doğal kaynaklar sektöründe bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında staj yapan gençleri istihdam eden işverenlere ücret desteği sağlanmaktadır. Böylece yeşil ekonomi içinde gençlerin kariyer yapmaları sağlanırken aynı zamanda çevresel sorunlara da çözüm bulunmaktadır. Kanada'da yeşil ekonomi kapsamında doğal kaynaklar sektöründe uygulanan politikanın bir benzerinin İŞKUR tarafından uygulanmasının, hem işgücü piyasası adına hem de ekolojik sorunların çözümünde etkili sonuçlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda güneş enerjisi, rüzgâr enerjisi, jeotermal enerji, hidrolik enerjisi, biyokütle enerjisi, hidrojen enerjisi, dalga enerjisi, gelgit enerjisi gibi yenilenebilir enerji sektörlerinde faaliyet gösteren işyerlerine yönelik istihdam artırıcı destekler sağlanabilir. İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programları, geleceğin mesleklerinde açılması halinde dokuz aya kadar, imalat veya bilişim sektöründe ve mesleklerinde açılması halinde ise altı aya kadar düzenlenebilmektedir. Buna karşın her gün önemi artan yenilenebilir enerji sektöründe ise işbaşı eğitim programları üç aya kadar düzenlenebilmektedir. Yenilenebilir enerji sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarının süresi uzatılarak, kişilerin bu sektörde daha uzun eğitim almasına yardımcı olunabilir ve işverenler çalışanlarını kendileri yetiştirme fırsatı elde edebilir.

İşbaşı eğitim programı sürelerinin düzenlenmesine ilave olarak yenilenebilir enerji sektöründe kadın istihdamının artırılabilmesi amacıyla, ilgili fakülte veya yüksekokuldan mezun olup yenilenebilir enerji sektörü ve mesleğinde düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan kadınların zorunlu istihdam sürecinin sorunsuz bir şekilde tamamlanması ve akabinde istihdamlarına devam edilmesi halinde işverene destek sağlanabilir.

Programdan mezun olan ve zorunlu istihdam süreci sorunsuz şekilde tamamlanan kadınların istihdamına devam edilmesi halinde, zorunlu istihdam sürecinin bitiminden itibaren bir takvim yılı süreyle programdan mezun olan kadınlara bildirilen uzun vadeli sigorta primi gün sayısının, günlük net asgari ücretin %25'i ile çarpılması sonucu bulunacak tutar işverene ödenebilir. Örnekle açıklamak gerekirse, yenilenebilir enerji sektöründe altı ay süreyle düzenlenen işbaşı eğitim programı sonrası altı aylık zorunlu istihdam sürecinin sorunsuz bir şekilde tamamlanması ve kadın katılımcıların istihdamının devam ettirilmesi halinde, zorunlu istihdam sürecinin bitiminden itibaren bir takvim yılı boyunca kadın katılımcı için bildirilen uzun vadeli sigorta primi gün sayısının günlük net asgari ücretin %25'i ile çarpılması sonucunda bulunacak tutar İşsizlik Sigortası Fonundan işverene ödenebilir. Böylece zorunlu istihdam sonrası kişilerin sözleşmelerinin feshedilmesi önlenebilir, işverenler için yenilenebilir enerji sektöründe kadın istihdamı cazip hale getirilebilir, nitelikli sektörlerde kadın istihdamı teşvik edilerek kadınların işgücü piyasasında daha uzun süre kalması sağlanabilir.

Yenilenebilir enerji sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarının süresinin uzatılması, sürdürülebilir büyüme ve tabiat için önemli olan yenilenebilir enerji sektörünün aradığı nitelikli elemanın yetiştirilmesi ve temini için önemli bir gelişme olabilir. Bununla birlikte fakültelerin veya yüksekokulun ilgili bölümlerinden mezun kadınların yenilenebilir enerji sektöründeki istihdamlarını teşvik etmek amacıyla verilecek ücret desteği, kadınların geleneksel alanlar dışında nitelikli alanlarda istihdam edilmelerine yardımcı olabilir.

5.10. AİLE DOSTU FİRMALARA KADIN İSTİHDAM DESTEĞİ

Yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun yüz ila yüz elli kadın çalışanı olan işyerlerinde kadınların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odasının kurulması; yüz elliden çok kadın çalışanı olan işyerlerinde altı yaşına kadar olan çocukların bırakılması, bakımı ve emzirilmesi için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması, yurdun 250 metreden uzakta olması halinde işverenin taşıt sağlaması zorunludur (Gebe veya Emziren Kadınların, 2013).

Emzirme odası ve kreş kurma yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere, uyulmayan her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık olarak bin Türk lirası ceza verileceği hüküm altına alınmış olup (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012), yeniden değerleme oranıyla

2019 yılında ceza miktarı az tehlikeli işyerleri için 2.866 Türk lirası, tehlikeli işyerleri için 3.822 Türk lirası, çok tehlikeli işyerleri için ise 5.733 Türk lirası olmuştur.

Türkiye'de yüz elli kadın çalışanı olan şirketlerin kaçında emzirme odası ve kreş olduğuna yönelik soru önergesine verilen yanıtta; 2012 yılında yapılan teftişlerde yüzden fazla kadın işçi çalıştıran iki yüz doksan dokuz işyerinin denetlendiği, emzirme odası kurması gereken yüz yirmi yedi işyerinden seksen birinin kurmadığı (%64), kreş açması gereken yüz yetmiş iki işyerinden yetmiş altısının açmadığı (%44), yasal yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulandığı belirtilmiştir (Soru Önergesi, 2013).

Yüz elli ve üzerinde kadın çalışanı olması durumunda kreş kurma zorunluluğu bulunan işverenler maliyetlerini düşürmek ve yükümlülükten kaçmak için kadın çalışan sayısını belirlenen limitten daha aşağıda tutabilmektedir. Ayrıca yüz elli ve üzerinde kadın çalışanın olduğu işyerlerinde çocuk bakım merkezlerinin kurulması yasal olarak zorunluluk olsa da, yapılan araştırmalarda çoğu işverenin bu kurala uymadığı, işyerlerinde çocuk bakım merkezi kurmadığı ve cüzi miktardaki yaptırıma katlanmaya razı olduğu görülmüştür. Kadın çalışanları güvence altına almak amacıyla oluşturulan kurallar, uygulamada bulunan eksiklikler ve yaptırımların yetersiz olması sebebiyle kadın istihdamı üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilmektedir.

Öncelikle işverenlerin fazla sayıda kadın işçi istihdam etme heveslerini baltalayan ve kadın istihdamının gelişimi açısından bir nevi engel teşkil eden mevzuatın revize edilmesi gerekmektedir. İşverenlerin kreş kurma zorunluluğu, istihdam edilen kadın çalışan sayısı üzerinden değil de tüm çalışan sayısı üzerinden hesaplanmalı, cinsiyet ve yaş farkı gözetilmeksizin yüz elli ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde kreş merkezlerinin kurulması zorunlu hale getirilmeli, kurallara uymayan işverenlere caydırıcı yaptırımlar uygulanmalıdır.

Bununla birlikte işyerlerinde kreş bulunan işverenler desteklenebilir ve böylece diğer işverenler işyerlerine kreş kurmaları yönünde teşvik edilerek kreşe sahip işyeri sayısının artması sağlanabilir. Kadın çalışanları için kreş bulunan işyerlerinde işbaşı eğitim programı düzenlenmesi, program sonrası zorunlu istihdam sürecinin sorunsuz şekilde tamamlaması ve işbaşı eğitim programına katılan kadınların istihdamlarına devam edilmesi halinde, zorunlu istihdam sürecinin bitiminden itibaren bir takvim yılı süreyle programdan mezun olan kadınlara bildirilen uzun vadeli sigorta primi gün sayısının, günlük net asgari ücretin %25'i ile çarpılması sonucu bulunacak tutar işverene ödenebilir.

Böyle bir uygulama ile kadınların işgücü piyasasında daha uzun süre istihdam edilmesi sağlanabilir, işyerlerinde emzirme odası ve kreş olan işverenlerin ödüllendirilmesiyle diğer işverenler de bu yönde girişimlerde bulunması için teşvik edilebilir.

5.11. KISMİ EĞİTİM İZNİ VE ÖDENEĞİ

Örgün ve yaygın eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin çalışma hayatında daha fazla yer edindiği, eğitim seviyesi artan bireylerin daha iyi işlerde, daha iyi şartlarda ve daha yüksek ücretlerle istihdam edildiği ve kişilerin toplum içindeki statüsünün daha yüksek olduğu yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır. Alınan eğitim ile işgücü piyasasındaki konum arasındaki pozitif ilişki, kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artırılması için eğitim seviyesinin yükseltilmesi gerektiğine dair bir kanıt niteliğindedir.

Avusturya kamu istihdam kurumu tarafından, çalışırken eğitim almak isteyen kişilerin, eğitim alarak niteliklerini artırmalarının yanında işgücü piyasasıyla da ilişkilerini sürdürmelerini sağlamak amacıyla kısmi eğitim ödeneği verilmektedir. Niteliklerini artırmak amacıyla eğitim alan ve çalışma saatleri azalan kadınların yaşadıkları gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla verilen kısmi eğitim ödeneği, kadınların eğitim alırken aynı zamanda çalışma hayatında da varlığını sürdürmesine olanak tanımaktadır. Çalışmak zorunda olan fakat eğitim almak isteyen kadınların, çalışma saatlerini düşürerek eğitim hayatına girmesi halinde yaşayacakları gelir kaybını telafi eden bir desteğin İŞKUR tarafından sağlanması, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını daha iyi noktalara getirebilir.

Bir işverenin yanında tam süreli olarak çalışan kadınların, açık öğretim hariç yükseköğretime başlamaları ve eğitim sebebiyle çalışmaya kısmi süreli devam etmeleri halinde, yaşadıkları gelir kaybını telafi etmek amacıyla İŞKUR tarafından kısmi eğitim ödeneği verilebilir. Kısmi eğitim ödeneğinden faydalanabilmek için; başvuru tarihinden önceki en az altı ay boyunca bir işverenin yanında tam süreli çalışan kadının işverenle yapacağı anlaşma neticesinde iş ilişkisinin kısmi süreliye çevrilmesi, haftalık on saatten az olmamak üzere çalışması, yükseköğretime başladığına ve eğitime devam ettiğine dair gerekli belgeleri sunması gerekmektedir. Yükseköğretime kayıt yaptırıldığına ve eğitime devam edildiğine dair verilecek belgelerin yanında, zorunlu ve seçmeli derslerin sınavlarına girildiğine dair kanıtların da sunulması gerekmektedir.

Tam süreli istihdam ilişkisi içindeyken, eğitim alıp niteliklerini artırmak isteyen ve bu sebeple iş ilişkisini kısmi süreliye çevirmek için talepte bulunan kadınların, taleplerinin işverence de kabul edilmesi halinde yaşadıkları gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla, azalan her bir çalışma saati başına 10 Türk lirası ücret verilebilir. Örnekle açıklamak gerekirse, haftalık çalışma süresi yirmi saate düşen bir kadın çalışan için, İş Kanunu'nda belirtilen haftalık çalışma süresi olan kırk beş saatten yirminin çıkarılmasıyla bulunan yirmi beş saatlik azalan çalışma süresi için haftalık 250 Türk lirası olmak üzere, ayda 1.000 Türk lirası eğitim ödeneği verilebilir. Haftalık çalışma süresi on saate düşen bir kadın çalışan için, kırk beş saatten onun çıkarılmasıyla bulunan otuz beş saatlik azalan çalışma süresi için haftalık 350 Türk lirası olmak üzere, ayda 1.400 Türk lirası eğitim ödeneği verilebilir.

Bununla birlikte, kadınların eğitim ödeneğinden faydalanabileceği süre için yirmi dört aylık bir sınırlama konulabilir. Avusturya'da olduğu gibi kadınlar yirmi dört aylık eğitim izni ve ödeneklerini, dört aydan az olmamak üzere parça parça kullanabileceği gibi tek seferde de kullanabilir. Eğitim ödeneği için getirilecek yirmi dört aylık kısıt, kadınları bu sınırlı sürede eğitim hayatlarını başarıyla bitirmeleri yönünde teşvik edebilir.

Hâlihazırda eğitim hayatı devam edip kısmi süreli şekilde çalışan kadınlar, eğitim hayatını ve çalışma hayatını bir arada yürütebildikleri varsayımı altında destek kapsamı dışında bırakılabilir. Fakat tam süreli istihdam ilişkisi içinde olup eğitim hayatına devam edemeyen, eğitim hayatına devam etmesi için gereken süreyi bulamayan ve gelir kaybı yaşamaktan imtina eden kadınlar için kısmi eğitim ödeneği verilebilir.

Sonuç olarak, eğitim almak isteyen fakat işgücü piyasasından kopmak ve gelir kaybı yaşamak istemeyen kadınların, işverenleriyle anlaşmaları ve belirlenen şartları sağlamaları halinde, eğitim sebebiyle yaşadıkları gelir kayıpları İŞKUR tarafından telafi edilebilir ve kadınların eğitim hayatına atılmaları teşvik edilerek çalışma hayatında daha güçlü konuma gelmeleri sağlanabilir. Ayrıca işverenler de eğitim almış ve nitelikleri artmış kadın çalışanlarla faaliyetlerine devam edebilecek, çalışanlarından daha yüksek verim elde edebilecektir.

5.12. MESLEKİ TANITIM PROGRAMI

Slovenya'da çalışma testi adındaki bir uygulama ile kadınların çalışma hayatıyla tanışması, bilgi, beceri, deneyim, tecrübe ve çalışma alışkanlığı kazanması amaçlanmakta, kadının

kendisine uygun olan işi bulmasına ve yeni fırsatlar elde etmesine olanak sağlanmaktadır. Avusturya'da ise aile kuran ve bu nedenle kariyerine ara vermek zorunda kalan kadınlar için özel olarak tasarlanmış olan geleceğe dönüş kursları ile kadınların kariyerlerine devam etmeleri, kişisel becerilerini geliştirerek iş bulma imkânlarını artırmaları amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda hangi meslekte işe başlaması gerektiğinden emin olmayan kadınlara eğitim ve tavsiyeler verilmekte, çeşitli alanlarda profesyonel bilgi edinen kadınlar bu bilgileri sahada kullanma fırsatı yakalamaktadır.

Slovenya ve Avusturya'da kadınlara yönelik düzenlenen programların Türkiye'de uygulanabilecek şekilde uyarlanması, işgücü piyasasına girmekte zorluk çeken kadınlar için olumlu bir gelişme olabilir. Daha önce çalışma hayatıyla hiç temas etmemiş veya uzun süredir temas halinde olmayan kadınların çalışma hayatıyla temas etmesini sağlamak, hangi işin kendisine uygun olduğunu bilmeyen kadınların meslek seçimine destek olarak kendileri için uygun olan işi bulmasına yardım etmek amacıyla mesleki tanıtım programları düzenlenebilir.

Mesleki tanıtım programları, kadınların kendilerine uygun iş ve meslek seçimine karar vermelerinde yardımcı olmak amacıyla yirmi fiili gün süresince düzenlenebilir, bu süre zarfında işyerlerinde yapılacak pratikle kadınların işle ilgili deneyim ve tecrübe edinmeleri ve gelecekte o işi yapıp yapmayacağına karar vermeleri sağlanabilir. Program süresinin yirmi gün ile sınırlı tutulması, maliyetsiz işgücünden yararlanmak isteyen işverenlerin, programın amacından sapmasına sebep olabilecek şekilde programı kullanmasını engelleyeceği gibi kadın katılımcıların uzun süreler boyunca emekliliğe etki edecek sigorta primlerinden mahrum kalacak şekilde staj yapmasının da önüne geçebilecektir. Böylece kadınlar kısa süreli yapacakları stajlarla kendilerine uygun işin ne olduğuna karar verebilecek, hangi işi aradığından ve hangi işte çalışmak istediğinden emin ve bilinçli bir şekilde işgücü piyasasında varlığını sürdürecektir.

On sekiz yaşını tamamlayan İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadınların, emekli olmama, danışmanlık hizmetlerinden faydalanma, son iki yıl içerisinde adına yüz yirmi günden fazla uzun vadeli sigorta kollarına dair prim yatırılmamış olma ve son altı ayda İŞKUR tarafından düzenlenen kurs veya programlardan faydalanmamış olma şartlarını sağlamaları halinde, yirmi fiili gün boyunca sürecek mesleki tanıtım programlarına katılımları sağlanabilir. İşgücü piyasasına girişleri daha zor olan çocuklu kadınların mesleki tanıtım programlarına katılmalarında

kolaylık sağlamak amacıyla, son iki yıl içerisinde adına yüz yirmi günden fazla prim yatırılmamış olma şartı esnetilebilir. Altmış aylıktan küçük çocuğu olan kadınlar için son iki yıl içerisinde adına üç yüz altmış günden fazla prim yatırılmamış olma veya çocuğun doğumundan itibaren kadının çalışma hayatına girmemiş olma gibi daha esnek şartlar getirilebilir.

Mesleki tanıtım programına katılan kadınlara ulaşım ve beslenme gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri amacıyla, fiili katılım sağlanan gün için 50 Türk lirası cep harçlığı İŞKUR tarafından verilebilir. Bunun yanında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı katılımcıların güvence altına alınması için genel sağlık sigortası primleri ile iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri İŞKUR tarafından yatırılabilir.

Mesleki tanıtım programları günlük beş ila sekiz saat arası ve haftada beş gün olacak şekilde, pazar günleri ve resmi tatil günleri hariç en fazla yirmi fiili gün düzenlenebilir. Mesleki tanıtım programının amacından sapmasını önlemek için, bir kadının bir meslekte sadece bir kere ve hayatı boyunca farklı mesleklerde en fazla beş kere mesleki tanıtım programından faydalanabileceği şeklinde ve her mesleki tanıtım programı arasında üç aylık bekleme süresi olacak şekilde sınırlandırmalar getirilebilir.

Bununla birlikte işverenlerin program süresince düşük maliyetli işgücünden sınırsız şekilde faydalanmasını önlemek amacıyla da, işverenin çalışan sayısının beşte biri kadar kadının mesleki tanıtım programından faydalanabileceği şeklinde sınırlandırma getirilebilir. İşverenler, aynı il sınırları içerisinde kendisine ait tüm işyerlerinde çalışan sayısının %20'sine denk gelecek kadar kadını kendisine ait işyerlerinde mesleki tanıtım programından faydalandırabilir. Ayrıca program başlamadan önce yeni işe girişler yaparak çalışan sayısını artırıp böylece daha fazla katılımcıdan faydalanmak isteyen işverenlere karşı önlem almak amacıyla, programın başlangıç tarihinden önceki bir aylık süre içinde yapılan iş girişler çalışan sayısının hesaplanmasında dikkate alınmayabilir.

Mesleki tanıtım programıyla işyerinde tecrübesiz kadın katılımcının staj yapmasına izin veren işverenlere herhangi bir istihdam yükümlülüğü yüklenmeyecek, kadının staj yapmasına izin vermesine karşılık olarak, işveren yirmi gün boyunca çalışan sayısının beşte birine kadar maliyetsiz işgücüne sahip olabilecek ve staj sonrası anlaşmaları halinde kişiyi istihdam edebilecektir. Böylece işveren bir süreliğine maliyetsiz işgücü bulmuş olacak, eğitimini üstlendiği ve staj süresince tanıdığı kadını istihdam edebilecek, işsiz kadın ise

işyerinde staj yapma ve mesleklerle ilgili bilgi ve deneyim kazanma imkânına sahip olacaktır.

Özetle, kadınların mesleki deneyim ve tecrübe kazanmasını sağlamak ve kendilerine uygun işleri bulmalarında yardımcı olmak amacıyla mesleki tanıtım programları İŞKUR tarafından düzenlenebilir. Böylece bir meslekte deneyim edinmek ve mesleği öğrenmek için staj yapmak isteyen kadınlar, staj yapacakları işyerlerini bulmaları ve gerekli sözleşmelerin yapılması halinde mesleki tanıtım programlarına katılabilirler. Bu süre zarfında cep harçlığı alan ve sağlık hizmetlerinden faydalanabilmesi için gereken sigorta primleri bildirilen kadınlar işgücü piyasasında daha bilinçli şekilde varlıklarını sürdürebileceklerdir.

5.13. SAĞLIKLI BAŞLANGIÇ DESTEĞİ

Birleşik Krallık'ta hamile olan ya da dört yaşından küçük çocuğu olan kadınlara, hamilelik sürecini daha sağlıklı geçirmelerine ve çocuklarının sağlıklı beslenmelerine yardımcı olmak amacıyla gıda desteği yapılmaktadır. Buna benzer bir uygulamanın İŞKUR tarafından uygulanacak şekilde uyarlanarak hayata geçirilmesinin işgücü piyasasında kadınlar lehine bir gelişme olacağı değerlendirilmektedir.

İstihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren kişi ve grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve programlardan faydalanan kadınlar için gıda desteği verilecek şekilde bir uygulama yürütülebilir.

İŞKUR tarafından düzenlenen en az %50 istihdam garantili mesleki eğitim kursuna veya işbaşı eğitim programına katılan ve kursa/programa başlama tarihi itibarıyla altmış aylıktan daha küçük çocuğu bulunan kadınlara, çocuğunun sağlıklı beslenmesine ve yetiştirilmesine destek olmak amacıyla süt, taze meyve ve sebze, dondurulmuş meyve ve sebze, bebek maması, bebek bezi gibi harcamalarının bir kısmı için destek verilebilir.

Bu kapsamda, kursa/programa başlama tarihi itibarıyla altmış aylığa kadar çocuğu olan ve istihdam garantili mesleki eğitim kursuna veya işbaşı eğitim programına katılan kadınlara, kurs/program süresince ve tek bir çocuk için, fiili katılım sağlanan gün başına 20 Türk lirası ödeme yapılabilir. Ödemenin kursa/programa fiilen katılım sağlanan günler için yapılması, kadının kursa/programa devamı için teşvik edici olacaktır.

Örnek vermek gerekirse, işbaşı eğitim programına ilgili ayda yirmi altı fiili gün katılım sağlayan ve altmış aylıktan daha küçük çocuğu olan bir kadına, kursiyer zaruri giderine ek olarak, çocuğunun sağlıklı beslenmesi ve yetiştirilmesi için yapacağı harcamalara destek olmak amacıyla günlük 20 Türk lirası olmak üzere 520 Türk lirası destek verilebilir. Kursa/programa fiili katılım süresinin 16 gün olması halinde ise bu destek tutarı 320 Türk lirası olacaktır.

Evlilik ve doğum gibi sebeplerle işgücü piyasasından uzak kalan kadınların, çalışma hayatına mümkün olan en kısa sürede dönmelerini sağlamak ve mesleki eğitimlere katılımlarını teşvik ederek niteliklerinin körelmesine engel olmak amacıyla çocukları için gıda ve yetiştirme desteği verilebilir. Kursiyer zaruri giderinin yanında verilecek bu destek, kurs ve programların anneler için daha cezbedici hale gelmesini sağlayabilir, çocuk sahibi kadınların işgücü piyasasına girmelerinde teşvik edici bir gelişme olabilir.

5.14. ANNELİK PAKETİ DESTEĞİ

Finlandiya'da doğum yapan kadınlara beşik olarak da kullanılabilen bir kutu içerisinde uyku tulumu, bebek tulumu, patik, eldiven, battaniye, şapka, başlık, elbise, tayt, pantolon, yatak nevresim, havlu, kişisel bakım ürünleri, beslenme önlüğü, ilk kitap, oyuncak gibi malzemelerin bulunduğu bir paket verilerek yardım yapılmaktadır.

Bu tarz bir desteğin, İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve programlara katılan kadınlara bebek giysileri, bakım ürünleri ve bakım malzemeleri gibi harcamaları için destek verilecek şekilde uyarlanması, işgücü piyasasında kadınlar lehine bir gelişme meydana getirebilir.

En az %50 istihdam garantili mesleki eğitim kursuna veya işbaşı eğitim programına katılan ve kursa/programa başlama tarihi itibarıyla yirmi dört aylıktan küçük çocuğu olan kadınlara bebek giysisi, bakım ürünü ve bakım malzemesi için yapacağı masrafların bir kısmı için İŞKUR tarafından destek verilebilir. Destekten faydalanılabilmesi için kadının kursa/programa katılım tarihi itibarıyla yirmi dört aylıktan küçük çocuğunun olması ve kurstan/programdan herhangi bir sebeple ayrılmaması şartı olmalıdır. Geçerli veya geçersiz sebeple eğitimini sonlandırmayıp kursu/programı başarıyla tamamlayan kadınlara, bebeğin ihtiyaçlarına destek olunması amacıyla, tek çocuk için 250 Türk lirası, çoklu doğumlar için 500 Türk lirası olmak üzere kurs/program sonunda tek seferlik destek sağlanabilir.

Bebek giysileri ve bakım ürünleri gibi bebeğin ihtiyaçları için ebeveynlerin yapmış oldukları masrafların bir kısmı İŞKUR tarafından verilecek annelik paketi desteği ile karşılanabilir, böylece doğum sebebiyle işgücü piyasasından ayrılmak zorunda kalan, küçük bebeği nedeniyle çalışma hayatına giremeyen veya niteliklerini artırmak amacıyla eğitim alamayan kadınların doğum sonrası hızlı bir şekilde işgücü piyasasına girmesi teşvik edilebilir.

5.15. EĞİTİM DESTEĞİ

Norveç'te yapılan bir uygulamayla eğitim hayatında çocuğu olan ebeveynlere kantin, yemekhane, servis, kırtasiye, çanta gibi eğitim masrafları için destek verilmektedir. Almanya'da da buna benzer bir uygulama yürütülmekte olup işsizlik ödeneği alan ebeveynlere, çocuklarının eğitimlerine destek olunması ve okullarda ücretli olan sosyal/kültürel etkinliklere çocukların katılabilmelerini sağlamak amacıyla destek verilmektedir.

Norveç ve Almanya'da çocuğun eğitim masraflarını karşılamak amacıyla ebeveynlere verilen destek İŞKUR tarafından uygulanacak şekilde tasarlanabilir ve böylece çocuğu olan kadınlar işgücü piyasasına girmesi için teşvik edilebilir. İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kursuna veya işbaşı eğitim programına katılan kadınların okula giden çocuğu olması durumunda, çocukların öğle yemeği, yemekhane veya kantin harcamaları gibi beslenme masrafları, çanta, kalem, defter gibi kırtasiye masrafları, sinema, tiyatro, kulüp üyeliği, spor faaliyeti gibi kültürel etkinlik masrafları için kurs/program süresince ödeme yapılabilir.

En az %50 istihdam garantili mesleki eğitim kursuna veya işbaşı eğitim programına katılan kadına, anaokuluna veya anasınıfına giden çocuğu için günlük 5 Türk lirası, ilkokula veya ortaokula giden çocuğu için günlük 10 Türk lirası, liseye giden çocuğu için günlük 15 Türk lirası ve yüksekokula giden çocuğu için günlük 20 Türk lirası olacak şekilde kademeli destek verilebilir. Bir kadın sadece bir çocuğu için, çocuğun eğitim dönemi boyunca ve kurs/program süresince destekten faydalanabilir. Farklı eğitim kademesinde birden çok çocuğu olan kadınlar için yüksek olan tutar ödenebilir. Ayrıca kadınların kursa/programa devamlarını teşvik etmek amacıyla sadece kurs ve programlara fiilen katılım sağlanan günler için destek verilebilir.

Örnekle açıklamak gerekirse, istihdam garantili mesleki eğitim kursuna katılan ve üniversiteye, liseye ve ilkokula giden üç çocuğu olan kadına, mesleki eğitim kursuna katıldığı fiili gün süresince, kursiyer zaruri giderine ilave olarak günlük 20 Türk lirası eğitim desteği verilebilir. Kursa/programa yirmi altı fiili gün devam eden ve yükseköğretime giden çocuğu olan kadınlara 520 Türk lirası ödeme yapılabilirken, kursa/programa yirmi fiili gün devam eden ve liseye giden çocuğu olan kadınlara 300 Türk lirası ödeme yapılabilir. Böylece kursiyer zaruri gideri alan kadınlar, çocuklarının eğitim masraflarının bir kısmı için de destek alabilecektir. Ayrıca alınacak destek tutarı kursa/programa devam edilen gün ile doğru orantılı olacağı için, kadınların mesleki eğitimlere devamsızlık yapmadan katılması sağlanacaktır.

Eğitim desteği sayesinde, mesleki bilgi ve becerinin kazandırıldığı kurs/programlar, çocuğu olan kadınlar için daha cezbedici hale gelebilir, kadınların işgücü piyasasına girmeleri teşvik edilebilir ve öğrencilerin eğitim masraflarının bir kısmı karşılanarak ailelere ve öğrencilere destek olunabilir.

5.16. EBEVEYNLİK SONRASI DESTEK TOPLANTILARI

Evlilik ve doğum gibi sebeplerle çalışma hayatından çıkmak zorunda kalan, tekrardan işgücü piyasasına girmekte zorluk yaşayan ve altı yaşından küçük çocuğu olup son altı ayda çalışma hayatında bulunmayan annelere yönelik olarak, işgücü piyasasına veya eğitim hayatlarına geri dönebilmeleri için plan yapmalarına ve hazırlanmalarına yardımcı olmak amacıyla, iş kulüplerinde haftanın belli günlerinde destek toplantıları düzenlenebilir.

İş kulüplerinde yapılacak ebeveyn destek toplantılarıyla, kadınların işgücü piyasasındaki genel durumları hakkında, çalışma hayatındaki haklarının neler olduğu konusunda ve işgücü piyasasına giriş koşulları hakkında bilgiler sunulabilir, ebeveynlere kurs bulma, kursa katılma ve iş deneyimi kazanma konularında yardımcı olunabilir, işgücü piyasasına girmelerini ve çalışma hayatında tutunmalarını sağlamak için özgeçmiş hazırlamalarında ve iş mülakatları için tecrübe kazanmalarında destek sağlanabilir, bu bilgiler ışığında kadınların kariyerleri konusunda daha sağlıklı kararlar almalarına olanak tanınabilir.

Diğer ebeveynlerle sağlıklı iletişimin kurulması için gereken ortamın sağlandığı ebeveyn destek toplantılarında, iş ve meslek danışmanları annelerle işbirliği içerisinde çalışarak kadınların özgüvenlerinin yükselmesine, becerilerinin geliştirilmesine ve gelecek planları

için destek ve hizmetlere erişmelerine yardımcı olabilirler. Ayrıca Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2018-2023) iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengenin sağlanması konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılacağına dair belirlenen strateji doğrultusunda, kadınlara ev ile aile işlerinin nasıl paylaşılması gerektiği konusunda tavsiyeler verilebilir, eşlerin yükümlülükleri dengeli şekilde üstlenmelerine yönelik önerilerde bulunulabilir.

Böylece, aile kuran ve bu nedenle kariyerine ara vermek zorunda kalan kadın ebeveynler için tasarlanan ebeveyn destek programı sayesinde, kadınların kariyerlerine devam etmelerine ve kişisel becerilerini geliştirerek iş bulma imkânlarını artırmaya yardımcı olunabilir.

SONUÇ

Tarımsal devrim öncesi insanların avcılık ve toplayıcılıkla yaşamını sürdürdüğü dönemde kadınlar bereket kavramı ile özdeşleştirilmiş, üretim sürecinde en az erkekler kadar yer almış, toplumsal ve ekonomik hayatta yüksek konumlarda bulunmuşlardır. Tarımsal devrim sonrasında ise kadınlar daha çok dokumacılık, çömlekçilik gibi işlerle uğraşırken erkekler toprakla uğraşmış ve üretimin başat faktörü haline gelmiştir. Tarım devrimi sonrasında değişikliğe uğrayan işbölümü, ekonomik ve yaşamsal değeri olan ürünlerin erkekler tarafından üretilmesine ve kadın emeğinin ekonomik değerinin azalmasına sebep olmuştur. Cinsiyetler arası işbölümünde meydana gelen değişiklik zamanla kadınların üretim alanından çekilmesine, bakım hizmetleri ve ev işlerine yönelerek geleneksel işlerle meşgul olmasına ve toplumun ataerkil yapıya dönüşmesine neden olmuştur.

Tarımsal devrim sonrası meydana gelen cinsiyet temelli iş bölümü nedeniyle sanayi devrimine kadar çalışma hayatında pek yer alamayan kadınlar, teknolojinin gelişmesi ve pazarların genişlemesi sonucu artan işgücü talebini karşılamak için istihdam edilmişlerdir. Yasaların koruyuculuğu olmaksızın fabrikalarda ağır şartlar altında ve düşük ücretlerle çalışan kadınların üretim süreçlerine olan katkısı sanayi devrimi sonrasında katlanarak artmıştır.

Birinci ve İkinci Dünya Savaşı'nın da kadın istihdamının artmasında olumlu etkileri olmuştur. Savaş yılları boyunca erkeklerin üretim alanlarından çekilerek cepheye gitmesi kadın işgücüne olan talebi artırmıştır. Mesleklerin cinsiyet temelinde kadın ve erkek meslekleri olarak ayrışması sebebiyle erkek işlerinde çalışamayan kadınlar, savaş yıllarında erkeklerin egemen oldukları iş ve meslek dallarında da varlıklarını sürdürmüşlerdir. Her ne kadar savaştan dönen erkeklerin tekrardan mesleklerinde istihdam edilmesi sonucu kadın istihdamı düşmüş olsa da bazı kadınlar işgücü piyasasındaki varlıklarını sürdürmeye devam etmiştir.

Tarih boyunca üretim açısından önem arz eden kadın emeği; savaş sonrası bozulan ekonomilerin düzeltilmesi ve sosyal problemlerin ortadan kaldırılması amacıyla yapılan devlet müdahalesinin refah devletine giden yolu açması, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi alanlara yatırımların yapılması, üretim sisteminde bant yöntemine geçilmesi sonucu nitelik ve tecrübe gerektirmeyen işlerin çoğalması, esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi,

hizmet sektörünün genişlemesi ve ailelerin tek bir ücretle geçinmesinin zorlaşması sebepleriyle son yüzyılda daha çok talep edilmiştir.

Türkiye'de de benzer süreçlerden geçen kadın işgücü, cumhuriyetin ilanından sonra yapılan yasal düzenlemeler ve kalkınma planları ile dış piyasalarla bütünleşmek için atılan adımlar sonrası daha iyi konuma gelmiştir. Yapılan politikalar sonucu kadınlar geleneksel kadın meslekleri dışında da istihdam edilmiş, erkeğe özgü olduğu düşünülen mesleklerde varlıklarını göstermiş, çalışma hayatında hiç olmadığı kadar görünür olmayı başarmıştır.

Günümüzde hala kadın istihdamını olumsuz etkileyen ve kadınlar için yeterli istihdamın yaratılmasına engel teşkil eden cinsiyet temelli sebepler, toplumsal yapı, gelenek ve görenekler, kadının çalışmasına dair önyargılar, yapısal ekonomik sorunlar, çocuk yaşta öğretilen roller ve sorumluluklar, eğitimdeki cinsiyet eşitsizliği gibi faktörler bulunmaktadır. Bununla birlikte, sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için kadın emeğinin öneminin anlaşılması ve istihdamdaki artışın kadın istihdamının artırılarak sağlanabileceğinin fark edilmesi, birçok ülkenin kadın istihdamına yönelik hedefler belirlemesine ve planlar yapmasına, kadın istihdamı önündeki engellerle mücadele etmesine, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetlerde bulunmasına ve kadın istihdamı üzerinde doğrudan etkisi olan bakım hizmetlerine yönelik sosyal politikalar üretmesine sebep olmuştur.

Kadın işgücüne katılımı ile kadın istihdamının yüksek olduğu ve kadın işsizliğinin düşük olduğu gelişmiş ülkelerin kadın istihdamına yönelik uygulamaları ve kadınların toplumsal ve ekonomik alanda konumlarının yükseltilmesine yönelik uygulamaları araştırıldığında; cinsiyet temelli farklılıkların ortadan kaldırılması, kadınlara biçilen geleneksel rollerin ve sorumlulukların bertaraf edilmesi, kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, erkeklerin de kadınlar kadar bakım hizmetlerinden ve ev işlerinden sorumlu olduğu düşüncesinin toplumda yerleşmesi, toplumsal algının cinsiyet eşitliği yönünde değişmesi amaçlarına yönelik politikalar icra edildiği görülmüştür.

Bakım hizmetlerinden babaların da en az anneler kadar sorumlu olmasını sağlamak ve toplumsal bakış açısının bu yönde değişmesini sağlamak amacıyla babalık izni ve ödeneği uygulamaları, engelli ve yaşlı bakımında kadın yükünü azaltmak ve böylece kadınların çalışma hayatına girebilmelerini sağlamak amacıyla bakımevi destekleri, doğum yapan ve işgücü piyasasından uzaklaşmak zorunda kalan kadınların bakım yükünü azaltmak için kreş

destekleri, hamile olan kadınların çalışma hayatından ayrılmaları sebebiyle yaşadıkları gelir kaybını telafi etmek için hamilelik ödenekleri, kadınların eğitim seviyesini yükselterek niteliklerini ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla eğitim izni ve ödeneği uygulamaları, kadınların erkeklere özgü olduğu düşünülen alanlarda istihdam edilmelerini sağlamak ve kadın temsilinin az olduğu mesleklerde kadın istihdamını artırmak amacıyla teşvik uygulamaları, kadınların bilişim ve teknoloji gibi nitelikli alanlarda istihdamlarının artırılması amacıyla sağlanan destekler gelişmiş ülkelerin başlıca uygulamalarındandır.

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR tarafından kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesine ve kadınların çalışma hayatında hak ettikleri yerlere gelmesine yönelik çeşitli hizmetler sunulmaktadır. İŞKUR tarafından kadınlara yönelik uygulanan güncel hizmetler veriler ışığında çalışmanın dördüncü bölümünde incelenmiş ve kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının güçlendirilmesi amacıyla uygulanan politikalardan olumlu çıktılar elde edildiği görülmüştür. Kadınların kamu ve özel sektörde işlere yerleştirilmesi, niteliklerini ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla mesleki eğitimlerden yararlandırılması, engelli ve eski hükümlü kadınlara kendi işlerini kurabilmeleri için hibe verilmesi, mesleki uyum problemlerinin giderilmesi amacıyla iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulması, annelerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak amacıyla danışmanlık hizmeti verilerek mesleki eğitimlere katılımlarının sağlanması, çocuğu olan kadınlara mesleki eğitimlere katılabilmeleri amacıyla kreş desteği sunulması, kadın istihdamının artırılmasını sağlamak amacıyla kadın işçi istihdam eden işverenlere teşvik verilmesi, doğum yapan kadınların çalışma hayatına geri dönüşlerini kolaylaştırmak ve hızlandırmak amacıyla yarım çalışma ödeneği verilmesi, işsiz kalan kadınlara gelir kayıplarını telafi etmek için işsizlik ödeneği verilmesi İŞKUR'un kadınlara yönelik mevcut uygulamalarındandır.

Bununla birlikte, Türkiye işgücü piyasasında kadınların konumunu iyileştirmek, işgücüne katılım oranlarını ve istihdam oranlarını gelişmiş ülkelerdeki seviyelere yükseltmek amacıyla ülke çapında eylem planları hazırlanmakta, İŞKUR'un yanında birçok kurum ve kuruluş tarafından da çeşitli uygulamalar yürütülmektedir. Türkiye işgücü piyasasına dair veriler incelendiğinde, son yıllarda kadınların işgücüne katılım oranlarının, istihdam oranlarının ve istihdamdaki paylarının artmış olduğu, buna rağmen OECD ve AB üyesi ülkelerin işgücü piyasası verileriyle karşılaştırıldığında istenilen ve olması gereken seviyeden uzak olduğu görülmektedir.

Türkiye'de kadınların eğitim seviyesinin ve niteliğinin yükseltilmesine, işgücü piyasasındaki konumlarının erkeklerle eşit konuma getirilmesine, geleneksel mesleklerde sıkışıp kalmış kadınların nitelikli ve yüksek ücretli işlere girişlerinin sağlanmasına, bakım hizmeti sorumluluğu altındaki kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yapılacak uygulamaların, kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını olumlu yönde etkileyeceği, çalışma hayatında kadınların hak ettiği yerlere ulaşmasına katkı sunacağı, toplumsal ve ekonomik alanda kadın konumunun yükselmesinde etkili olacağı, işgücü piyasasında kadınların hak ettikleri yerlere gelmelerinde teşvik edici olacağı değerlendirilmektedir.

İşbu çalışmada, tarih boyunca kadın işgücünün ekonomik, siyasi ve toplumsal gelişmelerden nasıl etkilendiğine ve kadınların işgücü piyasasının tarih sahnesinde hangi rolleri üstlendiğine değinilmiş, kadın işgücüne yönelik sorunların kökenine inmek amacıyla kadınların işgücü piyasasına girişlerini etkileyen faktörler ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller araştırılmış, kadın işgücüne katılımı ile istihdamının yüksek olduğu ve işsizliğin düşük olduğu gelişmiş ülkelerin kadın istihdamını geliştirme, kadınların ekonomik ve toplumsal alandaki konumlarını yükseltme amacıyla uyguladığı politikaları incelenmiştir. Türkiye'de kadınların ekonomik ve toplumsal hayattaki konumlarının yükselmesine katkıda bulunma, kadın işgücünün gelişmesine destek sağlama, kadın istihdamını teşvik etme ve ülkemizin hedeflerine ulaşabilmesine yardımcı olma temennisiyle, Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanabilecek önerilerde bulunulmuştur.

KAYNAKÇA

Kitap, Dergi, Makale, Tez, Rapor ve Planlar

Acar, O., Kazancı Yabanova, E. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 4(2), 85-111.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2018). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023),* Ankara.

Akıncı, E. (2018). *Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması,* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aksoy, N. (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri,* Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Alcan, D. (2018). *Türkiye'de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörüleri,* Planlama Uzmanlığı Tezi, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayın No: 2979.

Alkan Yarıkkaya, P. (2012). Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri. *Tekgıda-İş Sendikası*, İstanbul, 1-5.

Altan, Ö. Z. (1979). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması,* Doçentlik Tezi, Anadolu Üniversitesi Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Eskişehir.

Apaydın, F. (2018). Türkiye'de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (30), 159-200.

Aydın. F. F. (2011). *Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Bakırcı, K. (1998). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz,* Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bebel, A. (1976). *Kadın ve Sosyalizm*. (Çev. S. Z. Sertel). Ankara: Toplum Yayınevi.

Bosma, N., Kelley, D. (2019). Global Entrepreneurship Monitor. *2018/2019 Global Report.*

Büyüknalbant, T. (2009). *İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Can, T. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş'ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (2017). *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması 2017-2019 Yılı Eylem Planları,* Ankara.

Çam, L. S. (2014). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Kalkınmaya Etkileri,* Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çıtak, A. (2008). *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma,* Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çiftçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar.* Ankara: TODAİE Yayınları.

Demircan, E. (2012). İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu. *Karacadağ Kalkınma Ajansı,* Diyarbakır, 1-37.

Dirik, N. (2016). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü,* Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Doğan, E. (2014). *Kadınların Gözünden İstihdam Meselesi*. Yüksek Lisans Tezi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.

Dublen, Y. (2014). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Belirleyicileri,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dulum, S. (2006). *Osmanlı Devleti'nde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918),* Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 2(3), 37-60.

Eagly, A. H., Carli, L. L. (2009). Navigating the Labyrinth. *American Association of School Administrator,* 66(8), 10-16.

Ecevit, Y. (2000). Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset. *TÜSİAD-T/2000-12/290,* 117–196.

Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Erarslan, İ. (2009). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler,* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erken, C. (2018). Nitelikli İşgücü Yetiştirmede Yeni Dönem: Mesleki Eğitim Ve Beceri Geliştirme. *İstihdamda 3i Dergisi,* (29), 54-59.

Francine D. B., Jed D. (2007). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Cornell University ILR School*, Working Paper 12321, 1-40.

Gerni, M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* 56(03), 20-46.

Goldin, C. (1994). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. NBER Working Papers 4707, National Bureau of Economic Research Inc. 61-90.

Greenpeace. (2015). Enerji Devrimi: Türkiye'nin Sürdürülebilir Enerji Görünümü. *Türkiye Enerji Senaryosu Raporu.*

Greenwood, A. M. (1999). International Definitions and Prospects of Underemployment Statistics. *ILO Bureau of Statistics*, Colombia, 1-18.

Güçlü, M. (2018). Ekonomik Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye İçin U Hipotezinin Yeniden Test Edilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 203-210.

Güloğlu, T. (2005). *The Reality of Informal Employment in Turkey*, Visiting Fellow Working Papers, International Programs, Cornell University School of Industrial and Labor Relations, Ithaca.

Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması,* Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Gürol, M. A. (2007). Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı,* 144-150.

HÜNEE (2014). 2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. *Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü,* Ankara.

ILO. (2011). Assessing Green Jobs Potential in Developing Countries: A Practitioner's Guide, Geneva.

ILO. (2016). Women at Work Trends 2016. *International Labour Office*, Geneva.

İçin, N. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Yalova.

İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri. *Ege Akademik Bakış,* 10(4), 1177-1179.

İlkkaracan, İ. (2013). The Purple Economy: A Call for a New Economic Order beyond the Green. *Sustainable Economy and Green Growth: Who Cares?.* Berlin, 32-37.

İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği,* Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

KAGİDER (2019). Türkiye Kadın Girişimcilik Endeksi. *2019 Araştırma Raporu.*

Kanca, A. (2012). Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 21(2), 1-18.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 32(1), 231-260.

Karadeniz, O., Yılmaz, H. H. (2018). İş Dünyasında Kadın. *Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu,* 3, 55-67.

Karkıner, N. (2006). Tarımda Kadın ve Bazı Yapısal İlişkiler, Kadın Gözüyle Yeniden Bakmak. *İktisat Dergisi,* (469), 24-30.

Kasapoğlu, M., Murat, S. (2018). Türkiye'de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikalarında Yerelleşme: İİMEK'e Dair Kısa Bir Değerlendirme. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,* 7(18), 248-278.

Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri,* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Klenke, K. (1996). *Women and Leadership: A Contextual Perspective.* New York: Springer Publishing Company.

Koca, D. (2016). *Türkiye'de İstihdam Teşviklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma,* Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kocabaş, F., Canbey Özgüler, V. (2019). Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 11(28), 266-283.

Koç, K. (2014). *Türkiye'de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koeltz, D. (2012). Employment for Social Justice and a Fair Globalization, Overview of ILO Programmes. *International Labour Office,* Geneva, 1-2

Kurnaz Alkan, Z. (2015). *Türkiye'de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı Ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923).* Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırması Kurumu Başkanlığı Yayınları.

Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* 56(02), 117-155.

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

Michel, A. (1993). *Feminizm.* (Çev. Ş. Tekeli). İstanbul: İletişim Yayınları.

Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi,* 1(1), 35-61.

Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 14(2), 117-135.

Özdemir, B. S. (2016). *Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Özer, B. S. (2016). *Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Özer, M., Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 3(1), 55-85.

Pınarcıoğlu N. Ş. (2006). *Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Pignatti, C., Belle E.V. (2018). Better Together: Active and Passive Labour Market Policies in Developed and Developing Economies. *International Labour Office,* Research Department Working Paper No. 37, 1-31.

Ryan, M.K., Haslam, S.A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership. *British Journal of Management*, (16), 81-90.

Serel, H., Özdemir, B. (2017). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 15(3), 134-150.

Serena, P. C. (2016). Labour Market-Concepts, Functions, Features, Patterns. *Management Strategies Journal,* 34(4), 201-209.

Şahin, L. (2011). Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,* (53), 543-575.

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2019). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni,* Ankara.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019), *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023),* T. C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Yayını, Ankara.

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. (2014). *Türkiye Ulusal Yenilenebilir Enerji Eylem Planı,* Ankara.

Tansel, A. (2002). İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri. *ERC Working Papers in Economics 01/05T*, 1-31.

Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat.* İstanbul: Birikim Yayınları.

Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 12(18), 81-89.

Tiryaki, D. (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar,* Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Topoğlu, S. (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

UNEP. (2012). Green Economy: What Do We Mean By Green Economy?. *UNEP Division of Communications and Public Information,* Kenya.

Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in The "Female" Professions. *Society for the Study of Social Problems,* 39(3), 253–267.

Wirth, L. (2001). Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management. *International Labour Office,* Geneva.

Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yaraman, A. (2001). *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*. İstanbul: Bağlam Yayınları.

Yıldız, S. (2017). Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımasında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 18(1), 121-138.

Yılmaz, E., Can Öziç, H. (2018). Türkiye'nin Yenilenebilir Enerji Potansiyeli ve Gelecek Hedefleri. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi,* 8(3), 525-535.

Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,* 1-25.

Yüceol, Y. (2005). Bir Politika Değişkeni Olarak İşsizliğin Ölçülmesi Sorunu ve Türkiye'de Gerçek İşsizlik Oranı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 4(12), 118-133.

Zeybek, M. (2015). *Türkiye'de Kadın İstihdamında Etkinliğin Artırılması ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Çalışma,* Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İstatistikler

Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/data/database

İŞKUR Veri Tabanı.

OECD Statistics, http://stats.oecd.org/

TÜİK, Haber Bültenleri.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Mevzuat

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği (2013, 12 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 28585). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130312.htm

Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018, 15 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 30479). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm

Devlet Memurları Kanunu (1965, 23 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 12056). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf

Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılayacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimlerin Düzenlenmesine İlişkin Genelge, Yayımlanma Tarihi: 03.05.2018.

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik (2014, 9 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28877). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140109.htm

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013, 16 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 28737). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816.htm

İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2015, 26 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 29307). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/03/20150326.htm

İşsizlik Sigortası Kanunu (1999, 8 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 23810). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf

Kadın İstihdamının İşte Anne Projesi ile Desteklenmesine İlişkin Uygulama Usul ve Esasları, Yayımlanma Tarihi: 21.09.2018.

Özel Politika Ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge, Yayımlanma Tarihi: 23.01.2014.

Sanayi Sektöründeki Mesleklerde Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarına ve İmalat Sektöründeki Mesleklerde Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Kadınlara Çocuk Bakım Desteği Verilmesine İlişkin Usul ve Esaslar, Yayımlanma Tarihi: 25.04.2018.

Türk Ceza Kanunu (2004, 12 Ekim). Resmi Gazete (Sayı: 25611). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm

Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programının Uygulamasına İlişkin Genelge, Yayımlanma Tarihi: 15.08.2016.

Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun (2005, 18 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 25819). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/05/20050518.htm

Online Erişim

İnternet: https://sozluk.gov.tr/ Son Erişim tarihi: 08.02.2020.

İnternet: http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html Son Erişim Tarihi: 09.02.2020.

İnternet: https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/ Son Erişim tarihi: 12.02.2020.

İnternet: http://onbirinciplan.gov.tr/oik-ve-calisma-grubu-listeleri/kadinin-kalkinmadaki-rolu/ Son Erişim Tarihi 04.03.2020.

İnternet: http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1047 Son Erişim Tarihi: 09.03.2020.

İnternet: https://www.who.int/genomics/gender/en/ Son Erişim Tarihi: 10.04.2020.

İnternet: https://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_96_EN/lang--en/index.htm Son Erişim Tarihi: 10.04.2020.

İnternet: http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati-_oecd_.tr.mfa Son Erişim Tarihi 29.04.2020.

İnternet: https://www.ab.gov.tr/_233.html Son Erişim Tarihi 29.04.2020.

İnternet: https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld Son Erişim Tarihi 12.05.2020.

İnternet: https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/dad-and-partner-pay Son Erişim Tarihi 12.05.2020.

İnternet: https://www.star.dk/ydelser/sygdom-og-barsel/barselsdagpenge/ Son Erişim Tarihi 12.05.2020.

İnternet: https://www.kela.fi/web/en/paternity-allowance Son Erişim Tarihi 12.05.2020.

İnternet: https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=50583 Son Erişim Tarihi 12.05.2020.

İnternet: https://work.iceland.is/living/maternity-and-paternity-leave Son Erişim Tarihi: 12.05.2020.

İnternet: https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html Son Erişim Tarihi: 12.05.2020.

İnternet: https://familie.nav.no/om-foreldrepenger Son Erişim Tarihi: 12.05.2020.

İnternet: https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/child-care-subsidy Son Erişim Tarihi 13.05.2020 Son Erişim Tarihi 13.05.2020.

İnternet:https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/elternkarenz-kinderbetreuungsgeld Son Erişim Tarihi 13.05.2020.

İnternet: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F345 Son Erişim Tarihi 13.05.2020 Son Erişim Tarihi 13.05.2020.

İnternet: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1814 Son Erişim Tarihi 13.05.2020.

İnternet: https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=51105 Son Erişim Tarihi 13.05.2020.

İnternet:https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/relatert-informasjon/tilleggsstonader#chapter-1 Son Erişim Tarihi 13.05.2020.

İnternet: https://www.star.dk/ydelser/sygdom-og-barsel/alvorligt-syge-boern/ Son Erişim Tarihi 13.05.2020.

İnternet: https://tem.fi/en/start-up-grants Son Erişim Tarihi: 15.05.2020.

İnternet: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-provozni-naklady-zamestnavani-ozp-osvc Son Erişim Tarihi 15.05.2020.

İnternet:https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/stod-a-o/starta-eget-stod-till-start-av-naringsverksamhet Son Erişim Tarihi 15.05.2020.

İnternet: https://atvinnumalkvenna.is/english/ Son Erişim Tarihi 15.05.2020.

İnternet: https://wecm.ca/ Son Erişim Tarihi 15.05.2020.

İnternet: https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/jobseeker-payment Son Erişim Tarihi: 18.05.2020.

İnternet: https://www.gov.uk/jobseekers-allowance Son Erişim Tarihi: 18.05.2020.

İnternet: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-dojizdku Son Erişim Tarihi: 18.05.2020.

İnternet:https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-recherches/les-aides-financieres/recherche-demploi---laide-au-dep.html Son Erişim Tarihi: 18.05.2020.

İnternet:https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/ersattning-for-resekostnader Son Erişim Tarihi: 18.05.2020.

İnternet: https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/relatert-informasjon/tilleggsstonader#chapter-1 Son Erişim Tarihi: 18.05.2020.

İnternet: https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/bildungskarenz Son Erişim Tarihi 20.05.2020.

İnternet:https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/bildungsteilzeitgeld Son Erişim Tarihi 20.05.2020.

İnternet: https://www.gov.uk/parents-learning-allowance Son Erişim Tarihi 20.05.2020.

İnternet:https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/relatert-informasjon/tilleggsstonader#chapter-1 Son Erişim Tarihi 20.05.2020.

İnternet: https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/pregnant-employee-entitlements Son Erişi Tarihi 23.05.2020.

İnternet: https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vantar_barn/graviditetspenning Son Erişim Tarihi 23.05.2020.

İnternet: https://familie.nav.no/om-svangerskapspenger Son Erişi Tarihi 23.05.2020.

İnternet: https://www.employment.gov.au/i-m-interested-financial-incentives#hiring-somone Son Erişim Tarihi 25.05.2020.

İnternet: https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/foerderung-der-lehrausbildung Son Erişi Tarihi 26.05.2020.

İnternet:https://www.canada.ca/en/employment-socialdevelopment/services/apprentices/grants.html Son Erişim Tarihi 26.05.2020.

İnternet: https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit---frauen-in-technik-und-handwerk Son Erişim Tarihi 27.05.2020.

İnternet: https://www.anpal.gov.it/documents/20126/82408/Naz-12-incentivi-per-l-assunzione-di-donne.pdf/7238f934-cc98-d48c-44e4-24e676eb86c0 Son Erişim Tarihi 27.05.2020.

İnternet: https://sence.gob.cl/subsidio/bono-al-trabajo-de-la-mujer Son Erişim Tarihi 28.05.2020.

İnternet: https://www.tootukassa.ee/eng/content/subsidies-and-benefits/mu-first-job Son Erişim Tarihi 29.05.2020.

İnternet:https://www.tepalvelut.fi/te/en/employers/find_an_employee/support_recruitment/pay_subsidy/index.html Son Erişim Tarihi: 29.05.2020.

İnternet:https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/stod-a-o/nystartsjobb Son Erişim Tarihi 29.05.2020.

İnternet:https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/stod-a-o/yrkesintroduktionsanstallning Son Erişim Tarihi 29.05.2020.

İnternet:https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/delovni-preizkus Son Erişim Tarihi: 30.05.2020.

İnternet: https://www.nrcan.gc.ca/climate-change/canadas-green-future/green-jobs/87 Son Erişim Tarihi: 30.05.2020.

İnternet:http://www.agr.gc.ca/eng/agricultural-programs-and-services/agridiversity-program/?id=1517326808755 Son Erişim Tarihi: 30.05.2020.

İnternet:http://www.agr.gc.ca/eng/agricultural-programs-and-services/youth-employment-and-skills-program/applicant-guide/?id=1558438957602 Son Erişim Tarihi 30.05.2020.

İnternet: https://www.employment.gov.au/parentsnext Son Erişim Tarihi 30.05.2020.

İnternet: https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/wiedereinstieg-mit-zukunft Son Erişim Tarihi 30.05.2020.

İnternet: https://www.ess.gov.si/ncips/cips Son Erişim Tarihi: 31.05.2020.

İnternet: https://www.gov.uk/healthy-start Son Erişim Tarihi 31.05.2020.

İnternet: https://www.kela.fi/web/en/maternitypackage Son Erişim Tarihi 31.05.2020.

İnternet: https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslosengeld-2/unterstuetzung-fuer-familien Son Erişim Tarihi 31.05.2020.

İnternet:https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-recherches/les-aides-financieres/aide-a-lobtention-du-permis-de-c.html Son Erişim Tarihi 31.05.2020.

İnternet:https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/relatert-informasjon/tilleggsstonader#chapter-1 Son Erişim Tarihi 31.05.2020.

İnternet: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/is-kulupleri/ Son Erişim Tarihi 25.06.2020.

TÜİK. (2016). TÜİK Haber Bülteni, 18 Ocak 2017, Sayı: 21869. Erişim adresi: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=4l2FZ1kVpNL8JhhkfQtRLqmnJtJ6xk6sGXGwbChqTR9N0LY1K1bp!1813643467?id=21869

Yazılı Soru Önergesi. (2013). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı https://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-19413sgc.pdf

ÖZGEÇMİŞ

Caner ERKEN 27 Temmuz 1992 yılında Sinop'un Ayancık ilçesinde doğdu. İlköğretimi Ayancık Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulunda ve liseyi Ayancık Anadolu Lisesinde tamamladı. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünden 2015 yılında mezun oldu. 2016 yılında Sinop Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde Denetmen Yardımcısı olarak görevine başladı. 2017 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığında İstihdam Uzman Yardımcısı olarak çalışmaya devam etmektedir.