

TÜRK HUKUKU VE AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA KADIN İSTİHDAMININ TEŞVİKİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER

REGULATIONS ON PROMOTING WOMEN'S EMPLOYMENT ACCORDING TO
TURKISH LAW AND EUROPEAN LAW

Yrd. Doç. Dr. Esin GÜRBÜZ GÜNGÖR, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Ticaret Hukuku Anabilim Dalı
esin.gungor@ege.edu.tr

ÖZET

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılım oranı çok düşüktür. Kadınların çalışma hayatında yer alması, ülkenin sosyal gelişmişlik düzeyi açısından önemlidir. Ülkemizde son yıllarda kadın istihdamının artırılmasına yönelik hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Kadın istihdamına yönelik sürdürülebilir teşvikler sağlanarak, bu oranın yükseltilmesi mümkün olabilir. Bunun için istihdam programı uygulanması ve sağlanacak teşviklerin yanında, kadınlara daha iyi çalışma ortamı ve koşulları sağlanması, çocuk bakımında teşvik, kadınların eğitimi, kadın erkek eşitliğine ilişkin toplumun her düzeyinde bilinçlendirme yapılması gibi birçok alanda sosyal politika önlemlerinin alınması gerekir. Ayrıca işverenlerin de belirli koşulları sağlaması gereklidir. Bunlar çalıştırılan kadınların eğitimi, işyerinde daha sağlıklı çalışma koşulları sağlanması, kreş ve gündüz bakımevi açılması, acil durumlarda aile izni verilmesi, eşit işe eşit ücret ödenmesi, ülkedeki koşullara uyarlanmış "aile ilişkileriyle bağdaşır" çalışma saatleri uyarlamaları yapılması şeklinde olabilir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakımından, eşit ekonomik bağımsızlığa sahip olma, iş ve özel yaşamın bağdaşması, karar süreçlerinde eşit temsil, cinsiyete dayalı şiddetin ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması ve eşit işe eşit ücret ödenmesi konularına önem verilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Kadın istihdamı, kadın istihdamının teşviki, kadınların işgücüne katılımı, kadın erkek eşitliği

ABSTRACT

Rate of women's employment in Turkey is very low. Legal arrangements have been made to increase women's employment in recent years. This percentage may be able to upgrade with sustainable incentives for the employment of

women. For this, the measures must be taken such as the implementation of employment programs and to provide incentives, to ensure women better working conditions, to provide child care, application of social policy measures in many areas such as women's education and elimination of gender stereotypes. For the gender equality is important, equal economic independence for women and men, reconciliation of private and professional life, equal representation in decision-making, eradication of all forms of gender-based violence, elimination of gender stereotypes and equal pay for equal work.

Key Words: Women's employment, promoting women's employment, participation of women into the labour market, equality between men and women

1. GİRİŞ

Türkiye'de işsizlik, özellikle gençlerin ve kadınların çalışma hayatında yeterli ölçüde yer almaması önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında, aile hayatlarındaki sorumlulukları nedeniyle çalışan kadınlar açısından da sorunlar yaşanmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranında düşüş olduğu için toplam istihdam da artmamaktadır. İstihdamın artması ve sürdürülebilir olması için yatırımların ve teşviklerin artması gerekmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi kapsamlı teşvik ve önlemler olmasa da, ülkemizde son yıllarda kadın ve gençlerin istihdamına yönelik olarak bazı teşvikler öngörülmüştür. Özellikle kadın istihdamı ülkemizde çok düşük düzeyde olduğu için, daha kapsamlı ve programlı politikalar yürütülmesi gereklidir.

Bu çalışmada Türkiye'de kadın istihdamına ilişkin istatistiki bilgiler verilerek Avrupa Birliği ülkelerindeki durumla karşılaştırılmıştır. Türk hukukunda ve uluslararası hukukta kadın istihdamının teşvikine yönelik düzenlemeler açıklanarak, Türkiye'de kadın istihdamının artırılmasına yönelik çözüm önerileri geliştirilmiştir.

2. TÜRKİYE'DE VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2.1. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2.1.1. Kadın İstihdamına İlişkin İstatistiki Veriler

Resmi istatistiklere göre Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları, 1950'lerden itibaren azalmaktadır. 1955 yılında toplam kadın istihdamı %72 iken, 1985 yılında bu oran %43'e, 1990 yılında %34'e, 2005 yılında %23,3'e, 2010 yılında 27,6'a düşmüştür (Türkiye İstatistik Kurumu, tuik.gov.tr)¹. Eylül

¹ TÜİK'in hanehalkı işgücü araştırması tanımlarına göre işgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar. İstihdam edilenler, işbaşında olanlar ve

2011 döneminde kadınların işgücüne katılım oranı %29,5 olarak, Ekim 2011 döneminde %29 olarak belirlenmiştir. Tablo 1'de görüleceği üzere, 2004-2010 yılları arasında kadınların işgücüne katılma oranı %23 ile %27 arasında değişmektedir. Bu oran erkeklerde %70 civarındadır.

2011 yılı Eylül ayında işgücüne dahil olmayan toplam nüfus 26.685.000, kadınlarda 19.323.000'dir (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2011). Kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerine baktığımızda, bunların 11.965.000'i (%61,9) ev işleriyle meşgul olması, 2.207.000'i (%11,4) çalışamaz durumda olması, 2.013.000'ü (%10,4) eğitim görmekte olmaları en önemli üç sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücüne dahil olmama nedenlerine ilişkin 2004-2011 istatistiklerini incelediğimizde, kadınların işgücüne dahil olmamalarının en önemli sebebi ev işleriyle meşgul olmalarıdır. Belirtilen sebeple işgücüne dahil olmayan kadınların sayısı 2004-2011 döneminde 12 milyon ile 13 milyon arasında değişmektedir.

Kadınların tarım dışı işsizlik oranı, genel işsizlik oranına göre daha yüksektir. Tarım dışı işsizlik oranı 2004 yılında % 19,6, 2005 yılında 18,7, 2006 yılında 17,9, 2007 yılında 17,3, 2008 yılında 18,1, 2009 yılında 21,9, 2010 yılında 20,2'dir (TÜİK, 2011, İstatistiklerle Kadın 2010, s.50). Kadınların işsizlik oranı kentlerde daha yüksektir. 2010 yılında kentlerde kadınların işsizlik oranı % 18,7, tarım dışı işsizlik oranı ise % 19,9'dur (TÜİK, 2010, s. 51).

Yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılım oranlarını incelediğimizde, 15-19 yaşında %17, 20-24 yaşında %36, 25-29 yaşında %38, 30-34 yaşında %35,7, 35-39 yaşında %37,4, 40-44 yaşında %36, 45-49 yaşında %28,7, 50-54 yaşında %23,4, 55-59 yaşında %19,1, 60-64 yaşında % 15, 65 yaş üstünde %5,9'dur (TÜİK, 2010, s. 57-58). Kadınların en verimli çalışma yaşı olan 20-45 yaşları arasında işgücüne katılım oranları %35-38 arasındadır. Aynı yaş aralığında erkeklerin işgücüne katılım oranları ise %92-%95 arasındadır.

Medeni duruma göre istihdam oranlarını incelediğimizde, 2010 yılında evlenmeyen kadınların %28,3'ü, evli kadınların %24,2'si, boşanan kadınların %37,5'i, eşi ölen kadınların %8,6'sı çalışmaktadır. Erkeklerde ise evlenmeyenlerin %47'si, evlilerin %70,7'si boşananların %58,3'ü, eşi ölenlerin %17,6'sı çalışmaktadır (TÜİK, 2010, s. 59). Kadınların evli olmasının çalışma hayatına katılımlarını azalttığı görülmektedir.

Eğitim düzeyleri arttıkça kadınların işgücüne katılım oranları artmaktadır. 2010 yılında 15 yaş üstü okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16,3, erkeklerin %36,8'dir. Lisealtı eğitim alan kadınları katılım oranı %23,8, erkeklerin %69,2, lise eğitimi alan kadınların %30,4, erkeklerin %66,5, meslek veya teknik

işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm istihdam edilen nüfustur. İşgücüne katılma oranı, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki orandır.

lise eğitimi alan kadınların %39,8, erkeklerin %81,2, yüksek öğretim alan kadınların %71, erkeklerin %84,3'dür. 15 Aralık 2011 tarihinde yayınlanan son istatistikleri incelediğimizde, Temmuz 2011 döneminde okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %18,9, lise altı eğitim alanların %27, lise eğitimi alanların %31,1, meslek veya teknik lise eğitimi alanların %38,8, yüksek öğretim alanların %69,7'dir (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2011).

Meslek gruplarına göre istihdam edilen kadınların sayısını incelediğimizde, 2010 yılında istihdam edilen 6.425.000 kadının 189.000'i kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür, 632.000'i profesyonel meslek mensubu, 435.000'i yardımcı profesyonel meslek mensubu, 661.000'i büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman, 634.000'i hizmet ve satış elemanı, 2.093.000'i nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanı, 378.000'i sanatkar ve ilgili işlerde çalışan, 232.000'i tesis ve makine operatörü ve montajcı, 1.171.000'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışandır (TÜİK, 2010, s. 60-61). Sonuç olarak çalışan kadınların çoğunluğu tarım, hayvancılık işleri veya nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar.

Tablo 1: Cinsiyete Göre İşgücü Durumunun Kıyaslanması (15 yaş üzeri, 2004-2010)

YILLAR	Kurumsal Olmayan Çalışma Yaşındaki Nüfus (Bin)		İşgücüne Katılma Oranı (%)		İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2004	24.293	23.251	23,3	70,3	20,8	62,7	11	10,8
2005	24.685	23.673	23,3	70,6	20,7	63,2	11,2	10,5
2006	24.080	24.094	23,6	69,9	21	62,9	11,1	9,9
2007	25.480	24.513	23,6	69,8	21	62,7	11	10
2008	25.855	24.917	24,5	70,1	21,6	62,6	11,6	10,7
2009	26.317	25.369	26	70,5	22,3	60,7	14,3	13,9
2010	26.740	25.801	27,6	70,8	24	62,7	13	11,4

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2010, Ankara 2011

Türkiye İstatistik Kurumu'nun son yayınladığı işgücü göstergelerini incelediğimizde, kadın istihdamı yönünden önceki yıllara göre önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Eylül Dönemi Sonuçları, 15 Aralık 2011). 2011 yılı Eylül döneminde toplam nüfus 72.625.000, 15 yaş üstü nüfus 53.832.000 kişidir. Toplam işgücü 27.147.000'dir. İşgücüne katılma oranı %50,4, istihdam oranı %46, işsizlik oranı %8,8'dir. Bu dönemde istihdam edilenlerden %71'i erkektir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı % 72,2, kadınlarda ise % 29,5'tir. Geçen yılın aynı dönemiyle kıyasladığımızda,

erkeklerde işgücüne katılma oranı 1,1 puanlık, kadınlarda ise 1,6 puanlık artış göstermiştir.

Eğitim düzeyi, kadınların işgücüne katılımıyla doğrudan ilişkilidir. 2011 yılının Eylül dönemi sonuçlarını işgücünün eğitim ve yaş dağılımları açısından incelediğimizde,

- Toplam işgücünün % 17,4'ünü 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.
- Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı; erkekler için % 70,4, kadınlar için % 25,9'dur.
- Yükseköğretim mezunu erkeklerde % 85 olan işgücüne katılma oranı, kadınlarda % 70,2'dir.

Avrupa Parlamentosu'nun Avrupa Birliği aday ülkesi olan Türkiye ile ilgili olarak Türkiye'de kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal hayattaki rolü hakkındaki 2005 tarihli kararında, kadınların çalışma yaşamına katılımının çok düşük olduğu ve kadınların kendi haklarını savunmak için ekonomik bağımsızlığın çok önemli olduğu belirtilerek, alınması gereken önlemler sayılmıştır. (European Parliament, 2005, European Parliament resolution on the role of women in Turkey in social, economic and political life, s. 386). Kadınların işgücüne katılımını artırmak için kreşlerin sayısının artırılmasının gerektiği, Topluluk müktesebatı ile tam uyum içinde kadın ve erkekler iş hayatında eşit ücret, eşit fırsatlar ve eşit davranmanın sağlanması, kadınların işgücüne ve ömürboyu öğrenmeye erişiminin geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve iş ile aile yaşamının uyumlulaştırılmasının sağlanmasının gerektiği belirtilmiştir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki azalmanın birkaç nedeni vardır. İşgücünün yapısında görülen tarımsal etkinliklerden tarım dışı etkinliklere geçiş, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadının, kente göç ile birlikte eğitimsiz ve deneyimsizliği nedeniyle işgücü piyasasına katılım oranının düşük olmasına yol açmaktadır. Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen diğer nedenler, küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmaması, kaliteli kısmi çalışma olanaklarının sağlanamaması, iş mevzuatındaki eksiklikler, kadının çalışması ile ilgili geleneklerin değişiminin yavaş seyretmesi olarak sayılabilir (Berber ve Eser, 2008, s. 4; Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008, s.35 vd.).

Uygulama dönemi 2007-2013 olan 9. Kalkınma Planında; ülkemizde işgücüne katılım oranının düşük olmasının kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamasından kaynaklandığı, eğitim seviyesinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikalarıyla istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi yoluyla işgücüne katılma oranının yüzde 2,1 oranında artırılacağı öngörülmekte, bu artışın temel belirleyicisinin de kadınlar olacağı vurgulanmaktadır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılacağı belirtilmektedir. Ayrıca, Plan dönemi hedef ve tahminlerde kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılına kadar yüzde 29,6 olması beklenmektedir (Resmi Gazete, Tarih: 1.7.2006, Mükerrer, Sayı: 26215).

2.1.2. Türkiye İş Kurumuna ve Özel İstihdam Bürolarına Yapılan Başvuruların ve İşe Yerleştirmelerin Karşılaştırılması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesine göre, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir. 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükteyken, iş bulmaya aracılık konusunda sadece Türkiye İş Kurumu yetkiliydi. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun özel istihdam bürolarını da bu konuda yetkili kılmıştır. 2010 yılı sonu itibarıyla Türkiye İş Kurumu'nun izin verdiği özel istihdam bürosu sayısı 445'tir (İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr>).

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. maddesine göre, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur. İstihdamında güçlük çekilen uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, özürsüzlüler, eski hükümlüler ve benzeri grupların istihdamlarına yardımcı olmak Kurumun görevlerindedir. 2006 yılında yayımlanan ve İŞ-KUR İl Müdürlüklerine iletilen bir Talimat ile, özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapamayacakları konusunda işverenler bilgilendirilmiştir. Bu tarihten itibaren Kurum tarafından, işverenlerin yaptığı işçi taleplerinde kadın erkek ayrımı kaldırılmıştır.

Tablo 2: 2010 yılında Türkiye İş Kurumuna Yapılan Başvurular ve İşe Yerleştirmeler (Yaşa ve Cinsiyete Göre)

Yaş Aralığı	Türkiye İş Kurumuna Başvuru		İşe Yerleştirme		Kayıtlı İşsiz (2010 yılı sonunda)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
15-19	45.128	66.962	3.560	6.554	11.624	17.091
20-24	129.857	197.544	12.964	33.080	98.755	149.740
25-29	90.408	164.446	10.544	38.943	11.528	261.491
30-34	67.511	109.300	8.436	29.181	79.852	218.111
35-39	55.007	82.691	6.860	20.493	52.853	166.143
40-44	35.589	64.193	4.267	13.413	32.017	102.160
45-54	28.214	60.107	2.845	12.139	23.970	75.379

Tablo 2'nin devamı						
55-64	5.825	12.031	209	1.614	3.689	8.453
65+	1081	2.042	12	117	684	1.001
Toplam	458.620	759.316	49.697	155.534	414.972	999.569
	1.217.936		205.231		1.414.541	

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2010 İstatistik Yıllığı, 2011

Tablo 3: Türkiye İş Kurumuna Yapılan İş Başvuruları ve İşe Yerleştirmelerde Son 15 Yılın Karşılaştırılması

Yıl	Türkiye İş Kurumuna Başvuru			Alınan Açık İş			İşe Yerleştirme		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
1996	292.104	119.066	411.170	187.195	79.865	267.060	164.996	78.284	243.280
1997	359.832	108.238	468.070	183.922	54.617	238.539	166.816	53.799	220.615
1998	332.868	97.539	430.407	184.824	50.536	235.360	169.073	49.281	218.354
1999	348.769	86.424	435.193	181.631	42.813	224.444	158.336	43.606	201.942
2000	586.540	181.846	768.386	152.667	43.005	195.672	143.099	42.511	185.610
2001	252.554	74.863	327.417	183.879	43.020	226.899	170.767	43.231	213.998
2002	263.575	61.185	324.760	126.383	12.892	139.275	113.441	11.630	125.071
2003	452.991	104.101	557.092	122.565	6.693	129.258	56.742	8.656	65.398
2004	486.460	159.722	646.182	102.837	6.841	109.678	64.112	12.145	76.257
2005	380.272	136.431	516.703	105.818	8.009	113.827	68.942	12.743	81.685
2006	416.498	147.890	564.388	-	-	151.794	69.458	16.424	85.882
2007	487.601	169.368	656.969	-	-	186.922	87.975	23.400	111.375
2008	928.135	347.539	1.275.674	-	-	178.620	84.584	25.011	109.595
2009	922.244	512.780	1.435.024	-	-	165.890	88.825	29.453	118.278
2010	759.316	458.620	1.217.936	-	-	368.636	155.534	49.697	205.231

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2010 İstatistik Yıllığı, 2011

2006 yılından itibaren işverenlerin yaptığı işçi taleplerinde Türkiye İş Kurumu tarafından kadın erkek ayırımı kaldırılmıştır. Tablo 2'yi ve tablo 3'ü incelediğimizde, kadınların Türkiye İş Kurumuna yaptığı iş başvurusunun ve işe yerleştirmelerin erkeklere nazaran çok düşük olduğu görülmektedir. 2006 yılına kadar yapılan işçi taleplerinde kadın işçi talebinin çok düşük olduğu, ayırım kalktıktan sonra da kadın işçilerin işe yerleştirilmelerinde önemli bir artış olmadığı görülmektedir.

Tablo 4: Türkiye İş Kurumuna Kayıtlı İşgücü ve İşsizler Bakımından Son 15 Yılın Karşılaştırılması

Yıl	Kayıtlı İşgücü			Kayıtlı İşsizler		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
1996	494.289	96.478	590.767	341.775	75.020	416.795
1997	561.866	103.912	665.778	382.087	81.236	463.323
1998	548.402	98.411	646.813	386.016	79.219	465.235
1999	560.104	89.656	649.760	413.790	73.735	487.525
2000	821.455	187.904	1.019.359	591.919	138.577	730.496
2001	790.203	178.649	968.852	582.851	135.814	718.665
2002	489.282	108.664	597.946	379.763	84.465	464.228
2003	501.599	122.195	623.794	469.448	118.031	587.479
2004	670.759	214.265	885.024	611.352	200.596	811.948
2005	705.540	237.521	943.061	656.218	225.043	881.261
2006	846.333	294.299	1.140.632	782.652	279.201	1.061.853
2007	572.001	187.103	759.104	520.135	176.403	696.538
2008	811.553	283.552	1.95.105	724.338	263.502	987.840
2009	1319.829	539.026	1.858.855	1.186.219	503.130	1.689.349
2010	1.149.625	454.730	1.604.355	999.569	414.972	1.414.541

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2010 İstatistik Yılı, 2011

Tablo 5: Özel İstihdam Büroları Tarafından Yıllara Göre İşe Yerleştirme Sayıları

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2004	930	247	1.177
2005	6.571	4.009	10.580
2006	12.525	7.264	19.789
2007	72.321	18.203	90.524
2008	29.828	14.024	43.852
2009	10.993	10.412	21.405
2010	14.697	12.954	27.647
Toplam	147.865	67.113	214.974

Kaynak: İŞKUR

Tablo 5'i incelediğimizde, özel istihdam büroları tarafından yapılan işe yerleştirmelerde, son yıllarda kadın işçiler ile erkek işçilerin sayısı arasında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak özel istihdam bürolarının işe yerleştirme sayıları Türkiye İş Kurumuna göre çok düşüktür.

Tablo 6: Temel Göstergeler

2010-2011 ARALIK AYI TEMEL GÖSTERGELER							
	2010 ARALIK			2011 ARALIK			Değişim Oranı (%)
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
BAŞVURU	81.267	45.542	126.809	82.639	45.026	127.665	0,68
İşsiz	73.215	41.850	115.065	72.815	39.940	112.755	-2,01
Diğer	8.052	3.692	11.744	9.824	5.086	14.910	26,96
AÇIK İŞ	-	-	33.818	-	-	63.493	87,75
Kamu	-	-	3.012	-	-	11.190	271,51
Özel	-	-	30.806	-	-	52.303	69,78
İŞE YERLEŞTİRME	14.017	4.138	18.155	24.229	9.500	33.729	85,78
Kamu	4.410	978	5.388	8.271	2.187	10.458	94,10
Özel	9.607	3.160	12.767	15.958	7.313	23.271	82,27
KAYITLI İŞGÜCÜ	1.149.623	454.732	1.604.355	1.394.166	797.979	2.192.145	36,64
KAYITLI İŞSİZ	999.569	414.972	1.414.541	1.142.928	702.037	1.844.965	30,43

Kaynak: İŞKUR

2011 yılı Aralık ayı içerisinde 127 bin 665 kişi Türkiye İş Kurumuna başvurmuştur. Kuruma ay içerisinde başvuranların % 35,3'ü kadın işgücüdür. Ay içinde yapılan işe yerleştirme geçen yılın aynı ayına göre % 85,78 oranında artarak 33 bin 729 olmuştur. İşe yerleştirmelerin % 28,2'si kadın işgücünden oluşmaktadır. Geçen sene Aralık ayına göre kadınların işe yerleştirilme oranı erkeklere göre daha çok artmıştır.

2.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

Avrupa Konseyi 13-14 Mart 2008 tarihinde yenilenen Lizbon stratejisi kapsamında 2008-2010 dönemi için dört öncelik alanını belirlemiştir. Bunlar esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, kapsamlı yaşam boyu öğrenme, etkili aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemleridir. Ayrıca kadın ve gençlerin istihdamının önemli önceliğe sahip olduğu belirtilmiştir (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), Annual Review of Working Conditions in the EU 2009-2010).

Avrupa Birliği Komisyonu 24 Kasım 2009 tarihinde, 2010 Lizbon stratejisi sonrası (Avrupa 2020 olarak anılmaktadır) üzerinde bir kamuoyu araştırması başlatmış ve bu araştırma 15 Ocak 2010 tarihinde tamamlanmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre 2020'nin hedefi, daha fazla iş, çalışma yaşındaki nüfusun işgücüne katılımının artırılması, yüksek kalite ve verimlilik artışı yoluyla daha iyi işler, adalet, güvenlik ve fırsatlar, herkese işgücü piyasasına girme olanağı, yeni şirketler kurulması ve işgücü piyasası geçişlerinin modern ve mali açıdan sürdürülebilir sosyal refah sistemleri ile yönetilmesinin sağlanmasıdır (Eurofound, 2011, s.3).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı'nın raporuna göre, 2008 yılında 27 AB ülkesindeki işsizlik oranının ortalaması %7 iken, 2009'da %8,9'a çıkmıştır. İspanya'da %18, Letonya'da %17,1 ve Estonya'da %13,8 olarak en yüksek düzeye sahiptir. Hollanda'da %3,4, Avusturya'da %4,8 ve Kıbrıs'ta %5,3 olarak en düşük düzeye sahiptir. Kadınların işsizlik oranı ortalaması %8,8 iken erkeklerde %9'dur (Eurostat 2010, s. 6). Avusturya, Bulgaristan, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İrlanda, Letonya, Romanya, Litvanya, İsveç ve Romanya olmak üzere 13 ülkede erkeklerin işsizlik oranı, kadınlara oranla daha yüksektir. İrlanda'da kadınlarda %8, erkeklerde %14,9, Letonya'da kadınlarda 13,9, erkeklerde %20,3 ve Litvanya'da kadınlarda %10,4, erkeklerde %17,1 olmak üzere fark fazladır. 14 ülkede kadınların işsizlik oranı daha yüksektir. Çekoslovakya'da kadınlarda %7,7, erkeklerde %5,9, Yunanistan'da kadınlarda %13,2, erkeklerde %6,9, İtalya'da kadınlarda %9,3, erkeklerde %6,8'dir. (Eurofound, 2011, s.6)

TABLO 7: 27 AB Ülkesinde Cinsiyetlere Göre İstihdam Oranı ve Artış Oranı (%), 2002-2009

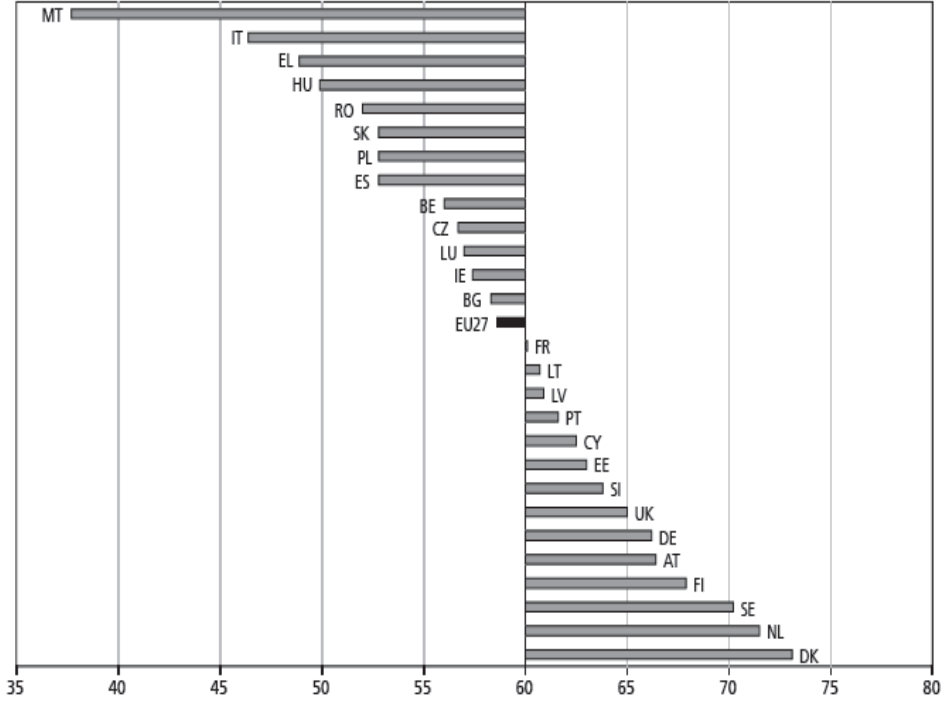
Yıllar	İstihdam Oranı (%) (15-64 yaş arası nüfus)			İstihdam Artışı (%)		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2002	72,8	55,5	64,2	0	0,8	0,3
2003	72,7	56,2	64,4	0,1	0,7	0,4
2004	70,4	55,6	63	0,3	1,2	0,7
2005	70,8	56,3	63,5	0,7	1,3	0,9
2006	71,6	57,3	64,5	1,4	1,9	1,6
2007	72,5	58,3	65,4	1,6	2,1	1,8
2008	72,8	59,1	65,9	0,5	1,4	0,9
2009	70,7	58,6	64,6	-2,7	-0,7	-1,8

Kaynak: Eurostat 2010

2002-2009 istatistiklerini incelediğimizde, AB'nde kadın istihdamı erkek istihdamına göre artış göstermektedir. 2009 yılında 27 AB ülkesi ortalamasında erkek istihdam oranı %70,75 iken kadın istihdam oranı %58,6'dır. Kadın istihdamı oranı, Lizbon stratejisinde öngörülen %60 oranına ulaşmasa da, aşağıdaki tabloda görüleceği üzere 14 ülkede bu oran aşılmıştır. Danimarka %73,1; İsveç %70,2 ve Hollanda %71,5 ile en yüksek oranlara sahiptir. Malta %37,7, İtalya %46,4 ve Yunanistan %48,9 ile en düşük oranlara sahiptir (Eurofound, 2011, s. 7). Türkiye'de ise bu oran %30'un altındadır.

1990-2010 yılları arasında AB'ne 15 üye ülkenin daha katılımıyla, toplam çalışan kadın sayısı yaklaşık 150 milyondan 235 milyona yükselmiştir (Eurofound, 2011, Changes over time, s. 2). Yönetici konumundaki kadın çalışan sayısı 1991 yılında (12 üye ülkede) %26 iken 2010 yılında (27 üye ülkede) %33'e yükselmiştir. AB'nde kadınların en çok istihdam edildiği sektörler eğitim, sağlık, sosyal işler ve kamu daireleridir. Örneğin 2007 yılında kadın işgücünün %17'si, erkek işgücünün ise %4'ü eğitim sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 8: Ülkelere Göre Kadın İstihdam Oranı (20-64 yaş arası)



Kaynak: Eurostat 2010

Tablo 9: Avrupa 2020 Stratejisinde Üye Ülkelerin İstihdam Hedefleri

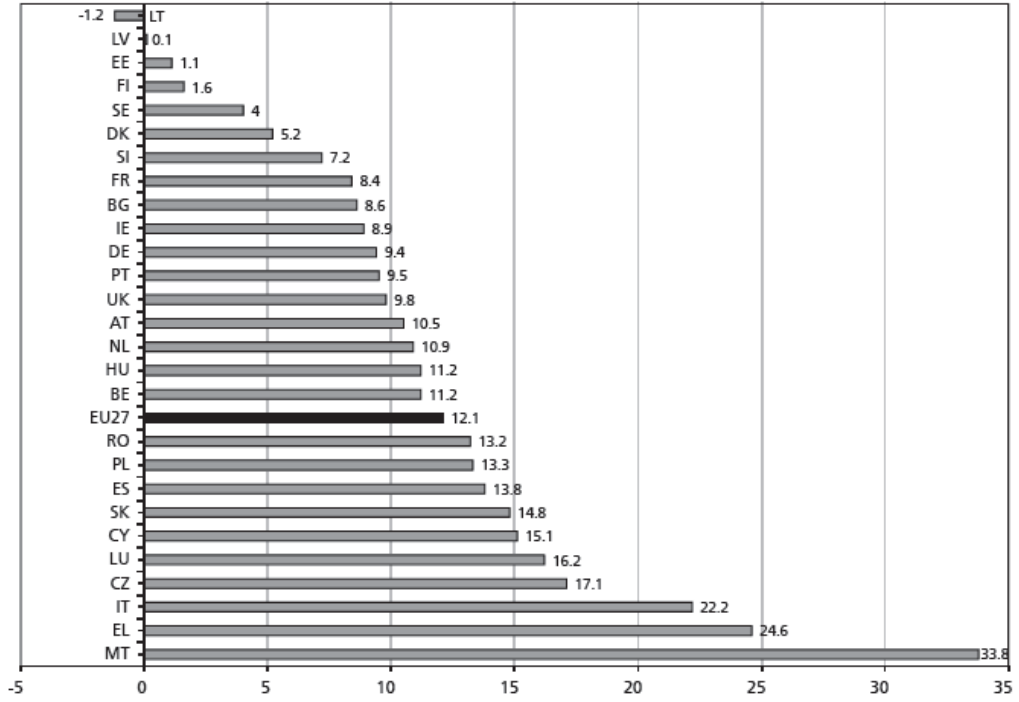
Ülkeler	İstihdam Oranı %	Ülkeler	İstihdam Oranı %
AB'nin Ana Hedefi	75	İrlanda	69-71
AB'nin Tahmini	73,70-74	İtalya	67-69
Avusturya	77-78	Litvanya	72,8
Belçika	73,2	Lüksemburg	73
Bulgaristan	76	Letonya	73
Kıbrıs	75-77	Malta	62,9
Çekoslovakya	75	Hollanda	80
Almanya	77	Polonya	71
Danimarka	80	Portekiz	75
Estonya	76	Romanya	70

Tablo 9'un devamı			
Yunanistan	70	İsveç	80 üstü
İspanya	74	Slovenya	75
Finlandiya	78	Slovakya	72
Fransa	75	İngiltere	Ulusal reform programına göre hedef belirlenmemiş.
Macaristan	75		

Kaynak: Avrupa Birliği Komisyonu, Avrupa 2020

Avrupa 2020 hedefinde, 20-64 yaş arasında %75 istihdam oranına ulaşılması yer almaktadır. Finlandiya, Estonya, Danimarka, Almanya, Avusturya, Bulgaristan, İsveç ve Hollanda'da bu oranın %75'in üzerinde olması beklenmektedir.

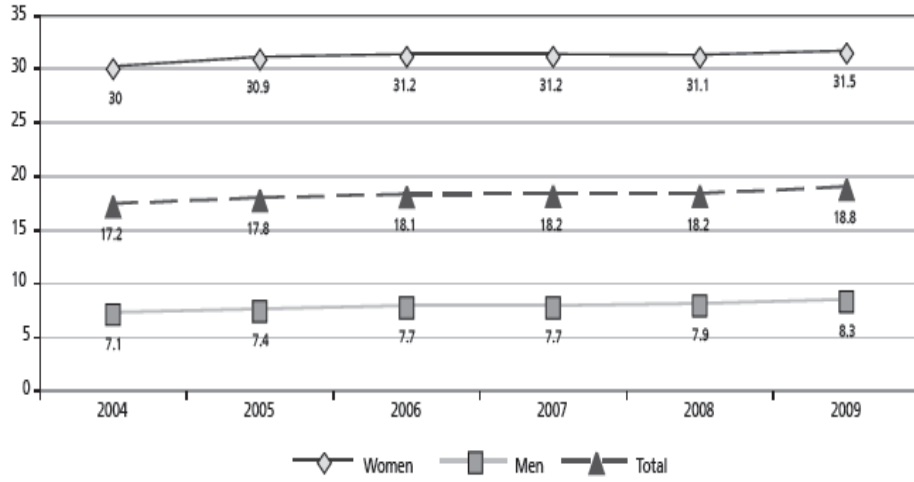
TABLO 10: Ülkelere Göre İstihdamda Cinsiyetler Arası Farklılık, 2009 (%)



Kaynak: Eurostat 2010

Tablo 10'da görüldüğü üzere istihdam edilen kadınlar ile erkekler arasındaki oran farkı, AB ülkelerinin çoğunda %10 (ortalama %12,1) civarındadır. Bu oran İtalya, Yunanistan ve Malta'da %20'nin üzerindedir. Estonya, Finlandiya, İsveç, Letonya, Litvanya'da oran farkı %5'in altındadır. Türkiye'de ise bu oran, Ekim 2011 döneminde %42,7'dir (erkeklerde %71,7, kadınlarda %29).

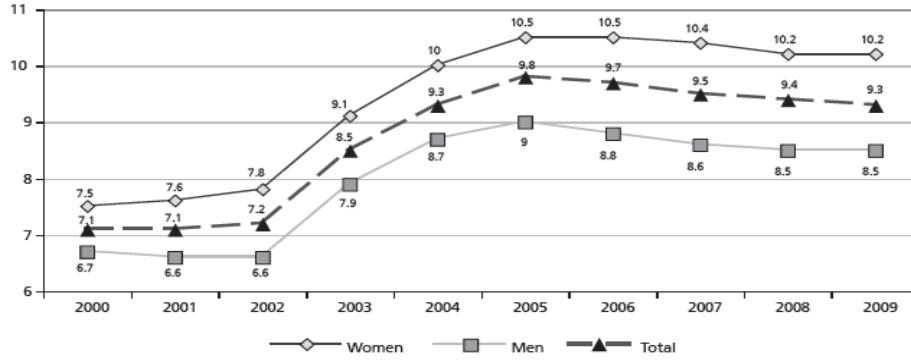
TABLO 11: 2002-2007 Yılları Arasında Cinsiyetlere Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları



Kaynak: Eurostat 2010

Tablo 11'de görüleceği üzere AB ülkelerinde kısmi süreli çalışma oranı kadınlarda daha yüksektir. 2009 yılında erkeklerde ortalama %8,3 iken, kadınlarda %31,5 oranındadır. Kadınların aile hayatıyla bağdaşır işlerde çalışması için, Avrupa Birliği'nde kadınlara yönelik kısmi süreli işler yaygınlaşmaktadır. Ancak bu durum kadınların aldığı ücretin de düşmesine neden olmaktadır.

TABLO 12: 27 AB Ülkesinde Cinsiyetlere Göre Yaşamboyu Öğrenme Programlarına Katılım Oranı, 2000-2009



Kaynak: Eurostat 2010

Tablo 12'deki istatistiklere göre kadın çalışanların eğitim programlarına katılım oranı erkeklere göre daha yüksektir. Türkiye'deki ise kadınların katılımı erkeklere kıyasla kısmen düşüktür. Türkiye İş Kurumu tarafından 2010 yılında 11.821 meslek edindirme kursu düzenlenmiştir. Bu kurslara 114.321 erkek ve 97.306 kadın olmak üzere toplam 211.627 kişi başvurmuştur (İŞKUR, 2010 Yılı İstatistik Yıllığı). Kadınların eğitim alması, işgücüne katılımı bakımından büyük önem taşımaktadır.

3. TÜRK HUKUKUNDA KADIN İSTİHDAMININ TEŞVİKİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER

Türkiye'de işsizlik oranının yüksek olması ve işgücüne katılım oranının düşüklüğü genel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında kadın istihdamının düşük olması, ülke genelinde işgücüne katılım oranlarının da düşmesine sebep olmaktadır.

AB'ne uyum çerçevesinde, ülkemizde son yıllarda kadın istihdamının artırılmasına yönelik hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Kadın istihdamına yönelik sürdürülebilir teşvikler sağlanarak, bu oranın yükseltilmesi mümkün olabilir.

3.1. ANAYASA'DAKİ EŞİTLİK İLKESİ

TC. Anayasasınının 10. maddesinde düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesinin gereklerinden birisi olarak herkesin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin eşit olduğu belirtilmiştir. 10. maddeye 7.5.2004 tarihli 5170 sayılı Kanunla eklenen ikinci fıkrada, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve Devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Anayasanın 41. maddesinin birinci fıkrasında, ailenin Türk toplumunun temeli olduğu ve eşler arasında eşitliğe dayandığı düzenlenmiştir. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yasa evlilik içinde eşlere eşit hak ve yükümlülükler getirmiş, her iki eş de evlilik birliğinin yürütülmesinde ortak hak ve sorumluluklara sahip hale getirilmiştir. "Eşlerin Meslek ve İş" başlıklı 191. maddesinde, "Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerlerinin iznini almak zorunda değildir." hükmü yer almaktadır.

Çalışma hakkı, Anayasada temel hak ve özgürlüklerden sosyal ve ekonomik haklar içinde düzenlenmiştir. Anayasanın 48. maddesinde herkesin çalışma ve sözleşme hakkına sahip olduğu belirtilmiş, 49. maddede çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu düzenlenmiştir. Devlet çalışmayı desteklemek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Türk Ceza Kanunu'nun kişiler arasında ayrımcılık yapmayı yasaklayan 122. maddesinde, cinsiyet ayrımcılığı da düzenlenmiştir. Ayrımcılık yapılarak bir kişinin işe alınmasını veya alınmamasını buna bağlayan veya kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kişiler hakkında ceza öngörülmüştür.

Kadınlara eşitlik içinde, sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda hak ettikleri statüyü kazandırmak üzere şimdiki adıyla Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 20 Nisan 1990 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan 422 sayılı KHK ile "Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı" adıyla ve Başbakan'a bağlı olarak kurulmuştur. Genel Müdürlük, 6 Kasım 2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile yeniden yapılandırılmış ve 2011 tarihinde itibaren Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ana hizmet birimlerinden biri olarak faaliyet yürütmektedir.

24 Temmuz 2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı'nda; çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine dair topluluk müktesebatına uyum sağlanmasının amaçlanmasının yanı sıra temel olarak eşitlikçi politikaların yaygınlaştırılması ve etkin olarak uygulanması hedeflenmektedir. Bununla birlikte ülkemiz 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Avrupa Birliğinin Sosyal Politika Programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katılmış bulunmaktadır. Avrupa Birliği düzeyinde ilk defa 1982 yılında başlatılan topluluk programının amacı, kısaca eşitlik hükümlerinin topluluk politikalarında işlerlik kazanması istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma ve işe giriş koşulları bakımından eşit muamele sağlanmasıdır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s.19).

Başbakanlığın Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Hakkındaki 2010/14 sayılı genelgesinde (25.05.2010 tarihli RG.), kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit

ücret imkânının sağlanması şart olduğu belirtilmiş, "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacağı belirtilmiş ve kadın istihdamının artırılması ile eşitlik ilkesinin uygulanması için alınması gereken önlemler düzenlenmiştir.

3.2. ULUSLARARASI ANDLAŞMALAR BAKIMINDAN

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Türkiye 1931 yılında üye olmuştur. Sözleşme ve Tavsiye Kararları, 1919'dan bu yana, çalışma hayatı ile ilgili hemen her konuyu kapsamaktadır. Bunlar arasında, bazı temel insan hakları (özellikle dernek kurma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırma ve çocuk emeğinin yasaklanması, çalışma hayatında ayrımcılığın yok edilmesi), çalışma yönetimi, endüstriyel ilişkiler, istihdam politikası, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı, kadınların istihdamı ile göçmen işçiler ve denizciler gibi bazı özel kategorilerin istihdamı yer almaktadır. Her üye ülke, karar alma konumunda olan ulusal yetkililerin de yer aldıkları Konferans tarafından belirlenen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına uymakla yükümlüdür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nce hazırlanan sözleşmeler, örgüte üye devletler tarafından onaylanarak yürürlüğe konulur. Bu sözleşmelerin bir çoğu Türkiye tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yükümlülükler uygun olarak Türkiye iç hukukunda buna uygun olarak düzenlemeler yapmıştır.

Kadın-erkek eşitliği, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş" gündeminin ana ögesidir. Cinsiyet eşitliği, kalkınmayla birlikte, insana yakışır iş gündeminin iki stratejik amacını oluşturmaktadır. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 111 sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi, 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi'ni imzalamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü dünyanın pek çok ülkesinde Saygın İş Ülke Programını yürütmektedir. Bu kapsamda, Türkiye, 10 Şubat 2009 tarihinde 8. Avrupa Bölgesi Toplantısının yapıldığı Lizbon'da Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptını imzalamıştır. Buna göre, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması konusu mutabık kalınan maddelerden birisi olarak belirlenmiştir. İmzalanan Ulusal Saygın İş Programı ile birlikte kadınlar için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasının ve kadın istihdamının artırılmasının önemi bir kez daha vurgulanmıştır. Bu çerçevede, kadın istihdamının geliştirilmesi konusundaki Uluslararası Çalışma Örgütü'nün genel politikası ışığında ve Türkiye'deki düşük kadın istihdamı oranı gerçeğinden hareketle, Türkiye'de kadın istihdamının geliştirilmesi amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi, Türkiye İş Kurumu işbirliği ile 2009 yılında Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi'ni başlatmıştır (ILO Türkiye Temsilciliği, www.ilo.org).

Türkiye 1996 yılında kabul edilen Avrupa Konseyinin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 2004 yılında imzalamış ve 27.9.2006 tarihli 5547 sayılı kanunla onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın dördüncü maddesi uyarınca taraf ülkeler, işçilerin adil ücretlendirilmelerinin temini için aynı işte kadın ve erkeklere eşit ücret ödeme konusunu mevzuatlarında düzenlemeyi taahhüt ederler. Eşit davranma ilkesi başlıklı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi, Avrupa Sosyal Şartı'nda öngörülen kadın erkek eşitliğini düzenlemektedir. Maddede öncelikle iş ilişkilerinde herhangi bir sebebe dayalı olarak ayırım yapılamayacağı öngörülmüş, devam eden fıkralarda iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik sebebi ile ayrımcılık yapılamayacağı ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet sebebi ile daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı emredilmiştir.

Türkiye ayrıca, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair BM Sözleşmesini imzalamıştır. Sözleşmenin çalışma hakkı başlıklı 11. maddesine göre, taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları ve özellikle aşağıdaki hakları tanır:

- a) Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı;
- b) İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dahil, aynı istihdam imkanlarından yararlanma hakkı;
- c) Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkanlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile, çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı;
- d) Tazminatlar da dahil eşit ücret alma, ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;
- e) Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı;
- f) Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dahil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı;

Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellemek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak için aşağıdaki tedbirleri alırlar:

- a) Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar;
- b) İş, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar;

c) Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırabilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder;

d) Hamilelik sırasında kendilerine zarar verebilecek işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar.

3.3. İÇ HUKUK BAKIMINDAN

3.3.1. Kadın İstihdamına Yönelik Olarak İşletmelere Sağlanan Teşvikler

İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 5763 sayılı Kanunun (RG, 26.05.2008) 20. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 7. madde eklenmiştir. Bu hükümlerle, istihdam edilecek kadınlar için sigorta primi konusunda teşvik düzenlenmiştir.

5763 sayılı Kanunla, 01.06.2000 tarihinden 31.12.2007 tarihine kadar tahsil edilen işsizlik sigortası primi Devlet payı ile nemasının tamamının, 2008-2012 yıllarında nemalandırılması sonucunda elde edilen gelirlerin, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Yüksek Planlama Kurulu kararına göre, öncelikle Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar ile münhasıran bölgesel ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırım alanlarında kullanılmasına olanak sağlanmaktadır. Kanunun geçici 7. maddesine göre, kadınlar ve gençlerin istihdamını arttırmak amacıyla, mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması öngörülmektedir. Bu sigortalıların, işveren hisselerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Kadın istihdamı ile ilgili teşvikten yararlanma koşulları:

- Kadın işçinin işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük olması,
 - Sigortalıların, 1.7.2008 ile 30.6.2009 tarihleri arasında işe alınmış olmaları,
 - Alınan işçilerin, 2008/Ocak ile 2008/Haziran aylarına ilişkin düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması,
 - Kadın işçinin fiilen çalışması,
 - İlave istihdam; 1.7.2008 ile 30.6.2009 tarihleri arasında işe alınan ve maddede öngörülen diğer şartları haiz sigortalıların, 2007/Temmuz ile 2008/Haziran aylarında Kuruma bildirilmiş toplam sigortalı sayısının, aynı dönem aralığında Kuruma bildirim yapılmış ay sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak olan ortalama sigortalı sayısına, ilave olarak işe alınmış olmaları,
- koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

İşverenler hakkında teşvik uygulamasının devam edebilmesi, Kanunun uygulama döneminde, tahakkuk eden sigortalı hissesine düşen tutar ile kalan işveren hisse tutarının ödenmesi koşuluna bağlanmaktadır. İşveren kendi hesabına kalan işveren hissesini ödememesi durumunda, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammından sorumlu tutulmaktadır.

İstihdam artışını özel sektör üzerinden ülkeye yaygınlaştırmak amacıyla, bazı işyerleri ve sigorta grupları bu madde hükmü dışında tutulmaktadır. Ayrıca teşviklerin gerçekten istihdam artışı yaratan işyerlerine uygulanabilmesi bakımından kontrol sistemine yönelik düzenlemeler yapılmaktadır. İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak prim tutarları, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak vergiye tabi olacak kazancın tespitinde dikkate alınmaması sağlanmaktadır.

Kanun ile düzenlenen destek unsurlarından, diğer ilgili teşvik mevzuatı uyarınca yararlanmakta olan işletmelerin; aynı dönem için sağlanan aynı destek unsurlarından mükerrer olarak yararlanamamasına ve mükerrer olarak aynı teşviklerden yararlanma durumunda kalanların, işverenlerin tercihleri dikkate alınarak, uygulanan teşvik veya destek unsurlarından sadece birinden yararlandırılması öngörülmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın 2008/73 sayılı genelgesiyle, söz konusu madde hükümlerinin uygulamasına ilişkin Sosyal Güvenlik İl/Devredilen SSK Sigorta Müdürlüklerince yapılacak işlemler açıklanmıştır.

5921 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG, 18.08.2009) kabul edilmiştir. 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici madde 9 hükmü ile işyerlerinde mevcut istihdamın üzerinde yaratılacak ilave istihdam için prim desteğine ilişkin hükümler yer almaktadır. 2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak, 31.12.2009 tarihine kadar, işe alınma tarihinden önceki üç aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışındaki kişilerden olmak kaydıyla işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Kanunun 3. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na bir madde ilave edilerek yapılan değişikliğe göre, yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdam için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın tamamına kadar olan kısmının Hazinece karşılanması öngörülmektedir. Bunun için de aylık prim ve hizmet belgelerinin süresinde verilmesi ve primlerin sigortalı hissesine ait kısmın Hazinece karşılanmayan işveren hissesinin ödenmesi gerekmektedir.

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'la (25.2.2011 tarih,

27846 (Mükerrer) sayılı RG.) 4447 sayılı Kanunun geçici 7. maddesi değiştirilmiş ve geçici 10. Madde eklenmiştir. Değiştirilen geçici 7. maddeyle 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şart aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aya veya 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, ilave olarak istihdam edilenlerin sigorta primine ait işveren hisselerinin birinci yıl için yüzde yüzü, ikinci yıl için yüzde sekseni, üçüncü yıl için yüzde altmışı, dördüncü yıl için yüzde kırkı, beşinci yıl için yüzde yirmisinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı düzenlenmiştir.

6111 sayılı Kanunun 74. maddesiyle eklenen geçici 10. maddesi, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren 31.12.2015 tarihine kadar özel sektör işverenleri tarafından işe alınan 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına yönelik teşvik uygulamasını düzenlemiştir.

Bu maddede belirtilen destek unsuru;

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle,

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle,

3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmi dört ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için on iki ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle,
uygulanır.

Bu maddede sayılan belge ve nitelikler nedeniyle destek unsurundan yararlanabilmek için sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretim kurumları veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları ve/veya çalışıyor olmaları gerekir. Ayrıca Bakanlar Kurulu'nun, bu maddenin uygulanma süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkili olduğu düzenlenmiştir.

3.3.2. İşe Alımda Eşit İşlem Borcu

İşverenin eşit işlem borcu hukukumuzda Anayasa'nın 10. maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralı temeline yerleştirilmiştir. 4857 sayılı yasanın 5. maddesi ile eşitlik ilkesi iş hukukunda başka bir hukuki kaynağa kavuşmuştur. İş hukukundaki eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının gelişiminde, uluslararası hukuk düzenlemelerinin büyük etkisi vardır (Yenisey, 2006, s. 64; Onaran, 2000; Keser, 2004; Çelik, 2001; Tuncay, 1982). Konuya ilişkin yasal düzenlemelerin bulunmadığı dönemde yargının, Anayasanın 10. maddesi yanı sıra Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 2 ve 3. maddelerine gönderme yaparak, hamilelik nedeniyle yapılan bir feshin kötüniyetli olduğuna ilişkin karar vermiştir.

İş Kanununun 5. maddesinin 1. fıkrasında genel anlamda; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasağı hükmüne bağlanmıştır. Aynı hükmün 2. fıkrasında sözleşme türü nedeniyle ayrımcılık yapılması, 3. fıkrasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır. 5. maddenin 2. fıkrasında getirilen sözleşme türü nedeniyle ayrımcılık, Kanunun 12. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, 13. maddesinde kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri bakımından daha ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir.

Genel ayrımcılık yasağına ilişkin İş Kanunu m. 5/1'de "iş ilişkisinde" ayırım yasaklanmışken, cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık "iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde" yasaklanmıştır (İş Kanunu m. 5/3). Konunun önemi nedeniyle cinsiyet nedeniyle ücret ayrımcılığı ayrı bir fıkrafta düzenlenmiştir.

İş ilişkisinde ve işe son vermede ayrımcılık yapılmayacağı açık olsa da işe alımlarda ayrımcılık yasağı biraz daha tereddütlüdür. İş Kanunu m. 5/1'de yalnızca iş ilişkisinden bahsedilmesi ve son fıkrada işe alımlarda ayrımcılık hali için tazminat öngörülmemiş olması bu tartışmalı durumun temelinde yatmaktadır. Ayrımcılık yasaklarının temel hak ve özgürlüklerle doğrudan ilişkisi dikkate alındığında, işe alımlarda da kanunda belirtilen nedenlere dayalı olarak işverenin ayırım yapmasının yasak olduğu kanaatindeyiz. Bu aynı zamanda Anayasanın 10. maddesinin de bir gereğidir. Ancak bu yasak sadece cinsiyet, gebelik ve özürsüzlük nedeniyle yapılan ayrımcılık halleri için özel olarak belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde işe alımlarda yapılan ayrımcılığa tazminat yaptırımının öngörülmemiş olması da maddede getirilen yasağın etkinliğini azaltmıştır (Yenisey, s. 68). İş Kanunu m. 5/6 uyarınca, iş ilişkisinin işleyişinde veya sona ermesinde ayrımcılığa maruz kalan işçi, dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. İş Kanunu ayrımcılık hallerine yalnızca tazminat yaptırımı düzenlemekle yetinmemiş, İş Kanunu m. 99/1 a hükmüyle idari para cezası da öngörmüştür. İş Kanunu m. 5'de öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 117 TL (1.1.2012 tarihinden itibaren) para cezası verileceği belirtilmiştir.

Öğretide de belirtildiği üzere, işe alımda cinsiyete dayalı ayrımcılık, sözleşme görüşmeleri sırasında ayırım yapılmamasını gerektirdiği gibi, yapılan iş ilanlarıyla da ilgilidir. İş ilanlarında ayrımcı ifadeler yer verilmesi, işe alımda ayrımcılık yapıldığına yönelik bir sonucun doğmasında rol oynayabilecektir. Eğer işverenin farklı işlem yapmasını gerektirecek bir durum var ise, ilanda cinsiyetin belirtilmiş olması ve ilanda belirtilen cinsiyete sahip kişi ile iş sözleşmesinin yapılması, diğer cinsiyete mensup aday için ayrımcılık yasağının ihlali olarak görülmemelidir (Ünlü, 252). İş Kanunu uyarınca, işveren “işin niteliğine ilişkin nedenlerin” veya “biyolojik nedenlerin” zorunlu kılması halinde işe alımda cinsiyet esasında farklı işlem yapabilecektir ve bu işlem ayrımcılık sayılmayacaktır.

İş Kanunu’nun geçerli sebeple feshi düzenleyen 18. maddesinde cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum gibi nedenlerin ve İş Kanunu’nun 74. maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemenin geçerli sebep olmayacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle cinsiyeti, gebeliği veya doğum yapması nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini iddia eden iş güvencesine tabi bir işçi, feshin geçersizliği ve işe iade davası açtığında, feshin cinsiyet veya gebelik nedenine dayandığı kanıtlanırsa, İş Kanunu m. 18/III, d bendi uyarınca fesih geçersiz bir fesihtir ve işçinin işe iadesine karar verilir.

4. AVRUPA BİRLİĞİNDE İSTİHDAM VE MESLEK EDİNMEDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Avrupa Birliği’nde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ilgili çalışmalar kadın erkek farklılıklarına odaklanmış, kadınların ülke temelli sosyo-ekonomik farklılıkları ele alınmamıştır (Sayın, 2008, s. 58). Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı farklı gelişmelerin sonuçları olarak Birlik düzeyinde artarken ülkeler arası farklılıklar da kendisini belirgin biçimde ortaya koymaya devam etmektedir. Bu farklılıkların temel sebebi ise ülkelerin sosyal refah devleti özelliğine bağlı olarak uygulanan sosyal politikaların kadın işgücüne yansımalarıdır ki, bu sosyal politikalar içinde çalışma yaşamı ve aile yaşamının uyumlaştırılması veya kadın istihdamının artırılmasına yönelik önlemlerin etkinlik düzeyi belirleyicidir. Benzer olan noktalar ise işgücüne katılımın kadınlar açısından fazla olduğu ülkelerde dahi meslekler arasındaki ve meslek içindeki eşitsizliklerin kadınlar aleyhine devam etmesidir (Sayın, 2008, s. 59).

Kadın ve erkek arasında eşitlik, Avrupa Birliği Antlaşması’nın 2. ve 3. maddelerine göre Topluluk hukukunun temel ilkesi ve ortak değerlerinden birisidir. Kadın erkek eşitliği Antlaşmanın 8,19, 23, 153 ve 157. maddelerinde ve Antlaşmaya ek Sosyal Şartın 2. ve 6. maddelerinde de yer almaktadır. Bu hükümler kadın ile erkek arasındaki eşitliği Topluluğun bir “görevi” ve “amacı” olarak öngörmüş ve Topluluğa, bütün faaliyetlerinde bu eşitliği teşvik etmesi için pozitif bir yükümlülük yüklemiştir. 23. maddede kadın ve erkek eşitliğinin her alanda özellikle istihdamda, iş ve ücrette sağlanmasının gerektiği belirtilmiştir. 153. maddenin birinci fıkrasının (i) bendinde, üye Devletlerin kadın ve erkeklerle

istihdamda fırsat eşitliği ve işyerinde eşit muamele sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Antlaşmanın 157. maddesine göre, eşit veya eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesi ilkesi de dahil olmak üzere istihdam ve mesleki konularda eşit fırsat ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak için Topluluk tedbirlerinin benimsenmesi hukuki bir temel sağlamaktadır.

Kadın ve erkek eşitliğini sağlamak üzere, birçok yönerge kabul edilmiştir. Bunlar, kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasına dair 75/117 sayılı Yönerge (OJ L 45, 19.02.1975), 76/207 sayılı istihdam, mesleki eğitim, yükselme ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Yönerge (OJ L 39, 14.02.1976) ve bu yönergeyi değiştiren 222/73 sayılı Yönerge, 79/7 sayılı sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele hakkında Yönerge, 86/378 sayılı mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe eşit muamele uygulanmasına dair Yönerge (OJ L 225, 12.08.1986) ve bu yönergede değişiklik yapan 96/97 sayılı Yönerge, 86/613 sayılı tarım işleri dahil bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Yönerge, 92/85 sayılı doğum iznine dair Yönerge, 96/34 sayılı ebeveyn iznine dair Yönerge ve bu yönergeyi değiştiren 2010/18 sayılı Yönerge, 2000/78 sayılı Çerçeve Yönerge, 2000/43 sayılı ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklayan Yönerge, 2000/78 sayılı din, inanç, özürsüzlük, yaş ve cinsel tercihe dayalı ayrımı yasaklayan Yönerge, 2004/113 sayılı mal ve hizmetlerin sunum ve bunlara erişiminde kadın ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin hayata geçirilmesine ilişkin Yönerge, 97/80 sayılı cinsiyet temelli ayrımcılık davalarında ispat yüküne ilişkin Yönerge (OJ L 80, 20.01.1998).

5.7.2006 tarihinde 2006/54 sayılı istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına dair Yönerge kabul edilerek bu konudaki mevcut düzenlemeler tek metin halinde toplanmıştır (OJ L204, 26.07.2006). Bu Yönergeye göre, ayrımcılık biçimleri yalnızca iş yerinde değil, aynı zamanda istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma bağlamında da ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden bunlar yasaklanmalı ve etkin, orantılı ve caydırıcı cezalara tabi tutulmalıdır. İşverenler ve mesleki eğitimden sorumlu olanlar cinsiyet temelli ayrımcılığın bütün biçimleriyle mücadele etmek için ve özellikle istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma konusunda ve işyerinde taciz ile cinsel tacize karşı ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak tedbir almaları hususunda teşvik edilmelidir. Üye Devletler, sosyal taraflarla işbirliği halinde, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları sorununa ve kadın ile erkeğin aile ve iş yükümlülüklerini daha başarılı bir şekilde birleştirebilecek esnek zamanlı çalışma saatleri ayarlaması gibi iş piyasasındaki belirgin cinsiyet ayrımlarına dikkat çekmeye devam etmelidir. Ayrıca bu durum, ebeveynlerden her birinin alabileceği uygun ebeveyn izin düzenlemelerini ve ulaşılabilir ve uygun çocuk bakım olanakları ile bakmakla yükümlü olunan kişilerin bakımının teminini de kapsamaktadır (ayrıntılı bilgi için bkz. Moroğlu, 2006).

2006/54 sayılı Yönergenin 1. maddesinde Yönergenin amacı, meslek ve istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır. Bu amaçla, yükselme de dahil olmak üzere istihdam edilme ve mesleki eğitime erişim; ödeme dahil çalışma şartları; mesleki sosyal güvenlik planları konularında eşit muamele ilkesinin uygulanması konusunda hükümler içerir. Ayrıca uygun prosedürlerin tesis edilmesi yoluyla bu tip uygulamaların daha etkin olmasını sağlayacak hükümleri de içerir. Yönergenin 2. maddesine göre ayrımcılık, taciz, cinsel taciz ve kişinin bu tarz bir davranışa boyun eğmeyi reddetmesine bağlı olarak kötü muamele görmesi; cinsiyet temelinde kişilere karşı ayrımcılık yapılması talimatı; bir kadına hamilelik veya doğum izniyle ilgili olarak daha az avantajlı davranılması hususlarını kapsamaktadır. Yönergede, ayrımcılığın yasaklanması ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair önlemler ve düzenlemeler yer almaktadır. Yönergenin 19. maddesinde, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağının ihlali nedeniyle mağdur olan kişinin açtığı davada ispat yükü yer değiştirilerek, ispat yükünün karşı tarafa ait olacağı düzenlenmiştir. Yönergenin 20. maddesinde, Avrupa Birliği'nde cinsiyete dayalı eşitliğin sağlanması yolunda üye Devletlerde yaşanan gelişmeleri izlemek, yönlendirmek ve geliştirmek amacıyla Avrupa Eşitlik Enstitüsünün kurulması öngörülmüştür.

Avrupa Birliği'nin ayrımcılık yasağına ilişkin hükümlerine bakıldığında özellikle cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasağına ilişkin normların gerisinde, toplumdaki bütün bireylerin toplumsal cinsiyetin temelinde yatan rol ve yakıştırmalardan arınmış, bireysel yeteneklerini ortaya koyma şansı olan, fırsat eşitliğine dayalı bir toplum hedefi bulunmaktadır (Yenisey, 70). 2006/54 sayılı Yönerge'de de, Topluluk hukukunun temel ilkelerinden biri olarak kadın erkek eşitliği gösterilip, bu eşitliği sağlamanın Avrupa Birliği'nin ödevi ve amacı olduğu vurgulanmıştır.

Avrupa Birliği Komisyonunun 27 Şubat 2009 tarihli Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitliğe İlişkin 6. Raporuna göre 2009 yılında Avrupa Birliği'nde kadın istihdam oranı %58,6 (ülkeler arasında %36,9 ile %73,2 arasında değişmektedir) olarak %60'lık Lizbon hedefine yakındır. Her ne kadar istihdam oranlarındaki 2000 yılındaki %17,1'lik cinsiyet farkı 2009 yılında %12,1'e gerilese de, kadınların çalıştığı işlerin daha az nitelikli olduğu, kısmi süreli çalışmaların ve geçici işlerin daha yoğun olduğu görülmektedir. Ayrıca raporda, aile sorumluluğu eşit paylaşılmadığı için çocuklu kadınların çalışma oranının da düşük olduğu belirtilmiştir. Avrupa Birliği'nde yükseköğretim bitirenlerin çoğunluğunun (%58,9 oranında) kadın olmasına karşılık, bu durumun işte yükselme, ücret, emeklilik hakları konusunda önemli ölçüde yansımada ve yönetici konumundaki kadın sayısının (ortalama %30) düşük olduğu görülmektedir. Kadın erkek eşitliğini sağlamada, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması da önemlidir. Avrupa Birliği'nde kadınlar erkeklerden saat başına ortalama %18 düşük ücret almaktadırlar. Bu durum kadınların ekonomik bağımsızlıklarını da etkilemektedir.

Raporda kadın ve erkeklere fırsat eşitliği sağlanması konusundaki önlemler de düzenlenmiştir. Buna göre, iş ve aile yaşamının bağdaştırılması, özellikle ebeveyn yükümlülüğünün paylaşımı ve çocuk bakım kurumlarının geliştirilmesi;

bilinçlendirme kampanyaları ve medya yoluyla cinsiyet kalıplaşmasıyla mücadele edilmesi; kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmesinin ve seçim süreçlerinde daha iyi temsiline artırılması, toplumun her düzeyinde cinsiyet eşitliği anlayışının geliştirilmesi ve bilinçlendirilmesi konularında önlemler alınmalıdır.

8 Mart 2005 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından belirlenen altı öncelikli alanda kadın ve erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemlere yer verilen "2006-2010 Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası" kabul edilmiştir. Eylemler için belirlenen altı öncelikli alan şunlardır: Kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlığın sağlanması; iş yaşamı, özel yaşam ve aile yaşamının uyumlaştırılması; karar mekanizmalarında eşit temsil; cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi; toplumsal kültüre dayalı eşitsizliğe ilişkin önyargılarla mücadele; AB dışında da cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi. Daha sonra 21.09.2010 tarihinde 2010-2015 dönemini kapsayan yol haritası kabul edilmiştir (KOM 2010,491). Anılan bildiriye, kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlığın, eşit işe eşit ücretin, karar mekanizmalarında eşitliğin, dış politikada eşitliğin sağlanması, kişiliğin korunması ve cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi için alınması gereken önlemler düzenlenmiştir. Bildiriye, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak aday ülkelerin de teşvik edileceği belirtilmiştir.

Avrupa Komisyonu, Uluslararası Kadınlar Günü sebebiyle 2010 yılında yayınladığı kadın ve erkek eşitliğini sağlama taahhüdüne ilişkin bildirisinde, ekonomik ve sosyal birliğin, sürdürülebilir büyümenin ve rekabet kabiliyetinin cinsiyetler arasında gerçek anlamda eşitliğin sağlanmasına bağlı olduğu vurgulanmıştır (KOM 2010, 78). Bildiriye Avrupa Birliği'nin son yıllarda kadın erkek eşitliğini sağlama yolunda hukuki, siyasi ve finansal kaynak ve yöntemlerini kullanarak büyük adımlar attığı ancak alınması gereken daha fazla önlem olduğu belirtilerek eşitliği sağlamak için gerekli temel ilkeler belirlenmiştir.

SONUÇ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Küresel İstihdam Eğilimleri raporuna göre, 2009 yılında dünyada ortalama istihdam oranı erkeklerde %73,1, kadınlarda %49,2'dir (en düşük oran Ortadoğu'da %20,5 ve Kuzey Afrika'da %23,4, en yüksek oran Doğu Asya'da %63,9) (ILO, 2011). Türkiye'ye ilişkin istatistiklerin incelenmesi sonucunda görüleceği üzere, kadın istihdam oranı %29'dur. Bu oran Avrupa Birliği ülkelerindeki orandan (2009 yılında 27 AB ülkesi ortalamasında kadın istihdam oranı %58,6) ve dünya ortalamasından çok düşüktür. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğünün başlıca sebepleri arasında, kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü, cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil zihniyet yapısından kaynaklanan etkiler, kadınların erkeklerin altı katı süreyi ev işlerine harcaması, ülkemizde çocuk, yaşlı, hasta bakım hizmetlerinin yetersizliği, kadın işgücü arzının kısıtlanması, kadın işgücüne talebin azlığı, mevcut işlerin koşullarının elverişsizliği gösterilebilir. Kadınların işgücüne katılma oranının düşük olmasının ardında yatan açıklamalardan biri de, birçok kadının kayıt dışı sektörde çalışmasıdır. Kadınların önemli kısmının kayıt dışı işlerde

çalışması, Türkiye’de sendikalı kadın işçi sayısının düşük olmasının da önemli bir nedenidir.

Kadınların çalışma hayatında yer alması, ülkenin sosyal gelişmişlik düzeyi açısından da önemlidir. Ülkemizde kadınların Türkiye İş Kurumu tarafından işe yerleştirilme oranı 2009 ve 2010 yılında kısmen artmıştır. Bu artışta, kadınların yaptığı başvurunun artmasının yanında 5763 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinin de kısmen etkisi olmuştur. Kadın istihdamına yönelik sürdürülebilir teşvikler sağlanarak, bu oranın yükseltilmesi mümkün olabilir. Ayrıca belirli sektörler için, mevcut çalışan kadınlara yönelik teşvikler de öngörülebilir. Bunun için Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi istihdam programı uygulanması ve sağlanacak teşviklerin yanında, kadınlara daha iyi çalışma ortamı sağlanması, çocuk bakımında teşvik, kadınların eğitimi gibi birçok alanda sosyal politika önlemlerinin alınması gerekir. Kadınların istihdam oranlarının artırılması büyük önem taşımaktadır. Ancak kadınların istihdam oranları artırılırken, çalışma koşulları düzeltilmeli ve ücret düzeyleri artırılmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2007 tarihli “Dünyada Çalışma Saatleri: Küresel Açıdan Karşılaştırmalı Olarak Çalışma Saatlerinde Yaşa ve Politikalarda Görülen Eğilimler” başlığını taşıyan araştırmasında, işçilerin ailelerine daha fazla zaman ayırabilmelerini, çalışma programları üzerinde daha fazla etkiye bulunabilmelerini sağlayacak önlemlerle kayıtlı ekonomideki işlerin kadınlar için daha ulaşılabilir kılınması önerilmektedir (Uluslararası Çalışma Ofisi-Ankara, 2007; s. 5-6).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı’nın “Aile Birlikteliği ve Tam Süreli Çalışma” başlıklı 2005 tarihli raporunda, aile ilişkilerindeki değişimler ile çalışma hayatındaki yeni koşullar nedeniyle iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasının, Avrupa istihdam politikasının en önemli konularından birisi olduğu belirtilmektedir (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007). Avrupa Parlamentosunun 2003/2129 sayılı “İş, Aile ve Özel Yaşamın Dengelenmesine İlişkin Kararı”nda, ailelerin çocuklarıyla daha fazla vakit geçirebilmesi ve aile ile iş yaşamının bir arada yürütülebilmesi için önlemler düzenlenmiştir. Kararda aile yaşamının düzenlenmesinde üye ülkeler ve aday ülkelere yönelik çeşitli önlemler açıklanmaktadır (C 102 E, 28.04.2004, s. 492 -497; European Parliament, 23.02.2004, A5-0092/2004). Bunlar, Lizbon stratejisinde öngörüldüğü üzere kadın ve erkek istihdamının artırılması için gerekli değişimin teşvik edilmesi, sosyal politikaların iyileştirilmesi, kadınlara fırsat eşitliği sağlanması, iş ve aile hayatının bağdaştırılmasına yönelik önlemlerin alınabilmesi için demografik sorunların çözülmesi, ailelerin çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmesi ve olumlu aile ilişkilerinin kurulması için iş ve aile hayatını dengeleyen çalışma süreleri düzenlenmesi, kadınların çalışma hayatına katılabilmeleri için aile içinde işbölümünü artırıcı aile politikalarına yönelik koşullar sağlanması, üye ile aday ülkelerin aile içinde işbölümünü artırmaya yönelik bilgilendirme kampanyaları düzenlemeleri, çocuk ve yaşlı bakımevleri kurulması ve aile içindeki çocuk ile bakıma muhtaç kişilerin bakımı

için ailelere teşvik sağlanması, çocuklu yalnız yaşayan kadınlara çocuğunu yetiştirmesine yönelik desteklerin sağlanması, aile yükümlülükleriyle çalışan işçilere yönelik işveren sorumluluklarının bir kısmının Devlet tarafından üstlenilmesi, aile izinlerinin düzenlenmesi, kadın ve erkek işçiler için ücret eşitliği sağlanması, yaşamboyu eğitim koşullarının artırılması gibi önlemlerdir.

Aday ülke olarak Türkiye, benzer önlemlerin alınmasına yönelik politikalar yürütmelidir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 2008-2013 dönemini kapsayan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planında", 9.Kalkınma Planı hedefleri dahilinde tüm taraflarca kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak stratejiler belirlenmiştir. Bu stratejiler şunlardır: 1) Kadınların istihdam edilebilirliklerinin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim, mesleki eğitim, girişimcilik eğitimi, yetişkin eğitimi ve aktif işgücü programları ile artırılması, ayrıca sosyal ve psikolojik danışmanlık, kamu kurumlarıyla tanışma, özgüven kazanma, çatışma çözme vb. konularda güçlendirme eğitimi verilmesi 2) Yöresel özellikler dikkate alınarak kadınlara yönelik istihdam garantili meslek kurslarının yaygınlaştırılması 3) Çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi 4) Çocuk bakımı sorumluluğunun anne ve baba arasında paylaşılması için "Ebeveyn İzni" konusunda yasal düzenlemeler yapılması 5) Kadının ekonomik ve sosyal yaşama katılımını kısıtlayan zihniyet, geleneksel yapı ve diğer engellerin azaltılması için erkeklerin de katılımı ile toplumsal bilincin yükseltilmesi 6) Kadın girişimciliğinin eğitim, finansman, danışmanlık hizmetleri ile desteklenerek teşvik edilmesi 7) Ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları konusunda bilgilendirilme çalışmaları yapılması 8) Meslek örgütleri ile işçi-işveren sendika ve konfederasyonlarında düzenlenecek eğitimlerle cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi 9) Kayıtdışı ekonomi ile mücadele kapsamında kadınların sosyal güvenlik sistemi içinde istihdamına yönelik çalışmalar yapılması 10) Kadın istihdamını artırmak amacıyla okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasının sağlanması 11) Kadınların sendikal örgütlenmeye katılımının teşvik edilmesi ve sendika yönetimlerinde kadın temsiline artırılması.

Sürdürülebilir kadın istihdamı sağlamak için, halihazırda kadın işçi çalıştıran ve bu nedenle 4447 sayılı Kanundaki teşvikten yararlanamayan işverenler için, teşvik olanakları sağlanabilir. Bunun için işverenlerin de belirli koşulları sağlaması gerekebilir. Bunlar çalıştırılan kadınların eğitimi, işyerinde daha sağlıklı çalışma koşulları sağlanması, kreş ve gündüz bakımevi açılması, acil durumlarda aile izni verilmesi, ülkedeki koşullara uyarlanmış "aile ilişkileriyle bağdaşır" çalışma saatleri uyarlamaları yapılması şeklinde olabilir. Çünkü kadın istihdamıyla ilgili sorunlar, kadının aile ve çocuk sorumluluğu, uzun çalışma sürelerinin aile hayatıyla bağdaşmaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'nin çalışma istatistiklerinde görüldüğü üzere, kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi istihdam oranlarını artırmaktadır. Bu nedenle teşvik programında mesleğe yönelik ve meslek içi eğitimin de yer alması gerekir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvik sağlanması ülkenin gelişmesi açısından önemlidir.

Kadın istihdamı ile işsizliğine ilişkin istatistikleri içeren ve sektörel bazda işletmelerde çalışan işçi sayısı, kadın işçi sayısı, işletmelerin konumu, kadın çalışanlara sağlanan olanaklar ve çalışma koşulları gibi bilgilerin derlenerek, sağlanan teşvikler ile kadın istihdamının artırılmasına yönelik katkısının ne olacağına belirlenmesi, sağlanan teşviklerle sürdürülebilir kadın istihdamı sağlamaya yönelik olarak işverenlerin işyerlerinde alacağı önlemler ve uygulayacağı politikaların da belirlenmesi gerekir.

KAYNAKÇA

BAŞBAKANLIK KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2008), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008-2013
<http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/TCEUlusaleytemplani.pdf> (Erişim tarihi: 1.12.2011)

BERBER, METİN/ YILMAZ ESER, BURÇİN (2008), "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:10 Sayı:2 , Nisan 2008, s.1-16

ÇELİK, NURİ (2005), İş Hukuku Dersleri, 18. Bası, İstanbul

DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (2006), Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Resmi Gazete, Tarih: 1.7.2006, Mükerrer, Sayı: 26215

DOĞAN YENİSEY, KÜBRA (2006), "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", Çalışma ve Toplum, s.63-82

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2007): Combining Family and Full-Time Work, Luxembourg, <http://www.eurofound.europa.eu>, (Erişim tarihi: 1.12.2011)

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2011), Annual Review of Working Conditions 2009-2010, Luxembourg, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1008048s/tn1008048s.htm> (Erişim tarihi: 1.12.2011)

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2011), Changes Over Time- First Findings from the fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1074.htm> (Erişim tarihi: 1.12.2011)

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010), Mitteilung der Kommission EUROPA 2020, Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum

<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20%20DE%20SG-2010-80021-06-00-DE-TRA-00.pdf> (Erişim tarihi: 1.12.2011)

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010), Mitteilung der Kommission, Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Eine Frauen-Charta, Erklärung der Europäischen Kommission anlässlich des Internationalen Frauentags 2010 sowie des 15. Jahrestags der Verabschiedung einer Erklärung und einer Aktionsplattform auf der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking und des 30. Jahrestags des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Brüssel, 5.3.2010, KOM(2010) 78 endgültig (Erişim tarihi: 1.12.2011)

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010), Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (Erişim tarihi: 1.12.2011)

EUROPEAN PARLAMENT (2005), European Parliament resolution on the role of women in Turkey in social, economic and political life (2004/2215(INI)), C 157 E/385-390,
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2005-0287&language=EN> (Erişim tarihi: 1.12.2011)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (2009), Global Employment Trends For Women, March 2009, Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_114109.pdf (Erişim tarihi: 1.12.2011)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (2011), Global Employment Trends 2011, the challenge of a jobs recovery, Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf (Erişim tarihi: 1.12.2011)

KESER, HAKAN (2004), "4857 sayılı İK'na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlölükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar", Kamu-İř İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S. 3, s.37-75

MOROĞLU, NAZAN (2006), "Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği", MESS - SİCİL İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4, s. 209 - 217

ONARAN YÜKSEL, MELEK (2000), Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul

SAYIN, AYSUN (2008), Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul

TUNCAY, CAN (1982), İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2011), İstatistiklerle Kadın 2010, Ankara, <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim tarihi: 1.12.2011)

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2011), Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Eylül Dönemi Sonuçları, 15 Aralık 2011, <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim tarihi: 15.12.2011)

TÜRKİYE İŞ KURUMU (2011), 2010 İstatistik Yıllığı, Ankara, <http://www.iskur.gov.tr>, (Erişim tarihi: 15.12.2011)

ULUSLARARASI ÇALIŞMA OFİSİ-ANKARA (2007): "Dünyada Çalışma Saatleri: Her Beş İşçiden Biri Aşırı Uzun Çalışıyor", Newsletter, No:3, Ağustos, s.5-6, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm> (Erişim tarihi: 15.12.2011)

ÜNLÜ, VAHAP, İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı, Sicil Dergisi, Haziran 2010, s.247-255