

Cinsiyet Adaleti Perspektifinden Türkiye’de Kadının İş Gücüne Katılımı¹

Female Labor-Force Participation in Turkey From Gender Justice Perspective

Doç. Dr. E. Sare Aydın Yılmaz²

Öz

Ülkelerin insan merkezli sürdürülebilir kalkınma ve gelişmişlik düzeyi skalasında, nüfusun yarısını oluşturan kadınların sosyal adaletin bir şartı olarak iş gücü piyasasına katılımı önemli bir unsurdur. Cinsiyet, sınıf, ırk, dil, din, etnisite gözetmesizin, kadınların ekonomik özgürlüğe erişimi, fırsatlara eşit erişiminin sağlanması ve gerekli koşulların oluşturulması demokratik toplum düzeninin olmazsa olmazlarından. Tarihsel değişim sürecinde, burjuvaziyle birlikte tarih sahnesine çıkan kapitalist sanayileşme hamleleri ve yaşanan ekonomik gelişmeler, insan haklarını temel alan, demokrasiden menkul bir ilişkiler ağını ortaya çıkarmıştır. Toplumda kadınların demokratik süreçler ve sosyo-ekonomik gelişmeler arasındaki bu ilişkiden nasıl etkilendiği, bu ilişkinin kadının ekonomik özgürlüğü açısından nasıl faydalı bir pozisyon belirleyebileceği ve ekonomik koşulların insan hakları temelinde nasıl şekillendirilmesi gerektiği sorularını akla getirmektedir. Küreselleşmenin de etkisiyle ortaya çıkan modern kapitalist ekonomiler, kadını kamusal alana dahil ederek üretim zincirini genişletirken ve referansını özgürleşme üzerinden kurarken, toplumu tanzim eden, aile kurumunu ayakta tutan ve neslin devamlılığında temel biyolojik, psikolojik ve fiziksel görevi gören kadının özel alan ve kamusal alanda yaşadığı ikilemi görmezden gelmektedir. Bu makalede, kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörler arasında; toplumsal önyargılar, toplumsal rol/cinsiyet kalıplarının yeniden üretilmesi, kadının insanî değerlerden uzaklaştırılarak metalaştırıldığı enformel sektöre yönelim, ücret farklılığı, güvencesiz çalışma, üretim kaynaklarına ulaşımında yaşanan zorluklar, esnek olmayan çalışma saatleri, iş hayatı ve aile hayatı arasındaki sıkışmışlık, toplumsal ahlâkî ve manevî değerlerin erozyonu gibi sosyo-ekonomik hayatı derinden etkileyen bir

1 Bu makale, 5 Kasım 2015’te “TSV 2023, Medeniyet İnşası Türkiye Vizyonu Uluslararası Kongresi”nde bildiri olarak sunulmuştur.

2 İstanbul Ticaret Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Lisans Programı öğretim üyesi, Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM) Genel Başkanı

Başvuru: 9 Kasım 2016

Kabul: 12 Aralık 2016

DOI: 10.21798/kadem.2017225028

Copyright © 2016 · KADEM Kadın ve Demokrasi Derneği

kadinarastirmalari.kadem.org.tr

ISSN 2149-6374 · Aralık 2016 · 2(2) · 17-34

çok değişkenin medeniyet değerleri bağlamında bir cözümlemesi yapılacaktır. Sosyal dengesizliğin giderilmesinde, kadınların iş gücüne katılım payının dengeleyici bir unsur olduğundan hareketle, günümüzde kronikleşen kadın sorunlarının temelinde yatan cinsiyetçi yaklaşımların incelenmesi, adalet perspektifinden hareketle cözüm önerilerinin sunulması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Adaleti, İş gücü, Sosyal Politika, İstihdam

Abstract

As a means of social justice, labor-force participation keeping in mind women make up half of the population, is an important factor in the human-centered sustainable development scales of countries. Regardless of gender, class, race, language, religion, and ethnicity, women's access to economic freedom, equal opportunities and establishment of necessary conditions are inevitable for democratic social order. In the historical transformation process, economic developments and capitalist industrialization that emerged with the bourgeoisie lead to a web of relations based on human rights and democracy. This brings to mind the questions of how women are affected from the relation between democratic processes and socio-economic developments, how these relations can be beneficial for women in terms of economic freedom and how economic conditions should be reformed on the basis of human rights? While modern capitalist economies that emerged with the influence of globalization include women in public spheres and enhance the production chain with reference to liberation of women, they ignore the dilemma between the public and private spheres confronted by women, who are the cornerstones of society, maintain the family institution, and play a primary biological, psychological and physical role for the continuity of humankind. In this essay, among the factors affecting the participation of women in the labor-force and socio-economic life are; social prejudices, reproduction of gender roles/stereotypes, tendency towards informal sector in which women are commodified and suspended from humanitarian values, wage gap, precarious work, the difficulties in accessing to resources, inflexible working hours, the situation of being stuck between business life and family life, the erosion of social, ethical and moral values will be examined in the context of civilizational values. Since female labor-force participation rate is crucial in elimination of social imbalances, gender discourses and policies that lie behind today's chronic problems of women should be re-examined and solution proposals must be put forth from the perspective of justice.

Key Words: Gender Justice, Labor Force, Social Policy, Employment

Giriş

Dünyada nüfusun yarısını oluşturan kadının iş gücüne katılımı, gerek iş gücüne atfedilen önem, gerekse uluslararası politikalar, uygulamalar ve eğitim seviyesinin yükseltilmesi için verilen çabayla birlikte giderek artış gösterdiği görülmektedir. Kadın iş gücünün dünya ekonomi piyasasındaki dönüştürücü etkisi, kadınları iş gücüne daha fazla dâhil etme açısından öncelikli bir alan haline getirmiştir. Toplumun yeniden inşasında, toplumu ve özelde aileyi oluşturan iki temel unsur olan kadına ve erkeğe verilen rollerin tanzimi ve bu rolleri etkileyen temel dinamiklerin ortaya konulması önemlidir.

Demokratik haklar ve sosyal adaletin bir gereği olarak ekonomik özgürlüğe erişimle birlikte, sanayi devrimiyle ortaya çıkan kapitalist sanayileşme hamleleri ve dünya ekonomisini etkileyen ekonomik hareketlenmeler, nüfusun yarısını oluşturan kadınları ev içinden çıkarıp farklı iş sahalarına yöneltmiştir. Ancak, doğurganlık neslin devamlılığı ve ailenin birlikteliği açısından kadınların annelik özelliklerini bir yana bırakarak girdikleri profesyonel hayatları ile ev içi rolleri arasında yaşadıkları ikilem, kadınları ev ve iş yaşamı arasında tercih yapmaya zorlamakta veya iki iş yükünü de omuzlama gereksinimini ortaya çıkarmaktadır. Kadınların iş hayatına daha fazla dahil olması gerektiği sürekli dile getirilirken, yeri geldiğinde her iki pozisyonu da bir arada kusursuz ve mükemmel götürmesi beklenen kadınların yaşadığı bu ikilemin göz ardı edilmemesi, iş gücüne katılırken aile hayatını da dengeleyici ve destekleyici uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir. Öte yandan, tarihsel süreç boyunca, kadının değişen toplumsal, siyasal ve ekonomik konumu, kadınların yedek iş gücü olarak ikincil pozisyonda bulunmaları, aile bütçesine yatırım yapmak yerine, yalnızca “katkıda bulunma” amacıyla iş gücüne katılımları fırsat bilinerek, ucuz iş gücü olarak görülmekte ve sömürülmektedir. Aynı zamanda, kapitalist ekonomilerin kadın iş gücünün niteliğini de değiştirerek çeşitlendirdiği bir gerçektir. Kadınların iş gücüne katılımında yaşadığı bu gibi çeşitli sorunları, toplumun her kesiminden kadının farklı boyutlarda, farklı şekillerde yaşadığı da unutulmamalıdır. Modernizm kişiden en yüksek faydayı beklediği gibi, kapitalist sistemle iç içe geçtiği günümüzde kadınların ev içindeki emeğinin görünmez kılınması, değersizleştirilmesi, aynı zamanda da kadının iş gücüne katılımında cinsiyeti sebebiyle ayrımcılığa uğraması kaçınılmaz olmuştur. Dolayısıyla, kadınların hem özel hem de kamusal alanda yaşadıkları tüm bu sorunlar/ikilemler ve iş yükünün artışıyla emeğin değersizleştirilmesi, kadının kendi kişiliği üzerinde yıpratıcı etkisi olmakla beraber, bilhassa iş hayatındaki performansı, daimi üretim alanı olan ailenin birlikteliğini ve bütünlüğünü de olumsuz yönde etkilemektedir. Kadının kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesi ve ekonomik bağımlılığa son vermesi, aynı zamanda da toplumsal bir değer olan aile hayatını sorunsuz idame ettirebilmesi için kadının yaşadığı bu ikilemlerin çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bu ikilemlerin yarattığı sorunlar, uluslararası örgütler başta olmak üzere, halen ülkelerin ve birçok sivil toplum örgütünün gündeminde yer almakta ve kadının haya-

tını kolaylaştırıcı alternatifler sunulmaya devam etmektedir. Bu nedenle, esnek çalışma saatleri, kreş imkânları gibi iş hayatı ile özel hayatın dengelenmesi adına atılacak adımlar, üretilecek politikalar ve sosyal sorumluluk bilincinin artırılması son derece önem arz etmektedir.

Kadının iş gücüne ve üretim ilişkilerine katılımını etraflı bir şekilde inceleyecek olan makalede, tarihsel açıdan ekonomi, üretim ve kadın ilişkisine değinilerek, insan haklarını temel alan demokratik hak ve özgürlükler ile sosyal adalet çerçevesinde sanayi devrimi öncesi ve sonrasında kadınların üretime nasıl dahil olduklarına ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır. Kadın istihdamına ilişkin Türkiye’de ve dünyada yasal düzenlemeler ve sosyal politikaların ardından, kadının iş gücüne katılım süreci, küreselleşmenin etkisiyle kapitalist ekonomiler içerisinde kadının rolü, iş hayatı ile özel hayatın dengelenmesi ve cinsiyetçi iş bölümüne dikkat çekilecektir. Son olarak, günümüz Türkiye’si özelinde istatistikî veriler ışığında, kadınların iş gücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları incelenecektir.

Tarihsel Açıdan Ekonomi, Üretim ve Kadın İlişkisi

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların toplumsal hayatı idame ettirmede temel bir işlevi olan ekonomik yeterliliğe erişim için iş gücüne katılımları, toplumsal, siyasal, ekonomik hayattaki rolleri ve pozisyonları üzerinden geliştirilen tartışmalar, hayatın her alanında güncelliğini korumaya devam etmektedir. Kadına ilişkin bu tartışmalarda, toplumsal hayatta meydana gelen değişim ve dönüşümlerin, toplumun bireyi olan kadının faaliyet alanlarının tümüyle, doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olduğu görülmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, her dönemin gerektirdiği koşullar ve şartlar dâhilinde farklı niteliklerde ve şekillerde üretim ilişkilerine bizzat dahil olmuşlardır. Üretim ilişkilerinin en belirgin araçsal alanlarından biri de evdir. Ekonomi sözcüğünün etimolojisine bakıldığında, evin daimi bir üretim alanı olduğu görülmektedir. “Ev” anlamına gelen oikos ve “yönetim, düzen” anlamına gelen nomós sözcüklerinin birleşiminden oluşan ekonomi sözcüğü, evin yönetimi/idaresi gibi anlamlara gelmektedir (Güler, 2005, s. 377). “Toplumların nasıl geliştiğini ve medeniyetin nasıl oluştuğunu inceleyen bir bilim” olarak ekonominin temelinde yatan ve tarihsel süreçte üretimin yapıldığı yer olarak evin idaresinde ve yönetiminde kadınların geçmişten bugüne önemli bir pozisyonu olduğunun yanı sıra, bu durumun tüm sosyo-ekonomik ilişkilerle etkileşim halinde olduğu da bir gerçektir (Seyidoğlu, 2002, s. 158).

Kadınların tarihsel süreç içerisinde üretime katılım süreçleri, üç ayrı kategoride incelenebilir: 1) İlk çağlarda toprağa dayalı sistemde kadınların üretim ilişkilerindeki rolü, 2) Sanayi döneminde üretim araçlarının değişimiyle kadınların ücretli işçi olarak üretime katılımı, 3) Bilgi çağı olarak adlandırılan modern dönemde kadın iş gücü ve kadınların sosyo-ekonomik faaliyetlere katılımı. İlk çağlarda avcı-toplayıcı toplumlardaki anaerkil yapıdan çıkarak, yerleşik hayata ve beraberinde üretime geçi-

şin ardından başlayan tarımsal faaliyetlerin çoğu aile içi üretimle gerçekleşmekte, kadınlar ise bu üretimin başat aktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarımsal üretim sürecinde, tohumun saklanması ürünlerin yetiştirilmesine, hasattan ürünün sofraya ulaşımına kadar farklı dönemlerde ve farklı coğrafyalarda kadınların emeğinin en büyük ortak payda olduğu görülmektedir (Candan ve Özalp Günel, 2013, s. 93). Fakat, teknolojik gelişmeler ve sanayileşme öncesinde üretim faaliyetlerinin yorucu ve zaman alıcı olması nedeniyle, kadınlar bütün zamanını ve gücünü aile geçimi için gerekli olan ihtiyaç maddelerinin üretimine ayırmak durumunda kalmışlardır (Kaya, 2009, s. 7). Bunun yanı sıra, aile bakımı, ev içi sorumluluklar gibi kadına verilen görev ve sorumlulukların kesintiye uğratılmadan sürdürülmesi noktasında da ayrı bir çaba gerekmiştir. Ancak, neslin devamlılığında kadınların biyolojik yapıları gereği sahip oldukları doğurganlık özellikleri kutsal atfedilerek, toplumsal hayatta önemli bir statü göstergesi sayılmıştır (Özbay, 1995, s. 147). Göçebelikten yerleşik hayata geçen toplumlarda kadınlar, toplayıcılıktan üreticiliğe geçiş sürecinde oldukça etkin bir rol oynadıklarından, sosyal hayattaki konumları da üst düzeydedir. Ancak, zamanla ekonomik faaliyetlerin güce dayanması erkeği öne çıkararak, kadının daha geri planda bırakılmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla, kadının baskın olduğu aile tipi zamanla yerini, kadının ev içi rollerinin, erkeğin ise kamusal görünürlüğüne hâkim olduğu bir aile yapısına bırakmıştır (Yeşilorman, 2001, s. 270).

Kadınları etkileyen sosyo-ekonomik etkenlerle birlikte, aile hayatı içerisinde kadınlara verilen roller ve kamusal alanda erkeğe verilen rollerin cinsiyete göre dağılımında yaşanan farklılıkların sanayi devrimi sonrasında oluşan iş bölümünde daha da belirginleştiği görülmektedir. Zira, üretimin aileden koparak kurumsallaşmaya başlaması sanayi devrimiyle birlikte olmuştur. Kadınlar ilk kez sanayi devrimiyle birlikte “ücretli” ve “işçi” pozisyonunda çalışmaya başlamışlardır. Ancak, ailenin geçimi için kadınlar çalışmak zorunda kaldıklarında, kadınlar erkeğe nazaran ucuz/yedek iş gücü olarak görülmüş, savaş gibi erkek iş gücünün kesintiye uğradığı olağanüstü durumlarda ise zorunluluktan dolayı işe alınmışlardır. Ucuz iş gücü olarak görülen kadınlar daha çok tekstil, dokuma gibi el emeği gerektiren sektörlerde istihdam edilirken, öte yandan savaş nedeniyle erkeklerin cephede bulunması, diğer iş kollarında da kadın iş gücüne olan talebin artmasına sebep olmuştur. Ancak, kadınların tüm bu süreçlerde ağır çalışma koşullarında ucuz iş gücü olarak üretime katılmaları kadın emeğinin sömürüldüğünü açıkça göstermektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 197). Unutulmamalıdır ki, kadınların ücretli iş gücüne katılımı çok yönlü bir olgudur. Bu olgunun beraberinde getirdiği fırsatlar ve zorluklar; bölgeye, sosyal sınıfa, eğitime, ırka, etnisiteye ve bireysel koşullara bağlı olarak değişim göstermektedir (Trask, 2014, s. 4). Ancak, kadınlar, yüzyıllarca üretimin her aşamasına bulunmalarına, kadın istihdamının giderek artmasına rağmen, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamadıkları gibi, dünyada yoksulluktan en fazla etkilenen kesimi de oluşturmaktadır (Trask, 2014, s. 196). 1995 yılında 4. Dünya Kadın Konferansı’nda da yoksulluğun kadınsılaşması olarak tabir edilen bu durum, kadınların eşit fırsatlara, şartlara ve kaynaklara erişiminin sağlanamaması, kadın iş gücünün değersiz görülmesi gibi birçok değişkenle birlikte, kadınların yoksulluk biçimlerinin de bölgeye, sınıfa, etnisiteye, ırka, çevresel koşulla-

ra göre çeşitlendiğine dair bir öngörü sunmaktadır (Chant, 2006, s. 202).

Kadının tarihsel açıdan iş gücüne katılımına ilişkin çeşitli yorumlar getiriliyor olsa da, tüm yaklaşımların temelinde, kadının ekonomik ve ekonomik olmayan faaliyetlerinin değerlendirildiği görülmekte, ekonomik olmayan faaliyetleri arasında ise ev işleri ve çocuk yetiştirme konusu yer bulmaktadır (Kaya, 2009, s. 7). Yerleşik düzene geçilmesinin ardından başlayan ticari ve tarımsal faaliyetlerle, ev içi ve kamusal alan şeklinde ortaya çıkan düalist yapı neticesinde, kadın ve erkeğin etkinlik alanlarının farklılaştığı, bu farklılığın ise “örtük olarak toplumsal cinsiyet ayrımlarına dayandığını ve kadın/erkek dikotomisini yeniden ürettiği” ifade edilmiştir (Davidoff, 2002, s. 100). İş ve aile hayatında kadına ve erkeğe düşen görev ve sorumlulukların adil dağıtılmamasından kaynaklanan kadının ev içindeki ikinci vardiyası hala tartışılmaya ve çözüm bulunmaya çalışılan bir konudur (Başak vd., 2013, s. 8). Nitekim, özel mülkiyete dayalı yaşam tarzı ve modern kapitalist ekonomilerin ortaya çıkışıyla birlikte, evin mahremiyet alanı olarak görülmesi ve kadınların doğurganlık davranışları, iş gücüne katılım kararları açısından kadın erkek arasındaki iş bölümünün ayrılmasında da belirleyici bir etken olmuştur (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

Kapitalist sanayileşme ile artan üretim ihtiyacının karşılanması için, ailelerin üreticilikten tüketici bir pozisyona geçmesi, ücretli iş gücünü ve istihdamını, dolayısıyla da kadın iş gücünü ön plana çıkarmıştır. Ancak, aile ve iş hayatı arasında kadının nasıl bir denge kurması gerektiği halen tartışılırken, kadının iş gücüne katılımı ile aile hayatı arasında süregiden bu uyumsuzluk ve dengesizlik, yalnızca kadınları etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda toplumları, işverenleri, yöneticileri, dünyadaki tüm ülkeleri etkilemekte, bu sosyal değişime cevap vermek zorunda bırakmaktadır. (Trask, 2014, s. 5)

Kadın İstihdamına İlişkin Sosyal Politikalar ve Yasal Düzenlemeler

Kadın ve erkek üzerinden tanımlanan toplumsal cinsiyet rolleri ile kamu yararını gözetilen politikalar iç içe geçen ve birbiriyle etkileşim halinde olan iki ayrı koldur (Kirp vd., 1985, s. 1). Verili toplumsal cinsiyet rollerinin aksine, kadınların erkeklerle eşit fırsatlara ve kaynaklara erişimde eşit şansa sahip olmaları, ekonomi alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve ülke ekonomisi ile kalkınmaya katkısı bakımından stratejik bir öneme sahiptir. Ancak, kadınlar hâlâ iş gücü piyasasında erkeklerin bir eşiti olarak kabul edilmemekte, erkeklerden önemli ölçüde daha az ücretle çalışmaktadırlar (Kirp vd., 1985, s. 144). Sosyal ve ekonomik sebeplerle çalışma yaşamına dahil olan kadınların eşit haklara, fırsatlara ve erişime sahip olması bir yandan ev içindeki görev ve sorumluluklarını daha sağlıklı olarak yerine getirebilmelerine; öte yandan da adalet idesinin gerçekleşmesine hizmet edecektir (Soysal, 2006). Bununla beraber, ev dışında çalışmak artık çoğu kadın için yalnızca bir hayatta kalma stratejisi değil, bilakis kimliklerinin merkezi haline gelmekte; çalışmak en tabii şekliyle kadınların gelir elde etmesine, yeni sosyal ilişkiler kurmalarına ve güçlendirilmelerine yardımcı olmaktadır (Trask, 2014, s. iiiv).

Yasal haklar bakımından erkeklerle eşit birer vatandaş olan kadınların fiziksel ve biyolojik özelliklerinden kaynaklanan farklılıkların dikkate alınarak, adalet merkezli sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu politikaların temelinde yapılması beklenen kavramsal çalışmaların da adalet idesini destekleyecek nitelikte olması beklenmektedir. “Eşitliğin de içkin olduğu, hakkaniyet, denge ve kadınlar ve erkekler arasında daha ileri adil muamele ve sorumluluk anlayışını içeren bir üst kavram”a işaret eden cinsiyet adaleti kavramı bu açıdan önemlidir (Yılmaz, 2015, s. 108). Cinsiyet adaleti kavramı, toplumsal hayatın her alanında bir değer olarak kadını nasıl konumlandırmak gerektiği konusuna işaret ederken, kadın erkek arasındaki rollerin adil bir dağılımını öngörür. Erkeğin karşıtı olarak konumlandırılan kadının fiziksel ve biyolojik özelliklerinin görmezden gelinerek, aile ve toplumsal hayat içerisindeki pozisyonunun nasıl olacağına veya olması gerektiğine dair üretilen söylemlerin çoğu gerçeği yansıtmamaktadır. Kapitalist sistemle bütünleşik yürüyen modern algıyla iş ve ev arasında seçim yapma zorunluluğunun kadına dayatılması adil olmayacağı gibi, kadını erkekle beden ve zihin olarak eşitleme çabası, bir yönüyle kadın için kendi bedenine, cinsiyetine ve insan kimliğine yabancılaşmasına sebep olabilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 23. maddesinde geçen “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.” hükmü ile, kadınların iş tercihlerinde kendi özgür iradeleriyle bir seçim yapmaları gerektiği ve seçtikleri işlerde adaletli ve elverişli çalışma koşullarının oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır.

Türkiye’de de kadın istihdamı, kadın iş gücü ve aileyi destekleyici, ayrımcılığı önleyici ulusal ve uluslararası ölçekte yasal yaptırımlar ve uygulamalar yürürlüğe konmuştur. Türkiye’nin 15 Ağustos 2000 yılında imzaladığı Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 7. maddesinde geçen, “Adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi” hükmü gereği, kadınlara erkeklerle eşit çalışma koşullarının sunulması ve cinsiyeti sebebiyle ayrımcılık yapılmaksızın aynı iş için kadınların aynı ücreti alacağına dair güvence verilmiştir. Dolayısıyla, iş fırsatları, koşulları ve ücretlendirme konusundan kaynaklı eşitsizliğin ve adaletsizliğin giderilmesi garanti altına alınmıştır. Türkiye’deki iş ilişkilerine yönelik, 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununda “Eşit Davranma İlkesi” başlığı ile düzenlenen 5. maddede yer alan, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” hükmünün kapsayıcılığına bakıldığında da, doğrudan ve dolaylı olarak iş ilişkilerinde yapılan her türlü ayrımcılığı engellemek üzere getirildiği görülmektedir (Konuk, 2014, s. 1736-1743). Dolayısıyla, cinsiyete dayalı ayrımcılıklar da anayasal eşitlik ilkesiyle birlikte, eşit davranma ilkesinin de bir ihlali olmaktadır. Eşit davranma ilkesi mutlak bir eşitliği değil, eşit durumlardakilere eşit davranma yükümlülüğünü doğurmaktadır (Soysal, 2006).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 50. maddesinde geçen “Kimse, yaşına, cinsiyetine

ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile beden ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” ifadesi her ne kadar lafiz ve üslup olarak kadınların konumlandırılması noktasında eleştirilere açık olsa da, kadınlara tanınan tüm pozitif ayrımcılık hükümlerinin çıkış noktası bu maddedir. Birleşmiş Milletler’in çatısı altında, uluslararası alanda çalışma standartlarını belirlemede önemli bir noktada duran Uluslararası alışma rgt (ILO) başta olmak üzere yapılan uluslararası düzenlemelerde; “fırsat eşitliği ve eşit muamele” temelinden hareketle, ailevi yükümlülüklerin kadın ve erkek için ortak sorumluluk alanları olduğu kabul edilerek, hamilelik, doğum, işyerinde cinsel taciz, yükselme ve hizmet içi eğitimden yararlanma gibi alanlarda korumaya yer verilmektedir (Din, 2002). Kadının biyolojik ve fiziksel özelliklerinden kaynaklanan sebeplerle kadına pozitif ayrımcılık yapılması, esnek çalışma, doğum izinleri gibi bazı özel haklar tanınması, eşit davranma ilkesini zedelemek bir yana, bu ilkenin daha adil ve etkin şekilde tesisine katkı sağlayacaktır (Soysal, 2006). Kadınların iş hayatıyla özel hayatı dengelemeleri açısından sosyal politikalar kapsamında yapılacak iyileştirici düzenlemeler kadınların iş hayatına daha kolay entegre edilmesini ve kamusal hayata katılımını ve görünürlüğünü arttırmaktadır. Ayrıca, bu bağlamda ücretli ebeveyn izinleri ve esnek çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi hizmetler ise, bir yandan kadının iş hayatında devamlılığını sağlamada, diğer taraftan da ailenin birlikteliğini ve sürdürebilirliğini korumada son derece önemli adımlardır.

Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, esneklik gibi konular, küresel rekabeti arttırması bakımından AB politikalarında da önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim, kadınların iş yaşamına katılımının önündeki en önemli engellerin başında, aile içi sorumluluklarının, özellikle de ocuk ve yaşlı bakımının geldiği görülmektedir. Birçok Avrupa ülkesinde, ocuk bakımı, ebeveyn izinleri, esnek çalışma saatleri gibi iş ve aile yaşamının daha uyumlu hale getirilmesi için sosyal politikalar üretilmektedir. 1995 yılından bu yana imzalanan ilk ereve antlaşma olan “Ebeveyn İzni ereve Sözleşmesi” ile uygulamaya konulan ebeveyn/annelik/doğum izni, kısmi çalışma, esneklik gibi politikalarla, aile ve iş hayatındaki sorumlulukların uzlaştırılmasına ilişkin asgari standartlar belirlenmiştir (Uçkan, 2005, s. 262). Ebeveyn izinlerinin genişletilmesi, kadınların iş gücüne katılımı ve devamlılığı açısından oldukça önemli bir etkidir.

Tablo1: Farklı Ülkelerde İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesine Yönelik Politikalar

Ülke	Kadınların İşgücüne Katılımı	Doğum İzni	Babalık İzni	Ebeveyn İzni	Destekleyici Uygulamalar
İsveç ³	60.2% ⁴	8 Ay-480 Gün 3 Ayı Zorunlu 5 Ayı Babaya Transfer Edilebilir.	8 Ay 3 Ayı Zorunlu 5 Ayı Anneye Transfer Edilebilir.	68 Haftada 480 Gün/16 Ay 3 Ay Anneler, 3 Ay Babalar Tarafından Kullanılabilir. 10 Ayı Ebeveynler Arasında Paylaşılabilir. 13 Ay Ücretli (Kazancın %80'i) Kalan 3 Ay Sabit Ücretlendirilmiştir.	Çocuk Bakımı Tam Günlü Bir Kamu Hizmeti Olarak Sunulmaktadır. Okul Öncesi Eğitim Haftalık 15 Saate Kadar Ücretsiz Sunulmaktadır. Bunun Dışında Talep Edilen Ücretler Ebeveynin Maaşıyla Doğru Orantılı, Ebeveynin Çocuk Sayısı İle Ters Orantılıdır.
Almanya ⁵	53.7% ⁶	Anne Veya Baba 3 Yıl İçerisinde Toplamda Yalnızca 2 Yıl İzin Kullanabilir. Ebeveynler Toplam 2 Yıllık Bu İzni Diledikleri Periyotlarda Kullanabilirler.	Anne Veya Baba 3 Yıl İçerisinde Toplamda Yalnızca 2 Yıl İzin Kullanabilir. Ebeveynler Toplam 2 Yıllık Bu İzni Diledikleri Periyotlarda Kullanabilirler.	Ebeveyn Haftada 30 Saatten Fazla Çalışmıyorsa Ebeveynlik Parası Çocuğun Doğum Tarihini Takiben En Fazla 14 Ay Devlet Tarafından Anne Ve Babaya Ödenir. Ebeveynlik Parası Ebeveynin Maaşının Üçte İki Kadar Olmak Kaydıyla, En Az 300 Ve En Fazla 1800 Euro Aylık Ödemeye Denk Gelir. Eğer Ebeveynlik İznine Anne Veya Babadan Yalnızca Biri Ayrılmıyorsa, Birey Tek Başına Yalnızca 12 Ay Boyunca Ebeveynlik Parası Alabilir.	İlk İki Çocuğun Her Biri İçin Ayda 190 Euro, Üçüncü Çocuk İçin 196 Euro Ve Bundan Sonraki Her Çocuk İçin 221 Euro Ödenir. Düşük Gelirli Aileleri Çocuk Yardımı Yaparak Da Destekler. Çocuk Yardımı Ya Da Konut Parası Alan Kişiler, 1 Ocak 2011'Den Bu Yana Eğitim Ve Katılım Ödemeleri Alma Hakkına Sahiptir.

3 http://europa.eu/epic/countries/sweden/index_en.htm4 <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=SE>5 <http://www.bamf.de/TR/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html>6 <http://www.bamf.de/TR/Willkommen/KinderFamilie/Mutterschutz/mutterschutz-node.html>6 <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=DE>

AB ülkelerinde aile ve iş yaşamının dengelenmesine ilişkin politikalara bakıldığında, yukarıdaki tabloda İsveç ve Almanya örneklerinde görüldüğü üzere, 2014 yılında %60.2 oranında kadın istihdamının bulunduğu İsveç'te 480 gün, %53.7 oranında kadın istihdamı olan Almanya'da ise 14 hafta doğum izni ve 3 yıl içerisinde toplamda 2 yıl süreyle ebeveyn izinleri mevcuttur. Aşağıda aynı tablodaki verilerden alınan %55.8 oranında kadın istihdamının bulunduğu İngiltere örneğine bakıldığında ise, doğum sonrası 52 hafta izin, önceki işe dönme hakkı gibi iyileştirici düzenlemelerin mevcut olduğu görülmektedir.

Tablo2: Farklı Ülkelerde İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesine Yönelik Politikalar

Ülke	Kadınların İşgücüne Katılımı	Doğum İzni	Babalık İzni	Ebeveyn İzni	Destekleyici Uygulamalar
İngiltere ⁷	55.8% ⁸	52 Hafta 2 Haftası Zorunlu, Fabrikada Çalışanlar İçin 4 Hafta Zorunlu 6 Hafta (Kazancın %90) 33 Hafta (€139.58 Veya Kazancın %90'I) 13 Hafta (Ücretsiz) En Erken Muhtemel Doğum Tarihinden 11 Hafta Önce İzin Alınabilir.	2 Hafta (Maaşının Yüzde 90'I Yada Maaşın Sabit Ücretlendirilmesi Sonucu Hangisi Daha Düşük İse)	Zorunlu Doğum İzninin Kullanılmasından Sonra Kullanılmayan Haftalar Ebeveynler Paylaşılabilir.	12 Yaşına Kadar Çocuklarda Vergilendirilmemiş Çocuk Bakımı Hizmeti 3-4 Yaş Çocuklarına Haftada 15 Saate Kadar Ücretsiz Bakım Önceki İşe Dönme Hakkı.

Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı'nın 2013 tarihinde hazırladığı 10. Kalkınma Planı'nda geçen "Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacaktır." ifadesi de, ayrımcılığın en önemli etkenlerinden biri olan aile-iş yaşamı arasındaki dengesizliğin giderilmesinde kadına pozitif ayrımcılık tanıyacak sosyal politika uygulamalarının hayata geçirilmesinin gerekliliği bir kez daha vurgulanmakta ve alternatif çözüm önerileri üzerinde çalışılmaktadır.⁹ 20/06/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkarılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme

7 <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/overview>

8 <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=GB>

9 http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf

Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Yönetmelik” 13. maddesinde de işyerlerinin kreş ve gündüz bakımevi açma yükümlülüğüne dair düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre, 100’den fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinde emzirme odası açılması, 150’den fazla kadın çalışanı varsa işyerinin 0-66 aylık çocuklar için kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır.¹⁰ Kadın istihdamının artırılmasına yönelik düzenlemeleri kapsayan “Aile Paketi” ise, 26 Ocak 2015 tarihinde TBMM Başkanlığı’na sunulmuştur. 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek-4’üncü maddesi doğrultusunda 15 Mayıs 2015 tarihi itibarıyla uygulamaya konulan doğum yardımı ile her canlı doğan çocuk için anneye nakdi yardımın yapılması kararlaştırılmıştır.¹¹ Özellikle kadın istihdamı ve kadınların çalışma hayatındaki konumlarının iyileştirilmesi konularında özel politikalar geliştirilmesi amacıyla hazırlanan “Aile Paketi” tasarısı kapsamında, kadınlar için esnek çalışma kapsamında yarı zamanlı çalışma imkânı gündeme getirilmiştir.

Ülkelerin aile ve iş yaşamını uyumlaştırmak üzere uğraş verdikleri tüm bu politikalarla iş gücüne kadın katılımını arttırmak konusunda gösterdikleri ihtimam, küresel rekabet ortamında nüfusun yarısını oluşturan kadınların kalkınmadaki etkisinin göz ardı edilmeyeceğini net bir şekilde ortaya koymakla birlikte, toplumsal refahın ve huzurun tesisinde aile ve iş yaşamı dengesinin korunmasının son derece mühim bir nokta olduğunu göstermektedir. Kadınların istihdama katılımının kalkınmaya yapacağı olumlu etkinin yanı sıra, gelişmiş bir toplum için kadınların statüsünün artırılması, karar alma mekanizmalarına ve kaynaklara erişimde kadınlara fırsat eşitliğinin sağlanması, kadınların bilhassa da kendi gelişimleri ve öz güvenlerini besleyerek kendi ayakları üzerinde durmalarını sağlayacaktır.

Küreselleşme, Kadınların İş gücüne Katılım Oranları ve Türkiye

Küresel rekabet ortamında bir ülkenin tüm kaynaklarını en etkin şekilde kullanması ve mobilize etmesi kalkınmanın şartlarından biridir. Dolayısı ile toplumun yarısını oluşturan kadınların iş gücüne yeterli katılımını sağlamak küresel bağlamda kalkınmanın bir şartı olarak ülkelerin öncelikli politika alanlarına girmektedir. Kalkınmışlık günümüzde salt ekonomik, sayısal verilerle açıklanamamaktadır. Bu sayısal verilerin niteliği ve üretilen toplumsal değerler de büyük önem arz etmektedir (Aydın, 2015, s. 16). Dünya çapında kadın istihdamına ve iş gücüne yönelik yapılan yasal düzenlemelerin ve iyileştirmelerin yanı sıra, ülkelerin ekonomik gelişim süreçlerine bakıldığında, ekonomik faaliyetlerin temelinde yer alan insan gücünün üretime katılımı noktasında, kadın-erkek arasında büyük oranda farklılık görülmektedir. Bu farklılık tarihsel ekonomik süreçler boyunca kendisini yer yer göstermiştir. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranlarına ilişkin güncel verilere bakıldığında, aşağıda yer verilen Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) yürüttüğü Hane Halkı İş gücü Araştırması’nın 2016 yılı sonuçlarına göre, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun %50,6’sını oluşturan kadınlar, azımsanmayacak şekilde toplam iş gücünün %31’ine tekabül etmektedir. Kadınların istihdam oranlarına bakıldığında ise, iş gücüne katkı

10 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>

11 <http://www.aile.gov.tr/duyurular/dogum-yardimi-hakinda-bilgilendirme>

lım oranlarıyla eşdeğer bir artış gösterdiği görülmektedir. Ancak, erkeklerde görülen %70,8'lik istihdam oranı ile karşılaştırıldığında, kadın oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.¹²

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	57 475	58 366	28 385	28 828	29 090	29 539
İş Gücü	28 713	29 565	20 013	20 411	8 701	9 153
İstihdam	25 454	26 275	17 896	18 312	7 559	7 962
Tarım	4 842	4 812	2 710	2742	2 133	2 070
Tarım Dışı	20 612	21 463	15 186	15 570	5 426	5 893
İşsiz	3 259	3 290	2 117	2 099	1 142	1 191
İşgücüne Dahil Olmayanlar	28 761	28 802	8 372	8 412	20 389	20 385
	(%)					
İşgücüne Katılma Oranı	50,0	50,7	70,5	70,8	29,9	31,0
İstihdam Oranı	44,3	45,0	63,0	63,5	26,0	27,0
İşsizlik Oranı	11,3	11,1	10,6	10,3	13,1	13,0
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	13,4	13,0	11,9	11,5	17,3	16,7
15-64 yaş grubu						
İşgücüne Katılma Oranı	54,6	55,4	75,8	76,2	33,3	34,6
İstihdam Oranı	48,3	49,2	67,6	68,2	28,8	30,0
İşsizlik Oranı	11,6	11,3	10,8	10,5	13,4	13,3
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	13,4	13,0	11,9	11,5	17,3	16,8
Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı	20,0	19,2	18,7	18,4	22,4	20,5
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.						

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2015-2016

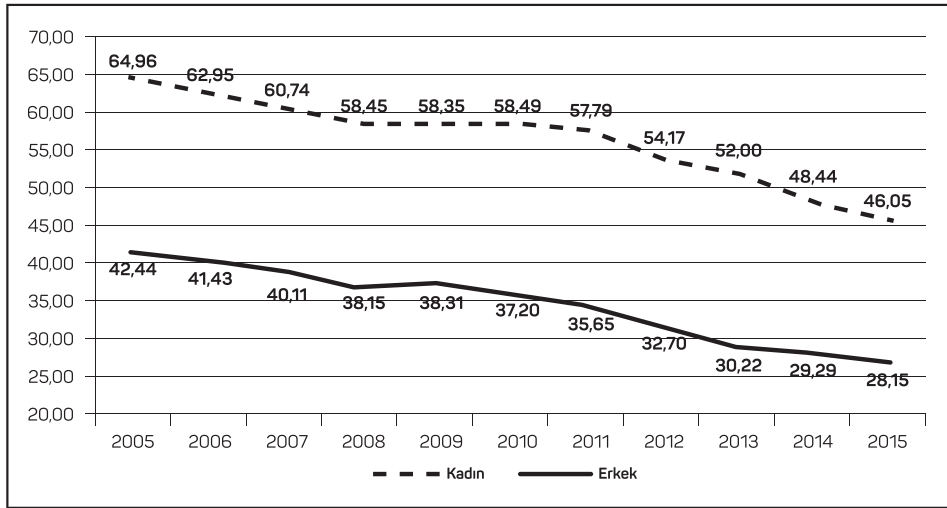
Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yürütülen Hanehalkı İşgücü Anketleri, kayıt dışı istihdama, kendi hesabına çalışmaya ve küçük-ölçekli faaliyetlere ilişkin en kapsamlı veri setini oluşturmakta, ancak kadınların küçük ölçekli kayıt dışı (enformel) sektördeki aktivitelerini yansıtmak konusundaki istatistikler maalesef yetersiz kalmaktadır.¹³ Kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre dağılımına bakıldığında kadınların kayıt dışı çalıştırılma eğiliminin çok daha yüksek oranlarda seyrettiği görülmektedir.

12 TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21570> (Erişim tarihi: 1 Aralık 2016)

13 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi 2014, [http://kadinstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20\(Nihai%20Rapor\).pdf](http://kadinstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf)

Kadın iş gücünün sosyal güvencenin olmadığı kayıt dışı sektöre yönelimin temel sebeplerden biri de ev-eksensli esnek çalışabilme ve verilen işlerin yüksel bilgi ve beceri gerektirmemesidir (Geintz ve Pollin, 2003, s. 3). Kayıt dışı istihdam, özellikle konfeksiyon sektörü, tarım, geçici sosyal güvencesiz işlerle birlikte, köylerden şehirlere yapılan göçle daha da yaygınlaşmış, kadınlar, yaygın bir şekilde ev-eksensli çalışmaya dahil olmuşlardır (Metin, 2011, s. 5) . Kırsal ve tarım alanında ise, daha çok ücretsiz aile işçileri olarak kadınlar çalışmaktadır. Aşağıda yer verilen, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2015 yılı istatistiklerinde cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranlarına baktığında ciddi oranda bir düşüş yaşansa da, erkeklerde kayıt dışı istihdama katılım %28,15 oranında seyrederken, kayıt dışı istihdama yönelim %46,05 oranla en fazla kadınlarda görülmektedir.¹⁴

Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)



Kaynak: SGK, Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Oranları, 2015

Kayıt dışı istihdam konusunda tam ve net uluslararası veriler elde etmek ve kayıt dışı istihdamın boyutunu incelemek zor olsa da, özellikle gelişmekte olan ülkelerde erkeklere oranla kadınlar orantısız şekilde işsizlikten ve yoksulluktan etkilenmekte ve dolayısıyla kayıt dışı sektöre yönelmektedir (Otobe, 2014, s. 57). Örneğin, Sahra Altı Afrıkada kadınların %80’i kayıt dışı alanlarda istihdam edilmektedir.¹⁵ Kadınlar ve kız çocukları, insanî değerlerden uzaklaştırılarak metalaştırılan ve yaşamlarının her alanında gelir dağılımındaki bozulmadan en fazla etkilenen grubu oluşturmaktadır. Gelirin, dolayısıyla yaşam statülerinin düşüşü kadınları bir yandan marjinal işlerde

¹⁴ Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Boyutu, Sosyal Güvenlik Kurumu, 2016 http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari (erişim tarihi: 1 Aralık 2016)

¹⁵ Global Compact Türkiye, Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Raporu, Kasım 2014, http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf, (Erişim tarihi: 11 Ekim 2015)

çalışıp azalan geliri arttırmaya zorlarken diğer yandan ev içi üretime ayırdıkları zamanı arttırmıştır.¹⁶ Eğitim ve okullaşma oranlarının artışı ve azalışının kayıt dışı istihdama yönelme oranlarında etkisi vardır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, iş gücüne katılım olanakları da artmaktadır. Bu bağlamda, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.¹⁷

Toplumda dezavantajlı durumda bulunan kadınların toplumsal, siyasal ve ekonomik hayattaki statülerinin yükseltilmesi için ulusal düzeyde yasalara ve uygulamaya yönelik önlemler alınmakla birlikte, uluslararası devletlerin imzaladıkları taahhütler de önem taşımaktadır. 1995 Pekin Konferansı'nda, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nın Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmesiyle birlikte Eylem Planı'nı taahhüt eden taraf devletler, uluslararası topluluk ve hükümet dışı kuruluşlarla özel sektörün dahil olduğu sivil toplum, belirlenen ve ilgilenilmesi gereken 12 kritik alanda stratejik eylemler yapmaya çağırılmıştır. Söz konusu 12 alan içerisinde yer alan "ekonomik yapılar ve politikalarda üretime yönelik her tür faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik" maddesi için belirlenen stratejik 6 hedef: "kadınların istihdama, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşabilirlik dahil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak; kadınların, kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete eşit şekilde ulaşmasını kolaylaştırmak; özellikle düşük gelirli kadınların iş bulabilmelerine yönelik hizmetlere, meslekî eğitim ve iş piyasalarına, bilgiye ve teknolojiye ulaşmalarını sağlamak; kadının ekonomik kapasitesini ve ticari ağları güçlendirmek; meslekî ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak; kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak" olarak belirlenmiştir.¹⁸ Bu hedeflerden de anlaşıldığı üzere meslekî ve istihdama yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmanın yanı sıra, kadınlar ve erkekler için aile ve çalışma hayatının uyumlaştırılması konusu stratejik hedefler arasında yer verilmiştir. Nitekim, toplumun kurucu unsuru olan aile ve hayatın devamlılığını sağlayan maddî ihtiyaçlara erişim toplum olmanın temel niteliklerini korumada en büyük değişkenler olarak kendisini göstermektedir. Bu nedenle, toplumsal refahın ve sürdürülebilir kalkınma için ailenin korunması ve iş hayatıyla aile hayatı arasında adalet ve hakkaniyet çerçevesinde dengenin korunması gerekmektedir.

Aile ve iş yaşamı arasındaki ilişkinin niteliği hem iş hayatındaki hem de sosyal hayattaki yansımaları açısından ulusal ve uluslararası çevrelerce önemsenmektedir. Dünyanın en büyük ekonomisi olarak görülen 19 ülke ve Avrupa Birliği Komisyonu'ndan oluşan G20 altında da, ekonomide kadın varlığının artırılması ve kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi konusunun bu yıl resmî olarak kabul edilmesi, küresel kalkınma açısından konunun önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Türkiye'nin

16 T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadının Durumu, Aralık 2010, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/2589/turkiyede_kadinin_Durumu_2010_ARALIK_2589.pdf, (Erişim tarihi: 11 Ekim 2015) s.22

17 A.g.e.

18 TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf> (Erişim Tarihi: 11 Ekim 2015)

1 Aralık 2014 yılında devraldığı G20 başkanlığı döneminde, sürdürülebilirliğin ve kalkınmanın desteklenmesi kapsamında önemli gördüğü alanlardan birinin istihdam planları ve büyüme stratejileri olması bu konuyu tekrar gündeme getirmiştir. G20 altında kurulan W20 (Women 20) açılım grubunun politika alanlarına giren, kadınların aile ve iş hayatını dengelemelerini sağlayacak, esnek çalışma modelleri, doğum, süt izinlerinin düzenlenmesi, kreş, çocuk bakım hizmetlerinin sunulması; sosyal koruma ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi bakımından G20 üye ülkelerinin benimsediği taahhütlerle bağdaşmaktadır. (KADEM) W20 Ulusal Danışma Toplantısı’nda üzerinde durulan eğitim, istihdam, liderlik, girişimcilik gibi alanların yanı sıra, W20’nin komite üyelerinden olan Kadın ve Demokrasi Derneği’nin önerdiği “iş hayatı ve özel hayatın dengelenmesine destek” maddesi tartışılmış ve önemli ölçüde desteklenerek W20’nin öncelikli politika alanlarına girmiştir.¹⁹

Kadını ekonomik olarak güçlendirmek, toplumda etkin hale getirerek iş gücüne katılımını arttırmak üzere demokrasinin olanaklarından yararlanarak, sivil toplumun da bu konudaki tavrının toplumu yönlendirici ve bilinçlendirici etkisi muhakkak dikkate alınmalıdır. Keyman sivil toplumu şu şekilde tanımlamaktadır; “Sivil Toplum, devlet ile ekonomi ve aile arasında kalan sivil toplumsal sorunları çözmeye dönük bir kamusal tartışma alanı ve bu tartışmanın yaşama geçirildiği örgütsel etkinlikler.” (Keyman, 2006, s. 15) Sivil toplumun devlet, ekonomi ve aile arasında kalan ve bu makede değinmeye çalıştığımız birçok sorunsalı tartışarak, bu tartışmalar sonucunda oluşacak ortak bilincin yaşama geçirilmesi gibi bir faaliyeti olduğu açıktır. Dolayısıyla, toplumda kadın haklarına ve kadının ekonomik kalkınmasına ilişkin değer görececek fikirlerin ve projelerin sivil toplum eliyle hayata geçirilmesi kalkınmaya hizmet edecek en önemli araçlardan biridir. Bunun yanı sıra, karar mercileriyle toplum arasında aracı kurumlar olarak bulunan sivil toplum kuruluşlarının toplum adına alınacak kararlarda söz sahibi olmaları, ulusal ve uluslararası perspektifte demokrasinin geliştirilmesine ve güçlendirilmesine destek olmaları hedeflenmektedir.

Sonuç

Kadının ekonomik kalkınmadaki rolü hiç şüphesiz tartışma götürmeyen bir konudur. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların sosyo-ekonomik faaliyetlerinin hem ülkenin ekonomik kalkınmasına hem de kadınların kamusal hayata daha fazla dahil olarak söz sahibi olmalarına, karar mekanizmalarında yer almalarına ve kendi özgüven ve özsaygılarını geliştirmelerine olanak sağlamakta, kadınların toplumsal statülerini yükseltici etkide olmaktadır. Ancak, günümüzde halen bariz şekilde kadının ekonomik hayattan dışlanması, cinsiyeti sebebiyle ucuz iş gücü olarak sömürülmesi, ayrımcılığa uğruyor olması, iş hayatı ve aile hayatı arasındaki sıkışmışlık ile toplumsal dengenin sarsılması bu konuda dikkat çekilmesi gereken başlıca sebepler arasındadır. Toplumsal

¹⁹ W20 Priority Policy Areas, <http://w20turkey.org/w20-priorities/> (11 Ekim 2015)

önyargılardan, cinsiyetçi iş bölümü ve toplumsal cinsiyet rol kalıplarına kadar kadının ekonomik faaliyetlerini etkileyen ve yönlendiren bu sebeplerin ortadan kaldırılarak, toplumun bir bireyi olan kadınların eşit fırsatlara ve kaynaklara erişiminin sağlanması en temel demokratik haklardanır. Yasalar ve yasal düzenlemeler kadına ekonomik alanda gerekli açıklığı kısmen sağlıyor durumda olsa da, esnek çalışma saatleri, süt ve doğum izinleri, kreş ve çocuk bakım hizmetleri gibi kadının hayatını kolaylaştıracak uygulamaların geliştirilmesi, aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi koruyacak politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu hususta alınacak tedbirler ve öne sürülecek politikaların kadınları ekonomik hayata entegre etme konusunda daha kapsayıcı bir hale getirilmesi gerekmektedir. Nitekim, medeniyetin kurucu unsuru ailedir. Medeniyeti ve medeniyet değerlerini canlı tutan aile gibi temel dinamikleri korumak da sürdürülebilir bir toplum düzeni için oldukça önemlidir. Ekonomik hayata dahil olan kadınların ev içi rolleri ve kamusal rolleri arasındaki dengenin sağlanması ve korunması da toplumu ayakta tutan ailenin devamlılığı açısından elzemdir. Tüm bu sunulacak iyileştirmelerle, toplumu bir arada tutacak toplumsal değerlerin korunması ve sürdürülebilir bir toplum anlayışının geliştirilmesine zemin hazırlanacaktır.

Küresel ekonomiler arasında rekabet edebilirliği arttırmak üzere sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için, iş ve aile hayatı dengesini gözetecek, aynı zamanda da kadınları iş gücüne dahil edecek ve koruyacak alternatif çözümler noktasında, ülkelerin nüfus politikalarını da doğrudan etkileyen, doğurganlık ve neslin devamlılığı açısından kadınların mevcut fiziksel ve biyolojik farklılıklarının dikkate alınarak sosyal politika ve yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Aile hayatı ve iş hayatı arasındaki dengenin sağlanması yoluyla kadının ekonomik yaşama entegre edilmesi ise, kalkınmış bir toplum için vazgeçilmez bir koşuldur. Daha adil ve yaşanabilir bir dünya için, yapılacak düzenlemelerin daha kapsayıcı ve kadınları koruyucu hale getirilmesi gerekmektedir. Kadınların, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde iş yaşamına katılımlarının desteklenmesi, kadınların ekonomik özgürlüğe erişimi ve ülke ekonomisine katkısı açısından hayati bir önem taşımaktadır. Kadınların iş yaşamına katılımını teşvik etmenin ve bu alanda kalıcı olmalarını sağlamanın yolu ise, 2010 referandumunda kabul edilen kadına yönelik pozitif ayrımcılığın sağlanmasından geçmektedir.

Kadının ekonomik kalkınmadaki payını arttırmak üzere yapılacak faaliyetler sivil toplum gibi demokratik mekanizmalar kullanılarak yapıldığında etkili sonuçlar doğuracaktır. Kadın istihdamına, girişimine yapılacak teşvikler ve bu alanda yürütülecek kamu ve sivil toplum faaliyetleri, kadınların sosyo-ekonomik faaliyetlerde güçlü bir pozisyon kazanmaları, ekonomik özgürlüğün çerçevesini genişletmeleri ve kadınları teşvik edici olmaları bakımından kalkınmaya büyük ölçüde katkı sağlayacağı şüphesizdir. Bu düzenlemelerin ulusal ve uluslararası yansımaları da dünya ekonomi piyasasına ve kadınların sosyo-ekonomik gelişimine yarar sağlayacaktır. Kadınların iş gücüne katılımı konusunda cinsiyete bağılı yaşanan adaletsizliklerin ve eşitsizliklerin önüne geçecek politikaların üretilmesinde ve aile ile iş yaşamı arasındaki dengenin gözetilerek gerekli mekanizmaların kurulmasında sivil toplumun da desteğı alınarak

yapıcı adımların atılması gerekmektedir. Nitekim, bu politikaların geliştirilmesi ve uygulanması, yasal düzenlemelerden daha fazlasını gerektirmektedir.

Kaynakça

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi 2014. [http://kadininstatusu.aile.gov.tr/da-ta/542a8e86369dc31550b3ac33/Türkiye'de%20Kadın%20İşgücü%20Profili%20ve%20İstatistikleri'nin%20Analizi%20\(Nihai%20Rapor\).pdf](http://kadininstatusu.aile.gov.tr/da-ta/542a8e86369dc31550b3ac33/Türkiye'de%20Kadın%20İşgücü%20Profili%20ve%20İstatistikleri'nin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf) (11 Ekim 2015) s.18
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Doğum Yardımı Hakkında Bilgilendirme. <http://www.aile.gov.tr/duyurular/dogum-yardimi-hakkinda-bilgilendirme> (11 Ekim 2015)
- Aydın, S. (2015). A new Momentum: Gender Justice in The Women's Movement. *Turkish Policy Quarterly*. <http://turkishpolicy.com/Files/ArticlePDF/a-new-momentum-gender-justice-in-the-womens-movement-winter-2015-en.pdf> (5 Ekim 2015)
- Aydın, S.(2015). Kadın İstihdamına Aile Desteği. *İstanbul Ticaret Odası Haftalık Ekonomi Gazetesi*. <http://kadem.org.tr/kadin-istihdamina-aile-destegi/> (2 Ekim 2015)
- Başak, S., Kınır, S. ve Yaşar, Ş.(2013). Kadının Görünmeyen Emegi: İkinci Vardiya. *Anka Kadın Araştırma Merkezi Raporu*, s.8.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Ebeveynlik Parası ve Ebeveynlik İzni. Almanya, 2015
<http://www.bamf.de/TR/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html> (5 Aralık 2016)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Hamilelik ve Doğum İzni. Almanya, 2016
<http://www.bamf.de/TR/Willkommen/KinderFamilie/Mutterschutz/mutterschutz-node.html> (5 Aralık 2016)
- Candan, E. ve Özalp Günel S. (2013). *Tarımda Kadın Emegi. Tarım Ekonomisi Dergisi*, C.19(1),93.
- Chant S. (2006). Re-Thinking the Feminization of Poverty in Relation Agregate Gender Indices. *Journal of Human Development*, Vol. 7(2), 202.
- Davidoff, L. (2002). *Feminist Tarih Yazımında Sınıf ve Cinsiyet*. İletişim Yayınları.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M.G.(2010). *Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey*. (<http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/147254-1268836253913/22540873/DeterminantsOfAndTrendsInLaborForceParticipationOfWomenInTurkey.pdf>) (28 Eylül 2015) s.5.
- Dinç, M.(2002). *Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler*. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf> (02 Ekim 2015)
- Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 7. Md. <http://www.om-budsman.gov.tr/contents/files/3507--Ekonomik,-Sosyal-ve-Kulturel-Haklara-Iliskin-Uluslararası-Sozlesme.pdf> (2 Ekim 2015)
- European Union, European Platform for Investing in Children, http://europa.eu/epic/countries/sweden/index_en.htm
- Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (2 Ekim 2015)
- Güler, M. N. (2005). *Günümüzde İktisat (Ekonomi) Biliminin Adlandırılma Problematigi. İslami Araştırmalar Dergisi*, C.18 (4), 377, Ankara.
- Global Compact Türkiye, Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Raporu (2014). http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf (11 Ekim 2015)
- Heintz J. ve Pollin R. (2003). *Informalization, Economic Growth and The Challenge of Creating Viable Labor Standards in Developing Countries*. Working Paper No. 60, Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst, s. 3.

- İnsan Hakları Evrensel Beyanname, 23. Md.
<http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyanname-si.pdf> (2 Ekim 2015)
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.7.
- Kirp, D.L., Yudof, M.G. ve Franks, S.F. (1985). *Gender Justice*, s.1.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu-İş Dergisi*, C. 8(4).
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6(1), s.197.
- Konuk, B. (2014). *Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi*. <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/20-Bahar-KONUK.pdf> (2 Ekim 2015) s.1736-1743
- Metin, Ş. (2011). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Kayıt dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma*. Ankara, http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc-31550b3ac33/sahin_metin_tez.pdf (11 Ekim 2015) s.5
- Otobe, N.(2014). *Resource Guide on Gender Issues in Employment and Labor Market Politics: Working Towards Women's Economic Empowerment and Gender Equality, International Labor Office*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_243015.pdf (11 Ekim 2015) s.57
- Özbay, F. (1995). *Kadının Statüsü ve Doğurganlık*. Türkiye'de Kadın Olgusu içinde, (Yayına hazırlayan: Necla Arat). İstanbul: Say Yayınları, s.147.
- Seyidoğlu, H. (2005). *Ekonomik Terimler, Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul: Güzem Can Yayınları:18 (3. Baskı), s.158.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu-İş Dergisi*, C: 8, S: 4
- Trask, B. S. (2014). *Women, Work and Globalization: Challenges and Opportunities*. Routledge, s.4.
- T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadının Durumu (2010). http://www.tekgida.org.tr/Dosya/2589/turkiyede_kadinin_Durumu_2010_ARALIK_2589.pdf (11 Ekim 2015) s.22
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, 10. Kalkınma Planı, 2014-2018 (2013). http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Planı.pdf (01 Ekim 2015)
- TBMM Kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu. <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf> (11 Ekim 2015)
- TBMM, İş Kanunu, 5. Md. <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>(1 Ekim 2015)
- The World Bank, Labor Force Participation Rate, Female. Sweden, 2014 <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=SE>
- The World Bank, Labor Force Participation Rate, Female. Germany, 2014 <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=DE>
- TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması (2014). http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_25_20150505.pdf (10 Ekim 2015)
- Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Boyutu, Sosyal Güvenlik Kurumu (2014). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/ (11 Ekim 2015)
- Uçkan, B. (2005). Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog: Danışma Komiteleri'nden Çerçeve Antlaşmalara. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55(1), s. 262.
- W20 Priority Policy Areas, <http://w20turkey.org/w20-priorities/> (11 Ekim 2015)
- Keyman, E.F.(2006). *Türkiye'de Sivil Toplumun Serüveni: İmkansızlıklar İçinde bir Vaha*. STGM, Ankara, s.15.
- Yeşilorman, M. (2001). Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11 (2), s.270.