

## TÜRKİYE ÇALIŞMA HAYATINDA, HUKUKSAL OLARAK KADINLARA SAĞLANAN AVANTAJLAR VE YANSIMALARI

H. Yunus Taş<sup>1</sup> - Yüstra Akyol<sup>2</sup>

### ÖZET

*Kadınların problemleri, ülkemizin genel, ekonomik ve sosyal problemlerinden bağımsız düşünülemez, bilakis kadınların yaşadıkları sorunlarda kaydedilecek ilerlemeler, ülkemizin temel sorunlarının çözülmesinde önemli pay sahibidir. Bir ülkenin çağdaşlığının ve gelişmişliğinin en önemli göstergesi kadınlardır. Kadınlar, toplumsal ve siyasi hayatta sahip oldukları hakları en iyi şekilde kullanarak, ülkemizin kalkınmasına, gelişmesine ve muasır medeniyetler seviyesine ulaşmasına ciddi katkı sağlayacaklardır.*

*Bu çalışmada, Osmanlı döneminden itibaren Türkiye’de kadınlara tanınan haklar, kronolojik ve hukuki bir sırayla verilmiş, günümüzde kadınlarla ilgili yürütülen çalışmalara da yer verilmiştir. Ayrıca Türkiye’de görünürde kanunlarla kadınlara çalışma alanında bazı imkan ve avantajlı durumlar verilmesine rağmen istenen düzeyde kadının işgücüne katılmamasının sebepleri de irdelenmeye çalışılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Hayatında Kadın, Kadın Hakları, İş Yaşamında Kadınların Avantajları

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Öğretim Üyesi, (tasyunus@hotmail.com)

<sup>2</sup>Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Yüksek Lisans Öğrencisi, (yusraakyol@gmail.com)

## TURKEY'S WORKING LIFE, LEGAL ADVANTAGES AND THEIR REFLECTIONS PROVIDED FOR WOMEN

H. Yunus Taş - Yüstra Akyol

### ABSTRACT

*Women's problems our country in general, be considered independent of the economic and social problems, but rather problems that women face in progress will be saved is an important share in solving the basic problems of our country. The most important indicator of a country's modernity and sophistication are women. Women using social and political life of their rights in the best way, the development of our country, the development and will provide a significant contribution to achieving the contemporary civilization level. In this study, rights for women in Turkey since the Ottoman period, given a chronological and legal order, are included in the present study carried out on women. In addition, some facilities and advantageous although the reasons given at the desired level of female labor force participate in the study area were women with seemingly law in Turkey are examined.*

**Keywords:** Working Life of Women, Women's Rights, Advantages of Women in Business Life

## GİRİŞ

Kadınlar tarihsel zaman diliminde, her dönemin şartlarına ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde farklı ekonomik faaliyetlere katılmış olmalarına rağmen, ilk defa sanayi devrimi ile ücretli olarak ve işçi statüsü altında çalışma hayatında yer almışlardır.

Sanayi Devrimi'nden sonra, ekonomik ve sosyal anlamda yaşanan gelişme ve değişimler sayesinde, sadece annelik ve ev hanımı rolüyle var olan kadına, ücret alarak çalışabileceği ekonomik imkanlar sağlanmıştır. Böylece kadın, ücretli işçi statüsüne kavuşmuş, istihdama giriş yapmıştır.

Göçebelik döneminde, Türk kadını o devrin erkeği gibi ata binmiş, ok atmış, kılıç kuşanmış ve düşmanla savaşmıştır. Kadınlar, aşiret içindeki toplumsal yaşam ve üretime yoğun biçimde katılmışlardır. Osmanlı Devleti'nin kurulması ile yerleşik yaşama geçen kadın daha pasif roller almış ve statüsünde değişimler olmuştur. Osmanlı döneminde kadının toplumsal gelenek ve görenekler çerçevesinde konumunun korunduğu ve evinde ailenin geçimine katkıda bulunduğu görülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1220).

Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'nde ise İslamiyet inancı hakim olduğundan, kadınların çalışması bu inanca göre uygulanmıştır. Genellikle sanayide gayrimüslim kadınlar çalışırken, Müslüman kadınlar daha çok tarımda veya küçük atölyelerde çalışabilmişlerdir.

Cumhuriyetin kurulmasıyla planlanan sanayileşme sürecinde kadın emeği yavaş yavaş kullanılmaya başlanmış ve kadınların işgücüne katılım oranları belli zamanlarda ciddi bir artış göstermiştir. Bu artışın sebebi ise savaşlardan dönemeyen erkeklerin, ülke erkek nüfusuna olumsuz etkisidir.

Görüldüğü gibi kadının tarım ve el sanatları dışındaki çalışma hayatında yerini alması ancak II. Dünya Savaşı sonrası başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile olmuştur. Türkiye'de eğitim seviyeleri gün geçtikçe yükselen kadınlar öğretmenlik, mühendislik, avukatlık öğretim üyeliği gibi mesleklerde giderek artan oranlarda yerlerini almışlardır. Ülkemizde kadınlar görünür olmaya ve daha önce bulunmadıkları alanlarda kendilerini göstermeye işgücüne katılmalarını arttırarak kavuşmuşlardır (Önder, 2013: 41).

Kadınların şefkat, merhamet ve iyileştirici özellikleri dolayısıyla birtakım meslek gruplarına özellikle hemşireliğe yatkın olmaları, geçmişten günü-

müze süre gelen bir durumdur. Buna göre, birinin bakımını üstlenme kavramı, kadın ile toplumsal cinsiyet kavramı arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Ayrıca tüm dünyada bu meslek grubunda ağırlıkta olan halen kadınlardır.

Bu bağlamda kadınların para kazanması, onların ekonomiye katıldıklarını, toplumda bir yere ait olduklarını ve kendilerini önemli hissedip görünür olmalarını sağlayan, önemli sosyo-ekonomik bir gelişmedir. Böylece aktif istihdamda var olan ve var olmayan kadınların ayrımı da belirginleşmiş olmaktadır.

Bugün, ülkemizde, kadınların işgücü katılımını artırmak ve onlara yeni ortamlar oluşturmak amacıyla pek çok insan hakları politikası, hem yerel hem de global düzeyde geliştirilmeye çalışılmakta, uygulama noktasındaki çabalar ise artarak devam etmektedir.

## 1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin kimliklerinin doğal farklılıklarından ziyade toplum içinde yüklenilen anlam ve rol için kullanılır. Kadın ve erkek rolleri, gerek aile içinde gerek çalışma hayatında işte bu kimlikler etrafında kurgulanır. Bu roller, özellikle aile içinde kız veya erkek çocuklar tarafından benimsenerek nesilden nesile aktarılarak yeniden üretilmektedir.

Aile, kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumdadır; çünkü hem kadınların çalışmaya ilişkin kararlar almalarında hem de onların emek piyasasına sundukları emeğin niteliğinin belirlenmesinde, bir dizi önemli rol oynamaktadır (Dedeoğlu, 2000: 140).

Yaşanan ekonomik krizler, uluslararası rekabetin artması, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler, yoğun işsizlik, çalışma ve üretim biçimlerinin esnekleştirilmesini gündeme getirmiştir. Özellikle hizmet sektörünün gelişmesi, teknolojinin ilerlemesi ve bilgisayar gibi aletlerin iş hayatının her kesiminde üretim ve üretime destek amaçlı kullanılmasıyla kadın işgücünün daha fazla iş piyasasına girmesine yol açmıştır. Ayrıca kadın çalışanların hizmet sektörü ve büro işlerinin bir kısmında nispeten başarılı olmaları da bu alanda kadın işgücünü önemli bir üretim unsuru haline getirdiği söylenebilir (Filiz, 2011: 179).

Ülkemizdeki hukuki düzenlemeler, hemen hemen her konuda yeterli açıklamaya ve uygulanabilirliğe sahiptir fakat uygulama noktasında pek gerçekçi olmadığımız kanaatindeyim. Kadınlar için de, ülkemizde yasalaştırılan pek çok düzenleme mevcut. Fakat gerek kadının aile içinde üstlendiği sorumluluk, gerekse çalışma hayatında yaşanan birtakım tecrübeler gösteriyor ki, mevcut yasal düzenlemelerle kadının işgücü piyasasına istenen oranlarda dâhil olmalarında henüz yeterli olmadığı görülmektedir.

### 1.1. Osmanlı Döneminde Kadın

Osmanlı'da kadınların kırsal alanda ücretsiz olarak üretime katılması haricinde çalışma yaşamına girmesi, kapitalizmin yerleşmesi ile eşzamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar, toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınların bu katılımı, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile doğrudan ilintili olmuştur. Osmanlı kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan kadın gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma yaşamına katılırken, kentteki düşük gelirli kadınlar kentlerde kurulan atölye tipi sanayide günde 14–15 saat geçimlik ücretle çalışmak zorunda kalmıştır. Kırsal yörelerdeki kadınlar ya batılı şirketlere halı dokuyarak ilmek başına para almakta, ya da en yoğun olarak aile içi ücretsiz tarım işçiliği yapmaktaydılar. Osmanlı'da kadınlar batıda olduğu gibi ilk olarak özel kesimde çalışma yaşamına girmişlerdir. Farklı tahminler olmakla beraber Osmanlı'daki 1908 yılı itibariyle 250 bin sanayi işçisi bulunmakta, bunların 75 binin kadın olduğu ifade edilmektedir. Kadınların kamu kesiminde yer almaları daha geçtir. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren öncelikle sağlık ve eğitim alan ve mesleklerinde kamu hizmetine girmişlerdir (Önder, 2013: 38).

İslamiyet'in kadını harem yaşamına sokması toplum içinde sadece ebeledin varlığına imkân sağlamıştır. Müslümanlık ile birlikte hasta bakımı da önem kazanmış ve bu alanlarda da birçok kadın istihdam edilmiştir (Turan; Öztürk; Kaya; Atabek Aştı, 2011: 169).

Kanuni Sultan Süleyman ve Üçüncü Selim dönemlerinde halk sınıfından bazı kadınların çalışma yaşamına katılmalarına ilişkin fetvalar ve fermanlar bulunmaktadır. Örneğin, bu dönemlerde kadınların hekimlik yaptıklarına ilişkin belgeler bulunmuştur. Kanuni döneminde, evden eve dolaşan bohçacı kadınlar çalışan kadın sayılmaktaydı. Kanuni döneminden sonra, kadınlara yönelik fetvalar genellikle kadınların giyimlerine ve toplum yaşamına katılmalarına ilişkindir (Önder, 2013: 38).

Bir Osmanlı paşası olan Dr. Besim Ömer Akalın bu gelişmeleri takip ederek, Balkan, I. Dünya ve Çanakkale savaşlarında eşsiz çalışmalar gerçekleştiren eğitimli Türk hemşirelerinin yolunu açmıştır (Turan; Öztürk; Kaya; Atabek Aştı, 2011: 170).

1913–1915 Osmanlı sanayi istatistiklerine baktığımızda, imalat sektöründe kadınların 1913'te %32, 1915'te %29 oranlarında istihdam ettiği görülür. Bu oranlar dokuma sanayinde özellikle pamuk ve ipek dokumacılığında %90'a yükselmektedir. Kadın katılımının %50 civarında olduğu diğer

bir alan bütün sektörüdür. I. Dünya Savaşı sırasında, kadınlar memur ve müstahdem olarak maaşla hizmete alınmış, terzilik gibi askeri geri hizmetlerde çalıştırılmışlardır (Önder, 2013: 38).

## 1.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın

Kadın işçilerin niceliğine ilişkin ilk önemli bilgi kaynağı 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Bu sayımda, daha öncekilerden farklı olarak, herhangi bir sınır getirilmeksizin ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarının kapsanıyor olması önemlidir. Ancak, bu sayım sonuçlarına göre işgücünün cinsiyet dağılımı sadece 4 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeler itibariyle mevcuttur. Buna göre, 14 yaşından büyüklerde toplam 124.444 işçiden 29.533'ü kadındır (%23.73). 14 yaşından küçüklerde ise toplam 22.684 işçiden 8.107'si kızdır (%35.74). Rakamlar, 14 yaşından küçükler itibariyle cinsiyet dağılımının biraz daha farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Yani bu yaşlarda kadın oranı yetişkinlerden daha fazladır. Her iki yaş kategorisi itibariyle ise toplam 147.128 işçiden 37.640'si kadındır (%25.58). Yani, cinsiyet itibariyle değerlendirildiğinde, her dört işçiden biri "kadın-kız" dır (Makal, 2010: 21).

Bu sonucun oluşmasında ilk neden, istihdam faaliyetlerinin kadınların geleneksel olarak yer aldığı olduğu istihdam sektöründe yoğunlaşması; ikinci neden, savaşlar dolayısıyla erkek işgücünde meydana gelen eksilmedir. Üçüncü neden olarak, eşlerini savaşta kaybeden kadınların çalışma yaşamına girmek durumunda kalması gösterilebilir (Önder, 2013: 39).

İş Kanunu kapsamındaki işçiler için düzenlenen istatistiklere göre, 1937'de kadınların %19.5'i, 1943'te ise %23.7'si dokuma sanayiinde çalışmaktadır. Kadınların 1937'de %64.9'u, 1943'te ise %63.9'u ise gıda, içki ve bütün faaliyet alanında çalışmaktadır (Makal, 2010: 25). Yani, geleneksel olarak kadın işçiliğinin yoğun olduğu faaliyet alanları ağırlıklarını korumuştur.

## 2.ÜLKEMİZDE ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN KADINLARIN YASAL HAKLARI VE YENİ DÜZENLEMELER

### 2.1. Anayasa

#### Kanun Önünde Eşitlik

**Madde 10-** *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) *"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür."* (Ek cümle:

12/9/2010-5982/1 md.) *Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*” (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

### **Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti**

**Madde 48-** *“Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.”* (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

### **Çalışma Hakkı Ödevi**

**Madde 49-** *“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”* (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

### **Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı**

**Madde 50-** *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”* (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

Bu konunun anlaşılmasına örnek olarak, Kadınların ve 18 yaşından küçük olan çocukların yer altı ve su altı işlerde ve yine sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmamaları. Ayrıca yine duruma göre yapılan işin ağırlığına göre ara dinlenme saatlerinin daha sık olarak verilmesi bu konuda açıklayıcı olabilir.

## **2.2. Türk Medeni Kanunu**

### **Eşlerin Meslek ve İşi**

**Madde 192-** *“Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur.”* (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

Eski Türk Medeni Kanunu'nda kadının, çalışmak istemesi, eşinin onayı doğrultusunda sağlanıyordu. Eşi onay vermezse kadın çalışmıyordu. Çünkü aile reisi kocaydı (Eski Türk Medeni Kanunu madde 152).

## 2.3.Türk Ceza Kanunu

### Cinsel Taciz

**Madde 105-** (1) *“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. (2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”* (<http://www.turkhukusitesi.com/>)

Özellikle yönetici asistanlığı, özel kalemlik veya sekreterlik gibi işlerde çalışan kadınların, zaman zaman işyerindeki çalışma arkadaşları veya amirleri tarafından cinsel tacize uğradığı vakalar oldukça fazladır. Bu konuda alınacak önlemler ve verilebilecek caydırıcı nitelikteki cezalar bu alanda işlenebilecek fiilleri azaltabilecektir. Aynı zamanda Çalışma Bakanlığı ve diğer şikayet merkezlerinin bu konuda alabilecekleri önlemler de mağdurların rahatlaması ve konuyu ilgili birimlere zamanında bildirmelerine yardımcı olacaktır.

### İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali

**Madde 117-** (1) *“Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.*

(2) *Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz gündenden az olmamak üzere adli para cezası verilir.*

(3) *Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.*

(4) *Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.”* (<http://www.turkhukusitesi.com/>)



### **Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi**

**Madde 118-** (1) “Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

Özellikle sendika üyesi kadınların, işten çıkarılma korkusuyla çokça tehdit alması, bu sebeple sendikalı olmamaya yönlendirildikleri işletmeler, günümüzde maalesef halen mevcuttur.

### **Nefret ve Ayrımcılık**

**Madde 122-** “(Değişik madde ve başlığı: 6529 - 2.3.2014 / m.15) (1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini, b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını, c) Bir kişinin işe alınmasını, d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

## **2.4. İş Kanunu**

### **Eşit Davranma İlkesi**

**Madde 5-** “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”

“İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.”

“İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”... (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması**

**Madde 18-** *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 6552 - 10.9.2014 / m.2) “Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.””*

*“Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66. maddesindeki süreler dikkate alınır.”*

**Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:**

**...“d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.**

**e) 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmek.” ...** (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

### **İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı**

**Madde 24-** *“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:”*

*... “I. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:*

**b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.**

*c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.*

**d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.” ...** (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

### **Hafta Tatili Ücreti**

**Madde 46-** *“Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.”*

*“Şu kadar ki;*

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

**b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri.”** ...(<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller**

**Madde 55-** “Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

... **b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.**

... **ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.”** ... (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **Çalışma Süresinden Sayılan Haller**

**Madde 66-** “Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

... **e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.”** ... (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı**

**Madde 72-** “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve **her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.**” (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **Gece Çalıştırma Yasağı**

**Madde 73-** “Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. **On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.**” (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni**

**Madde 74-** “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmama-

**ları esastır.** *Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir (Ek cümle: 13.02.2011-6111 SK m.76). "Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.*

*Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.*

*Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.*

*Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.*

**İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.**

**Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.** (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

Emzirme ödeneği; (Süt parası) 5510 sayılı Kanununun 16 ncı maddesinin üçüncü fıkrasına göre; analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip, Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği süt parası denir (<http://www.sgk.gen.tr/genel/sgk-sut-parasi.html>).

### **Ağır ve Tehlikeli İşler**

**Madde 85-** *"On altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.*

**Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çe-**

**şit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”** (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik**

**Madde 88-** “Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Dipnot 1: 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 6. maddesiyle; bu maddede yer alan “kurulması gerektiği” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri” ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.” (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

### **İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık**

**Madde 104-** “Bu Kanunun 63. maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68. maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri **69. maddesine aykırı olarak geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen**, 71. maddesi hükmüne aykırı hareket eden, **72. maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran**, 73. maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden **74. maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen**, 75. maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76. maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline (Değişik İbare: 17.01.2012 K.T-6270 S. K./m.17/e) “binikiyüz Türk Lirası idari para cezası” verilir.

64. ve 65. maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için (Değişik İbare: 17.01.2012 K.T-6270 S. K./m.17/e) “ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası” verilir.” (<http://www.turkhukuksitesi.com/>)

## 2.5. Sosyal Güvenlik

Sigortalı kadının, sigortalı hak ve yükümlülükleri çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar (5510 Sayılı Kanun Md. 7). Belirtilen yasal tanımlardan da anlaşılacağı üzere kadın çalışanın bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılması halinde, yasal olarak sigortalılık işlemlerinin yapılması zorunludur. Bu yasal zorunluluk içinde kadın çalışanın bütün sosyal sigorta haklarından eşit şekilde faydalanması esastır (Sarieroğlu, 2011: 70).

6223 Sayılı Yetki Kanunu'na istinaden çıkarılan ve 8 Haziran 2011 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 633 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile **Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı** kurulmuş ve sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili bütün faaliyetler bu Bakanlığın görev alanına dahil edilmiştir. Bu Bakanlığın kurulmasıyla daha önce değişik bakanlıklar bünyesinde bulunan çeşitli sosyal yardım ve hizmet kuruluşları, Bakanlığın yeni ana hizmet birimleri olarak yapılandırılmıştır. Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü gibi (Zencirkıran, 2013: 261).

Tüm bu sosyal güvenlik ve sosyal yardım faaliyetlerine paralel olarak, analık halinde kadınlara özel bir sosyal sigorta kolu geliştirilmiştir.

Analık (tedavi ve gelir garantisi): Gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemde anne-çocuk sağlığı ile ilgili koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin temin edilmesi yanında, çalışan kadınların doğum izni nedeniyle doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları süreler için gelir kesilmesini telafi etmeye yönelik iş göremezlik ödeneği verilir (Tokol; Alper, 2013: 202).

## 3.TÜİK VERİLERİ

**\*Çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir:** 2012 yılında işgücüne katılım oranı kadınlarda %29,5 iken erkeklerde %71'dir. İstihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3, erkek nüfus oranı ise %65'tir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı %10,8'dir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı %66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı ise %22,3'tür. İşsizlik oranı, kadınlarda %10,8, erkeklerde ise %8,5'tir. Çalışan kadınların %70,1, erkeklerin ise %71,2'si çalıştığı işten memnundur (<http://www.tuik.gov.tr/Pre-HaberBultenleri.do?id=13458>).

**\*Hanelerdeki küçük çocukların bakımını %89,6 oranında anneler üstlenmektedir:** 0-5 yaş grubunda çocukların yaşadığı hanelerde çocuk bakımını %89,6 oranında anneler üstlenirken %1,5'ini babalar üstlenmektedir.

Çocukların %2,4'ünün bakımı kreşler tarafından sağlanmaktadır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>).

**\*İşgücünde olmayan kadınların doğum sayısı daha fazladır:** Nüfus ve Konut Araştırması (NKA) sonuçlarına göre 2011 yılında, işgücündeki kadınların %35,6'sı, işgücünde olmayan kadınların %52,8'i 3 ve daha fazla çocuk doğurmuştur (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>).

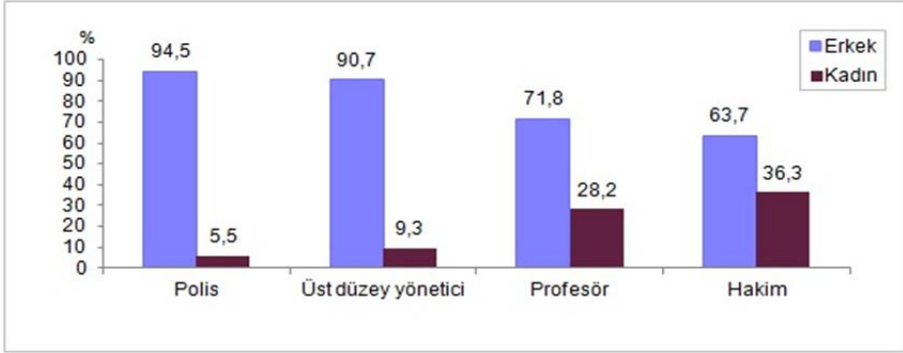
**\* Doğum öncesi bakım alan kadın nüfus oranı %97'dir:** Doğum öncesi bakım alan kadın nüfus oranı 2002 yılında %70 iken 2012 yılında bu oran %97'ye yükselmiştir. Benzer şekilde sağlık personeli tarafından gerçekleştirilen doğumların oranı da artış göstererek 2012 yılında %97 olmuştur. Kuzeydoğu Anadolu (Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) ile Ortadoğu Anadolu'da (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) sağlık personeli tarafından gerçekleştirilen doğumların tüm doğumlar içindeki oranı 2012 yılında %88 olup, bu oran İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması 1. Düzeye göre en düşük oran oldu (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>).

**\* Kadınların işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu il %43,5 ile Artvin oldu:** NKA sonuçlarına göre 2011 yılında, erkeklerin işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu il Kars (%80,1) olup en düşük olduğu il ise Karabük (%59,5)'tür. Kadınlarda işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu il Artvin (%43,5) iken en düşük olduğu il ise Şırnak(%9,7)'tir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>).

**\* Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı cinsiyet ve yaş gruplarına göre incelendiğinde: Tüm yaş gruplarında erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınlara oranla daha yüksektir.** İşgücüne katılma oranı erkeklerde en yüksek %95,4 ile 35-39 yaş grubunda, kadınlarda ise %38,3 ile 25-29 yaş grubundadır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>).

**\* Üst düzey kadın yönetici oranı %9,3 oldu:** Türkiye'de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı %9,3 oldu. Kadın hâkim oranı ise %36,3 oldu. Akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı 2012-2013 öğretim yılı için %28,1 oldu. Kadın polis oranı yıllara göre bir değişiklik göstermeyerek 2013 yılında da %5,5 oldu (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>).

**Tablo 1: Cinsiyete Göre Seçilmiş Mesleklerin Oranı, 2013**



**Kaynak:** TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, 2013  
(<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>)

**\*İşgücüne katılımda kadınların oranı erkeklerin oranının üçte biridir:** Nüfus ve Konut Araştırması (NKA) sonuçlarına göre 2011 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı %47,5 olup, bu oran erkeklerde %69,2, kadınlarda ise %25,9 oldu. Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke Türkiye’dir.

Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı cinsiyet ve yaş gruplarına göre incelendiğinde, tüm yaş gruplarında erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınlara oranla daha yüksektir. İşgücüne katılma oranı erkeklerde en yüksek %95,4 ile 35-39 yaş grubunda, kadınlarda ise %38,3 ile 25-29 yaş grubundadır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>).

**Tablo 2**

Türkiye’de İstihdam Edilmiş Kadın ve Erkek İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı						
Sektörler	Kadın			Erkek		
	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır
Tarım	53,1	8,5	86,1	25,3	4	56,7
Sanayi	15,9	29,2	7,8	25,3	33,5	13,1
Hizmet	31	62,3	7,8	49,4	62,5	30,2

**Kaynak:** T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2010: 9-10 (Gözener, 2012: 26)



**Tablo 3**

Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde, Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdama Katılım Oranları (%)						
Ülkeler	1994	2001	2005	2007	2009	2010
Kanada	67,8	70,8	72,1	73,2	73,4	73,1
Avusturya	62,8	66	66,3	67,1	66,9	68,4
Japonya	58,3	60,1	59,7	60	60,1	60,8
ABD	69,4	70,4	70,1	69,7	69,2	69,2
AB - 15	56,5	60,3	61	61,6	62,8	63,5
Türkiye	33,1	28,5	29,5	28,1	27	26,5

**Kaynak:** OECD, Employment Outlook, **2010:** 249-250 (Gözener, 2012: 18)

#### **4. Ülkemizde Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çalışmalar**

##### **4.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu**

Türkiye'de sürdürülebilir gelişimi sağlamak için kadınlara yönelik istihdam fırsatlarının yaratılması ve kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması hayati önem taşımaktadır. Özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak suretiyle daha fazla insanın istihdama çekilmesini ve istihdamda kalmasını sağlamaya yönelik politikalar tasarlamak, geliştirmek ve bu politikaları uygulamak konusundaki mevcut kapasiteyi güçlendirmek amacıyla planlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu; Teknik Destek ve Hibe Programı bileşenlerinden oluşmaktadır. Operasyon, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın 4. bileşeni olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında uygulanmaktadır. Program otoritesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yararlanıcı kurum Türkiye İş Kurumu'dur.

Operasyonun temel amacı; Kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak, onların daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmetleri sunması için desteklemektir (<http://www.kadinistihdami.net/trtr/kad%C4%B1nistihdam%C4%B1a%C4%9F%C4%B1.aspx>).

##### **4.2. KOSGEB - Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı İşbirliği**

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini tamamlayan, kendi işini kurmak isteyen her kadın girişimciye, devlet tarafından 30 bin TL hibe ve 70 bin TL de faizinin

tamamını devletin karşılaması kaydıyla faizsiz kredi, yani 100 bin TL destek verilecektir (<http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Haberler.aspx?ref=889>).

### **4.3. İş'te Eşitlik Platformu Etkinliği**

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele etmek için Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında oluşturulan görev grubunda yer alan ve Türkiye'de ekonomik alandaki cinsiyet uçurumunu 3 yıl içinde %10'a kadar indirmek üzere harekete geçen «İş'te Eşitlik Platformu» Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı himayesinde gerçekleştirildi. Etkinliğin amacı; cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik ilkelere gönüllü olarak uymak ve ülke genelinde bu ilkelerin yaygınlaştırılmasında öncü olabilmektir (<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/27141/6-Mart-2014-Kayseri-Is-te-Esitlik-Platformu-Etkinligi>).

### **4.4. Çalışan Anneye Bakıcı Desteği**

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, özel sektörde işçi statüsünde çalışan, 5000 kadına, çocuğu 3 yaşına gelene kadar (2 yılı geçmeyecek şekilde) 1000 TL bakıcı desteği verilecek. 2015 yılında hayata geçirilmesi beklenen bu destek için, pilot iller Antalya, İzmir ve Bursa olacak (<http://www.iskur.us/ssk/1000-tl-bakici-yardimi-kimleri-kapsiyor.html>).

## **SONUÇ**

İstihdamda fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret ve kadın emeğinin güvencesiz ve sigortasız çalıştırılması gibi bazı temel sorunların halen ülkemizdeki varlığı bilinen bir gerçektir. Kadının (evlilik hayatından sonra en büyük beklentinin, çocuk doğurması olması nedeniyle) belirli bir iş bölümünü üstlenmiş bulunmakta ve bu iş bölümü bugün gelişmiş ülkelerde de geçerliliğini korumakta olup kadının ücretli istihdama katılımını şekillendirmektedir. Ucuz çalışma saatlerine, sıkıcı ve monoton işlere, kötü çalışma koşullarına daha kolay razı olma, işte süreklilik arayışlarının daha az olması, geçici olarak işten ayrılmayı kabullenebilme, uyumlu olma, yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha çok tercih etme özellikleri kadın işgücünün bu yeni üretim düzeninde öne çıkmasında etkili olmuştur.

İşe devamsızlık hususu da, cinsiyetle yakından ilgilidir. Kadınların, erkeklerle göre ev dışındaki işlerine daha az bağlı olmalarının önemli bir nedeni de; kadınların evin mutlak ekonomik sorumluluğunu yüklenmediklerinden, iş

kaybetme korkusu da yaşamamaları olarak belirtilebilir. Bir başka nedenini ise, iş hayatındaki yoğun temponun, daha çok ev işleri gibi hafif ve esnek çalışma sistemine uygun bir yapıya sahip olan bir kısım kadınlara ağır geldiğini ve bu nedenle, kadınlarda işe gelmeme veya işi terk etme olgularına daha sık rastlandığını ileri sürülebilir.

Buna dayanarak, kadınların evin geçimini sağlama zorunluluğunun olmadığı Türk kültürümüzde, özellikle ev hanımlarının da istihdama katılması için gerekli çalışmalar yapılabilir. Çünkü ev hanımları, evdeki işlerinde günlük rutin olarak: çamaşır, bulaşık, yemek, ütü, çocuk bakımı vb. evde yapılması gereken tüm işleri yaparak, dışarıda ücret karşılığı çalışan kadınların, iş yoğunluklarından dolayı yapamadıkları ve para karşılığı yaptırmak durumunda kaldıkları söz konusu ev işlerini, kendi başlarına “ücretsiz ev işçisi” statüsüyle yapmaktadırlar.

Bu konuda, ücret almadan ancak başka birisine ücret karşılığı olarak yaptırılabilen, ev işçiliğinin maddi emeklerinin karşılığı ve bir yönüyle onure edici olarak, ev hanımlarının eşlerinin, aldıkları maaşların bir bölümünü, hanımının şahsi banka hesabına geçirilmesi ve ileride emekli olabilmesi için de sigorta primlerinin de yatırılabilir olması bunun ilk adımı olabilir. Bunun kendiliğinden ve doğal bir süreçte gelişeceğini de beklemek hayalden öteye bir beklenti olmayacağı açıktır.

Bunun için öncelikle devletin sosyal bir politika olarak bu konuyu ele alıp sosyal politikalar alanındaki akademisyen ve uzmanların görüşleri de alınarak ev hanımlarının ev yükleri ve sahip oldukları çocuk sayıları da dikkate alınarak her ay düzenli olarak ailenin gelir durumuna göre belli oranlardaki parasal tutarın ilgili il SGK müdürlükleri ya da bankalarda açılacak bir hesaba aktarılabilir. Bu tutar üzerinden ev hanımının sigorta primleri her ay düzenli olarak kesildikten sonra geriye kalan tutarın kadının kendisi veya eşine verilmesi şeklinde bir düzenleme şeklinde yapılabilir. Böylece kadın, iş hayatında aktif olarak rol almasa da para kazanma hissi, onun “istihdamda ben de varım” düşüncesini pekiştirecektir. Dolayısı ile evini çocuğunu ihmal etmeden bir süre sonra da hem emekli olmuş hem de resmi istihdam kavramının içinde yerini almış olacaktır.

Türkiye’de kadın istihdamı ve dolayısıyla onu çevreleyen sorunlar, günümüzde kadın girişimciliği ve meslek edindirme kursları ile ele alınmış; daha kapsayıcı ve ulusal istihdam stratejileri geliştirilmemiş veya uygulanmamıştır. Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki konumunun iyileştirilmesi büyük ölçüde ekonomik, toplumsal ve kültürel yapının değiştirilmesi ile yakından ilgilidir.

### KAYNAKÇA

**AKIN, Ayşe, (2008), Kadının Statüsü ve Sağlığı İle İlgili Gerçekler**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afşaroğlu Matbaası, Ankara.

**DEDEOĞLU, Saniye,(2000) "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emegi", Toplum ve Bilim Dergisi, Sayı: 86 Güz, Ankara.**

**EREN, Erol, (2012), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım A.Ş., İstanbul.

**FİLİZ, Yeliz, (2011), Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afşaroğlu Matbaası, Ankara.

**GÖZENER, Evrim, (2012), Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma, Bitirme Projesi, İstanbul.**

**MAKAL, Ahmet, (2010), "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Ankara.**

**ÖNDER, Nurcan, (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı:1, Cilt:1, Temmuz-Eylül 2013, Ankara**

**PARLAKTUNA, İnci, (2010), "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", Ege Akademik Bakış, Cilt: 10, Sayı: 4, ss. 1217-1230.**

**SARIEROĞLU, Jülide, (2011), Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler**, Hak-İş Genel Merkez Kadın Komitesi, Ankara.

**SEYYAR, Ali, (2011), Sosyal Politika Bilimine Giriş**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

**TOKOL, Aysen; ALPER, Yusuf, (2013), Sosyal Politika**, Dora Yayıncılık, Bursa.

**TURAN, Nuray; ÖZTÜRK, Aylin; KAYA, Hatice; ATABEK AŞTI, Türkinaz, (2011), "Toplumsal Cinsiyet ve Hemşirelik", Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1.**

**ZENCİRKIRAN, Memet, (2013), Düünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Dora Yayıncılık, Bursa.

<http://www.turkhuksitesi.com/> Son Erişim Tarihi: 20.04.2014

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> Son Erişim Tarihi: 05.04.2014

<http://www.kadinistihdami.net/trtr/kad%C4%B1nistihdam%C4%B1a%C4%9F%C4%B1.asp> x Son Erişim Tarihi: 18. 03. 2014

<http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Haberler.aspx?ref=889> Son Erişim Tarihi: 16.04.2014

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/27141/6-Mart-2014-Kayseri-Is-te-Esitlik-Platformu-Etkinligi> Son Erişim Tarihi: 23.03.2014

<http://www.iskur.us/ssk/1000-tl-bakici-yardimi-kimleri-kapsiyor.html> Son Erişim Tarihi: 09.01.2015

<http://www.sgk.gen.tr/genel/sgk-sut-parasi.html> Son Erişim Tarihi: 27.01.2015

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056> Son Erişim Tarihi: 22.01.2015