

**NİMET TUNA- BDO DENET YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş. - SOSYAL
GÜVENLİK VE İŞ HUKUKU UZMANI**

nimet.tuna@hotmail.com

PROF. DR. CANAN ÇETİN

canancetineylul@gmail.com

İÇİNDEKİLER

Giriş

1. Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımlarına İlişkin İstatistiki Veriler ve Değerlendirmeler

2. Kadınların Çalışma Hayatına Girmesinin Önündeki Engeller

3. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

4. Kadın İstihdamını Destekleyici Düzenlemelere İlişkin Değerlendirmeler

4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Eşitlik İlkesi

4.2. Sigorta Prim Teşvikleri

4.3. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

4.4. Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Süreli Çalışma ve Ücretsiz İzin Hakkı

4.4.1. Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı:

4.4.2. Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı:

4.4.3. Kısmi süreli çalışma hakkı:

4.5. Kadın Çalışana Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesi Feshetme Hakkı Tanınması

Sonuç

Çalışma Hayatında Kadın

Prof. Dr. Canan ÇETİN

Marmara Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İnsan Kaynakları Yönetimi
Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

Nimet TUNA

BDO Denet Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.
Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Uzmanı

Giriş

Emek kavramı birçok tanıma sahip ve birçok teoriye konu olmuş bir kavramdır. Birçok teoride vurgulanan husus ise, emeğin değer yaratmada büyük önem arz ettiğidir. Emek arasındaki ayrılıkların derinleştirilmesi ve işgücü piyasasının tabakalaştırılması emeğin değerini azaltıcı bir rol oynamaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı da bu tabakalaştırmanın bir unsuru olmaktadır(Urhan, 2009, s.83). İşgücünün cinsiyet vb. başka unsurlara dayanılarak tabakalaştırılması ise, emeğin ayrıştırılması ve işçi sınıfı arasındaki farkın arttırılarak işçi sınıfının güçsüzleşmesini ifade etmektedir. Oysa ki; kadınların işgücüne katılımı sürdürülebilir kalkınma için büyük önem taşımaktadır. Emeğin eksik istihdamında önemli bir yer tutan kadın emeğinin işgücüne katılımının artması, ülkelerin kalkınmışlık ve gelişmişlik düzeylerini arttıran itici bir güce sahip olmaktadır(Özdemir ve Diğerleri, 2012, ss.115-116). Türkiye’de kadın emeğinin önemli bir yeri bulunmakta fakat kadın emeği genel olarak görünmeyen emek olarak karşımıza çıkmakta ve kadınlar, kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, kentlerde kocasının yaptığı işe destek olma, evde çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenmektedir. Eğitim düzeyi daha yüksek olan kadınlar ise, toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmaya devam etmektedir(Koray, 2000, s.278).

Çalışma hayatının sağladığı gelir, statü, sosyal güvence, sosyal ilişkiler bireylerin sosyal hayata dahil olmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bakımdan çalışma hayatı, toplumsal hayatın diğer alanlarını da etkilemektedir (Çakır, 2008, s.26). Özellikle kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının düşük olması kadınların tüm hayatlarını etkileyen bir unsur olmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmada Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yerine ilişkin yapılan araştırma verilerine, kadınların çalışma hayatına girmesinde karşılaştığı engellere, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ve kadın istihdamını destekleyici politikalara yer verilmiştir.

1. Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımlarına İlişkin İstatistiksel Veriler ve Değerlendirmeler

II. Dünya Savaşından sonra kadınların işgücüne katılım oranları artış göstermiş olsa da günümüzde hala tüm dünyada kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarına ilişkin

önemli farklılıklar bulunmaktadır (Koray, 2000, s.213). Tablo 1’de yaş gruplarına göre kadın ve erkeklerin temel işgücü göstergelerine yer verilmektedir.

Tablo 1
Temel İşgücü Göstergeleri

Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Kasım 2016, Kasım 2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	59 069	60 223	29 203	29 824	29 866	30 399
İşgücü	30 781	31 790	21 004	21 503	9 777	10 287
İstihdam	27 067	28 515	18 856	19 612	8 211	8 904
Tarım	5 053	5 297	2 812	2 915	2 242	2 382
Tarım dışı	22 013	23 218	16 044	16 697	5 969	6 522
İşsiz	3 715	3 275	2 148	1 892	1 566	1 383
İşgücüne dahil olmayanlar	28 288	28 433	8 199	8 321	20 089	20 112
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	52,1	52,8	71,9	72,1	32,7	33,8
İstihdam oranı	45,8	47,3	64,6	65,8	27,5	29,3
İşsizlik oranı	12,1	10,3	10,2	8,8	16,0	13,4
Tarım dışı işsizlik oranı	14,3	12,2	11,6	10,0	20,7	17,4
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,1	58,0	77,5	78,0	36,6	37,9
İstihdam oranı	50,1	51,9	69,5	71,0	30,6	32,7
İşsizlik oranı	12,3	10,5	10,4	9,0	16,3	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı	14,3	12,2	11,6	10,0	20,8	17,5
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	22,6	19,3	19,2	16,2	28,6	25,0
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	23,9	22,9	14,3	13,5	33,6	32,6

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

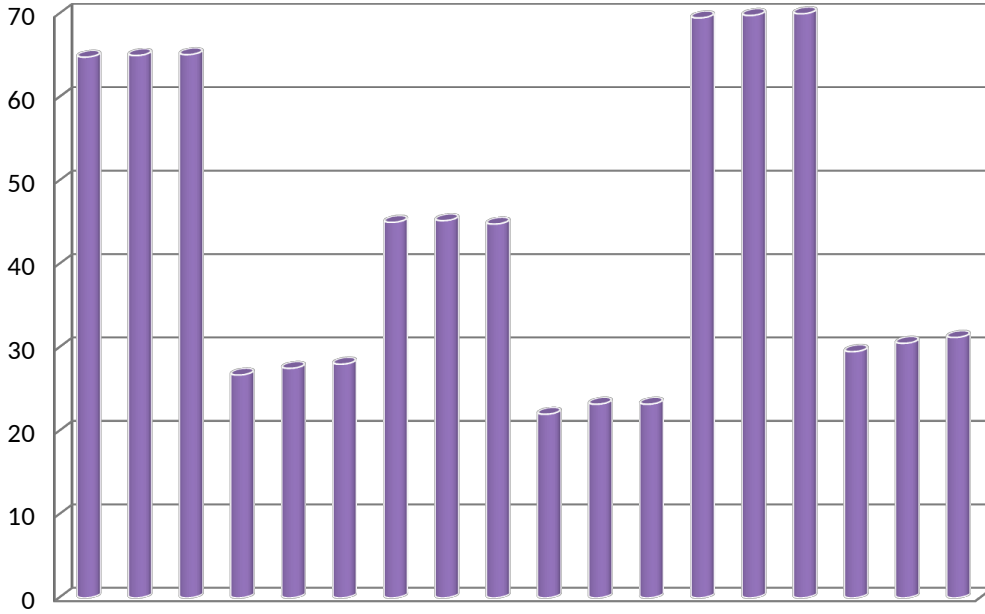
Kaynak: TÜİK, Şubat 2018.

Tabloda yer alan veriler doğrultusunda 2016 ve 2017 yıllarında kadınların işgücüne katılma oranlarının ve istihdam oranlarının erkeklere oranla önemli ölçüde düşük olduğu söylenebilir. Kadınların işsizlik oranlarının ise erkeklere oranlara önemli ölçüde yüksek olduğu görülmektedir.

Ayrıca elde edilen veriler işgücünün, 2017 yılı Kasım döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 9 bin kişi artarak 31 milyon 790 bin kişi, işgücüne katılma oranının ise 0,7 puan artarak %52,8 olarak gerçekleştiği yönündedir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranının 0,2 puanlık artışla %72,1, kadınlarda ise 1,1 puanlık artışla %33,8 olarak gerçekleştiği görülmüştür. (TÜİK, Şubat2018).

Tablo 2’de ülkemizde 2014, 2015 ve 2016 kadın istihdam oranlarına yer verilmiştir.

Tablo 2
Yıllara Göre Kadın ve Erkek İstihdamı Oranları

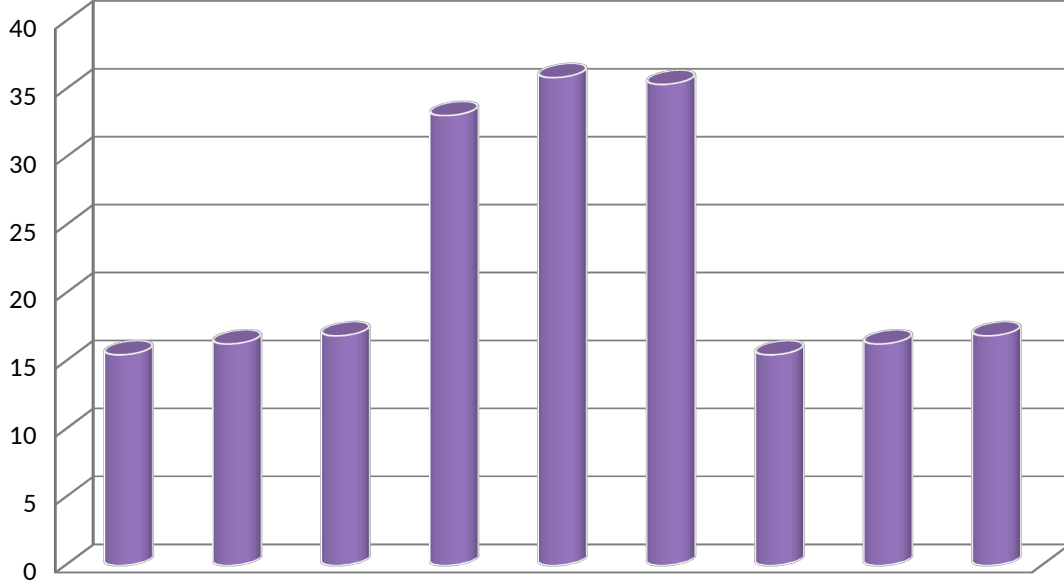


Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>

Tablo incelendiğinde, söz konusu yıllarda kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarına oranla oldukça düşük olduğu görülmektedir. Kadınların istihdama katılım oranlarının erkeklere oranla önemli derecede düşük olması ülkemizde, çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın önemli bir sorun olduğunu göz önüne sermektedir. Kadınların istihdama katılım oranlarının, ülkelerin gelişmişlik düzeyine ilişkin önemli bir değerlendirme unsuru olduğu düşünüldüğünde tabloda yer alan veriler ülkemizin hala gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşamadığını açıkça göstermektedir. Ayrıca kadınların istihdama katılım oranlarının düşük seyretmesi, kadın istihdamını destekleyici politikaların kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözümünde yeterli kaldığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilecektir.

Eylül 2017 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçları baz alınarak oluşturulan Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi değerlendirmelerine göre; kadın işsizlik oranı %14,9, genç kadın işsizlik oranı ise %26,7, yüksek öğrenim işsizliği %13,9 olarak tespit edilmiştir (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, Aralık 2017). Ayrıca 2014, 2015 ve 2016 yıllarında yüksek öğretim düzeyindeki kadınların işsizlik oranlarına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3
Yıllara Göre Yüksek Öğretim Düzeyindeki Kadınların İşsizlik Oranları



Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>

Tablo 3'te ver alan veriler, ülkemizde eğitim düzeyi yüksek olan kadınların dahi işsizlik oranlarının oldukça fazla olduğunu göstermektedir. Ülkemizde üniversite sayısının gün geçtikçe arttığı görülürken üniversite mezunlarının önemli derecede işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalması eğitilmiş genç nüfus için yeterli kadar istihdam alanı yaratılmadığını ve söz konusu nüfusun istihdama katılımını arttırıcı politikaların yetersiz olduğunu göstermektedir. Özellikle yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik oranının bu derece yüksek olması, ülkemizde yüksek eğitim düzeyinin kadınların işsizlik sorununa çözüm yaratmadığını kanıtlamakta, önemli derecede bilgi ve potansiyele sahip olan yüksek öğretim mezunu kadın nüfusunun istihdam edilememesi ülkemiz için ekonomik açıdan önemli bir katma değer kaybına neden olmakla birlikte toplumsal sorunları da arttırıcı bir etki yaratmaktadır.

Tablo 4'te ülkemizde 2006, 2010 ve 2014 dönemlerinde cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç tutarlarına yer verilmiştir.

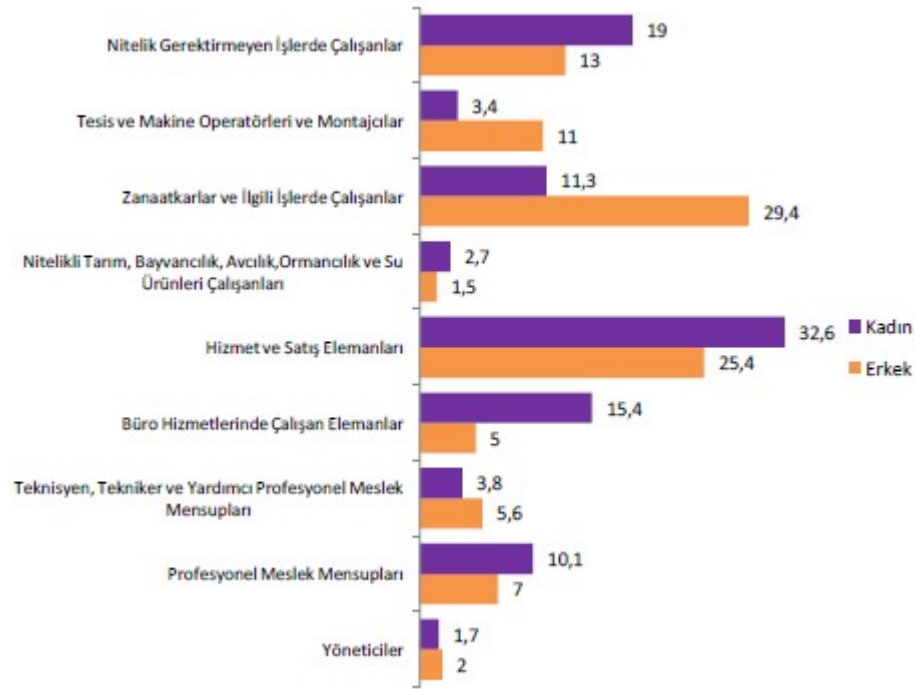
Tablo 4Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç

Monthly average gross wage and yearly average gross earnings by sex and educational attainment							
Eğitim durumu Educational attainment (ISCED)		Aylık ortalama brüt ücret Monthly average gross wage ⁽¹⁾			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL) Annual average gross earnings ⁽²⁾		
		(TL)			(TL)		
Yıl-Year		2006	2010	2014	2006	2010	2014
Toplam - Total		1 103	1 512	2 207	14 252	19 694	27 830
	İlkokul ve altı Primary school and below	764	1 032	1 526	9 676	13 099	18 602
	İlköğretim ve ortaokul Primary education and secondary school	760	1 026	1 514	9 640	13 043	18 476
	Lise High school	922	1 280	1 707	11 802	16 414	21 222
	Meslek lisesi Vocational high school	1 233	1 593	2 263	16 334	21 280	28 143
	Yüksekokul ve üstü Higher education	2 088	2 663	3 952	27 310	35 383	51 405
Erkek - Male		1 107	1 510	2 215	14 316	19 683	27 775
	İlkokul ve altı Primary school and below	784	1 066	1 594	9 952	13 526	19 417
	İlköğretim ve ortaokul Primary education and secondary school	788	1 061	1 562	9 999	13 505	19 081
	Lise High school	943	1 317	1 755	12 042	16 907	21 758
	Meslek lisesi Vocational high school	1 298	1 649	2 373	17 312	22 195	29 561
	Yüksekokul ve üstü Higher education	2 231	2 842	4 296	29 258	37 878	55 633
Kadın - Female		1 091	1 519	2 188	14 036	19 728	27 974
	İlkokul ve altı Primary school and below	650	874	1 289	8 159	11 065	15 748
	İlköğretim ve ortaokul Primary education and secondary school	640	870	1 318	8 064	10 949	15 981
	Lise High school	870	1 177	1 576	11 182	15 049	19 760
	Meslek lisesi Vocational high school	944	1 336	1 851	11 990	17 109	22 842
	Yüksekokul ve üstü Higher education	1 837	2 380	3 470	23 899	31 437	45 483

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

Tablo 4'te yer alan veriler kadınların aylık brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç tutarlarının erkeklere oranla düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, ülkemizde yasal mevzuatlarda yer veriler çalışma hayatında cinsiyete dayalı ücret ve her türlü ayrımın yapılamayacağına ilişkin eşitlikçi düzenlemelerin uygulamaya konulmasında ciddi sorunlar yaşandığını ve yasaların uygulanması hususunda denetim mekanizmalarının yetersiz kaldığını göstermektedir. Ayrıca Tablo 5'te yer verilen Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği araştırması verileri çalışma hayatında işlerin cinsiyetleştirildiğini gözler önüne sermektedir.

Tablo 5
Cinsiyete Göre Mesleklerde İstiham Edilme Oranları

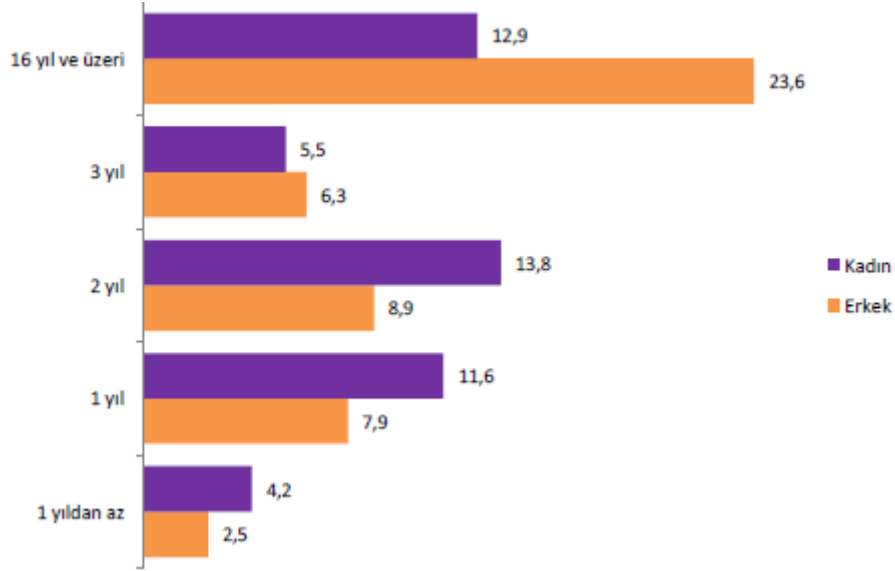


Kaynak: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, "Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam", Mart 2018, s.4

Söz konusu araştırmada elde edilen bir diğer bulgu kadınların toplam çalışma sürelerinin erkeklere oranla daha kısa süreli olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun sebebi ise, ülkemizde kadınların genellikle güvencesiz, geçici ve niteliksiz işlerde çalıştırılmasıdır (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, Mart 2018, s.4). Tablo 6'da yer alan araştırma sonuçları ülkemizde kadınların geçici ve niteliksiz işlerde çalıştırıldığını kanıtlar niteliktedir.

Tablo 6

Kadın ve Erkek İşçilerin Kıdem Süreleri



Kaynak: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, “Türkiye’de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam”, Mart 2018, s.4.

Tablo 6’da ülkemizde kadınların çalışma hayatında 2 yıl ve daha altı sürede kıdeme sahip olma oranlarının erkeklere oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınların 3 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olma oranı ise erkeklere oranla oldukça düşük seyretmektedir. Bu durum çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımın bir göstergesi olmakla birlikte kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunları da kanıtlar niteliktedir. Kadınlara yüklenen toplumsal roller ve kadınların çalışma hayatında güvencesiz çalışma koşulları kadınların çalışma hayatındaki kıdem oranlarının düşük seyretmesine neden olmaktadır.

Yukarıda yer verilen bulgular, kadınların çalışma hayatına girme sürecinde ve çalışma hayatında bir takım sorunlarla karşılaştığını kanıtlar niteliktedir. Bu bağlamda aşağıda kadınların çalışma hayatına girmesinin önündeki engeller ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara değinilmiş olup kadın istihdamını destekleyici düzenlemelere ve bu düzenlemelere ilişkin eleştirel bakış açısı ile yapılan değerlendirmelere yer verilmiştir.

2. Kadınların Çalışma Hayatına Girmesinin Önündeki Engeller

Özellikle ülkemizde, kadınların işgücüne katılmasına ilişkin yasal bir ayrım olmamasına rağmen kadınlara toplum tarafından aile içerisinde yüklenen sorumlulukların çok fazla olması kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir (Korkmaz ve Korkut,

2012, s.45). Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası tarafından oluşturulan, Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı: Yönelimler, Faktörler ve Politika Çerçevesi raporunda; hamilelik ve çocuk bakımı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planında ise; düşük eğitim düzeyi, çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, ailede yaşlı ve engelli gibi bakıma muhtaç bireylerin bulunması, kadının rol ve sorumluluklarına ilişkin geleneksel düşünce yapısı gibi unsurlar kadınların istihdama katılma oranını düşüren nedenler olarak tespit edilmiştir (Süral, 2014, s.281).

Çoğu zaman, kadına ev içerisinde yüklenen çocuk ve yaşlı bakımı, ev işlerinin yerine getirilmesi gibi geleneksel rollerin başka birine ücret karşılığı yaptırılması, kadının işgücü piyasasına girmesi ile elde edeceği ücretten yüksek olmakta ve bu durum kadınların işgücü piyasasına girmesini engelleyen en büyük sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. 2016 yılında Türkiye Aile Yapısı Araştırması TÜİK verileri, hanelerin %86’sında çocukların gündüz bakım işini annelerin, %7,4’ünde ise babaanne ve anneannelerin üstlendiği sonucunu ortaya koymuştur (TÜİK, 2016).

3. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Türkiye’de istihdama katılan kadın nüfus oranının az olmasına ek olarak istihdama katılan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bir takım engeller kadınların yaşadığı bir başka sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de yapılan araştırma sonuçları kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kaldığını ve bu nedenle çalışma hayatında bir takım sorunların yaşadığını ortaya koymaktadır (Parlaktuna, Ekim 2010, s.1223).

Çalışma hayatında kadınların en sık karşılaştığı sorunlardan biri; kadınların örgütlerin üst yönetim kademelerinde ilerlemelerini engelleyen ve 1970’li yıllarda ortaya çıkan görünmez ve yapay engeller olarak ifade edilen cam tavan sorunudur(Wirth, 2001). Araştırmalar sonucu elde edilen bulgular kadın istihdamındaki artışa karşılık orta ve üst düzey kadın yönetici sayısının oransal olarak düştüğünü göstermektedir. Ayrıca elde edilen veriler, kadın işveren oranında dünyada hala son sıralarda yer aldığımızı göstermektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2017, ss.8-9). Araştırma sonuçları; kadınların çalışma hayatında kısa sayılabilecek bir süredir yönetici durumunda bulunmaları, işgücüne aralıklı olarak katılmaları, geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması gibi nedenlerle özel sektördeki kadın yöneticilerin ancak orta kademe kadar ilerlediklerini ve orada durduklarını ortaya koymaktadır (Örücü ve diğerleri, 2007, ss.118-119).

Genel olarak bakıldığında; eğitim ve mesleki eğitimde, iş bulma ve yükseltilmede, ücretlendirmede, sosyal haklardan yararlanma konusunda kadınlar eşitsiz bir yaklaşımla karşı karşıya kalmakla birlikte kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar cinsel taciz boyutuna kadar varabilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, ss.206-207).

Genellikle kadınların yaptığı iş genel olarak aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olarak görülmekte ve bu nedenle çoğunlukla kadınlar ikincil iş piyasalarında istihdam edilmektedir. Kadınların geçici ve düşük ücretli işlerde çalıştırılması, kadın istihdamının düşük oranlarda seyretmesine, kadınların uzun süreli istihdamda kalmalarının engellenmesine ve işsizliğe geçiş hızının artmasına yol açmaktadır(Durmaz, 2016, ss.47-

48). Kadınların kayıt dışı istihdam edilme oranlarının yüksek oranlarda seyretmesi kadınların çalışma hayatına dahil olma konusunda umutsuzluk yaşamasına neden olmaktadır. Ayrıca özellikle kırsal bölgelerde yaşayan birçok kadın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta fakat ekonomik bağımsızlık ve sosyal güvenlikten yoksun kalmaktadır (Önder, Temmuz-Eylül 2013, s.48.). 2014 yılı Kazanç Yapısı Araştırması TÜİK verilerine göre; kadınların eğitim düzeyleri arttıkça gelir düzeylerinin arttığı saptansa da kadınların tüm düzeylerde erkeklerden daha düşük ücret aldığı sonucu ortaya konmuştur (TÜİK, 2014).

4. Kadın İstihdamını Destekleyici Düzenlemelere İlişkin Değerlendirmeler

Kadın istihdamının artmasına yönelik düzenlenen yasalar ve yürürlüğe konan yönetmelikler, Türkiye’de kadınların önünde bulunan mevcut engelleri ortadan kaldırmayı amaçlamalıdır. Bu süreçte eğitim düzeyinin artırılmasına yönelik uzun vadeli çalışmalar yapılması önem arz etmekle birlikte kısa vadede sonuç alınabilecek, kadınları çalışmaya teşvik edici çalışmaların yapılması da fayda sağlayacaktır(Kılıç ve Öztürk, Mart 2014, s.127). Bu bağlamda aşağıda kadınların çalışma yaşamındaki rolünü arttırıcı bir takım uygulamalara ve bu uygulamalara ilişkin değerlendirmelere yer verilmektedir.

4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Eşitlik İlkesi

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu maddenin devamında ise; işverenin, 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 yapamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı ve işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı düzenlenmiştir. (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003) Her ne kadar İş Kanunu’nda böyle bir düzenlemeye yer verilmiş olsa da çalışma hayatında aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkının bulunduğu bir gerçektir. Bu nedenle yasal düzenlemelerin uygulanması hususunda denetim mekanizmalarının geliştirilmesi fayda sağlayacaktır.

4.2. Sigorta Prim Teşvikleri

Kadın istihdamını arttırmaya yönelik yapılan önemli çalışmalardan biri sosyal sigorta primlerinin İŞKUR tarafından ödenmesine ilişkin yapılan düzenlemedir. 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 74.maddesi ile 4447 sayılı Kanun’a eklenen geçici 10.madde eklenmiştir. 6111 sayılı teşvik ile; kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılması konusunda işverenleri teşvik etmek, mesleki ve teknik eğitimi özendirme, kalite ve etkinliğini artırmak amaçlanmıştır. Bu bağlamda teşvik 01.03.2011-31.12.2015 tarih aralığında uygulanmak üzere yasalaşmış sonrasında Bakanlar Kurulu kararı ile 31.12.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Söz konusu teşvik işverenlere Sosyal Güvenlik Kurumu’na ödemek zorunda oldukları %20,5’lik prim tutarının %5’lik Hazine Desteği düşüldükten sonra geriye kalan %15,5’lik prim tutarı kadar kazanç sağlamaktadır. Söz konusu düzenleme kadınların işveren tarafından tercih edilme olasılığını arttırarak

kadınların işgücüne katılmasında önemli bir etkiye sahip olmaktadır (6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2011 ; 4447 Sayılı Kanun, 1999).

4.3. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile; yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının ve yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunlu hale getirilmiştir. (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013). Söz konusu düzenleme kadınların çalışma hayatına katılmasının önünde en büyük engellerden biri olarak görülen çocuk bakımına bir çözüm olmakla birlikte bakım odaları ve kreşlerin kurulmasını belirli sayıda çalışana sahip işyerleri için zorunlu hale getirmesi nedeniyle hala birçok kadın bu haktan faydalanamamaktadır. Ayrıca yasal düzenleme çocuk bakımını sadece kadının rolü olarak gören bir yaklaşımla hazırlanmış olup erkeklerin çocuk bakımında rol sahibi olmadığı düşüncesini destekler niteliktedir. Belirli sayıda kadın çalıştıran işyerleri için getirilen bu zorunluluk bu zorunluluktan kaçınmak amacıyla kadın istihdamını caydırıcı bir etkiye neden olabilecektir(Dedeoğlu, 2009, s.51).

4.4. Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Süreli Çalışma ve Ücretsiz İzin Hakkı

İşçinin doğumdan sonra yarım ve kısmi çalışma yapmasına ilişkin detaylar "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler, kadınların çalışma hayatından uzaklaşmasında önemli bir sorun olan çocuk bakımı ile ilgili önem arz eden ve kadınların doğumdan sonra çalışma hayatı içerisinde yer almasını destekleyici ve kolaylaştırıcı bir rol oynamaktadır.

4.4.1. Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı:

Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı yönetmeliğin 6'ncı maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu madde ile; analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçinin ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçinin istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabileceği düzenlenmiştir. Aynı maddede çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün ekleneceği belirtilmiştir. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır. Ayrıca yarım çalışma yapan işçinin çalışmadığı süreler için ücreti İşsizlik Fonundan karşılanmaktadır (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

4.4.2. Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı:

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı yönetmeliğin 7'nci maddesinde hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda analık izninin bitiminden itibaren kadın işçiye ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene istediği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir(Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

4.4.3. Kısmi süreli çalışma hakkı:

Kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin detaylar yönetmeliğin 8'inci maddesinde düzenlenmiş olup; işçi yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen analık izninin, 6'ncı madde de belirtilen ücretsiz iznin veya 7'nci maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir(Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

4.5. Kadın Çalışana Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesi Feshetme Hakkı Tanınması

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma koşulları hüküm altına alınmış olup; kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş akdini sona erdirmesi halinde işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için kadın çalışana 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir(1475 sayılı İş Kanunu, 1971). Söz konusu düzenleme ile kadınların evlilik nedeni ile işten ayrılmaları halinde mahdur olmamasının önü açılmış ve kadınların başka bir iş bulana kadar söz konusu tazminat ile bir gelir elde etmeleri sağlanmıştır.

Sonuç

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılımlarına ilişkin istatistiki veriler, kadınların çalışma hayatına girmesinin önündeki engeller, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, kadın istihdamını destekleyici düzenlemelere ilişkin değerlendirmeler kadınların çalışma hayatına girme sürecinde ve çalışma hayatında birçok sorunla karşılaştığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle ülkemizde kadınların çalışma hayatına dahil olmasını sağlayıcı düzenlemelerde bulunulması büyük önem arz etmektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcı uygulamaların önüne geçilmesi ancak yasal ve kurumsal düzenlemeler ve bu konuyla ilgili sürekli politika ve önlemlerle mümkün olabilecektir(Koray, 2000, 284). Her ne kadar konuyla ilgili yukarıda bahsedildiği gibi bir takım önlemler alınmaya çalışılsa da bu düzenlemelerin daha ayrıntılı olması ihtiyacı bulunmaktadır.

Aktif işgücü politikaları ile kadınların işgücü piyasasına girmesi desteklenmeli, çalışma şartları kadınlar için uygun hale getirilmeli, çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin çözümler üretilmeli ve bu yük kadınların üzerinden alınmalıdır. Ayrıca kadınların işgücüne dahil edildikten sonra karşılaştıkları sorunların çözümü için çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği sağlanarak kadınların yasalara uygun biçimde istihdam edilmesi sağlanmalıdır(Karabıyık, 2012, s.256; Koray, 2000, s.211-212). Bu bağlamda ilk olarak, kadın işgücünün eğitim ve istihdamı desteklenmeli ve uluslararası düzeyde Türkiye tarafından da imzalanmış olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi

Hakkındaki Sözleşme, Kadınlara Karşı Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) gibi cinsiyetçi eşitliğe ilişkin önem arz eden sözleşmelerde yer alan düzenlemelerin hayat geçirilmesi ve denetim mekanizmaları ile düzenlemelerin uygulanması için kontrolünün sağlanması gerekmektedir (Durmaz, 2016, s.55 ; Börü, 2017, s.48).

Kaynakça

Börü, Şafak. "Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu", **TBB Dergisi**, Özel Sayı, 2017, s.48.

Çakır, Özlem. "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı.31, 2008, s.26.

Dedeoğlu, Saniye. "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", **Çalışma ve Toplum**, 2009, s.51.

Durmaz, Şerife. "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.2, Sayı.3, 2016, ss.47-55.

Karabıyık, İlyas. "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt.XXXII, Sayı.I, 2012, s.256.

Karadeniz, Oğuz ve Hakkı Hakan Yılmaz. "Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma Sonuçları", *Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu*, 2017, ss.8-9.

Kılıç, Dilek ve Selcen Öztürk. "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt.47, Sayı.1, Mart 2014, s.127.

Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya. "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt.6, Sayı.1, 2005, ss.206-207.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.

Korkmaz, Adem ve Gülsüm Korkut. "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.17, Sayı.2, 2012, s.45.

Önder, Nurcan. "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt.1, Sayı.1, Temmuz-Eylül 2013, s.35;38.

Örücü ve Diğerleri. "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt.14, Sayı.2, 2007, ss.118-119.

Özdemir ve Diğerleri, "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği", **International Conference On Eurasian Economies**, 2012, s.116.

Parlaktuna, İnci. "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt.10, Sayı.4, 2010, s.1223.

Süral, Nurhan. "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.15, Özel Sayı, 2013, s.281.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Kasım 2017, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27687>.

TÜİK, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>.

TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21869>.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, "İşsizlik ve İstihdam Raporu", Aralık 2017, s.1.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, "Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam", Mart 2018, ss.3-4.

Urhan, Betül. " Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", **Çalışma ve Toplum**, 2009/2, s.83.

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

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=www.resmigazete.gov.tr/eskiler/>

[2011/02/20110225m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110225m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/)

[2011/02/20110225m1.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110225m1.htm)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm>

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?>

[MevzuatKod=1.5.1475&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.1475&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>