



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK
POLİTİKALARDA SENDİKALARIN ROLÜ:
ANKARA'DA GIDA SANAYİ İŞ KOLUNDA FAALİYET
GÖSTEREN SENDİKALAR ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Cansu Merve EĞRİ

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Banu METİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM
DALI**

ŞUBAT 2023



**KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALARDA
SENDİKALARIN ROLÜ: ANKARA'DA GIDA SANAYİ İŞ KOLUNDA
FAALİYET GÖSTEREN SENDİKALAR ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Cansu Merve EĞRİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

ŞUBAT 2023

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Cansu Merve EĞRİ

24.02.2023

TEZ ONAY SAYFASI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı Yüksek Lisans öğrencisi Cansu Merve EĞRİ tarafından hazırlanan “Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalarda Sendikaların Rolü: Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar Üzerine Bir İnceleme” başlıklı tez çalışması, 24/02/2023 tarih ve 11.00 saatinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile YÜKSEK LİSANS olarak KABUL edilmiştir.

	Kabul	Ret
Başkan: Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☒	☐
Üye: Doç. Dr. Banu METİN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☒	☐
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Atilla GÜLER-Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	☒	☐

KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALARDA SENDİKALARIN
ROLÜ: ANKARA’DA GIDA SANAYİ İŞ KOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN
SENDİKALAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

(Yüksek Lisans Tezi)

Cansu Merve EĞRİ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Şubat 2023

ÖZET

Sendika faaliyetleri tarihsel olarak çok eskilere dayanmakla beraber esas itibarıyla Sanayi Devrimi ile birlikte ve işçi hareketleri ile ortaya çıkmıştır. Genellikle bağlı üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarının iyileştirilmesi ve çıkarlarının korunması maksadıyla çalışmalar yürüten sendikalar, çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin yapılması için eylemlerde bulunan kuruluşlardır. Bununla birlikte birey olarak insanların sosyal hak ve özgürlükleri ele alındığında kadınlara verilen haklar konusu büyük bir çalışma alanı ve önem arz etmektedir. Kadınların istihdam edilerek iş hayatına katılması ve bu alanda yapılan çalışmalar da en az sendikalaşmanın tarihi kadar eskiye dayanan bir problemdir. Günümüzde kadınların istihdam edilerek iş hayatına kazandırılması için sendikaların birçok çalışma ve faaliyetleri bulunmaktadır. Kadın istihdamı konusunda bir sosyal politika aktörü olarak sendikalar doğrudan etkili olmasalar da konuya hassas bir şekilde yaklaşarak büyük mücadeleler vermekte, gerekli desteklerin sağlanması için demokratik, adil, sürdürülebilir çözümler bulma noktasında çaba göstermektedirler. Bu çalışmada Ankara’da Gıda Sanayi sektöründe faaliyet göstermekte olan sendikaların kadın istihdamını artırmak üzere yaptığı çalışmalar ele alınarak analiz edilmiştir.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : Kadın istihdamı, Sendika, Sosyal politika, Gıda endüstrisi
Sayfa Sayısı : 129
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Banu METİN

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN POLICIES TO INCREASE WOMEN'S
EMPLOYMENT: A STUDY ON THE TRADE UNIONS OPERATING IN THE FOOD
INDUSTRY SECTOR IN ANKARA

(M.Sc. Thesis)

Cansu Merve EĞRİ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

February 2023

ABSTRACT

Although the history of Trade Union activities dates back to very early times, they emerged mainly with the Industrial Revolution and labor movements. Trade Unions, which primarily work to improve the social and economic rights of their affiliated members and protect their interests by taking actions to make arrangements for their working life. For all that, considering the social rights and freedoms of people as individuals, the issue of the rights given to women is a great field of study and importance. The employment of women and their participation in business life and the studies carried out in this field is a problem that goes as old as the history of syndication. Today, there are many works and activities of syndicates in order to employ women and bring them into business life. Although Trade Unions, which are social policy actors in women's employment, are not directly effective, they struggle and endeavor to find democratic, fair and sustainable solutions in order to provide the necessary support. In this study, the studies carried out by the syndicates operating in the Food Industry sector in Ankara to increase women's employment were analyzed.

Science Code : 113505
Key Words : Women's employment, Trade union, Social policy, Food industry
Page Number : 129
Supervisor : Doç. Dr. Banu METİN

TEŞEKKÜR

Her zaman olduğu gibi bu zor ama bir o kadar da azim ve hevesle çıkmış olduğum yolun her aşamasında sabırla, anlayışla yanımda olduğunu hissettiren çok değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Banu METİN’e samimiyeti, hassasiyeti ve tüm destekleri için sonsuz teşekkür ederim. Eğitim sürecim boyunca benden desteklerini esirgemeyen Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’ndeki başta kıymetli bölüm hocalarıma, asistan hocalarıma; bana değerli zamanını ayırıp, çalışmaya katılmayı kabul eden, tüm güvenilirliği ve samimiyeti ile şeffaf bir şekilde görüşme gerçekleştirdiğim sendika yöneticilerine; hatırı sayılır destekleriyle yanımda olan değerli arkadaşım Muhammed Sefa KOÇAKOĞLU’na, gerek enerjileri gerekse olumlu konuşmaları ile beni her zaman motive eden kıymetli dostlarıma, ailemdeki herkese ve küçük maviş yeğenime, hayatımın her anında nazımı çekip başarmam için elimden gelenin en üst düzeyde gerçekleşmesi için manevi olarak yanımda olduğunuz için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Her daim nefesinizin huzurunu hissetmek dileğiyle...

Hayatın bana sunduğu en büyük armağan canım annem ve en büyük hasretim canım babama...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLARIN LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
1. GİRİŞ	1
2. BİR DEZAVANTAJLI GRUP OLARAK KADINLAR VE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR	3
2.1. Kadın Emeği ve İstihdamı.....	3
2.2. Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Sorunlar	5
2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	7
2.2.2. Eğitim İmkanlarına Erişimde Eşitsizlik	7
2.2.3. İşyerinde Psikolojik ve Cinsel Taciz	8
2.2.4. İş Bulma ve Yükseltilmeye Eşitsizlik.....	9
2.2.5. Kayıt Dışı Çalıştırma	10
2.2.6. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	10
2.2.7. İş Güvencesizliği.....	11
2.3. Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu.....	11
2.3.1. Dünyada Kadınların İşgücü Piyasasındaki Durumu	11
2.3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Gelişimi	14
2.3.2.1. Türkiye’de kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörler.....	15
2.3.2.1.1. Toplumun kültürel yapısı.....	16

	Sayfa
2.3.2.1.2.Eğitim	16
2.3.2.1.3. Yaş ve medeni durum	17
2.3.2.1.4. Cinsiyetler arası ücret düzeyi farklılıkları	17
2.3.2.1.6. Ücretsiz aile işçiliği	21
2.4. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar	23
2.4.1. Dünyada Kadınların İşgücüne Katılımlarını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar	23
2.4.1.1. Çocuk bakım hizmetleri	24
2.4.1.2. Esnek çalışma düzenlenmeleri	25
2.4.1.3. Bakım izinleri	26
2.4.1.4. Kadınlara yönelik aktif iş gücü piyasası uygulamaları	27
2.4.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Politikalar ve Uygulamalar.....	29
2.4.2.1. Uluslararası Mevzuat.....	30
2.4.2.1.1. Birleşmiş Milletler (BM)	30
2.4.2.1.2. Avrupa Birliği (AB).....	34
2.4.2.2. Ulusal Mevzuat.....	37
2.4.2.2.1. Anayasal düzenlemeler	37
2.4.2.2.2. 4857 sayılı iş kanunu ve kadın çalışanlar	38
2.4.2.2.2. Evlenen kadının kıdem tazminatı	38
2.4.2.2.3. Kadın işçileri gebelik ve analık hallerinde koruyucu düzenlemeler	39
2.4.2.3. Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik diğer düzenlemeler	41
2.4.2.3.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalar	41
2.4.2.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve İŞKUR tarafından yürütülen çalışmalar	43

	Sayfa
2.4.2.3.3. Kadın istihdamını artırmaya yönelik KEDV tarafından verilen mikro Krediler.....	46
2.4.2.3.4. Kadın derneklerinin kadın istihdamını artırmaya yönelik projeleri	46
2.4.2.3.5. Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023 eylem planları)	47
2.4.2.3.6. On birinci kalkınma planı (2019-2023)	51
2.4.2.4. Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarda sendikalar	52
2.4.2.4.1. Genel olarak sendika kavramı ve önemi.....	52
2.4.2.4.2. Sendikaların tarihsel gelişimi	54
2.4.2.4.3. Kadınların sendikal örgütlenmesi	56
2.4.2.4.4. Sendikalar ve istihdam ilişkisi	57
2.4.2.4.5. Türkiye’de sendikalarda kadın üyelere dair yürütülen politikalar	59
3. ANKARA’DA GIDA SANAYİ İŞ KOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN SENDİKALARIN KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINDAKİ ROLÜ ÜZERİNE BİR İNCELEME	63
3.1. Araştırmanın Amacı	63
3.2. Araştırmanın Önemi	63
3.3. Araştırma Grubu.....	66
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	67
3.5. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı	67
3.6. Verilerin Toplanması ve Analiz	69
3.7. Bulgular ve Yorumlar.....	70
3.7.1. Sendikaların Amacı, Hedef Kitle ve Yürüttüğü Faaliyetler.....	70
3.7.2. Örgüt içi Demokrasi Anlayışı, Devlet ile Olan İlişkiler, Diğer Sendikalarla Paylaşım ve İş Birliği	72
3.7.3. Türkiye’de Sendikaların Karşılaştıkları Sorunlar	77

	Sayfa
3.7.4. Türkiye’de Kadın İstihdamı.....	79
3.7.5. Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İstihdam Sonrası Karşılaştıkları Sorunlar.....	83
3.7.6. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamı ve İş gücü ile İlgili Odaklandıkları Konular.....	85
3.7.7. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadınlara Yönelik Sunmuş Oldukları İmkanlar.....	87
3.7.8. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikaları Etkilemek Yapılan Çalışmalar, Kullanılan Araç ve Yöntemler	89
3.7.9. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendika Çalışmalarının Etkili Olduğu Politikalar.....	91
3.7.10. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Faaliyetleri	93
3.7.11. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Uygulamış Oldukları Politikalarda Kadın İstihdamına Yönelik Diğer Politika Geliştiricilerden Beklentileri	95
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	97
KAYNAKÇA.....	105
EKLER.....	125
Ek-1. Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu.....	125
EK-2. Görüşme Formu	127
ÖZGEÇMİŞ	129

TABLoların LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. Ülkeler Bazında 15-64 Yaş Arası Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%).....	13
Tablo 2.2. 2010-2021 Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)	20
Tablo 2.3. 2002-2021 Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)	21
Tablo 2.4. İstihdamın İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Dağılımı	22
Tablo 2.5. Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı.....	36
Tablo 2.6. Özel Politika Gerektiren Gruplardan Kadın İstihdamının Kadın İstihdamının Artırılması	49
Tablo 2.7. Kadın İstihdamı ve Sendikal Katılımı İle İlgili Literatür Çalışmaları	64

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1.Ülkelere Göre Cinsiyetler Arası Ücret Farkı, 2021,(%)	19
Şekil 2.2. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%)	23



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda yer almaktadır.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
GTHB	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KADAV	Kadınlarla Dayanışma Vakfı
KAGİDER	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KSGM	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
KEDV	Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı
KEİG	Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
PERYÖN	Türkiye İnsan Yönetimi Derneği
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

1. GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatına emeğiyle katkıda bulunması süreci tarih boyunca çetrefilli bir şekilde gerçekleşmiş, özellikle üretim aşamalarında bulunabilmesi pek çok engel ve risk ile karşı karşıya kalmasına sebep olmuştur. İstihdamda yer almaları genellikle evde aile gelirine katkıda bulunacak şekilde ücretsiz aile işçisi konumunda veya nitelik düzeyi düşük herhangi bir vasıf gerektirmeyen işler üzerinde yoğunlaşmıştır. Çoğu zaman sigorta gibi güvencesi dahi olmayan kayıt dışı ve enformel sektörlerde çalışma alanı bulabilmiş kadınlar, istihdam sonrası da pek çok zorlukla karşı karşıya kalmıştır.

Kadınların iş gücü ve istihdam sorunlarının çözümüne yönelik pek çok düzenleme mevcuttur; ancak yine de iş gücü piyasası istenen seviyede dengelenmemektedir. Sosyal imkanlara erişim, gelirin adil dağıtılması, sosyal adalet gibi konular iş gücü piyasalarının düzenlenmesinde ve kadının istihdamda yer almasında önem kazanmaktadır. Bu noktada sosyal politika aktörlerinin yapıcı çözümler sunması ve süreci demokratik yürütmesi gerekmektedir.

Sendikalar geçmişten günümüze çalışma hayatı şartlarının iyileştirilmesi için ücret pazarlıkları ve toplu iş sözleşmeleriyle sağladıkları ekonomik ve sosyal haklar aracılığıyla bireylerin yanında olmaktadır. Özellikle dezavantajlı gruplardan kadınların hak ve menfaatlerinin korunması noktasında çaba göstermektedirler. Çalışma hayatında hakların geliştirilmesi ve genişletilmesi için mücadele veren kurumlar olarak sendikalar, kadın istihdamına yönelik politikalarda da çeşitli düzenlemeler yapmakta ve faaliyetler yürütmektedirler. Bu düzenlemelerin tespit edilmesi ve kadın istihdamı konusunda yürütülen politikaların neler olduğuna dair sendikal bir bakış açısı getirilmesi doğrultusunda araştırmada Ankara'da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren 2 işçi sendikası üzerine inceleme yapılmaktadır.

Araştırma, içerik analizine dayalı nitel araştırma yöntemine göre tasarlanmıştır. Bu kapsamda konunun teorik incelenmesi ile veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan 11 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Amacı, kadın istihdamını artırmak için uygulanan politikalarda sendikaların rolünü Ankara'da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar aracılığıyla belirlemek olan araştırma, diğer politika uygulayıcılarının konuya ilişkin görüşlerini içermemektedir. Dolayısıyla, bu araştırma sonucu tespit edilenler ve ulaşılan nihai bilgiler yalnızca Ankara ilinde gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren işçi

sendikalarını kapsamaktadır. Bu nedenle Ankara’da toplamda gıda sektöründe yetkili 2 işçi sendikası olması sebebiyle, bu sendikalarda yönetici pozisyonunda görev alan kişilerle Görüşme Formu kapsamında görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bu bağlamda çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Tezin birinci bölümü giriş kısmını kapsamaktadır.

İkinci bölümde bir dezavantajlı grup olarak kadınların genel olarak emeği ve istihdamdaki görünümü, istihdam öncesi ve sonrası karşılaştıkları sorunlar bütünleştirilerek belirtilmiştir. İkinci olarak dünyada ve ülkemizde kadın istihdamının nicel ve nitel eğilimleri saptanarak özellikle kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler değerlendirilmiştir. Daha sonra kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalar ulusal ve uluslararası çapta incelenmiştir. İkinci bölümün son kısmında sendikalar önemi bakımından incelenerek tarihsel gelişimleri açısından değerlendirilmiştir. Ayrıca kadınların sendikal örgütlenmesi ve sendika-istihdam ilişkisi irdelenmiş olup kadın istihdamına yönelik politikalarda sendikaların konumunun ne olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise, Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikalarla yapılan saha çalışmasının amacına, önemine, sınırlılıklarına, yöntemine, bulgularına ve değerlendirmelerine yer verilmiştir.

2. BİR DEZAVANTAJLI GRUP OLARAK KADINLAR VE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

2.1. Kadın Emeği ve İstihdamı

Kadınlar için istihdamda yer alıyor olmak ekonomik özgürlük, özgüven ve sosyal kazanımlar elde etmektir. (Kılıç ve Öztürk, 2014, s. 108). Bununla birlikte kadının üretken ve aktif bir şekilde çalışma hayatında rol alarak ekonomik bağımsızlığını elde ediyor olması bireysel olduğu kadar toplumsal gelişmişlik açısından da son derece önemlidir. Çalışma donanım ve yeterliliğine sahip kadınların sayısı toplumların gelişmişliği bağlamında önemli ölçütler arasında kabul edilmektedir (Karakaya, 2018, s. 75). Kadınların iş gücüne katılımı, aynı zamanda ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmayı sağlayarak yoksulluğun azaltılmasında rol oynayan en önemli etkenlerden birisidir.

Geçmişten günümüze kadın olmak ve kadınlık olgusu doğuştan gelen analık özellikleriyle ilişkili olarak ev ve aile işleriyle bağdaştırılırken, kadın emeği ve onlara atfedilen sorumluluklar çalışma hayatında karşılık bulamamaktadır. Hayatın birçok alanında karşımıza çıkabilen toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik ve toplumun cinsiyete dayalı olarak bireylere atfetmiş olduğu roller, gündelik hayatta olduğu kadar çalışma hayatına da yansımaktadır. Bu durum ise iş gücü piyasasında kadınların erkeklere nazaran geri planda kalmasına sebebiyet vermektedir.

Ekonomik kalkınmanın temel koşullarından biri üretim faktörlerinin etkin ve adaletli şekilde kullanılması ve özellikle iş gücünün kullanımında kadınlara yönelik olumsuz ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır (Karakoç, 2022, s. 1); ancak kadınlar tam ve özgür olarak iş dünyasına katılma imkanından yoksun kalmaktadır. Bu duruma cinsiyet ayrımcılığının da kapsamına giren karar alma mekanizmalarına katılamama, kamusal olanaklardan yararlanamama, işyerinde taciz ve haksızlığa uğrama, mobbing gibi çeşitli faktörler sebebiyet vermektedir. (Yılmaz ve Zoğal, 2015, s. 6). Söz konusu faktörlerle birlikte istihdamın yapısından kaynaklanan geçici, kısa süreli, güvencesiz işlerde ve enformel sektörde yoğun iş gücü yaratılması kadınların sendikalaşma eğilimini ve imkanlarını da azaltmaktadır (Kopuk ve Taşoğulları, 2019, s. 78). Bununla birlikte iş gücüne katılım oranının erkeklere nazaran oldukça düşük olması, yeterli eğitim alamamaları, aile sorumlulukları ve geleneksel roller ile her türlü ayrımcı

muameleler kadınların sendikal örgütlenmesi önündeki engelleri oluşturmaktadır (Ereş ve Öztürk, 2020, s. 78).

Kadınlar özellikle savaş ve kriz gibi dönemlerde hızla çalışma hayatına entegre edilirken, bu durum ortadan kalktığında öncelikli olarak işten çıkarılmaktadır. Çalışma hayatında ve diğer yaşam alanlarında kadına yönelik bu tarz ayrımcı uygulama ve davranışlar, ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından oldukça önem arz eden bir durumdur (Yılmaz, 2019, s. 23). Özellikle son yıllarda gittikçe derinleşen bir sorun olarak işsizlik ve yoksulluğun önlenmesine karşı mücadelede kadın emeğinin iş gücü piyasasına dahil edilmesi, toplumsal sürdürülebilirlik ve refah düzeyinin korunmasında önem kazanmaktadır. Buna rağmen sorumlulukları yalnızca ev işleri ile sınırlı olan kadınların emeklerinin karşılığını maddi olarak bulabilmesi ancak Sanayi Devrimi ile gerçekleşebilmiştir. (Sağlık ve Çelik, 2018, s. 97). Dolayısıyla ancak sanayileşme ile birlikte kadınların geleneksel rollerinin dışına çıkarak ücret karşılığında “işçi” statüsü ile çalışmalarının mümkün olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Özer ve Biçerli, 2003, s. 56).

Sanayileşme süreci ile birlikte bir taraftan kadınların çalışma yaşamına katılma isteği ve gerekliliği, diğer taraftan ekonominin iş gücü ihtiyacı, kadınların iş gücü piyasasına girişini hızlandırmıştır (Özdemir, Yalman ve Bayraktar, 2012, s. 115). Böylelikle sanayileşmenin ilk dönemlerinde hizmet sektöründe ucuz iş gücü olarak kullanılan kadın emeği giderek nitelikli ve vasıflı iş gücü olarak istihdam edilmeye başlamıştır. Bu süreçte toplumda ve ekonomide yeni rollerin üstlenilmesiyle birlikte kadın istihdam yapısı da değişime uğramıştır (Bulut, 2020, s. 14). Bunun yanı sıra sanayileşme ile birlikte kadınlar geleneksel rollerinden sıyrılırken sosyal haklar da elde etmeye başlamışlardır (Engin, 2017, s. 4). Böylece Sanayi Devrimi ile birlikte toplumsal roller yeniden konumlandırılarak modernleşmeye bağlı toplumsal tüketim anlayışı, aile yapıları, kültürel değerler ve kadınların konumu değişikliğe uğramıştır (Korkmaz, 2007, s. 39).

Sanayi Devrimi ile beraber değişen toplumsal yapı ile birlikte farklı bir konuma gelmeye başlayan kadınlar oluşan bu yeni yapının ilerlemesi ile birlikte eğitim ve mesleki gelişim gibi imkânlardan da yararlanmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatında ücret karşılığı aktif bir şekilde yer alması ve üretkenliği ile ekonomide bir katma değer yaratması, kadın istihdamının temelini oluşturmakta ve devletin de iş

gücü kapasitesini artırmaktadır (Engin, 2017, s. 36). Bununla birlikte küreselleşme ile birlikte yeni ortaya çıkan üretim örnekleri ülkeler arasında rekabeti artırırken teknolojinin gelişmesiyle birlikte kadınlara vasıflı işlerde duyulan ihtiyacı da artırmıştır (Çavuşculu, 2022, s. 94).

2.2. Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamı, toplumsal konumunun güçlenmesine olan katkısı bir yana, kalkınmayla olan ilişkisi sebebiyle de ayrıca önem kazanmaktadır (Şahbaz Kılınç, 2015, s. 132). Özellikle yaşlı nüfusun yoğun olarak görüldüğü ülkelerde, kadınların artan iş gücüne katılımı ve emek arzı, ekonomik büyümeyi ve sosyal güvenlik uygulamalarını yakından etkilemektedir (Karaçuka, 2018, s. 135).

Genelde kişilerin tercih ettiği veya edildiği meslekler, işin gereği ya da toplumun cinsiyete göre uygun görmesi nedeni ile sınıflandırılma olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk ve Karataş, 2020, s. 185). Bu noktada bir toplumun kalkınabilmesi ve ilerleyebilmesi için kadın istihdamının öneminin büyük olduğu göz ardı edilmemelidir (Sar, 2021, s. 22). Geçmişten günümüze değişen üretim süreçleri kadın istihdamına yönelik olumlu etkiler yaratsa da bu artış yeterli seviyelerde değildir. Kadın istihdamı hala sosyal politikalarla desteklenen ve teşvik edilen bir konumda olmaya devam etmektedir (Zengin ve Koçoğlu, 2018, s. 166). Özellikle sosyal devletin yükselişiyle birlikte kadın istihdamı sorununun, devletlerin politikalarında yer aldığı ve ekonomik stratejilerinin hedefi olan istihdamın artırılması özelinde kadın istihdamının artırılmasının ayrıca önem arz ettiği görülmektedir (Tilev, 2018, s. 121). Buna rağmen kadınlar, toplumsal otoriter disiplin ve ekonomik zayıflığın da etkisi ile daha az statülü, güvencesiz, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilirken aynı zamanda ücretsiz ev işi yaparak da üretken emek olmaya devam etmektedirler (Hız ve Karataş, 2016, s. 25). Oysaki kadın istihdamının önemi sadece ekonomik alan ile sınırlı olmamakla birlikte aynı zamanda sosyal sermayenin değerlendirilmesi açısından da önem arz etmektedir (Özmen, 2012, s. 110).

Kadınların iş gücüne katılım oranları ülkelerin dengeli bir büyüme ve sürdürülebilir kalkınma sağlayarak gelişmişlik düzeylerini artırması bakımından oldukça önemli olmasına karşın iş hayatına dâhil olabilmeleri gelişmiş ülkelerle sınırlı kalarak dünya geneline yayılamamıştır (Ak, 2021, s. 476). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) “Özel İhtisas Kalkınma Raporu’nda günümüzde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının

toplumsal ve ekonomik kalkınmanın önünde büyük bir engel teşkil ettiği ortaya konmuş ve bu tarz ayrımcı uygulamaların son bulmadığı sürece toplumsal ve ekonomik kalkınmanın mümkün olamayacağı belirtilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 125).

Kadınların iş gücüne katılımlarının düşük seviyelerde seyretmesinin temelinde geleneksel toplum yapısı ve işe alım sürecindeki ayrımcılık uygulamaları olduğu söylenebilir. Erkek egemen toplum yapısı ve geçmişten günümüze varlığını sürdüren geleneksel görüşler, kadınları bir birey olarak kendi hür iradeleriyle karar almalarına engel olmaktadır. Kadınlar geleneksel toplumlarda çalışmaya başlamak için ailedeki erkek bireylerden izin almak zorunda kalmakta ve istihdama yalnızca aileye ek gelir adı altında katkıda bulunmaktadır. Bu durum ise niteliksiz işlerde ve düşük ücretlerle çalışma hayatında yer almalarına sebep olmaktadır (Ayta, 2022, s. 29). Bununla birlikte kadınların çoğunlukla kadın işlerini içeren mesleklerde yoğunlaşması onların iş bulmakta zorlanmasına, yüksek işsizlik oranlarına ve iş gücünün dışına itilmelerine yol açmaktadır (KEİG, 2018, s. 4). Dolayısıyla kadın istihdamına yönelik bu tarz ayrımcılık uygulamaları kadınların hem istihdama katılımını zorlaştırmakta hem de nitelikli işlerden uzaklaşmalarına sebep olmaktadır (Tiryaki, 2018, s. 15).

Kadınlar genel olarak yaşamın her anında; eğitimde, çalışma hayatında ve çalışmasının karşılığını almada, toplumsal etkinliklere katılmada “kadın” olduğu için engellenmekte, ayrımcılığa uğramakta ve sınırlandırılmaktadır (Can, 2010, s. 54). Söz konusu engelleri değerlendirecek olursak;

- 1.Cinsiyet ayrımcılığı ve ücretlendirmede eşitsizlik
 - 2.Eğitim imkanlarına erişimde eşitsizlik
 - 3.İşyerinde psikolojik ve cinsel taciz
 - 4.İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik
 - 5.Kayıt dışı çalıştırma
 - 6.Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik
 - 7.İş güvencesizliği
- şeklinde başlıklar halinde incelenebilir.

2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadın ve erkeğe sosyal açıdan verilmiş olan roller bireyleri hayatının her aşamasında farklı şekillerde etkilemektedir (Pekel, 2018, s. 30). Cinsiyet ayrımı kadın ve erkek bireyler arasında rollerin bölüşümüne neden olmaktadır. Bu durum kadının yaşamını ev ve aile hayatı ile sınırlandırırken, erkeğin ise gelir getiren ve kararlarda söz sahibi olan bir role bürünmesine sebebiyet vermektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 205). Toplumda ataeril kültürün hâkim olması ve ev işlerinin kadının doğal göreviymiş gibi algılanması, kadın istihdamının yıllar boyunca özel alanla tanımlanmasına sebep olmuştur (Derdiyok, 2014, s. 2). Ailede gelir sağlayan kişinin erkek olarak belirlendiği ataeril toplumlarda genel itibariyle işsizlik oranı yükseldikçe cinsiyet ayrımı da kendiliğinden ortaya çıkabilmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009, s. 19).

Kadınların, çalışma hayatında karşılaşmış oldukları problemlerin başında sırf kadın olmalarından ötürü maruz kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları gelmektedir. Kadınlar iş gücüne katılım sürecinin her aşamasında istihdamdan dışlanmaktadır. Bazı iş ilanlarına yalnızca erkek çalışan kriterinin konulması, kadınların annelik durumunun gerekçe gösterilerek işe kabul edilmemeleri, işten çıkarılma durumlarında öncelik olarak yarı zamanlı çalışan kadınların seçilmesi gibi durumlar cinsiyete dayalı ayrımcılığın istihdam sürecindeki örneklerini oluşturmaktadır (Ak, 2021, s. 98). Bu nedenle çalışma hayatına “anne” ve “eş” kimlikleriyle katılmak durumunda kalan kadınlar işverenlerce ön yargıyla karşılanmakta, işçi çıkarılacağı zamansa gözden çıkarılan ilk kesim olmaktadır (Yılmaz, 2022, s. 46). Bu yolla emek sürecinde ezilmeye açık, ucuz iş gücünü oluşturan kadınlar yedek işçi ordusu kesimini oluşturmaktadır (Erarslan, 2009, s. 43).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları içerisinde en belirginini aynı eğitim seviyesine sahip kadın ve erkek bireyler arasında gerçekleşen ücret eşitsizliği sorundur (Şen, 2018, s. 295). Cinsiyetler arasındaki ücret farklılığı; kadınların genellikle niteliksiz, düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaları ve eşit işe farklı ücret ödenmesi şeklinde görülmektedir (Doğan Günday, 2011, s. 48).

2.2.2. Eğitim İmkanlarına Erişimde Eşitsizlik

Kadınların çalışma hayatında mesleki ilerlemesinin önünü kesen en önemli etkenlerden biri eğitime katılımının az olmasıdır. Kadınlara gelenekselleşmiş birtakım rollerin yüklenmesi onları belli başlı bazı kalıplara sokmakta özellikle ataeril

toplumlarda bu durum daha da belirginleşerek çok küçük yaşlardan başlayarak etkisini göstermektedir. Bu durum daha çalışma hayatına atılmadan eğitim sürecinde bile ayrımcı bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle toplumdan kaynaklanan bazı ön yargılar kadınların eğitim olanaklarını kısıtlayarak kariyer gelişimlerine büyük ölçüde engel olmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 90). Erkeklerle oranla eğitim fırsatlarından daha az faydalanan kız çocuklarının durumu toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kapsamında değerlendirilmektedir (Yamlı, 2021, s. 86). Dolayısıyla eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi özellikle sonuçları itibarıyla, gelir, istihdam gibi alanlarda bireyin durumunda değişikliklere yol açabileceğinden oldukça önem arz etmektedir (İnan ve Demir, 2018, s. 339).

2.2.3. İşyerinde Psikolojik ve Cinsel Taciz

İstihdam edilen kişilerin çalışma hayatında istek ve verimliliklerini azaltan sorun alanlarından birisi de işyerinde karşılaştıkları psikolojik tacizdir (Tiryaki, 2018, s. 53). Bu durum günümüzde gerek mali açıdan gerekse sağlıklı iş gücünün korunması açısından çalışma hayatında büyük olumsuzluklara yol açmakta ve gittikçe önemli bir durum haline almaktadır (Ertürk Arslan, 2014, s. 334). Psikolojik taciz tüm kültürlerde ve ülkelerde yaş, cinsiyet, kıdem, hiyerarşik konum ayrımı olmadan iş ahlakına aykırı, sistematik yürütülen bir işyeri sorunudur (ÇSGB, 2017, s. 5). Çalıştıkları ortamlarda şiddet, zorbalık, taciz gibi davranışlara maruz kalan kadınların sosyal yaşamlarında bu etkiden kurtulmaları ise oldukça zor gerçekleşmektedir (Öztürk ve Karataş, 2020, s.195). Toplum tarafından yüklenen ev içi rollerinin verdiği sorumlulukların yanı sıra çalışma hayatında mobbing sorununun da eklenmesi kadınları oldukça zor bir duruma sokmaktadır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021, 149). Kadınlar ise bu gibi durumlarda istihdam piyasasından dışlanmamak için psikolojik tacize uğradığını dile getirememektedir. Bu duruma maruz kalan kadınların çalışma istek ve hevesleri düşmekte, işyerinde etkin ve üretken olamamaktadır (Tiryaki, 2018, s. 53).

Tacizin bir diğer çeşidi olan cinsel taciz ise fiziksel, sözel ya da davranış yoluyla gerçekleşebilmektedir (Ayta, 2022, s. 34). Çalışma hayatında cinsel taciz, buna maruz kalan kişinin yaşamının olağan akışını etkileyerek çeşitli sağlık problemlerini de beraberinde getirmekte ve mağdurun ekonomik özerkliğini kısıtlamaktadır (Yılmaz Öztürk, 2019, s. 3).

2.2.4. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik

İş hayatında yaşanan eşitsizliklerin temelinde, ayrımcılık uygulanan gruplara karşı olumsuz düşünce kalıpları ve ön yargılar yer almaktadır (Çukur ve Sayılan, 2019, s. 211). Bu ayrımcılığın bir sonucu olarak, iş gücü piyasalarında belirli meslekler kadınlara uygun görülmemekte ve kadınlar bazı sektörlerde ucuz emek olarak nitelendirilmektedir (Biner, 2022, s. 29). Yaşanan bu durum kadınların istihdam edildiği alanın oldukça sınırlı kalmasına sebebiyet vermektedir.

Toplumdaki kalıplaşmış yargılar, kadınların iş hayatında önemli pozisyonlardan uzaklaştırılmasına neden olmaktadır. Söz konusu toplumsal normların kadınlar tarafından benimsenmesi de kariyerlerini ilerletmesini engellemektedir. İlk olarak 80’li yıllarda “Wall Street Journal”da Cam tavan kavramıyla ortaya atılan bu durum, kadınların iş hayatında yükselmelerinin önüne koyulan engelleri ve bu engellerin arkasındaki nedenleri ifade etmektedir (Jackson, 2001, s. 30). Çalışma hayatında kadın farklı şekillerde engellerle karşılaşmaktadır. Erkek yöneticilerin negatif ön yargıları sonucunda da kadınlar, karmaşık işlerde yetersiz olarak algılanmaktadır. (Örücü, Kılıç R. ve Kılıç T., 2007 s. 119). Bu duruma örnek olabilecek olan yaygın inanış; şirketlerin yönetici pozisyonlarda erkeklerin, destekleyen pozisyonlarda ise kadınların olması gerektiği şeklindedir. (Jackson 2001, s. 30). Bir çalışmada ise bütün bu düşüncelerin temelinde kadınlara karşı olan basmakalıp yargılar sebebiyle kadınların hem anne hem çalışan olmak gibi farklı rollerin sorumluluklarını üstlenmeleri sonucu oluşacak rol çatışmaları sebebiyle iş hayatında birçok engelle karşılaştığı yönündedir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008, s. 114-116; Yıldız, 2014, s. 74). Bu durumda nitelikli işlerde görev alamayan kadınların kendilerini geliştirerek kariyerini ilerletmesi de zorlaşmaktadır.

Çalışma hayatında özellikle cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkarmış olduğu cam tavan sendromu ile açıklanan bu tarz uygulamalar ve kariyer engelleri ülkeler ile işletmeler arasında farklı biçimlerde bulunmaktadır (Üçyıldız, 2017, s. 17; Özçelik, 2017, s. 49). Kişileri bulundukları konumdan bir üst konuma yükselmek istediklerinde karşılarına çıkan görünmeyen engeller özellikle ataerkil toplum yapısına sahip ülkelerde kadın çalışanların sıklıkla karşılaştığı bir durumdur (Atak, 2022, s. 1).

2.2.5. Kayıt Dışı Çalıştırma

Genel olarak toplumlarda bürokratik işlemlerin karmaşıklığı ve denetim mekanizmasının doğru kullanılmaması, işçi maliyetlerinin yüksekliği, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, yoksulluk ve işsizliğin üst seviyelerde olması, niteliksiz kadın iş gücü gibi faktörler kayıt dışı istihdama sebep olmaktadır (Karakoç, 2022, s. 64). Kayıt dışı istihdam ücretlerin düşük olduğu veya sosyal güvenlik yapısının yetersiz olduğu ülkelerde önem kazanmaktadır (Zergeroğlu, 2004, s. 12). Kayıt dışı istihdamın yaygın olarak görüldüğü ülkelerde refah artırıcı gibi olumlu etkiler kısa vadede ortaya çıkarken, sosyal ahlak olgusunun erozyona uğraması gibi olumsuz etkileri ise uzun vadede ortaya çıkmaktadır (Yanici Erdal, 2019, s. 225). Bu ülkelerde kayıt dışı istihdamın olumlu karşılanmasının bir nedeni de enformel sektörde istihdam artırıldığında işsizliğin azalacağı yönündeki inanışlardır (Çullu, 2009, s. 10). Diğer ülkelerde ise endüstriyel yapılanma süreçlerinin birçoğu taşeron firmalara iş verilmesiyle üretim süreçlerinin parçalanması şeklinde gerçekleşmektedir (Zergeroğlu, 2004, 12). Yaşamlarını idame ettirmek için belli bir gelirden yoksun olan ve düzensiz de olsa bir gelire ihtiyacı olan kadınlar çalışacak başka alan bulamadıklarından işlerin parçalar halinde gerçekleştiği enformel sektöre giriş yapmaktadırlar (Erken, 2020, s. 35). Kadınların aile içerisinde ve ev hizmetlerinde çalıştırılması da emek piyasası noktasında kayıt dışı ekonomiyi oluşturmaktadır (Aslan, 2016, s. 82).

Kayıt dışı istihdamda, istihdam faaliyetleri resmî belgelere yansımamakta veya gerçekleştirilen istihdam süresi ve ödenen ücret miktarı eksik bildirilmektedir (Mahiroğulları, 2017, s. 548). Bu sebeple kayıt dışı istihdamda yer alıyor olmak kadınların çeşitli sosyal haklarını kullanmalarına engel olmaktadır. Bu yolla kadınlar annelik izni, geçici iş göremezlik ödeneği gibi yasal pek çok düzenlemeden faydalanamamakta, emeklilik imkanını da kaybetmektedirler (Ayta, 2022, s. 38).

2.2.6. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Kadınların toplum içerisinde ikinci sınıf insan muamelesi görmeleri ve buna bağlı olarak gelişen düşük toplumsal statüleri, kaçınılmaz olarak onlara verilen sağlık ve eğitim gibi hizmetleri kullanmalarını ve bu hizmetlerden zamanında faydalanmalarını olumsuz etkilemektedir (Bal, 2014, s. 15). Bu durum çalışma hayatına da yansiyabilmekte ve sosyal haklara ulaşma konusu toplumsal cinsiyet boyutunda

değerlendirildiğinde kadın çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Candır ve İslamoğlu, 2014, s. 98). Bir sosyal hak olarak sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın iş gücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir (Kaya, 2009, s. 69). Bu noktada özellikle çalışma hayatında sosyal koruma, kadınların sosyal dışlanmasını önlemede en önemli politika araçlarından biri olarak görülmektedir. Bu durum kadınlar açısından gerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerekse fırsat eşitliğinin sağlanması noktasında ve olumsuz koşulların iyileştirilmesi hususunda büyük önem arz etmektedir (Arkan ve Murat, 2021, s. 175).

2.2.7. İş Güvencesizliği

Toplumda giderek yaygınlaşan küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri gerek kamu gerekse özel sektörde pek çok alanda iş güvencesizliği problemini beraberinde getirmiştir (Çakır, 2007, s. 117). İş güvencesizliği, çalışma yaşamına katılan bireylerin birbirleriyle uyum içerisinde belirli bir düzen ve istikrarı sürdürmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisidir (Altay ve Tekin Epik, 2016, s. 1275). Özellikle kadın çalışanlar açısından temelde iş ve aile arasındaki dengeyi kuramamaktan kaynaklanan güvencesiz, belirli çalışma saat veya ücret düzeni olmayan işlerde çalışma durumu eğitim veya beceri düzeylerine bağlı diğer pek çok neden ile ilişkilendirilmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020, s. 302). Bu durum ise toplumdaki gücünü artırarak sosyal statü elde etmek isteyen kadınların istihdamdaki sürdürülebilirliğini azaltmakta ve iş dünyasından uzaklaşmalarına sebebiyet vermektedir.

2.3. Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu

2.3.1. Dünyada Kadınların İşgücü Piyasasındaki Durumu

Toplumların düşünce yapısında ve kültürel kodlamalarda genel olarak kadının erkek egemenliğinde yaşayarak ailesine, evine ve çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu bir düzenin hâkim olduğu görülmektedir (Şahbaz Kılınç, 2015, s.126). Avrupa Birliği ülkeleri kanunen kadın erkek eşitliğine yönelik politikalar konusunda daha hızlı adımlar atmaktadır. Buna rağmen toplumsal cinsiyetçi roller, geleneksel bakış açısı ve ayrımcılık günümüzde etkisini hala sürdürmektedir (Tütüncü ve Zengin, 2020, s. 4). Kadınlar, dünyanın her yerinde istihdama ve iş gücüne katılımda erkeklerin gerisinde kalarak düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışan nüfusun çoğunu oluşturmaktadır.

Ev işleri, ücretsiz bakım işlerinin kadınların öncelikli sorumlulukları olarak kabul edildiği bölgelerde iş yaşamındaki eşitsizliğin daha da belirginleşerek ücretlerde de cinsiyete dayalı açığın giderek artmakta olduğu görülmektedir (Petrol-İş Kadın Dergisi, 2019).

Kadınlar özellikle gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş ülkelere oranla daha az istihdam edilmektedirler. Bunun sebepleri arasında gelişmekte olan ülkelere baskın olan ataerkil sistem, kadınların eğitime önem verilmemesi ve toplumsal baskı gösterilmektedir (Çavuşculu, 2022, s.94).

Dünya genelinde toplam nüfus içerisinde 15-64 yaş arasındaki üretken nüfusu kapsayan iş gücüne katılma oranının yüksek olduğu ülkelere bakıldığında genellikle bu ülkelerin gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir (Aslan, 2016, s. 80). OECD ülkelerinde yaşayan 15-64 yaş aralığındaki kadınların 2018-2021 yılları arasındaki iş gücüne katılım oranları Tablo 2.1’ de yer almaktadır.

Ülke	2018	2019	2020	2021
ABD	68,2	68,9	67,8	68,2
Almanya	74,3	74,9	74,5	74,6
Avustralya	73,2	73,9	73,4	75,1
Avusturya	72,0	72,3	72,1	72,6
Belçika	64,3	64,9	64,5	65,7
Birleşik Krallık	73,6	74,4	75,0	74,7
Çek Cumhuriyeti	69,6	69,8	69,2	69,6
Danimarka	75,3	76,0	76,0	76,5
Estonya	75,5	75,7	76,9	76,8
Finlandiya	76,3	76,6	76,6	77,3
Fransa	68,2	68,2	67,6	70,0
Hollanda	75,8	76,7	77,0	80,2
İrlanda	67,1	67,2	65,9	69,6
İspanya	69,7	70,1	68,7	70,8
İsrail	69,2	69,2	67,7	68,5
İsveç	81,0	81,1	80,3	80,8
İsviçre	79,9	80,2	80,0	79,7
İtalya	56,2	56,5	54,7	55,4
İzlanda	81,7	82,0	80,7	82,2
Japonya	71,3	72,6	72,5	73,3
Kanada	74,7	75,2	73,8	75,6
Kolombiya	62,9	62,2	56,8	58,5
Kore	59,4	60,0	59,1	59,9
Kosta Rika	53,9	57,6	55,7	56,6
Letonya	75,1	75,0	75,8	73,0
Litvanya	75,8	76,9	77,2	77,2
Lüksemburg	67,4	67,4	68,8	69,9
Macaristan	64,9	65,3	65,3	71,2
Meksika	47,3	48,8	46,7	48,3
Norveç	75,4	75,7	75,8	77,7
Polonya	63,3	63,4	63,6	66,1
Portekiz	73,0	73,5	72,6	73,9
Slovak Cumhuriyeti	65,9	66,4	66,4	70,6
Slovenya	71,7	72,2	71,9	72,0
Şili	57,9	58,0	52,5	54,0
Türkiye	38,3	38,7	35,1	37,3
Yeni Zelanda	76,6	76,7	76,1	77,5
Yunanistan	59,9	60,4	59,3	59,6
OECD Ülkeleri	64,4	65,0	63,7	64,8

Tablo 2.1. Ülkeler Bazında 15-64 Yaş Arası Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)

Kaynak: OECD.Stat, 2018-2021 verileri kullanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.1.'de görüldüğü gibi bu oranlar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ancak 2018-2020 yıllarında kadınların iş gücüne katılım oranı en yüksek olan ilk üç ülke ve sıralaması değişmemiştir. Bu aralıkta kadınların iş gücüne katılım oranı en yüksek olan ülke İzlanda'dır. İzlanda'yı sırasıyla İsveç ve İsviçre izlemektedir. 2021 yılında ise ilk üç sıralaması değişerek oran İzlanda'da %82,2, İsveç'te %80,8 ve Hollanda'da %80,2' şeklinde gerçekleşmiştir (OECD.Stat, 2018-2021, <https://stats.oecd.org/>). 2019 sonunda başlayan ve iki yıldır küresel ekonomiyi baskılayan COVID-19 küresel salgını 2021 yılında iş gücü piyasalarının tam ve dengeli olarak toparlanmasını engellemiştir (ILO, 2022). Salgının yayılması, küresel olarak iş gücü piyasalarını şiddetli bir biçimde etkilemiştir. Son dönemde yapılan çalışmalara göre, özellikle üretim faaliyetleri krizden yüksek ve orta-yüksek derecede etkilenen sektörlerde istihdam edilenler; işlerini kaybetme, ücretsiz izne çıkarılma, haftalık çalışma saatlerinin düşmesi gibi risklerle karşı karşıya kalmıştır (Kara, 2020, s. 270). Pandemi sürecinde ev içi çalışmada büyük rol üstlenen kadınlar, ekonomik ve toplumsal alanda en çok etkilenen kesim olmuştur (Yolcu ve Sezgin, 2021, s. 56).

2.3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Gelişimi

Toplumda tarım sektörü ile geçici ve güvencesiz işlerde çalışan eğitimsiz bireyler, kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi bazı kesimler üretim etkinlikleri içerisinde yer alma ve karar alma süreçlerine katılmak açısından sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadır. Bu kesimler aynı zamanda yoksulluk riskiyle en fazla karşı karşıya kalan grubu oluşturmaktadırlar. Ülkemizde mevcut duruma bakıldığında kadınların söz konusu korumasız grupların başında gelmekte olduğunu görmekteyiz (Can, 2010, s.11). Küresel düzeyde rekabet edebilir bir ekonomi ile aynı zamanda sosyal ve siyasi alanlarda ilerlemek için ülkemizde nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına katılması ile sanayi ve hizmet sektörlerinde hak ettiği yere ulaşması büyük önem taşımaktadır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 89).

Gelişmekte olan ülkelerin genelinde görülen “egemen erkek birey” algısı toplumumuzda da kadınların özel alanda ve ekonomik alandaki konumunu belirleyerek iş gücünün niteliğini oluşturmaktadır (Susam, 2013, s. 25). İskandinav ülkelerinin politika hedefleri arasında ise kadın istihdam oranlarının artırılması açısından, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik hedefler gündemde önemli bir yer tutmaktadır. Bu ülkelerde özellikle cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile kadın

istihdam oranlarının artırılması hedefleri arasındaki dengenin varlığı dikkat çekmektedir (Metin, 2017, s. 22). Bununla birlikte İskandinav ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalardan esnek istihdam politikalarına kadar bir dizi politikalar paketinden oluşan aile dostu politikaların yer aldığı görülmektedir (Çolak, 2022, s. 187).

Ülkemizde cumhuriyetin ilk yıllarında kadınlar istihdamda tercih edilmeye başlarken bu durum dalgalı bir seyir izlemiş ve 1950’li yıllara gelindiğinde ülkemiz ekonomisi için devlet işletmelerinin yoğun olarak kurulduğu ve buna bağlı olarak kadın istihdamının da artış gösterdiği seneler olmuştur (Küçükali, 2014, s. 2). Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girişi cumhuriyetin ilanı ile hız kazanırken büyük şehirlere yapılan göçler ile daha da önemli hale gelmiştir. Bununla birlikte yaşanan ekonomik krizler ile küresel olarak dünyada gerçekleşen olaylar sonrasında ülkemizdeki iş gücü piyasasında kadınlar kendilerine yer bulur hale gelmişlerdir (Karakoç, 2022, s. 9). Kadınlar gerçek anlamda sanayileşmenin ve köyden kente göçlerin artış gösterdiği bu yıllardan sonra oluşan değişimlerin etkisiyle iş gücü piyasası içerisinde de aktif olmaya başlamış; ancak 1980’li yıllara gelindiğinde kadınların çalışma talebine karşılık sanayi sektörü aynı oranda istihdam fırsatı sunamamıştır (Küçükali, 2014, s. 4).

Ekonomik krizler, ekonomideki dalgalanmalar, küresel salgın, ülke içinde veya uluslararası alanda gerçekleşen gelişmeler tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de istihdamın etkilenmesine sebep olmaktadır (Karakoç, 2022, s.6). Türkiye’de 2020 yılında başlayan Covid-19 salgın hastalığı istihdamda olan kadınları büyük oranda etkileyerek bu dönem esnek çalışma yapan veya evden çalışan kadınlar için yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ayta, 2022, s.6). Oysaki ülkemizde nüfusun hemen hemen yarısını oluşturan kadınların ülkemizde sürdürülebilir bir büyüme yakalamada, küresel dünyadaki rekabet gücünü ve toplumun refah düzeyini artırma ve geliştirmede önemi oldukça fazladır.

2.3.2.1. Türkiye’de kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörler

Türkiye’de hızla çoğalan nüfus, bölgeler arasındaki gelişme dengesizlikleri, gelir dağılımındaki eşitsizlikler, eğitim-öğretim uygulamaları, yatırım politikalarındaki stratejiler gibi başlıca sebepler iş gücü ve istihdamın niteliğini belirlemektedir (Kara, S., Afşar, B. ve Kara, E., 2020, s. 591). Ülkemizde kadınların iş gücüne katılımını etkileyen ekonomik, kültürel, siyasal ve sosyal tabanlı olmak üzere çok boyutlu

faktörler bulunmaktadır (Yantur ve Ortay, 2021, s.14). Bu bölümde söz konusu faktörlere yer verilmiştir.

2.3.2.1.1. Toplumun kültürel yapısı

Toplumların kendine özgü kültürüne ve tarihsel oluşumuna göre cinsiyetler arasındaki iş bölümü farklılaşmaktadır. Genellikle bireyler arasında, kadını daha çok ev içi üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alan ile sınırlayan bir görev paylaşımı bulunmaktadır (Gündoğdu, 2018, s. 42). Özellikle ülkemizde kırsal kesimdeki aile yapıları yaş ve cinsiyet değişkenlerine bağlı olarak kurulmaktadır (Peker ve Kubar, 2012, s.177). Aile içerisinde görülen erkek egemen anlayış çekirdekten başlayıp toplum yapısını şekillendirmekte ve bu durum çalışma hayatına yansımaktadır. Daha çok küçük yaşlardan itibaren duyduğumuz “erkek çalışır evine bakar, kadın ise hem erkeğe hem çocuğa bakar” gibi kalıplaşmış cümleler, toplumda yaygınlaşmış düşünce ve kültür yapısını yansıtmaktadır. Erkek bireyler bu mantıktan hareketle toplumda ekonomik ilerlemenin baş kahramanı haline getirilirken değer gören bir statü elde etme imkânı da yakalamaktadırlar (Yerlikaya, 2021, s. 18). Türkiye’de cinsiyet temelli mesleki ayrışmaya bağlı olarak sunulan sınırlı ve düşük ücretlerle istihdam seçeneği, kadınlar için çalışma hayatını cazip olmaktan çıkarmaktadır (Toksöz, 2007, s. 58). Bu durum ise kadınlar açısından istihdamı büyük ölçüde etkilemektedir.

2.3.2.1.2.Eğitim

Kadınların toplumda karşılaştıkları sorunlar öncelikli olarak, temel insan haklarına sahip olma, toplumsal cinsiyet eşitliği, iş gücüne katılma, sosyal güvenceye sahip olma vb. konularda yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte eğitime katılım meselesi, sadece Türkiye’nin değil diğer dünya ülkelerinin de öncelikli sorunlarından (YÖK, 2017, s. 45).

Eğitimli olmak hem bireysel anlamda kişinin toplumdaki konumunu belirlerken hem de bir ülkenin gelişmişlik düzeyini doğrudan etkilemektedir. Ülkelerin kalkınması ve gelişmesi, bireylerin istihdamı ile üretime katkıda bulunmasına bağlı olurken özellikle kadınların eğitilmiş insan gücü olarak istihdamda bulunması çok önemlidir (Kayadibi, 2011, s. 28). Aynı zamanda bu iş gücünün toplam iş gücü içerisindeki oranı ile bu kaynağın bilgi ve becerisini kullanması, ülkelerin gelişme gösterebilmesi için oldukça önemli paya sahip olmaktadır (Pekel, 2018, s. 48). Bununla birlikte, eğitim düzeyi arttıkça özellikle kadınların istihdam olanakları genişlerken eğitim eksikliği ücret

düzeylerini düşürmekte ve istihdam fırsatlarını daraltmaktadır. Dolayısıyla eğitim, kadınların ücretlerini yükselten bir değişkendir. Eğitim aynı zamanda çocuk bakım hizmetinin satın alınması, çalışmak için yapılacak kişisel harcamalar gibi durumlardan ötürü, ücret-fırsat maliyeti hesaplaması yapıldığında, istihdamda olmayı evde kalmaya tercih etmelerine neden olan bir faktördür (Günsoy ve Özsoy, 2012, s. 24).

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı noktasında 1980’lerden bu yana yaşadığı liberalleşme süreci ile birlikte düşünüldüğünde, eğitim oranları arttıkça kadınların karşı karşıya kaldığı zorlukların değişime uğradığı görülmektedir (Zengin ve Koçoğlu, 2018, s. 170). Bu durum özellikle kadınların iş gücüne katılımında belirleyici olmaktadır. Kadınlar için yüksek eğitim seviyesi vasıflı işlerde ve daha yüksek ücretlerde çalışmalarına fayda sağlamaktadır (Ayta, 2022, s. 8). Eğitiminde cinsiyet eşitsizliği ile ilgili sorunların var olması ise kadınların beşerî sermaye ve verimliliklerini azaltmaktadır (Günsoy ve Özsoy, 2012, s. 23).

Kent toplumlarında eğitim, sosyal ve ekonomik bağlamda hızlı bir değişim içinde olan şehir yaşamına "uyum"a ve bu değişimin yarattığı ekonomik koşullarda "üretken" insana yönelmiştir (Tatlıdil, 1998, s. 24). Türkiye’de daha çok kırsal alanlarda yaşayan kadınlar arasında fazlasıyla yaygın olan ücretsiz aile işçiliği statüsünde istihdam edilmek için eğitim düzeyi anlamlı bir belirleyici olmazken; kentte çalışma hayatına katılan kadınlar için tam tersi bir etki yaratmaktadır (Peker, 2021, s. 120).

2.3.2.1.3. Yaş ve medeni durum

Yaş, kadınların istihdamda yer almasında belirleyici bir faktör olurken tüm yaş gruplarında, kadınların iş gücü piyasasına ve istihdama katılımı erkeklerden farklı bir seyir izlemektedir (Aşkın, 2015, s. 51). Ülkemizde kadınlar evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerden dolayı genelde 25-34 yaş aralığında istihdam edilmektedirler (Erdoğan ve Yaşar, 2018, s. 19). Evlilik ve çocuk sorumluluğundan kaynaklanan iş gücü piyasasına katılım aksaklıkları, özellikle kadınları ekonomik olarak daha çok kocasına bağımlı hale getirmektedir (Kıral ve Karlılar, 2017, s. 274).

2.3.2.1.4. Cinsiyetler arası ücret düzeyi farklılıkları

Kadınlar birçok alanda pasif ve niteliksiz pozisyonlarda, “kadın işi” olarak adlandırılan işlerde çalışmayı tercih etmekte ya da işverenler tarafından bu pozisyonlara yönlendirilmektedir. Bazı durumlarda ise cinsiyete dayalı olarak işten

ıkarılmada ncelikli seçilmekte ya da işi bırakmak zorunda kalmaktadır. Söz konusu adaletsiz uygulamalar yalnızca işe alımda değil, terfi etmede (cam tavan), eğitim almada ve ücretlendirmede de ortaya çıkmaktadır (Halaçlı ve Karaalp Orhan, 2021, s. 66).

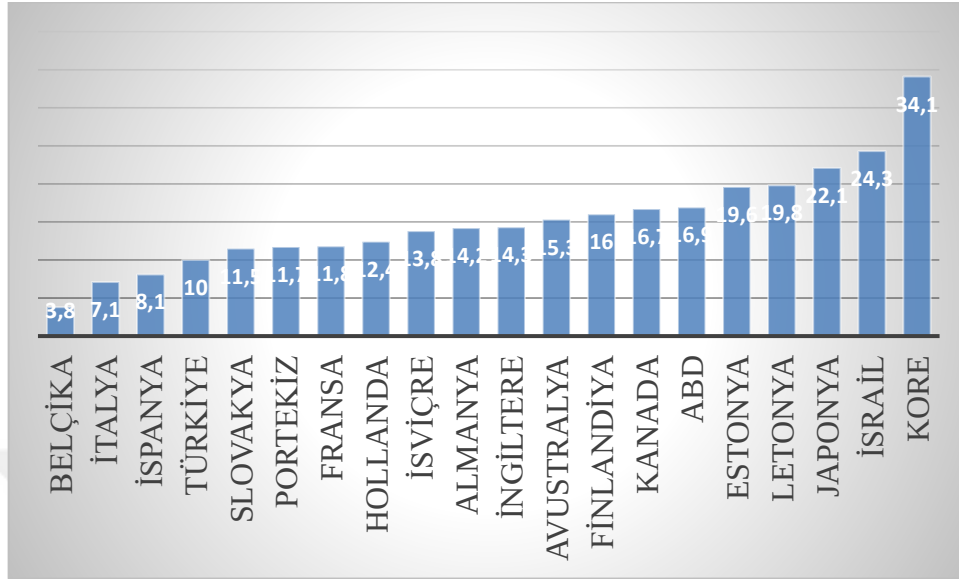
Cinsiyete dayalı ücret eşiitsizlikleri kadınların işi gücüne katılım oranının düşük olması, toplumda yaygınlaşmış bilinçsiz önyargılar ve kadına biçilen toplumsal roller, işi hayatında çeşitlilik ve katılımcılık ilkesinin insan kaynakları politikalarına yansımaması, terfi ve kariyer fırsatlarının kadın çalışanlar nezdinde daha kısıtlı olması gibi olası nedenlerden ötürü olabilmektedir (Women In Work Index, 2021, s. 6). Buna rağmen hiçbir sebep her konuda olduğu gibi cretlendirme konusundaki eşiitsizliği haklı kılmamaktadır.

PwC Türkiye ve PERYÖN işbirliği ile cinsiyet eşiitliği perspektifinden çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerine 2022 şubat ayında gerçekleşen “alışma Hayatında Cinsiyet Eşiitliği” araştırmasına katılan kişilerin %75’i kadın, %25’i erkek olmak üzere 377 kişiye ücret yönetimi ile ilgili yönetilen sorulardan elde edilen bulgulara göre: (<https://www.pwc.com.tr>):

- Katılımcıların n yargılara ve ayrımcılığa uğradıkları konular “cret, yan haklar ve terfi”, “işe alım ve mülakat”, “performans”, “kültür ve davranış”, “ebeveyn izni”, “fiziksel koşullar” ve “yönetici tutumu” olarak belirlenmiştir.
- “şeffaf ve cinsiyet eşiitliğini gözetten bir ücret politikası izlendiğini düşünen kadın katılımcı oranı %60 iken erkek katılımcılar için bu oran %88” olduğu tespit edilmiştir.
- “Terfi ve ücret artışlarının eşiit/adil yürütüldüğünü düşünen kadın katılımcı oranı %64 iken erkek katılımcılar için bu oran %88” tespit edilmiştir.
- “Kadın katılımcılar; ücret konusunda eşiitsizliklerinin olduğunu, toplumsal cinsiyet rollerinde erkeğin aile geçindiren kişi olarak konumlandırıldığı için daha yüksek ücret aldığını” belirtmişlerdir.

Araştırma fırsatlara erişim, demokratik süreçlerin ilerleyişi, ekonomik durum, siyasi ve sosyal haklar gibi bulguları ile kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı ayrımcılık uygulamalarını göstermektedir. Buna göre kadınlar için işi dünyasında

eşitlik sağlanamamakta, ücret ve yan haklar ile işte yükselme olanaklarında erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar.



Şekil 2.1.Ülkelere Göre Cinsiyetler Arası Ücret Farkı, 2021,(%)

Kaynak: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> adresi verileri kullanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

OECD verilerine göre ülkeler arasında cinsiyete dayalı ücret farklarına araştırmacı tarafından derlenen Şekil 2.1.'de yer verilmiştir. Bu verilere göre farkın en fazla olduğu ülke %31,1 ile Kore olurken onu %24,3 ile İsrail takip etmiştir. Ülkemizde ise bu oran %10 seviyesinde gerçekleşmiş olup oranın daha da aşağı seviyelere çekilmesi beklenmektedir (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>)

2.3.2.1.5. Kayıt dışı istihdam

Dünya genelinde kadın istihdam oranları artış gösterirken ülkemizde özellikle 1990'lı yıllardan sonra kayıt dışı istihdam %50'ler gibi formel istihdam boyutuna ulaşarak yapısal bir durum halini almıştır (Mahiroğulları, 2017, s.562). Kadınların kayıt dışı istihdamda yer almaları, beraberinde birçok sorunu getirmektedir (Şahin ve Develi, 2021, s. 389).

Ülkemizde kadınların iş gücünde yer almaları yaş, eğitim düzeyi, sosyal ve kültürel durum, kır-kent ayrımı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlılık durumu gibi mühim faktörler tarafından belli olmaktadır (Varışlı, 2021, s. 21). Özellikle gelirden az pay alan yoksul ve işsiz kesimler hayatını devam ettirebilmek adına kayıt dışı çalışmak

durumunda kalmakta ve bu grupların çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır (Kalaycıoğlu, Rittersberger-Tılıç ve Çelik, 2016, s. 9). Kadınları kayıt dışı istihdama yönelten en önemli nedenlerden biri de özellikle çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri bir yakınlarının veya kreş gibi olanaklarının olmayışı ve giderek hayatın pahalılaşması olarak kabul edilebilir (Öztürk ve Başar, 2018, s. 55).

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,3	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,56	17,49	14,16	17,16	31,95	29

Tablo 2.2. 2010-2021 Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

Kaynak: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (sgk.gov.tr), adresi verileri kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Ülkemizde 2010-2021 yılları arası sektörlere göre kayıt dışı istihdam Tablo 2.2’de görüldüğü üzere sanayi ve hizmetler sektöründe azalma eğilimindedir. Kayıt dışı istihdamın özellikle tarım sektöründe yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Yıllar itibari ile değerlendirildiğinde kayıt dışı istihdam oranları hep üst seviyede gerçekleşmiş; ancak geçmişe kıyasla azalma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki veriler, kayıtlı istihdama yönelik iş gücü düzenlemelerinin tarım sektöründe yoğunlaşması gerektiğini göstermektedir.

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2002	71,3	43,95	52,14
2003	72,51	44,19	51,75
2004	67,13	44,26	50,14
2005	64,96	42,44	48,17
2006	62,95	41,43	46,97
2007	60,74	40,11	45,44
2008	58,45	38,15	43,5
2009	58,35	38,31	43,84
2010	58,49	37,2	43,25
2011	57,79	35,65	42,05
2012	54,17	32,7	39,02
2013	52	30,22	36,75
2014	48,44	29,29	43,97
2015	46,05	28,15	33,57
2016	44,26	28,75	33,49
2017	44,56	29,22	33,97
2018	42,15	29,45	33,42
2019	42,18	30,95	34,52
2020	37,11	27,57	30,59
2021	35,86	25,9	29

Tablo 2.3. 2002-2021 Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

Kaynak: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (sgk.gov.tr) adresi verileri kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 2.3.'de ülkemizde kayıt dışı istihdam oranlarının cinsiyete göre dağılımı yıllar itibariyle yer almaktadır. Buna göre özellikle geçmiş yıllarda kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının erkeklerinkine kıyasla çok daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. 2021 yılı kayıt dışı istihdam oranları verilerine göre ise cinsiyetler arası kayıt dışı istihdam oranlarındaki farkın epey azaldığı görülmektedir. Bununla birlikte bu oranın kadınlar açısından giderek azalmış olması kayıtlı istihdamla mücadele politikalarının hala istenen seviyelerde olmamakla birlikte etkili olduğunu göstermektedir.

2.3.2.1.6. Ücretsiz aile işçiliği

Dünya bugün geline nokta her geçen gün hızla küreselleşen, teknolojik olarak gelişmelerin hız kesmediği ve bilgiye her an ulaşılabilir boyuta ulaşmıştır. Büyüyen küresel ekonominin yarattığı avantajlar ülkeler arasında eşit ve adil olarak dağılmayıp kimi ülkeler için daha derin ekonomik farklılıklara yol açarak yoksulluğun

kadınlaşmasına, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına ve çalışma koşullarının bozulmasına neden olmaktadır (Peker ve Kubar, 2012, s. 173).

Ülkemizde istihdama katılım oranlarını etkileyen en önemli unsurlardan biri kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılmasıdır. Kadının her daim görülme-yen veya görölmek istenmeyen mücadelesi özellikle kırsal kesimlerde emeklerinin yok sayılması olarak kendini hissettirmektedir. Bu kesimlerde tarım sektöründe kadın emeği aile içinde kayıt dışı ve güvence olmadan çalışma, üretimde ise ücretsiz aile işçisi konumunda, gelir getirici bir faaliyet olarak görülmemekte ve istatistiklere de pek yansımamaktadır (Candan ve Günel Özalp, 2015, s. 11).

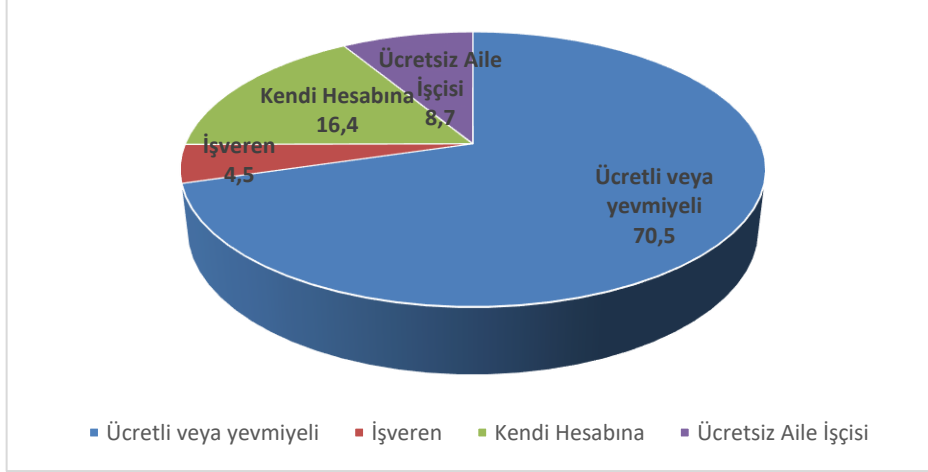
Türkiye’de genellikle geçimlik üretim veya küçük ölçekli üreticilik olarak adlandırılan tarımsal üretim, kırsal kesimde kadınların ücretsiz aile işçisi veya güvencesiz çalışan iş gücü olarak görülmesine sebep olmaktadır. Bu durum sonucunda kadınların tarımda görünmeyen emeği, üretimden tüketime en yoğun kullanılan emek olarak karşımıza çıkmaktadır (Candan ve Günel Özalp, 2013, s. 93). Bu şekilde iş gücü piyasasının dışında kalan kadınların büyük bir kısmı, ev işleri yapmalarının yanı sıra üretim süreçlerine yaşadıkları alanlardan katılmaktadırlar. Aynı zamanda hayatlarını düşük maddi karşılıklarla ailelerine katkı sağlayarak devam ettirmektedirler (Karakoyun, 2007, s. 33).

Nitelik	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	29.815	20.355	9.460
Ücretli veya yevmiyeli	21.019	14.372	6.648
İşveren	1.329	1.139	190
Kendi Hesabına	4.884	4.017	867
Ücretsiz Aile İşçisi	2.583	827	1.756

Tablo 2.4. İstihdamın İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Kaynak: TÜİK Veri tabanı kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri Tablo 2.4.’de görüldüğü üzere, istihdam edilen nüfusun cinsiyetler arası dağılımı ücretli veya yevmiyeli çalışan, işveren ve kendi hesabına çalışan kategorilerinde kadınlarda erkeklere oranla oldukça düşüktür.



Şekil 2.2. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%)

Kaynak: TÜİK Veri tabanı kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’de IV. Çeyrek Ekim- Aralık, 2021 dönemi iş gücü istatistikleri sonuçlarına göre Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri Şekil 2.2.’de görüldüğü üzere, istihdamın %70,5’ini ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar, %4,5’ini işverenler, %16,4’ünü kendi hesabına çalışanlar, %8,7’sini ücretsiz aile işçileri oluşturmuştur. Bu oranlar içerisinde ücretsiz aile işçisi nüfusun ise büyük çoğunluğunun kadınlardan oluşması dikkat çekmektedir.

2.4. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar

Küreselleşme kavramı esasen tüm dünyada sosyal, kültürel, siyasi anlamda ve toplumsal yaşamın bütün alanları ile yakın ilişkileri ifade etmekle birlikte daha çok ekonomik süreçlerle ilgili bir olgudur (Aydemir ve Kaya, 2007, s.267). Yapılan uluslararası araştırmalar küreselleşme sürecinin ülkelerde refah ve zenginliğin aksine yoksulluğu daha da derinleştirdiği ve bu sorununun küresel boyutta bir olgu olarak, sahip olunan hakları tehdit ettiğini göstermektedir. Yoksulluğun şiddetini yoğun olarak hisseden dezavantajlı gruplar arasında kadınların yer almaktadır (Gerşil, 2015, s. 159).

2.4.1. Dünyada Kadınların İşgücüne Katılımlarını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar

Dünyada gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan çok sayıda ülkede işsizlik oranlarının yüksek olması, yoksulluk sorunu ve iş gücüne istihdam sağlanamaması gibi durumlar önemli başka sorunları ortaya çıkarmaktadır (Soylu ve Turalıoğlu, 2020, s. 130). Bu

süreci özellikle sermaye piyasalarının küreselleşmesi, dünya pazarı kavramının egemen hale gelişi ve yoğunlaşan uluslararası rekabet takip etmiştir (Selamoğlu, 2002, s. 33). Yaşanan gelişmelerin ve değişen koşulların topluma ve özellikle ekonomik anlamda iş dünyasına getirdiği bazı yenilikler bulunmaktadır. Söz konusu yeniliklerle birlikte küresel tedarik zincirleri aracılığıyla dünya çapındaki işletmelerin birbirine bağlılığı, imalatın gelişmekte olan ülkelere kayması ve dünya çapında hizmet sektörünün büyümesi gibi gelişmeler kadınların iş gücündeki rolünün artmasını sağlamıştır. Bu durum çalışanların iş ve kişisel yaşam organizasyonlarında esnekliğe ve yeni politikalara daha fazla ihtiyaç duymasına sebep olmuştur (Aslan, 2021, s. 294). Dünya genelinde kadınların iş gücüne katılımlarının artırılması için uygulanan sosyal politikalar bakım izinleri, esnek çalışma koşullarının geliştirilmesi, çocuk bakımı hizmetleri, aktif iş gücü piyasası politikaları gibi konular üzerine odaklanmaktadır (Sümer, 2015, s. 28).

2.4.1.1. Çocuk bakım hizmetleri

Çocuk bakım hizmetleri, günümüzde bakım hizmetlerinin önemli bir unsuru olup iş ve aile yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır (Kul Parlak, 2016, s. 160). Hane halkı üyelerinin iş gücü piyasasıyla ilişkileri çocuğun iyi olma halini doğrudan etkilemekte olup aile geliri, maddi yoksunluk, barınma, annenin iş gücü piyasasındaki konumu çocukların hayatta kalma, gelişim ve korunma gibi hayati durumlarını belirlemektedir (Beşpınar ve Aybars, 2013, s. 13).

Çocuk bakım hizmetlerinin istihdama ve iş gücüne, özellikle de kadın istihdamına etki ve katkıları yadsınamaz (Aysan ve Özdoğru, 2015, s. 179). Kadınların iş gücü piyasasına katılımının artırılması anlamında önem taşıyan çocuk bakım hizmetleri aynı zamanda söz konusu geleneksel ve cinsiyetçi iş bölümü çerçevesinde, kadınlar için öncelikli bir istihdam alanı oluşturmaktadır (Gökbayrak, 2009, s. 58-59). Kadınların iş gücü piyasalarına katılımını destekleyici bakım hizmetleri, iş gücü piyasasında aktif hale gelmeleri açısından önem kazanarak Güney Avrupa refah ülkelerinde, aile hayatının merkezinde kabul edilmiştir. Bu ülkelerde, çocuk bakım hizmetlerinin kadınlar tarafından yapılması kanıksanmış bir düşünce haline gelmiştir (Kaya, 2021, s. 94).

2.4.1.2. Esnek çalışma düzenlenmeleri

Günümüzde küreselleşme ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması Avrupa Birliği düzeyinde kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun daha çok gündemde kalmasına neden olmaktadır (Aydoğdu, 2012, s. 42). Küreselleşmenin getirdiği rekabet ile birlikte iş gücü piyasalarında meydana gelen değişimleri yakından takip eden işletmeler ve çalışanlar, piyasadaki konumlarının rakipler tarafından ele geçirilmemesi için birtakım stratejiler geliştirmek zorunda kalmıştır. Bunların başında ise ‘‘esneklik’’ yer almaktadır (Doğru, 2015, s. 110). Klasik istihdam ve geleneksel üretim biçimlerinden uzaklaşarak çalışma yaşamında esneklik uygulamalarına başlanması hem çalışanlara hem de işverenlere yardımcı olacak büyük olanaklar sağlamaktadır (Akyaz, 2019, s. 79). Özellikle enformelleşme sürecinin yaratmış olduğu taşeronlaşmayla beraber sayıları artan küçük işletmelerde, daha çok kadınlar kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Tatlıoğlu, 2011, s. 90). Bunun neticesinde ise tüm dünyayı ve ülkemizi etkileyen süreçler ile piyasada ortaya çıkan olumsuzlukları ortadan kaldırmak için yeni tedbirler alınmıştır. Kalkınma planları ve istihdam politikalarında kayıt dışı çalışmayı azaltmaya yönelik politikalara ve kadın istihdamının artmasına yönelik esnek çalışma politikalarına önem verilmiştir (Kaya, 2021, s. 74).

Esnek çalışma düzenlemeleri ile geleneksel tam zamanlı iş düzeninin kırılması, çalışma dışı yaşam ile bağlantıyı zorunlu hale getirmiştir. Bu düzenlemeler iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını sağlayarak özellikle kadınlar için geniş kapsamlı sorumluluklarının düzenlenmesi ve aile hayatının korunması gibi ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir işleve sahip olmaktadır (Metin ve Özaydın, 2016, s. 85-86). Bu düzenlemeler örneğin, ebeveynlerin çalışma programlarını çocuklarının okul ve/veya bakım merkezi saatlerine uygun olarak planlamaları imkânı sağlamaktadır. Özellikle ücretli istihdamda yer alan kadın çalışanların sayısındaki artış, çocukların okul ve/veya bakım saatleri dışındaki hizmetlerine yönelik talebi artırmıştır. Bu talebe yönelik hizmet sağlayan programlar kapsamı sınırlı olmakla birlikte İsveç, Almanya, Birleşik Krallık gibi bazı OECD ülkelerinde uygulanmıştır (Metin, 2017, s. 33).

Esnek çalışma düzenlemeleri iş sahasında işçilerin çalışma performansını olumlu yönde etkileyerek üretimde verimliliği artırmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte esneklik eğiliminin işçi lehine ölçsüz olarak uygulandığı durumlarda istihdam

sağlayıcı pozisyonunda bulunan işverenlerin ve işçilerin üretim verimliliğinden olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Bu durumun en dramatik örneklerinden birisi olarak Alman Hukuku'ndaki 1980'li yıllara kadar işçiyi koruma yönünde uygulanan katı hukuki düzenlemeler sonucu üretimin en önemli paydaşlarından olan işverenlerin yeni yatırımlar yapmaktan hızla uzaklaştırarak işsizlik oranının büyük ölçüde artışıyla sonuçlanması gösterilebilir. Bununla birlikte kadın işçilere yönelik tesis edilen katı koruyucu hukuki düzenlemeler sonucunda kadın işçilerin yalnızca büyük ölçekteki işverenler tarafından istihdam edilmesi gerçekleşmiştir (Aydoğdu, 2012, s. 53-54). Dolayısıyla esnek çalışma düzenlemeleri ile kadın çalışanların yarı zamanlı işlere sıkışması, küçük ölçekli işletmelerce tercih edilmemesi, ev ve bakım yüklerinin paylaşımında adaletsiz sorunu gibi etkilerinin de olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Ünlütürk Ulutaş, 2015, s. 746)

2.4.1.3. Bakım izinleri

Kadın emeği söz konusu olduğunda genel olarak düşük kadın istihdam oranları göze çarpmaktadır. Bu durumun başlıca nedenlerinden biri kadınlara yüklenen bakım sorumluluğu gelmektedir (KEİG, 2018, s. 1). Dünyanın her yerinde kadınlar iş gücü piyasasında aktif hale geldikçe, aile içerisinde çocuk, yaşlı ve engelli gibi bakıma muhtaç kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması ve bakım hizmetleri talebi artmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015, s. 725).

Çalışan kişilere bakım anlamında yüklerini azaltacak birtakım izinler sağlanmaktadır. Söz konusu izinler; çocuk ve anneyi korumaya ilişkin sadece annelerin kullanmasının mümkün olduğu “annelik izni”, doğum sonrasında babaların ailesiyle zaman geçirmesinin ve destek sağlayabilmesi için verilen “babalık izni”, anne ve babaların eşit bir şekilde kullanabilecekleri “ebeveyn izni” olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır (Sümer, 2015, s. 31). ILO'nun kadın çalışanlarla ilgili çok sayıda sözleşmesi ve tavsiye kararı ile analık, doğum, ebeveyn izni ve fırsat eşitliği gibi konular garanti altına alınmıştır. AB Direktifleri ve ILO Sözleşmeleri gibi uluslararası düzenlemelerle annelik ve ebeveyn izniyle ilgili mevzuata ek olarak hamile ve emziren kadınların çalışma hayatında korunmaları için asgari standartlar belirlenmiştir (Kağan, 2020, s. 29).

1919'da ILO'nun ilk oturumunda kabul edilen analık korumasının temel ilkelerini ortaya koyan ilk sözleşmesi “Doğumdan Önce ve Doğumdan Sonra Kadınların

İstihdamı Konusundaki 3 Sayılı Sözleşme” analık halinin korunmasına yönelik en çok revize edilmiş sözleşmedir. Bu sözleşme ile hamile işçinin işi bırakma hakkına dair düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemelerle birlikte çalışma saatleri içinde emzirme/süt izni verilmesi gerekliliği de belirtilmiştir. 3 nolu ILO Sözleşmesinde günde 2 kez 30’ar dakikalık şeklinde belirtilen süt izinlerinin süresini ve sıklığı, revize edilen 103 ve 183 sayılı Sözleşmelerle ulusal mevzuatlara bırakmıştır. Bu sözleşme ayrıca günlük süt izinlerini, günlük çalışma saatlerinin azaltılmasına dönüştürme olanağını da getirmiştir. (ILO, “Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World”, 2014, s. 101). Söz konusu düzenlemelerle özellikle anne konumunda olan kadın çalışanlara ve çocuğa yönelik kolaylık sağlanması amaçlanmıştır.

2.4.1.4. Kadınlara yönelik aktif iş gücü piyasası uygulamaları

OECD ülkelerinde yaygınlaşan ve kalıcılık kazanan yüksek işsizlik oranları aktif istihdam politikalarının giderek popüler duruma gelmesine sebep olmuştur (Biçerli, 2005, s. 1). Söz konusu politikaların öncelikli hedef kitlesi genellikle işsizlik, yoksulluk gibi olumsuz ekonomik şartlardan en fazla etkilenen genç, kadın, göçmen ve engelli işsizler vb. emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan gruplardır (Uşen, 2007, s. 66-67). Dolayısıyla aktif iş gücü piyasası politikalarının asıl amacı, işsiz olan kişilere sadece gelir desteği sağlamak değil aynı zamanda bu kişilerin çalışma hayatına dönmelerini kolaylaştırmaktır. Bu sebeple söz konusu politikalar genel olarak işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ilişkin olarak uygulanmaktadır (Sümer, 2015, s. 39).

İş gücünün niteliklerini yükselterek, kişilerin işsiz kalmalarını engelleyen uygulamaları hayata geçiren politikaların sonuçlarından biri olarak aktif istihdam politikaları özellikle 1980’li yıllardan itibaren bütün dünyada uygulanmaya başlamıştır (Masalcı, 2022, s. 4). Tüm dünyada aktif istihdam politikaları öncelikle işsizlikle uzun süreli mücadele etmeyi ve işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlamaktadır (Uşen, 2007, s. 68). İşgücü verimliliğini artırmak ve iş gücü piyasasına erişimde cinsiyetler arası fırsat eşitliğini sağlamak için tasarlanmış tedbirler bütünü olarak aktif istihdam politikaları, iş gücü piyasasındaki aksaklıkların giderilmesine odaklanmıştır. Bu anlamda, aktif istihdam politikaları iş gücü piyasasında işsizle işvereni bir araya getirmektedir. Aynı zamanda istihdam

danışmanlığı, iş gücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik eğitim hizmetleri ve sübvans edilen geçici iş yaratma hizmetleri sağlamaktadır (Karabulut, 2007, s. 45). Aktif istihdam politikalarından biri olarak işsizlerin kamuda yer açılan işlerde geçici bir süre için istihdamı biçiminde uygulanan “doğrudan kamu sektöründe istihdam programları” ile çevre koruma, sağlık hizmetleri, altyapı ve belediye hizmetleri gibi alanlarda kişilerin istihdam edilmesi sağlanmaktadır (Ulçay, 2022, s. 22).

Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede iş gücü maliyetlerinin azaltılarak işletmelerin daha fazla kişiyi istihdam etmelerine yardımcı olmak amaçlı “istihdam ve ücret artırıcı sübvansiyonlar” uygulanmaktadır. İşsizlikle mücadelede sıklıkla başvuru alan sübvansiyonlar genelde çalışanlar için işverenlere yapılan vergi indirimleri, sosyal sigorta prim sübvanseleri, doğrudan ücret desteği, işletmelerin enerji giderlerine kamu desteği gibi uygulamaları içermektedir (Ayan, 2014, s. 24). Aktif istihdam politikalarının bir diğeri, işsizler içerisinde kendi işlerini kurabilme imkân ve yeteneğinde olan kişilere dair girişimciliği teşvik eden programlardır. “Kendi işini kuranlara yönelik programlar” kapsamında kişilere gerekli iş planı için danışmanlık, eğitim, vergi teşvikleri, düşük geri ödemeli kredi veya hibeler gibi destekler sunulmaktadır. Böylece yeni işlerin oluşması veya geliştirilmesi için girişimcilik özendirilmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018, s. 489).

Aktif istihdam politikalarından biri olarak “kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri” ile istihdama yönelik kamunun emek piyasalarındaki bilgi eksikliğini giderme, işçi-işveren eşleşmesini sağlama ve geliştirmeye yönelik çeşitli hizmetler amaçlanmaktadır (Karabulut, 2007, s. 66).

Aktif istihdam politikaları içerisinde yer alan uygulamalardan bir diğeri olan “mesleki eğitim programları” uzun süreli işsizler, toplu işten çıkartılanlar, genç işsizler, kadınlar, engelliler gibi dezavantajlı gruplara yönelmektedir (Kapar, 2011, s. 351). Mesleki eğitim programları çerçevesinde beceri kazandırma ve geliştirme kursları açılarak mali, teknik, kültürel vb. pek çok alanda kişiler desteklenmektedir (Günaydın ve Yıldız, 2017, s. 270).

Ülkemizde aktif istihdam politikaları kapsamında yürüten kurumların başında gelen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ve dezavantajlı gruplara yönelik programlar ile uygulama alanı bulmaktadır (Acar ve Kazancı Yabanova, 2017, s. 85).

Bununla birlikte işsizlik sorununu çözmeye yönelik aktif istihdam politikalarının yanı sıra pasif istihdam politikaları da uygulanmaktadır. Pasif istihdam politikalarında temel olarak, bireye işsiz kaldığı dönemde ekonomik güvence sağlanırken aktif istihdam politikalarında ise bireyin istihdama katılmasını sağlamak esas olmaktadır (Kocabaş ve Canbey Özgüler, 2019, s. 268). Dolayısıyla pasif istihdam politikaları işsiz duruma düşen bireye belirli bir dönem içinde maddi anlamda destek sağlamaktadır. Aktif istihdam politikalarının temelinde ise işsizlere maddi destek sunmakla birlikte aynı zamanda iş gücüne katılması için kendisini geliştirecek kurs ve eğitimler yoluyla işe girmesini kolaylaştırmak yer almaktadır (Ulçay, 2022, s. 1).

2.4.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Politikalar ve Uygulamalar

Sanayi Devrimiyle birlikte değişen üretim süreçleri kadınların istihdamını artırıcı etkiler yaratmıştır. Bu artış istenen seviyelerde olmamakla birlikte kadın istihdamı tüm dünyada hala sosyal politikalarla desteklenen ve teşvik edilen bir konumda olmaya devam etmektedir (Zengin ve Koçoğlu, 2018, s. 167).

İstihdamda yer alma ve iş gücüne katılma konusunda kadınların yaşamış olduğu problemlere bir de toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile uygulanan ayrımcı uygulamalar eklenince sorun daha da derinleşmektedir. Küreselleşme sonrasında dünyada insan hakları konusunda ciddi gelişmeler sağlanmıştır. Buna rağmen cinsiyet eşitsizliği sorunu özellikle gelişmekte olan ülkelerde ciddi bir problem olarak varlığını sürdürmektedir (Sağlam, 2017, s. 9).

Ekonomik anlamda olduğu kadar sosyal, siyasi ve kültürel etkileri açısından büyük önemi olan kadın istihdamı konusu ülkemizde de gündemde yer almaya devam etmektedir. Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ile karşılaştırıldığı zaman ülkemiz, kadın istihdamı ve kadınların iş hayatındaki haklarının korunması açısından geride kalan bir görüntü sergilemektedir (Yayar ve Uçgunoğlu, 2016, s. 1853). Türkiye, AB’ye uyum sürecinde ilerleme raporları ekseninde kendi mevzuatında düzenlemeler yapmıştır (Bolat, 2020, s. 81). Avrupa Birliği’nin Türkiye için yayımladığı ilerleme raporları özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından büyük önem arz ederken kadın istihdamı öncelikli konuların başında gelmiştir (Bolat, 2020, s. 2). Yasal mevzuatta kadınların istihdam artışına ilişkin çeşitli düzenlemeler olsa da alınan kararların sahaya yansımaları aktif teşvik politikalarıyla daha gerçekçi bir zemine

oturmaktadır (Tuysuz ve Mutlu, 2021, s. 136). Bu konuda belirtilmelidir ki kadın istihdamını artırmaya dair uygulamaların yalnızca niceliksel bir artış sağlamakla kısıtlı olmayarak kadının toplumdaki konumunun güçlendirilmesine ilişkin işlevler de üstlenmesi, iş gücü piyasasında istikrarın korunması ve nitelikli bir gelişme sağlanabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (ÇSGB, 2017, s. 36).

2.4.2.1. Uluslararası Mevzuat

Ülkemizde ulusal düzeyde anayasa ve çalışan kadınlarla ilgili hükümler taşıyan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sözleşmeleri ve “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” başta olmak üzere yasalar kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik yasal çerçevenin temellerini oluşturmaktadır. Türkiye, birçok ülke ile karşılaştırıldığında kadınları çalışma yaşamındaki ayrımcılıktan ve eşitsiz muameleden koruyacak bir yasal çerçeveye sahip olma açısından olumlu bir noktada görülmektedir (Ecevit, 2000, s. 171). Bu bölümde, uluslararası mevzuatta kadınlara dair düzenlenen sözleşmeler incelenecektir.

2.4.2.1.1. Birleşmiş Milletler (BM)

“Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme” (CEDAW) ve “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri” kadın haklarının güvence altına alındığı ve Birleşmiş Milletler’in onayladığı uluslararası alandaki en önemli sözleşmelerdir (<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>).

2.4.2.1.1.1. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesine ilişkin sözleşme (CEDAW)

Birleşmiş Milletler’in somut olarak kadın hakları ve kadınların korunmalarına dair onayladığı sözleşme, 1981 yılında yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW)’dir (Taşkent ve Kurt, 2014, s. 32). Ülkemiz, CEDAW’a 1985 yılında taraf olmuş ve sözleşme, 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. Toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, gelenekselleşmiş cinsiyet rollerine dayalı ön yargıların yanı sıra tüm yönleriyle ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amaçlanmıştır (Metin ve Arabacı Kariman, 2013, s. 24). Kadın haklarının iyileştirilmesi amacıyla uluslararası sözleşmeler içerisinde önemli bir yeri olan 189 BM üyesi ülkenin

onayladığı CEDAW, Türkiye için de kadın haklarının iyileştirilmesinde referans alınan sözleşmelerden birisidir. Sözleşme çerçevesinde belirlenen maddeler, cinsiyetler arası eşitliğin hayata geçirilmesi için kaldıraç etkisi görebilecek düzenlemeler barındırmaktadır (Kemaloğlu, 2019, s. 7). Kadınlara uygulanan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını amaçlayan sözleşme, insan haklarına sadece erkeğin değil kadının da sahip olduğu vurgusu üzerinden biçimlendirilmiştir (Arslan, 2004, s. 4). Sözleşme cinsiyetler arası eşitlik ve adaleti öngören mevcut uluslararası düzenlemelerdeki hükümleri teyit etmek ve kadınlara uygulanan ayrımcılık türlerini ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Böylelikle kadınların kendisine has dezavantajlı nitelikte bulunan durumlarının devletlerce giderilmesini amaçlayan bu alandaki önemli düzenlemelerden birisini oluşturmaktadır (Kale Özçelik, 2017, s. 319).

2.4.2.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kuruluş tarihi olan 1919 yılından itibaren, insan haklarının garanti ve güvence altına alınması ve istihdamda yer alan bireylerin cinsiyet fark etmeksizin çalışma haklarının iyileştirilmesi gibi temel amaçlar doğrultusunda hareket etmektedir (Aliyazıcıoğlu, 2021, s. 45). ILO küresel seviyede sosyal adalet ile evrensel barışı sağlama yolunda, eşitsizlikleri sürdürülebilir geleceğe ulaşmanın önünde engel olarak görmektedir. Bu nedenle bireyler arası ayrımcılığı önlemek, kadın iş gücünü korumak ve geliştirmek için insana yakışır iş kapsamında 100, 111, 156 ve 183 sayılı sözleşmeleri önermektedir (Tüzünkan, 2016, s. 316; ILO, 2020, s. 6). Türkiye 100 No’lu “*Eşit Ücret Sözleşmesi*” ve 111 No’lu “*Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi*”ni onaylamış, 156 No’lu “*Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme*” ve 183 No’lu “*Anneliğin Korunması Sözleşmesi*”ni onaylamamıştır (<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>).

6 Haziran 1951’de kabul edilen, 19 Temmuz 1967 yılında ülkemizde de yürürlüğe giren ILO 100 No’lu “*Eşit Ücret Sözleşmesi*” 1. maddesinde ifade edildiği üzere

Bu sözleşme "ücret" deyimini, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır" ve "eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimini, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Ayrıca eşit değerde işler için bireylerin eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngören 2. madde de;

Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir". (<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)

ifadeleri yer almıştır. Bu maddelerle, kadınların iş gücü piyasasındaki istihdam sorunları ile ücret düzeyi farklılıklarının giderilmesi amacıyla bireyler arası ayırım gözetilmeksizin eşit ücretler ve koşulların olması gerektiği hususları göze çarpmaktadır (Tiryaki, 2018, s. 63). Özellikle ücretin kadın ve erkeklere kişiler arasında adaletsizliğe sebep olmaması için aynı nitelikteki işler için aynı ücretin ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Böylelikle kadınların iş sahasında karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarının önemli sonuçlarından biri olan ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması esas alınmıştır.

4 Haziran 1958'de kabul edilen ve 19 Temmuz 1967 yılında ülkemizde de yürürlüğe giren ILO 111 No'lu "Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi" ile iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde herhangi bir nedenden ötürü ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması çağrısında bulunmaktadır. 1.maddede ifade edildiği üzere ;

"İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder. Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz. Bu sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar"

ifadesi ile kişiler arasında farklı muameleye konu olabilecek her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Bununla birlikte ILO 111 No’lu sözleşmenin 2. maddesinde “Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder” (111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, ilo.org) ifadesi yer almıştır. Bu madde ile sözleşmeyi kabul eden tüm ülkelerde çalışma hayatında ayrımcılığın kaldırılması amacıyla eşitliğin üstün tutulması ve ortak bir politika benimsenmesi belirtilmiştir.

1981 tarihinde kabul edilen ILO 156 No’lu “*Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme*” ile kadınların çalışma hayatında iş ve aile sorumlulukları arasında bir tercih yaratmaksızın yer alabilmeleri düzenlenmektedir. Bu sözleşme aynı zamanda ailevi sorumlulukların yalnızca kadına ait olmadığı, erkeklerle eşit bir biçimde paylaşılması gerektiği görüşündedir. Böylece kadın ve erkek işçilere fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanması öngörülmektedir; ancak 156 No’lu ILO Sözleşmesi ülkemiz tarafından onaylanmamıştır (<https://egitimsen.org.tr>).

2000 yılında kabul edilen ILO 183 No’lu “*Anneliğin Korunması Sözleşmesi*” ile kadınların doğurganlık özellikleri sebebiyle iş hayatında doğum öncesi ve sonrasında karşılaşılabileceği sorunların asgari seviyeye indirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda sözleşmedeki şu maddeler dikkat çekmektedir (ILO, Convention 183. Retrieved from, <http://www.ilo.org>):

- Kadınlara çocuğun doğum tarihini belirten bir sağlık raporunun ibraz edilmesi üzerine, 14 haftadan az olmamak üzere bir doğum izni hakkı tanınacaktır.
- Kadının doğum izni bitimi sonrası ayrıldığı işine aynı ücret, aynı veya eşdeğer göreve geri dönme hakkı bulunmaktadır.
- Kadına, çocuğunu emzirmek için bir veya daha fazla günlük ara verme veya günlük çalışma saatlerinin azaltılması hakkı sağlanacaktır.
- Doğum sonrasında kadına hastalık yardımı yapılacak ve hamilelik ile doğum sebebiyle işten çıkarılmalar yasaklanacaktır.

Belirtilen maddelerde görüldüğü üzere kadınların annelik rollerini sorunsuz tamamlayabilmesi ve istihdamda meydana gelebilecek adaletsiz davranışlara karşı korumanın sağlanması amaçlanmaktadır (<https://www.ilo.org>). Böylece 183 No’lu Sözleşme, ekonomik güvenlik, iş güvencesi, anne ve bebek sağlığı ile toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konularda kadına pozitif ayrımcılık sunmaktadır (Tüzükan, 2016, s. 318).

ILO 190 No’lu “Şiddet ve Taciz Sözleşmesi”, “şiddet ve taciz”den korunarak herkesin çalışabilme hakkını düzenleyen “çığır açıcı” bir sözleşme niteliğindedir. 21 Haziran 2019’da düzenlenen 100. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilmiştir (<https://www.ilo.org>). Bu sözleşmeyi Türkiye henüz onaylanmamıştır. Kadınların istihdamda karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olarak kabul edilen “şiddet ve tacize” karşı korumayı içeren sözleşmenin ülkemizde de onaylanması büyük önem taşımaktadır.

2.4.2.1.2. Avrupa Birliği (AB)

Kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla düzenlenen diğer uluslararası sözleşmelerde olduğu gibi Avrupa Birliği tarafından çıkarılan sözleşme ve yönergeler ile birlikte eşitliğin her alanda etkin olarak hayata geçirilebilmesi amaçlanmaktadır (Tiryaki, 2018, s. 64).

2.4.2.1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi üyesi devletlerin ve “Şartın İmzacı Tarafları”nın uymayı onay ve güvence verdikleri Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), 1961 yılında Turin’de imzaya açılmış; 1965 yılında ise yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise Avrupa Sosyal Şartı’nı onaylayan 16. ülke olarak 1989 tarihinde imzalamıştır (Bektaş, 2019, s. 61). Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi birinci kuşak hakları (yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı) içermektedir. 1996 yılında, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı” olarak yeniden oluşturulmuş ve imzaya açılmıştır. Böylelikle Avrupa Sosyal Şartı ile güvence altına alınan sosyal ve ekonomik hakların korunma alanını genişletmek için yeni önlemler alınması amaçlanmış ve düzenlemeler söz konusu hakların genişletilmesi yönünde yapılmıştır (Aydın, 2014, s. 25).

Avrupa Sosyal Şartı sağlık, konut, eğitim, istihdam, sosyal koruma ve ayrımcılığın önlenmesine ilişkin temel hakları koruma altına almış olup, bu hakları “istihdam koşulları” ve “sosyal sağlık” başlıkları altında toplamak mümkündür (Aydın, 2014, s. 31). Bu anlamda koruma altına 19 adet hakkın genel olarak adil, güvenli ve sağlıklı çalışma, adil ücret ve çalışma koşulları, mesleki eğitim ve örgütlenme gibi konularda istihdamda kadınların haklarını güvence altına almayı hedeflediği belirtilmektedir.

2.4.2.1.2.2. Avrupa Birliği Müktesebatı

1999 yılında Helsinki Zirvesinde aday ülke statüsü verilen Türkiye ile katılım müzakereleri Ekim 2005’te başlamış, 3 Ekim 2005 tarihli “Hükümetler arası Konferans’ta kabul edilen “Müzakere Çerçeve Belgesi” kapsamında AB Müktesebatının uygulanması öngörülmüştür (Memiş ve Güner, 2011, s. 149). Kadınların istihdamda yer alması, iş gücüne katılımı ve bu alanda kadınlara yapılan ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması konusu Avrupa Birliği Müktesebatı’nda yoğun olarak ele alınan konulardan birisidir (Moroglu, 2006, s. 2).

Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (Ulusal Program), genel ilkelerde “Türkiye’nin Avrupa Birliğine katılım sürecinde, kısa ve orta vadede gerçekleştirilmesi öngörülen çalışmaları kapsadığı” belirtilmektedir (Türkiye Ulusal Program, 2008).

Kriterler	Türkiye Ulusal Programı Kapsamında Durum Tespiti	Düzenlemeler
Siyasi Kriterler	Türkiye, kapsamlı anayasal ve yasal reformlar gerçekleştirmiştir. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” (AİHS) hükümleri ile “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi” (AİHM) içtihadı ile uyumlu olarak düşünce, ifade ve basın özgürlüklerini genişletmiştir.	-Kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi -Kadın ve çocuğa yönelik şiddetle etkin mücadele edilmesine ilişkin yasal ve idari düzenlemelerin yapılması
	Haklar bakımından kadınların eğitimi, iş gücü ve sosyal hayata katılımları da dahil olmak üzere toplumdaki statüsü daha da güçlendirilmesi gerekmektedir.	-Kadın örgütlerinin desteklenmesi -Kurum ve kuruluşlarda kadın hakları ve kadınlara yönelik şiddetle mücadeleye ilişkin bilgilendirme amaçlı eğitim faaliyetleri verilmesi -Kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla çeşitli illerde mikro kredi uygulamalarının genişletilmesi
Ekonomik Kriterler	Türkiye’de, -Başta kadınlar olmak üzere iş gücüne katılım ve istihdam oranları düşük, -Çalışma çağındaki nüfus artışı hızlı, -Genç işsizliği yüksek oranlarda, -Ekonominin istihdam yaratma kapasitesi sınırlı, -Kayıt dışı istihdamı yüksek tespit edilmiştir.	*Dezavantajlı grupların istihdamını artırılması ve iş gücü piyasasına erişimde eşit imkanlar sunulması, *Özellikle tarım sektöründe açığa çıkan vasıfsız iş gücünün nitelik ve beceri düzeylerini yükseltecek programlara ağırlık verilmesi, *Aktif iş gücü programlarının geliştirilmesi, *Kayıt dışı istihdamın azaltılması, *Eğitim ve iş piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi, *Kadınlara iş kurma konusunda mesleki eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilmesi

Tablo 2.5. Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı

Kaynak: Türkiye Ulusal Program, 2008 verileri derlenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.5.’de belirtildiği üzere ülkemizde özel olarak politika gerektiren gruplardan başta kadınlar olmak üzere fırsatlara erişim ve sosyal adalet noktasında düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda özellikle ülkemiz ekonomik koşulları göz önünde bulundurularak, kayıt dışı istihdamın kayıtlı hale getirilmesi, yüksek işsizlik oranlarının azaltılması ve iş gücüne katılım oranlarının dengelenmesi için aktif iş gücü politikalarının etkinliğinin artırılması gerekli görülmüştür. Bu doğrultuda Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne uyum süreçlerinde eğitim kurumları aracılığı ile kurumlar arası koordinasyon, mesleki eğitim ve danışmanlık hizmetleri ile başta tarım sektörü olmak üzere vasıfsız iş gücünün niteliklerini geliştirecek programların yoğunlaştırılması gerekliliği dikkat çekmektedir. Böylece Avrupa Birliği Müktesebatı’nın

Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı kapsamında ulusal seviyede başta kadınlar olmak üzere istihdam artırıcı, işsizliği azaltıcı politikaların belirlenebilmesi ve etkin uygulanabilmesi için iş gücü piyasası bilgi sistemi oluşturulması önemli olarak belirlenmiştir (Türkiye Ulusal Program, 2008).

2.4.2.2. Ulusal Mevzuat

Bu bölümde kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarda ülkemizde yürütülen çalışmalar incelenecektir.

2.4.2.1.1. Anayasal düzenlemeler

Ülkemiz Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde kadın-erkek çalışanlar arası cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak adına kadınlar lehine çeşitli hukuki düzenlemeler yapmıştır. Bu düzenlemelerin başında 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili maddeler kaldırılarak kadınlar lehine yapılan düzenlemeler, 2004 yılında Anayasanın 10. maddesindeki değişiklik, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu sayılabilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012, s. 60). Böylelikle sosyal bir olgu olarak ayrımcılık uygulamalarına karşı düzenlemeler ulusal mevzuatta da açıkça belirtilmiştir. 2010 yılında yapılan referandum ile anayasaya “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” ifadesi eklenmiş olup yine Anayasa'nın 41'inci maddesinde; “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” ifadesi ile kadın ve erkeğin eşit şartlardaki konumuna dikkat çekilmiş ve kadını aile içerisinde ikincil konumda algılanmasının anayasal olarak önüne geçilmiştir (Metin ve Arabacı Kariman, 2013, s.17-18).

Çalışma hayatında, kadınlara yönelik koruyucu haklar İş Kanunu'nun yanı sıra Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi düzenlemelerle de öngörülmüştür. Bu düzenlemelerde kadınlara yönelik hükümlerin çalışan işçinin kadın olması nedeniyle, özel olarak korunması gereken alanlarda (hamilelik, analık vb.) bazı haklar tanındığı görülmektedir (Yuvalı, 2013, s. 112). Söz konusu düzenlemelerin ortak ve nihai amacı kadınlar için toplumun ön yargısı olarak çalışma hayatından da önce gündelik hayatta yerleşmiş düşünce kalıplarının aksine adil ve sürdürülebilir dünya düzeninde konumunun güçlendirilmesi ve bunun yasal çerçevede garanti altına alınmasıdır.

2.4.2.2.2. 4857 sayılı iş kanunu ve kadın çalışanlar

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilerle ilgili yeni düzenlemelerle iş dünyasında eşitliğin sağlanarak, ayrımcı muamele ve uygulamaların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır (Birgin, 2012, s. 313). Bu amaç doğrultusunda ülkemizde iş gücü piyasasında yer alan kadınlara dair eşitlik ve adaletin sağlanmasına yönelik pek çok düzenleme olmasına karşın bu husustaki en ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında bulunmaktadır (Yuvalı, 2013, s. 94).

2.4.2.2.2.1. Eşit davranma ilkesi

Anayasa'da düzenlenen maddelerle birlikte sosyal devlet olma ilkesi gereği eşitlik konusunda iş hukuku mevzuatında da düzenlemeler yapılmıştır. Anayasal eşitlik ilkesi devletin bireyler arasında ayırım yapmasını, İş Kanunu'ndaki eşit davranma ilkesi ise işverenin kadın -erkek işçiler arasında ayırım yapmasını yasaklamaktadır (Yılmaz, 2022, s. 32-33). İş Kanunundaki bu düzenleme, işverene nazaran ekonomik yönden zayıf ve güçsüz konumda olan işçinin haklı bir sebep olmaksızın ve keyfi sayılabilecek muamelelerine karşı haklarının korunması ihtiyacından doğan bir iş hukuku dalı olması özelliğini de doğrulamaktadır (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014, s. 2).

2.4.2.2.2. Evlenen kadının kıdem tazminatı

Kadınların iş ilişkisinin devamlılığını sağlayıcı ve kolaylaştırıcı düzenlemelerin yanı sıra iş ilişkisinin sona ermesine yönelik kolaylıklar da bulunmaktadır. Bunların en önemlisi kadın işçilerin evlilik sebebiyle iş sözleşmelerini sona erdirebilme hakları ve bu haklarına istinaden kıdem tazminatı alabilmeleridir (Umutlu, 2020, s. 879). 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Yasa'nın üçüncü maddesi, 25.8.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin ilk fıkrasında yapılan değişiklik ile, iş sözleşmesini "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde, kendisine kıdem tazminatına hak kazanma imkânı sağlanmıştır.

2869 sayılı Yasa'yla evlenen kadın işçiye kıdem tazminatına hak kazanma olanağının sağlanmasına sebep olan temel düşünce, evlilik sebebiyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan kadın işçinin kıdem tazminatı hakkını korumadır. Çoğunluk görüşe göre bu hakkın tanınması, kadınları koruyucu bir düzenleme olarak kabul edilmekte ve bu durum eşitliğe aykırı görülmemektedir (Centel, 2009, s. 5-8). Bu kanun maddesi Anayasa Mahkemesi'nin 2006/156 E. 2008/125 K. sayılı ve 19.6.2008 tarihli

hükmünde de açıkça belirtildiği gibi, “kadının toplum ve aile yaşamında üstlendiği sorumluluk, görev ve paylaşım gibi toplumsal gerçeklerin kadın çalışanlar yararına değişik kural ve uygulamaları gerekli kıldığından ötürü getirilmiş bir kuraldır”. Dolayısıyla Anayasa’nın 10. maddesinde belirtildiği şekliyle, devlet cinsiyetler arası eşitliği sağlamakla yükümlü olup bu amaçla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (Sertkaya Zorlu, 2022, s. 82). Bununla birlikte söz konusu hükmün çalışma hayatına yönelik diğer düzenlemelerde olduğu gibi kadın işçilerin evlilik sebebi ile istihdam dışı kalması durumunda mağdur olmaması adına getirilmiş koruyucu bir amacı bulunmaktadır.

2.4.2.2.3. Kadın işçileri gebelik ve analık hallerinde koruyucu düzenlemeler

4857 Sayılı İş Kanunu’nda kadınların gebelik ve annelik durumunda çalışma koşulları analık izni, kısmi süreli çalışma, altı aya kadar ücretsiz izin ve süt izni olmak üzere geniş kapsamda düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler gebelik halinden başlayarak anne ve çocuğu riskli durumlara karşı korumaya yöneliktir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun bazı maddelerinde iş ve aile yaşam dengesinin sağlanması konusunda hem anne hem babaya ilişkin önemli düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin>).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesinin birinci fıkrası uyarınca kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamalarının esas olduğu belirtilmiştir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmektedir (md.74/1). Böylece kadın çalışanın annelik durumunda izin süreleri açıkça belirtilmiştir.

6663 sayılı Kanunun 22. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda önemli değişikliklere gidilmiş olup ilgili maddeler hem anne hem baba konumundaki kişilere yönelik düzenlenmiştir. “Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır” (m.74/1). Ayrıca,

“Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere 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 verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz” (md.74/2).

maddesi ile evlat edinilen çocuğun bakımı için gerekli izin süreleri de hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte öngörülen sürelerin işçi sağlığı ve işin özelliğine bağlı olarak hekim raporu ile gerekirse artırılabilceği belirtilmiştir. Ayrıca kadın çalışana gebelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin hakkı tanınmıştır (md.74/4). Sağlık durumuna göre hafif işlerde çalıştırılma imkânı garanti alıntına alınmış olup bu durumda işçinin ücretinde indirim yapılamayacağı da hükme bağlanmıştır (md.75/5). Söz konusu madde hükümleri ile hamilelik durumunda kadın çalışanın ve çocuğun sağlığı için ücretli ve ücretsiz izin öncelikli görülmüştür. Ayrıca sağlığı tehdit altında bırakacak her türlü uygulamadan kaçınılması esas alınmıştır.

“Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” uyarınca “100-150 çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur” (md.13/1). Ayrıca,

150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde 0-6 yaş grubundaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilmektedir (md. 13/2, 5).

Söz konusu düzenlemelerle kadınların çocuk bakım sorumluluklarının hafifletilmesi ve çocuğun konforu esas alınmıştır.

6663 sayılı Kanunun 10. ve 21. maddeleri ile memur ve işçilere yarı zamanlı çalışma hakkı da tanınmıştır. Buna göre, Kanunun 21. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesine ilişkin 13. maddesinde değişiklik yapılarak, “analık izninin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği, bu talebin işveren tarafından karşılanacağı ve geçerli fesih nedeni sayılmayacağı”

hükme bağlanmıştır. Bu kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebileceği belirtilmiştir. İlgili maddede, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin, tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmektedir.

Kadınların çalışma hayatıyla ilgili yapılan düzenlemelere dikkat edildiğinde bu hükümlerin bir kısmının cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçladığı bir kısmının ise çalışan işçinin kadın olması nedeniyle, özel olarak korunması gereken alanlarda (hamilelik, analık vb.) sağlanmış bazı hakların mevcut olduğu görülmektedir (Yuvalı, 2013, s. 94).

2.4.2.3. Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik diğer düzenlemeler

2.4.2.3.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalar

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ilgili dönemki adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) tarafından yürütülen Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. iş birliği ile kadının güçlenmesini amaçlamaktadır. Bu amaçla özellikle sanayi sektöründe kadın istihdamının artırılmasını teşvik etmek üzere “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi hayata geçirilerek 10 şehirde 10 organize sanayi bölgesinde “Borusan Neşe Fabrikası” ismiyle, 0-6 arası yaş grubu çocuklara yönelik kreş ve gündüz bakım evleri açılması planlanmıştır. Çocuklarının bakımı nedeniyle çalışma imkânı bulamayan kadınların iş hayatına atılımı ve çocuklara nitelikli bir eğitim fırsatı sunulması hedeflenmiştir (Borusan, 2012).

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmüş olan ilgili dönemki adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın 2011 Mart ayında başlayıp 2012 yılının son çeyreğinde sona eren “Kadın İstihdamının Artırılması Projesi” Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve AB Fonları Koordinasyon ve Uygulama Merkezi’nin koordinasyonluğunda kadınların istihdam edilebilirliklerini artırarak iş gücüne katılmalarını geliştirmiştir (Aliyazıcıoğlu, 2021, s. 47). Kadınların daha kalifiye işlere girişlerini sağlamak ve istihdam etmeleri öncesinde yer alan sorunları azaltmak, engelleri ortadan kaldırmak, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR’u daha etkili kamu istihdam hizmeti sağlaması için desteklemek gibi konuları hedef almıştır (ÇSGB, 2011, s. 107).

1990 yılında kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ülkemizde kadın politikalarını iyileştirmek ve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ulusal anlamda var olan sorunların parlamentoya taşınmasında bir köprü görevi üstlenmekte ve kadınların lehine kararlar alınmasında etkili şekilde çalışmalarını yürütmektedir (KSGM, 2012, s. 1). Bununla birlikte KSGM kadın istihdamını artırmaya dair düzenlenen pek çok ulusal ve uluslararası çalışmaya öncülük etmektedir (Bektaş, 2019, s. 67).

KSGM'nin kuruluşundaki nihai amaç kadın haklarının güvence altına alınması ve buna yönelik çalışmalar yürütmektir. Bununla birlikte kadınların sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal yaşamdaki statülerini kuvvetlendirmek, fırsat eşitliğini sağlamak olan KSGM, kadın istihdamını artırmaya ilişkin pek çok proje gerçekleştirmiştir (Karakoç, 2022, s. 77). Yalnızca ekonomik anlamda değil aynı zamanda kadınlara yönelik her türlü tehlike ortamının önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla başta yasal çalışmalar olmak üzere, iş birliğine dayalı çeşitli proje ve kampanyalar yürütmektedir. Konferans ve seminerler aracılığıyla konu ile ilgili diğer kurum ve kuruluşlarca yürütülen çalışmalara da katkı sağlamaktadır (KSGM, 2012, s. 37).

KSGM tarafından yürütülen projelerden birisi olarak “Büyükanne Projesi”nde, hem anneyi hem de çocuğu rahatlatmak adına çalışmak durumunda olan kadını iş yaşamından uzaklaştırmadan sürdürülebilir bir istihdam ve ekonomik refaha katkıda bulunmasını sağlamak amaçlanmıştır. Çocukların büyükanneleriyle büyümesini sağlayarak kültürel bir aktarımında gerçekleşmesi amaçlanmıştır (Karakoç, 2022, s. 77). Büyükanne Projesi’nde, ilk defa uygulanan bir destek metodu ile kadınları istihdama teşvik etme amacıyla pilot olarak Nisan 2017 – Mart 2018 tarihleri arasında; Sakarya, Konya, Tekirdağ, İstanbul, Bursa, İzmir, Antalya, Ankara, Kayseri, Gaziantep olmak üzere on şehirde uygulanmıştır. Proje kapsamında, 12 aylık uygulama sonucunda, aylık ortalama ödeme yapılan büyükanne sayısı 5.722, yapılan toplam ödeme tutarı ise 29,2 Milyon TL olarak gerçekleşmiştir (https://www.csqb.gov.tr/media/55242/kadin_istihdaminin_desteklenmesi_icin_buyukanne_projesi.pdf).

Özellikle kırsal alanlarda yaşayan ve tarımsal faaliyetlerle uğraşan kadınların eğitim alması, kişi hak ve özgürlüklerine dair bir bilinç oluşturulması ve kadın istihdamını desteklemek amacıyla oluşturulan bir başka proje olarak 14 Mayıs 2012 tarihinde KSGM ve Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği

arasında “Kadın Çiftçi Eğitimi İş birliği Protokolü” imzalanmıştır. Bu kapsamında belirlenen pilot illerde yaklaşık 8500 kadın çiftçiye tarımsal faaliyetler konusunda eğitimler verilmiştir (Karakoç, 2022, s. 77-78). Kırsal kesimde yaşayan kadın çiftçilere ilişkin söz konusu tarımsal eğitim faaliyetlerinin verilmesi onların daha bilinçli olmalarını, kendilerine olan güvenlerinin pekişmesini, toplumsal, kültürel ve ekonomik hayatta daha aktif bir şekilde yer almalarını sağlamaktadır (Fidan, Yeşil ve Karasu, 2017, s. 432). Bahsedilen projeler dışında KSGM tarafından yürütülen “Filli Kadın Ustalar Projesi”, “Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar”, “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi” gibi projelerle özel olarak kadınların hak ve menfaatleri korunması temelinde özgür ve aktif bir şekilde iş dünyasında yer alarak bireysel tatminlerinin de gelişmesi hedeflenmiştir.

Kadın istihdamı alanında farkındalık ve insanlarda bilinç oluşturma hedefiyle cinsiyetler arası kalıplaşmış ve etikete dönüşmüş mesleklerdeki algıları bertaraf etmek için genellikle erkekler tarafından gerçekleştirilen mesleklerde “Türkiye’nin Mühendis Kızları” ve daha önce KSGM tarafından yürütülen çalışmalarda bahsi geçen “Kadın Boyacı Ustalar Projeleri”; çalışmaları ile iş ve aile yaşamının adapte edilmesi amaçlanmıştır (KSGM, 2018, s. 93,).

Ülkemiz gündemindeki en önemli konulardan biri olan ‘kadın istihdamı’na yönelik Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve OPET istasyonlarında başlatılan bir diğer sosyal sorumluluk projesi ‘Kadın Gücü’ kapsamında OPET, istasyonlarındaki insan kaynakları süreçlerini gözden geçirerek her istasyonunda en az iki kadın çalışanın olmasını hedeflemiştir. Toplumsal algıyı değiştirmek ve çalışma hayatında kadınlara fırsat eşitliği sunmak amacıyla işe alım süreçlerinde özel eğitim ve mesleki gelişim programları oluşturmuştur (OPET, 2019, <https://www.opet.com.tr/Kadin-Gucu>).

2.4.2.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve İŞKUR tarafından yürütülen çalışmalar

Kayıt dışı istihdamın en aza indirilmesi ve işverenler üzerindeki mali yüklerin azaltılması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yürüttüğü çeşitli prim indirimi uygulamaları vardır. Bu kapsamda tüm sigortalılara yönelik genel teşviklerle birlikte, kadınların da içinde bulunduğu bazı özel gruplara yönelik prim indirimleri sağlanmaktadır (<https://www.sgk.gov.tr>).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen ve 6 Mart 2015 tarihinde başlayan “*Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu*” kapsamında 0-24 ay arası çocuğu olan ve hizmet akdine tabi (özel sektörde işçi statüsünde) sigortalı olarak halen çalışmakta olan ilk kez işe başlayacak veya işine geri dönecek annelere kayıtlı çocuk bakıcısı çalıştırmaları halinde 24 aya kadar aylık 300 € tutarında bir finansal destek sağlanmıştır. Böylece kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması ve çalışan annelerin doğum sonrasında çalışma hayatına tekrar dönmeleri kolaylaştırılarak iş gücü piyasasından kopmalarının önlenmesi amaçlanmıştır (SGK, 2015, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post//Evde-Cocuk-Bakim-Hizmetleri-Yoluyla-Kayitli-Kadin-Istihdaminin-Desteklenmesi-Operasyonu>). “Sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri, sigortalı çalışan kadın sayıları, bir yılda analık iznine ayrılan ortalama çalışan kadın sayıları, nüfusları ve proje bütçe kısıtı kriterlerine göre seçilen İzmir, Bursa ve Antalya illerinde uygulanacak olan proje sayesinde, 5000 annenin doğrudan ve 5000 çocuk bakıcısının ise dolaylı olmak üzere proje süresince yaklaşık 10000 kadının kayıtlı istihdama kazandırılması ya da kayıtlı istihdamlarının desteklenmesi hedeflenmiştir”(SGK, 2015, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post//Evde-Cocuk-Bakim-Hizmetleri-Yoluyla-Kayitli-Kadin-Istihdaminin-Desteklenmesi-Operasyonu>).

Kadın girişimciliğinin özendirilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen “Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Women-Up)” 05.03.2020’de imzalanmış; projeye başvurular ise 21.02.2022 tarihinde başlamıştır. Ankara, İstanbul, Kahramanmaraş, Denizli, Aydın, Samsun, Şanlıurfa olmak üzere toplam 7 ilde uygulanacak olan projede kadın girişimcilere ait olan genç ve küçük ölçekli işletmelerin desteklenmesi amaçlanmıştır. Proje kapsamında 4000 kadın işverene yanına alacağı 4000 kadın işçi için 320 Euro’yu geçmemek üzere en fazla net asgari ücrete kadar hibe desteği sağlanması hedeflenmiştir. Proje yaklaşık 30 milyon Euro bütçeli olup şartları sağlamaları halinde kadın girişimcilerin bu kapsamda en fazla 20 ay boyunca mali destek alabilecekleri belirtilmiştir (<https://www.sgk.gov.tr>).

İŞKUR’ca aktif iş gücü programları çerçevesinde; “Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları”, “Meslek Geliştirme Kursları”, “İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları”, “Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve

Rehabilitasyon Faaliyetleri”, “Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Çalışmalar”, “İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimler” ile işsizlikten en çok etkilenen ve bu sebeple de iş gücü piyasasında dezavantajlı grupların başında gelen kadınların iş gücü piyasasında istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalışılmaktadır (Alabaş, 2007, s. 99-100). Bu çalışmaların yanı sıra aynı zamanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ilgili dönemki adıyla Çalışma Bakanlığı), Avrupa Birliği ve İŞKUR iş birliği ile 17 Mayıs 2021’de başlatılan “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı” ile genel olarak kayıtlı kadın istihdamı sayısını ve kadın girişimciliğini artırmak ve kadın işçiler için sağlanacak mali destek yoluyla kayıtlı kadın istihdamının artırılması hedeflenmiştir (<http://www.ikg.gov.tr/kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-womenup/>).

İŞKUR’un aktif iş gücü programları kapsamında temel faaliyetleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Mesleki Eğitim Kursları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar

Bunlara ek olarak İŞKUR ;

- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Sosyal Çalışma Programı
- Özel Politika ve Uygulamalar
- Korumalı İşyerleri Projesi
- Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği
- Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler
- Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler
- Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri yürütmektedir

(<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/>).

2.4.2.3.3. Kadın istihdamını artırmaya yönelik KEDV tarafından verilen mikro Krediler

Kadın istihdamının artırılması için mikro krediler çözüm potansiyeline sahip yoksulluk önleme politikası olarak kadınların geri ödenebilir ve sürdürülebilir bir kredi ile desteklenmesiyle, kendi hesaplarına çalışma hayatında var olmalarına dair finansal bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Özmen, 2012, s. 109). Mikro finans için asıl hedef kitle gelir seviyesinin düşüklüğü, erkeklere nazaran hem kendisini hem de ailesini daha iyi konuma taşımakta sorumluluğun kadında olması gibi sebeplerden ötürü kadınlardır (Yılmaz, 2022, s. 21). Ülkemizde tam anlamıyla mikro kredi çalışmaları Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) tarafından başlatılmış olup vakıf 1995-1997 seneleri arasında İstanbul'un yoksul kesimlerindeki 100 kadına iş yapmaları için mikro kredi vermiştir (Bağcı Doğan, 2019, s. 28). Dünya genelinde birçok ülkede başarılı bir şekilde yürütülen mikro krediler; özellikle yoksul kadınlara gelir getirici faaliyette bulunmalarını desteklemeye yönelik faizsiz ve kefilsiz şekilde küçük sermaye olarak verilen kredi olarak ifade edilmektedir (Özbey, 2022, s. 5). Verilen kredi destekleriyle kadınların hem aile yaşantılarında hem de toplumsal hayatta eğitim ve sağlık gibi alanlarda olumlu yönde gelişmeler yaşanmaktadır (Yılmaz, 2022, s. 21).

KEDV, 2002 yılında kurduğu Maya Mikro Ekonomik Destek İşletmesi ile kendi işini kurmak isteyen dar gelirli kadınlara ortalama 1000 TL civarında 6-12 ay vade ile küçük krediler vermektedir. Şimdiye kadar 14.000'in üzerinde kredi dağıtmıştır. Ayrıca, 10 yıldan bu yana Citibank ile birlikte Yılın Mikro Girişimcisi Ödül Programını düzenlemektedir (<https://www.kedv.org.tr/ekonomik-guclendirme>).

2.4.2.3.4. Kadın derneklerinin kadın istihdamını artırmaya yönelik projeleri

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) iş birliği ile gerçekleşen “Genç Kadınlar Staj Projesi” ile Güneydoğulu üniversite öğrencisi genç kadınları çalışma hayatına hazırlamak ve girişimciliğe teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada 17 başarılı üniversite öğrencisi genç kadına KAGİDER üyelerinin firmalarında Temmuz ayı boyunca staj yapma imkanı sağlanmıştır (KAGİDER, 2016, <https://kagider.org.tr/projeler/genc-kadınlar-staj-projesi-2004--2007->). Yine KAGİDER tarafından 2004-2008 yılları arasında faaliyet gösteren Kadın Fonu'nun, aktardığı kaynaklar ile kadınların siyasal hayata

katılımı, eşitsizliğe dayalı kanunlardaki maddelerin düzenlenmesi, yasalarla ve kaynaklarla geniş kadın kitlelerine ulaşılması, kadın istihdamının artırılması, güvenli ortamlar oluşturulması, eğitim seviyelerinin geliştirilmesi gibi çeşitli amaçları bulunmaktadır. Ülkemizdeki sivil toplum kuruluşlarına proje davetinde bulunarak, gelen projeleri destekleyerek çalışmaların hedefe ulaşması ve sonuç vermesi için değerlendirmelerini gerçekleştirmiştir (KAGİDER, 2016, <https://kagider.org/tr/projeler/kadin-fonu-2004--2008->).

KAGİDER, ülkemizin bazı illerinden tercih edilecek "Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı" adaylarını rehberlik süreci ile desteklemek suretiyle bir araya getirmek üzere "Su Damlası Projesi"ni geliştirmiştir. Söz konusu projede kadın girişimci adayları bir araya gelirken iş birliği anlayışı temelinde olması, kaliteli ve yerel kaynaklarla öncülük edilmesi ve böylece istihdamda da artış sağlanması amaçlanmıştır (KAGİDER, 2016, <https://kagider.org/tr/projeler/su-damlasi-2005--2006->).

"Turizmde Kadın İstihdamı Projesi", ülkemizde turizmde kadınların iş gücüne katılımlarının ve istihdam oranlarının yükseltilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca önceden belirlenen şehirlerde lise mezunu kadınlara eğitimler verilerek kadınların iş hayatına hazırlanmasına ve böylece kadınların güçlenmesine imkân sağlamıştır. Proje çerçevesinde 3 şehirde (Muğla, İstanbul ve İzmir) odak grup toplantıları ile kadınların ihtiyaçları belirlenmiştir. Sonrasında İstanbul'da 20 kadına 2 günlük mesleki eğitimlerle turizmde aktif KAGİDER üyeleri ile eğitim alan kadınlar sohbet toplantısı gerçekleştirilmiştir (KAGİDER, 2016, <https://kagider.org/tr/projeler/turizmde-kadin-istihdami-2014-2015->).

2.4.2.3.5. Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023 eylem planları)

"Kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların iş gücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılmasını amaçlayan" Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadınlarla ilgili olarak hedefler (ÇSGB, 2017, s. 41, <http://www.uis.gov.tr>):

- "Kadınların iş gücüne katılma oranı 2023 yılına kadar % 41 düzeyine çıkarılacaktır".
- "Kadınların 2015 yılı itibarıyla %46 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında % 30'a düşürülecektir".

- “Çalışanların iş gücü piyasalarına erişim ve istihdam koşulları bakımından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalarla mücadeleye kararlılıkla devam edilecektir”.
- “İşgücü piyasalarında özel politika gerektiren grupların istihdamının desteklenmesinde daha etkin politikaların belirlenebilmesi amacıyla iş gücü piyasası veri tabanlarının geliştirilmesi sağlanacaktır”

şeklinde belirtilmiştir. Bu doğrultuda kadınların iş gücüne katılım oranı ve istihdamının artırılması, ayrımcılıkla mücadele edilmesi, kurumlar arası bilgi ve veri paylaşımı ile koordinasyonun sağlanması gibi konular temel politika olarak ifade edilmiştir (ÇSGB, 2017, s. 41, <http://www.uis.gov.tr>).

Avrupa İstihdam Stratejisi’ne adaptasyon ve Onuncu Kalkınma Planı’nın hayata geçirilmesi açısından mühim bir konumda olan Ulusal İstihdam Stratejisi’nde (2014-2023 Eylem Planları) ülkemizde kadınların iş gücü piyasasında yer alamaması ve istihdama katılım oranlarının düşüklüğüne vurgu yapılmaktadır. Bununla birlikte fırsat eşitliği temelinde iş gücü piyasasına zor erişenler ve dezavantajlı gruplar (kadınlar, engelliler, yoksullar, gençler, kırsalda yaşayanlar gibi) için eşitsizliği önleyici uygulamalar belirtilmiştir (Toksöz ve Memiş, 2018, s. 27).

Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 Eylem Planları’nda kadın istihdamı için alınacak yürütülecek politikalar Tablo 2.6.’da yer almaktadır.

AMAÇ	FAALİYET	SORUMLU KURUM KURULUŞ	YIL
Kırdan kente cinsiyet eksenli göç verilerinin elde edilebilmesi amacıyla çalışma yapılması	TÜİK’te yer alan göçün nedenlerini ortaya koyan sosyo-ekonomik istatistiklerin genişletilmesi sağlanacaktır.	TÜİK	2018
Kırdan kente göç eden kadınların, iş gücü piyasasına uyumlarını sağlayıcı programların gerçekleştirilmesi	Kentsel alanlarda belli kadın gruplarına yönelik istihdam garantili kurslar açılacaktır. Sosyal yardımlardan faydalanan kadınlar tespit edilerek bu kadınlar için iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin meslek edindirme faaliyetleri üzerinde yoğunlaşması sağlanacaktır.	İŞKUR	2019
Zor durumda bulunan kadınların (Şiddete maruz kalmış, eski hükümlü, evsiz, dul vb.) ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının desteklenmesi	Çeşitli sebeplerle özel politika gerektiren kadınların topluma kazandırılabilmesi adına projelere öncelik tanınacak, mesleki eğitim kurslarına yönlendirilmeleri sağlanacaktır.	İlgili dönemdeki adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (Şu an Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı)	Sürekli
Kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemelerinin tanıtılması ve uygulamanın yaygınlaştırılması	Kadın istihdamı teşvikine yönelik düzenlemelere ilişkin farkındalık artırma çalışmaları yapılacaktır.	SGK	2019
Bölgesel bazda kadın girişimcilik alanları belirlenerek girişimciliğin özendirilmesine yönelik tedbirler alınması	Kadın girişimciliğinin desteklenmesi için girişimcilik eğitimleri, kooperatifleşme ve mikro kredi uygulamalarının geliştirilmesi sağlanacaktır.	KOSGEB	2019

Tablo 2.6. Özel Politika Gerektiren Gruplardan Kadın İstihdamının Kadın İstihdamının Artırılması

Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için kamu sektöründe yasal engellerin kaldırılması, kurumsal çocuk bakım hizmetleri için özel sektörün teşvik edilmesi	Kamu sektöründe kreşler yatırımı engellerinin kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yapılacaktır. Özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 191. maddesine dayanılarak çıkarılan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik”te değişiklik yapılarak kreş hizmetlerinden tüm çalışanların yararlanılması öngörülmektedir. Ayrıca kreş ve gündüz bakım evlerinin desteklenmesi amacıyla özel sektör ile iş birliği halinde projeler yürütülmesi ve kreş çeki gibi uygulamalarla özel sektörün teşviki sağlanacaktır.	DPB ve ilgili dönemdeki adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (Şu an Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı)	DPB-2017 ASPB-2019
Bakım hizmetlerine yapılacak yatırımların genişletilmesi (yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsayacak şekilde)	Bakım hizmetlerine yapılacak yatırımların kapsamı genişletilecektir.	İlgili dönemdeki adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (Şu an Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı)	2019
Kadın girişimciliğinin desteklenmesi	Başta tarımda çalışan kadınlar olmak üzere kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla eğitimler verilecek, mali kaynaklara erişim hakkında bilgilendirme ve yönlendirme ile desteklenecektir.	İŞKUR	Sürekli

Tablo 2.6. (devam) Özel Politika Gerektiren Gruplardan Kadın İstihdamının Kadın İstihdamının Artırılması

Kaynak: <https://www.csgb.gov.tr> verileri derlenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.6’ya göre Ulusal İstihdam Stratejisi 2014- 2023 Eylem Planları’nda temel olarak amaçlanan politikaları şu şekilde belirtilebilir.

- Kentleşme ile birlikte kırsal kesimden gelen kadınların iş gücü piyasasına uyumlulaştırılma süreçlerine ilişkin düzenlemelerin yapılması,
- Dezavantajlı gruplardan kadınların içerisinde özellikle çeşitli sebeplerle daha hassas konumda olanların topluma kazandırılmasına dair faaliyetlerin yürütülmesi,
- Kadınların istihdama katılmasının desteklenmesi ve kayıt dışı istihdamın önlenmesine dair teşvik çalışmalarının sağlanması,

- Kadın girişimciliğinin özendirilmesi,
- Kamuda ve özel alanda çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması,
- İş ve aile yaşamı uyumlulaştırılması noktasında kadının üzerindeki yükün azaltılması için bakım hizmetlerinin kapsamının genişletilmesi ve geliştirilmesi; bu konudaki yatırımların artırılması,

Yukarıda belirtilen amaç ve tedbirler Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 Eylem Planları'nda kadın istihdamının artırılmasında farkındalık yaratmaya yönelik hizmetlerdir. Bu doğrultuda kamusal ve özel alanda gerçekleştirilecek koordinasyonla birlikte kadın girişimciliğinin özendirilmesi teşvik edilmiştir. Bu tedbirlerde kadınların ailevi sorumlulukları ayrıca göz önünde bulundurulmuştur. Bu noktada kadınların yükümlülüklerinin hafifletilmesi amacıyla aile bakım hizmetlerinde sağlanan destekler dikkat çekmektedir. Bununla birlikte kadınlara mesleki beceri ve sosyal gelişim kazandırılma doğrultusunda çalışmalarla toplumsal saygınlık ve özgüvenlerinin geliştirilmesine önem verilmiştir. Bu amaçla kadın istihdam garantili kurslar açılması, meslek edindirme faaliyetleri, kooperatifleşme ve mikro kredi uygulamalarının geliştirilmesi gibi ekonomik, sosyal, kültürel ve eğitim alanlarında destekler sunulmuştur.

2.4.2.3.6. On birinci kalkınma planı (2019-2023)

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), uzun vadeli bir planlama sistemi ile Türkiye'nin gelişme ve kalkınma vizyonunu ortaya koymaktadır. Ülkemizin ulusal ve uluslararası konumunu yükseltmek ve halkın refah düzeyini artırmak ve geliştirmek için temel yol haritası olarak ortaya konan hedeflerle temel değerleri ve beklentileri karşılayıcı perspektifte karşımıza çıkmaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 1, <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari>).

On Birinci Kalkınma Planı ile ortaya konan hedeflerde özellikle kadınların eğitim düzeylerinin geçmiş yıllara nazaran yükselişe geçtiği dikkat çekmektedir. Bununla birlikte dünya genelinde ülkelere göre çeşitlilik ve farklılık göstermesine rağmen istihdamda ve iş gücü piyasasında hala kadınların güvencesiz, düşük vasıflı, kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışma seviye ve oranlarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 8, <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari>).

On birinci kalkınma planında, arz ve talep dengesini sağlamak ve eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmek için alınacak tüm politika ve tedbirlerin orta ve uzun vadeli sonuçlarından da söz edilmiştir (Cebeci, 2022, s. 65). Kadınların özellikle üretimde mesleki eğitim ve beceri gelişimlerinin kuvvetlendirilmesi amaçlanmıştır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 132). Plan döneminde yürütülen sosyal politikalar aracılığıyla, iş gücü piyasasına yönelik gelişmeler sonucunda istihdamda önemli bir artış gerçekleşmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 25, <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari>).

2.4.2.4. Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarda sendikalar

Bu bölümde çalışmanın temel amacını oluşturan kadın istihdamı ve sendika ilişkisi incelenecektir.

2.4.2.4.1. Genel olarak sendika kavramı ve önemi

Sendikalar, işçilerin çalışma hayatına dair problemlerini çözmek, ortak çıkarları ile haklarını korumak ve geliştirmek için kurdukları örgütlerdir. Bu örgütler aynı zamanda herhangi bir ayırım yapmaksızın tüm işçileri kapsayan ve işçinin birliğini etkin bir güce dönüştürme çabasında olan yapılanmalardır (Gökalp, 2013, s. 63). Söz konusu işçi birlikleri özellikle demokrasi ortamında yaşama olanağı yakalayabilmiş; ülkemizde 1960'lı yıllardan sonra faaliyet alanı bulabilmişlerdir (Taş, 2012, s. 62). 20. yüzyılın ortalarından bu tarafa ise demokratik bir toplumun vazgeçilmez öğelerinden biri olarak sendikalar, iş gücü piyasası içerisinde çalışanların hak ve özgürlüklerini garanti altına aldığı gibi demokrasinin gelişmesi bakımından da önemli bir paya sahip olmuşlardır (Yıldırım, 2011, s. 11).

Ülkemizde sendikalaşmanın belli bir sayıda işçi sınıfının birlik oluşumuna, siyasal politika ve rejimin giderek demokratikleşmesine bağlı olarak gelişme sağladığı belirtilmektedir (Atkan, 2022, s. 24). Bu bağlamda özellikle işçinin hukuki haklarının güvence altına alınmasının bir dayanağı olarak demokratikleşme bir sendikal hareketin oluşması, varlığını sürdürmesi ve gelişebilmesi için sanayileşme ile birlikte temel koşullardan biri olarak oldukça önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yaşar, 2021, s. 28). Bir başka ifadeyle günümüzdeki haliyle sendikaların ortaya çıkması için sanayileşme, işçi sınıfı bilincinin oluşması ve gelişmesi, demokratik şartların sağlanması gibi bazı sosyoekonomik koşulların varlığı gerekmiştir (Başol ve Yalçın, 2020, s. 882).

“Sosyal devlet” anlayışının belirgin özelliğini oluşturan sendikalar, anayasal ve ulusal düzenlemelerde nitelenen görev ve yetkileriyle, en büyük örgütlenme aracı olarak toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işkolları düzeyinde sosyal ve ekonomik hayatı etkilemektedir. Aynı zamanda diğer karar mercilerine de etki etmekte ve böylece çalışma mevzuatının hazırlanmasındaki katkılarıyla devlet düzenini de yakından etkilemektedirler (Demir, 2013, s. 19). Bununla birlikte sendikaların endüstriyel ilişkiler sisteminin ana ögelerinden biri olarak üyelerinin pazarlık güçlerinin artırılmasında ve çalışma şartlarının iyileştirilmesinde etkin olarak rol aldıkları bilinmektedir (Biçerli, 1992, s. 1). Dolayısıyla temellerini mesleki çıkarlar ve ihtiyaçlar üzerine kurmuş olan sendikaların örgütlenmeler içindeki payı ve önemi yadsınamayacak kadar büyüktür (Türkoğlu, 1999, s. 12).

Sanayi Devrimi ile beraber kırsal kesimlerden şehirlere doğru yapılan göç hareketlerinde içinde kadınlar ve gençlerin de yer aldıkları işçi toplulukları bir araya gelmiş ve bu dönemde güç kazanan sermaye karşısında, işçiler en temel haklarında bile mağduriyet yaşamışlardır (Circır Öztöpoğlu, 2022, s. 5). Buna rağmen genellikle fabrikaların olduğu sanayi merkezleri ile kentsel alanlarda bir araya gelen işçi toplulukları, sendikaların kurucusu ve geliştiricisi olmuşlardır (Akıncı, M., Akıncı G.Y. ve Yılmaz, 2014, s. 2).

Küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği gelişmelerin başında gelen çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi, ucuz iş gücüne erişimin kolaylaşması, uzmanlaşmanın artması, gibi durumlar yoksullaşma oranının da giderek artmasına sebep olmuştur (Bacak ve Dönmez Kara, 2009, s. 83). Esnekleşme ile birlikte ortaya çıkan yapısal ve ekonomik dönüşümler 1980’li yıllardan itibaren sendikaların gelişiminde büyük etkiler yaratırken sendikacılığın sosyal alt yapısında değişimlere sebebiyet vermiştir (Baysal, 2020, s. 37).

1980’li yıllar itibariyle de küreselleşme sürecinin etkisi ile ülkeler ekonomik ve sosyal refahlarını artırmak için rekabet yarışı içerisinde bulunurken ülkemiz hem uluslararası küreselleşme hareketleri içerisinde yer almış hem de ulusal iş birliklerini gerçekleştirmiştir (Yorgun, 2005, s. 158). Sermayenin daha çok kar ederek güç kazanması ve rakipleri karşısında varlığını sürdürebilmesi için işçi çalıştırması, üretimde emeği bulunanlar ile sermaye katan unsurların ayrıştırılmasını gerektirmiştir (Albayrak, 2021, s. 25). Dolayısıyla rekabet yarışı içerisinde yükselen sermaye unsuru

karşısında gittikçe ağırlaşan ekonomik koşullar, emeği meydana getiren unsurları beraber hareket etmeye itmiş ve sendikal örgütler oluşmaya başlamıştır (Özsoy, 2022, s. 1).

2.4.2.4.2. Sendikaların tarihsel gelişimi

Günümüzde iç hukuk ve uluslararası hukuk metinlerinde temel insan hakkı olarak yer alan sendika hakkı ve sendikaların düşünsel kökeni 15. yüzyıldaki loncalara dayansa da çağdaş nitelikte “sanayileşme” sonrasında güç göstermeye başladıkları bilinmektedir (Özkiraz ve Talu, 2008, s. 109; Başol ve Yalçın, 2020, s. 882). 18. yüzyılın ilk çeyreğinde yeni keşiflerin üretim ve emek piyasaları üzerindeki tesiri ile Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkarmış olduğu kitlesel üretim, işçi sınıfının oluşumunu teşvik ederek sendikaların kurulması için gerekli ortamı hazırlamıştır (Başol ve Yalçın, 2020, s. 883). Hem işçi gruplarının daha iyi çalışma koşulları için mücadelelerinde hem de Avrupa emek hareketinin köklerini oluşturmada Sanayi Devrimi, insanların örgütler halindeki kolektif mücadelelerinin emek üzerindeki yansıması olarak güçlü bir etkiye sahip olmuştur (Güler, 2019, s. 9). Sanayi Devrimiyle birlikte oluşan geniş işçi grupları olumsuz çalışma koşullarına karşı birlik olarak tepki göstermişlerdir. Buna rağmen bu dönemde sendikalar, baskın bir şekilde işveren ve siyasi yöneticilerin kısıtlamalarına maruz kalmışlardır (Akay, 2019, s. 1).

Sendikalar, tarihsel olarak değerlendirildiğinde dünyadaki gelişmelere paralel olarak yaşanan değişim ve dönüşüm evrelerine uyum sağlamakta zorlanan kurumlar arasında yer almışlardır (Sevgi, 2019, s. 59). Başlangıçta dünyadaki gelişmiş ülkelerde işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere kurulan sendikalar kısa bir sürede Avrupa ve Amerika ülkelerinde toplum tarafından benimsenen örgütler haline dönüşmüşlerdir (Taş, 2012, s. 62). Bununla birlikte sendikaların 18. yüzyılın başı itibarıyla doğma ve tanınma evresi gerçekleştirdiği, 19. yüzyılda hak olarak tanındığı söylenebilir (Özkiraz ve Talu, 2008, s. 109). Grev, toplu pazarlık gibi kurumsal yapılanmalarını ise 20. yüzyılın ilk çeyreğine doğru elde edebilmişlerdir (Mahiroğulları, 2012, s. 11).

Sendikacılık iktisadi olarak liberalizmin etkisiyle başlangıçta baskı ve kısıtlamalarla bastırılmaya çalışılsa da istikrarlı çabalarla, toplum ve devlet açısından yüklendikleri sorumluluklar bakımından vazgeçilmez mücadele aracı olarak yaygınlaşmışlardır (Eğitim-SEN, <https://egitimsen.org.tr>).

Asya, Afrika ve Latin Amerika gibi gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda işlerin niteliğı çok çeşitli nedenlerle kayıtlı sektörden, kayıtsız sektöre doğru kaymakta veya direkt kayıt dışı sektörlere genişlemektedir (ztrk, 2007, s. 490). Bu durum özellikle gelişme sürecinde olan ve geç sanayileşmiş ülkeler için sendikaların işlevselliğini zorlaştırmakta olup çalışanların elde edeceği hakların bastırılmasına sebebiyet vermiştir. İşsizlik ve yoksulluk sorunlarıyla birlikte hızla yükselen rekabet ortamında sendikaların da kendi rejim ve politikalarında değişim yapma ve çağın gereklerine ayak uydurma zorunluluğu doğmuştur (Tek, 1996, s. 49). ABD’de bir dönem uygulanan ve sendikaya üyeliğin bir istihdam koşulu olarak arandığı başlıca sendika güvenliği türlerinden olan sendika üyeliğini muhafaza etme (maintenance of membership), kapalı işyeri (closed shop) ve sendikalı işyeri (union shop) uygulamaları ile işçinin istihdamının sağlanabilmesi için sendikaya üyelik şartı getirilerek hem işçi istihdamı sağlanmış hem de sendikaya ye olma oranı da artmıştır (Uçkan, B., 2001, s. 160; Atkan, 2022, s. 54-55).

Küreselleşen dünyada enformel sektörün gelişimi ve sendikasızlaştırma ile birlikte yoksulluğun kaynakları arasında yer alan geleneksel yapıların çözülmesi, sosyal güvencesizlik, uluslararası finans sermayesinin etkisi, gelir dağılımı adaletsizliklerinin giderek yaygınlaşması, krizler gibi ekonomik konjonktür anlamında olumsuz gelişmeler yaşanmaktadır (ztrk ve etin, 2009, s. 2668). Küreselleşmenin lkeler ve işletmeler üzerinde yarattığı rekabet ortamı ve sermayenin uluslararası hareketlerinin sınırsızlığı karşısında “uluslararası genişlemeci makroekonomik politikalar” ve “cret politikası koordinasyonu” ile emek koordinasyonun sağlanmasında uluslararası sendikaların önemli bir görevi bulunmaktadır (Onaran, 2007, s. 9).

Sendikaların birçoğunda çalışmamız özelinde dezavantajlı kesimlerden kadınlara ilişkin politikalar daha çok eşitsizlik ve ayrımcılık uygulamaları üzerine yoğunlaşmaktadır. Sendikalarda kadınların istihdamda karşılaştıkları problemlere ilişkin politika ve çözüm üretmeye yönelik tedbirler arasında planlı ve istikrarlı olarak güçlendirilmiş kadın komiteleri veya eşitlik komiteleri, kadın kongreleri, yönetim kurullarında ve süreçlerinde kadın temsilcilerin bulundurulması, seçimlerde kadınların belli oranda temsil edilmesi ilkesinin uygulanması ve eğitim yoluyla bilinçlendirmenin gerçekleştirilmesi gibi konular üzerine odaklanmaktadır (Yıldız, 2007, s. 38).

2.4.2.4.3. Kadınların sendikal örgütlenmesi

Dünya genelinde sendikal örgütlülük seviyeleri artan işsizlik oranları, işçi ve çalışan gruplarının çok katmanlı bir duruma gelmesi ve sendikal hareketin yalnızca mavi yakalı işçileri kapsayan örgütlenme modelinin önüne geçememiş olması gibi pek çok sebebe bağlı olarak azalmaktadır (Topgül, 2016, s. 2350).

Sendikalar, kadınların toplum içerisinde bir birey olma ve saygınlığını koruma yolundaki mücadelelerinde büyük rol üstlenmektedirler (Gözen, 2014, s. 48). Çalışma hayatı ve istihdama katılımı karşılaşılan sorunlar belirtilirken ifade edildiği gibi toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak hayatlarını iş yeri ve ev arasında geçiren kadınlara sendikal katılım açısından da uygun şartlar sunulmamaktadır. Dolayısıyla kadınların sendikal üyeliği düşük olmakta, üyelik düzeyinde kalmakta ve sendikaların hemen hemen her birimi erkek üyelerce yönetilmektedir (Köse, 2013, s. 102). Bununla birlikte örgütlenme ve sendikal hareketin ana etmenlerinden birini oluşturan “eşit işe eşit ücret” ilkesinin varlığına rağmen, kadınlar niteliksiz ve güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Bu durum emek talebi karşısında emek arzını artırarak erkeklerin de ücretlerinin düşmesine hatta işten çıkarılmasına, kadınların sendikal faaliyetin asil üyeleri olarak düşünülmemesine ve bu tarz cinsiyetçi bakış açıları ile kadınların sendikal hareketin dışında tutulmasına neden olmaktadır (Kopuk ve Taşoğulları, 2019, s. 78).

KADAV (Kadınlarla Dayanışma Vakfı) 2014 Raporu’na göre örgütsel eylemsizlik ve politikasızlık ile sendika içerisinde cinsiyetler arası ayrımcılık kadınların sendikalara düşük üyeliklerine sebep olmaktadır (Urhan, 2014, s. 3). Aynı zamanda sendikacılığın erkek egemen bir zeminde gelişerek varlığını sürdürmüş olması ve sendikacılığın erkek işi olduğuna dair kalıplaşmış toplumsal algı, kadınların bu alanda yetersiz görülmesine sebebiyet vermektedir (Keleş, 2016, s.191). Sendikaların gelenekselleşmiş yapısı ve kadınların sendikal güç yapılarında temsilinin düşük oranlarda görülmesi, toplumsal cinsiyete dayalı demokrasi açığının yüksek olmasına sebebiyet vermektedir. Bu durumun hem nedeni hem de sonucu olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair problemler sendikaların ana gündemlerinde yeteri kadar yer almamaktadır (Urhan, 2017, s. 48). Kopuk ve Taşoğulları’na göre kadınların sendikal katılımı ve bu anlamda karar alma mekanizmalarının önündeki engeller genel olarak belirtildiği haliyle;

- “İstihdamın yapısından kaynaklanan engellerin başında çalışma yaşamının daha çok, özel hizmetler sektöründe, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde ve enformel sektörde yoğunlaşması”,
- “Kısmi süreli ya da yarı zamanlı çalışmak kişisel tercih gibi görünse de kadınları bu tercihe iten etmenlerin başında iş ve aile ile ilgili sorumlulukların ebeveynler arasında eşit dağılmıyor olması”,
- “Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği”,
- “Eğitim düzeyleri konusunda bir fark olmamasına rağmen kadınların cam tavan etkisi sorununa maruz kalması”,
- “Kadınların sendikalara ilişkin yaşadığı hayal kırıklıkları doğrultusunda sendika üyeliğine ilgi duymaması”,
- “Sendikaların kadınları ilgilendiren sorunların çözümünde duyarsız kalması”
- “Sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan eşitsizlikler”

şeklindedir (Kopuk ve Taşoğulları, 2019, s. 86-87). Belirtilen nedenlere bakıldığında toplum yapısı ve istihdamın temel zemininden kaynaklı gelenekselleşmiş kalıplar ile aile bireyleri tarafından yüklenmiş sorumluluklar kadınların endüstriyel hayata katılımına birer engel teşkil etmektedir. Bununla birlikte ücret ve çalışma koşulları bağlamında değerlendirildiğinde, cinsiyetler arası farklılıkların varlığı ve kadınların örgütsel olarak bağlarının sağlam olamayışı sendikal katılımlarının önüne set koymaktadır. Bazı durumlarda işverenler, toplumsal cinsiyetçilik kalıplarını kullanarak kadınların sendikalarda yerinin olmadığını vurgulayarak sendikadan uzak tutmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte anne veya hamile olan kadın işçiler için çalışma saatlerini uzatma ve zorla mesaiye bırakarak sendikadan istifa etmeye yöneltme, sendikalaşan kadın işçilere sözlü ya da fiziksel cinsel tacizde bulunma gibi kadınların sendikalaşmasını engellemek ya da sendikal örgütlülüğü bertaraf etmek için çok çeşitli yöntemlere başvurulmaktadır (Bakır ve Akdoğan, 2009, s. 92).

2.4.2.4.4. Sendikalar ve istihdam ilişkisi

Çalışanların haklarını koruyup gözetici bir kuruluş olarak sendikalar, iş gücü piyasasındaki düzenlemeler, anayasal veya yasal kararlar, devletin siyasi ve ekonomik rejimleri, sosyal ve kültürel hayatta yaşanan gelişmeler gibi çeşitli faktörle iç içe olup her türlü düzenleme ve gelişmeden etkilenen kuruluşlardır. Sendikalar toplumsal, siyasal, ekonomik, kültürel ve hemen her alandaki koşullarla etkileşim halindedir (Ar,

2015, s. 240). Dolayısıyla sendikalar, etkileşim halinde oldukları alanlar ile çalışanlar ve işverenler arasında bilgi akışını sağlayan önemli kuruluşlar olarak sağlıklı ve etkili ilişkiler için de birer aracı konumundadır (Bakır, 2016, s. 108). Aynı zamanda toplumsal olarak gelişme ve ilerlemeyi sağlayan mühim bir aktör olarak sendikalar, çalışanlar arasında ayırım gözetmeksizin rekabet etmek yerine ortak çıkarlar etrafında bir birliktelik oluşturmaktadırlar. Çalışanların güç oluşturmalarını sağlamaları açısından da önemli kurumlar olarak nitelendirilmektedirler (Yorgun, 2011, s. 315; Urhan, 2005, s. 57). Bununla birlikte çalışan nüfusun ve istihdamda bulunan kişi sayısının artmasına paralel olarak sendikalardaki üye sayısının artması; bireylerin düzen içerisinde bilinçli bir örgütlenme yapısına kavuşması, toplumsal hayat içerisinde etkilerini ve güçlerini artırması, kuşkusuz çalışanlara sağlanacak sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamlı bir şekilde tanınmasına ve teminat altına alınmasına bağlıdır (Demir, 2013, s. 20).

Sendikalar kayıt dışı istihdamın önlenmesi için etkin bir kurum olma özelliği göstererek bireylerin istihdama katılması yönünde teşvik ve girişimlerde bulunmaktadır (Bulut, 2020, s. 52). Toplu pazarlık aracılığıyla üyelerinin istihdam edilebilirliklerini güvence altına almakla mücadele etmektedirler. Özellikle ekonomik anlamda ücret ve istihdam pazarlıklarıyla ürün ve emek piyasasına yönelik etkilerde bulunmaktadır (Turan, 2016, s. 3). Sendikalara çalışma hayatında ve ülke ekonomisinde büyük sorumluluklar düşerken işsizliğin kronikleşmesi neticesinde istihdamda yer almak, hem kadın hem de erkekler için zorlaşmaktadır. Bu sebeple sendikalı işçilerin de istihdamdaki payı azalarak kayıt dışılık artmaktadır (Atkan, 2022, s. 54). Özellikle küreselleşme sürecinde işverenlerin atipik istihdam biçimlerini tercih etmeleri işçilerin bir araya gelerek örgütlenmesine engel olurken sendikaları da üye kaybına uğratmıştır (Bacak ve Dönmez Kara, 2009, s. 84).

Dünya genelinde esnek çalışma ve üretim modelleri, küreselleşme, neo-liberal politikaların etkinliği, bilimsel ve teknolojik anlamdaki gelişmeler kaçınılmaz bir şekilde istihdam ilişkilerinde işçi sendikacılığını da etkilemiş ve sendikalar zaman içerisinde güç kaybederek, işlevsel olamayan kurumlar haline dönüşmüştür. Her ne kadar geleneksel işlevini yitirseler de sendikaların çalışma hayatı ve piyasalar üzerinde hala önemli etkileri bulunmaktadır (Başol, Gümüş ve Çakır, 2018, s. 130). Bununla birlikte ülkemizde sendikalaşma konusunda toplumsal bilinç seviyesinin istenen

seviyede gelişmemesi, örgütlenme ve endüstriyel ilişkiler bağlamında sendikaların gelişimi ve hakların hukuki dayanakları açısından değerlendirildiğinde temellerin sağlam olmamasına sebebiyet vermektedir (Erol ve Aytur, 2017, s. 122).

Ekonomik problemlerin yanı sıra sosyal, kültürel, siyasi problemlere yanıt aramak için diğer kurumlardan bağımsız örgütlenen kuruluşlar olarak sendikaların hem insani bir gereksinim hem de köklü bir gelenek olarak nitelenen çalışan bireylerin hak ve menfaatlerini koruyup gözetmek amacıyla bir araya geldiği bilinmektedir (Başol ve Yalçın, 2020, s. 882; Kopuk ve Taşoğulları, 2019, s. 77). Bununla birlikte sendikalar sadece üyeleri için değil ülkenin tamamını ilgilendiren ekonomik anlamdaki hedeflerin gerçekleştirilmesi için de büyük rol oynamaktadır (Baysal, 2020, s. 12). İstihdamda yer alamama ve işsizlik sorunları, uluslararası arenada örgütlenme süreçleri ve endüstri ilişkilerini etkilerken sendikalaşma oranlarına da tesir eden bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Atkan, 2022, s. 54). Böylelikle sendikalar, iş hayatına dair sorunları çözerek bireylerin haklarını güvence altına alarak daha verimli ve sağlıklı bir istihdam yaratılmasında önemli vazifeler üstlenmektedir (Köse, 2013, s. 4).

2.4.2.4.5. Türkiye’de sendikalarda kadın üyelere dair yürütülen politikalar

Sosyal politikanın tarafları dezavantajlı gruplara ilişkin olarak çeşitli alanlarda ayrımcılığı önlemek ve toplumda eşitliğin sağlanması için çeşitli politikalar geliştirmektedir (Ayta, 2022, s. 42). Sendikaların bu noktada zaman zaman yetersiz kaldığı düşünülse de özellikle kadın çalışanların sendikaya üye olmaları, haklarının savunulması noktasında büyük önem taşımaktadır (Erarslan, 2009, s. 121) Kadınların istihdama katılmaları konusunda çeşitli engeller bulunmasına karşın özellikle iş dünyasında sendikalara üye olmaları desteklenmeye ve teşvik edilmeye çalışılmaktadır (Belet, 2019, s. 37).

Ülkemizde dezavantajlı kesimlere ilişkin toplumsal kazanımlar elde edilmesi ve herkes için adil ve sürdürülebilir bir toplumsal ortam yaratılması amacıyla sendikalar aracılığıyla ulusal ve uluslararası boyutta çalışmalar yapılmaktadır (Ayta, 2022, s. 43). Bununla birlikte Türkiye’de sendikalar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları aracılığıyla gerçekleştirilen “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’nın (KOSGEB) kadın girişimciliği alanındaki eğitim, danışmanlık ve kredi destekleri, İŞKUR aktif iş gücü hizmetleri, mikro kredi uygulamaları, Halk Eğitim Merkezleri meslek edindirme kursları, Ekonomi Bakanlığı

tarafından kadın girişimciliğine yönelik etkinlikler, İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı destekleri, Belediyeler tarafından sunulan meslek edindirme kursları, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (GTHB) tarafından kırsal alanda yaşayan kadınlara yönelik sunulan hizmetler” gibi pek çok çalışma bulunmaktadır. Tüm bu çalışmalar ile hala istenen düzeylerde olmasa da çok sayıda ve çeşitlilikte proje ve çalışma sonucunda kadınların iş gücü piyasasına katılımları konusunda yol kat edildiği ve ilerleme sağlandığı görülmektedir (KSGM, 2018, s. 91, <https://www.csgeb.gov.tr/>). Bu bağlamda emek sermaye dengesinin küresel bazda sermaye için olumlu yönde değişmesi, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşamını emeği ile sağlayanlar açısından istihdam ve sendikal örgütlülük açısından sorunları artırıcı nitelikte olmaya devam etmektedir (Ar, 2015, s. 239).

1952 yılında kurulan Türkiye’nin ilk konfederasyonu olan TÜRK-İŞ’in temel programında kadınlar ile ilgili maddeler “Sosyal Politikalar” başlığı altında belirtilmiştir (TÜRK-İŞ Uzun Tarihçe, 1952, <https://www.turkis.org.tr/>):

60- *“Kadınların iş gücüne katılımlarını ve ücret veya maaş karşılığı çalışma olanaklarını artırmak, çalışmakta olanların karşılaştıkları sorunları çözmek için genel ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmelidir. Kadının toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik, gerektiğinde olumlu ayırımcılık da içeren politikalar belirlenip, kalkınma planlarında yer almalı ve uygulamada somutlaştırılmalıdır. Kadın istihdamını engelleyen unsurların ortadan kaldırılması ve teşvik edici yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması sağlanmalıdır”.*

61- *“Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 103, 140, 156, 157 ve 168 sayılı Sözleşmeleri onaylanmalı ve iç mevzuata aktarılmalıdır”.*

62- *“Medeni Kanun’da, Türk Ceza Kanunu’nda, İş Kanunu’nda ve diğer mevzuatta yer alan ve kadına karşı ayırımcılığa doğrudan ya da dolaylı olarak yol açan maddeler değiştirilmelidir”.*

63- *“Ücretli doğum izni artırılmalıdır. Analık haliyle bağlantılı olarak haksız işten çıkarmalara son verecek ve iş güvencesi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır”.*

64- *“Üst sınır bir yıl olmak üzere, çalışan kadınlara ücretli süt izni kullanma hakkı verilmelidir”.*

65. “Türkiye koşullarına uygun bir süre için, ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin bütün işçiler için benimsenmelidir. Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı ya da benzer işlerine dönmeleri garanti edilmelidir”.

66- “0-6 yaş grubu çocukların bakımı sosyal devlet anlayışıyla ele alınmalı ve yerel ve merkezi yönetimler bu amaca yönelik tesislerin kurulmasını, işletilmesini ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulmasını sağlamalıdır”.

67- “Şiddete uğrayan kadınlar için başvuru yerleri sağlanmalı, danışma hizmeti yapan kuruluşlar açılmalı, kadınların bu konuda bilinçlendirilmesi için eğitim verilmelidir.

68- “Kadın işçiler için mesleki eğitim ve kız çocuklarının örgün eğitimden kesintisiz yararlanmasının olanakları yaratılmalıdır”.

69- “Kadın ve erkek işi ayırımına son verilmeli, yasalarda yer alan eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için gereken düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır”.

Maddelerde belirtildiği şekliyle açıkça görüldüğü üzere kadınların çalışma hayatında istihdam edilebilirliklerini artırmak ve problemlerini çözmek için politikalar geliştirilmesi temel amaç edinilmiştir. Bu anlamda kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi adına ücret, çalışma koşulları, istihdamda cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığı uygulamaları ve bu anlamdaki yasal düzenlemelerin bertaraf edilmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda gerektiğinde pozitif ayrımcılık yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir. Kadınlara yönelik iş güvencesinin sağlanması ve haksız işten çıkartmaların son bulması adına izinlerin düzenlenmesi, eğitime verilen önemin artırılarak bilincin oluşturulması ve sosyal devlet anlayışının gerekleri üzerinde durulmuştur (TÜRK-İŞ Uzun Tarihçe, 1952, <https://www.turkis.org.tr>).



3. ANKARA’DA GIDA SANAYİ İŞ KOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN SENDİKALARIN KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINDAKİ ROLÜ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Bu bölümde kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalarda sendikaların rolünü ve kadın emeğine karşı duruşlarını belirlemek amacıyla Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikalarını kapsayan alan araştırmasının amacına, önemine, grubuna, sınırlılıklarına, yöntemine ve bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmaya konu olan iki kavram kadın istihdamı ve sendikaların rolüdür.

Araştırmanın temel amacı;

Kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalarda sendikaların rolünü Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar aracılığıyla saptamaktır. Söz konusu amaca ulaşmak için belirlenen alt amaçlar ise söz konusu 2 işçi sendikası görüş ve yorumları üzerinden,

- Sendikaların amacı ve hedef kitlesini,
- Devlet ve diğer sendikalarla iş birliklerini,
- Türkiye’de kadın istihdamı ve sorunlarını

belirlemek, analiz etmek ve değerlendirmektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Türk toplumunun ataerkil bir aile yapısına sahip olması, geçmişten süregelen örf ve adetler gibi daha pek çok neden toplumda kadının erkeğe nazaran ikinci planda olmasına sebebiyet veren etkenler olmaktadır. Bu durum aile içerisindeki rollerin dağılımından, eğitim hayatına; günlük yaşamdan çalışma hayatına varana kadar etkisini göstermeye devam etmektedir. Özellikle kadınları çalışma hayatının dışında tutan çeşitli faktörler istihdam oranlarının düşük seyretmesine neden olmakta, bu konuda iyileştirmelere gidilmesi yolunda pek çok politika hayata geçirilmeye devam etmekte, çeşitli kurslar ve toplum yararına programlarla faaliyetler düzenlenmektedir. Burada önemli olan husus uygulanacak olan bu politika ve faaliyetlerin zaten ‘kadın işi’ olarak görülen işlerde yoğunlaşmadan; herhangi bir cinsiyet temelli ayrımcılığa neden olmadan, erkeklerle fırsat eşitliği gözetilerek çalışma hayatının her alanında

aktif hale gelebilen kadın istihdamını yaratabilmektir. Tez çalışması bu noktadan hareketle özellikle sendikalar kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarda nasıl bir rol üstleniyor sorusuna yanıt verebilmek için tasarlanmıştır.

Tablo 2.7.'de belirtildiği üzere araştırmacı tarafından gerçekleştirilen literatür taraması değerlendirmelerine göre iş hayatında kadınların istihdam yapısı, özellikleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin çok sayıda yüksek lisans ve doktora tez çalışması bulunduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen kadın istihdamına yönelik olarak uygulanan politikalarda sendikaların rolüne ilişkin detaylı bir çalışma bulunmadığı belirlenmiştir.

ÇALIŞMA ADI YAZARI ve YILI	AMAÇ	SONUÇ	YÖNTEM
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI SORUNU: KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR VE ÖNERİLER FEYZAGÜL AYTA, 2022	Türkiye'de uygulanan bütün politikaların kadınlara olan etkisinin ne yönde olduğunun gösterilmesi amaçlanmıştır	Kadınlar konum olarak özellikle iş gücü piyasasında erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Var olan politikalar yeterli değildir. Bu durum politikalarda değişimlerin ve yeniliklerin yapılması gerekmektedir.	Türkiye'de kadınların iş gücü istatistikleri ele alınmış, veriler AB ve OECD ülkeleri ile kıyaslanmıştır. Kadın istihdamında örnek politikalara sahip bazı ülkeler ele alınarak bu ülkelerin çalışma hayatı içerisinde kadınlara yönelik uyguladıkları politikalar incelenmiştir.
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHÇESİ VE İYİLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ATILAN ADIMLAR YASEMİN KARAKOÇ, 2022	Ülkemizde kadın istihdamının durumu ve bu konuda atılacak adımlar tespit edilmek istenmiştir.	Türkiye ekonomisindeki büyüme oranını hızlandırabilmek için devletin kadın istihdamı için özel bir efor sarf etmesi gereği sonucuna varılmıştır.	Kadın istihdamının durumu açıklanmıştır. Kadınların istihdamında geçmişten günümüze hangi hukuki süreçlerin izlendiği, ne gibi değişikliklerin yapıldığı ve hangi hakların kadınlara verildiği ortaya konmuştur.

Tablo 2.7. Kadın İstihdamı ve Sendikal Katılımı ile İlgili Literatür Çalışmaları

ÇALIŞMA ADI YAZARI ve YILI	AMAÇ	SONUÇ	YÖNTEM
TÜRKİYE'DE KADINLARIN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDEKİ YERİ Fatma Merve İNAN, 2020	İşçi ve memur sendikalarında kadınların temsiliyet düzeyi üzerine araştırma yaparak kadınların sendikal örgütlenmedeki yeri incelenmek istenmiştir.	Kadınların katılımını artırmaya yönelik politikalar geliştirildiğinde, kadınların önüne engel koymadan kadın katılımının teşviki sağlandığında ise önyargılar kırılarak, kadınların sendikalara karşı mesafesi olmayacağı tespit edilmiştir.	Türkiye'nin en önemli işçi ve memur konfederasyonları ve bağlı sendikalarla nitel araştırma yöntemi doğrultusunda 33 sendikacı kadın ile derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.
SENDİKALI KADIN OLMAK: İŞ VE AİLE YAŞAMINA YÖNELİK KIRKLARELİ'NDEKİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA BÜŞRA ALABAŞOĞULU, 2019	Sendikaya üye kadın öğretmenlerle üye olmayan kadın öğretmenlerin sendika hakkındaki düşünceleri ve çalışma hayatına bakış açılarını saptamak amaçlanmıştır.	Sendikaya üye olan ve olmayan kadınlarının beklentilerinin aynı olmasıyla birlikte sendikaya üye kadın öğretmenlerin daha fazla sorun yaşadığı tespit edilmiştir.	Kırklareli ilindeki farklı düzeydeki okul gruplarında 25 kişi sendika üyesi olan, 25 kişi sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlere derinlemesine mülakat yöntemi ile sorular sorulmuştur. Elde edilen veriler içerik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.
KADINLARIN SENDİKALARDA AKTİF GÖREV ALMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR GÜRDAL EREŞ, 2019,	Kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunları incelemek amaçlanmıştır.	Çorlu bölgesinde tekstil sektöründe çalışan sendikalı kadın çalışanların sendikal örgütlenmeye karşı tutumlarının olumlu, sendika yöneticiliğine karşı ilgilerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.	Tekstil işletmelerinin yoğun olarak konumlandığı Çorlu'da alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Sendika üyesi 2057 kadın çalışandan %5 hata payı ve %95 güven aralığına göre yapılan hesaplamalar neticesinde 323 kadın çalışana anket uygulanmıştır.

Tablo 2.7. (devam) Kadın İstihdamı ve Sendikal Katılımı ile İlgili Literatür Çalışmaları

ÇALIŞMA ADI YAZARI ve YILI	AMAÇ	SONUÇ	YÖNTEM
KADINLARIN SENDİKALAŞMAYA BAKIŞ AÇISI: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ HATİCE ZUHAL PALA, 2013,	Denizli’de tekstil sektöründe çalışan kadınların sendikalarından beklentilerinin neler olduğunun saptanması ve bu yolla kadınlar ile sendikalar arasındaki ilişkinin incelenmesi; kadınların sendikalaşmasının önündeki engellerin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Kadınların sendikal hak ve örgütlülük konusunda bilinçsiz oldukları saptanmıştır. Denizli’de tekstil iş kolunda örgütlenen sendikaların burada çalışan kadın işçilere karşı oldukça duyarsız olduğu tespit edilmiştir.	Denizli’de tekstil sektöründe çalışan 24 kadın işçi ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yapılarak onların sendikalar ve örgütlenme hakkında neler düşündükleri araştırılmıştır.
TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI:TESPİT VE ÖNERİLER İlkay ERARSLAN, 2009	Dünyada ve Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki konumu ve yaşadığı sorunları araştırmaktır.	Kadına yönelik istihdamın artırılması için öncelikli olarak eğitim politikalarının yapılandırılması ve eğitimsiz kadının kalmaması gerekmektedir. Bununla birlikte esnek çalışma süreleri kadınların istihdamda yer almalarını sağlayan önemli gelişmelerdendir.	Kadınlara yönelik fırsat eşitliği konusunda uluslararası, yasa ve mevzuattaki düzenlemeler analiz edilmiştir.

Tablo 2.7. (devam) Kadın İstihdamı ve Sendikal Katılımı İle İlgili Literatür Çalışmaları

Kaynak: researchgate.net ve <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> verileri kullanılarak araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Araştırmaya konu olan gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar üzerine yapılacak olan çalışma, Tablo 2.7.’de yer alan verilerle değerlendirildiğinde, literatürde bulunan boşluğa büyük ölçüde katkısı olacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırma Grubu

Araştırma, kadınlara yönelik politikalarda sendikaların rolünü nitel araştırma yöntemiyle Ankara ili özelinde inceleyeceği için araştırma grubu olarak Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları alınmıştır. Dolayısıyla çalışmanın Ankara ile sınırlanması ve gıda sektöründe faaliyet gösteren işçi sendikaları üzerine bir inceleme olması durumu değerlendirildiğinde, araştırmacının

örnekleme belirli kriterler dizisi oluşturarak seçtiği ön seçimli örnekleme yöntemi olan amaçsal örnekleme yöntemi uygun görülmüştür (Kumar, 2011, s. 207). Çalışmada işveren sendikalarından ziyade işçi haklarını korumak üzere örgütlenmiş işçi sendikaları ile görüşmenin daha uygun olacağını düşünülerek yalnızca işçi sendikaları ile görüşülmüştür.

İşçileri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü' nün istatistik verileri ile, iller ve işkollarına göre sendikalar olarak sınırlandırılarak Ankara ilinde gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren 2 adet yetkili işçi sendikasına ulaşılmıştır. Söz konusu sendikalar;

1. ŞEKER-İŞ

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayii İşçileri Sendikası TÜRK-İŞ

2. ÖZ GIDA-İŞ

Öz Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası HAK-İŞ

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarda sendikaların rolünü Ankara'daki gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırma diğer politika aktörlerinin (devlet, piyasa ve aile) konuya dair yaklaşımlarını, bakış açılarını ve görüşlerini içermemektedir. Dolayısıyla bu araştırma sonucunda elde edilecek nihai sonuç ve bulgular yalnızca Ankara ilinde ve araştırma grubunda yer alan gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren yetkili işçi sendikalarını kapsamaktadır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalarda sendikaların rolünü Ankara ili özelindeki gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları aracılığıyla belirlemeyi hedefleyen çalışma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanmıştır. Nitel araştırmayı gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi bilgi toplama yöntemlerinin kullanıldığı, olayların doğal ortamda, gerçekçi ve bütüncül olarak ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamak mümkündür. Başka bir ifade ile nitel araştırma, teori oluşturmayı temel alan bir

yaklaşım ile sosyal olguları bağılı bulundukları ortam içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana çıkarmaktadır (Yıldırım, 1999, s. 10).

Nitel araştırma yöntemi insanın toplumsal sistemlerdeki derinlikleri keşfetmek üzere geliştirdiği bilgi üretme yollarından birisidir (Özdemir, 2010, s. 326). Dolayısıyla esnek yapısı gereği anlamayı ve yorumlamayı kolaylaştıran nitel yöntem, araştırmacıya derinlemesine keşif yapma imkânı sağlamaktadır (Karataş, 2015, s. 63). Nitel araştırmalarda evrensel genellemelerden ziyade araştırma sonuçlarının sınırlandırılması, farklı durumlara uyarlanabilmesi ve tekrarlanabilen genellemelere ulaşılması hedeflenmektedir (Baltacı, 2019, s. 383). Bu doğrultuda belirlenen işçi sendikalarında yönetici konumunda olan yetkili kişilerle görüşme gerçekleştirilerek, konu ile ilgili bakış açıları çerçevesinde sendikaların kadın istihdamına yönelik politika uygulamalarındaki rollerinin ayrıntılı ve derinlemesine bir şekilde analiz edilmesi hedeflenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin seçilmesi araştırma hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bilgi edinilmek istenmesi ile ilişkilidir. İlgili sendikalarla görüşmek için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Böylece araştırmacı, sorular ve konuyla ilgili konuşmayı yönlendirmekte, soruların kendiliğinden gelişmesini sağlamak ve odadaki konudan sapmadan bir konuşma akışı oluşturmakta özgürdür (Büyüköztürk vd, 2019, s. 158). Yarı yapılandırılmış görüşme formu, çalışmanın 1. ve 2. bölümünde incelenen teorik çerçeveden yola çıkılarak araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, tez danışmanının katkı ve yardımlarıyla son halini almıştır. Bu bağlamda görüşme formu araştırmanın amacıyla ilgili olarak belirli bir düzen ve mantık çerçevesinde hazırlanan 11 adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Böylelikle hem araştırmacının hem de katılımcının dikkatinin bozulmaması ve cevaplar arasında anlam bütünlüğünün korunması amaçlanmıştır.

İlk olarak, ilk 2 soruda sendikayı ve ilgili iş kolunu tanımak adına sendikanın amacı, hedef kitlesi, yürütmüş olduğu faaliyetler; örgüt içi demokrasi anlayışı, devlet ile olan ilişkiler, diğer sendikalarla ilişkiler ve iş birliği hakkında sorulmuş olup bu soruyu izleyen diğer sorularda ise genelden özele doğru bir sıralama söz konusudur. Genel sorularda Türkiye’de sendikaların karşı karşıya kaldıkları sorunlar, Türkiye’deki kadın istihdamı ve kadınların iş gücüne katılımı ile istihdam sonrası karşılaştıkları sorunların

değerlendirilmesi istenmiştir. 6. soru itibariyle görüşülen gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikanın araştırmanın temel problemi olan “kadın istihdamına yönelik politikaların” tespit edilmesine yönelik sorulara geçilmiş olup daha genel haliyle kadın istihdamı ve iş gücü ile ilgili olarak hangi konulara/problemlere odaklanıldığı; kadınlara yönelik faaliyetlerin; kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan çalışmalar ve kullanılan yöntemler/araçların; gerçekleştirilen çalışmaların etkili olduğu politikaların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. 10 soruda araştırmanın esas sorusu olan “Kadın üyelerinizde istihdamı artırmaya yönelik faaliyetleriniz nelerdir?” sorusu yöneltmiştir. Son soruda ise kadın istihdamına yönelik diğer politika yapıcılardan beklentileri sorulmuş ve görüşme formu son şeklini almıştır.

3.6. Verilerin Toplanması ve Analiz

İlk aşamada sendikalara kurumsal telefonları aracılığıyla ulaşılarak araştırma hakkında genel bilgi verilip görüşme talep edilmiştir. Söz konusu telefon görüşmelerinde görüşme tarih ve saati kararlaştırılmıştır.

Nitel araştırmada en sık kullanılan teknik olarak görüşmede, sözlü iletişim yoluyla veri toplama gerçekleşmiştir (Çiftçi, 2014, s. 2). Verilerin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak 2 işçi sendikası yöneticisi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme günü Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından hazırlanan “Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu”nun bir kopyası sendika yöneticileri ile paylaşılarak imzaları alınmıştır.

Araştırma grubunda yer alan 2 işçi sendikası (Öz Gıda İş ve Şeker İş) ilk olarak Öz Gıda İş Sendikası’nda Genel Başkan Yardımcısı ile makamında bire bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşme süresi yaklaşık 2 saat sürmüştür.

İkinci olarak Şeker İş Sendikası’ndaki görüşme ise Genel Başkan ve yardımcılarının yoğun çalışma temposundan dolayı Özel Kalem Müdürü ile makamında bire bir şekilde gerçekleştirilmiştir.

Yukarıda detayları ile açıklanan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler araştırmacı tarafından metin belgesi şeklinde düzenlenerek analize hazır hale getirilmiştir.

Araştırmada verilerin analizi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Böylelikle araştırmanın amaçlarına, sonuçlarına ve önerilerine uygun olarak temalandırma/kategorilendirme yönteminin kullanılması ile çalışmanın nitelik açısından da zenginleşmesi sağlanmıştır (Ültay, E., Akyurt, H. ve Ültay, N., 2021, s. 189).

3.7. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada elde edilen veriler araştırmacı tarafından değerlendirilerek bu bölümde bulgular ve yorumlar halinde sunulmuştur.

3.7.1. Sendikaların Amacı, Hedef Kitlesi ve Yürüttüğü Faaliyetler

Araştırmada “Sendikaların amacı, hedef kitlesi ve yürütmüş olduğu faaliyetlerin belirlenmesi” için sendika yöneticilerine “Sendikanızın amacı, hedef kitlesi ve yürütmüş olduğu faaliyetler ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile ilgili bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler “Görüşme Notları” bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın ilk sorusuna yönelik veriler değerlendirildiğinde; sendikaların varlık sebepleri “Üyelerin hak ve menfaatlerini demokrasi anlayışı içerisinde koruyup gözetmek”, “Üyelerinin başta ekonomik anlamda çalışma hayatı olmak üzere sosyal, kültürel, siyasi gibi çeşitli alanlarda yaşam kalitelerinin artırılması ve geliştirilmesi için mücadele etmek”, “Üyeleri için adil ve eşit şartlarda ücret tahsis edilebilmesi için destek vermek”, “Üyelerin özel veya ortak sorun alanlarını belirleyerek yapıcı çözümler geliştirmek”, olmak üzere 4 kategoride analiz edilmiştir. Genel olarak sendikalar kuruluş amaçlarına göre “temsil ettikleri işçiler”, “temsil ettikleri işverenler”, “tüm çalışanlar”, “tüm toplum” şeklinde 4 kategoride hedef kitlesine yönelmektedir. Bahsi geçen amaçlar doğrultusunda görüşme gerçekleştirdiğimiz sendikalar işçi sendikaları olmalarına rağmen yalnızca temsil ettikleri işçileri değil aynı zamanda refah seviyesi yüksek bir toplum için toplumdaki tüm vatandaşlara yönelik faaliyet gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Amaç ve Yürüttükleri Faaliyetlere Göre Görüşme Notları

Öz Gıda-İş Sendikası

“Sendikamız Genel Merkez Komitesi; Ocak 2012 tarihinde Genel Merkez Yönetim Kurulu’nun kararı ile kurulmuştur. Çalışmalarını Genel Merkez Yönetim Kurulu’na bağlı olarak gerçekleştirmektedir. Sendikamız gıda kolundaki şu anda en büyük sendika olma unvanını taşıyor. Tabi sendikaların kuruluş amacı vardır. Tanımında da belirtildiği gibi sendikalar üyelerinin hak ve menfaatlerini ve yetkili oldukları işyerlerinin hak ve menfaatlerini koruyup kollayan kuruluşlardır. Yani amaç üyelerimizin haklarını kollamak, daha ileriye getirmek, yeni haklar alabilmektir. Bütün sendikalar bu amaçla kurulsun da zamanla bazıları buraya hizmet ediyor, bir kısmı ise zamanla daha farklı boyutlara geçiyor. Bu nedenle sendikaların piyasadaki bakış açısı ve verdiği imaj değişime uğrayabiliyor. Önce kuruluş amacına uygun olarak kurulan ve buna yönelik hizmetlerini yürüten sendikalar zaman aşımında gücün vermiş olduğu ihtiras ile dönüşüm gerçekleştirebiliyor. Bu durum sonucunda amaç üye hak ve menfaatlerinin korunmasından çıkıp kendi hak ve menfaatini kollamaya dönüşebiliyor. Umarız sendikaların imajı Türkiye ve dünya çapında değişir, daha çok kuruluş meselesi neyse ona döner...”

Öz Gıda İş ise baştan beri kuruluş amacı ne ise o imajla beraber gıda iş kolunda hizmet vermeye çalışıyoruz. Üyelerimize nasıl hizmet ederiz, daha ileriye nasıl götürürüz gibi konularda kendimizi sürekli yeniliyoruz. Günümüz şartları bilindiği üzere şu anda 20 sene önceki ile bir değil. Bu durum insanların iş bulma noktasından tutun da eğitim, sağlık gibi pek çok konuda değişmekte. İnsanları anlamak ve ihtiyaçlarını konuşma noktasında bunları bilecek bir bilgi, birikim, deneyim ve felsefeye sahip değilseniz zaten hizmet yapmanız çok zordur. Bunun sonucunda ne hizmet yapabilirsiniz ne de bu konuda ilerleyebilirsiniz. Bizim en büyük özelliğimiz sendika olarak çağımızın ve günümüzün şartları ne getiriyorsa biz de hizmet noktasında ona uymaya çalışıyoruz.”

Şeker İş Sendikası

“1963 yılında kurulan sendikamız 2012 yılına kadar Şeker İş kolundaydı. Gıda ile 2012’den sonra birleşerek gıda iş kolunda faaliyet göstermeye başladık. Şeker İş olarak çalışanların yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, hak ettikleri ücretlere kavuşmaları, her anlamda haklarının sağlanması ve korunması için verilen

mücadelelerde etkin şekilde rol oynayarak yalnızca üyelerimiz için değil tüm toplumda etkili olabilmek için büyük çabalar göstermekteyiz.”

Araştırmanın birinci sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde, sendikaların hedef kitlesi, amacı ve yürütmüş olduğu faaliyetlerin “üyelerinin daha iyi çalışma şartlarında, eşit ve adil bir sistem içerisinde barışçıl, huzurlu, güvenli bir iş ortamının sağlanması için her anlamda koşulların iyileştirilmesi için mücadeleler vermek” ve “kendi misyonlarını devamlı yenileyerek, tüm dünyada yaşanan gelişmelere uyum sağlama noktasında değişen şartlar doğrultusunda hizmet kalitelerinin uyarlanması ve tüm toplumda çalışma barışının sağlanması” şeklinde 2 kategoride yoğunlaştığı görülmektedir. Buna göre Öz Gıda İş Sendikası “imajın kendileri için önemli olduğunu; ancak işçi hak ve menfaatlerinin kurumsal kimliklerinden çok daha üstün bir yerde olduğunu vurgulamış ve kuruluş amacı ne ise hala o doğrultuda kendilerini de yenileyerek faaliyetlerini sürdürdüklerini, işçi ve çalışan refahının sağlanması ile modern ve çağdaş toplumsal düzenin kurulabileceğini” belirtmişlerdir.

Şeker İş sendikası da Öz Gıda İş Sendikasına benzer bir bakış açısıyla “üyelere sunulan hizmetlerin yalnızca hak ve menfaatin korunması değil aynı zamanda her türlü sosyal hizmet imkanlarının geliştirilmesi için çalışmalar yürüttüklerini bir taraftan işçilere hizmet verirken diğer yandan tüm toplum için huzurlu bir ortamın sağlanması gayesinde olduklarını” belirtmişlerdir. Dolayısıyla her iki işçi sendikası için de hedef “tüm toplum” da çalışma barışı ile birlikte daha iyi, adil ve güvenilir şartlarda kesişmektedir. Bu durum bir politika geliştiricisi ve sivil toplum kuruluşu olarak sendikaların varlık sebebi ve yürütmüş olduğu faaliyetlerin teorik çerçevesi yönünden değerlendirildiğinde beklenen bir bulgudur. Başta çalışanlar olmak üzere ekonomik, sosyal, siyasi ve demokratik hakların, mesleki ve özlük problemlerinin gündemde yerini bulması, söz konusu problemlere yönelik yapıcı ve kalıcı çözümlerin geliştirilebilmesi ancak hak ve taleplerin savunuculuğunu yapan sendikalar yoluyla mümkün olabilmektedir (Eğitim-Sen, 2021, s. 5, <https://egitimsen.org.tr>).

3.7.2. Örgüt içi Demokrasi Anlayışı, Devlet ile Olan İlişkiler, Diğer Sendikalarla Paylaşım ve İş Birliği

Araştırmada “sendikaların örgüt içi demokrasi anlayışı, devlet ile olan ilişkileri ve çalışmamız özelinde gıda iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikalarının diğer sendikalarla paylaşım ve iş birliğinin tespit edilebilmesi” için sendika yöneticilerine

“Örgüt içi demokrasi anlayışınız, devlet ile olan ilişkiniz, diğer sendikalarla paylaşımınız ve iş birliğiniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika Yöneticilerinin yanıtları doğrultusunda sağlanan bilgiler kategorize edilmiş ve temayı vurgulayan cümlelere “Görüşme Notları” kısmında yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci sorusu “örgüt içi demokrasi anlayışı” noktasında sendikalarda “erkek üye sayısının fazla olmasına karşılık kadın üye sayısının az, istenen seviyeye ulaşmamış, dağınık ve birbirinden uzak olması”, “kadınların yönetimde ve karar alma mekanizmalarda yer alabilmeleri için teşvik çalışmaları”, “kadın üye-erkek üye olarak ayırım yerine yalnızca üye gözü ile bakılması” şeklinde 3 kategoride analiz edilmiştir.

Örgüt İçi Demokrasi Anlayışı Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası

“Türkiye çapında 36.000 üyemiz var; ama bunun hemen hemen 26-27.000’i erkek üyelerden oluşmakta, bayanlar %15-20 civarında. Böyle olduğu zaman da haliyle işyerlerine temsilci seçimlerinde 100 erkeğin yanında 10 tane kadın bulunmakta. Normal demokrasi uygulandığında kadınların seçilme şansı 0 gibi bir rakam. Ama biz kadınların yönetimlerde olması için teşvikler yapıyoruz. Bunun dışında sendikamızın genel merkezinden şubelerine kadar Kadın Komite Başkanlıkları kurularak ayrı bir Kadın Kolları oluşturuldu. Bu şekilde kadınların daha ön planda tutulması amaçlanıyor. İşyerlerini ziyaretlerimizde kadınların sıkıntılarını daha rahat bir şekilde ifade etmeleri hedeflenmekte. Hak İş’in Genel Sekreteri de kadın şu anda. Konfederasyondan sendikalara doğru bir barajda yüzdelik koyuyoruz. Dolayısıyla kadınlar yönetime girsin diye uğraşlarımız bulunmaktadır.”

Şeker İş Sendikası

“Sendikalarda demokrasinin olduğunu şuradan da anlayabilirsiniz. Şube Genel Kurullarına ve Şube Seçimlerine davalar açılır, itirazlar olur. Bunlar hep Merkezin müdahalesi ile seçilen teşkilat yapısıdır. Şeker İş sendikasının bu tarz Şube Genel Kurul iptali için dava açılmamıştır, her şey çok demokratik ilerlemektedir. Bununla birlikte üye sayısının az, istenen seviyeye ulaşmamış, dağınık olması ve yeni örgütlendiğimiz yerlerin birbirine uzak olması sebebiyle merkezde bir Kadın Komitesi kuramıyoruz. Ama yeni örgütlenen yerlerde kadın üyelerimiz hep birlik ve beraberlik

halindeler. Seçimlerde kadın üye-erkek üye diye bir ayrım yok. Sadece herkes üye olarak görülüyor. Ayrıca Genel Başkan ve Yardımcılarımız kadınların da delege olmaları ve Genel Kurullarda temsil etmeleri yönünde büyük bir çaba sarf ediyor. Pozitif de bir ayrımcılık var da diyebiliriz”.

Araştırmanın ikinci sorusu içerisinde yer alan “devlet ile olan ilişkiler” noktasında sendikalarda ortak tema “sendikaların faaliyetlerini devlet ve kamu rejimleri ile iç içe olacak şekilde yürüttükleri” şeklinde gözlemlenmiştir. Buna dayalı olarak görüşme esnasında sendikaların ilgili soruya verdikleri cevaplar Görüşme Notları bölümünde yer almaktadır.

Devlet İle Olan İlişkiler Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası

“Biz de hem özel sektör var yetkili olduğumuz işyerleri bazında hem de kamu işyerleri var (ÇAYKUR, Et Balık, AOC gibi). Kamu işçileri devletten farklı olarak biraz daha farklı bir yapıya sahip. 2 yılda bir Kamu Çerçeve Protokolü yapılır, Bakanlıkta yapılan bir sözleşmedir ve bütün kamu işçilerini kapsar. Zaten direkt ilişkimiz Bakanlıklarla. Bunun dışında 2013 yılında yetkili sendika olmamızla 120 günlük protokole rağmen 90 gün olan geçici işleri 180 güne çıkaran bir protokol imzaladık. Aynı zamanda mevsimlik veya geçici işlerin kadroya verilmesi konusu üzerine yoğunlaştık. Dolayısıyla Çalışma ve Maliye Bakanlığı ile sürekli iç içeyiz, bu yüzden devletle olan ilişkilerimiz bağlantılı olarak devam etmektedir.”

Şeker İş Sendikası

“Bizler sendikayı çok güçsüz duruma getiren Özelleştirme süreci de yaşadık. Şeker Fabrikaları 2000 yılında Özelleştirmeye alındı. O dönemden beri alınan kabine farklıydı, programa alınan süreçtekiler farklıydı. Bu nedenle hep Şeker Fabrikalarının ülke için olması gerektiği noktasında dünyada bunu uygulayan ama ülkesi için olumsuz sonuçlara neden olan ülkeleri gezdik, yerinde inceledik. Bununla ilgili raporlar hazırlayarak hükümete veya Özelleştirme idaresine sunumlar gerçekleştirdik (...) Üniversitelerle ortak projeler, Profesör hocalarla görüşmeler gerçekleştirdik. Gazi Üniversitesi’nde heyet oluşturuldu, fabrikalar yerlerinde incelendi. Örneğin Polonya ve Fransa’da özelleştirme yapılmış sonra zarar verdiği anlaşıncaya kadar

devletleştirme yapılması gibi durumlar yerinde incelendi. Hala akademik ve hukuki altı doldurulmuş çalışmalarla incelemeler de devam etmekteyiz.”

Nihai olarak araştırmanın ikinci sorusunun kapsamında yer alan “diğer sendikalarla iş birlikleri ve paylaşımları” konusu “sendikalar arası rekabet yerine üyelerin hak ve menfaatlerinin ön planda tutulması”, “aile ve iş birliği ortamının oluşturulması”, “iş birliği ve desteklerin sağlanması” şeklinde 3 kategoride incelenmiştir. Buradan hareketle sendikaların vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Diğer Sendikalarla Paylaşım ve İş Birliği Konusunda Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası

“Gıda iş kolunda 700.000 çalışan var. Yaklaşık 85 bin civarında sendikalı var.7’de 1 bile değil. 700.000 kişinin olduğu iş kolunda 85 bin kişiyi üye etmişiz. Bu nedenle diğer sendikalarla savaşmanın bir mantığı yok. Gidip o sendikalı olmayan üyeleri bulup onları üye yapmamız gerek. Sendikalar ve kullanılan yöntemler farklı olsa da üyelerimizin çalışma ve refah seviyelerinin iyileştirilmesi çok önemlidir. Bu nedenle üyelerimizin çıkarları doğrultusunda neler yapmamız gerektiği konusuna odaklanmaktayız.”

Şeker İş Sendikası

“Diğer sendikalara örgütlenme konusunda bölgelerde ihtiyacımız olabiliyor ve her zaman destek alıyoruz. Özelleştirme de dahil olmak üzere her dönem Genel Başkanlarımızca da diğer sendikalara destek verilmesi ve iş birliği içerisinde olmayı ilke edinmişizdir.”

Araştırmanın ikinci sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde;

- Örgüt içi demokrasi anlayışı açısından:

Her iki sendikada da üye olan kişilerin ağırlıklı olarak erkek bireylerden oluştuğu gözlemlenmiştir. Sendika içi demokrasinin sağlanması sorunu gittikçe sendikaların üye sayılarının artması ile birlikte karşılaşılan bir problem olma niteliği taşımakta olup özellikle sendikalarda erkek üye sayısının kadın üyelere göre çok daha fazla olması araştırmanın teorik kısmında “Kadınların Sendikal Örgütlenmesi” başlığındaki ifadelerle uyuşmakta olup beklenen bir bulgudur. Kadın ve erkek bireyler arasında

demokrasinin tam anlamıyla sağlanması noktasında sendika yöneticilerinin verdikleri bilgilere istinaden Öz Gıda İş Sendikası'nda kadınların yalnız endüstriyel ilişkilerde yer alması açısından verilen önem değil aynı zamanda yönetim ve üst düzey faaliyetlerde de yer almalarına yapılan vurgu dikkat çekmektedir.

Şeker İş Sendikası özelinde ise süreçlerin oldukça demokratik ilerlemesi Şube Genel Kurul ve seçimlerine somut olarak açılmış herhangi bir itiraz veya dava olmamasına dayandırılmıştır. Kadın ve erkek üyeler arasında eşitliğin sağlanması ve insana cinsiyet temelli yaklaşmak yerine bir birey olmasından süregelen muamele yapıldığı vurgulanmıştır. Merkezde ise Kadın Komitesinin bulunmamasının sebebi olarak kadın üye sayılarındaki azlık, örgütlenen yerlerin birbirinden uzak olması gibi durumlar gösterilmiştir. Kadınlara yönelik bu noktada pozitif bir ayrımcılığın söz konusu olduğu da belirtilmiştir. Dolayısıyla yöntem, kullanılan araçlar, yürütülen politika ayrı dahi olsa her iki sendika için de temel amaç “insanı merkeze almak”, eşit ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı inşa edilmesi için uğraş vermek olarak belirlenmiştir.

- Devlet ile olan ilişkiler açısından:

Öz Gıda İş Sendikası işçi haklarının geliştirilmesi noktasında özellikle geçici ve mevsimlik işçilerin menfaatine yönelik teşvikler için Bakanlıklarla sık sık diyalog halinde olduklarını belirtirken, Şeker İş Sendikası ise farklı ülkelerde uygulanan politikaların incelendiğini böylelikle sık sık kamusal alanlara sunum ve raporlar verdiklerini, üniversitelerde ortak projeler geliştirilmesi, fabrikalarda üretimin sahada incelenmesi konusunda çalışmaları olduğunu belirtmişlerdir. Her iki sendika için de ortak tema sendikaların devletle olan bağlarının sıkı olması gerektiği vurgusundadır. Bu sonuç teorik kısımda incelenen “Sendikalar ve İstihdam İlişkisi” başlığında belirtilen sendikaların “çalışanların haklarını koruyup gözetici bir kuruluş olarak iş gücü piyasasındaki düzenlemeler, anayasal veya yasal kararlar, devletin siyasi ve ekonomik politikaları, sosyal ve kültürel hayatta yaşanan gelişmeler gibi çok çeşitli faktörle iç içe, her türlü düzenleme ve gelişmeden etkilenen kuruluş” olma özelliği ile uyum sağlamaktadır.

- Diğer sendikalarla paylaşım ve iş birliği açısından:

Öz Gıda İş Sendikası işçilerin çıkarlarının savunulmasını önceliğe almakla birlikte diğer sendikalarla rekabet etmek yerine ancak birlikte faydalı işler çıkartılabileceği noktasından hareketle sendikalarla birlik içerisinde olduklarını belirtmiştir. Gıda

sektöründe çok fazla çalışan olmasına karşın sendikalı olmayan kişi sayısının da oldukça yüksek olmasının önemszenmesini, sendikal faaliyetlere katılmayan ve üye olmayan işçilerin belirlenmesinde birbirlerine destek vermeleri gerektiğinin altını çizmiştir. Şeker İş Sendikasının da benzer bir düşünceyle sendikaların varlık amacına uygun olarak işçi menfaatlerinin gözetilmesi noktasında dayanışma içerisinde olmasının savunuculuğunu yaptığı gözlemlenmiştir.

3.7.3. Türkiye’de Sendikaların Karşılaştıkları Sorunlar

Araştırmada “Türkiye’de sendikaların karşılaştıkları sorunlar” için sendika yöneticilerine “Türkiye’de sendikaların karşı karşıya kaldıkları sorunlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler “Görüşme Notları” bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın üçüncü sorusuna ilişkin bilgilere göre “Türkiye’de sendikaların karşılaştığı sorunlar” konusu “sendikalı olma durumunun toplumdaki gelişmelerden etkilenmesi”, “istem ve taleplerin eskiden daha fazla dikkate alınması”, “işverenlerce bazı bölgelerde sendikalaşmaya izin verilmemesi”, “kadınları örgütlemenin zor olması” şeklinde 4 ayrı kategoride analiz edilmiştir. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Türkiye’de Sendikaların Karşılaştıkları Sorunlar Görüşme Notları

Öz Gıda-İş Sendikası

“Bundan 30 sene evvel Türkiye’deki çalışan kesimin birçoğu sendikalıydı. Sendikalar işçiler ve işverenler açısından bir güç olarak görünüyordu. Bu durumun olumlu ve olumsuz tarafları bulunmaktadır. Olumlu yanı çalışanlar emeklerini alma bazında daha güçlüydü; ancak diğer taraftan o konfederasyon ve sendikaların gücünü elinde tutan siyasi bir oluşum söz konusuydu. Geldiğimiz noktada sendikacılık kamu sektöründe üye sayısı çok olmadığı gibi o grevlerin de eskisi kadar etkisi olmamakta. Bununla birlikte sendikacılık şu an günün şartlarının getirdiği ve işyerlerine zarar vermeden haklarını alma bazında yeni yöntemlerin geliştirildiği bir modele dönüştü.”

Şeker İş Sendikası

“Hala bazı bölgelerde sendikalaşma farklı algılanmakta. Örneğin geneli 1500’ün üzerinde işçinin faaliyet gösterdiği büyük fabrikaların yer aldığı Konya Karaman Bölgesi’ne hiçbir işveren, sendikaları barındırmıyor. Güneydoğu’nun çoğunluk işçisinin yoğunlaştığı Gaziantep’te aynı şekilde büyük gıda fabrikalarına rağmen işverenleri sendikalı almamaktadır. Dolayısıyla sendika olarak ulaşamadığımız yerler hala çok fazla olmakla birlikte belli bölgelerde sendikalaşma oranı yüksekken (Marmara, Ege Bölgesi gibi) belli bölgelere gidildikçe bu yoğunluğun azaldığını görmekteyiz. Özellikle bu gibi durumlar için sendikaların birbirine destek olması gerekmektedir. Bununla birlikte özellikle kadın işçilerde bu sıkıntıyı yaşamakta olduğumuzu belirtebiliriz. Kadın işçilerin hala sendikal faaliyetlere katılımı eşinin veya babasının onayıyla gerçekleşebiliyor. Özellikle İç Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Karaman gibi yerlerde kadını örgütleme yönündeki durum çetrefilli olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kendi yaşadığımız bir olaydan örnek verecek olursak Kadın Örgütlenme Uzmanımız’ın İstanbul’da görüştüğü bir kadın işçi üye olmaya karar verdiğinde oğlu tarafından büyük bir itirazla karşılaşmış. Özellikle egemen düzen burada devreye girmekte. Hala toplumda sendikal faaliyetlere katılarak işçinin hakkını aramaya gitmesi işverene bir düşmanlık olarak görülebiliyor. Bizlerin ise sendika olarak hedefimiz örgütlü olduğumuz yerlerde üretim ve işle alakalı faaliyetlerin durması veya aksaklıklar yaşanması değil işçinin kazanması...”

Araştırmanın üçüncü sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; söz konusu soruya ilişkin sendika yöneticileri vermiş oldukları cevaplarla birbirinden farklı iki noktaya temas etmiştir. Öz Gıda İş Sendikası toplumda yaşanan sosyal, siyasi, kültürel ve ekonomik gelişmelerin sendikaları da dönüşüme uğrattığını belirtmiştir. Ayrıca sendikaların bir dönemler daha güçlü olduğu konusuna vurgu yapmıştır. Teorik kısımda “Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi” bölümünde ifade edildiği gibi sendikalar, tarihsel olarak değerlendirildiğinde dünyadaki gelişmelere paralel olarak yaşanan değişim ve dönüşüm evrelerine uyum sağlamakta zorlanan kurumlardandır (Sevgi, 2019, s. 59). Bununla birlikte bir dönemler gücü elinde bulunduran sendikalar özellikle 1945-1973 arası “Altın Çağı” olarak nitelendirildikleri dönemlerde toplum tarafından benimsenmekle birlikte, kuruluş amaç ve hedeflerine uygun olarak faaliyet

gösterebilmiş, üyelerinin yararlanabileceği hakları geliştirebilmiş, ücretleri, çalışma koşul ve saatlerinin insani koşullara getirebilmek adına büyük girişimlerde bulunabilmişlerdir (Başol ve Yalçın, 2020, s. 884). Dolayısıyla Öz Gıda İş sendikasının da dikkat çektiği gibi bir zamanlar sendikalar kamusal ve özel alanda toplum ve işverenler tarafından daha çok benimsenen kuruluşlar olarak işçilerin talep ve isteklerine yetebilme konusunda daha etkin rol oynamışlardır. Bununla birlikte Şeker İş Sendikası ise konuya farklı bir perspektiften yaklaşarak sendika olarak karşılaştıkları en önemli sorunların örgütlenme ve daha fazla üyeye ulaşma konusunda yaşadıkları problemlerden bahsetmişlerdir. Burada özellikle araştırmanın da temelini oluşturan kadınların endüstriyel faaliyetleri konusunda sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu bilgi özellikle çalışmanın “Kadınların Sendikal Örgütlenmesi” başlığı içerisinde belirtildiği şekliyle özellikle ülkemiz gibi ataerkil toplumlarda cinsiyete bağlı olarak rollerin belirlenmiş olması, kadını kendisiyle ilgili konularda dahi ancak birilerinin onayı ile faaliyete geçmesine bağlı tutulmaktadır. Sonuç olarak eğitimden, ekonomik anlamdaki özgürlüklere, çalışma hayatında yer almaktan sendikal süreçlere katılıma varana kadar Şeker İş Sendikası yöneticisinin belirttiği gibi hanedeki erkek bireylerin icazeti ile aktif hale gelebilen bir bireyin toplumdaki varlığı sorununa dönüşmektedir. Her iki sendika aynı soruya farklı bakış açılarıyla cevap vermiş olsalar da sendikalar özellikle içerisinde bulunduğu toplumun kültürel ve ekonomik bakış açısından büyük ölçüde etkilenmektedir.

3.7.4. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Araştırmada “Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu” için sendika yöneticilerine “Türkiye’deki kadın istihdamı ile ilgili olarak neler söyleyebilirsiniz?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler “Görüşme Notları” bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın dördüncü sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Türkiye’de kadın istihdamı” konusu “Devlet politikalarıyla iyileştirmeler ve destekleyici uygulamalar”, “teknolojik gelişmeler ve kadın-erkek iş gücü arasındaki açığın kapanması”, “ekonomik bağımsızlık ile birlikte toplumsal sorunların artması”, “taşeronlaşma, kayıt dışı istihdam ve düşük ücretler”, “işverenlerce iş gücünde erkeklerin daha çok tercih

edilmesi” şeklinde 5 ayrı kategoride analiz edilmiştir. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Türkiye’de Kadın İstihdamı Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası

“Geçmişten günümüze kadınların iş gücüne katılımı Bakanlıklardan Bürokratlara kadar erkeklerle aynı seviyeye getirilmeye çalışılmış durumdadır. Şu an ülkemizde kadın iş gücüne bakış açısı olumlu şekildedir. Kadın istihdamında en önemli meselelerden biri olarak çalışma hayatındaki sorumlulukları kadar aynı zamanda ev ve aile sorumlulukları bulunan özellikle evli ve çocuklu kadın çalışanlar için çocukların bakımı önemli bir hizmet olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada işyerlerinde kreş imkanının sağlanması kadınların istihdama katılımını teşvik edici bir hizmettir. Bununla birlikte çalışan kadınların çocukları belli yaşa gelene kadar sevgiden yoksun olmalarının önüne geçici bir düzenleme olan yarı zamanlı çalışma imkânı bulunmaktadır. Dolayısıyla bu gibi kanunla belirlenmiş bazı haklar da mevcuttur. Söz konusu faaliyetler ve teşvik edici uygulamalar ile sistem iyi olmakta ve kadın istihdamına etki etmektedir.

Kadın istihdamı konusunda kendimizden bir örnek verecek olursak ÇAYKUR fabrikalarımızdan bahsedelim. Bundan 25 yıl önce ağır 100 kiloluk çaylar el veya kürek ile boşaltılıp çevirmeler beden gücü ile gerçekleştirilirken şu anda ise her şey otomatikleşmiş durumda. Makina ile dönen bantlar sayesinde el değmeden çalışılmakta ve görevler makina başı düğmeye basma gibi kolaylaşmakta. Dolayısıyla özellikle işverenlerce istihdama alınan kişiler için kadınların lehine gerçekleşen bu durum sayesinde insan gücü ile işlerin yapılmasından teknoloji gücü ile yapılan bir sisteme geçilince cinsiyetler arası iş gücü farkı kalmamıştır. Teknolojinin ilerlemesi ile beraber insan gücü ile yapılan işler azalınca fabrikalarda kadınların beyin gücüne olan ihtiyaç arttı. Bu durum özellikle tekstil, gıda gibi sektörlerde daha da belirginleşti. Ancak bu durumun artıları olduğu kadar eksileri de bulunmakta. Kadınların teknoloji ile birlikte ekonomik bağımsızlığını kazanması aynı zamanda toplumsal başka sorunları da beraberinde getirmiştir”.

Şeker İş Sendikası:

“Türkiye’de kadın istihdamı zor aşılabilecek bir konu. Kreş, bakım yeri destekleri, yarı zamanlı çalışma gibi uygulamalar oldu; ancak Türkiye’de bu sistem tam anlamıyla oturmuyor, işverenler tarafından gerekli koşullar sağlansa bile bu durum aile yapılarına uymuyor. Temel mesele sistemseldir. Türkiye özelinde ve dünyadaki kapitalist sistemden ayrı bir şekilde bu konuyu ele almamız mümkün değil. Kadın istihdamına gelince 1980’lerden itibaren ülkemizin de içinde bulunduğu dışarıya açılma sürecinde aslında temel mesele ülkenin kalkınmasını iş gücünün ucuzlamasında gören yöneticiler bunu yapmak için kadınları istihdama davet ettiler. Bunu da taşeronlaşma ile gerçekleştirdiler. Taşeronlaşmanın ve kayıt dışı çalışmanın ulaştığı boyutlar ise korkunç düzeylerde. Bu durum özel sektörde ise çok farklı bir boyutta gerçekleşmektedir. Kendi başına bir fabrikanın içinde bile 5, 6 tane farklı taşeron firma çalışıyor ve tabi ki onların faydalandıkları haklar firmanın asıl çalışanlarının faydalandıkları haklardan farklı olmakta. Özellikle çok büyük sanayi bölgelerinde parça başı işle çalışan, sigortası dahi olmayan, evlerinde iş yapan kadınlar tarafından yürütülen bir sermaye var. Bu durum aile yapısında da normal görülerek aile bütçesine katkı olarak düşünülmemekte; ancak bu durum sömürünün bir başka adı olmuş oluyor. Bunu aşabilmemiz toplu bir bilinçle olacaktır. Ve tabi ki kadın istihdamındaki var olan en büyük sorunlardan biri kadın iş gücünün görünmemesidir. Kadının düşük ücretle çalışıyor olması normal kabul ettirilip bunun üzerinden çalıştırılmaya devam edilmesi sorununu aşmadığımız sürece başka şeylerde aşılmıyor. Dolayısıyla cam tavan etkisine gelene kadar zaten kadınları sigortalı olarak istihdama dahil edemiyoruz.

Kadın işçiler aynı zamanda sanayide ve ofiste tercih edilmiyor. Çünkü kadın işçi işveren maliyetini artıran bir unsur olarak bakılıyor. Bu durumun bir nedeni olarak hamilelik ve doğum izni gibi durumlarda kadın için çalışmadığı zamanın ücreti ödenmeye devam ediliyor, aynı zamanda doğumdan sonra 1 yıl devam eden süt izni var. Bu durum işveren gözünde çalışmadığı halde o saatlere para ödenen bir işçi olarak görünmesine sebebiyet veriyor. Doğumdan sonra ücretsiz izin gibi birçok hakkı da özellikle toplu iş sözleşmesi olmayan yerlerde kadınlar kullanamıyor. Bunun dışında kanunun belirlediği zorunluluklar var. 150 tane kadın çalışanı olan işyerinin kreş açması gibi. Mesela 150 sayısına ulaşmamak için kadın işçiyi iş gücüne dahil

etmemeye devam edebiliyorlar. Yani bu durumu kendilerine ekstra bir yük olarak görüyorlar. Tabi yine de işçiye ihtiyaç varsa da büyük bir kısmını taşerondan karşılamak üzere kendi bünyelerinde çalışacak tarzda erkek işçi alarak devam ediyorlar. Yani işveren mantığı kapital sistem ve kar elde etmek üzerine olduğu için kendilerine masrafı artıracak hiçbir şeye sıcak bakmıyorlar. Aynı kalifiyeden aynı eğitimi almış hem de aynı işi yapabilecek kadın ve erkek aday varsa öncelik askerliğini yapmış olmak şartıyla erkek işçide olmaya devam ediyor. Bu konuda Avrupa Birliği ve Hibe Projeleri ile Türkiye’de çalışmalar yapılmakta; ancak birçoğu altyapıya uymamaktadır.”

Araştırmanın dördüncü sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; genel olarak kadın istihdamına ilişkin kamusal ve özel alanda birtakım politikalar ile iyileştirilmelere gidilmesi yolunda atılan adımların varlığı her iki sendika yöneticisi tarafından dile getirilmiştir. Kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamda kalıcı olması yönünde yasal düzenlemelerin varlığına dikkat çekilmiştir.

Öz Gıda İş sendikası özellikle bilimsel ve teknolojik hayatta yaşanan gelişmeler sayesinde kadın istihdamı konusundaki gelişmelere olumlu bir bakış açısıyla günümüz ile geçmişi kıyasladığımızda beden gücünden ziyade zihin gücünün ön plana çıktığını belirtmiştir. Bu durumun bir sonucu olarak ise kadın iş gücü ile erkek iş gücü arasında geçmişte olduğu gibi bir fark kalmadığını, artık cinsiyete dayalı meslek ayrımı olmadığını belirtmiştir. Bu durumun ise işverenlerin işe alım süreçlerinde cinsiyetin önemli bir değişken olarak nitelendirilmemesine sebebiyet vermektedir.

Şeker İş Sendikası kadın istihdamının mevcut durumu hakkında görüşlerini belirtirken Öz Gıda İş Sendikası’ndan farklı bir perspektifle konuya yaklaşmıştır. Şeker İş Sendika yöneticisi kadın istihdamı konusunda temel sorunun sistemsel olduğunu belirterek sorunların temelinde Türk aile yapısı ve toplumdaki erkek egemenliğinin baskısı olduğunu ifade etmiştir. Bu noktada Öz Gıda İş Sendikası görüşlerinden farklı olarak kadınların istihdam edilmesinde teknolojik gelişmelerle cinsiyetler arası açıkların kapandığı vurgusu yerine hala işverenlerce kadınların annelik halinde izin haklarını kullanmasının bir maliyet unsuru olarak görüldüğü belirtilmiştir. Teorik kısımda “İstihdama Giriş Öncesi Karşılaşılan Sorunlar” başlığında incelendiği gibi işverenlerin işe alım sürecinde tercihleri cinsiyetçi bakış açısı olmakla birlikte kadın çalışanlara yönelik yasalarla düzenlenmiş (hamilelik, doğum ve süt izinleri, çocuk ve yaşlı

bakımı) ve maliyetlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen durumları üstlenmekten kaçınmaları söz konusudur. Kadınlara kıyasla erkek çalışanların sağladığı maddi kolaylıklar ile erkek egemen istihdam yapısı kadınların iş gücüne katılım sürecini zorlaştırmaktadır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021, s. 144).

3.7.5. Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İstihdam Sonrası Karşılaştıkları Sorunlar

Araştırmada “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İstihdam Sonrası Karşılaştıkları Sorunlar”ı belirleyebilmek için sendika yöneticilerine “Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam sonrası karşılaştıkları sorunları değerlendirebilir misiniz?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler Görüşme Notları bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın beşinci sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam sonrası karşılaştıkları sorunlar” konusu “mobbing”, “taciz” ve “doğum sonrası işe tekrar dönememe” şeklinde 3 ayrı kategoride analiz edilmiştir. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İstihdam Sonrası Karşılaştıkları Sorunlar Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası:

“İşyerlerinde kadınların karşılaştıkları en büyük sorunların başında mobbing ve erkeklerin kadınlara yönelik davranış şekilleri gelmektedir. Bu iki durum da kadınların istihdamda kalma sürelerini çok büyük oranda etkilemektedir. Kadınların işyerinde maruz kaldığı baskıların fiziksel veya psikolojik boyutlara ulaşması neticesinde güvenli bir iş ortamı kurulamamaktadır.”

Şeker İş Sendikası:

“Düşük ücret ve çalışma koşulları gibi konular kadın istihdamında genel sorunlar olmakla birlikte Türkiye’deki toplumsal yapı nedeniyle birçok kadın işyerlerindeki taciz olaylarına maruz kalmaktadır. Buna rağmen bu olayı kendilerini aşağılayıcı bir

durum haline getirdiği düşüncesiyle gizlemektedir. Dolayısıyla kadınların istihdama girememesindeki en büyük sebeplerden biri kadının işyerinde tacize uğrayacağı korkusundan dolayı istihdamdan çekilmesidir. İşyeri güveni burada çok önemli olmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımındaki diğer bir sorun ise doğum sonrası yeniden istihdama dönememesi problemidir. İstihdama doğum nedeniyle çok uzun bir ara verildiği için özellikle masa başı işlerde bu aradan sonra işe dönmek daha da zorlaşmış oluyor. Bu durum 18 aya kadar uzuyor çünkü bakım hizmetleri çok kısıtlı. Bu nedenle özellikle kreşlerin yoğunlaştırılması devlet politikası olarak gerçekleştirilmeli. Toplu iş sözleşmesini kullanıp sendika işveren ortaklığı ile açılan kreşlerde bulunmakta. Bizim sendikamızın henüz mevcut değil; ancak bu yönde planlarımız bulunmaktadır. Kadın işçilerin çok olduğu yerler için devlet kurumlarının, bakanlıkların, belediyelerinin uygulaması gerekiyor. Dolayısıyla kadınların istihdamdaki taciz korkusundan daha sonraki en büyük problemi doğumdan sonra işe dönemiyor olması temel 2 sorun olarak belirtilebilir.”

Araştırmanın beşinci sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; Türkiye’de kadınların istihdam sonrası karşılaştıkları temel sorunlar erkeklere kıyasla daha düşük ücret, kayıt dışı istihdam gibi genel problemler haricinde temelde işyerlerinde maruz kaldıkları taciz ve mobbing konuları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Her iki sendika yöneticisi tarafından bu iki konunun vurgulanması dikkat çekicidir. Bu sorun araştırmanın teorik bölümünün “İşgücüne Katılım Sonrası Karşılaşılan Sorunlar” başlığının bir alt başlığı olan “İşyerinde Psikolojik ve Cinsel Taciz” kısmında ifade edildiği üzere tüm kültürlerde ve ülkelerde, yaş, cinsiyet, kıdem, hiyerarşik konum ayrımı olmadan iş ahlakına aykırı, sistematik yürütülen bir işyeri sorunu olup kadınları istihdamdan iten en önemli faktörlerden birisidir (ÇSGB, 2017, s. 7, <http://www.uis.gov.tr>). Kadınların istihdamdaki sorunlarına Öz Gıda İş sendikası görüşlerine ek olarak Şeker İş sendikası ayrıca kadınların annelik ve doğum izinlerinin hem kadınları hem de çocuğu koruyucu düzenlemeler olmakla birlikte izinlerin kullanımı sonrasında ise istihdama dönmenin zorlaştığı belirtilmiştir.

3.7.6. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamı ve İş gücü ile İlgili Odaklandıkları Konular

Bu başlık altında araştırmanın temel amacına yönelik sorulara geçilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadın istihdamı ve iş gücü ile ilgili odaklandıkları konuları belirlemek için sendika yöneticilerine “Sendikanız kadın istihdamı ve iş gücü ile ilgili olarak hangi konulara/problemlere odaklanmaktadır ve bu konulara/problemlere yönelik politikalarınız nelerdir?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler Görüşme Notları bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın altıncı sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadın istihdamı ve iş gücü” ile ilgili odaklandıkları konuları “kadınların talep, istek ve sorunlarını önemseme”, “çalışma şartlarını iyileştirme”, “Kadın Komitelerini aktif hale getirme”, “Toplu iş sözleşmeleri ile kadınlara yönelik düzenlemelerin geliştirilmesi” gibi 4 ayrı temada analiz edilmiştir. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamı ve İş gücü İle İlgili Odaklandıkları Konular İle İlgili Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası:

“Biz özellikle Kadın Komitelerini daha aktif hale getiriyoruz ki kadın işçilerle aynı dili konuşsunlar ve sorunları bize dile getirebilsinler. Dolayısıyla kadın işçilerin sorunlarının gündeme gelmesi noktasında bizim çok kuvvetli bir Kadın Komitemiz ve fabrikalarımızda Kadın Kolları Başkanlıklarımız bulunmaktadır. Bu düzen sayesinde sorunlar yerinde görülüp konu hakkında bilgiler bize doğrudan ulaştırılabilir. Örneğin kadın çalışanların ibadet etme, dinlenme gibi alanlarının ayrı olması gibi talepleri olabilmektedir. Bizler de çalışma şartlarının düzenlenmesi konusunda talep ve isteklerini yerine getirebilmek için mutlaka işyerleri ile irtibat kurarak kadınlara rahatlıkla ve güven içerisinde çalışabileceği ortamları oluşturmak için büyük bir gayret içerisindeyiz. Kadın işçilerin konforunun sağlanması bizim önceliklerimizden.

Gece vardiyasında kadınlar çalıştırıldığı zaman onlara bir servis tesis edilmesi, aynı zamanda anne olan kadınlar için yarı zamanlı çalışmaların teşvik edilmesi gibi düzenlemelerle kadınların iş gücü ile ilgili problemlerinin oluşmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bizler sendika olarak günümüzün şartları ve kadın hakları neyi getiriyorsa bunu sağlayabilmek için işverenlerle görüşmeler düzenlemekteyiz. Endüstriyel İlişki Kurulları aracılığıyla senede birkaç kez işyerinden farklı kişiler, işverenler ve sendika olarak sorunlara çözüm noktasında uğraşlar vererek orta yollu çareler üretmeye devam ediyoruz.”

Şeker İş Sendikası:

“Erkek ve ağır sanayi bir sektörden dönüşle gelerek gıda iş koluna girdikten sonra şeker iş kolu ile kıyaslayınca kadınların sayıca daha çok çalıştığını belirtebiliriz. Artan kadın işçi nüfusu ile birlikte bizler de sendika olarak problemlere karşı “kadın üyelerimizle karşılaştığımızda biz onlara nasıl yardımcı olabiliriz?” diye başlayarak kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz. Kadınların her türlü sıkıntısını objektif bir şekilde bizlere ulaştırmaları, onlara daha iyi yardımcı olmamız konusunda çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkıyor. Toplu iş sözleşmelerinin birçoğunda, özel sektörde, büyük fabrikalarda, örgütlendiğimiz yerlerde kadın istihdamına yönelik mutlaka pozitif modeli yüklemeye çalışıyoruz. Toplu İş Sözleşmelerinde ve örgütlenmeye girdiğimiz yerler için özel çalışmalar yapıyoruz. Örgütlenmede özellikle kadın işçilere ulaşmaya farklı bir gayret sarf ediyoruz. Ulaşınca da ilk andan itibaren kadın işçilerin istekleri doğrultusunda hareket etmeye çalışıyoruz. İşyerlerinde bulunan kadın temsilciler ise kadın işçilerin kendi aralarında bir bütün haline gelmiş olmalarına yardımcı oluyor. Bu durum özellikle kadın işçilerin sendika bilinci ile bir araya gelmesini sağlıyor. Sendika gücü gördüklerinde geriye kalan sendikalı olmayan kişileri de örgütleyerek o kişilere de öncülük ederek büyük bir aileye dönüşmemize vesile oluyorlar.”

Araştırmanın altıncı sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; her iki sendikanın da önceliklerinin kadın işçilerin talep ve istekleri olduğu tespit edilmiştir. Sorunları yerinde dinleyip incelemek ve kalıcı çözümler üretmek ihtiyaçlarına yetebilme noktasında kendilerini sürekli yenileyen bir tavır sergiledikleri dikkat çekmiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde kadın işçilerin çalışma ortamındaki sorunlarına karşı

sendikalar tarafından özel bir hassasiyet gösterildiği ve bu noktada kendilerini sürekli geliştirmeye çalıştıkları tespit edilmiştir.

Öz Gıda İş Sendikası kadın işçilerin iş gücündeki sorunlarını, oluşturdukları Kadın Komite Başkanlıkları aracılığı ile daha yakından inceleme imkânı yakalayabildiklerini belirtmiştir. Kadın işçilerin kendilerine has isteklerini yerine getirirken yapıcı olduklarını ifade etmiştir. Şeker İş Sendikası da aynı şekilde kadın çalışana has problemler için çözüm noktasında büyük bir gayret içinde olduklarını ve bu konudaki en büyük araçlarının Toplu İş Sözleşmelerinde yapılacak düzenlemelerde olduğunu belirtmişlerdir. Her iki sendikanın da kadınların problemlerine karşı işyerleri, fabrika ziyaretleri, işverenlerle yapılan görüşmeler gibi sorunları yerinde inceleyip çözüme ulaştırmanın temel felsefeleri olduğu gözlemlenmiştir.

3.7.7. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadınlara Yönelik Sunmuş Oldukları İmkanlar

Bu bölümde araştırmanın temel amacına yönelik sorulardan “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadınlara yönelik sunmuş oldukları imkanları” belirlemek için sendika yöneticilerine “Sendikanızın kadınlara yönelik sosyal, sağlık, barınma vb. alanlarda nasıl etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler Görüşme Notları bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın yedinci sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadınlara sunmuş olduğu imkanlar” konusu “eğitim”, “kadınlara yönelik programlar” olarak 2 ayrı kategoride analiz edilmiştir. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadınlara Yönelik Sunmuş Oldukları İmkanlar Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası:

“İşyerlerine yönelik eğitimler ile çalışanların kendini geliştirmesi amaçlanmaktadır. Özellikle kadın çalışanların eğitimleri bizim için büyük önem taşımaktadır. Buna yönelik olarak Mersin’de Eğitim Tesislerimiz bulunmaktadır. Her yıl buraya her

fabrikadan kapasiteye göre kişileri gönderiyoruz. Bu kişilerin özellikle kadınlardan oluşması için bir kota koyuyoruz. Kanunlar, çalışma şart ve mevzuatları ile ilgili özellikle kadınlara yönelik psikolojik ve iş temelli eğitimler verilmeye devam edilmekte. Başarılı olabilmek için eğitimlerin çok önemli olduğunun farkındayız. Bu eğitim içerikleri hariç yılın belli dönemlerinde sadece kadınlara has özel eğitimler verilmekte. Zaman zaman Avrupa Birliği'nden aldığımız Hibe programları ve Kadın Komitemizin yapmış olduğu programlarla da eğitim konusunu destekliyoruz. Bunun haricinde kadınlara yönelik 8 Mart ve diğer bazı programlarımız ile onları motive edici olmaya gayret gösteriyoruz.”

Şeker İş Sendikası

“Çalışanların barınma konusunda sıkıntı yaşamamaları için Ankara’da misafirhanemiz bulunmakta. Doğu taraflarından daha çok sağlık için büyükşehirlerle geliniyor. Bu gibi durumlarda barınma ihtiyaçları karşılanıyor. Bunun haricinde Antalya’da yaklaşık 20 yıldır belirli bir sezonda hem yerli hem de yabancılara yönelik faaliyet gösteren otelimiz var. Orada üyelerimize öncelik vererek istedikleri sezonda konaklayabilmeleri için imkân sağlıyoruz. Bir de Ölüm ve Sosyal Yardımlaşma Vakfımız bulunmakta. Depremlerde evsiz kalanlara veya afetlerde zarar görmüş işçilerimize kendi bünyelerimizde yardımlarda bulunuyoruz. Üyelerimizin çocukları üniversite kazandıkları zaman burs veriyoruz. Toplu İş Sözleşmelerimizde genelde eğitim yardımı maddelerimizde bulunuyor. Bu noktada özellikle toplu iş sözleşmeleri ile üyelerimizden kadın üyelere sağlanan ayrıcalıklar onlar için en büyük güvence olarak karşımıza çıkıyor.”

Araştırmanın yedinci sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; her iki sendikanın da kadın üyelere sunmuş oldukları imkanlar içerisinde eğitime verilen önem ve çalışanların motivasyonu için sosyal alanların varlığı dikkat çekicidir. Bu imkanlar cinsiyetler arası ayrım gözetilmeksizin sendika üyelerine sunulmaktadır; ancak sendika yöneticilerinin görüşlerinden yola çıkılarak kadın üyelerin bu imkanlara erişim noktasında daha hassas bir konumda olduğu tespit edilmiştir. Burada özellikle hayatın her döneminde özgürlüğü ve karar alma süreçleri kısıtlanmış kadınların sosyal imkanlara erişim noktasında sendika tarafından destekleyici bir tutum sergilenmesi istenen bir durumdur. Nitekim kadınlar hayatın her anında temel kıstaslarını yaşarken dahi erkeklere nazaran geri planda kalmışlardır. Sendikalarca sağlanan sosyal

olanaklara ulaşmada kadınlara iltimas gösterilmesi bu noktada bir farkındalık olarak düşünölmelidir.

3.7.8. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikaları Etkilemek Yapılan Çalışmalar, Kullanılan Araç ve Yöntemler

Bu bölümde araştırmanın temel amacına yönelik sorulardan “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları etkilemek için yapmış oldukları çalışmalar ile kullandıkları yöntem ve araçları” belirlemek için sendika yöneticilerine “Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları etkilemek için ne tür çalışmalar yapıyorsunuz? Kullandığınız yöntemler ve araçlar nelerdir?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler Görüşme Notları bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın sekizinci sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları etkilemek için yapmış oldukları çalışmalar ile kullandıkları yöntem ve araçlar” konusu “kadın çalışanların eğitimi”, “endüstriyel toplantılarda kadın sorunlarına önem ve öncelik verilmesi”, “işçi, işveren ve devlet arasındaki sosyal diyalogun artırılarak genişletilmesi”, “kadınların istihdamda kalıcılığını artırmaya yönelik faaliyetleri öncelik olarak benimseme” şeklinde 4 ayrı tema ile vurgulanmıştır. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikaları Etkilemek Yapılan Çalışmalar, Kullanılan Araç ve Yöntemler Görüşme Notları

Öz Gıda İş Sendikası:

“Genel merkez olarak kadınlara yönelik çalışmalar yapıyoruz. Başta yöneticiler olarak kadınlara dair neler yapılıyor, bir şeyler yapmalıyız şeklinde teşviklerimiz oluyor. Hem fabrikalarda kadınları daha aktif rollerde görmek istiyoruz hem de liderlik, motivasyon, kişisel gelişim ve kendini tanıma ile ilgili eğitimler sunuyoruz.

Çünkü bu konuların geri planda kalması erkek egemen bir toplumda yaşamamız sebebiyle kadınların kendilerini bu görevlere layık görmemelerine sebep olmakta. Bu durumu kırabilmek için kadınlara yönelik eğitim, faaliyet ve teşviklerimiz oluyor. Sendika temsilciliğine teşvik ederek bizi orada temsil edebileceklerini belirtiyoruz. Oradan bir lider seçip onlara daha fazla faaliyette bulunmalarını sağlıyoruz. Kadın üyelerle birebir görüşmelerimiz mevcut. İşyerlerindeki Endüstriyel Toplantılarda kadınların sorunlarına önem vererek isteklerini ve problemlerini sahada çözmeye çalışıyoruz. Bunun için tüzüğümüzde Kadın Komiteye yer verdik, şimdi de geliştirilerek daha fazlasını yapmaya çalışıyoruz. Ayrıca işverenlerle sosyal diyalogumuzu artırarak Bakanlıklarla yapılan görüşmelerle de kadın haklarına ve istihdamına yönelik teşviklerimizi hayata geçirmek için mücadele ediyoruz.”

Şeker İş Sendikası:

“İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesine koyduğumuz maddelerle kadın üyelerin üretim ve istihdamda kalmalarını garanti altına almaya çalışıyoruz. Bununla birlikte iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması noktasında özellikle kadın çalışanların haklarını öncelik olarak benimsemekteyiz.”

Araştırmanın sekizinci sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; her iki sendikanın da kadın üyelerin istihdamda kalıcı olması noktasında kadın işçilerin istek ve talepleri ile problemlerine yönelik çözüm mücadeleleri söz konusudur.

Öz Gıda İş Sendika yöneticisi sendika olarak kadınları istihdamda daha aktif şekilde görmek istediklerini belirtirken bu noktada liderlik, motivasyon, kişisel gelişim ve farkındalık gibi konularda özellikle kadın üyelerin iş ve kişisel bilinçlerinin artırılmasını sağlama yoluna gittiklerini, kadınları yalnızca istihdama katılımları değil aynı zamanda yönetsel süreçlerde de bulunabilmeleri için desteklediklerini ifade etmiştir.

Şeker İş Sendikası yöneticisi ise iş gücü ve istihdam gibi ekonomik konularda ve çalışma hayatının içerisinde yer alan her türlü psikolojik, sosyal, kültürel konularda kadınların haklarının öncelikli olduğunu ve bunu da sağlama yolunda en güçlü araçlarının toplu iş sözleşmelerine eklenecek maddelerde olduğunu belirtmiştir.

3.7.9. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendika Çalışmalarının Etkili Olduğu Politikalar

Bu başlıkta araştırmanın temel amacına yönelik sorulardan “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendika çalışmalarının etkili olduğu politikaları” belirlemek için sendika yöneticilerine “Bugüne kadar gerçekleştirmiş olduğunuz çalışmalarınızın hangi politikalar üzerinde etkili olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler Görüşme Notları bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın dokuzuncu sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendika çalışmalarının etkili olduğu politikalar” konusu “ücret ve ek ödemeler”, “çalışma koşullarının iyileştirilmesi” ve “çalışanların eğitimi ve motivasyonu” şeklinde 3 ayrı tema ile vurgulanmıştır. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendika Çalışmalarının Etkili Olduğu Politikalar Görüşme Notları

Öz Gıda-İş Sendikası:

“Sendikamız gıda iş kolunda faaliyet gösteren kişilerin çeşitli nedenlerle ve rahatlıkla dile getiremedikleri durumlarda bir köprü görevi üstlenmektedir. Her daim ve bilhassa insanların konuşamadıkları, sessiz kaldıkları durumlarda onların sesi olmaktayız. Tüm sektörlerde sendikaların bu bilinçle hareket ederek sorumluluğu üstlenmesi gerekiyor. Tabii bunu yaparken toplumdan ve günün gerektirdiklerinden kopmamak gerekir. Sendikalar üyelerle iç içe oldukları için sorunları daha kolay görmekte ve onlara yetebilmekte, bu bağlamda da insanlardan kopmamaktadır. Bizim sendika olarak en büyük gücümüz toplu iş sözleşmelerimizin olmasıdır. En güzel olan tarafı da toplu sözleşmelerle belirlenmiş hakların ve düzenin oturmuş olmasıdır.”

Aynen siyasi hayatta olduğu gibi sendikalar arası projeler diğer sendikaları da etkiler ve hep daha iyisinin yapılması için uğraşılır. Sektörde başarılı olabilmek için vizyon değiştirmeye iter. Dolayısıyla şimdiye kadar gerçekleştirmiş olduğumuz işçilerin korunmasına yönelik ücret, çalışma koşulları, çalışanların eğitim ve motivasyonu gibi faaliyetlerle siyasi güçler ve toplum üzerinde etkili olduğumuzu düşünmekteyiz.”

Şeker İş Sendikası:

“Gıda iş kolunda özel sektörde çok fazla asgari ücrette çalışan kesim bulunmakta. Biz girdiğimiz işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi sonrasında bir yıl içerisinde bir maaş kadar ikramiye almalarını ve ek olarak Ramazan ayında gıda yardımları, giyim, eğitim gibi yardımların alınmasını sağlamaktayız. (...) Hem aldığı maaş hem de çalıştığı işyerindeki statüsü bakımından daimî işçilere göre hep alt tarafta kalmış bir işçi grubu bulunmakta. Türk İş taşeronların kadroya alınması için yıllarca mücadele verdi. Bu mücadelelerin sonunda belediye ve bakanlıklarda bir kısmı 4d kadroları ile kadroya alındı. Hala çalışmalar devam ediyor ancak yeterli değil. Biz kamudaki tüm taşeronların kadroya alınması gerektiğini söylüyoruz. Bunun haricinde birçok işçi tanımları olduğu için mevsimlik işçilerin haklarının geliştirilmesi için çok büyük mücadeleler vermiş bir sendikayız. Diğer devlet kurumlarına göre en yüksek standartlara sahip mevsimlik işçiler Türkiye Şeker Fabrikalarında ve bizim üyelerimiz 10 ay kadar çalışıyorlar. Böylece boşta oldukları ay yalnızca 2. Hala çalışmalar devam ediliyor ama en azından ülke konjonktüründe düşünüldüğünde bunun kabul edilebilir olduğunu düşünüyoruz. Bir de geçici işçiler var. Mesela 30 yıl fabrikada çalışıyorlar kadroya yeni insanlar alınırken de onlara öncelik tanınmıyor ve düşük maaş alıyorlar. Bunlar üzerinde düzenli olarak sendikamızın düzenli olarak yürüttüğü çalışmalar var. Belli aralıklarla yetkili makamlara dilekçe ve raporlar sunulularak bunun düzeltilmesi gerektiği söyleniyor. Bakanlık en son geçici işçilerle de ilgili çalışma yapıldığını duyurdu. Yani sendikaların mücadeleleri birçok alanda var ama Türk İş ve özelinde Şeker İş olarak daha büyük çaplı sorunlarla da ilgileniyoruz. Şeker Fabrikalarının özelleştirme statüsünden çıkarılıp Varlık Fonu'na devredilmesine kadar da verdiği çok mücadele var Bunun dışında orda çalışan üyelerinin de insana yakışır bir iş ortamında çalışması için hala mücadele veriyoruz. Bu taşeron meselesinin bir daha ülke gündemini meşgul etmeyecek şekilde tamamen çözümlenmesi gerekmektedir. Herhangi bir kıstas olmadan bütün kamu çalışanlarının kadroya alınması Türk İş olarak genel talebimiz.

Araştırmanın dokuzuncu sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; sendikaların politikaları etkilemekte en büyük güçlerinin bilindiği üzere toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen haklar olduğu göze çarpmaktadır. Öz Gıda İş sendikası uygulanacak politikalarda sosyal diyalog ve iletişimin toplum üzerinde etkili olduğunu belirtirken

işçi, işveren ve devlet arasında kurulacak etkileşim ile sağlanacak müzakereler neticesinde etkili olunabileceğini ifade etmiştir. Şeker İş Sendikası da özellikle ücretlerin düşüklüğü konusuna dikkat çekerken çalışanların ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yolunda attıkları adımlar ile toplu iş sözleşmesi maddeleri sonrasında kazanılmış haklar ile üyelerin şartlarının eşitlenebildiği ve refahın sağlanabildiğini vurgulamıştır.

3.7.10. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Faaliyetleri

Bu bölümde araştırmanın temel amacını içeren “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri” belirlemek için sendika yöneticilerine “Kadın üyelerinizde istihdamı artırmaya yönelik faaliyetleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler Görüşme Notları bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın onuncu sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri”; “Avrupa Birliği projeleri”, “Kadın Komitesi toplantıları”, “Çeşitli alanlarda eğitim imkanları”, “190 Sayılı ILO (C190) Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin onaylanması” şeklinde 4 ayrı tema ile vurgulanmıştır. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Faaliyetleri Görüşme Notları

Öz Gıda-İş Sendikası:

“Daha önce de kadın istihdamı ile ilgili birçok projelerimiz olmakla birlikte Avrupa Birliği’nden en son alınan bir projemiz var. Aynı zamanda İŞKUR ortağımız olarak bu projenin amacı işyerlerine hiç işi olmayan ve özellikle çoğunluğu bayanlardan oluşan kişilerin alınması. Böylece belirli bir ücret karşılığı staj görme ve eğitim programları ile staj sonunda o işyerleri başarılı buldukları kişileri istihdama alacaklar. Avrupa Birliği’nden yeni onaylanan bu projemizde özellikle kadın istihdamı

için uğraşmaktayız. Bu proje sayesinde birçok kadın hem staj görerek maaş alacak hem de mevzuat ve sosyal konularda sendikamızda eğitim göreceklendir.

Genel Merkez Kadın Komitemiz bir Başkan ve iki Başkan Yardımcısından oluşmaktadır. Öz Gıda-iş Kadın Komitesi, yılda iki kere Genişletilmiş Kadın Komitesi Toplantısı gerçekleştirmektedir. Şubelerin bulunduğu illerde belirli periyotlarla şube Kadın Komitesi toplanmaktadır.

Kadın Komitesi için yıllık “Sendikal Örgütlenmede Kadının Rolü”, “Sendikal Liderlik ve Kadın Liderler”, “İşyerinde Psikolojik ve Fiziksel Taciz ile Mücadele”, “Aile-iş Yaşamı Uyumlaştırma” ve “Kadın Çalışanların Yasal ve Sendikal Hakları” gibi öncelikli konularla birlikte çeşitli eğitimler düzenlenmektedir. Öz Gıda-İş Sendikası'na üye olan kadın işçilerin, Kadın Komitesi eğitimleri ile sendikal aidiyetleri artırılması hedeflenmektedir. Böylece kadın işçilerin sendika yaşamına katılmaları ve karar alma mekanizmalarında bulunmaları desteklenmektedir.

Öz Gıda-İş Sendikası toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılmasındaki görünürlüğü, Kadın Komitesi Başkanının Mesleki Belgelendirme Merkezinin Müdürü olması, cinsiyet eşitliği modüllerinin eğitim, program ve ilgili projelere dahil edilmesi sayesinde artırmıştır. Kadın odaklı projeler üretmekte olan Öz Gıda-iş Sendikası'nın pek çok projesinde uluslararası ortağı bulunmaktadır.

Sendikamız Kadın Komite Başkanı'nın da katkılarının bulunduğu bir çalışma ile “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Protokol” hazırlanmış olup sendikanın örgütlü olduğu işyerleri ile imzalanmaya başlanmıştır. Bu konudaki ana hedef protokolün yaygınlaştırılması ile birlikte çalışma ortamında şiddet ve tacizin önüne geçmektir.

Öz Gıda İş Sendikası olarak kadın istihdamının artırılmasının da içinde konu olarak yer aldığı projelerimiz ile genç kadınların da iş hayatında aktif olarak yer almalarını sağlamaya çalışmaktayız.”

Şeker İş Sendikası:

“Kadınların hakları, refahı, güveni her anlamda öncelikli konularımızdan olduğunu belirtmiştik. Fabrikalarımızın 18'i Doğu'da yer almakta. Buralarda zaten kadın çalışanlar az bulunmakta. Sektöre ne kadar kadın üye katılırsa o kadar mutlu oluyoruz ve onlara birebir dokunmaya çalışıyoruz. Son beş altı yıldır otelimizde 8 Mart Dünya

Kadınlar Günü programları düzenlenmekte ve bunun için eşlerinden izinleri dahi biz alıyoruz. Çok sıkıntı yaratan eşlere de sizler de gelin şeklinde konuşuyoruz. Yeter ki kadın üyeler içimizde olsun. Biz de anlayacağınız üzere çok farklı bir bağlılık var.

Kadınlara istihdam konusunda daha iyi temas edebilmek için Kadın Örgütlenme Uzmanı istihdamı sağladık. Kadın işçinin üyeliği ile sendikaların ileriye taşınabileceğinin hepimiz farkındayız.

Kadınları istihdama katılımını zorlaştıran ve eğer istihdamda yer alıyorsa karşılaştığı en büyük sorunlardan biri olarak nitelendirdiğimiz durumlardan biri olarak taciz ve şiddetten koruyabilmenin, kadın istihdamı konusunda çok önemli bir yerde olduğunun farkındayız. Bu nedenle şiddet ve tacizin her türlüünden korunarak çalışabilme-yaşayabilme hakkını düzenleyen 190 Sayılı ILO (C190) “Şiddet ve Taciz Sözleşmesi” için Türkiye’nin onaylaması gerektiğini düşünmekteyiz. Hem platformda baskılar yapılarak hem de kendi üye sendikalarına ILO 190’ın eklenmesi gerektiğine dair vurgu yapılıyor (Eklenen yerler oldu. Özellikle Türkiye Gazeteciler Sendikası programına da dahil etti). Bu nedenle ILO 190 ile kadının işyerinde ve aile içerisinde şiddete karşı koruma güvencesi sağlayan Sözleşme’nin kabul edilmesi gerekmekte olduğunu düşünüyoruz ve gayret ediyoruz. Şu an ki en önemli mottolarımızdan biri ILO 190’ın kabul edilmesi ve toplu iş sözleşmelerine de uygulanması.”

Araştırmanın onuncu sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; sendikaların kadın istihdamı ile ilgili doğrudan politika yürütücüsü olmadıkları; ancak bu noktada çok önemli çalışmalar ile destek verdikleri aşıkardır.

3.7.11. Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Uygulamış Oldukları Politikalarda Kadın İstihdamına Yönelik Diğer Politika Geliştiricilerden Beklentileri

Bu bölümde araştırmanın son sorusunu içeren “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların uygulamış oldukları politikalarda kadın istihdamına yönelik diğer politika geliştiricilerden beklentilerini” belirlemek için sendika yöneticilerine “Sendikanızın uygulamış olduğunuz politikalarda kadın istihdamına yönelik diğer politika geliştiricilerden beklentileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilerek alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bilgiler toplanmıştır.

Sendika yöneticilerinin verdikleri yanıtlar ile bilgiler elde edilerek bir tema oluşturulmuş ve bunu vurgulayan ifadeler Görüşme Notları bölümünde yer almıştır.

Araştırmanın son sorusuna ilişkin bilgilere göre; “Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların uygulamış oldukları politikalarda kadın istihdamına yönelik diğer politika geliştiricilerden beklentileri” konusu “eğitim” ve “bilinçlenme” şeklinde vurgulanmıştır. Buradan hareketle sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar Görüşme Notları bölümünde belirtilmiştir.

Ankara’da Gıda Sanayi İş Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Uygulamış Oldukları Politikalarda Kadın İstihdamına Yönelik Diğer Politika Geliştiricilerden Beklentileri Görüşme Notları

Öz Gıda-İş Sendikası:

“Sendikamız için temel prensip istihdam sürecinden mobbinge bakıldığında bir sivil toplum kuruluşu olarak işyerlerindeki amir pozisyonunda çalışan kişilere bir proje ile beraber aslında eğitim verilmesi. Bu gerçekleştirilir ve bakış açısı değiştirilirse üst pozisyondaki kişiler alt kademedekilere bu benim emrimdeki insan bakış açısından kurtulur. Yani bu tarz genel bir eğitim projesi olmalı. İnsan kaynaklarından ustabaşına kadar çalışanlarla birlikte görev yapan kişilerin mutlaka eğitim alması şart. Belki o zaman istihdam öncesinde ve sonrasında karşılaşılan sorunların birçoğu azalır ve bizlerin de sendika olarak gayret ve mücadeleleri daha çok başarıya ulaşır.”

Şeker İş Sendikası:

“ILO 190’ın kabul edilmesi şu an temel beklentimiz. Kadınlar olarak daha bilinçli olmak gerekiyor bunun yolu da eğitime verilen önemden geçiyor.”

Araştırmanın son sorusuna ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; özellikle eğitimi ön planda tuttuklarını araştırma boyunca yanıtlanan her soruda vurgulayan Öz Gıda-İş sendikası için uygulanacak politikalarda temel hedef en alt kademedan en üst seviyeye kadar herkesin her anlamda bilinçlenmesinden yanadır. Şeker İş sendikası da aynı şekilde eğitime önem vermekle birlikte ayrıca kadınlara yönelik şiddet ve tacizin son bulması için ILO 190’ın kabul edilmesini istemektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya nüfusunun artması ile birlikte gelişen teknoloji, ilerleyen bilim ve sanat, güçlenen eğitim sistemi, ulaşılabilir bilgi ağları gibi imkanların alanı da genişlemiştir. Bu gelişmelere rağmen dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar imkanlara erişimde erkekler kadar şanslı olamamakta; özellikle gelişmemiş toplumlarda ikincil bir statüde yer almaktadır. Bu durum zaman içerisinde değişikliğe uğramış olsa da hala bir yerlerde şiddet gören, istismara uğrayan, öldürülen kadınların varlığı söz konusudur. Özellikle toplumsal dayatmaların çok küçük yaşlardan itibaren etkisini gösterdiği erkek egemen ve ataerkil toplumlarda kadınların gölgede bırakılmışlığı daha belirgin hale gelmektedir. Ülkemizde Doğu bölgeleri başta olmak üzere bazı kesimlerde söz konusu durum daha yoğun şekilde etkisini hissettirmektedir.

Kadınlar ev ve aile işlerinde kendilerine etiket gibi yapışan pek çok sorumluluğu üstlenmektedir; ancak buna rağmen emekleri görmezden gelinmekte ve hep bir şeylerin gölgesi altında kalarak hayatlarını sürdürmektedirler. Kadınların toplumsal hayata emeğiyle katkıda bulunması süreci tarih boyunca çetrefilli bir şekilde gerçekleştiği gibi çalışma hayatında yer almaları ve üretimsel aşamalarda bulunabilmeleri onları birçok engelle karşılaştırmıştır. Kız çocuklarının evlattan sayılmadığı, okula gönderilmesi için kampanyaların düzenlendiği dönemlerden geçmiş toplumumuzda kadın istihdamı geçmişte olduğu gibi günümüzde de güncel bir sorun alanı olarak incelenmektedir.

Kadınların istihdamı, çoğu zaman evde aile gelirine katkıda bulunacak şekilde ücretsiz aile işçisi konumunda veya nitelik düzeyi düşük herhangi bir vasıf gerektirmeyen işler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çoğu zaman sigorta gibi güvencesi dahi olmayan kayıt dışı ve enformel sektörlerde çalışma alanı bulabilmiş kadınlar, istihdam sonrası da pek çok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Söz konusu sorunlar ücret, çalışma koşulları gibi cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarından; işyeri içi psikolojik ve fiziksel tacizden şiddete; eğitim, sağlık, barınma gibi sosyal haklara erişimden kariyer olarak ilerlemeye; yönetimsel ve üst düzey pozisyonlarda yer almaktan iş güvencesizliğine kadar sürecin her noktasında kendisini hissettirmektedir. Bununla birlikte kadınların istihdam sürecinde yaşadığı sancılı süreç yalnızca bu problemlerle de sınırlı değildir. Mesleki ve bireysel anlamda işyerinde kendini geliştirmek isteyen kadınlar daha pek çok konuda olanaklardan erkekler kadar yararlanamamaktadır. Bunun sonucunda

kadınlar eğitimden istihdama, kariyer planlamadan günlük iletişime varana kadar her anlamda politika üreticilerin gündeminde yer tutan bir kesim haline gelmektedir.

Kadınlara yönelik iş ve meslek alanlarının sınırlandırılması ve “erkek çalışır eve ekmek getirir, kadın ise çocuğuyla ve ev işleriyle ilgilenir” mantığının kanıksanması çalışmayı yalnızca hane gelirine katkı sağlayan bir durum olarak gören ilkel bir yaklaşımdır. Bununla birlikte iş gücüne katkıda bulunan bireyler fiziksel, psikolojik ve zamansal anlamdaki emeklerinin karşılığını elbette ki ücret ve maaş olarak alacaktır; ancak çalışmak bireyleri dinç tutup, kişisel gelişimlerine katkı sağladığı gibi insanlar arası diyalogu da geliştirmektedir. Bu nedendir ki kişisel bir lüks olarak değil de insani bir gereksinim olarak istihdamda yer alıyor olmak hem ev geçimini sağlayan tek kişinin “erkek” veya “baba” konumunda olan kişinin sorumluluğunda olmaktan hem de ev, aile, çocuk işlerinin de tek sahibinin “kadın” veya “anne” konumunda olan kişilere ait olması tutumundan uzaklaştırmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımının bireysel olarak bilinç kazanma, özgüven sahibi olma, toplumda saygınlık ve değerin artması gibi sosyal ve psikolojik boyutları bulunmaktadır. Bununla birlikte kadın istihdamı tüm toplumu ilgilendiren bir perspektifte değerlendirilmesi gereken sosyal, siyasi, kültürel bir sorundur. Dolayısıyla kazanç elde ederek aile gelirine katkıda bulunma, üretim ve işyeri faaliyetlerini geliştirme, iş akışını sağlama gibi etkileri sebebiyle hane halkına, işverene ve ülke ekonomisine katkıları ile ele alınmalıdır. Kadınların iş hayatında aktif olması bir ülkenin gelişmişlik ve refah seviyelerinin de belirleyici faktörlerinden olduğu gibi, işsiz kalması durumu ise sonuçları itibariyle yoksulluk sorunu için önem arz etmektedir. Kadın istihdamı sorunu ise yalnızca ülkemizin değil evrensel boyutlarıyla dünya ülkeleri için de bir geç kalınlık sorundur. Tarihsel süreç itibariyle incelendiğinde kadın emeğinin karşılığını ancak “Sanayi Devrimi” yıllarına gelindiğinde bulabilmiş olması ise konunun vahim bir başka boyutudur. Toplumların hakkaniyet, adalet ve eşitlikten uzak yaklaşımları yüzyıllar boyu sürerken ancak Avrupa Birliği ülkeleri ise cinsiyet temelli eşitsizler için diğer ülkelere nazaran adımlar atabilmişlerdir. Dünyanın her yerinde görülen bu sorun özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler için daha çok göze çarpmaktadır.

Temelinde bünyesinde yaşayan vatandaşların ve toplumun refah sağlayıcısı devlet, gerek ulusal gerekse uluslararası pek çok düzenlemeyi referans alarak istihdamda

kadınların yer alması için pek çok aktif ve pasif iş gücü programlarını hayata geçirmektedir. Bu politikalar tek başına yeterli olmamakla birlikte bu yöndeki sorun alanı güncelliğini korumaya devam etmektedir. Tarihin hiçbir döneminde sorunlar yalnızca siyasi güçler tarafından çözüm arayışı içerisinde olunan ve desteklenen bir konumda olmamıştır. Dolayısıyla piyasanın belirleyicisi üretici ve tüketiciler, işçi ve işverenler, sivil toplum kuruluşları, eğitim kurumları, aile ve bireyler olmak üzere toplumu oluşturan tüm aktörlerin iş birliği içerisinde olması ve beraber hareket edebilmesi bu noktada büyük önem kazanmaktadır. Bu aktörler arasında araştırmanın başrolünde yer alan sendikalar söz konusu diğer aktörler tarafından sağlanan kadın istihdamına yönelik politikalarda nasıl bir rol üstleniyor sorusu araştırmanın temel amacını oluşturmuştur. Bilindiği üzere sendikalar özellikle geçmiş yıllarda çalışma hayatındaki hakların gözetimi konusunda sessiz duranların sesi olmuş, her daim çalışanın yanında olarak onların en iyi koşullara gelebilmesi için mücadele etmişlerdir. Bunu yaparken aynı zamanda hak ve menfaatlerini korumaya çalıştıkları kişilerle birlikte hareket edebilme bilincinin oluşmasını da sağlamışlardır.

Günümüzde küresel çaptaki gelişmelerle birlikte sendikacılık anlayışı da değişmeye başlamıştır. Sendikalar toplumsal, ekonomik, siyasi, sosyal, kültürel pek çok alanda bireylere dokunarak örgütlenmeyi hedefleyen kuruluşlar haline gelmişlerdir. Kadın istihdamı konusundaki sorunların önemli düzeyde olması sendikaları kadınlara yönelik çalışmalara sevk etmiştir.

Araştırmada temel olarak kadın istihdamını sağlamaya yönelik politikalarda sendikaların rolünü Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları aracılığı ile tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte sendikal bakış açısıyla kadınların toplumsal cinsiyet olgusuna bağlı olarak çalışma hayatında aleyhine gelişen faktörlerin açığa çıkarılması, kadınların sendikalaşması konusunda yer alan engeller/avantajların neler olduğunun ortaya konması, sendikalar arası iş birliği, örgüt içi demokrasi anlayışı, devlet ile olan bağlantıların tespit edilmesi, diğer politika geliştiricilerden beklentiler gibi konulara yönelik olarak çalışma ortaya konmuştur. Bu noktada araştırmanın yöntemi olan nitel analiz yöntemine uygun olarak tasarlanan çalışmada, amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ankara ilinde gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren 2 adet işçi sendikası belirlenmiştir. Söz konusu 2 adet işçi sendikasında yönetici konumunda olan kişiler ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Söz

konusu görüşmelerde veri toplama aracı olarak ise 11 adet sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizi için nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada “Sendikaların amacı, hedef kitlesi ve yürütmüş olduğu faaliyetlerin belirlenmesi” için sendika yöneticilerine “Sendikanızın amacı, hedef kitlesi ve yürütmüş olduğu faaliyetler ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?” sorusu yöneltilmiştir.

Sendika yöneticilerinin yanıtlarına göre sendikaların amaçları değerlendirildiğinde;

1. Hak ve menfaatlerin güvence altına alınarak demokrasi anlayışı içerisinde koruyup gözetmek,
2. Başta ekonomik anlamda çalışma hayatı olmak üzere sosyal, kültürel, siyasi gibi çeşitli alanlarda yaşam kalitelerinin artırılması ve geliştirilmesi için mücadele etmek
3. Adil ve eşit şartlarda ücret tahsis edilebilmesi için destek vermek
4. Özel veya ortak sorun alanlarını belirleyerek yapıcı çözümler geliştirmek

olmak üzere 4 kategoride analiz edilmiştir.

Sendikalar kuruluş amaçlarına göre “temsil ettikleri işçiler”, “temsil ettikleri işverenler”, “tüm çalışanlar”, “tüm toplum” şeklinde 4 kategoride hedef kitlesine yönelmektedir. Bahsi geçen amaçlar doğrultusunda görüşme gerçekleştirdiğimiz sendikalar, işçi sendikaları olmalarına rağmen yalnızca temsil ettikleri işçileri değil aynı zamanda refah seviyesi yüksek bir toplum için tüm vatandaşları kapsadığı tespit edilmiştir.

Ülkemizde sendikalar kuruluş amaçları, kimleri hedef aldıkları ve yürütmüş oldukları faaliyetler itibariyle değerlendirildiğinde ilgili sendika yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtlar ile araştırmanın teorik kısmının uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada “sendikaların örgüt içi demokrasi anlayışı, devlet ile olan ilişkileri ve çalışmamız özelinde gıda iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikalarının diğer sendikalarla paylaşım ve iş birliğinin tespit edilebilmesi” için sendika yöneticilerine “Örgüt içi demokrasi anlayışınız, devlet ile olan ilişkiniz, diğer sendikalarla paylaşımınız ve iş birliğiniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusu yöneltilmiştir.

Sendika yöneticilerinin yanıtlarına göre değerlendirmeler yapıldığında:

- Örgüt içi demokrasi anlayışları;
- 1. Erkek üye sayısının fazla olmasına karşılık kadın üye sayısının az, istenen seviyeye ulaşmamış, dağınık ve birbirinden uzak olması,
- 2. Kadınların yönetimde ve karar alma mekanizmalarda yer alabilmeleri için teşvik çalışmaları,
- 3. Kadın üye-erkek üye olarak ayrım yerine yalnızca üye gözü ile bakılması

şeklinde 3 kategoride analiz edilmiştir.

- Sendikaların faaliyetlerini devlet ve kamu rejimleri ile iç içe olacak şekilde yürüttükleri tespit edilmiştir. Özellikle araştırma özelinde istihdam ve işsizlikle mücadele politikalarında sendikaların bir köprü görevi üstlendikleri, sorunların tespit edilmesi, kalıcı çözümlere ulaşılması noktasına emek ve çabalarının göz ardı edilemez olduğu tespit edilmiştir.
- Diğer sendikalarla paylaşım ve iş birlikleri;
- 1. Sendikalar arası rekabet yerine üyelerin hak ve menfaatlerinin ön planda tutulması,
- 2. Aile ve iş birliği ortamının oluşturulması,
- 3. İş birliği ve desteklerin sağlanması

şeklinde 3 kategoride incelenmiştir. Bu yönüyle sendikalar arası iş birliğinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Türkiye’de sendikaların karşılaştıkları sorunları” tespit edebilmek için görüşmecilere yöneltilen “Türkiye’de sendikaların karşı karşıya kaldıkları sorunlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?” sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde sorun alanları,

1. Çalışan kesimin çoğunluğunu oluşturan sendikalı olma durumunun toplumdaki gelişmelerden etkilenmesi,
2. İstek ve taleplerin eskiden siyasi güçlerce daha fazla dikkate alınması,
3. İşverenlerce bazı bölgelerde sendikalaşmaya izin verilmemesi,
4. Kadınları örgütlemenin zor olması

olmak üzere 4 kategoride incelenmiştir.

Türkiye’de sendikalaşma ve örgütsel faaliyetlere katılımın zaman zaman güç duruma düşmesi, yapılan literatür çalışmalarında da ortaya konmuştur. “Sosyal devlet” olmanın içerisinde yer alan ve ekonomik olduğu kadar toplumsal ve sosyal yönleri de bulunan sendikalar için tek bir sorun alanı olmadığı belirlenmiştir. Özellikle varlıkları

itibari ile toplumu etkileyebilme gücü ile birlikte aynı zamanda gelişmelerden etkilenme düzeyinin de oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Günümüzde de hala sendikalaşmaya karşı koyulduğu, işverenlerce istenmediği belirlenmiştir. Araştırma özelinde de üyelikleri itibariyle değerlendirildiğinde, kadın bireylerin sendikalaşma eğilimlerinin düşük olduğu analiz edilmiştir. Bu bulgu ile Türkiye’de kadınların sendikal faaliyetler içerisindeki konumunun ilgili literatürle uyumlu olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Görüşmecilere yöneltilen “Türkiye’de kadın istihdamının durumu” için “Türkiye’deki kadın istihdamı ile ilgili olarak neler söyleyebilirsiniz?” sorusuna verilen yanıtlarına göre değerlendirmeler yapıldığında,

1. Devlet politikalarıyla iyileştirmeler ve destekleyici uygulamalar,
2. Teknolojik gelişmeler ve kadın-erkek iş gücü arasındaki açığın kapanması,
3. Ekonomik bağımsızlık ile birlikte toplumsal sorunların artması,
4. Taşeronlaşma, kayıt dışı istihdam ve düşük ücretler,
5. İşverenlerce iş gücünde erkeklerin daha çok tercih edilmesi

şeklinde 5 kategoride incelenmiştir. İki farklı sendika için yöneticisinin geçmişe nazaran kadın istihdamı konusunda gelişmeler sağlandığı görüşü ortaktır. Bununla birlikte bir taraftan iş gücü noktasında kadın ve erkek arasında teknolojik gelişmelerin desteği ile farkın kapandığı belirtilirken bir taraftan da çeşitli nedenlerle işverenlerin ilk tercihinin erkek işçiden yana olduğu analiz edilmiştir. Bu bulgu ise literatür çalışmalarındaki rakamsal verileri destekler niteliktedir.

“Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam sonrası karşılaştıkları sorunları” belirleyebilmek için görüşmecilere yöneltilen “Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam sonrası karşılaştıkları sorunları değerlendirebilir misiniz?” sorusunun yanıtları,

1. Mobbing
2. Taciz
3. “Doğum sonrası işe tekrar dönememe”

olmak üzere 3 ayrı kategoride analiz edilmiştir. Tespit edilen bu sorunların varlığı teorik çalışma içerisinde belirtilmiş olup kadınların istihdamda karşılaştıkları ücret,

çalışma koşulları gibi alanlarda maruz kaldıkları ayrımcılık durumları içerisinde sendika yöneticileri tarafından dikkat çekilen problemler olmuştur.

Araştırmanın temel amacı olan “Sendikaların kadın istihdamı ile ilgili olarak yürüttüğü politikalara” ilişkin görüşmeler değerlendirildiğinde;

- Sendikal örgütlenmede kadını ön plana çıkarmak için liderlik, motivasyon, aile ve iş yaşamı uyumlulaştırma konularına öncelik vererek özellikle kadın çalışanların istihdamda karşılaşılabilecekleri şiddet, taciz, mobbing, ücret, çalışma koşulları gibi konularda ayrımcılık muamelelerine karşı çözüm noktasına odaklanmakta oldukları,
- Kadınların istihdamda kalıcılığını artırmaya yönelik faaliyetleri öncelikli olarak benimsediklerini bu amaçla kadınların talep, istek ve sorunlarını önemsedikleri,
- Ücret ve çalışma şartlarını iyileştirme için mücadele ettikleri,
- Kadın Komitelerini aktif hale getirmeye çalıştıklarını,
- Toplu iş sözleşmeleri ile kadın problemlerine yönelik pozitif model yükledikleri analiz edilmiştir.

Sosyal anlamda tüm üyeler için sağladıkları pek çok imkân olduğu (Yardım vakıfları, sosyal tesisler, burs imkanları vb.) tespit edilmesi ile birlikte özellikle “8 Mart Kadınlar Günü” ile kadınların kendilerini özel hissettirilmeye çalışıldığı belirlenmiştir.

Sendikalar faaliyetlerini gerçekleştirirken

- Özellikle eğitim programlarına büyük önem verdiklerini, çeşitli projeler, etkinlikler ve sosyal alandaki teşviklerle çalışan motivasyonunun artırılmasını desteklediklerini,
- Endüstriyel Toplantılar yürüterek kadın sorunlarına önem ve öncelik verdiklerini,
- İşçi, işveren ve devlet arasındaki sosyal diyalogun artırılarak genişletilmesi için projeler sağladıklarını, üniversitelerle ve diğer sendikalarla iş birliği içerisinde olduklarını ve en büyük güçlerinin Toplu İş Sözleşmesi olduğunu belirtmişlerdir.

Sendikaların hedefleri ve kullandıkları araçlar neticesinde çalışanların asgari düzeyde belirlenenler hariç “ücret ve ek ödemeler”, “çalışma koşullarının iyileştirilmesi” ve “çalışanların eğitimi ve motivasyonu” gibi politikalar üzerinde etkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Daha önce de belirtildiği üzere önceki yapılan çalışmalarda iş hayatında kadınların istihdam yapısı, özellikleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin çok sayıda yüksek lisans ve doktora tez çalışması bulunduğu tespit edilmiş; ancak kadın istihdamına yönelik olarak uygulanan politikalarda sendikaların rolüne ilişkin detaylı bir çalışma bulunmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular sonuçları itibari ile değerlendirildiğinde, Ankara ilinde gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar kuruluş amaçlarına uygun olarak varlıklarını sürdürürken Türk toplumunun kadına atfettiği birtakım kalıplar bu mücadeleleri sınırlamaktadır. Kadın istihdamı konusunda sivil toplum kuruluşları içerisinde bir sosyal politika aktörü olarak sendikalar doğrudan etkili olmasalar da konuya hassas bir şekilde yaklaşarak büyük mücadeleler vermekte, gerekli desteklerin sağlanması için demokratik, adil, sürdürülebilir çözümler bulma noktasında çaba göstermektedirler. Bununla birlikte sendikaların asıl amacı istihdam sağlamak yerine istihdam koşullarının iyileştirilmesi yolunda alternatif politikalar geliştirmektir. Çalışmanın sonuçlarına göre sendikaların da ısrarla üzerinde durduğu bir nokta olarak 190 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin kabulü ile kadının şiddete, tacize maruz kalmasına göz yumulmamalıdır. Bu doğrultuda başta bireyler kendilerini vicdan ve merhamet duygularıyla yetiştirmelidir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, görüşülen sendikalar kadın istihdamı konusunda ekonomik olduğu kadar sosyal konulara da ağırlık vermektedir; ancak görüşmelerden de sağlanan bilgiler neticesinde kadın istihdamı konusundaki en büyük yanlışın ülkemizde geçmişten bugüne kadına atfedilen sorumluluklarla doğrudan bağlantılı olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla kadına dair sorunların sistemsal kökeni ve kapsadığı kitlenin genişliği itibariyle değerlendirildiğinde sendikalar, bu anlamdaki sorunların çözümü için yetersiz kalmaktadır. Bu noktada uygulanan politikaların herkes için adil ve refah sağlayıcı sonuçlar doğurması büyük önem taşımaktadır. Çalışanları ve meslek gruplarını cinsiyetine göre nitelendirerek kadının çalışma hayatını kısıtlamak yapılacak en büyük yanlıştır. Bu bağlamda, tüm sosyal politika aktörlerinin başvurdukları yöntem ve araçları çağın gereksinimleri doğrultusunda gözden geçirmesi ve söz konusu araçları sürekli güncel tutması gerekmektedir. Aynı zamanda herkes için refahın sağlanacağı bir düzen oturtulmalı ve ortak menfaatin temin edileceği bir yaklaşım benimsenmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K., ve Kazancı Yabanova, E. (2017), “*Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetleri’nin İncelenmesi*”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 85-111.
- Ak, B. (2021), “*Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Seçilmiş Oecd Ülkeleri ve Türkiye Arasında Karşılaştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 475-487.
- Akay, E. A. (2019), “*Sendikacılığın Gelişimi ve Avrupa Birliği’nde Sendikacılık Uygulamaları*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı, M., Akıncı, G. Y. ve Yılmaz, Ö. (2014), “*Sendikal Hareketlerin İki Yüzü: OECD, Ülkelerinde İktisadi Büyüme Üzerindeki Etkilerinin Analizi*”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(1), s. 1-27.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal M. (2021), “*İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 297-306.
- Akyaz, F. Ş. (2019), “*Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alabaş, A. (2007), “*Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi*”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Alabaşoğlu, B. (2019), “*Sendikalı Kadın Olmak: İş ve Aile Yaşamına Yönelik Kırklareli’ndeki Öğretmenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi.
- Albayrak, A. N. (2021), “*Bir Sivilleşme Hareketi Olarak Sendikacılık ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aliyazıcıoğlu, E. (2021), “*2000 Yılı ve Sonrası Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı ve Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Uygulanan Politikalar*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Altay, S. ve Tekin Epik, M. (2016), “*50 D’li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi: SDÜ İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(5), s. 1273-1287.
- Anafarta, N., Sarvan, F., ve Yapıcı, N. (2008), “*Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma*”, Akdeniz İİBF Dergisi, 8(15), s. 111-137.

- Anayasa Mahkemesi (AYM), K. 2008/125 (19 Haziran 2008), <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2008/125?KararAramaRaporu=1&KararNo=2008%2F125%20>
- Ar, K. N. (2015), “Küreselleşme Sürecinde İstihdam ve Sendikacılık”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, s. 230-270.
- Arkan N. ve Murat G. (2021), “Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma”, Sosyal Güvenlik Dergisi, s.175-194.
- Arslan, G. (2004), “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 62(1-2), s.3-43.
- Aslan, B. Y. (2021), “Çalışma Hayatına Esneklik Sağlayan Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 10(27), s. 268-298.
- Aslan, Ö. F. (2016), “Türkiye’deki Kadın İstihdamının Oecd Ülkeleri İle Karşılaştırılması”, Türk İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, s. 76-83.
- Aşkın, E. Ö. (2015), “Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 10(1), s. 43-66.
- Atak, Y. (2022), “Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Faktörlerin Dematel Yöntemi ile İncelenmesi: Sağlık Kurumları Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atkan, D. (2022), “İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayan, S. (2014), “G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi”, T.C. ÇSGB Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Aydemir, C. ve Kaya, M. (2007), “Küreselleşme Kavramı ve Ekonomik Yönü”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, s. 260-282.
- Aydın, F. (2014), “Avrupa Sosyal Şartı”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 06.
- Aydın, A. (2022), “Sendikalar ve İş Güvencesi: Güvencesiz Sendikacılığa Doğru mu?”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 11 Yıl: 11 Sayı:29 2022/1) ISSN: 2147-3668 – E-ISSN: 2587 – 103X.
- Aydoğdu, C. (2012), “Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecinde Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Uzmanlık Tezi, T.C. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü.

- Aysan, M. F. ve Özdoğru, A. A. (2015), “Avrupa’da Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitiminin Mukayeseli Analizi”, *Sosyoloji Dergisi*, 3. Dizi, 30. Sayı, 2015/1, s. 167-194.
- Ayta, F. (2022), “Türkiye’de Kadın İstihdamı Sorunu: Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar ve Öneriler”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ÇEKO Anabilim Dalı.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012), “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), s. 88-701.
- Bacak, B. ve Dönmez Kara, C. Ö. (2009), “Küresel Yoksulluğun Önlenmesinde Sendikaların Rolü”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), s. 83-98.
- Bağcı Doğan, T., (2019), “Kırsal Kalkınmada Mikro Kredinin Rolü: Karaman İlinde Mikro Kredi Kullanan Kadınlar”, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Bakır, O. ve Akdoğan, D. (2009), “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383, s. 88-95.
- Bakır, H. (2016), “Emek Piyasalarında Yaşanan Dönüşümün Politik Ekonomisi: Türkiye Bağlamında Bir Analiz”, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi.
- Bal, M. D. (2014), “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”, *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi (KASHED)*, s. 15-28.
- Baltacı, A. (2019), “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), s. 368-388.
- Başol, O., ve Yalçın, E. C. (2020), “Sendikaların Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri: Oecd Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(49), s. 879-898.
- Başol, O., Gümüş, İ., ve Çakır, N. N. (2018), “Sendikalılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), s. 129-143.
- Baysal, A., (2020), “Sendikaların İşçi ve İşveren İlişkileri Üzerindeki Rolünün Türkiye’de Sendika Yöneticilerinin İş Başarısına ve Sendikal Bağlılığa Etkisi: Metal İşkolunda Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Beken, H. G., (2015), “Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9 (2015/2) ISSN: 2147-3668.
- Bektaş, S. (2019), “Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.

- Belet, N. H. (2019), "*Sendikal Bakış Açısıyla Sendikalı Kadın Çalışanların Kadın ve İşyeri Bağlamında Sorun Alanları*", İş ve Hayat Dergisi, 5(9), s. 36-62.
- Beşpınar, F. U. ve Aybars, A. İ. (2013), "*Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi*", UNICEF-<https://www.unicef.org/turkiye/media>
- Biçerli, M. K., (2005), "*Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?*",<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>, Çimento İşveren Dergisi.
- Biçerli, M. K. (1992), "*Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgüç Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması*", Doktora Tezi, Eskişehir.
- Biner, S. (2022), "*Çalışma Yaşamında Cam Tavan Sendromu: Trakya Üniversitesi İdari Personel Örneği*", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü.
- Birgin, B. (2012), "*Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler*", <Http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1164>, Issue 99, s. 312-315.
- Bolat, F. (2020), "*Avrupa Birliği Sürecinin Türkiye'deki Kadın Politikalarına Yansıması*", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Borusan (2012), "*Annemin İş Benim Geleceğim*", <https://www.borusan.com.tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin%20guclendirilmesi/annemin-isi-benim-geleceğim> Erişim Tarihi:14.09.2022.
- Bulut, F. N. (2020), "*Türkiye'de Kadın İstihdamına Yönelik Sosyal Politika Teşviklerinin İktisadi Etkileri*", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Can, T. (2010), "*Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş'ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Candan, E. ve Günel Özalp, S. (2013), "*Tarımda Kadın Emeği*", Tarım Ekonomisi Dergisi, 19(1), s. 93-101.
- Candan, E. ve Günel Özalp, S. (2015). "*Türkiye'de Tarımda Kadın Emeği*", TÜRKTOB Dergisi, Sayı:16, s.10-13).
- Candır, H., ve İslamoğlu, E. (2014), "*Türkiye'de Kadın Çalışanların Sosyal Haklar Açısından Durumu*", Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, (2), s. 39-68.
- Çakır, Ö. (2007), "*İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği*", Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 117-140.

- Çalışkan, A. (2017), "*İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Çavuşculu, A. (2022), "*Kadın İstihdamı ve Kalkınma Arasındaki İlişki: Mena Ülkelerine Yönelik Panel Veri Analizi*", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Cebeci, A. (2022), "*Türkiye'nin Seçili Kalkınma Planlarının Karşılaştırmalı Analizi*", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Centel, T. (2009), "*Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık*", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 15, s. 5-10.
- Çiftçi, G. E. (2014), *Nitel Araştırma Ders Kitabı*, Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Cırcır Öztöpcüoğlu, Ş. (2022), "*Sendikal Güvenceler*", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolak, A. (2022), "*Kadının İşgücüne Katılımı ve İskandinav Aile Dostu Refah Politikaları; İzin Uygulamaları ve Türkiye*", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi.
- ÇSGB, (2017), <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>, Erişim Tarihi:11.01.2023
- Çukur, C. Ş. ve Sayılan G. (2019), "*Uygulamalı Sosyal Psikoloji*", Nohut Kitabevi, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çullu, S. (2009), "*Türkiye'de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar*", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, F. (2013), "*Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi*", Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 17-42.
- Derdiyok, B. (2014) "*Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu*", TÜRKSAM Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi.
- Doğan Günday, P. (2011), "*Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı*", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Doğru, Ç. (2015), "*İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Ekilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği*", Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(7), s.109-130.
- Ecevit, Y. (2000), "*Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*" İstanbul: Lebib Yalkın Yay. Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Yayın No. TUSİAD-T/2000- 12/290.

- Eğitim-SEN, Genel Olarak Sendikal Örgütlenme, "*Sendikal Örgütlenmenin Önemi ve Gereği*", s.24, <https://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/Genel-Olarak-Sendikal-%C3%96rg%C3%BCtlenme.pdf> , Erişim Tarihi:04.10.2022
- Engin, S. (2017), "*Kadın Odaklı STK'ların Kadın İstihdamı ve Girişimciliği İle İlişkisi:Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu İlleri Örnekleri*", Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erarslan, İ. (2009), "*Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması:Tespit ve Öneriler*", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018), "*Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği*", Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 20(34).
- Ereş, G., ve Öztürk, M. (2020), "*Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma*", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1).
- Ereş, G. (2019), "*Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar*", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkek, S. ve Karagöz H. (2009), "*Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*", Konya Ticaret Odası Etüt ve Araştırma Servisi Yayınları.
- Erken, C. (2020), "*Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İşkur İçin Öneriler*", Uzmanlık Tezi, Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Erol, H. ve Aytur, G. (2017), "*Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz*", Aydın İktisat Fakültesi Dergisi Cilt.2 Sayı.2
- Ertürk Arslan, A. (2017), "*Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış*", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 23(1), s. 345-369.
- Ertürk Arslan, A.(2014), "*İş Hukuku Boyutuyla Türkiye de Psikolojik Taciz Mobbing ve Dünyadan Örnekler*", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt.20, s.285-339.
- Fidan, F., Yeşil, Y. ve Karasu, F. (2017), "*Kadın Çiftçilerin Sosyo-Ekonomik Güçlenmesinde Eğitimin Rolü*", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (3), s. 409-434.
- Gersil, G. (2015), "*Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu*", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, s.159-181.
- Gökalp, İ.E. (2013), "*İletişim Teknolojileri ve Sendika*", Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, C.4, S.7, s. 63-74.

- Gökbayrak, Ş. (2009), "*Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar*", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 21, İstanbul.
- Gözen, E. M. (2014), "*Kadınların Sendikalarındaki Temsiliyet Durumu Eğitim-SEN:Mersin Örneği*", Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, C. (2019), "*Avrupa Sosyal Modeli'nin bir parçası olarak Avrupa Sendikalar Konfederasyonu: Kuruluşu, Sendikal Anlayışı ve Sosyal Avrupa'nın Şekillenmesine Etkisi*", Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Günaydın, İ., ve Yıldız, B. (2016), "*Aktif İstihdam Politikalarının Etkililiği*", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 7(17), s. 264-300.
- Gündoğdu, A. (2018), "*Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması*", Yüksek Lisans Tezi.
- Günsoy, G. ve Özsoy, C. E. (2012), "*Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin Var Analizi*", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 49 Sayı:568, s. 20-40.
- Halaçlı, B. ve Karaalp Orhan H. S. (2021), "*Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz*". Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (61),s. 65-90" SSN: 1301-3688/e-ISSN: 2630-6409 [Http://www.ikg.gov.tr/kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-womenup/](http://www.ikg.gov.tr/kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-womenup/).
- Hız, G. Ve Karataş, A. (2016), "*Kadın Emeginin İstihdamı ve Sendikalar: İstanbul Bankacılık Sektörü Örneği*", Mesleki Bilimler Dergisi, 5 (1): s. 22 – 35.
- İnan, F. M. (2020), "*Türkiye'de Kadınların Sendikal Örgütlenmedeki Yeri*", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnan, M. ve Demir, M. (2018), "*Eğitimde Fırsat Eşitliği ve Kamu Politikaları: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme*", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 20 (2) , s. 337-359.
- İnternet: <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitli%C4%9Fi-arastirmasi-2021/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi-v2.pdf>, Erişim Tarihi: 12. 01.2023
- İnternet:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf, Erişim Tarihi:12.02.2023
- İnternet: <https://www.kedv.org.tr/ekonomik-guclendirme>, Erişim:08.01.2023
- İnternet: <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03>, Erişim Tarihi:26.11.2022

İnternet: https://www.csgb.gov.tr/media/56913/eylem_planlari02.pdf Erişim Tarihi:11.01.2023

İnternet: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/> , Erişim Tarihi :09.01.2023

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-womenup/>, Erişim Tarihi:09.01.2023

İnternet: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 ,Erişim Tarihi: 08.11.2022

İnternet: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>, Erişim Tarihi:12.01.2023

İnternet: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (sgk.gov.tr), Erişim Tarihi: 09.01.2023

İnternet: http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari, Erişim Tarihi: 09.01.2023

İnternet: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2021-45643>, Erişim Tarihi:12.01.2023

İnternet: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>, Erişim Tarihi:07.09.2022

İnternet: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

İnternet: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf, Erişim Tarihi: 12.01.2023

İnternet: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi:12.01.2023

İnternet: 111 No'lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (ilo.org), Erişim Tarihi:12.01.2023

İnternet: <https://egitimsen.org.tr/wpcontent/uploads/2016/11/%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma-Ya%C5%9Fam%C4%B1na-%C4%B0li%C5%9FkinS%C3%B6zle%C5%9Fmeler-Ve-Yasalar> , Erişim Tarihi:12.01.2023

İnternet: https://www.csgb.gov.tr/media/55242/kadin_istihdaminin_desteklenmesi_icin_buyukanne_projesi.pdf, Erişim Tarihi:15.11.2022)

İnternet: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 03.12.2022

- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Ana Rapor, (2022), “*Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Eğilimler*”.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2020), “*Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü (Türkiye Uygulaması)*”.
- ILO 2000/1, “*Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*”, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C_183], (Temmuz, 2017). Erişim Tarihi:12.02.2023
- ILO, “*Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*”, Cenevre, 2014.
- Jackson, J. C. (2001), “*Women Middle Managers Perception of The Glass Ceiling*, *Women in Management Review*”, 16(1), s. 30-41.
- KAGİDER, (2016), <https://kagider.org/tr/projeler/genc-kadınlar-staj-projesi-2004--2007->, Erişim Tarihi: 08.01.2023
- KAGİDER, (2016), <https://kagider.org/tr/projeler/kadin-fonu-2004--2008->, Erişim Tarihi: 08.01.2023).
- KAGİDER, (2016), <https://kagider.org/tr/projeler/su-damlasi-2005--2006->, Erişim Tarihi: 08.01.2023
- KAGİDER, (2016), <https://kagider.org/tr/projeler/turizmde-kadin-istihdami-2014-2015->, Erişim Tarihi:08.01.2023
- Kağan, E. B. (2020), “*Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni Uygulaması*” Bursa Uludağ Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Kalaycıoğlu, S., Rittersberger-Tılıç, H., & Çelik, K. (2016), “*Bakım Sektöründe Kayıt-Dışı Kadın Emeginin Farklı Aktörleri ve Boyutları*”, (No. 110382, s. 1-23). The World Bank.
- Kale Özçelik, F. (2017), “*Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku’na Yansımaları*”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* , 0 (8), 317-340.
- Kandemir, M., ve Yarımcıoğlu, D. (2014), “*İş Hukukunda Eşitlik İlkesi*”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(30-31), s. 1-44.
- Kapar, R. (2011), “*Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* , 55 (1) , 341-371.
- Kara, E. (2020), “*Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri*”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, s. 269-282.

- Kara, S. , Afşar, B. ve Kara, E. (2020), "*Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü Ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)*", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi , 23 (2) , s. 590-602, DOI: 10.29249/selcuksbmyd.784552.
- Karabulut, A. (2007), "*Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*" Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Karaçuka, M. (2018), "*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı*", Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 1 (2), s.134-150.
- Karakaya, H. (2018), "*Görünmez Emek ve Ev Kadınları*", Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:2, Sayı:1, s. 73-93.
- Karakoç, Y. (2022), "*Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve İyileştirilmesine Yönelik Atılan Adımlar*", Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.
- Karakoyun, Y. (2007), "*Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur’un Rolü*", Uzmanlık Tezi.
- Karataş, Z. (2015), "*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*", Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), s. 62-80.
- Kasapoğlu, M. M. ve Murat, S. (2018), "*Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış*" Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,10(25), 485-502.
- Kaya, B. (2021), "*Güney Avrupa Ülkeleri ve Türkiye’de Kadın İstihdamı: Karşılaştırmalı Bir Analiz*", (Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli Üniversitesi.
- Kaya, C. (2009), "*Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları*", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayadibi, F. (2011), "*Kadın Eğitiminin Önemi ve Kalkınmadaki Rolü*" , İstanbul Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 0 (28) , s.19-31.
- KEİG, (2018), "*En Çok Sanayi Sektöründe Çalışan Kadınlar İş Yaşamından Çekilip Evine Dönüyor*", Erişim Adresi: http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/11/KEIG_Bilgi_Notu.pdf, Erişim Tarihi:25.11.2022
- KEİG, 2018, s. 1, http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/01/3.-%C3%87ocuk-Bak%C4%B1m%C4%B1_-KE%C4%B0G-politika-metni.pdf Erişim Tarihi:25.11.2022
- KEİG, (2018), "*Kadın İstihdamı ve Çocuk Bakım Yükü İlişkisi*", Erişim Adresi : http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/01/3.-%C3%87ocuk-Bak%C4%B1m%C4%B1_-KE%C4%B0G-politika-metni.pdf, Erişim Tarihi:25.11.2022

- Keleş, D. (2016), “*Türkiye’de Sendikacı Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimleri*”, (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı.
- Kemaloğlu, M. (2019), "*Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin (CEDAW) Türkiye Raporları ve Sivil Toplum Çerçevesinde Türkiye’de Kadının Durumunun Değerlendirilmesi*", (Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014), "*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama*", Amme İdaresi Dergisi, 47(1), s.107– 130.
- Kıral, G. ve Karlılar, S. (2017), “*Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama*”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”, Cilt 26, Sayı 3, s. 272-286.
- Kocabaş, F. ve Canbey Özgüler, V. (2019), "*Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları*", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 11 (28) , 266-283 . DOI: 10.20875/makusobed.499365.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005), "*Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (6), s. 195-219.
- Kopuk, B. M ve Taşoğulları, G. (2019), “*Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendikalaşıkisi*”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:3, Sayı:1,2019
- Korkmaz, A. (2007), “*Çalışma Hayatında Tarımda Kadın ve Sorunları:Ağlasun İlçesi Örneği*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, C. 12, S. 1, s. 37-61.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012), "*Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri*", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), s. 41-65.
- Köse, P. (2013), “*Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyi ve Bunu Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- KSGM, (2012), “*Türkiye’de Kadının Durumu*”, KGSM Yayınları, 2012.
- KSGM, 2018, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*”, https://www.csgeb.gov.tr/KSGM/PDF/kadinin_guclenmesi_strateji_ve_eylem_plani.pdf, Erişim Tarihi:27.10.22
- Kul Parlak, N. (2016), "*İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri*". Akademi Bakış Dergisi, Sayı 58, s. 159-184.
- Kumar, R. (2011). Araştırma yöntemleri (Çeviri Editörü: Ömay Çokluk). Edge Akademi, Ankara.

- Küçükali, A. (2014), “Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, I, (2014): s. 1-19.
- Mahiroğulları, A. (2017), “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), s. 547-565.
- Mahiroğulları, A. (2012), “21. Yüzyıla Girerken Sendikacılık:Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi , Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1 (2012/1) ISSN: 2147-3668.
- Masalıcı, B., (2022), “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye ve Almanya Karşılaştırması”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Memiş, M. Ü. ve Güner, M. F. (2011), “Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Sürecinde Muhasebe ve Denetim Alanında Yapılan Düzenlemeler”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(2), 149-164.
- Metin, B. ve Özaydın, M.M. (2016), “Çalışma ve Refah” Ankara: Gazi Kitabevi.
- Metin, B. (2017), “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri”, Tisk Akademi, 18-48.
- Metin, Ş. ve Arabacı Kariman, R. (2013), “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12.
- Moroğlu, N. (2006). “Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği”. MESS – Sicil İş Hukuku Dergisi. 4: 209-216.
- OECD.Stat, 2018-2021, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>, Erişim Tarihi:09.01.2023
- OECD, <https://stats.oecd.org/>, Erişim Tarihi: 09.01.2023
- Onaran, Ö. (2007), “İşsizlik ve Alternatif Politikalar, Türkiye’de İşsizliğin Çözüm Yolları ve Sendikalar Çalıştayı” DİSK, 13s.
- Opet (2019), “Kadının Gücü Projesi”, <https://www.opet.com.tr/Kadin-Gucu>, Erişim Tarihi: 06.09.2022
- Organisation for Economic Co-operation and Development, “Kadın İşgücüne Katılım Oranları”, 2018-2021. Erişim Adresi: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64197>.

- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007), "*Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir Örneği*", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:14 Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa.
- Özbey, M. D., (2022), "*Sürdürülebilir Kırsal Kalkınmada Mikro Kredinin Kadın Girişimciliğine Etkisi: İzmir Örneği*", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Özçelik, F. K., (2016), "*Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku'na Yansımaları*", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (8), 317-340.
- Özçelik, M. K. (2017), "*Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri*", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 5, Eylül 2017, s.49-70.
- Özdemir, M. (2010), "*Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma*", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), 323-343 Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ogusbd/issue/10997/131612>.
- Özdemir, Z., Yalman, Noyan, İ. ve Bayrakdar, S. (2012), "Kadın İstihdamı Ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği", Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı 11-13 Ekim, Kazakistan, Cilt 11, s.13.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003), "*Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), s. 55-85.
- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008), "*Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*", Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi , 3 (2) , s.108-126 .
- Özmen, F. (2012), "*Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi*", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C.3, S.6. s. 109-130.
- Özsoy, F. (2022), "*Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm ve Sendikacılık: Eğitim Sendikaları Örneği*".
- Öztürk, M. (2007), "*Türkiye'de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler*", In Journal of Social Policy Conferences (No. 53, s. 477-514).
- Öztürk, M. ve Çetin, B. I. (2009), "*Dünya'da ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar*", Journal of Yasar University, 4(16). s. 2661-2698.
- Öztürk, S., ve Başar, D. (2018), "*Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde bir analiz*. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 8(2), 41-58.

- Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020), "*Türkiye’de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler*", HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 9(24), s. 180-204.
- Pala Kocalar, H. Z. (2013), "*Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği*", Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pekel, E. (2018), "*Türkiye’de Eğitimin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İstihdam Üzerindeki Etkisi*", Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Peker, E. ve Kubar, Y. (2012), "*Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış*", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi , 173-188.
- Peker, Z. (2021), "*Kadınların İşgücüne Katılma Davranışını Etkileyen Faktörler: Tüik Verileri*". Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma, 115-134.
- Petrol-İş Kadın Dergisi, (2019), "*Türkiye’de ve Dünyada Kadın İstihdamına Bakış*", Temmuz Sayı 61, Erişim: <https://www.petrol-is.org.tr/kadindergisi/sayi61/istihdam.htm>, Erişim Tarihi: 06.01.2023
- Sağlam, S. (2017), "*Kadın İstihdamı Raporu: Ulusal ve Uluslararası Sosyal Politikalar*". İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Sağlık, B. ve Çelik, H.Y. (2018). "*Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü*". Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:2.
- Sar, E .(2021), "*Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye’de Yansımaları*", Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 2021, 4(1), s. 20-40.
- Selamoğlu, A. (2002). "*Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri*", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4) 2002/2, s. 33-63.
- Sertkaya Zorlu, E. (2022), "*Kadın-Erkek Eşitliği ve Ataerkil Zihniyet Açıklarından Evlenen Kadına Tanınan Kıdem Tazminatı Korumasının Değerlendirilmesi*", On iki Levha Yayınları.
- Sevgi, H. (2019). "*Sosyal Medya ve Sendikalar: Facebook Etkinlik Analizi*." İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 21(1), 57-72.
- SGK, 2015, "*Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı: Evde Çocuk Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*", Ankara <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/1614aae2-961b-4cd9-97fb-cc0f2def657/Evde-Cocuk-Bakim-Hizmetleri-Yoluyla-Kayitli-Kadin-Istihdaminin-Desteklenmesi-Operasyonu-2022-05-12-10-36-21>, Erişim Tarihi:26.11.2022

- Soylu, Ö. B. ve Turalioğlu, M. (2020). "*İşgücü Piyasasındaki Gelişim Süreci Ab-Oecd-Türkiye Karşılaştırması*." Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 15(1), s.129-139.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019), On birinci Kalkınma Planı (2019-2023), <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>, Erişim Tarihi:16.12.2022
- Susam, R. T. (2013). "*Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği*", Yüksek lisans tezi Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sümer, G. (2015), "*Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadın İşgücü Katılımına ve İstihdamına Etkisi: Bursa'da Dul Ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama*" (Yüksek Lisans Tezi).
- Şahbaz Kılınç, N. (2015), "*Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı*", HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9 , ISSN: 2147-3668.
- Şahin, K. ve Develi, A. (2021). "*Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu*". Kesit Akademi Dergisi, 7 (27), 386- 400.
- Şen, M. (2018), "*Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi*", Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi. 18(41): s.295-324.
- Şentürk, F. (2015), "*Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı*", Sosyal Güvence, (7), 113-143..
- Taş, H. Y. (2012), "Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği", Hak -İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 660-80.
- Taşkent, S., ve Kurt, D. (2014). "*Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması*". Çevre ve Toplum, s. 29-59.
- Tatlıdil, E. (1998), "*Türkiye'de Kentleşme İstihdamı ve Eğitim İlişkisi*", Sosyoloji Dergisi, (6).
- Tathioğlu, E. (2011). "*Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*" (Doctoral dissertation, Bursa Uludag University (Turkey).
- T.C Kalkınma Bakanlığı, (2013)."*Kadının Kalkınmadaki Rolü (2018)*". Onuncu Kalkınma Planı(2014-2018), Ankara.
- T.C Kalkınma Bakanlığı, (2018)."*Kadının Kalkınmadaki Rolü*". (2018). On Birinci Kalkınma Planı(2019-2023), Özel İhtisas Komisyon Raporu (s. 1-201), Ankara.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (sgk.gov.tr), Erişim Tarihi: 09.01.2023
- Tek, Ü. (1996), "*Avrupa Birliği'nde Sendikalar*", Ekonomik Yaklaşım, 7(20), 49-76.

- Tilev, F. (2018), “*Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı*”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:2,Sayı:2.
- Tiryaki, D. (2018), “*Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar*”, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Toksöz, G. (2007). “*İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler*” . *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 57-79.
- Toksöz, G., & Memiş, E. (2018). “*İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*”.
- Topgöl, S. (2016), “*Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri*”, Türk-İş ve Hak-İş İçin Bir Değerlendirme”, *International Journal of Human Sciences*, C.13, S.1, ss. 2349-2367.
- Turan, G.(2016), “*Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerine Etkileri*”, https://www.researchgate.net/publication/305332320_Sendikaların_Ucretler_ve_Istihdam_Uzerine_Etkileri.
- Tuysuz, S. ve Mutlu, K. (2021). “*Kadın İstihdamının Coğrafyası ve Bölgesel Yakınsama*”. *Türk Coğrafya Dergisi*, (77), 131-144.
- Türkoğlu, H.(1999), “*Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım “Eğitim-Sen Örneği”*”,Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜRK-İŞ Uzun Tarihçe, 1952, <https://www.turkis.org.tr/wp-content/uploads/yayinlar/tarihce/index.html>, Erişim Tarihi: 15.12.2022
- Tütüncü, A. ve Zengin, H. (2020), “*E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki*”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, s.1-16.
- TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210>, Erişim Tarihi: 09.11.2022.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (2021), “*İstatistiklerle Kadın*”, “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2020- 2021, <https://data.tuik.gov.tr/>
- TÜİK , “*Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı*”, 2020, <https://data.tuik.gov.tr/>
- TÜRK-İŞ UZUN TARİHÇE (turkis.org.tr), Erişim:09.11.2022.
- Türkiye Ulusal Program, 2008, https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/2_turkiye_ab_iliskileri/2_2_adaylik_sureci/2_2_2_ulusal_program/2_2_2_3_2008/ulusal_program_2008, Erişim Tarihi:13.01.2023

- Tüzünkan, D. (2016), "*Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırılığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması*", Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 12 (2) , 313-324.
- Uçkan, B. (2001). "*Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi*". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56(03).
- Ulçay, S. (2022), "*Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları*", Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020), "*İş Yaşamında Kadın Ve Karşılaştığı Sorunlar*", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , C.25, S.3, s.297-306.
- Umutlu, S. (2020), "*Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları*", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(3), s. 887-894.
- Unicef, (2013). "*Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi*",
- Urhan, B. (2014), "*Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar: Sendika - Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*", (Araştırma Özet Raporu), KADAV
- Urhan, B. (2005), "*Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven Ve Dayanışma Sorunları*", Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-88.
- Urhan, B.(2017), "*Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi*", Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı / Issue: 69 – 2015/2, 29-58 <http://dergipark.gov.tr/iusskd>.
- Uşen Ş. (2007), "*Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları*", Çalışma ve Toplum, C.2, S.13, ss. 65-94.
- Üçyıldız, U. H. (2017), "*Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ültay, E., Akyurt, H. & Ültay, N. (2021) "*Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi*", Sosyal Bilimler Dergisi, (10) , 188-201 . DOI: 10.21733/ibad.871703.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). "*İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları*". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70(3), 723-750.
- Varışlı, N. (2021), "*Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu*". The Journal of World Women Studies,6(1).
- Yalçın, M. (2021). "*Covid-19 Pandemisinde Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam Durumu*". AsyaStudies Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, s. 359-372.

- Yamlı, A.(2021), *"Eğitimde Eşitsizlikle Başa Çıkmak Uzman Görüşleri Temelinde Eğitim Sistemi ve Politikalarının Analizi"*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yanici Erdal, İ. Ö. (2019), *"Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları"*, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (16) , s. 225-246.
- Yantur P. ve Ortay H. (2021), *"Türkiye ve Almanya'nın Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırılması"* I. Lisansüstü Sosyal Bilimler Sempozyumu- Özet Bildiri/Sözlü Sunum (Yayın No:7747392).
- Yaşar, M. E. (2021), *"Demokrasinin İşlevselliği İle Sendikalar Arasındaki İlişki"*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yayar, R. ve Uçgunoğlu, M. (2016). *"Avrupa Birliği’ne Entegrasyon Sürecinde Kadın İstihdamının Önemi "*. ICOMEP | International Congress of Management Economy and Policy, 1852-1870.
- Yerlikaya, A. (2021), *"Türkiye’de İstihdam Edilen Ve Edilmeyen Kadınların Temsiliyet Kısa Yolu: Doktorlar Ve Ev Kadınları Üzerine Bir Araştırma"*,(Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim dalı (ewqfewq, 2021).
- Yıldırım, A.(2011), *"Sendikalı Kadınların Gündelik Yaşam Pratikleri Ve Sendikal Faaliyetlere Katılımları Arasındaki İlişki: Eğitim Sen Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A. (1999), *"Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi"*, Eğitim ve Bilim, 23(112).
- Yıldız, D. (2007), *"Sendikalarda Kadın: Disk Tekstil İşçileri Sendikası Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Yıldız, S. (2014), *"Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma"*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), s. 72-90.
- Yılmaz, B. (2022), *"Türkiye’deki Mikro Finans ve Mikro Kredi Uygulamaları"*, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi.
- Yılmaz, C. (2019). *"Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadınların Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri; Artvin Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, G. (2006). *"Küreselleşme ve Kürselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi"*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yılmaz, K.M.(2022), “4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiler Cinsiyet Ayrımı ve Eşitlik İlkesi”, (Yüksek Lisans Tezi), T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yılmaz, M & Zoğal, Y. (2015), “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler”: Türkiye ve Avrupa Örneği”, Uluslararası Ekonomi Kongresi, s. 1-2.
- Yılmaz Öztürk, Z. (2019), “İş Yaşamında Cinsel Tacizin Ortaya Çıkarılmasında ve Önlenmesinde Ahlaki Cesaretin Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Yolcu, T ve Sezgin, A. A (2021). “Küresel Salgında Türkiye’de Kadın Hakları: “Pandemi Döneminde Kadın Raporu” Bağlamında Bir Değerlendirme”, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı 56, s. 43-64.
- Yorgun, S. (2005). "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler". Çalışma ve toplum, 3(6), 137-162.
- Yorgun, S. (2011, January). "Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği". In Journal of Social Policy Conferences (No. 53, pp. 313-330).
- YÖK, (2017), “Kadınların Mesleki Eğitimi Ve Kadın İstihdamı” Sempozyum Programı,
https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Kadinlarin_Mesleki_Egitimi_ve_Kadin_%C4%B0stihdami_Sempozyumu, Erişim Tarihi:09.12.2022.
- Yuvalı, Ertuğrul (2013). “4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 106: 93-114.
- Zengin, B. ve Koçoğlu, Ş. (2018), “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri”, İş ve Hayat Dergisi, Cilt 4, Sayı 8, s.166 - 188.
- Zergeroğlu, İ. İ. (2004), “Türkiye’deki İş gücü Piyasasının ve Ankara İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Women In Work Index, PWC Araştırması, (2021), “Çalışma Hayatında Cinsiyet ve Ücret Eşitliği”, <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/calisma-hayatinda-cinsiyet-ve-ucreeesitligi.pdf>, Erişim Tarihi:12.01.2023



EKLER

Ek-1. Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ
ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU

KATILIMCILAR İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sayın katılımcı,

Sizi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan E-11054618-302.08.01-149184 sayı ile izin alınan alınan ve Doç. Dr. Banu METİN tarafından yürütülen “Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalarda Sendikaların Rolü: Ankara’da Gıda Sanayi İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar Üzerine Bir İnceleme” başlıklı araştırmaya katılmaya davet ediyorum.

Araştırmanın amacı	Kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalarda sendikaların rolünü belirleyerek kadın emeğine karşı duruşlarını Ankara’da gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların görüş ve yorumları üzerinden tespit etmek.
Araştırma kapsamında nasıl bir uygulama yapılacağı	Yarı Yapılandırılmış Mülakat Tekniği kullanılacaktır.
Araştırmaya katılım koşulları	Gıda sanayi iş kolunda faaliyet gösteren işçi sendikasında yönetici konumunda olmak.
Araştırmanın öngörülen süresi (başlama ve bitiş tarihi)	14.10.2022-24.10.2022
Araştırmaya katılması beklenen katılımcı/gönüllü sayısı	2
Katılımcı/Gönüllülerin, araştırmada karşılaşılabileceği riskler	-
Araştırmanın yapılacağı yerler	1.Öz Gıda İş Sendikası 2.Şeker İş Sendikası
Görüntü ve/veya ses kaydı alınacak mı?	Evet

Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılıma kararı verdikten sonra araştırmanın herhangi bir aşamasında çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu araştırmaya katılımınız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek ve size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırmadan elde edilecek bilgiler yukarıda “araştırma amacı” kısmında belirtilen amaç dışında kullanılmayacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Katılımınızla araştırmamıza yaptığınız destek için teşekkür ederim.

Doç. Dr. Banu METİN

İmza

Cansu Merve EĞRİ

EK-1. (devam) Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

KATILIMCI BEYANI

Yukarıda ayrıntıları belirtilen ve tarafıma aktarılan bu araştırma ile ilgili yapılan tüm bilgilendirmeleri ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında katılımcı kimliğinin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Ayrıca araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum ve bana herhangi bir ödeme de yapılamayacaktır. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Bu şartlar altında aşağıda adı soyadı yazılı şahsım, araştırmaya gönüllü olarak katılıyorum. Bu formun bir kopyası bana verilecektir.

Katılımcı

Adı ve Soyadı		Tarih ve İmza	
Adres		Telefon, eposta	

EK-2. Görüşme Formu

1. Sendikanızın amacı, hedef kitlesi ve yürütmüş olduğu faaliyetler ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
2. Örgüt içi demokrasi anlayışınız, devlet ile olan ilişkiniz, diğer sendikalarla paylaşımınız ve iş birliğiniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?
3. Türkiye’de sendikaların karşı karşıya kaldıkları sorunlar hakkında neler söyleyebilirsiniz?
4. Türkiye’deki kadın istihdamı ile ilgili olarak neler söyleyebilirsiniz?
5. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam sonrası karşılaştıkları sorunları değerlendirebilir misiniz?
6. Sendikanız kadın istihdamı ve iş gücü ile ilgili olarak hangi konulara/problemlere odaklanmaktadır ve bu konulara/problemlere yönelik politikalarınız nelerdir?
7. Sendikanızın kadınlara yönelik sosyal, sağlık, barınma vb. alanlarda nasıl etkileriniz olduğunu düşünüyorsunuz?
8. Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları etkilemek için ne tür çalışmalar yapıyorsunuz? Kullandığınız yöntemler ve araçlar nelerdir?
9. Bugüne kadar gerçekleştirmiş olduğunuz çalışmalarınızın hangi politikalar üzerinde etkili olduğunu düşünüyorsunuz?
10. Kadın üyelerinizde istihdamı artırmaya yönelik faaliyetleriniz nelerdir?
11. Sendikanızın uygulamış olduğunuz politikalarda kadın istihdamına yönelik diğer politika geliştiricilerden beklentileriniz nelerdir?



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı : Cansu Merve EĞRİ

Uyruğu : T.C.

Eğitim	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	devam ediyor.
Lisans	Gazi Üniversitesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü	2017
Lisans	Gazi Üniversitesi / İktisat Bölümü	2017
Lise	Bahçelievler Deneme Lisesi, Ankara	2013

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
Aralık 2020	Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT)	Uzman Yrd.



