

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
BAĞLAMINDA KADIN İSTİHDAMI VE ÇEŞİTLİ
ÜLKE İNCELEMELERİ**

MERVE KARAKUŞ
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2023

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
BAĞLAMINDA KADIN İSTİHDAMI VE ÇEŞİTLİ
ÜLKE İNCELEMELERİ**

(Uzmanlık Tezi)

MERVE KARAKUŞ
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
ESRA NUR İRDEM
İstihdam Uzmanı

Ankara 2023

KABUL SAYFASI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Merve KARAKUŞ'a ait "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Kadın İstihdamı ve Çeşitli Ülke İncelemeleri" adlı bu tez Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez savunma tarihi :/...../2023

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Merve KARAKUŞ tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Merve KARAKUŞ

İstihdam Uzman Yardımcısı

...../...../2023

İmza

TEŐEKKÖR

Bu çalışmanın oluőumunda, tÖm aőamalarda beni yÖnlendiren ve sÖre boyunca her tÖrlÖ yardımcı eksiksiz sağlayarak katkı sunan Daire Baőkanım Sayın Oğuz DÖZGÖN'e; tez hazırlama sÖrecinin başından sonuna kadar yÖnlendirmeleri ve destekleri ile ilerlememde bÖyÖk rol oynayan, her tÖrlÖ yardımcı esirgemeyen ve her zaman yanımda olan tez danıőmanım İstihdam Uzmanı Esra Nur İRDEM'e; yardımları, gÖrÖő ve önerileri için başta Yasin VELİÖĞLÜ olmak Özere İstihdam Hizmetleri Dairesi Baőkanlıėında ve Aktif İőgÖcÖ Hizmetleri Dairesi Baőkanlıėında gÖrev alan tÖm mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ayrıca, bu sÖrete aramızda mesafeler olsa da desteklerini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli aileme teőekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Toplumsal cinsiyet eşitliği, tüm bireylerin yaşamın her alanına aynı fırsatlara, haklara ve kaynaklara sahip olarak katılabilmelerini savunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet eşitliği meselesini kadın istihdamı boyutuyla ele almak ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadınların işgücü piyasasındaki rollerini nasıl etkilediğini inceleyerek toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ilişkin uygulamalardan biri olan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarına yer vermektir.

Çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kavramlar ele alınarak eşitsizliğin nedenleri ve ortaya çıkardığı sonuçlar incelenmiştir. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerden iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin politikalar incelenmiş ve bu bağlamda Norveç, Fransa, İspanya ve Birleşik Krallık'taki düzenlemelere yer verilmiştir. Türkiye özelinde de söz konusu politika uygulamaları ele alınarak Türkiye İş Kurumu'nun bu alanda yürüttüğü faaliyetler incelenmiş olup faydalı olacağı düşünülen önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet eşitliği, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, kadın istihdamı

ABSTRACT

Gender equality advocates that all individuals should be able to participate in all areas of life with the same opportunities, rights and resources.

The aim of this study is to address the issue of gender equality from the perspective of women's employment and to examine how gender-based discrimination affects women's roles in the labour market and to include policies on the reconciliation of work and family life as one of the practices to ensure gender equality.

In the study, the concepts of gender equality are discussed and the causes and consequences of inequality are analysed. In addition, policies on the reconciliation of work and family life, which are among the regulations aimed at ensuring gender equality, are examined and in this context, regulations in Norway, France, Spain and the United Kingdom are included. In the case of Turkey, the policy implementations in question have been examined and the activities carried out by the Turkish Employment Agency in this field have been examined and suggestions that are thought to be useful have been made.

Key Words: Gender equality, reconciliation of work and family life, women's employment

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU

1.1. İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR.....	3
1.2. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET	5
1.2.1. Cinsiyete Dayalı İş bölümü.....	7
1.2.2. Öteki	8
1.2.3. Kamusal Alan ve Özel Alan	9
1.3. KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHÇESİ.....	10
1.3.1. Kadın İstihdamının Önemi	11
1.3.2. Dünya’da Kadın İstihdamının Görünümü	12
1.3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Görünümü.....	17

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

2.1. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	21
2.1.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Yapılanma.....	22
2.1.2. Eğitim Düzeyi	22
2.1.3. Toplumun Kültürel Yapısı	23
2.1.4. Yaş ve Medeni Durum	24
2.1.5. Ücretsiz Aile İşçiliği	25
2.1.6. Kayıt Dışı İstihdam	26
2.1.7. Meslek/İş Ayrımı-İkincil İşgücü	26

2.2. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER 27

2.2.1.	Cam Tavan.....	28
2.2.2.	Cam Uçurum	29
2.2.3.	Cam Duvar.....	29
2.2.4.	Cam Asansör	29
2.2.5.	Cam Yürüyen Merdiven.....	30
2.2.6.	Cam Labirent	30
2.2.7.	Çifte Açmaz	30
2.2.8.	Kraliçe Arı Sendromu	31
2.2.9.	Göstermecilik.....	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKA VE DÜZENLEMELER İLE ÜLKE İNCELEMELERİ

3.1.	İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI	35
3.1.1.	İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	37
3.1.1.1.	İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler.....	39
3.1.1.1.1.	<i>Doğum/Annelik İzni</i>	40
3.1.1.1.2.	<i>Babalık İzni</i>	40
3.1.1.1.3.	<i>Ebeveyn İzni</i>	41
3.1.1.2.	Bakım Hizmetleri	42
3.1.1.2.1.	<i>Çocuk Bakımına İlişkin Hizmetler</i>	42
3.1.1.2.2.	<i>Yaşlı Bakımına İlişkin Hizmetler</i>	43
3.1.1.3.	Esnek Çalışma	44
3.2.	ÜLKE İNCELEMELERİ.....	45
3.2.1.	Norveç	46
3.2.1.1.	Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu	46
3.2.1.2.	İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler.....	49
3.2.2.	Fransa.....	54
3.2.2.1.	Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu	55
3.2.2.2.	İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler.....	57
3.2.3.	İspanya	61
3.2.3.1.	Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu	62

3.2.3.2. İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler.....	64
3.2.4. Birleşik Krallık.....	68
3.2.4.1. Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu.....	69
3.2.4.2. İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler.....	71

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU VE TÜRKİYE İŞ KURUMU’NUN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKALAR KAPSAMINDAKİ ROLÜ

4.1. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU	76
4.1.1. Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu.....	76
4.1.2. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politika ve Düzenlemeler.....	81
4.1.2.1. İzin haklarına İlişkin Düzenlemeler	82
4.1.2.2. Bakım Hizmetlerine Yönelik Politikalar	83
4.1.2.3. Esnek Çalışma Düzenlemeleri.....	86
4.2. TÜRKİYE İŞ KURUMU’NUN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK HİZMETLERİ	88
4.2.1. Yarım Çalışma Ödeneği	89
4.2.2. Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki.....	90
4.2.3. Aktif İşgücü Piyasası Uygulamaları	91
4.2.3.1. Toplum Yararına Programlar.....	92
4.2.3.2. İşbaşı Eğitim Programı	94
4.2.3.3. Mesleki Eğitim Kursları	95
4.2.3.4. Çocuk Bakım Desteği.....	97
4.2.3.5. İş’te Anne Projesi	98
4.2.3.6. Kadınların Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi: Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık	99
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	101
KAYNAKÇA.....	112
ÖZGEÇMİŞ	127

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Dünyada Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranları (2005-2022)	13
Tablo 2: Dünyada Bölgelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2005-2022).....	13
Tablo 3: Dünyada Bölgelere Göre Kadınların İşsizlik Oranları (2005-2022)	15
Tablo 4: Dünyada İşgücü Piyasasına Katılım Durumu (2005-2022).....	16
Tablo 5: Türkiye İşgücü Piyasası Verileri (2005-2022)	18
Tablo 6: Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (2005-2022)	19
Tablo 7: Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Eşitlik Yaklaşımları Çerçevesinde Uygulanan Düzenlemeler ve Politikalar	34
Tablo 8: Norveç İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022)	47
Tablo 9: Fransa İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022)	55
Tablo 10: Fransa'daki Doğum/Annelik İzin Süreleri.....	57
Tablo 11: Fransa'daki Babalık İzin Süreleri	58
Tablo 12: İspanya İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022).....	62
Tablo 13: Birleşik Krallık İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022)	69
Tablo 14: Yarım Çalışma Ödeneği Başvuru ve Hak Eden Kadın Sayısı (2016-2022).....	90
Tablo 15: Cinsiyet Dağılımına Göre Toplum Yararına Program Katılımcı Sayıları (2007-2022).....	93
Tablo 16: Cinsiyet Dağılımına Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Sayıları (2009-2022)	94
Tablo 17: Cinsiyet Dağılımına Göre Mesleki Eğitim Kursu Kursiyer Sayıları (2009-2022)	96
Tablo 18: Çocuk Bakım Desteğinden Faydalanan Kadın Sayısı (2018-2021) ...	98
Tablo 19: İş'te Anne Projesinden Faydalanan Kadın Sayısı (2018-2021).....	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş ve Aile Yaşamını Etkileyen Faktörler.....	37
Şekil 2: Ebeveyn İzin Süreleri.....	50

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2022 ..	48
Grafik 2: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2022 .	56
Grafik 3: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2022 ..	63
Grafik 4: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2019 ..	70
Grafik 5: Türkiye İşgücü Piyasası Verileri-2022	77
Grafik 6: Cinsiyete Göre Çalışma Hayatı Süreleri (2013-2020).....	78
Grafik 7: Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları (2015-2022)...	79
Grafik 8: Cinsiyete Göre 25-49 Yaş Grubunda Olup Hane Halkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan ve Çocuğu Olmayan Kişilerin İstihdam Oranı (2014-2021)	80

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Programları
BM	: Birleşmiş Milletler
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
EÇEB	: Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: Ve benzeri

GİRİŞ

İnsan varoluşunun, dünya genelinde modern demokratik düşünce ve uygulamanın merkezinde yer alan ve farklı kültürlerde farklı kökenlere dayanılarak kabul edilen, yasalar ve sosyal kurumlar tarafından saygıyı hak eden bir haysiyete sahip olduğu fikri kabul görmektedir. İnsan onuru fikri ise genellikle eşit değer görme ilkesiyle ele alınmaktadır. Ancak geçmişten günümüze bu fikrin cinsiyet temelli ayrımcılıkla ihlal edildiği ve dünyanın birçok yerinde kadınların özellikle işgücü piyasasında eşit muamele görmediği bilinmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, tüm bireylerin yaşamın tüm alanlarına katılmaları için aynı fırsatlara, haklara ve kaynaklara sahip olmasını talep eden bir insan hakkıdır. Cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyetlerine göre ayrımcılığa uğramamaları ve herhangi bir işte çalışabilmeleri ve topluma eşit bir şekilde katılabilmelerini anlatmaktadır.

Toplumsal cinsiyet normlarının hüküm sürdüğü sosyal yapılar içerisinde, kadınlar özel mekânın sınırlarıyla çevrili bir konumda tutulmakta ve kamusal alanın dışına itilmektedirler. Bu durum, kadınların eğitim ve istihdam gibi sosyal imkânları sınırlı bir biçimde kullanmalarına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra, kamusal alanın dışına itilen kadınların ekonomik kalkınmaya yönelik doğrudan katkıları da kısıtlanmakta; ev içi emekleri ise görünürlükten uzaklaşmaktadır.

Küresel ölçekte, cinsiyet perspektifinin baskın olması ve kadının temel rolünün çocuk bakımı ve ev içi organizasyon olduğu düşüncesi, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre geride kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların istihdama ve çalışma hayatına dâhil olma düzeyini artırmak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler, programlar ve projeler hayata geçirilmesine rağmen hala istenilen seviyeye erişilememektedir. Bu çalışmanın temel hedefi, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını ve bu kavramın kapsamını net bir şekilde tanımlayarak anlaşılmasını kolaylaştırmak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen tedbirlerden biri olan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının seçili ülkelerdeki uygulamalarını değerlendirerek Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve bu politika uygulamaları alanında daha etkili çalışmalar yapabilmek için geliştirebilecek öneriler sunmaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik alınan tedbirlerden biri olan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının uygulanması, kadınların istihdamdaki engelleri aşmalarına yönelik önemli bir araçtır. Bu bağlamda, farklı ülkelerdeki benzer uygulamaların incelenmesi ve Türkiye'ye özgü etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu doğrultuda çalışmanın birinci bölümünde, toplumsal cinsiyet olgusu ve işgücü piyasasına dair kavramlara değinilerek kadın işgücünün dünya genelindeki ve Türkiye'deki görünümü ele alınacaktır. Bu kapsamda kadınların işgücü piyasasındaki değerinin anlaşılması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadınların işgücü piyasasına girişlerini etkileyen faktörler ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller literatür taraması yapılarak incelenecektir. Bu çerçevede kadınların kamusal alanda karşı karşıya kaldıkları problemleri alanların neler olduğunun ortaya konulması hedeflenmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, kadın istihdamını artırmaya yönelik politika ve düzenlemeler; iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması çerçevesinde açıklanacak ve kadın işgücünün Norveç, Fransa, İspanya ve Birleşik Krallık'taki mevcut durumu ortaya koyulmaya çalışılarak bu ülkelerin kadın istihdamına yönelik uygulamaları iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları ekseninde incelenecektir.

Çalışmanın son bölümünde ise Türkiye'deki kadın işgücünün genel görünümü ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin düzenlemelerine değinilerek bu çerçevede Türkiye İş Kurumu'nun kadın işgücüne yönelik işgücü piyasası uygulamaları değerlendirilecek olup bu alanda yürütülebilecek önerilere yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU

Sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmelerle birlikte kadınların ekonomik faaliyetlerdeki rolleri dönüşüm sürecine girmiştir. Ancak bu dönüşüm süreciyle birlikte kadının çalışma hayatındaki konumunun, işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin ve kadın istihdamı önündeki engellerin bütünüyle değişmediği görülmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki mevcut durumunu anlayabilmek ve çözüm önerileri sunabilmek adına ilk olarak işgücü piyasası ile ilgili temel kavramlara ve toplumsal cinsiyete ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilerek kadınların çalışma hayatındaki mevcut durumu analiz edilecektir.

1.1. İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre *nüfus*; bir ülke, bölge veya evde belirli bir an içerisinde yaşayan bireylerin oluşturduğu toplam sayı olarak açıklanmaktadır. Ancak işgücü piyasası özelliklerini açıklamak için kurumsal olmayan nüfus üzerinden inceleme yapılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yaptığı tanıma göre *kurumsal olmayan nüfus*; “üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfusu” ifade etmektedir. *Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus* ise kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve üzeri yaştaki nüfusu açıklamaktadır (TÜİK, 2023a).

İlgili referans döneminde “ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan veya bulunmak isteyen çalışma çağındaki nüfusu” ifade etmek üzere *işgücü* kavramı kullanılmaktadır (TÜİK, 2023a). Bu kapsamda işgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı anlamına gelmektedir.

Kelime anlamı olarak kullanma veya çalıştırma anlamına gelen *istihdam*, işgücü piyasasının önemli göstergelerinden biridir. Bir ülke ekonomisinde, mal ve hizmet üretimi için faaliyet gösteren nüfusun tamamı istihdam olarak adlandırılırken üretim faktörlerinin bir yıllık dönem içerisindeki kullanılma derecesi geniş anlamda; üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörünün kullanılması ise dar anlamdaki istihdamı tanımlamaktadır (Dilber, 2019, s.4). İstihdam, çalışma çağındaki bireylerin belirli bir referans döneminde ücretli çalışma veya kendi işlerini yapma durumunu ifade eder. Bu tanıma göre, istihdamda bulunan bireyler,

referans döneminde işgücü piyasasında aktif olarak yer almış, ücretli bir işte çalışmış veya kendi işlerini yapmış kişilerdir (ILO, 2013). İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı, *istihdam oranını* ifade etmektedir (TÜİK, 2023a). Buna göre mevcut işgücü kaynaklarının ne ölçüde kullanıldığını göstermek üzere istihdam oranına bakılmaktadır.

İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı *işgücüne katılım oranını* belirtmektedir (TÜİK, 2023a). Bu bağlamda, işgücüne katılım oranı, istihdam edilenler ve işsizlerin; üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapisane, kışla vb. gibi yerlerde ikamet edenler dışında kalan, 15 ve yukarı yaştaki nüfusa oranını açıklamaktadır. Bir ülkede işgücüne katılım oranının yüksek olması, çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına girme yönünde eğilim gösterdiğini ve işgücü piyasasının etkin olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte işgücüne katılım oranının yüksek olması işgücü talebinin karşılanamadığı durumda tek başına anlam ifade etmemektedir. Bu sebeple, istihdam oranıyla birlikte ele alınan işgücüne katılım oranı, daha derinlemesine ve kapsamlı bir değerlendirme sağlayarak anlamlı bir gösterge oluşturmaktadır (Piyasası & İstihdamı, 2018, s.42).

Çalışma isteği olmasına rağmen iş bulamama durumu genel olarak *işsizlik* olarak tanımlanmaktadır. TÜİK'in tanımına göre ise referans dönemi içinde istihdamda olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler, *işsiz* olarak değerlendirilmektedir (TÜİK, 2023a). Bununla beraber ilgili Kurum tarafından 2014 yılı öncesinde yayımlanan verilerde iş arama kriterinde referans dönemi olarak "son 3 ay" ifadesi kullanılmaktaydı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün tanımına göre, referans dönemi boyunca ücretli bir işte veya kendi işinde çalışmayanlar ancak bu süreçte ücretli bir iş veya kendi işi için uygun olanlar ve referans dönemi içinde ücretli bir işi veya kendi işini bulmak için belirli adımlar atan kişiler işsiz olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte henüz iş aramak için belirli adımları atmamasına rağmen gelecekte işe başlama umudu olanlar da işsiz olarak sayılmaktadır (ILO, 2013).

Birleşmiş Milletlerin (BM) tanımına göre ise çalışma çağında olup henüz istihdamda olmayan ancak belirli bir yakın geçmişte iş aramak için faaliyetlerde bulunan ve halihazırda

bir iş fırsatı verildiğinde işe girmeye hazır olan herkes *işsiz* olarak tanımlanmaktadır (UN, 2023).

1.2. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik ve fiziksel farklılıkları ifade etmek için “cinsiyet (sex)” terimi kullanılırken erkek veya kadın olmakla ilişkili olarak sosyal veya kültürel ayrımlar ile rolleri ifade etmek üzere “toplumsal cinsiyet (gender)” terimi kullanılmaktadır (Little, 2016).

Ann Oakley'in 1972'de yayımlanan “*Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum*” adlı kitabı; toplumsal cinsiyet teriminin 1970'lerde feminist literatürde kullanılmaya başlanması ile toplumsal analize dahil edilmesi açısından önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur. Ancak toplumsal cinsiyet kavramının sosyal bilimlerdeki kullanımı, daha önceye dayanmaktadır. "Gender" kelimesi, ilk olarak 1945 yılında psikolog Madison Bentley tarafından kullanılmıştır. Daha sonra, 1950'lerde psikolog ve seksolog John Money ve 1960'larda psikanalist Robert Stoller benzer içerikte "gender" kavramını kullanmışlardır (Cortez, Gaudenzi, & Maksud, 2019).

Oakley'e göre cinsiyet (sex), erkekleri kadınlardan ayıran fiziksel ve genetik özelliklere atıfta bulunan biyolojik bir kategori iken toplumsal cinsiyet (gender), erkek veya kadın olmakla ilişkilendirilen rollere, davranışlara ve kimliklere atıfta bulunan sosyal bir yapı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca bu durum sosyalleşme yoluyla öğrenildiği için farklı kültürel yapılarda ve tarihsel süreçlerde değişebilmektedir (Oakley, 1972, s. 18).

Joan W. Scott "*Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi*" makalesinde toplumsal cinsiyet kavramının, bireysel farklılıkların toplumsal boyutunu öne çıkaran bir anlayışı yansıtmakta olduğunu ve cinsiyetin toplumsal bir yapı olduğunu ifade etmektedir. Bu itibarla kadınların tarihsel özneler olarak yeniden ele alınmasının yeterli olmadığını belirterek toplumsal cinsiyet meselesinin analitik bir kategori çerçevesinde ele alınıp tarih yazımının yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır (Scott, 2010).

Kadın veya erkek; hem bireyin biyolojik anlamda dişi veya erkek olma halini anlatmakta hem de toplumun bireye sunduğu roller sistemi dâhilinde anlam kazanan kadın veya erkek oluşunu ifade etmektedir. Ancak bu iki terimin biyolojik ifadesi ile biyolojik anlamda vücut bulan toplumsal ifadesinin birbirinden farklı olduğu ifade edilmektedir (Vatandaş, 2007, s.30). Vatandaş'a göre bireyler hayatları boyunca biyolojik ve toplumsal boyutlu düzlemde

yaşamlarını devam ettirmekte ve biyolojik düzlemi değiştir(e)meden sürdürürken toplumsal düzlem, hayat döngüsü içerisinde sürekli inşa edilen bir durum olarak varlık göstermektedir (Vatandaş, 2007, s.30).

Toplumsal cinsiyetin yaratılmasında aile, eğitim, akran grupları ve kitle iletişim araçları önemli rol oynamaktadır. Bu araçlar cinsiyete özgü davranış için normatif beklentiler yaratarak ve bu beklentileri sürdürerek cinsiyet rollerini pekiştirmektedir (Little, 2016).

Toplumsal cinsiyet çalışmalarının ilk aşamasında cinsiyet farklılıklarının ön planda olduğu ve farklılıkların temelinde biyolojik özelliklerin yer aldığı görülmektedir. İkinci aşamasında, toplumsal cinsiyetin toplumsal düzenlemelerin bir sonucu olarak kabul edildiği ve cinsiyet rolleri ile toplumsallaşma süreçlerinin araştırmanın odak noktası haline geldiği belirlenmiştir. Son aşamasında ise çalışma hayatı, sosyal yapı, eğitim, hukuk ve medya gibi çok çeşitli sahaları içerecek şekilde, toplumsal cinsiyetin bütün toplumsal sistemin merkezinde bulunduğu öne sürülmektedir (Ökten’den Aktaran Haymana & Kolburan, 2019, s.31-32).

Bir toplumun içinde bulunduğu toplumsal cinsiyet algısı, o toplumdaki kadın ve erkeklerin toplumsal yaşama katılım biçimini, oranını, görünürlüğünü ve temsilini önemli ölçüde şekillendirmektedir. Toplum içindeki kadın ve erkeğin statüsü ile bu statüye uygun roller büyük ölçüde toplumsal normlar tarafından belirlenmektedir (Ökten, 2009, s.302).

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nin üçüncü maddesinde ise toplumsal cinsiyet, “*belirli bir toplumun kadınlar ve erkekler için uygun gördüğü, toplumsal olarak inşa edilmiş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler*” olarak tanımlanmaktadır (İstanbul Sözleşmesi, 2011, s.5).

Bununla birlikte Birleşmiş Milletler’in (BM) 2030 sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden birini toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi oluşturmaktadır. İlgili metinde toplumsal cinsiyet eşitliği; sadece temel bir insan hakkı değil, barışçıl, müreffeh ve sürdürülebilir bir dünya için gerekli bir temel şekilde tanımlanmaktadır. Ayrıca cinsiyet önyargısı ve kadınların eşit haklarının olduğunun reddedilmesi nedeniyle dünyanın insan potansiyelinin israfa uğradığının altı çizilmektedir (UN, 2022).

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyetin biyolojik faktörler yerine toplumsal etmenlerle ele alınması, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımı daha açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu anlatı, cinsiyetin sosyal ve kültürel yapılar tarafından şekillendiğini ve toplumun beklentileri, normları ve dayattığı rollerin etkisi altında olduğunu vurgulamaktadır.

1.2.1. Cinsiyete Dayalı İş bölümü

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, belirli iş türlerinin belirli insan gruplarına tahsis edilmesini ifade eder ve bu tahsis, sonraki toplumsal uygulamaları kısıtladığı ölçüde toplumsal bir yapıyı yansıtır. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, üretim, tüketim ve dağıtım sistemlerinin de bir parçasını oluşturmaktadır. Bu durum aynı zamanda kadınların özel alanda, erkeklerin ise kamusal alanda daha fazla yer aldığı bir sistemi ifade etmektedir (Erdoğan S. , 2021).

Sınırları keskin bir biçimde çizilmiş olan erkeklik ve kadınlık çizgisi altında, kadınların ve erkeklerin yapabilecekleri, ilgilenebilecekleri, mesleklerini seçebilecekleri ve kabul edildikleri alanlar da ayrıştırılmış ve bu ayrıştırma neticesinde kadın ile erkeğin hayatını önemli ölçüde etkileyen bir olgu olarak *cinsiyete dayalı iş bölümü* karşımıza çıkmıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümüne göre, erkekler genellikle kamusal alanda mücadele eden, çalışan ve gelir elde eden taraf olarak kabul edilirken kadınlar ise özel alanda ev içi işlerle ve çocuk bakımıyla uğraşan taraf olarak algılanmaktadır (Özdemir H. , 2019). Belirli işlerin kadınlar ve erkekler arasında farklı şekillerde dağıtılmasını anlatan bu iş bölümünün, toplumun cinsiyetle ilişkili rolleri ve toplumsal normlarıyla birlikte sosyal ve kültürel yapılar tarafından şekillendirildiği görülmektedir (Aksu, 2012).

Geleneksel olarak işlerin cinsiyetlere göre ayrılması, üretim ve yeniden üretim alanında ortaya çıkan bölünme sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu ayrım, sosyalizasyon sürecinde kadın ve erkeğin gelecekte hangi rolleri üstleneceğini ve hangi rollerin toplum tarafından kabul göreceğini belirlemekte büyük bir öneme sahiptir. Bu ayrımın etkisi, kadınların ve erkeklerin yaşamlarında hangi rollerin vurgulanacağını ve toplumsal olarak hangi rollerin değer kazanacağını belirlemekte büyük etkiye sahiptir (Ersöz, 2015, s.82).

Tarihsel süreçte toplumlar kadınları ev ile ilişkilendirmiş ve ev-çocuk-aile sarmalında temel bileşen kadın olmuşken erkekler ev dışı çalışma yaşamı ile sosyal, siyasal ve yönetsel

alanlarla ilişkilendirilmiştir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre erkeğin en önemli rolü ailenin geçimini sağlamak olarak belirlenirken kadının en önemli görevi ise çocuklarını büyütme ve aile yaşamının devamlılığını sağlamak olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu olarak kadınların çalışma hayatında da belli mesleklere (çocuk bakımı gibi) yöneldiği görülmektedir (Gökçen & Kavas, 2018).

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, bir toplumda işin kadınlar ve erkekler arasında paylaşılma şekline atıfta bulunurken erkeklerin ve kadınların farklı beceri ve yeteneklere sahip olduğu varsayımı üzerinden anlatı oluşturmaktadır.

1.2.2. Öteki

Öteki kelimesinin Türk Dil Kurumunda yer alan sözlük anlamı sözü edilen veya benzer iki nesneden önem ve konum bakımından uzakta olan veya mevcut kültürün içinde dışlanmış olandır.

Simone de Beauvoir, “kadın doğulmaz, kadın olunur (*one is not born, but rather becomes, a woman*)” özdeyişiyle “kadın” olmanın biyolojik faktörlerden ziyade toplumsal ve kültürel normlarla şekillenen bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Bu ifadeyle kadın olmanın sadece biyolojik faktörler tarafından belirlenmediği daha çok deneyimler, toplumsal beklentiler ve cinsiyet rollerinin dışı vurumu ile şekillenen sosyal ve kültürel bir yapı olduğu fikrini özetlemektedir (Beauvoir, 2019 (1949)). İnsanlık tarihi boyunca kadının, erkekler tarafından, erkeğin “öteki”si olarak tanımlandığı, doğa ve beden ile özdeş kılınarak kültür ve uygarlık yaratma sürecinden dışlandığı ifade edilmektedir (Bayoğlu, 2010). Bu nedendir ki Beauvoir erkeğin kadına referansla değil, kadının erkeğe referansla tanımlandığını ve farklılaştırıldığını anlatır. Bu anlatıda “*erkek öznedir (ben), mutlak olandır, kadın ise ikincil olan yani öteki cins'tir*” (Beauvoir, 2019 (1949), s.15-16).

Simone de Beauvoir'un "öteki" kavramı, kadın istihdamıyla ilişkilendirildiğinde, cinsiyet eşitsizliğinin ve toplumsal rollerin etkisinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu durum toplumda "öteki" olarak konumlandırılan kadınların ikincil bir statüye sahip olduğunu ifade etmekte ve istihdam sürecinde, bu "öteki" konumunun etkisi, fırsatlara erişimdeki engellerde görülmektedir.

Jacques Derrida'da da ise “öteki(other)” ve “ben(self)” birbirinden ayrılmaz ve birbirini kapsayan süreçler olarak yorumlanır. Buradan hareketle “ben” her zaman ötekine referansla

tanımlanır ve öteki de her zaman benliğe göre tanımlanmaktadır (Derrida'dan Aktaran Özkan, 2018).

Babel kadının ezilen, hizmetçileştirilen ve kölelik kurumu henüz oluşturulmadan köleleştirilen bir insan varlığı olarak görüldüğüne dikkat çekmektedir (Babel'den Aktaran Salihoğlu, 1988, s.33-34).

Bu bağlamda kadının "öteki" olarak nitelendirilmesi, kadının sosyal rollerinin ve kimliklerinin dar ve sınırlayıcı bir şekilde tanımlanmasına neden olmakta ve toplumda karşı karşıya kaldığı eşitsizliğin ve ona biçilen toplumsal rollerin etkisinin altını çizmektedir.

1.2.3. Kamusal Alan ve Özel Alan

Modern sosyolojide kamusal yaşam ortak kabul görmüş normlar ve değerlerin egemen olduğu bir alan olarak betimlenirken özel yaşam ise bireyin mahremiyetini, kişisel kimliğini ve özgür iradesini ifade ettiği bir alan olarak tasvir edilmektedir. Bununla birlikte toplumda kamusal ve özel alanın cinsiyetlere dayalı olarak sınıflandırıldığı vurgulanırken kamusal alanın genellikle yetişkin erkeklerin egemen olduğu bir alanı; özel alanın ise kadınların ve çocukların alanı olarak görüldüğü belirtilmektedir (Chandler & Munday, 2011).

Kamusal alan ve özel alan kavramları, toplumsal ilişkileri ayrılmış iki alana işaret edecek şekilde betimlenmektedir. Kamusal alan, bireylerin daha geniş bir toplum içinde diğer insanlarla ortaklaşa gerçekleştirdikleri faaliyetlerle tanımlanırken özel alan ise, devletin yargı yetkisinden nispeten bağımsız olarak başkalarıyla birlikte paylaşılan faaliyetlerle karakterize edilmektedir. Kamusal alan ve özel alan ikiliği, toplumsal cinsiyetin varlığından kaynaklanan ve bu nedenle erkeklik ile kamusal alanın, kadınlık ile de özel alanın ilişkilendirildiği bir ikilik olarak kavramsallaştırılmıştır (Juma, 2021, s.2).

Kamusal alan ve özel alan ayrımının cinsiyetçi olduğunu vurgulayan Juma, bu durumun kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliği sağlamlaştırdığına dikkat çekmekte ve bu sayede erkeklerin kamusal alandaki etkili konumlarının korunarak toplumsal güçlerini sürdürmelerine izin verdiğini anlatmaktadır (Juma, 2021).

Cinsiyet perspektifinden bakıldığında, toplumların temel sosyolojik ayrımlarında kamusal/özel, kültürel/doğal, eril/dişil gibi ikilikler bulunmaktadır. Bu ikiliklerde, erkekler genellikle birinci sıralarda yer alırken kadınların ikincilerle ilişkilendirildiği görülmektedir.

Bu bağlamda toplumlar, erkekler ve kadınlar arasına bir ayrım çizmekte ve onlara farklı özellikler ve roller yükleyerek onların farklı görevler üstlenmelerine zemin hazırlamaktadır (Ersöz, 2015, s.82).

Cinsiyet temelli rollerin ve toplumsal normların belirleyici olduğu bir düzenlemeyi ifade eden bu ayırmda, cinsiyetlere dayalı beklentilerin ve rollerin pekiştirildiği görülmektedir. Bu durum da geleneksel olarak kadınların özel alanda ev işleri ve bakım sorumluluklarıyla sınırlı tutulmasına ve kamusal alanda erkeklerin daha fazla temsil edilmesine yol açmıştır.

1.3. KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHÇESİ

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılımı ve çalışma koşulları, tarih boyunca toplumsal, ekonomik ve kültürel etkilerle önemli değişimlere tabi tutulmuş ve hala da değişim göstermektedir. Kadınların çalışma hayatındaki konumları, toplumların ilerlemesi ve cinsiyet rollerinin evrimi açısından belirleyici bir rol oynamıştır.

Geçmişten günümüze kadınların çeşitli rollerle işgücü piyasasında yer aldığı görülmektedir. İnsanlığın ilkel aşamasında kadının doğurganlığı nedeniyle kurucu öge olarak görüldüğü, tarımsal üretimle birlikte genişleyen iktisadi faaliyetler neticesinde kadın ve erkek işlerinin ayrılmaya başladığı ve saban tarımı ve kentleşme ile birlikte kadının ikincil konuma gerilediği ifade edilmektedir (Topoğlu, 2007).

Kadınların üretim hayatında yer alması, insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına rağmen ücret karşılığında çalışmaya başlamaları, Sanayi Devrimi'nin doğuşu ile (18.yy'ın ikinci yarısından sonra) ucuz işgücüne olan ihtiyaçla ortaya çıkmıştır (Günday, 2011, s.11) (Kopuk & Taşoğulları, 2019, s.79-80). Sanayi devrimiyle üretimin örgütlenme ihtiyacı ortaya çıkmış ve düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücüne duyulan ihtiyaç bunun en önemli faktörünü oluşturmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte, özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında, nitelikli beceri gerektirmeyen üretimin yaygınlaşmasıyla birlikte, kadınların evin sınırlarını aşarak ücretsiz aile işçiliği ve tarımsal alanın dışına çıktığı görülmüştür (Yılmaz, Bozkurt, & İzci, 2008, s.91). Kadının tarım dışı sektörlerde çalışma hayatına katılımı, sanayileşme süreciyle birlikte başlamış olmasına rağmen, özellikle II. Dünya Savaşı'nın ardından hız kazanmıştır (Günday, 2011).

I. ve II. Dünya Savaşları sırasında erkek işgücünün silah altına alınması, kadınların çalışma hayatına katılmasına yol açmış ve bu dönemde hızla gelişen endüstri ile birlikte kadının

ekonomik ve toplumsal yaşama katılımı genişlemiştir. Bu durum, kadına aile ve toplum içinde yeni roller yüklenmesine de neden olmuştur (Durmaz, 2016). Ancak savaşlar nedeniyle erkek işgücündeki azalma neticesinde kadın işgücüne ihtiyaç duyulması, bu dönemde toplumda kadın emeğinin "yedek" olarak görülme durumuna işaret etmektedir (Yılmaz, Bozkurt, & İzci, 2008).

II. Dünya Savaşı sonrasında küreselleşme etkisiyle birlikte, ulusal sınırların ortadan kalkması ve mal hareketinin kolaylaşması, tüm ülkelerin uluslararası pazarlara dahil olmasını ve rekabet koşullarına entegre olmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu rekabet ortamında ürün fiyatı, kuşkusuz en önemli faktörlerden biridir. Ürün fiyatını etkileyen değişkenler arasında emek maliyeti önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle emek yoğun teknolojilerin kullanıldığı ülkelerde, ucuz bir işgücü olarak kadın emeğine olan talep artmıştır (Toksöz, Özkazanç, & Poyraz, 2001, s.16).

1980'li yıllardan itibaren çoğu ülkede kadın istihdam oranının arttığı gözlemlenmekle birlikte kadın emeğinin her sektörde artmadığı aksine sektörler arasında cinsiyete dayalı iş bölümünde bir artış olduğu görülmektedir (Kopuk & Taşoğulları, 2019). 1980'lerin sonundan itibaren, formel istihdamın yerini enformel istihdamın, başka bir ifade ile güvencesiz ve korumasız çalışma biçiminin almaya başlamasıyla birlikte işverenler, işgücü maliyetlerini düşürme amacıyla tam zamanlı ücretli işgücünün yerine sözleşmeli, yarı zamanlı, geçici veya evde çalışan işgücüne (enformel istihdama) yönelmiştir. Bu durum ise kadın istihdamını artırıcı bir etkiye yol açmıştır (Alkan, 2015).

Tarihsel olarak, toplumda her zaman hayati rol oynayan kadınların işgücüne katılımı, çeşitli faktörler tarafından şekillenen uzun ve karmaşık bir süreci ifade etmektedir. Üretim sürecinde meydana gelen yapısal dönüşümler, dünya ekonomisinde meydana gelen değişimler ve bunlar neticesinde ortaya çıkan yeni politikalar ve çalışma biçimleri kadın işgücünün de dönüşümüne yol açmıştır.

1.3.1. Kadın İstihdamının Önemi

Kadınlar, toplumun geri planında kalan ancak toplumsal ilerlemede önemli etkilere sahip olan bireyleridir. Bir toplumda kadınların etkin ve üretken olması, o toplumun gelişmişliğinin bir göstergesidir. Kadının çalışma hayatında yer alması, toplumsal ve

ekonomik kalkınma sürecinde, insanların ve insan emeğinin özgürleşmesi açısından büyük bir önem taşımaktadır (Karabıyık, 2012, s.240).

Goldin, ekonomik kalkınmanın cinsiyet eşitliğini teşvik ettiğini ve cinsiyet eşitliğinin ekonomik kalkınmanın itici gücü olduğunu bu bağlamda cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınmanın eşzamanlı ortaya çıkması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu nedenle kadınların işgücüne katılım oranı ile ekonomik kalkınma arasındaki uzun dönemli ilişkinin “U” biçiminde ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu ilişkide başlangıçta güçlü gelir etkisi ve zayıf ikame etkisi ile azalan kadın işgücüne katılımının, ekonomik kalkınma ile yaratılan güçlü sosyal, toplumsal ve politik değişikliklerle farklı yöne evrildiği belirtilmektedir (Goldin, 1994). Bu doğrultuda ekonomik genişleme dönemlerinde kadın emeğinin işgücüne katılımının arttığı, kriz dönemlerinde ise azaldığı görülmektedir (Topoğlu, 2007). Bu durumla beraber kadınların eğitime ve istihdama katılımına yönelik toplumsal algıların değiştiği böylelikle ikame etkisi artarken gelir etkisinin azalmaya başladığının görüldüğü ve kadınların işgücüne katılımında yukarı yönlü ivmenin kazanıldığı belirtilmektedir (Goldin, 1994).

1.3.2. Dünya’da Kadın İstihdamının Görünümü

Ülkelerdeki beşeri sermayenin boyutu ve kalitesi, ekonomik ve sosyal kalkınmanın arkasındaki temel itici güçlerden biridir. Dünya nüfusunun yarısını temsil eden kadınların işgücüne daha fazla katılımı, toplumdaki kadınların statülerini geliştirerek kalkınma ve büyüme süreçlerindeki rollerini artırmaktadır. Ancak gerek geleneksel veya modern gerekse Doğu veya Batı toplumlarında olsun, kadınların erkeklerden daha dezavantajlı olduğu gerçeği evrensel bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, gelişmekte olan ve az gelişmiş bölgelerde, kadınlar ve erkekler arasında haklar ve fırsatlar açısından büyük bir uçurum bulunmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2017).

Dünya genelinde son yıllarda kadınların işgücü piyasasındaki varlığının artış hızındaki azalma ile birlikte artmaya devam ettiği (istihdam oranları incelendiğinde 2020 yılından 2021 yılına geçişte yaklaşık 2,56 olan artış hızı, 2021 yılından 2022 yılına geçildiğinde yaklaşık 1,13 iken işgücüne katılım oranındaki artış hızı sırasıyla 1,96 ve 0,85 olarak gerçekleşmiştir) ancak dünyanın değişik bölgelerinde kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranları arasında farklılıklar olmasına rağmen hala istenilen seviyeye ulaşamadığı Tablo 1’de ve Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 1: Dünyada Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranları (2005-2022)

	Avrupa & Orta Asya	Avrupa Birliği	Doğu Asya & Pasifik	Dünya	Güney Asya	Kuzey Amerika	Latin Amerika & Karayipler	OECD üyeleri	Orta Doğu & Kuzey Afrika	Sahra-Altı Afrika
2005	44,5	43,0	59,3	46,6	26,2	55,5	44,8	46,4	16,4	59,7
2010	45,5	44,7	57,8	45,7	26,0	53,2	46,1	46,7	16,4	58,0
2015	46,1	45,3	57,4	44,7	22,8	53,5	46,6	47,8	16,5	56,9
2018	47,3	47,2	57,2	44,3	20,8	54,7	46,6	49,3	16,2	56,9
2019	47,5	47,7	57,1	44,9	23,5	55,2	46,9	49,8	15,9	56,9
2020	46,5	46,8	55,1	42,9	22,1	51,4	41,7	47,5	15,1	55,7
2021	47,0	47,4	56,9	44,0	22,9	53,1	44,1	48,7	15,1	56,0
2022	47,1	48,5	56,9	44,5	23,7	54,8	46,6	50,1	15,6	56,5

Kaynak: Dünya Bankası (15+ yaş)

Dünyanın değişik bölgelerindeki kadın istihdam oranlarına bakılacak olursa (Tablo 1); 2022 yılı verilerine göre, Avrupa ve Orta Asya’da kadın istihdam oranı 47,1; Avrupa Birliği ülkelerinde %48,5; Doğu Asya ve Pasifik’te % 56,9; Latin Amerika ve Karayipler’de % 46,6; Kuzey Amerika’da %54,8; Sahra Altı Afrika’da 56.5 ve OECD üyelerinde %50,1 düzeyindedir. Güney Asya bölgesi % 23,7 ile Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi %15,6’lık kadın istihdam oranıyla dünyanın en düşük kadın istihdamının olduğu bölgelerdir. Dünya genelindeki kadın istihdamı oranı %44,5’tir.

Tablo 2: Dünyada Bölgelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2005-2022)

	Avrupa & Orta Asya	Avrupa Birliği	Doğu Asya & Pasifik	Dünya	Güney Asya	Kuzey Amerika	Latin Amerika & Karayipler	OECD üyeleri	Orta Doğu & Kuzey Afrika	Sahra-Altı Afrika
2005	49,0	48,1	61,9	49,8	28,6	58,5	50,2	50,0	19,8	63,4
2010	49,9	49,6	60,1	48,8	28,1	58,1	50,6	50,9	19,8	62,0
2015	50,4	50,4	59,6	47,6	24,7	56,5	50,7	51,5	20,2	60,7

2018	50,8	51,1	59,2	47,0	22,5	57,0	51,5	52,3	19,7	60,7
2019	50,9	51,3	59,1	47,5	25,1	57,4	51,9	52,7	19,2	60,8
2020	50,0	50,5	57,3	46,0	24,2	56,1	47,4	51,3	18,2	59,8
2021	50,6	51,1	58,9	46,9	24,8	56,1	49,8	52,1	18,2	60,4
2022	50,5	51,8	59,0	47,3	25,6	56,9	51,0	52,8	18,8	60,9

Kaynak: Dünya Bankası (15+ yaş)

Dünyanın farklı bölgelerindeki kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise istihdam oranlarına benzer bir tablo ortaya çıktığı görülmektedir (Tablo 2). 2022 yılı verilerine göre; Avrupa ve Orta Asya'da kadınların işgücüne katılım oranı %50,5; Avrupa Birliği ülkelerinde %51,8; Doğu Asya ve Pasifik'te %59, Latin Amerika ve Karayipler'de %51, Kuzey Amerika'da %56,9'dur. Ayrıca Sahra Altı Afrika'da %60,9 ve OECD üyelerinde %52,8 düzeyindedir. Güney Asya bölgesi % 25,6 ile Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi %18,8'lik kadın işgücüne katılım oranıyla kadın işgücünün en az görünür olduğu bölgeleri temsil etmektedir. Dünya genelindeki kadın işgücüne katılım oranı ise %47,3'tür.

Afrika'nın Sahra Altı Bölgesi'nde, tüm çalışan kadınların %60'ından fazlası tarımda çalışmakla beraber genellikle zaman ve emek yoğunluğu gerektiren faaliyetlere odaklanmakta olup bu faaliyetlerin çoğu ücretsiz veya düşük ücretli olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca bu bölgedeki bazı ülkelerde kadınlar açısından zamana bağlı eksik istihdam¹, toplam istihdamın yüzde 40 veya 50'sini oluşturmaktadır (ILO, 2016a). Bu nedenle kadınların işgücü piyasası göstergeleri diğer bölgelere göre yüksek gerçekleştirme oranına sahiptir.

Ayrıca Asya ve Pasifik bölgesinde de, erkeklerin ve kadınların yaklaşık %54'ünün güvencesiz/kırılgan istihdam² koşullarında yer aldığı ve özellikle Güney Asya, Güneydoğu

¹ Zamana Bağlı Eksik İstihdam: ILO'ya göre zamana bağlı eksik istihdam şu şekilde tanımlanmaktadır: Kısa bir referans dönemi boyunca; fazladan çalışmak isteyen, belirli bir saat eşliğinden (tüm işlerde çalışma süresi) daha az çalışmış olan ve daha fazla çalışma fırsatı verildiğinde daha fazla çalışmaya hazır olan istihdamdaki tüm kişileri kapsamaktadır (ILO, 2013a).

² Güvencesiz/kırılgan istihdam (vulnerable employment): Kendi hesabına çalışanlar ile aile işçisi olarak istihdamda yer alan kişilerin durumunu ifade etmektedir. Bu istihdam grubundaki kişilerin resmi çalışma düzenlemelerine sahip olma olasılığı daha düşüktür ve dolayısıyla uygun çalışma koşullarından, yeterli sosyal güvenlik ve etkili temsil yoluyla sendikalar ve benzeri örgütler aracılığıyla 'ses' sahibi olmaktan yoksun olma olasılıkları daha yüksektir. Güvencesiz/kırılgan istihdam genellikle yetersiz gelir, düşük üretkenlik ve işçilerin temel haklarını zayıflatan zor çalışma koşulları ile karakterizedir (UN WOMEN, 2023).

Asya ve Pasifik adalarındaki kadınların, ücretsiz bakım işlerindeki temsiliyetinin fazla olduğu belirtilmektedir (ILO, 2016b).

Tablo 3: Dünyada Bölgelere Göre Kadınların İşsizlik Oranları (2005-2022)

	Avrupa & Orta Asya	Avrupa Birliği	Doğu Asya & Pasifik	Dünya	Güney Asya	Kuzey Amerika	Latin Amerika & Karayipler	OECD üyeleri	Orta Doğu & Kuzey Afrika	Sahra-Altı Afrika
2005	9,1	10,6	4,1	6,5	8,3	5,2	10,7	7,3	17,2	5,9
2010	8,8	9,9	3,8	6,4	7,5	8,5	8,8	8,3	17,2	6,4
2015	8,5	10,2	3,7	6,1	7,8	5,3	8,0	7,0	18,4	6,2
2018	7,0	7,6	3,4	5,7	7,4	4,0	9,5	5,7	17,8	6,3
2019	6,7	7,0	3,4	5,6	6,4	3,8	9,7	5,6	17,3	6,4
2020	7,2	7,4	3,9	6,7	8,8	8,5	12,0	7,4	17,0	7,0
2021	7,1	7,3	3,6	6,3	7,4	5,4	11,4	6,4	17,3	7,2
2022	6,6	6,4	3,6	5,8	7,2	3,7	8,6	5,1	17,0	7,2

Kaynak: Dünya Bankası (15+)

Kadınların işsizlik oranlarına bakıldığında söz konusu oranın Sahra-Altı Afrika bölgesindeki artış haricinde yıllar itibarıyla dalgalanmalarla birlikte düşme eğilimine sahip olduğu görülmektedir. 2022 yılı itibarıyla dünya genelinde %5,8 olan işsizlik oranı, en düşük %3,6 ile Doğu Asya ve Pasifik bölgesinde gerçekleşirken en yüksek orana ise %17 ile Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesinde ulaşmıştır.

Kadınların işgücüne katılımının artması önemli olmakla birlikte kadınların kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeye tam olarak katkıda bulunabilecekleri, eğitim ve beceri yatırımlarından faydalanabilecekleri ve kadınlar için kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeye uygun nitelikli iş fırsatlarının sunulması da aynı ölçüde önem arz etmektedir (ILO, 2016b). Bu sebeple yalnızca işgücü piyasası göstergeleri kullanılarak kadınların ekonomik hayatta eşit şekilde temsil edildiği ifade edilememektedir.

Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Açığı Raporu'nda (Global Gender Gap Report), 146 ülke (102 ülke 2006 yılından itibaren incelenmektedir) “ekonomik hayata katılım ve fırsatlar, siyasi hayata katılım, eğitim

düzevi/durumu, sağlık ve hayatta kalma” parametreleri çerçevesinde karşılaştırılarak cinsiyet eşitliğine ilişkin durum ortaya konulmaktadır (WEF, 2023, s. 5).

Söz konusu parametrelerden ekonomik hayata katılım ve fırsatlar; işgücüne katılım oranı, benzer işler için ücret eşitliği düzeyi, tahmini kazanılan gelir, yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticilerin oranı ile profesyonel ve teknik çalışanların oranı ile hesaplanmaktadır.

Siyasi hayata katılım parametresi; parlamentodaki kadın oranı, bakanlık pozisyonlarındaki kadınların oranı ve son 50 yılda devlet başkanının kadın/erkek olduğu yıllara göre hesaplamaya tabi tutulmaktadır.

Eğitim düzeyi/durumu parametresi; okuryazarlık oranı, ilköğretime kayıt oranı, ortaöğretime kayıt oranı ve yükseköğretime kayıt oranı bileşenlerinden oluşmaktadır. Son olarak sağlık ve hayatta kalma parametresi ise doğumdaki cinsiyet oranı ve sağlıklı yaşam süresi beklentisini içermektedir. Bu parametrelerin dışında ayrıca tamamlayıcı hedefler ve bağlamsal göstergeler de bulunmaktadır (WEF, 2023).

Dünyanın değişik bölgelerindeki kadın işgücünün durumu ile ilgili olarak Küresel Cinsiyet Açığı Raporu (2023)’nda; cinsiyet eşitliği puanına göre söz konusu bölgelerde eşitliğe ulaşmanın ne kadar süreceği hesaplanmaktadır. Buna göre aldıkları puana göre bölgeler sırasıyla belirtilmektedir. Avrupa bölgesinin cinsiyet eşitliğinde en yüksek orana sahip olduğu ve mevcut ilerleme hızıyla söz konusu bölgede 67 yılda cinsiyet eşitliğinin sağlanacağı belirtilmektedir. İkinci sırada yer alan Kuzey Amerika’da cinsiyet eşitliğinin 95 yılda kapanacağı, Latin Amerika ve Karayipler’de 53 yılda eşitliğe erişileceği, Avrasya ve Orta Asya bölgesinde eşitliğe ulaşmak için 167 yıl gerekeceği, Doğu Asya ve Pasifik bölgesinde 189 yılda aradaki farkın kapanacağı, Sahra Altı Afrika’da 102 yılda eşitliğe ulaşılacağı, Güneydoğu Asya’nın 149 yıla ihtiyacı olduğu ve Orta doğu ve Kuzey Afrika’nın ise 152 yılın sonunda cinsiyet eşitliğine ulaşacağı ifade edilmektedir (WEF, 2023, s. 6-7).

Tablo 4: Dünyada İşgücü Piyasasına Katılım Durumu (2005-2022)

Yıllar	İstihdam Oranı-Kadın	İstihdam Oranı-Erkek	İşgücüne Katılım Oranı-Kadın	İşgücüne Katılım Oranı-Erkek	İşsizlik Oranı-Kadın	İşsizlik Oranı-Erkek
2005	46,6	71,3	49,8	76,1	6,5	6,2
2010	45,7	70,6	48,8	75,3	6,4	6,3
2015	44,7	69,5	47,6	73,9	6,1	6,0

2018	44,3	68,8	47,0	73,0	5,7	5,7
2019	44,9	68,9	47,5	73,0	5,6	5,5
2020	42,9	66,2	46,0	71,2	6,7	7,0
2021	44,0	67,6	46,9	72,0	6,3	6,2
2022	44,5	68,4	47,3	72,5	5,8	5,8

Kaynak: Dünya Bankası (15+ yaş)

Dünya genelinde kadın ve erkeklerin işgücü piyasasındaki durumları göz önüne alındığında (Tablo 4); 2022 yılı için yaklaşık her iki kadından birinin (%47,3) ve her dört erkekten üçünün (%72,5) işgücüne katıldığı görülmektedir. Bu durum göz önüne alındığında işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılımında hala istenilen seviyeye ulaşamadığı ve erkeklerle kıyaslandığında geride kaldığı görülmektedir. Söz konusu veriler incelendiğinde cinsiyetler arasındaki farkın korunduğu ancak yıllar itibarıyla kapanmaya başladığı görülmektedir. Ayrıca cinsiyetler arasındaki ekonomik hayata katılımındaki farkın mevcut ilerleme hızıyla devam edildiği takdirde 169 yılda kapanacağı ifade edilmektedir (WEF, 2023, s. 6).

Bunun yanı sıra sürdürülebilir kalkınma hedefleri 2022 yılı raporuna göre ise; dünyanın 2030 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda henüz istenilen ilerlemeyi kaydedemediği ve pandeminin sosyal ve ekonomik yansımalarının bu durumu daha da zorlaştırdığı belirtilmektedir (UN, 2022, s.36). Ayrıca ücretsiz bakım ve ev işlerine harcanan zaman, cinsel sağlık ve üreme sağlığıyla ilgili karar alma ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme gibi birçok alandaki ilerlemenin gerilediğinin altı çizilmektedir. Söz konusu durumun çözümü için toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerleten yasaların, politikaların, bütçenin ve kurumların teşvik edilmesi de dahil olmak üzere her alanda kararlı adımlar atılması gerektiği vurgulanmaktadır (UN, 2022).

1.3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Görünümü

Türkiye'deki işgücü piyasası, kadınların işgücüne katılım ve istihdama oranlarının dünya ortalamasına kıyasla düşük olması ve kadın işsizlik oranının yüksek olması ile karakterize edilmektedir.

Tablo 5: Türkiye İşgücü Piyasası Verileri (2005-2022)

Yıllar	İşgücüne katılım oranı-Kadın	İstihdam oranı-Kadın	İşsizlik oranı-Kadın	İşgücüne katılım oranı-Erkek	İstihdam oranı-Erkek	İşsizlik oranı-Erkek
2005	21,3	19,4	9,0	67,8	61,5	9,3
2006	21,4	19,5	8,9	67,1	61,3	8,7
2007	21,2	19,3	9,1	67,1	61,1	8,8
2008	22,1	19,9	10,0	67,4	60,8	9,8
2009	23,8	20,7	13,0	67,8	59,1	12,9
2010	25,1	22,2	11,8	68,2	60,8	10,7
2011	26,1	23,4	10,4	68,7	62,9	8,4
2012	26,6	24,1	9,7	68,2	62,9	7,8
2013	27,9	24,9	10,9	68,7	63,1	8,1
2014	29,9	26,3	11,9	71,0	64,6	9,0
2015	31,3	27,3	12,6	71,3	64,7	9,3
2016	32,4	28,0	13,7	71,8	64,8	9,6
2017	33,4	28,8	13,9	72,2	65,3	9,5
2018	34,1	29,4	13,7	72,5	65,6	9,6
2019	34,3	28,7	16,4	71,9	62,9	12,4
2020	30,8	26,2	14,8	67,8	59,4	12,4
2021	32,8	28,0	14,7	70,3	62,8	10,7
2022	35,1	30,4	13,4	71,4	65,0	8,9

Kaynak: TÜİK (15+ yaş)

Türkiye işgücü piyasası verilerine bakıldığında (Tablo 5); kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranının artan bir eğilime sahip olduğu ancak erkeklerin işgücü piyasası verileri ile karşılaştırıldığında erkeklerin işgücü piyasasında kadınların iki katı kadar fazla yer aldığı dikkat çekmektedir. 2022 yılında kadınların istihdam oranı %30,4 ve işgücüne katılım oranı %35,1 olurken erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla %65 ve %71,4'tür. Söz konusu veriler ele alındığında sadece yaklaşık her üç kadından birinin ve her dört erkekten üçünün işgücü piyasasında yer aldığı görülmektedir. Dünya ortalaması göz önünde bulundurulduğunda erkeklerin dünya ortalaması (%72,5) ile yaklaşık aynı gerçekleşme düzeyine sahip olduğu ancak kadınların dünya ortalamasının (47,3) oldukça altında seyreden bir gerçekleşme düzeyine sahip olduğu görülmektedir. İşsizlik oranlarında ise 2009 yılına kadar cinsiyetler arası belirgin bir fark görülmez iken yıllar itibarıyla farkın 4,5 puana çıkması dikkate değerdir.

Tablo 6: Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (2005-2022)

	Kadın				Erkek			
	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	46,7	16,5	0,5	36,3	18,6	23,0	7,3	51,0
2010	40,2	16,4	0,9	42,5	16,9	23,0	8,6	51,5
2015	30,6	15,5	0,9	53,0	15,7	22,2	10,0	52,1
2018	26,0	15,2	0,9	57,9	14,9	21,9	9,8	53,3
2019	25,2	15,2	0,8	58,9	14,9	22,1	7,8	55,2
2020	23,1	15,9	0,8	60,2	15,3	22,6	8,0	54,0
2021	22,7	16,6	0,9	59,7	14,7	23,5	8,6	53,3
2022	20,6	17,1	0,9	61,5	13,6	23,9	8,4	54,1

Kaynak: TÜİK (15+ yaş)

İşgücünün sektörel dağılımı incelendiğinde (Tablo 6); kadınların tarım sektöründeki istihdam oranının, 2005 yılında %46,7 iken zamanla azalarak 2022 yılında %20,6'ya düştüğü, sanayi sektöründe istihdam oranının nispeten istikrarlı bir şekilde %16-17 civarında kaldığı, inşaat sektöründe ise çok düşük temsile sahip olduğu ve genellikle %1 civarında seyrettiği ve hizmet sektöründe ise yıllar itibarıyla istihdam oranının önemli oranda artarak 2022 yılında %61,5'e ulaştığı görülmektedir. Söz konusu sektörel dağılımın erkek işgücü açısından durumu ise; tarım sektöründe istihdam oranının yıllar içinde dalgalı bir seyir göstermesiyle birlikte genel olarak düşüş eğilimi gösterdiği ve 2005 yılında %18,6 iken 2022 yılında %13,6'ya düştüğü anlaşılmaktadır. Sanayi sektöründeki istihdam oranının bazı yıllardaki artış ve azalışa rağmen nispeten istikrarlı bir şekilde %21-24 aralığında kaldığı, inşaat sektöründe yıllar içinde görülen değişimle birlikte genel olarak düşük seviyelerde olduğu ve hizmet sektöründe ise yıllar içinde erkeklerin istihdama katılımının artmaya devam ettiği görülmektedir.

Türkiye işgücü piyasasına dair genel görünüm yukarıda ifade edilmekle birlikte özellikle söz konusu durumun cinsiyet eşitsizliği açısından nasıl görüldüğü önem arz etmektedir. 2023 yılı Küresel Cinsiyet Açığı Raporu'na göre Avrasya ve Orta Asya bölgesindeki ülkelerin yer aldığı kategoride bulunan Türkiye, bu bölge sınıflandırmasında en son sırada yer alırken toplamda 146 ülke arasında 129'uncu sıraya yerleşmiştir. Bununla birlikte ekonomik hayata katılım ve fırsatlarda 133'üncü, siyasi hayata katılımında 118'inci, eğitim düzeyinde 99'uncu

ve sağlık ve hayatta kalma kategorisinde ise 100'üncü sırada yer almıştır (WEF, 2023, s. 351). Türkiye'nin yalnızca eğitim düzeyinde ve sağlık ve hayatta kalma ölçeklerinde ilk yüze girdiği, ilgili parametreler incelendiğinde görölmektedir.

Ekonomik hayata katılım ve fırsatlar kategorisini oluşturan göstergelerde Türkiye; işgücüne katılımında 130'uncu, benzer işler için ücret eşitliği düzeyinde 91'inci, tahmini kazanılan gelirden 128'inci, yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticilerde 119'uncu iken profesyonel ve teknik çalışanlarda 98'incidir (WEF, 2023, s. 351). Söz konusu göstergelere bakıldığında kadınların işgücüne katılım fırsatlarının kısıtlı olduğu, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının bulunduğu ve kadınların erkeklere kıyasla daha az gelir elde ettiği, kadınların liderlik pozisyonlarında ve karar verme süreçlerinde yeterince temsil edilmediği görölmektedir. Ayrıca kadınların profesyonel ve teknik alanlarda da eşit temsil edilmediği ve bu nedenle belirli kariyer alanlarında kadın görünürlüğünün sınırlı olduğu fark edilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

Küreselleşme ile birlikte rekabet koşullarının sürekli değiştiği bir dünyada, bir ülkenin ekonomik ve toplumsal olarak gelişmesi, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın işgücünün aktif olarak kullanılması ile üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılmasına bağlıdır. Kadınların işgücüne yeterince dâhil edilmemesi, dünya nüfusunun yarısının işgücü piyasasında tam anlamıyla var olamaması anlamına gelirken bu durum beşeri sermayenin etkin bir şekilde kullanılmasına da engel olmaktadır.

Son dönemde kaydedilen olumlu gelişmelere rağmen, kadınlar hala istihdamda karşılaştıkları engellerle mücadele etmekte ve birçok ülkede işgücünde eşit oranda temsil edilememektedir. Söz konusu eşitsiz temsilin temel faktörü ise topluma nüfuz eden görünmez normlardan kaynaklanmaktadır. Bu bölümde ilgili normların neler olduğunun anlaşılabilmesine dair kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler ile işgücü piyasasında kadınların karşına çıkan engeller ele alınmaktadır.

2.1. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kadınların işgücü piyasasına katılımı, toplumsal ve ekonomik birçok değişken tarafından etkilenmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen bu faktörler, toplumun ve işgücü piyasasının kadınlar üzerindeki derin ve genellikle farkında olunmayan etkisini açıklamak için önemlidir. Bu faktörlerin anlaşılması ve değerlendirilmesi, kadınların işgücüne katılımının artırılması ve eşitlikçi bir çalışma ortamının oluşturulması açısından önem taşımaktadır.

Kadınların işgücüne dâhil olma sürecini etkileyen faktörler ve işgücü piyasasına erişimde karşılaştıkları zorluklar toplumsal cinsiyete dayalı yapılanma, toplumun kültürel yapısı, yaş, medeni durum, ikincil işgücü, eğitim düzeyi, ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı istihdam gibi çeşitli faktörler çerçevesinde incelenecektir.

2.1.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Yapılanma

Her toplumda, kadın ve erkeğin ayrılmış ve sınıflandırılmış olduğu, buna bağlı olarak da onlara belirli rollerin atanıp yönlendirildiği ve bireylerin bu roller içerisinde şekillendirildiği ve denetlendiği sosyokültürel değerler mevcuttur. Bu değerler, kadın ve erkeğin nasıl olması gerektiğini, nasıl davranmaları gerektiğini ve hangi sorumlulukları üstleneceklerini ifade ederek belirli rollerin oluşmasına katkı sağlar. Buna ilişkin olarak toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun tanımladığı ve bireylerden beklediği özel beklentiler olarak nitelendirilmektedir (Vatandaş S. , 2020).

Bu roller nedeniyle kadınlar kendilerine atfedilen mevcut toplumsal cinsiyet normlarına bağlı kalarak geleneksel kadınlık rollerinden kurtulamamakta ve bu rollerin yanında yeni rolleri de üstlenerek iş ve aile kavramlarını birlikte dengelemek zorunda kalmaktadır. Bunun yanı sıra toplumun belirlediği eril kurallara uymayan kadınlar ise ya bu kurallara uymaya zorlanmakta ya da toplum tarafından dışlanmaktadır (Utma, 2019).

Söz konusu beklentilerin oluşturduğu toplumsal cinsiyete dayalı yapılanma, günümüzde ise genellikle açık ayrımcılık yerine daha ince ve daha az fark edilebilir ön yargı biçimleriyle görülmektedir (O'Neil & Hopkins, 2015).

Bunun neden meydana geldiğine dair üç teorik yaklaşım bulunmaktadır: İlk olarak, daha az görünür ön yargı biçimleri artık açık ayrımcılığın yerine geçmiş ve genellikle istenmeyen ve çoğu durumda yasa dışı olarak kabul edilen bir duruma gelmiştir. İkinci olarak, değişen tarihsel ve toplumsal normlar dikkate alındığında kadınlara ve azınlıklara yönelik uzun bir ön yargı tarihinin zaman içinde açık olmaktan çok daha örtük hale geldiği görülmektedir. Üçüncü olarak, daha ince ön yargı biçimlerinin uzun süredir var olduğu, ancak daha belirgin ön yargı ve ayrımcılık biçimlerinin onları gölgede bıraktığı ve daha az görünür kıldığı düşünülmektedir. Bütün bunlar, kadınların özellikle üst düzey liderlik pozisyonlarına ilerlemesi üzerinde kümülatif ve kalıcı bir olumsuz etkiye neden olmaktadır (Cortina'dan Aktaran O'Neil & Hopkins, 2015, s.1-2).

2.1.2. Eğitim Düzeyi

Kadınların işgücü piyasasına katılımı ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin eğitimin işgücüne daha fazla katılımı teşvik etme etkisi ve işgücüne uzun süreli katılımı eğitimin rolü üzerine

inceleme yapılmıştır. Psacharopoulos ve Tzannatos (1987) tarafından yapılan bu incelemede eğitimin, kadınların işgücüne katılım oranını ve kadınların işgücü piyasasına katılım süresini olumlu yönde etkilediği ve ek bir eğitim yılıyla birlikte kadınların işgücüne katılım süresinin yaklaşık iki yıl daha uzadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Psacharopoulos & Tzannatos, 1987, s.1).

Bununla birlikte kadınların işgücüne katılım kararında eğitimin nasıl bir role sahip olduğu temel belirleyici etkiler üzerinden de açıklanmaktadır. Bunlardan ilki; işgücü piyasasına ayrılacak zamanın miktarı üzerinde eğitimin etkisinin ikame ve gelir etkisi ile açıklanmasıdır. Eğitim seviyesindeki artışın, olası ücret artışına bağlı olarak çalışmama maliyetini artıracığını ve bunun da kadınların çalışma süresini artıracığını ifade eden "ikame etkisi" dir. İkame etkisinin kadınların işgücüne katılım süresi üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Eğitim ve ücret artışıyla elde edilen daha yüksek kazancın gelir hedefine daha erken ulaşmayı sağlaması ve bu durumda, gelirin bir kısmının daha fazla boş zamana ayrılmasıyla ortaya çıkan etki "gelir etkisi" olarak tanımlanmaktadır ve belirli bir gelir seviyesine ulaşıldığında, eğitilmiş kadınların iş yerine daha fazla boş zamanı tercih edecek mali olanaklara sahip olabileceğini düşündürmektedir (Özdemir B. S., 2016, s.44). Eğitimin işgücüne katılım üzerindeki ikinci belirleyici etkisi, işgücüne katılma kararıyla ilgilidir. Eğitim bir insanın yatırımı olarak görülürse; eğitimin doğrudan, dolaylı ve psikolojik olarak çeşitli maliyetleri bulunması nedeniyle, bu yatırımın getirisini elde edebilmek ve maliyetini karşılayabilmek için kişiler çalışmak zorunda kalacaktır (Erdoğan & Yaşar, 2018). Öte yandan, eğitim bir tüketim etkinliği olarak ele alınırsa, kişi daha yüksek bir gelir elde etme olasılığına karşılık çalışmamasının fırsat maliyetinin daha yüksek olacağından dolayı çalışmayı tercih edecektir (Özdemir B. S., 2016, s.44-45).

Ayrıca kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılım ve ulusal gelir arasındaki ilişki üzerine Karakütük ve Özbal (2019) tarafından yapılan araştırmada kadınların okullaşma düzeyindeki artışın kadınların işgücüne katılım oranını ve bunun da kişi başına düşen reel milli geliri artırdığı bulgusu ile de ifade edilmektedir (Karakütük & Özbal, 2019).

2.1.3. Toplumun Kültürel Yapısı

Bir toplumdaki resmi olmayan kurallar olarak tanımlanan kültürel veya sosyal normlar kadınların işgücüne katılım kararında etkili olmaktadır. Dil, normlar, gelenekler ve

görenekler gibi kültürel yönler, büyük ölçüde insanların işgücü piyasası davranışlarına atfettiği değeri ve önemi belirlemektedir (Tolciu & Zierahn, 2010,s.2).

Kamusal alanlarda kadınların tacize maruz kalması, aile geçimini sağlaması gereken kişinin genellikle erkek olarak belirlenmesi, ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgili sorumlulukların daha çok kadınlar tarafından üstlenilmesi gerektiği düşüncesi (Jayachandran, 2020), kadınların aile içerisinde sahip oldukları rollerin iş hayatından daha değerli olduğu fikri (Evetts, 2002, s.6), eşin eğitim düzeyinin düşük olması ve kadının toplumdaki rolünü yeterince kavrayamayışı (Günday, 2011) gibi toplumsal normlar çeşitli şekillerde kadınların ekonomik hayata katılım kararını etkilemektedir.

Bu toplumsal normlardan kamusal alanlarda kadınların güvenliğini sağlamaya ilişkin endişe, kültürel yapının kadınların işgücüne katılım kararı üzerindeki etkisini ortaya koymak açısından özellikle önem arz etmektedir. Bu durum iki yönlü olarak şu şekilde açıklanmaktadır. Kadınlar kişisel olarak taciz riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bunun yanı sıra ataerkil bir normun yansıması olarak, zaman zaman "güvenliği sağlamak" adı altında ifade edilen bu anlayış, bir kadının kendi açısından herhangi bir tehlike veya rahatsızlık hissetmese de, ailesindeki ya da toplumdaki erkeklerin hoş karşılamadığı erkeklerle etkileşimini kısıtlamayı da içermektedir (Jayachandran, 2020, s.7).

2.1.4. Yaş ve Medeni Durum

Nüfusun yapısı, yoğunluğu ve artış hızı gibi faktörler, işgücü piyasasını ve istihdam oranlarını doğrudan etkileyen önemli etmenler arasında yer almaktadır. Bu açıdan kadınların istihdama katılımı incelendiğinde, farklı yaş gruplarında istihdama katılımında belirgin değişimler olması, yaş faktörünün büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kadınların işgücüne katılımı yaş gruplarına göre incelendiğinde, birçok ülkede benzer bir eğilim sergileyen bir "M" şeklinde bir desen ortaya çıkmaktadır. Söz konusu katılımda eğitimini tamamlayan genç kadınların işgücüne dahil olmasıyla 20-24 yaş aralığında artan oranlarla zirveye ulaşılmaktadır. 30'lu yaşların başından itibaren aile kurma, çocuk bakımı ve ebeveynlik gibi sorumluluklarla karşı karşıya kalınması nedeniyle azalmanın başladığı görülür. 40'lı yaşların başlarında ise söz konusu yükümlülüklerin azalmasıyla beraber işgücüne katılımında tekrar artış sürecine girildiği gözlemlenmektedir. 40-54 yaş aralığında ise yeniden en yüksek seviyeye ulaşıldığı (Özer & Biçerli, 2003) ve kadınların emekli olarak

işgücü piyasasından ayrılmalarıyla beraber söz konusu aşamanın tamamlandığı açıklanmaktadır (Erken, 2020).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir başka unsur da evliliği, boşanmayı ve çocuk sahibi olmayı içeren medeni durumdur. Bu durumlar kadınların istihdama giriş kararlarını çeşitli şekillerde etkilemektedir (Erdoğan & Yaşar, 2018). Kadınların çalışma hayatına katılması, medeni durumlarına, çocuk bakımıyla ilgilenme sorumluluğuna, ailede yaşlıların bakımına ve ev içindeki diğer sorumluluklara bağlı olarak şekillenmektedir. Bu tür toplumsal beklentiler ve roller, özellikle evlilik sonrasında sorumlulukları artan kadınların işgücüne katılımını etkileyebilmektedir (Gençtürk, 2022). Özellikle okul öncesi çağda çocukları olan kadınların emek piyasası yerine evde çalışmayı tercih etmelerine neden olmakta veya boşanma neticesinde pek çok kadın boşanmanın ortaya çıkaracağı finansal etkileri engellemek amacıyla işgücü piyasasına katılmaktadır (Erdoğan & Yaşar, 2018).

2.1.5. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ekonomik yaşam, hem ücretli işe hem de özel veya ev içi sektörde yapılan ücretsiz faaliyetlere derinden bağlı olmasına rağmen, geleneksel ekonomik analiz “iş” yalnızca ücretli istihdam olarak tanımlamaktadır. Bu tür bir çalışma yaklaşımı ise özellikle kadınlar tarafından uzun saatler boyunca yürütülen çalışmanın (ücretsiz çalışma ve bakım işi) istatistiksel, ekonomik ve politik olarak görünmez olduğu bir durumu ortaya çıkarmaktadır (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016).

Bir diğer deyişle, ücretsiz aile işçiliği, bireylerin evlerini geçindirmek ve ailelerine bakmak için yaptıkları ve karşılığında ücret veya maaş alınmayan işleri ifade etmektedir. Bu tür işler, diğerlerinin yanı sıra yemek pişirme, temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi görevleri içermektedir. Ücretsiz aile işçiliği genellikle kadınlar tarafından gerçekleştirildiğinden bu sorumluluklar, kadınların ücretli işe girmelerine ve kariyerlerinde yükselmelerine engel teşkil etmektedir (Evetts, 2002, s.3-5).

Sonuç olarak toplumun tüm kesimi için önemli bir sorumluluk alanı olmasına rağmen ücretsiz aile işçiliğine giren işlerin, çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilmesi beklenilmekte ve bu işlerin ekonomik değeri genellikle görmezden gelinmektedir.

2.1.6. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, en temel düzeyde vergi ve düzenleyici sistemlerin dışında gerçekleşen işleri ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bu kavram, mevcut yasal veya düzenleyici çerçeveler tarafından tanınmayan, düzenlenmeyen veya korunmayan tüm ücretli işleri başka bir ifade ile hükümetin yönetmelikleri, vergileri, düzenlemeleri ve denetimleri dışında gerçekleşen ekonomik faaliyetleri kapsamaktadır (Nightingale & Wandner, 2011).

Güloğlu'nun ifadesiyle istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dâhil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması olarak tanımlanan kayıt dışı istihdam (Güloğlu, 2005, s.2) alanında kadınların daha çok istihdam edildiği görülmektedir.

Kadınların kayıt dışı istihdama itilmesine sebep olan belirli faktörler bulunmaktadır. Kadınların düşük eğitim seviyesine sahip olmaları nedeniyle niteliklerinin yetersiz kabul edilmesi, belirli mesleklerde kabul edilmemeleri, yasal düzenlemeler gereği bazı işlere erişimlerinin engellenmesi, iş başvurularında ve iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kalınması, düşük ücretlerle çalışma, evlilik ve doğum gibi nedenlerle işten çıkarılmaları, sendikal faaliyetlerde haklarını koruma konusunda etkin olamamaları, yönetim pozisyonlarında temsil oranının düşük olması gibi faktörler, kadınların kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmelerine yol açmaktadır (Erken, 2020).

2.1.7. Meslek/İş Ayrımı-İkincil İşgücü

Doeringer ve Piore (1970) tarafından geliştirilen *İkili İşgücü Piyasası Teorisinde*, işgücü piyasası içsel ve dışsal işgücü piyasaları olarak ayrılmakta ve bu yaklaşımda "iyi iş" ve "kötü iş" kavramsallaştırılması kullanılmaktadır. Bu teoriye göre, "iyi işler" birincil sektörü oluştururken "kötü işler" ikincil sektörü oluşturmaktadır (Akyüz & Özyer, 2022).

Söz konusu kavramsallaştırma birincil ve ikincil işgücü piyasası şeklinde de ifade edilmektedir. Birincil piyasalar genellikle yüksek maaş, iyi çalışma koşulları, büyük ölçekli şirketlerin faaliyet gösterdiği endüstriler, sendikalara üyelik ve kariyer fırsatları gibi avantajlarla açıklanırken ikincil piyasalar bu avantajlardan yoksundur ve daha düşük koşullarda çalışma ortamlarına sahiptir (Birtane, 2011). Kadınların işgücü piyasasında

genellikle ikincil piyasalarda faaliyet gösterdiği ve bu nedenle de “ikincil işgücü” olarak nitelendirildikleri görülmektedir (Akyüz & Özyer, 2022) (Birtane, 2011). Kadının ikincil işgücü olarak değerlendirilmesi aynı zamanda kadınların piyasadaki iktisadi faaliyetlerinin aile bütçesine katkı sağlamak olarak görülmesine ve esas gelir sağlayanın erkek olduğu kabulüne yol açmaktadır (Karabıyık, 2012).

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı, yatay ve dikey ayrımcılık (bölünme) olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Erikli, 2020). Buna göre kadınlar, işgücü piyasasında yatay ve dikey bölünmeler sonucunda genellikle alt kademe pozisyonlarında, belirli iş kollarında ve meslek dallarında çalışmaya devam etmektedir.

Bu sınıflandırmada yatay ayrımcılık, kendine özgü iki ana bileşene ayrılmaktadır: ücret ayrımcılığı ve meslek ayrımcılığı. Meslek ayrımcılığı, işlerin veya mesleklerin "kadın işi"/ "erkek işi" şeklinde ayrılmasını ifade ederken ücret ayrımcılığı ise cinsiyet temelli farklılıklar sebebiyle eşit iş için eşit ücret ödenmemesi durumunu yansıtmaktadır. Dikey ayrımcılık ise aynı iş organizasyonu veya meslek grubu içinde, kadınların erkeklere kıyasla daha alt pozisyonlara yerleştirilmesi veya iş kariyerlerinde belirli bir aşamadan sonra ilerlemelerinin sınırlanması durumunu anlatmaktadır (Erikli, 2020).

Bir diğer ifadeyle yatay bölünme, kadınların belirli iş sektörleri ve meslek dallarında yoğunlaşmasını ifade ederken dikey bölünme ise aynı meslek veya iş alanında kadınların daha alt pozisyonlarda, erkeklerin ise daha üst pozisyonlarda yoğunlaşması anlamına gelmektedir (Topoğlu, 2007).

Kadınların terfi ve yükselme fırsatlarının sınırlı olması, liderlik pozisyonlarında ve karar alma mekanizmalarında temsil edilmemeleri dikey bölünmenin bir sonucu olarak ortaya çıkarken özellikle bakım sektörü, eğitim, sağlık ve hizmet sektörlerinde genellikle kadınların çalışması yatay bölünmeye işaret etmektedir.

2.2. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

Kadın çalışanların üst yönetim kademelerine yükselmede karşılaştıkları engeller; bireysel, örgütsel ve toplumsal unsurlar olmak üzere üç kategoriye ayrılmakta olup bu engeller, kadınların ilerlemesini kısıtlayan faktörleri ifade etmektedir (Çitil, 2022, s.383). Bireysel faktörler; kişilerin kendi alışkanlıkları, duyguları ve düşünceleriyle şekillendirdiği bireysel tercih ağı ile kadının anne, eş, birey ve çalışan olarak çeşitli rolleri üstlenmesi ile yüksek

pozisyonlara yükselmesini engelleyebilecek çoklu rol üstlenme bileşeninden oluşmaktadır (Durmaz, 2016, s.50-51) (Utma, 2019, s.51) (Karakaya, 2020,s.51). Örgüt faktörü ise örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağlarına erişememe ve danışmanlık faaliyetlerinin yetersiz kalması gibi etkenlerden oluşmaktadır (Çitil, 2022, s.383). Kadınların ilerlemesini engelleyen temel faktörlerin sonuncusu ise, toplumdaki cinsiyetçi inançlar tarafından belirlenen mesleki ayırım ve yaygınlaşmış toplumsal ön yargıları ifade eden toplumsal faktörlerdir (Durmaz, 2016, s.50).

Cinsiyetçi kalıp yargılarının göstergesi olarak cam tavan (glass ceiling), cam uçurum (glass cliff), cam duvar (glass wall), cam asansör (glass elevator), cam yürüyen merdiven (glass escalator), cam labirent (glass labyrinth) çifte açmaz (double bind), kraliçe arı sendromu (quenn bee syndrome) ve göstermecilik/göstermelik ödün verme (tokenism) ve gibi sorunlar çalışma yaşamına nüfuz etmektedir.

2.2.1. Cam Tavan

"Cam tavan" metaforuyla ilgili ilk referans, 1984 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlanan Adweek dergisinde Editör Gay Bryant tarafından verilen bir röportajda ortaya çıkmıştır. Röportajda, kadınların belirli bir noktaya kadar yükselebildiği, ancak bu noktadan sonra ilerleyemedikleri ve sınırlanmış oldukları ifade edilmiştir. Bu nokta, "cam tavan" olarak adlandırılmıştır. Bu popüler kavram, 1986 yılında Hymowitz ve Schellhardt tarafından Wall Street Journal'da yayınlanan bir makaleyle akademik literatüre girmiştir (Utma, 2019, s.49).

Kadınların yetenekleri ve kişisel nitelikleri göz ardı edilerek üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmelerinin engellendiği durumu tanımlamak üzere kullanılan cam tavan terimi, kadınların üst düzey yönetimde yer almalarını zorlaştıran veya engelleyen görünmez engelleri temsil etmektedir (Karakaya, 2020, s.51). Cam tavan kavramının temelinde, kadınlara karşı yönetim pozisyonlarında ayrımcılık yapılması bulunmaktadır. Ancak mevcut politikalar, açık ayrımcılığı yasakladığı için, kadınlara karşı var olan bu ön yargıyı tespit etmek zor olabilmektedir (Babic & Hansez, 2021, s.3).

2.2.2. Cam Uçurum

Cam uçurum, bir kurumdaki riskli pozisyonlara kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla atanma eğilimini ifade etmektedir. Cam uçurumun etkili olduğu şirketlerde, erkek çalışanlar riskli görevleri isteksizlikle karşılarken kadın çalışanlar cam tavanın ötesindeki görevlere erişebilme fırsatına sahip olmaktadır. Bu durumda amaç, söz konusu pozisyonlardaki, işin doğasından veya kontrol edilemeyen faktörlerden kaynaklansa bile, başarısızlığın kadın yöneticiye yüklenmesidir (Ece, 2020).

2.2.3. Cam Duvar

Kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselme ve kariyer gelişimlerindeki bir diğer engel olarak ortaya çıkan "cam duvar" terimi, kadın yöneticilerin görünüşte cam tavanı aşmış gibi görünebilecekleri, ancak hala kariyerlerini, gelir seviyelerini ve saygınlıklarını sınırlayan altta yatan bir yapısal engelle karşı karşıya kalmaya devam ettikleri konumu ifade etmektedir. Kadınları kültür, eğitim, sağlık ve turizm gibi geleneksel olarak kadınsı kabul edilen sektörlerde tutan ve bu açıdan kadınların mesleki ayrımını yansıtan ve örgütsel ön yargılardan kaynaklanan görünmez engeller olarak cam duvar kabul edilmektedir (Alhas, 2021, s.67) (Bayat & Parıldar, 2021, s.759) (Nasser, 2018, s.168).

2.2.4. Cam Asansör

Cam asansör kavramı, kadın yöneticilerin yönetici olma yolunda ilerledikleri zamanlarda kendi egemen oldukları mesleklerde merdivenlerden çıkar gibi yükselmelerini anlatırken erkeklerin bu mesleklerde asansörle hızlı bir şekilde yükseldiğini ifade etmek üzere kullanılmaktadır (Alhas, 2021).

Kadın işi olarak tanımlanan mesleklerde, örgütsel hiyerarşide dikey hareketi (katmanlaşma) engelleyen cam tavanın aksine erkeklerin bu örgüt hiyerarşisindeki yükselişlerini anlatmak üzere cam asansör metaforu kullanılmaktadır (Yıldız, 2017). Literatürde cam asansör ve cam yürüyen merdiven metaforu birbirinin yerine kullanılmakta olup ilki hızlı bir yükselişi ifade etmektedir (Yıldız, 2017).

2.2.5. Cam Yürüyen Merdiven

Cinsiyet ayrımcılığına yönelik yapılan araştırmaların çoğunun, erkeklerin egemen olduğu mesleklerde kadınların karşılaştığı engellere odaklandığını ve çok az araştırmacının mesleki cinsiyet ayrımcılığının "diğer tarafı" nı, bir başka deyişle erkeklerin daha az temsil edildiği meslekleri incelediğini ifade eden Williams, “kadın işi” olarak nitelendirilen hemşirelik, ilkökul öğretmenliği, kütüphanecilik ve sosyal yardım hizmetleri mesleğini icra eden kişilerle yaptığı araştırmada kadınların çoğunun “cam tavan” la karşılaşmasına rağmen erkeklerin bu mesleklerde ilerlemeleri için görünmez bir baskı ile “cam yürüyen merdiven (*glass escalator*)” le karşılaştığını ifade etmektedir (Williams, 1992).

Bir diğer ifadeyle cam yürüyen merdiven, kadınların temsil edildiği mesleklerde, kadınlar yerine erkeklerin daha hızlı bir şekilde yükseldiği bir durumu anlatmak üzere kullanılmaktadır (Alhas, 2021).

2.2.6. Cam Labirent

Labirent, kişinin yolunu bulmasının veya çıkışa ulaşmasının zor olduğu karmaşık bir yolculuğu anlatmaktadır. Cam tavan metaforu, örgütlerde kadınların üst düzey pozisyonlara erişemedikleri durumu sembolize etmektedir. Ancak kadınların karşılaştığı engeller oldukça karmaşık ve değişken olduğundan, bu durum tek bir sabit engelle açıklanamamaktadır (Erken, 2020, s.53). Bu nedenle kadınların meslek hayatlarında karşılaştıkları durumu daha iyi yansıtmak için labirent metaforu kullanılmaktadır (Yıldız, 2017, s.128).

Cam labirent kavramını çalışma yaşamında kavramsallaştıran Eagly ve Carli (2007), kadınların ve erkeklerin kariyer yollarındaki farklılıkları vurgulayarak kadınların genellikle erkek meslektaşlarına göre daha karmaşık ve dolambaçlı kariyer yolları izlediğine işaret etmekte ve erkeklerin genellikle kariyer basamaklarını doğrudan tırmandığını, kadınların ise kariyer "labirentinde" gezmek zorunda olduğunun altını çizmektedir (Eagly ve Carli'den Aktaran Samuelson, Levine, Barth, Wessel, & Grand, 2019, s.1-2).

2.2.7. Çifte Açmaz

Çifte açmaz (*double bind*), bir iş için istenen özelliklerin, baskın olmayan grup üyeleri için daha fazla yatırım gerektirdiği veya farklı yüklerle ilişkilendirildiği durumlarda ortaya çıktığını ifade etmek üzere kullanılmaktadır (Teele, Kalla, & Rosenbluth, 2017).

Bununla birlikte çifte açmaz kavramı, davranışsal normlara gönderme yaparak bir kadının ne yaparsa yapsın, her durumda başarılı veya kazanan taraf olamayacağı bir durumu ifade etmektedir. Bu durumda, kadınlar herhangi bir seçenek veya davranışla karşılaştıklarında başarı elde etme şansını sınırlayan bir ikileme karşı karşıya kalmaktadır (Yıldız, 2017).

Catalyst'e göre (2007) kadınların karşı karşıya kaldıkları çifte açmaz durumları; cinsiyet kalıp yargılarına uygun davranıp davranmama (uygun davranıldığında yumuşak ve yetkin olmayan olarak değerlendirilirken aksi davranışlar kadınsı olmadığı için eleştirilmektedir), erkeklere kıyasla daha yüksek standartlara tabi olacak şekilde yeteneklerinin kanıtlanmasının beklenmesi ve eril liderlik tarzının benimsenmesi ile karşılaşılan olumsuz tutum şeklinde açıklanmaktadır (Catalyst'den Aktaran Bayat & Parıldar, 2021).

2.2.8. Kraliçe Arı Sendromu

Erkek egemen bir ortamda, kadınların liderlik pozisyonlarını elde etmeleri zorlu bir süreçtir. Eril özelliklerin vurgulandığı liderlik anlayışı, kadınların rol ve cinsel özellikleriyle tam olarak örtüşmemektedir. Bu durum, bazı kadınların benzer deneyimler yaşamış diğer kadınlara destek olmalarını teşvik ederken bazı kadınların ise duvarlar örerek diğer kadınları dışlamalarına ve zorlukları göz ardı etmelerine sebep olmaktadır (Özkan E. , 2020).

Söz konusu durum neticesinde cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa maruz kalan kadınlarda ortaya çıkan durum kraliçe arı sendromu ile açıklanmaktadır. "Kraliçe arı" ifadesi, eril kültüre uyum sağlayarak ve kendilerini diğer kadınlardan uzaklaştırarak erkeklerin egemen olduğu iş ortamlarında bireysel başarı peşinde koşan kadınları anlatmak için kullanılmaktadır. Bu olgu üzerine yapılan araştırmalar, kadınların bunu kendilerini daha çok erkekler gibi sunarak kendilerini diğer kadınlardan fiziksel ve psikolojik olarak uzaklaştırarak ve mevcut cinsiyet hiyerarşisini onaylayarak ve meşrulaştırarak yaptığını ileri sürmektedir (Derks, Laar, & Ellemers, 2016).

Bununla birlikte erkek egemen örgütlerde kadınların yaşadığı cinsiyet ayrımcılığı ve sosyal kimlik tehdidine tepki olarak bazı kadınların örgütteki basamakları tırmanırken kraliçe arıya dönüştüğü belirtilmektedir. Ancak bu kraliçe arı davranışının sadece kadınlara özgü değil, diğer marjinal gruplarda da bulunan genel bir kendini dışlama tepkisinin bir parçası olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca terfi için bireysel fırsatlara inanan kadınların, cinsiyet ön yargısının kadınlar için fırsatları engellediğini ve bu nedenle kuruluşların taleplerini

yönlendirmek için geçici bir başa çıkma mekanizması olarak da kraliçe arı stratejisini kullandığı ifade edilmektedir (Derks, Laar, & Ellemers, 2016).

2.2.9. Göstermecilik

Göstermecilik, 1977 yılında Rosabeth Moss Kanter tarafından ortaya atılan ve kadınlara düşük sayıda ödül ve terfi verilmesi durumunu açıklamak için kullanılan ve (Yıldız, 2017) kadınları ve azınlık grup üyelerini kapsayacak şekilde göstermelik bir çaba, terfi veya jest yapma politikasını (Yıldız, Alhas, Sakal, & Yıldız, 2016, s.1126) ifade eden bir kavramdır.

Kanter simge(token) kavramını, bir grup içindeki azınlığı (yaklaşık %15) ifade etmek üzere geliştirmiş ve ardından, bu azınlık pozisyonuyla bağlantılı simgenin deneyimini ise görünürlük, karşıtlık ve asimilasyon gibi üç olgu üzerinden açıklamıştır. Buna göre simge pozisyonlarının etkileri öncelikle azınlık(simge) konumundaki kadınların hakim grup olarak erkek çoğunluğuyla ilişkilerindeki artan görünürlükleriyle ilgilidir. İkinci etki, simge kadınların karşılaştığı ve tuzağa düşebilecekleri stereotipik (örneğin kadınları belirli iş/pozisyonlarla sınırlama) beklentilerle ilgilidir. Son olarak da hakim grupların azınlık gruplardan kaynaklanan tehdit veya rahatsızlık hissiyle ilişkilidir (Holgersson & Romani, 2020).

Göstermecilik nedeniyle kadınların bazı pozisyonlarda etkin bir rol alamamaları ve sadece sembolik terfilerle karşılaşmaları, kadınların işle ilgili çıktılarını olumsuz yönde etkilemektedir (Yıldız, 2017).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKA VE DÜZENLEMELER İLE ÜLKE İNCELEMELERİ

Çalışmanın bir önceki bölümlerinde toplumsal cinsiyete ilişkin kavramsal düzenlemeler incelenmiş olup kadınların işgücü piyasasına girme kararlarını etkileyen faktörler ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engellere dair literatür incelemesi sunulmuştur. Bu bölümde ise toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve düzenlemelerin hangi çerçevede ele alındığı belirtilerek bu düzenlemeler, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik hazırlanan tedbirler özelinde seçili ülke uygulamaları ile birlikte incelenecektir.

Genel olarak işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika uygulamalarının *eşitlik, farklılık ve toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesinden* oluşan üç farklı yaklaşım üzerinden şekillendiği görülmektedir. *Eşitlik yaklaşımı*, kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımına dayanmakta ve mevzuat değişikliklerinde eşitliği sağlamaya yönelik yapılan düzenlemeler bu kapsamda yer almaktadır (Erikli, 2020). *Farklılık yaklaşımı*, kadınların erkeklerden farklı olduğunu ve bu nedenle kadınların farklı olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamakta ve kadınlara özel politika uygulamalarını ön plana çıkarmaktadır (Dedeoğlu, 2009). Ev içindeki geleneksel kadınlık-erkeklik rollerini ve istihdamda var olan toplumsal cinsiyet rollerini değiştirmeyi amaçlayan *toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi* yaklaşımı ise cinsiyet eşitliğini sağlama açısından üçüncü perspektifi yansıtmaktadır (Dedeoğlu, 2009).

Bu üç perspektif, cinsiyet eşitliğini sağlamak için farklı stratejiler ve politikaların kullanılmasını öngörmekte ve her biri cinsiyet eşitliği konusunda önemli bir katkı sunarak ve farklı cinsiyet gruplarının ihtiyaçlarına ve deneyimlerine odaklanmaktadır.

Tablo 7: Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Eşitlik Yaklaşımları Çerçevesinde Uygulanan Düzenlemeler ve Politikalar

Eşitlik Yaklaşımları		
<p>Eşitlik (Aynılık) yaklaşımı</p> <ul style="list-style-type: none"> • İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948)-madde 23 • Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme (1966) • Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme (1966) • ILO, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1967) • ILO, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1967) • Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-CEDAW (1979) • Avrupa Birliği, İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2002/73/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi • Kendi Namına Çalışan Kadın Ve Erkeklerle Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC) • T.C Anayasası madde 10 • 4857 sayılı İş Kanunu- madde 5 	<p>Farklılık Yaklaşımı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-CEDAW (1979)-madde 3/madde4/ madde 24 • T.C Anayasası madde 10/2 • Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik 	<p>Dönüştürücü Yaklaşım (Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Dönüştürülmesi)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-CEDAW (1979) madde 2-İ/madde 5 • Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995) (toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması) • AB Lizbon Stratejisi (2000) • Hamilelik Direktifi (1992/85/EC) • Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC) • Yarı Zamanlı İş Akdi İle Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC) • Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1990/70/EC) • BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2023) • 10. Kalkınma Planı • 4857 sayılı İş Kanunu- madde 13/madde 74 • Anahık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

Kaynak: (Erikli, 2020, s.51-54) (Dedeoğlu, 2009, s.47-52) (Ecevit, 2021, s.24-31) derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çalışma yaşamına ilişkin cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler ve Türkiye'deki uygulamalar üçlü yaklaşım çerçevesinde Tablo 7'de özetlenmektedir.

Cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar başlangıçta eşit muamele ilkesi gözetilerek hayata geçirilmiş ancak söz konusu politikaların eşitliği sağlamada tek başına yeterli olmadığı fark edilerek eşitsiz konumda olanların eşitlik sağlanıncaya kadar geçici özel önlemler aracılığıyla farklı muamele görmesi ilkesine dayanan farklılık eşitliği ön plana çıkarılmıştır. Ancak inançların, normların ve tutumların biçimlendirdiği ekonomik ve sosyal kurumlarda köklü dönüşümlere duyulan ihtiyaç, toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesini içeren yeni eşitlik yaklaşımı anlayışının etkili olmasını sağlamıştır. Bu yaklaşımda temel amaç ise kadınlara özel politika uygulamalarının yerine ana akım politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden dönüştürülmesidir (Ecevit, 2021, s. 26-31).

Söz konusu toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesini hedefleyen politika yaklaşımlarından birisini, ev içi iş yükü ile iş yerindeki sorumlulukları dengelemeyi

hedefleyen iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları oluşturmaktadır (Erikli, 2020, s. 54).

3.1. İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

Çalışma kavramı dar anlamda, bireylerin belirli bir maddi karşılığa sahip olmak amacıyla emeklerini ortaya koymasını ifade etmektedir. Geniş bir perspektifle ele alındığında ise çalışma kavramı, bireyin aile içinde ücretsiz olarak gerçekleştirdiği ev işleri, tarım veya diğer sektörlerde kayıt dışı olarak icra edilen faaliyetler gibi hayatlarının ve toplumsal etkinliklerinin tamamını içermektedir (Sağlık & Çelik, 2018, s. 98-99).

İş kavramının ve işin niteliğinin zamanla gelişmesine bağlı olarak değişen işgücü yapısı, aile içindeki rol dağılımlarında da değişikliği beraberinde getirmiştir. Geleneksel aile yapılarında erkeklerin tek çalışan olduğu dönemler yerini hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kazançlı ailelere bırakmıştır. Aile içi değişikliklerin yaşanması sonucunda, kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirme isteği, aile içinde denge sağlanmasının önemini ortaya koymuştur (Serbes, 2019).

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması/iş yaşam dengesinin sağlanması konusunda, literatürde kavramsal olarak tam bir uzlaşmaya varılamamış ve bu nedenle ilgili konu çeşitli terimlerle adlandırılan politikaların bir bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Ulutaş, 2015). Her iki kavram da çalışanların iş hayatıyla aile yaşamlarını dengelemeyi hedefleyen politika ve uygulamaları kapsamakla birlikte farklı vurgulara sahip olabilmektedir.

Söz konusu politikalara ilişkin kavramsallaştırma Kıta Avrupası'nda genellikle "iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması/iş-aile uyumu" terimleri ile ifade edilirken Anglosakson literatürde ise "iş-aile dengesi/iş-yaşam dengesi" kavramları ile açıklanmaktadır. Ayrıca, iş-kişisel yaşam entegrasyonu, iş-iş dışı yaşam dengesi gibi farklı kavramlar da kullanılabilir. Bununla birlikte Batı literatüründe, "aile"nin mevcut olmadığı kavramlar genellikle kavramsallaştırmayı toplumsal cinsiyet vurgusundan uzaklaştırmakta ve evli-bekâr, çocuklu-çocuksuz tüm çalışanları kapsayan iş-iş dışı yaşam uyumunu odak noktası haline getirmektedir (Niharika ve Supriya 2010'dan Aktaran Ulutaş, 2013, s. 81-82).

İş yaşam dengesi, bir kişinin işle ilgili beklentileri ile kişisel yaşamı arasında denge sağlanması durumu ya da bireylerin iş ve sosyal hayatlarını en az rol çatışmasıyla dengeleyerek doyum elde etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Keklik, 2020). Bir başka

ifadeyle iş ve yaşam dengesi, bireyin çalışma hayatında inisiyatif kullanarak iş ve iş dışı faaliyetlerin esneklik, sosyallik ve bireysellikte dengelenmesi olarak nitelendirilirken başka bir anlatımda ise iş yaşam dengesi, rol dengesi olarak adlandırılarak bireyin tüm rol sistemindeki her rolle ilgilenme eğilimi olarak açıklanmaktadır (Gökkaya, 2014, s. 2).

İş ve aile yaşamı dengesi birey ile iş ve aile alanlarındaki rol ortakları arasında müzakere edilen ve paylaşılan rolle ilgili beklentilerin gerçekleştirilmesi olarak anlatılmakta ya da farklı bir anlatımla bireyin iş ve aile hayatındaki rollerine ilişkin başarısı ve mutluluğu, bireyin diğer yaşam alanlarına olan ilgi ve öncelikleriyle ne ölçüde uyumlu olduğu şeklinde, kendine özgü bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Allen, 2012, s.703). Diğer bir ifadeyle ise iş ve aile yaşamındaki denge, bireylerin çalışma hayatı ile aile yaşamlarındaki sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Bununla birlikte tüm bireyler, statülerine bakılmaksızın bu dengeyi sağlamak için çaba göstermekte fakat değişen koşullar, yükselen yaşam standartları, ekonomik zorluklar ve yüksek çalışma saatleri gibi birçok faktör, bu dengenin sağlanmasını zorlaştırmaktadır (Serbes, 2019, s. 60).

İş yaşam dengesi daha genel bir kavram iken iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması daha spesifik olarak iş ve aile arasındaki dengeyi vurgulamaktadır. Bununla birlikte iki kavramsallaştırma da çalışanların iş ve aile hayatını dengede tutma amacını taşımaktadır. Ancak bu çalışma toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bir analiz yapma amacı taşıdığından ve söz konusu politikaların cinsiyet yanlısı tutumu göz önüne alınarak bundan sonraki bölümlerde ilgili uyumlaştırma politikaları "iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması" terimi ile açıklanacaktır.

Bireyin iş ve aile rollerinin uyumlu bir şekilde yürütülmesini ifade eden iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması, cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümünün etkili olduğu toplumlarda kadınlar için zorlayıcı olmaktadır. Bu durumda da ev içindeki görevleriyle iş yükleri arasında çatışma yaşayan kadınların istihdam kararları etkilenebilmekte ve işgücü piyasasında kalmaya devam etme veya piyasadan çekilme arasında tercih yapmalarına neden olabilmektedir (Çelik, 2020).

Söz konusu durum neticesinde ortaya çıkan eşitsizliğin önüne geçebilmek adına ve kadınların iş ve aile sorumluluklarındaki yükünü hafifletmek amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yasal düzenlemeler ve politikalar oluşturulmuştur. Ancak söz konusu uyumlaştırma politikalarının yetersiz kalması izin politikalarının ve esnek çalışma

koşullarının iyileştirilmesi ile bakım yükü ile ilgili izinlerin ve esnek çalışma düzenlemelerinin erkekler tarafından kullanılmasının teşvik edilmesine dair politikaların gerekliliği kabul edilmiştir (European Commission, 2017).

3.1.1. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bireylerin iş ve yaşam alanlarını birbirinden ayırabilme ve bu alanlar arasındaki çatışmayı minimize ederek denge sağlayabilme yetenekleri, çeşitli faktörler tarafından etkilenebilmektedir. İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi etkileyen unsurların varlığı, kişilerin bu dengeyi kurma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. İş ve yaşam alanlarının uyumlu bir şekilde yönetilebilmesi için bu etmenlerin göz önünde bulundurularak uygun politika ve destek mekanizmalarının sağlanması önem taşımaktadır. Bu etmenler aile ve kişisel yaşamdan, iş yaşamından ve diğer faktörlerden kaynaklanmaktadır (Naithani, 2009).

Şekil 1: İş ve Aile Yaşamını Etkileyen Faktörler



Kaynak: (Naithani and Jha (2009)'dan Aktaran Naithani, 2010, s.155)

Kadınların işgücüne katılımının artmasıyla birlikte, çalışan annelerin, çift kazançlı haneler ve tek ebeveynlerin sayısında da artış yaşanmıştır. Bu durum, çok sayıda çalışan üzerindeki çocuk ve yaşlı bakım yükünü bir anda artırmış ve buna ek olarak iş ve aile yaşamının dengelenmesinde yeni zorluklar yaratmıştır. Uzun çalışma saatleri, ücretsiz fazla mesai,

değişen çalışma süreleri ve iş yoğunluğu gibi faktörler işle ilgili stresi artırmış, eve ayrılan zamanın azalmasına ve çalışanların daha kısa çalışma saatleri talep etmesine yol açmıştır (Naithani, 2009). Ayrıca küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasının ihtiyaçlarında yaşanan dönüşüm ve nüfusun yaşlanması ile demografik yapıda meydana gelen değişim iş ve aile yaşamındaki uyumsuzluğun derinleşmesine neden olmuştur.

İş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yönelik politikaların içeriğini ev içi iş yükü ile iş yerindeki sorumlulukları dengeleme amacı taşıyan yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları oluşturmaktadır (İlkkaracan, 2010, s. 8). Bu kapsamda ilgili politikalar, bakım yükümlülüğünün haneden kamuya ve kadından erkeğe doğru yeniden dağıtılması üzerine odaklanmaktadır. Bu dağıtım, çocuklar, yaşlılar, engelliler, hastalar ve sağlıklı yetişkin aile üyeleri gibi bağımlı hane halkı ile ev içi iş yükünün uyumlu hale getirilmesine destek olan yasal ve kurumsal mekanizmalar aracılığıyla gerçekleşmektedir (İlkkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

İzinlerin ve esnek çalışma düzenlemelerinin, kadınların istihdam durumları üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, bakım sorumluluklarının etkisini önemli ölçüde azalttığı bilinmektedir. Ebeveynlere iş ve bakım sorumluluklarını düzenleme konusunda daha fazla seçenek sunmak, özellikle kadınların tamamen işgücü piyasasından çekilmelerini engellemeye yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu durumun yanı sıra, çoğu zaman erkeklerin iş ve aile yaşamını dengeleyici tedbirlerden yararlanma olanaklarının ve teşviklerinin sınırlı olması, bu tür düzenlemelerin erkekler tarafından kullanımının düşük olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, bu düzenlemelerin cinsiyet dengesi gözetilerek tasarlanması, ev içi bakım sorumluluklarının daha adil bir şekilde dağıtılmasına yardımcı olacaktır (European Commission, 2017). Bu itibarla çeşitli kategorilere ayrılabilen tüm bu düzenlemeler, işgücünün korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından büyük bir öneme sahiptir.

Öte yandan Kıta Avrupası ve Anglosakson ülkelerinde, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için farklı yaklaşımlar benimsenmektedir. İskandinav ülkeleri, çalışan annelere cömert ebeveyn izni, doğrudan gelir transferi ve çocuk bakım hizmetleri gibi destekler sunarak çocuğun eğitimi, ebeveyn özerkliği ve cinsiyet eşitliği hedeflerini bir arada gerçekleştirmeyi amaçlamakta ve esnek çalışma zamanları ile de bu politikaları desteklemektedir. Anglosakson modelde ise, yarı zamanlı çalışma önemli bir uyumlaştırma aracı olarak

kullanılmakta ve işgücü piyasası esnekliği ve çocuk bakım hizmetlerinin piyasalaşması ön plandadır. Ancak bu sistemin cinsiyete dayalı iş bölümünün katı bir şekilde sürdürülmesine imkân sağlayabileceği de belirtilmektedir (Thevenon 2011'den Aktaran Ulutaş, 2014).

İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik politikalar çeşitli başlıklar altında sınıflandırılmaktadır. Örneğin İlkaracan ilgili politika düzenlemelerini (2010) çalışma zamanları ve izinlere ilişkin yasal mekanizmalar ile bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal mekanizmalar olarak iki kategoride ele almakta olup bakım yükümlülüklerini desteklemek için ailelere yapılan nakit transferlerinin ayrı bir kategoride sayılabileceğini belirtmekte ancak söz konusu politikaların cinsiyetçi yapıyı desteklediği gerekçesiyle tartışmalı yapısına da dikkat çekmektedir (İlkaracan, 2010, s. 8-9). Topgül (2017) ise aile dostu politikalar olarak nitelendirdiği ilgili düzenlemelerin; analık izninin arttırılması, babalık izninin uygulanmaya konulması ve ailenin korunması amacı ile esnek çalışma düzenlemesinden oluştuğunu ifade etmekte ve işverence gerçekleştirilen politikaların da söz konusu dengenin sağlanması için farklı bir bileşen olduğunu açıklamaktadır (Topgül, 2017). Akhan (2019); esnek istihdam, doğum sonrası izinler ve bakım hizmetlerinin ilgili politikaların temeline oturtulduğunu belirtmektedir (Akhan, 2019).

Çalışma kapsamında ise iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları; izin haklarına ilişkin düzenlemeler, bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri başlıkları altında kısaca ele alınacak olup seçili ülkelerde bu politikaların görünümüne ilişkin genel bir projeksiyon sunulacaktır.

3.1.1.1. İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

İzin haklarına ilişkin düzenlemeler doğum/annelik izni, babalık izni ve ebeveyn izni başlıkları çerçevesinde açıklanacaktır.

Dünya genelindeki ülkelerin büyük çoğunluğu, çalışan yeni annelere bir tür ücretli doğum izni sağlamakla birlikte gelişmiş ülkelerin çoğu diğer izin türlerine de olanak tanımaktadır: Bunlar babalık izni ve ebeveyn izninden (hem yeni anneler hem de babalar tarafından alınabilen izin) oluşmaktadır. Bu politikalar sağlanan iznin süresi, yardım miktarları ve yardımın yapısı, iznin iş koruması, finansman, kapsam ve uygunluğun varlığı (veya yokluğu) gibi bazı temel özellikler bakımından farklılıklar göstermektedir (Rossin-Slater, 2017).

3.1.1.1.1. Doğum/Annelik İzni

Annelik izni; kadın çalışanın, çocuğunun doğumu (veya bazı ülkelerde evlat edinme durumu) nedeniyle işgücü piyasasından geçici olarak ayrılması durumunda, istihdamını koruma altına alan bir tür izin uygulamasıdır (OECD, 2021).

Annenin ve yeni doğanın sağlığını korumak, kadınların üreme ve üretim rollerini başarılı bir şekilde birleştirmelerini sağlamak, üreme rolünden kaynaklı iş yaşamında eşitsiz muameleyi önlemek ve kadınlar ile erkekler arasında fırsat eşitliği ve adil muameleyi teşvik etmek gibi konularda çalışan annelerin korunmasına tarih boyunca önem atfedilmiştir. Bu konuda ise ILO tarafından 1919'da (No:3), 1952'de (No:103) ve en son olarak 2000 yılında Anne Koruma Sözleşmesi (No. 183) benimsenmiştir. Bu kapsamda söz konusu sözleşmeler ile hamilelik sırasında ve sonrasında sağlık ve güvenlik tehlikelerine maruz kalmanın önlenmesi, ücretli doğum izni hakkı, anne ve çocuk sağlığı bakımı ve emzirme molaları, annelikle ilgili ayrımcılığa ve işten çıkarmaya karşı koruma ve doğum izninden sonra işe dönme hakkının garanti altına alınması dâhil olmak üzere hamile kadınlar ve yeni doğum yapmış kadınlar için koruyucu önlemler öngörülmektedir (Cassirer, Gilchrist, & Addati, 2014).

Doğum izni, evrensel bir insan ve işçi hakkı olarak kabul edilmekte ve ILO standartları, bir annenin yeterli dinlenme ve iyileşme süresini sağlamak için minimum 14 haftalık bir doğum izni süresini zorunlu kılmaktadır ve bu iznin en az 18 haftaya çıkarılmasını önermektedir (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022).

3.1.1.1.2. Babalık İzni

Kadın ve erkek arasında iş hayatında eşitliği sağlamak amacıyla yapılan çabalardan biri de babalık izninin uygulanmasıdır. Genel olarak, babalık izni; eşi doğum yapan erkeğe, belirli sürelerde ücretli veya ücretsiz olarak verilen bakım izinlerini kapsamaktadır. Babalık izni sayesinde baba, çocuklarına bakma ve çocuklarıyla ilgilenme fırsatı bulurken aynı zamanda anneye yardım etme olanağı da elde etmektedir. Babalık izninin giderek artan ve yaygınlaşan şekilde kullanılması, geleneksel baba rolü anlayışının değiştiğine ve çocuk yetiştirme sürecinde cinsiyet açısından daha dengeli bir yaklaşımın benimsendiğine işaret etmektedir. Babalık izni ve bu izinden yararlanma koşulları, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Aydın & Demirkaya, 2017, s. 81).

Mevcut uluslararası çalışma standartları henüz babalık izni düzenlemelerini açıkça derlememektedir. Bununla birlikte, 2009 Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC), insan odaklı çalışma düzenlemelerinde cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayan bir karar olarak erkeklerin cinsiyet eşitliğinde oynadığı role özel bir bölüm ayırmaktadır. Bu kapsamda, Karar, babalık izninin çalışan babaların çocuk bakımına daha fazla katılımına yardımcı olabileceğini, böylece uzun süredir var olan cinsiyet stereotiplerine karşı mücadeleye katkı sağlayabileceğini anlatmaktadır (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022). Bu nedenle Karar, hükümetleri ve sosyal tarafları iş ve aile sorumlulukları arasında daha iyi bir denge sağlamak için uygun politikalar geliştirmeye çağırılmaktadır. Bu politikalar arasında babalık ve/veya ebeveyn izni ile erkeklerin böyle bir izni kullanmasını empoze edecek teşviklerin de bulunması gerektiği belirtilmektedir (Cassirer, Gilchrist, & Addati, 2014).

3.1.1.1.3. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izinleri, iş ve aile hayatını uyumlu hale getirmeyi destekleyen genel kabul görmüş politikaların temelini oluşturmaktadır (Serbes, 2019). Ebeveyn izni, annelik ve babalık izinlerinin sona ermesinin ardından ve bu izinlere tamamlayıcı olarak uygulanan istihdam korumalı bir izin düzenlemesidir. Ebeveyn izni genellikle bireysel olarak kullanılmakta ve bazı ülkelerde belirli dönemlerde ebeveyn izni sadece anne veya baba tarafından kullanılmak üzere ayrılarak devredilemezken diğer ülkelerde her iki ebeveynin de aile izninin belirli bir kısmını kullanması durumunda “bonus” ücretli haftalar sunulmaktadır. Bununla birlikte, genellikle ebeveyn izni kadınlar tarafından daha fazla kullanılmaktadır (OECD, 2021) (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022).

Ayrıca ebeveyn iznine ilişkin özel bir ILO Sözleşmesi henüz bulunmamakla birlikte, 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Hakkında Tavsiye Kararı (No. 165) ve 2000 tarihli Anneliğin Korunması Tavsiye Kararı (No. 191) ebeveyn iznine ilişkin hükümler içermektedir. Bu Tavsiye Kararları, doğum izninden sonra ebeveynlerden her birine iş haklarını koruyarak ebeveyn izni verilmesini önermektedir. Bu iznin süresi ve koşullarının yanı sıra ödeme ve ebeveyn izninin kullanımı ve ebeveynler arasında dağılımı gibi diğer hususlar Tavsiye Kararları ile belirlenmemiş olup ulusal düzeyde belirlenmeye bırakılmaktadır (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022, s. 132).

Ebeveyn izni, ebeveynlerin işgücündeki konumunu korumak için büyük öneme sahip olan ve anne veya baba için çocuklarıyla birlikte evde kalma fırsatı sunarak her iki ebeveyn için

çocuk bakımına eşit katılma imkânı sağlayan bir uygulamadır. Bu sayede özellikle çalışan kadınların aile ve iş yaşamlarını dengelemelerine olanak sağlanarak kadınların çocuk sahibi olmaları nedeniyle uzun süre işten uzak kalmaları engellenmektedir. Böylece işgücünde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için önemli bir adım olarak görülmektedir. Aynı zamanda, iyi tasarlanmış ebeveyn izni politikalarının, özellikle kadınların işgücündeki katılımını artırarak ekonomik büyümeyi hızlandırabileceği de belirtilmektedir (Çelik, 2020) (Aydın & Demirkaya, 2017) (Serbes, 2019).

3.1.1.2. Bakım Hizmetleri

Bakım hizmeti, doğrudan veya dolaylı, maddi karşılık alınarak veya alınmadan, kısa süreli (örneğin çocuk bakımı) veya uzun süreli (örneğin engelli veya yaşlı bakımı) olarak icra edilen faaliyetleri anlatmaktadır (Kuriakose & Iyer, 2019).

Ekonomik yapılanma, kadın işgücünün artışı, geleneksel aile yapısının değişimi ve kadının toplumdaki, iş dünyasındaki ve aile içindeki rolünün yeniden tanımlanması gibi etmenler, bakım hizmetlerinde önemli bir dönüşümü beraberinde getirmiştir. Bu dönüşümde önemli bir rol oynayan unsurlardan biri, evli ve çocuklu kadınların ücretli işlerde çalışmasıdır. Bu değişim, geleneksel kadınlık ve annelik modellerinde kırılmalara yol açmıştır (Parlak, 2016). Böylece çocuklara ve yaşlılara yönelik bakım hizmetleri toplumsal düzen içinde farklı bir yer almaya başlamıştır. Dolayısıyla, bakım hizmetleri ailenin sınırlarını aşarak yeniden şekillenmektedir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının temel amacı, kadın istihdamının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri çocuk bakımı (Bakırcı, 2010) ve yaşlı/engelli bakımı gibi bakım sorumluluklarıdır. Bu nedenle, bakım hizmetlerine yönelik destek ve çözümler iş ve aile yaşamının uyumunun sağlanmasında önemli rol oynamaktadır.

3.1.1.2.1. Çocuk Bakımına İlişkin Hizmetler

Çocuk bakım hizmetleri, iş ve aile hayatı dengesini sağlamada önde gelen uygulamalardan biri olarak kabul edilmektedir. Çalışan ebeveynler için önemli bir etken olan bu hizmetler, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadın istihdamını artırmak için etkili bir politika aracı olarak değerlendirilir. Esnek çalışma saatleri ve ebeveyn izni gibi diğer çözümlerle

kıyaslandığında, çocuk bakım politikalarının daha net ve etkin çözümler sunduğu ifade edilmektedir (Daly ve Lewis 2000'den Aktaran Serbes, 2019).

Ayrıca çeşitli kurumlar ve kuruluşlar tarafından farklı yöntemlerle sunulan bu hizmetler, işgücü piyasası, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve aile politikası gibi çeşitli politika alanlarının kesişme noktalarında yer almaktadır (Parlak, 2016).

Çocuk bakımının erişilebilirliğinin, kadın istihdamı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, literatürde geniş çapta kabul görmüş bir gerçektir. Bu durum ise, çocuk bakımının sunulmasına veya maliyetlerine dair yapılan çalışmalara bakılmaksızın geçerlidir. Bununla birlikte çocuk bakımının kalitesinin kadın istihdamı üzerindeki etkisi hakkında yapılan araştırmalar sınırlı olmasına rağmen düşük gelirli anneler için, daha iyi kalitede çocuk bakımının ücretli işe dönüşleri kolaylaştırdığını ve istihdamda kalmaya yönelik istikrarı artırdığını göstermektedir (Matysiak & Weźziak-Białowolska, 2016).

3.1.1.2.2. Yaşlı Bakımına İlişkin Hizmetler

Demografik değişimlerle birlikte dünya genelinde doğurganlık oranının azaldığı, insanların yaşam beklentisinin arttığı ve toplam nüfus içinde 65 yaş ve üzeri nüfusun payının sürekli olarak yükseldiği görülmektedir. Yaşlı nüfus artmaya devam ettikçe bu kişilere yönelik bakım hizmetlerine olan talebin de küresel olarak arttığı gerçeği uzun dönem bakım sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Uzun dönem bakım hizmetleri; yaşlılara veya engellilere yönelik uzun dönemli veya rehabilitasyon amaçlı bakım ile çeşitli hizmetlerini içermekte ve temel günlük yaşam faaliyetlerinde destek sağlamaktadır. Uzun dönem bakım hizmetleri daha geniş bir ifadeyle temel günlük yaşam faaliyetlerinin yanı sıra alışveriş, yemek pişirme, temizlik ve diğer ev işlerini içeren ikincil hizmetlerle de bireylere destek olunmasını anlatmaktadır (İlkkaracan & Kim, 2019).

Yaşlı bakımına ilişkin hizmetler, evde bakım ve kurumsal bakım olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Evde bakım, bireylerin kendi evlerinde veya aile üyelerinin evlerinde sağlanan hizmetleri kapsamakta ve bu hizmetler aile bireyleri tarafından sunulabileceği gibi görevli personel (sağlık personeli, hemşire, ev yardımcısı vb.) tarafından sağlanabilmektedir. Evde bakım, hem sosyal hem de tıbbi bakımı içerir ve bu hizmetler merkezi düzeyde kamu veya yerel yönetimler tarafından sağlanabilmekte veya

desteklenebilmektedir (Çelik, 2020) (SGK, 2021). Kurumsal bakım hizmeti, bireylerin profesyonel kişilerden alınan hizmetlerle birlikte barınma imkanının da sağlandığı, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı hizmetlerdir. Bu tür hizmetler, gündüz bakım evleri, yatılı bakım merkezleri, dinlenme evleri, huzurevleri ve rehabilitasyon merkezleri gibi kuruluşlar tarafından sunulmaktadır (SGK, 2021).

3.1.1.3. Esnek Çalışma

İşgücündeki dönüşüm, iş ve aile yaşamı arasındaki denge sorumluluklarını ve aralarındaki çatışmanın düzeyini etkileyerek esnek çalışma düzenlemelerini ön plana çıkarmıştır. Bu dönüşümler karşısında ekonomik şartlara uyum sağlama fikri ve cinsiyete dayalı iş bölümündeki önemli değişiklikler çalışma süreleri biçimlerinde çeşitliliği zorunlu kıldığından yeni politikaların geliştirilmesi kaçınılmaz bir hale gelmektedir.

Bireylerin iş ve aile sorumluluklarını yönetmelerine yardımcı olmanın bir yolu kuruluşlardaki esneklik uygulamalarıdır. Esneklik en genel ifadeyle ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimlere cevap verebilme ve uyum sağlama kabiliyeti olarak ifade edilmektedir (Parlak N. K., 2016).

İş yaşamında esneklik, işletmeler açısından çalışanları ihtiyaç duyulduğu zaman ve oranda kullanabilme yeteneği olarak tanımlanırken çalışanlar açısından ise çalışma saatlerinin, kendi koşullarına uygun şekilde işverenle anlaşma sonucu ayarlanmasıdır. Bu bağlamda iş yaşamındaki esnek organizasyon ve üretim biçimleri; kısmi çalışma, evde çalışma, tele çalışma, esnek vardiya uygulamaları ve ödünç iş ilişkisi gibi esnek çalışma modellerini yaygınlaştırarak çalışanlara iş ve aile yaşamındaki dengenin sağlanmasında imkân sunmaktadır. Böylece çalışanlar işyerinde ve dışında işleriyle ilgilenirken diğer sorumluluklarını da rahatça yerine getirebilme imkânına sahip olmaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010).

Genellikle iş ve aile görevlerini birleştirerek iş ve aile yaşamı dengesini sağlamanın bir yolu olarak esnek çalışma düzenlemelerinden yarı zamanlı istihdam düşünülmekte ve yarı zamanlı istihdama ilişkin düzenlemelerin kadınların işgücüne katılımını artırmada önemli bir rol oynayabileceği belirtilmektedir (Barbieri, Cutuli, Guetto, & Scherer, 2019).

İş ve aile yaşamı arasındaki denge, çalışmanın mekânı ve saatlerinin yanı sıra çalışanın emek süreci, iş biçimi, bakım olanakları ve aile içi iş yükünün paylaşımı ile sağlanmaktadır. Bu

nedenle esnek çalışma olanaklarının kişilerin hak kayıplarına neden olmayacak şekilde düzenlenmesi önemlidir. Aksi takdirde söz konusu politikalar uyumlaştırmadan ziyade kadınların ucuz, yarı zamanlı, güvencesiz işlere sıkışmasına neden olabilecektir (Ulutaş, 2014).

Sonuç olarak uyumlaştırma politikalarının izin düzenlemeleri, bakım yükümlülüğünün paylaşılmasına yönelik düzenlemeler ve esnek çalışma uygulamaları etrafında şekillendiği görülmektedir.

3.2. ÜLKE İNCELEMELERİ

Ülkelerin büyümesi ve gelişmesi için önemli itici güçlerden birini kadınların işgücü piyasasına katılımı oluşturmaktadır. Bu nedenle çok sayıda ülkenin, kadınların işgücüne katılımını artırmak için her türlü çabayı gösterdiği ancak bazılarının bu hedefe ulaşmada diğerlerine göre daha başarılı olduğu görülmektedir (Alkan H. I., 2018). Söz konusu hedefe ulaşmada kullanılan araçlardan birini ise iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politika ve düzenlemeleri oluşturmaktadır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, günümüzün modern toplumlarında önemli bir konu haline gelmiştir. Çalışan bireylerin hem iş yaşamında etkin olabilmeleri hem de aile sorumluluklarına gereken önemi verebilmeleri, toplumsal ve ekonomik bir dengeyi sağlamayı gerektirmektedir. Bu dengeyi kurabilmek, kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olmasını, cinsiyet eşitliğini güçlendirmeyi ve aile yaşamını desteklemeyi amaçlayan politikaların geliştirilmesini gerektirir. İşte bu sebeple, farklı ülkelerde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları üzerine yapılan incelemeler, çeşitli uygulamaların analiz edilmesine odaklanmaktadır.

Bu bölümde Norveç, Fransa, İspanya, Birleşik Krallık'ın³ işgücü piyasasına ilişkin genel özellikleri açıklandıktan sonra iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sürecindeki düzenlemeleri ele alınacaktır. İlgili ülkelerin seçilme nedeni, Avrupa'nın çeşitli bölgelerini yansıtarak farklı perspektifler sunmak ve ayrıca Avrupa'nın farklı bölgelerindeki kadın istihdamı ile iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasına ilişkin politikaların çeşitliliğini ortaya koymaktır.

³ Ülkelere ait yüzölçümü verileri <https://www.mfa.gov.tr/sub.tr.mfa?03af1e06-bd93-40cb-ae4f-2c4ac27672e7> sitesinde yer alan ülke künyeleri bölümünden elde edilmiştir (Erişim Tarihi: 26.06.2023).

3.2.1. Norveç

Norveç cinsiyet eşitliği konusunda öncü bir ulus olarak tanımlanmakta ve ülkenin kültürel kimliğinin merkezinde cinsiyet eşitliğinin olduğu iddia edilmektedir (Ishii-Kuntz, Kristensen, & Ringrose, 2022).

Bu bölümde, Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) (WEF, 2023, s. 11) ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine⁴ göre ikinci sırada yer alan (UNDP, 2022) ve OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin⁵ sağlanması bakımından üçüncü sırada (OECD, 2023f) bulunan ülkenin demografik yapısı, işgücünün genel görünümü ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları incelenecektir.

Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) göre Norveç; ekonomik hayata katılım ve fırsatlarda 11'inci, siyasi hayata katılımında 2'nci, eğitim düzeyinde 84'üncü ve sağlık ve hayatta kalma kategorisinde ise 127'nci sırada yer almaktadır (WEF, 2023, s.289).

3.2.1.1. Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu

385.178 km² yüzölçümü ile Norveç, 5,5 milyon (2022) kişilik nüfusa sahiptir. Toplam nüfus içindeki kadın nüfusu 2.703.524 kişi iken erkek nüfusu 2.753.603 ile eşit bir dağılımı göstermektedir. Söz konusu nüfus içerisindeki çalışma çağındaki olan 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfus içindeki payı %65 (3.539.342) olmuştur. 0-14 yaş grubunda yer alan kişi sayısı 911.740 olup bu grubun toplam nüfus içindeki payı ise %17'dir. Aynı verilere göre 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki payı ise %18 olup toplamda 1.006.045 kişi bulunmaktadır (World Bank, 2023). Ayrıca son verilere (2021) göre ülkedeki toplam doğurganlık hızı⁶ 1,55'tir (Eurostat, 2023a).

⁴ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi: Üreme sağlığı, kadınların güçlendirilmesi ve işgücüne katılım durumunun kullanıldığı bileşik bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği ölçütüdür. 191 ülke sıralamada yer almaktadır. (<https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>) (Erişim Tarihi: 30.06.2023)

⁵ OECD'nin iş-yaşam dengesi endeksi ile bireylerin iş, aile ve boş zamanlarını ne kadar iyi dengeleyebildiklerinin bir ölçüsü olarak 41 ülke için değerlendirme yapılmaktadır. (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e6597da1-en/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Fe6597da1-en>) (Erişim Tarihi: 30.06.2023)

⁶ Eurostat'ta yer alan tanıma göre toplam doğurganlık hızı; bir kadının hayatta kalması ve doğurganlık yıllarını belirli bir yıldaki yaşa göre doğurganlık oranlarına uygun olarak geçirmesi durumunda yaşamı boyunca canlı olarak doğacak ortalama çocuk sayısı olarak tanımlanmaktadır (Eurostat, 2023a).

Tablo 8: Norveç İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022)

	İşgücüne Katılım Oranı-Kadın	İşgücüne Katılım Oranı-Erkek	İstihdam Oranı-Kadın	İstihdam Oranı-Erkek	İşsizlik Oranı- Kadın	İşsizlik Oranı- Erkek
2010	75,5	80,6	73,3	77,3	3,0	4,2
2011	75,7	79,9	73,4	77,1	3,0	3,5
2012	75,8	80,6	73,8	77,6	2,7	3,7
2013	76,0	80,2	73,5	77,3	3,3	3,7
2014	75,9	80,1	73,4	77,0	3,3	3,8
2015	76,1	80,3	73,0	76,5	4,1	4,7
2016	75,9	80,1	72,8	75,7	4,0	5,5
2017	75,2	79,3	72,4	75,6	3,8	4,7
2018	75,4	80,2	72,6	76,9	3,6	4,2
2019	75,7	80,7	73,1	77,4	3,5	4,1
2020	75,8	80,4	72,7	76,6	4,2	4,8
2021	77,7	82,1	74,3	78,2	4,3	4,8
2022	77,8	82,9	75,4	80,0	3,2	3,5

Kaynak: OECD (15-64 yaş)

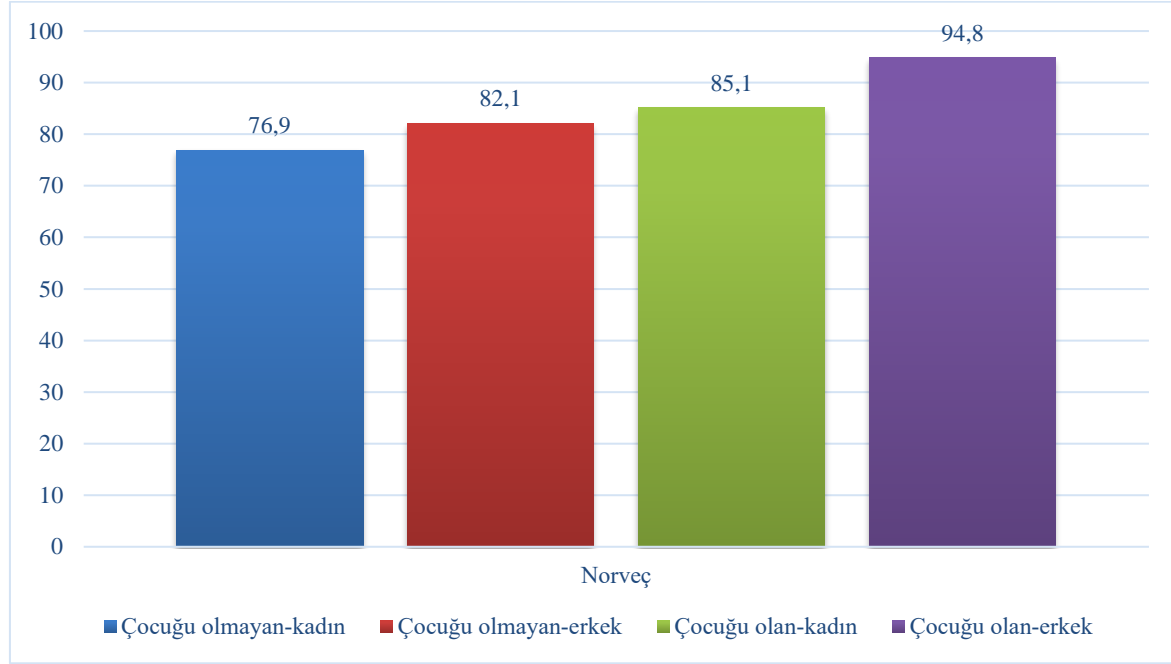
2022 yılı için OECD ortalaması göz önüne alındığında erkeklerde istihdam oranı %76,7, işgücüne katılım oranı %81,1 ve işsizlik oranı %5,4; kadınlarda ise sırasıyla %66,5, %70,7 ve %6,1'tir (OECD, 2023b). Norveç'te ise 2022 yılı için tüm oranlar OECD ortalamasının üstünde seyretmektedir. Ülkede işgücüne ve istihdama katılımın her yıl arttığı ve katılım oranlarının yüksek olduğu, işsizlik oranının ise düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca işgücü piyasasına katılımda erkekler lehine bir fark olmakla birlikte işsizlik oranının erkeklerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Norveç'te tüm sektörlerdeki haftalık ortalama çalışma süresi⁷ 39,7 saat olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2023c). Norveç çalışma hayatında; kadınların tam zamanlı çalışma oranı 73,5 ve yarı zamanlı çalışma oranı %26,5; erkeklerdeki tam zamanlı çalışma oranı %87,2 ve yarı zamanlı çalışma oranı %12,8'dir. Ülke yarı zamanlı çalışma oranında

⁷ Haftalık ortalama çalışma süresi ile tam zamanlı istihdamda haftalık çalışılan saat ifade edilmektedir. Söz konusu ortalama saat sayısı, kişinin normalde çalıştığı saat sayısına karşılık gelir. Bu, kişinin normalde çalıştığı ücretli veya ücretsiz ekstra saatler de dahil olmak üzere tüm saatleri kapsar. Ev ile iş yeri arasındaki seyahat süresi ve ana yemek molaları harihtir (Eurostat, 2023c).

her iki cinsiyet için OECD ülkelerinin (%22,6 kadın; %8,2 erkek) üzerinde bir gerçekleştirme düzeyine sahiptir (OECD, 2023a). Ayrıca ülkede engelli ve çocuk bakımı için yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiğini ifade eden kadın oranı %7,5 iken erkekler için bu değer 2022 yılı için ölçülemedi (2019 yılı için 1,2 değeri bulunmaktadır) (Eurostat, 2023b).

Grafik 1: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2022



Kaynak: Eurostat (25-54 yaş)

Avrupa Birliği (AB)'nde çocuğu olmayan kadınlar %78,7 oranında istihdam edilirken çocuğu olanların istihdam oranı %73,7 'dir. Çocuğu olmayan erkekler %82,5 ve çocuğu olan erkekler ise %91 oranında istihdam edilmektedir (Eurostat, 2023d). 15-64 yaş arası istihdam oranının kadınlar için %75,4 ve erkekler için %80 (Tablo 8) olduğu ve istihdam oranında 4,6 puanlık farka sahip olan Norveç'te; 25-54 yaş aralığında çocuğu olan kadınların istihdam oranı %85,1 ve erkeklerin ise %94,8'dir. Çocuğu olmayanlar için ise kadınlarda oran %76,9 ve erkeklerde ise %82,1'dir. Bu doğrultuda AB genelinde çocuk sahibi olmak anneler için olumsuz bir etkiye sahip iken babalar için olumlu bir sonuç doğurmaktadır. Ancak Norveç'te kadınlar için bu negatif etki görülmemekte başka bir ifade ile bu durum, çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranlarının azaldığına dair genel kanının aksine, ülkede kadınlar için annelik cezasına⁸ dönüşmemektedir.

⁸Annelik Cezası (Motherhood penalty): Annelerin işyerinde çocuklu veya çocuksuz erkeklere ve çocuk sahibi olmayan kadınlara kıyasla maruz kaldıkları ayrımcılığı tanımlamak için kullanılan sosyolojik bir terimdir.

3.2.1.2. İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler

Norveç, "cinsiyet eşitleyici aile politikaları" adı altında çift kazanan/çift bakıcı modelini güçlendiren aile politikalarını benimsemekte ve bu politikaların temel unsurlarını, ebeveyn izni programı içinde yer alan baba kotası ve bir yaşından itibaren çocuklara sağlanan resmi bakım hakkı oluşturmaktadır. Ayrıca söz konusu politikalar annelerin ücretli istihdamını (çift kazançlı) ve babaların bakım rolünü kolaylaştıran iki aşamalı bir modele dayanmaktadır (Bjørnholt & Stefansen, 2019, s. 294).

Norveç'te uygulanan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalardan ilkinin *izin politikaları* oluşturmaktadır. İzin politikalarının anlatılacağı bu bölüm, temelde Norveç Çalışma ve Refah İdaresi (NAV)'nden elde edilen bilgilerle oluşturulmuştur.

Tüm dünyada, İskandinav ülkeleri cömert ücretli ebeveyn izni politikalarıyla ve ebeveyn izninin paylaşılmasıyla tanınmaktadır. Bu ülkelerde ebeveyn izni süresinin bir bölümünün babalara tahsis edilmesini sağlayan "kota" gibi uygulamalar, kadınların istihdamını sürdürmesini ve erkeklerin bakım sorumluluğunu daha etkin bir şekilde üstlenmesini hedeflemektedir (Çolak, 2022, s. 193-194). Özellikle 1993 yılında uygulamaya konulan baba kotası, başarılı bir politika müdahalesi olarak kabul edilmektedir (Bjørnholt & Stefansen, 2019, s. 294).

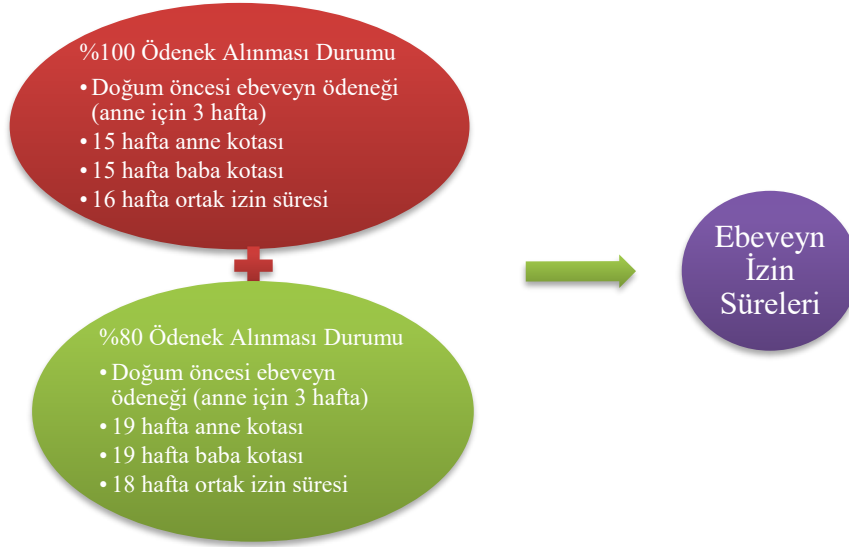
Norveç'te uygulanan en temel izin politikalarından birini ebeveyn ödeneği oluşturmaktadır. Buna göre, doğum veya evlat edinme gibi durumlarda çocuğun bakımı için evde bulunma gerekliliği nedeniyle gelir kaybını telafi etmek amacıyla, son on aylık dönemin altı ayında gelire sahip olan, son bir yıl içerisinde en az 59.310 Norveç kronu geliri olan ve Norveç'te yaşayan kişiler için bu ödeneğin kullanılması mümkündür (Nav, 2023b).

Ebeveyn ödeneği her iki ebeveynin kullanması durumunda; çocuk sayısına ve ödeneğin %80 veya %100 olarak belirlenmesine bağlı olarak değişen anne ve baba kotası ile ortak süreden (ebeveyn izin/ödeneği süresinin ebeveynler arasında serbestçe paylaşılabilen kısmı) oluşmaktadır. Ebeveyn izin süreleri %100 ödenek alınması halinde tek çocuk için 49 hafta, ikiz çocuklar için 66 hafta ve üçüz ve daha fazlası için ise 95 haftadan oluşmaktadır; %80

Babaların ise babalık için cezalandırılmadığı, aksine çocuksuz meslektaşlarına göre daha yüksek maaşlar teklif edildiği bilinmektedir (<https://www.aauw.org/issues/equity/motherhood/>) (Erişim Tarihi: 21.07.2023)

ödenek alınması halinde ise bu süreler sırasıyla 59, 80 ve 115 haftadan oluşmaktadır (Nav, 2023b).

Şekil 2: Ebeveyn İzin Süreleri



Kaynak: (Nav, 2023b)

Şekil 2’de yer alan izin süreleri doğum öncesi ebeveyn ödeneği hariç evlatlık edinme halinde de aynı sürelerle düzenlenmektedir.

Ayrıca bakımın tek başına üstlenilmediği ancak tek ebeveynin ödeneği kullanabilmesi durumunda ise; ödeneği kullanacak kişi anne ise; tamamı anne tarafından kullanılacak şekilde 49 veya 59 hafta iken (tek çocuk için) ödeneği kullanacak kişi baba ise annenin doğum öncesi ve sonrası kullanmasına ayrılan 9 hafta hariç olmak üzere 40 veya 50 hafta (tek çocuk için) olarak kullanılmaktadır (Nav, 2023b).

Çocuğun bakımının tek ebeveyn tarafından yerine getirilmesi halinde; anne 49/59 haftalık ödeneğin tamamını alabilirken baba doğum öncesi anne için ayrılan 3 haftalık izin dışındaki 46/56 haftalık ödeneği kullanabilmektedir (Nav, 2023b).

Bununla birlikte ebeveyn ödeneğine belirli bir gelire sahip olunması durumunda hak kazanılırken ebeveyn ödeneği için uygun bir gelir kaynağının bulunmaması halinde ise toplu para yardımı (*lump sum grant*) olarak ifade edilebilecek seçenek de sunulmaktadır. Öte yandan ebeveyn ödeneği alma hakkının bulunması durumunda bile, toplu para yardımı için

başvuru yapılabilmektedir. Söz konusu yardım Norveç'te ikamet eden anneye (belirli koşullarda babaya da yapılabilmektedir) yapılmaktadır (Nav, 2023c).

Norveç'te izin uygulamalarının aile odaklı kurgulanması cinsiyetler arasındaki sorumluluğun paylaşımına izin vermesi açısından önem arz etmektedir. Özellikle "babalar günü (daddy days)" uygulaması, babaların ebeveyn izni almasının ve bu iznin değerinin vurgulanmasının anlamlı bir örneğini sunmaktadır (Serbes, 2019, s. 98).

Norveç'te sosyal güvenlik sistemine dahil olarak ve iş ile yaşam dengesini sağlamaya yönelik çeşitli önlemler alınmakta ve ailelere yönelik çeşitli yardım mekanizmaları düzenlenmektedir. Bu aile odaklı düzenlemelerin esas amacının, ebeveynlerin çocuk sahibi olduktan sonra gelirlerinin devamını sağlamak olduğu belirtilmektedir (SGK, 2021).

Söz konusu yardım mekanizmalarına örnek olarak doğum sonrası izin politikaları haricinde hamilelik sürecinde de kadınlara özel izin düzenlemeleri gösterilmektedir. Bunlardan biri; çalıştığı işyerinin barındırdığı riskler (örneğin kimyasal maddelerle çalışma, fiziksel olarak zorlayıcı işler, stresle çalışma ve psikososyal koşullar gibi faktörler) nedeniyle çalışmaya devam edemeyen sağlıklı hamile kadınlar için *hamilelik ödeneği* verilmesidir. Bununla birlikte ilgili ödenek yerine kişiye işyerindeki biriminin değiştirilmesi seçeneği veya kısmi çalışma seçeneği (kısmi hamilelik ödeneği ile beraber) de sunulmaktadır (Nav, 2023a). Ayrıca hamilelik sürecinde kendi sağlık durumları nedeniyle çalışmayan kadınlar için *hastalık ödeneği* bulunmaktadır (Nav, 2023a).

Norveç, bakım ve ücretli çalışma yükümlülüklerinin ebeveynler arasında paylaşılmasını desteklemekte ve bu durum, çocuklar için yüksek oranda erişilebilirliğe sahip kamusal çocuk bakımı hakkı (Vinck & Brekke, 2020, s. 498) ile babalar için geniş bir zaman dilimini kapsayan ebeveyn izni uygulaması ile örneklendirilmektedir. Bu kapsamda uyumlaştırma politikalarının ikinci bileşenini *bakım hizmetleri* oluşturmakta olup bu hizmetlerin ilk sırasında *çocuk bakım hizmetleri* yer almaktadır.

Norveç'te 2020 yılı verilerine göre 0-2 yaş arası erken çocukluk eğitime ve bakım hizmetlerine kayıtlı çocukların oranı %58,3 iken 3-5 yaş arası çocuklarda erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri ile ilköğretime kayıt oranları %97'dir (OECD, 2023c). Ayrıca erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine yapılan kamu harcamaları oranı da %1,4 ile OECD ortalamasının (%0,8) neredeyse iki katıdır (OECD, 2023d). 2022 yılında ise

anaokuluna giden 1-5 yaş arası çocukların oranı %93,4'tür (Norway, 2023). Bu durum da 1-5 yaş arasındaki Norveçli çocukların önemli bir bölümünün gündüz bakım kurumlarına devam ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak Norveç'in evrensel ve uygun fiyatlı resmi çocuk bakımı ile kapsamlı bir aile politikası ortamı sağladığı belirtilmektedir (OECD, 2023e).

Norveç, erken çocukluk eğitimi ve bakımı (EÇEB) konusunda, anaokulu (barnehage) olarak bilinen tek bir kurumun, sıfır yaşından altı yaşına kadar, çocuklar okula başlayana dek, özellikle merkez tabanlı çocuk bakım hizmetlerinin sunulduğu bütünsel bir yapıya sahiptir. Anaokulları genellikle haftanın beş günü, günde 9 ila 10 saat aralığında faaliyet göstermekte olup çocuklar tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak kaydolabilmektedir. Anaokulu katılımı zorunlu olmamasına rağmen görece düşük ücretlerle birleşen yaygın kurumsal varlık, katılımın yüksek olmasını sağlamaktadır (OECD, 2023e).

Bununla beraber 1 ila 2 yaş aralığında olan ve tam zamanlı anaokulu hizmetinden faydalanılmayan çocuklar için bakım parası hakkı sunulmakla birlikte ayrıca, evlat edinilen çocuk için de ilgili haktan faydalanılabilmektedir. Söz konusu ödeneğin süresi en fazla 11 ay olarak belirlenmiştir (Nav, 2023d). Ayrıca tek başına çocuk bakımını üstlenen çalışan bekâr ebeveyne, çocuk bakım giderlerinin bir kısmını (belgelenmiş masrafların yüzde 64'ünü belirli bir üst sınıra kadar) karşılamak amacıyla çocuk bakım desteği sağlanmaktadır. Bu yardım, çocuğun okuldaki dördüncü yılını tamamladığı ana kadar alınabilmekle beraber bazı özel durumlarda, çocuğun okuldaki dördüncü yılını tamamladıktan sonra da bu destek verilebilmektedir (Nav, 2023e).

Ancak ücretli ebeveyn izni hakkı ile anaokuluna geçiş arasında zaman boşluğu olan aileler; ücretsiz izin, düşük ücretle uzatılmış ebeveyn izni veya dadı (dagmamma) istihdamı gibi alternatif çözümlere yönelmektedir (OECD, 2023e).

Ayrıca Norveç'teki tüm belediyeler, ilkokul çağına gelmiş (6 yaş) çocukların ailelerinin iş ve aile sorumluluklarını birleştirmelerine yardımcı olmak amacıyla okul saatleri dışında çocuklara yönelik hizmetler sunmaktadır (OECD, 2023e).

Norveç'te, nitelikli ve uygun maliyetli çocuk bakımına daha geniş erişimin sağlanması ve EÇEB sektörünün büyümesi, sadece babaların çocuk bakımına katılımını artırmakla

kalmamış aynı zamanda anneler ve babalar arasındaki ücretli ve ücretsiz iş yükü dengesizliğinde gözle görülür bir azalma da sağlamıştır (OECD, 2023e).

Uyumlaştırma politikalarının ikinci bileşenini oluşturan bakım hizmetlerinin ikinci sırasında ise *yaşlı bakım hizmetleri* yer almaktadır. Norveç'te genel bakım politikası hükümet tarafından belirlenerek genel kaynak tahsisi büyük oranda ulusal düzeyde denetim altında tutulmakta ve buna ek olarak, uzun dönem bakım hizmetlerinin planlanması ve sunulması görevi yerel otoriteler tarafından yerine getirilmektedir (Sogstad, Ragnhild, & Skinner, 2020, s. 1)

Bakım hizmetlerinin sunumu huzurevlerinde, korunaklı konutlarda (bakıma muhtaç kişilerin bağımsız olarak yaşayabilmeleri için özel olarak tasarlanmış konaklama yerleri) ve evde bakım hizmetlerinde gerçekleştirilmekte olup bu hizmetlerin yaş, kişiye konulan teşhis, mali durum veya sosyal durum gözetmeksizin evrensel bir hak anlayışı ile sunulmaktadır (Sogstad, Ragnhild, & Skinner, 2020, s. 1-2). Ayrıca huzurevi bakımının; fiziksel tesisler, sağlanan hizmetler, çalışanların gerekli yetkinliği ve personel normlarına ilişkin merkezi hükümet düzenlemeleri nedeniyle standart bir görünüme de sahip olduğu ifade edilmektedir (Theisen, 2020, s. 336).

Bununla beraber yaşlı bakım hizmetleri; evde pratik bakım, evde tıbbi bakım, kurumsal gündüz ve gece bakımı, gayri resmi bakıcılar için gündüz yardımı, yardımcı cihazların ve teknolojinin temini, gayri resmi bakıcılar için ekonomik destek, sosyal etkileşim yardımı ve engelliler için kişisel yardım gibi çeşitli hizmetleri içermektedir (Hussein, 2016, s. 48)

İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik geliştirilen politikalardan sonuncusunu ise *esnek çalışma düzenlemeleri* oluşturmaktadır.

Esnek çalışma düzenlemeleri, ebeveynlerin iş ve aile yaşamlarını etkili bir şekilde entegre etmelerine imkan tanımaktadır. İskandinav ülkelerinin, güçlü bir toplu pazarlık geleneğine sahip olmaları nedeniyle, daha iyi çalışma koşulları, esnek çalışma saatleri ve ücretli izin gibi avantajlarla sonuçlanan bir çalışma ortamı oluşturduğu açıklanmaktadır (Ministers, 2019, s. 7).

Cinsiyet eşitleyici aile politikaları, iş ve bakım yükümlüğünün uyumlu bir şekilde yürütülmesini destekleyen kısa çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma hakları ve hasta

çocuklara bakmak için tam tazminatlı izinler gibi kolaylaştırıcı önlemler içermektedir (Bjørnholt & Stefansen, 2019, s. 294).

Norveç'te on yaşından küçük çocuğu olan çalışanlar yarı zamanlı çalışmayı talep etme hakkına sahiptir. Ancak işverenin, belli ticari zorunluluklar söz konusuysa bu talebi geri çevirebilme hakkı bulunmaktadır (Ministers, 2019, s. 8).

Bağımsız bir sosyal bilim araştırma kuruluşu olan Fafo (2018) tarafından esnek çalışma saatlerinin ve evden çalışma olanaklarının yaygınlaşmasını incelemek üzere yapılan araştırma; Norveç çalışma hayatında ücretli çalışanların yaklaşık yarısının esnek çalışma saatlerine sahip olduğunu ve bu çalışanların üçte birinden biraz fazlasının gerektiğinde veya belirli bir düzende evden çalışma imkânına sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Øksnes, 2019).

Tarih boyunca tam istihdam ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini ülkenin siyasi gündeminin merkezine koyan Norveç, başlangıçtan itibaren işgücüne katılımı kolaylaştırmaya yönelik politika önlemlerini çalışma hayatına entegre ederek hem erkeklerin hem de kadınların işgücü piyasasına yoğun katılımını teşvik etmiş ve bu kapsamda uygulanan politikalar, Norveç'te cinsiyet rollerinin dönüşmesine yol açmıştır (Vinck & Brekke, 2020, s. 498).

3.2.2. Fransa

Bu bölümde, Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) göre (WEF, 2023, s. 11) 40'nci ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre 22'nci sırada yer alan (UNDP, 2022) ve OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından 6'ncı sırada (OECD, 2023f) bulunan Fransa'nın demografik yapısı, işgücünün genel görünümü ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları incelenecektir.

Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) göre Fransa'nın göstergeleri şu şekildedir. Ekonomik hayata katılım ve fırsatlarda 51'inci, siyasi hayata katılımında 39'uncu, eğitim düzeyinde 1'inci ve sağlık ve hayatta kalma kategorisinde ise 76'ncı sıradadır (WEF, 2023, s.181).

3.2.2.1. Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu

AB kurucu ülkelerinden ve OECD üye ülkelerinden biri olan Fransa 643.427 km² yüzölçümüne ve 67,9 milyon (67.935.660) (2022) nüfusa sahiptir. Söz konusu nüfusun yaklaşık %48'i (32.830.093) kadınlardan %52'si (35.105.568) ise erkeklerden oluşmaktadır. Ülkenin %17'si (11.684.255 kişi) 0-14 yaş grubunda; %61'i (41.537.614) ise çalışma çağındaki nüfusu ifade eden 15-64 yaş aralığında ve %22'si (14.713.791) 65 yaş ve yukarı yaş grubunda yer almaktadır (World Bank, 2023). Ülkede 2021 yılı için doğurganlık hızı ise 1,84 olarak ölçülmüştür (Eurostat, 2023a).

Tablo 9: Fransa İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022)

	İşgücüne Katılım Oranı-Kadın	İşgücüne Katılım Oranı-Erkek	İstihdam Oranı-Kadın	İstihdam Oranı-Erkek	İşsizlik Oranı-Kadın	İşsizlik Oranı-Erkek
2010	65,4	74,7	59,2	67,9	9,5	9,1
2011	65,4	74,5	59,1	67,8	9,6	9,0
2012	66,0	75,1	59,5	67,7	9,8	9,9
2013	66,7	75,3	59,8	67,4	10,2	10,5
2014	67,1	75,1	60,3	67,1	10,1	10,6
2015	67,3	75,3	60,6	67,1	9,9	10,9
2016	67,6	75,4	60,9	67,6	9,9	10,4
2017	67,6	75,6	61,2	68,4	9,4	9,5
2018	68,2	75,8	62,0	68,9	9,2	9,1
2019	68,2	75,3	62,4	68,8	8,4	8,6
2020	67,6	74,5	62,2	68,5	8,0	8,2
2021	70,0	76,2	64,5	70,1	7,8	8,0
2022	70,7	76,6	65,6	70,8	7,2	7,6

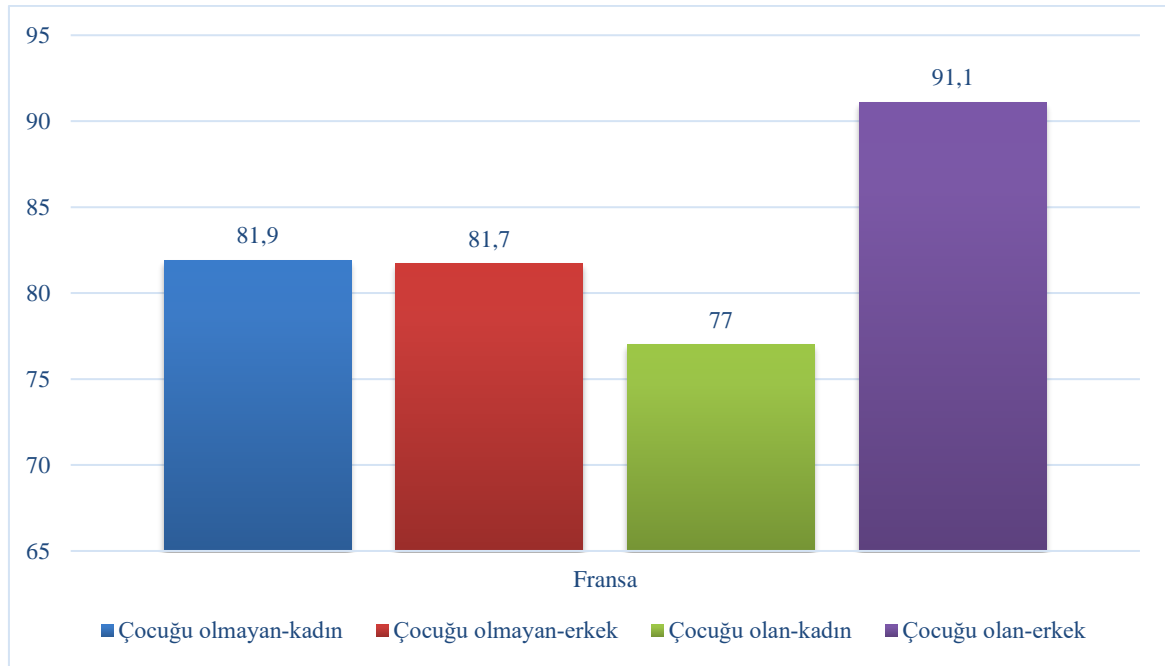
Kaynak: OECD (15-64 yaş)

Fransa'da kadınların çalışma hayatına katılımının artma eğiliminde olduğu ve işsizlik oranlarının da düşme eğilimine sahip olduğu görülmektedir. 2022 yılı için kadınların işgücüne katılımı OECD ortalamasıyla eşit seviyede (%70,7) gerçekleşirken istihdama katılımı ise OECD ortalamasının (%66,5) yaklaşık 1 puan altındadır. Kadınların işsizlik oranı da OECD ortalamasının (%6,1) yaklaşık 1 puan üzerinde yer almaktadır. Ülkenin

işgücü piyasasına ilişkin verileri incelendiğinde 2022 yılı için hem istihdam hem de işgücüne katılım oranlarında cinsiyetler arası yaklaşık 5 puan erkekler lehine bir fark bulunmaktadır.

Fransa'da tüm sektörlerdeki haftalık ortalama çalışma süresi 40 saat olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2023c) ve kadınların tam zamanlı çalışma oranı, OECD ülkelerindeki ortalamadan (%77,4) daha yüksektir (%81,4) ve yarı zamanlı çalışma oranı ise OECD ülkelerindeki ortalamadan (%22,6) daha düşüktür (%18,6). Erkeklerin tam zamanlı çalışma oranı %93,4, yarı zamanlı çalışma oranı ise %6,6 olarak kaydedilmiş ve tam zamanlı çalışmada OECD ülkelerinin üzerinde bir orana sahipken (%91,8 ve %8,2) yarı zamanlı çalışmada daha düşük bir orana sahip olduğu görülmektedir (OECD, 2023a). Ayrıca engelli veya çocuk bakımı için yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadınlar %29,5 orana sahip iken erkeklerin durumu %7,6 olarak kaydedilmiştir (Eurostat, 2023b).

Grafik 2: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2022



Kaynak: Eurostat (25-54 yaş)

Fransa'da çocuk sahibi olmanın istihdam üzerindeki etkisine dair yapılan incelemelerde; çocuğu olmayan kadınların istihdam oranının %81,9 olduğu görülmüştür ki bu AB ortalamasının (%78,7) üzerindedir. Buna karşılık, çocuğu olan kadınların istihdam oranı %77'ye düşmüştür ve bu da AB ortalamasının (%73,7) üzerindedir. Çocuğu olan erkeklerin istihdam oranı %91,1 iken bu oran çocuğu olmayan erkeklerde %81,7'dir. Sonuçlar, çocuk sahibi olmanın erkekler için olumlu bir etkiye sahip olduğunu gösterirken kadınlar için ise

negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak kadınlar için negatif etki yaklaşık 5 puan olurken erkekler için 10 puanlık babalık ödülü olduğu görülmektedir.

3.2.2.2. İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler

Bu bölümde Fransa'nın iş yaşam dengesini sağlamak üzere uyguladığı politika ve düzenlemeler izin hakları, bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır.

Söz konusu düzenlemelerin birinci bileşenini *izin politikaları* oluşturmaktadır. Fransa'da annelik/doğum izninin süresi, doğum öncesi ve sonrası izinler olmak üzere sigortalının beklediği çocuk sayısına ve bakmakla yükümlü olduğu diğer çocuklarının sayısına göre belirlenmektedir.

Tablo 10: Fransa'daki Doğum/Annelik İzin Süreleri

	Doğum öncesi izin süresi	Doğum sonrası izin süresi	Toplam izin süresi
Beklenen çocuk sayısı 1 ve bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı 2'den az veya sağ olarak doğan çocuklar varsa	6 hafta	10 hafta	16 hafta
Beklenen çocuk sayısı 1 ve kalıcı ve sürekli olarak bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı 2 ise	8 hafta	18 hafta	26 hafta
Beklenen çocuklar ikiz ise	12 hafta	22 hafta	34 hafta
Beklenen çocuklar üçüz veya daha fazla sayıda ise	24 hafta	22 hafta	46 hafta

Kaynak: (Cleiss, 2023a)

Doğum öncesi kullanılmayan izinlerin doğum sonrası kullanılması mümkün olmakla birlikte erken doğum durumunda doğum öncesi iznin kullanılmayan kısmı doğum sonrası izne eklenebilmektedir. Ayrıca doğum öncesi tüm muayeneler ile hamileliğin altıncı ayı ile doğumdan sonraki on ikinci gün arasında, hamilelikle ilgili olsun ya da olmasın, tüm tıbbi masraflar %100 oranında karşılanmaktadır (Cleiss, 2023a).

İzin politikalarının ikincisini oluşturan babalık izni, babalık ve çocuk bakım izni olarak tanımlanarak doğum izninde olduğu gibi çocuğun tek veya daha fazla sayıda olmasına bağlı olarak değişen ve çocuğun doğumunu takip eden 6 ay içerisinde alınmak zorunda olacak şekilde düzenlenmektedir.

Tablo 11: Fransa'daki Babalık İzin Süreleri

	Doğum izninden hemen sonra kullanılması gereken izin süresi	Diğer izin süresi	İşveren tarafından karşılanan izin süresi	Toplam izin süresi
Doğan çocuk sayısı 1	4 gün	21 gün	3 gün	28 gün
Doğan çocuk sayısı 1'den fazla	4 gün	28 gün	3 gün	35 gün

Kaynak: (Cleiss, 2023a)

Evlat edinme izni ise 16 hafta veya birden fazla çocuğun evlat edinilmesi halinde 22 hafta olarak düzenlenmekte olup (evlat edinilen çocuğun hanedeki en az üçüncü çocuk olması halinde izin süresi 18 haftaya uzatılarak uygulanmaktadır) evlat edinme izin sürelerinin eşler arasında paylaşımı da mümkündür (Cleiss, 2023a).

Belirli şartların sağlanması halinde (prim, çalışma saati, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olma) doğum öncesi ve doğum sonrası izinler sırasında anneye ve babalık izni kapsamında babalara günlük yardım/ödenek verilmekte ve evlat edinmelerde günlük yardımların her iki ebeveyn arasında paylaşılması mümkün olmaktadır (Cleiss, 2023a).

İzin düzenlemelerinin sonuncusunu ise *ebeveyn izni* oluşturmaktadır. Tek çocuğa sahip ebeveynlerin doğum iznini takiben altı aylık ücretli ebeveyn izni hakkı bulunmakta iken iki veya daha fazla çocuğa sahip ebeveynlerin en küçük çocukları 3 yaşına gelene kadar bu haktan yararlanma imkânları vardır (Klammer & Letablier, 2007, s. 676). Bu izin, çocuğun yaşına, çoklu doğuma veya evlat edinmeye bağlı olarak yıllık olarak yenilenebilen bir izindir ve bu izin ayrıca çalışma saatlerinin azaltılmasıyla da değiştirilebilmektedir (SGK, 2021, s. 94).

Bununla beraber çocuk yetiştirme izni ile bir ebeveynin 3 yaşından küçük veya evlat edinilmişse 20 yaşından küçük çocuğuna bakmak için çalışmayı bırakmasına veya yarı

zamanlı çalışmaya başlamasına izin verilerek bu dönem için çocuğun sayısına göre değişen sürelerde (ilk çocuk için 6 ay, ikinci çocuk için 24 ay ve daha fazlası için 48 ay) ödenek (PreParE) verilmektedir (Cleiss, 2023b).

Uyumlaştırma politikalarının ikinci bileşenini çocuk bakımı ve yaşlı bakımını ifade eden *bakım hizmetleri* oluşturmaktadır.

Fransa'daki kamusal çocuk bakımının geçmişi devletin; anneleri, çocukları ve kadınların ev dışında çalışma kapasitesini koruma sorumluluğu ilkesiyle sıkı bir ilişki içindedir (Fagnani, 2010, s. 5). Annelerin işgücü piyasasına girmesinin Fransa'daki aile politikası üzerinde önemli bir etkisi olmuştur. Devlet tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, kadınların işgücüne katılım oranındaki artışla el ele gitmiş ve bu da daha fazla kamu hizmeti için kamu talebini artırmıştır (Fagnani, 2010, s. 17).

Fransa'da 2020 yılı verilerine göre 0-2 yaş arası erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıtlı çocukların oranı %58,1 iken 3-5 yaş arası çocuklarda erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri ile ilköğretime kayıt oranları %100'dür (OECD, 2023c). Bu durumda 3-5 yaş arasındaki tüm çocukların okul öncesi eğitime katıldığını göstermektedir. Bununla birlikte erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine yapılan kamu harcamaları oranı %1,3 ile OECD ortalamasının (%0,8) oldukça üzerinde seyretmektedir (OECD, 2023d).

Ülkede erken çocukluk eğitimi ve bakımı, her biri farklı bir yetkili makamın sorumluluğu altında olmak üzere, çocukların yaşlarına göre iki ayrı aşamada sağlanmaktadır. Bebekler (2-3 yaş altı) için çocuk bakım düzenlemeleri Dayanışma ve Sağlık Bakanlığı tarafından sağlanmakta olup bu dönemde bebekler için çeşitli bakım seçenekleri sunulmaktadır. Bu yaş grubu için çocuk bakımının çoğunu çocuk bakıcılarının sağlamasının yanı sıra ilgili yaş grubuna yönelik kreşler (crèches) de mevcuttur. Kolektif çocuk bakım yapıları olarak adlandırılan kolektif veya ebeveyn kreşleri ise çoğu durumda yerel yönetimler veya kâr amacı gütmeyen dernekler tarafından kurulmakta ve yönetilmektedir (Eurydice, 2022).

2-3 yaş arası çocuklar için okul öncesi eğitim (6 yaşına kadar), ülkenin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denetlenen okul öncesi eğitim kurumlarında (écoles maternelles) gerçekleştirilmektedir. Yaklaşık olarak 3 ila 6 yaş arasındaki çocuklar bu okullarda yürütülen programlara katılabilmekte olup uygunluk durumuna göre 2 yaşından büyük

çocuklar da kabul edilebilmektedir. 2019 yılı itibarıyla 3 yaşından itibaren zorunlu eğitim yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca devlete ait okul öncesi eğitim kurumları ücretsiz hizmet sunmaktadır (Eurydice, 2022).

Bununla birlikte çocuk bakım masraflarını karşılamaya yardımcı olmak için çeşitli yardımlar sağlanmakta olup bunlar erken çocukluk yardım programı (Paje) altında bir araya getirilmiştir (Cleiss, 2023b). Bunlar başlıca doğum/evlat edinme yardımı, çocuğun bakım ve eğitim masrafları için yapılan temel ödenek yardımı, çocuk yetiştirme yardımı ve ücretsiz çocuk bakım seçeneği için destek ödemesinden (çalışan aileler veya ebeveynler için altı yaşın altındaki çocukların bakım masraflarını karşılamayı amaçlayan bir yardım türüdür) oluşmaktadır (Cleiss, 2023b).

Ülkede *yaşlı bakıma* ilişkin yürütülen politikalar ise başlıca sürekli gözetim ve bakım gerektiren yaşlı bireyleri desteklemek üzere kurgulanmış olup sistem, kişilerin tercih özgürlüğüne dayanarak istedikleri hizmeti istedikleri kurum veya kişilerden alabilmelerine olanak sağlamaktadır. Bu birimler genellikle kamu veya özel sağlık kuruluşları şeklinde faaliyet göstermektedir (Makindu, 2021, s. 20).

Yaşlı bireyler, bakım ihtiyaçlarına bağlı olarak aileleri tarafından, evde kalarak veya uzun süreli bakım tesislerinden destek alabilmektedir. Söz konusu destekler farklı hizmet seviyelerinde birçok kurum tarafından temel hizmetlerin (yemek, çamaşırhane vb) sunulduğu yatılı veya geçici bakım hizmeti; tıbbi bakımı da içeren huzurevleri; sağlık durumları sürekli gözetim altında tutulması gereken kişiler için sağlanan uzun süreli bakım merkezleri; herhangi bir bakım evinde yaşamayan yaşlılar için kısa süreliğine ara hizmet sunulması; doktorlar veya hemşireler tarafından sunulan bakım hizmetinin yanı sıra günlük yaşam aktiviteleri için ev hizmetleri ve kişisel yardımı da içeren evde bakım hizmetlerinden oluşmaktadır (Makindu, 2021, s. 20-21).

Bununla birlikte uzun süreli bakım merkezlerinde tıbbi ihtiyaçların dışında kişilerin yemek, çamaşırhane ve eğlence gibi konaklama ve refahı ile ilgili tüm ihtiyaçları karşılanmaktadır (Makindu, 2021, s. 21).

Uyumlaştırma politikalarının son bileşeni olan *esnek çalışma düzenlemelerinin* ülkedeki görünümü ise şu şekilde ele alınmaktadır. Fransa'da genel bir esnek çalışma hakkı düzenlenmemekle birlikte işverenlerin girişimi veya işverenle mutabakat yoluyla,

çalışanlara daha fazla esneklik sağlamak amacıyla özelleştirilmiş çalışma saatleri veya "günlük geçişler" gibi belirli düzenlemeler yapılabilmektedir. Bununla beraber çocuk yetiştirme izninde de belirtildiği üzere, doğum veya evlat edinilmesi halinde ebeveynlere yarı zamanlı olarak çalışma hakkı tanınmaktadır (Grangé & Ventejou, 2022).

Ayrıca kadınların çalışma sürelerini (ülkede çalışma süresi 35 saat olarak düzenlenmektedir) azaltma talebi, iş sözleşmelerinde kalıcı bir değişiklik yapılması yoluyla mümkün olmaktadır (Serbes, 2019, s. 118). Fransa'da 2016 yılında yayımlanan 2016-1088 sayılı yasa ile beraber esnek çalışmanın kapsamı genişletilmiştir (TBMM, 2023, s. 61).

Ancak ek olarak yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde çalışanlar, ailevi sebeplerden kaynaklı olarak yarı zamanlı çalışma hakkını kullanma yetisine sahiptirler (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022, s. 245).

Sonuç olarak, Fransa'da iş ve aile yaşamını dengeleme politikaları ve düzenlemeleri; izin hakları, bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi çok yönlü ve kapsamlı bir yaklaşımla şekillenmektedir. Özellikle izin politikalarının sağladığı maddi destek ve esneklik, ailelerin çalışma hayatıyla ebeveynlik sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmakta ve bakım politikaları hem işgücüne katılımı artırmayı hem de ailelerin yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır.

3.2.3. İspanya

Bu bölümde, Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) (WEF, 2023) 18'inci ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre 14'üncü sırada yer alan (UNDP, 2022) ve OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından 4'üncü sırada (OECD, 2023f) bulunan İspanya'nın demografik yapısı, işgücünün genel görünümü ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları incelenecektir.

Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) göre İspanya'nın göstergeleri şu şekildedir. Ekonomik hayata katılım ve fırsatlarda 48'inci, siyasi hayata katılımında 18'inci, eğitim düzeyinde 39'uncu ve sağlık ve hayatta kalma kategorisinde ise 98'inci sırada yer almaktadır (WEF, 2023, s.329).

3.2.3.1. Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu

504.782 km² yüzölçümü ile İspanya, 2022 yılı itibarıyla yaklaşık 47,6 milyon (47.615.034) kişilik nüfusa sahiptir. Toplam nüfus içindeki kadın nüfusu 24.278.328 (%51) kişi iken erkek nüfusu 23.336.706 (%49) kişiden oluşmaktadır. Söz konusu nüfus içerisindeki çalışma çağında olan 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfus içindeki payı %66 (31.395.967)'dir. 0-14 yaş grubunda yer alan kişi sayısı 6.569.862 olup bu grubun toplam nüfus içindeki payı ise %14'tür. Aynı verilere göre 65 yaş ve üzeri nüfus toplamda 9.649.205 kişi olup toplam nüfus içerisindeki payı %20'dir (World Bank, 2023). Ayrıca ülkede 2021 yılı için doğurganlık hızı ise 1,19 olarak ölçülmüştür (Eurostat, 2023a).

Tablo 12: İspanya İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022)

	İşgücüne Katılım Oranı-Kadın	İşgücüne Katılım Oranı-Erkek	İstihdam Oranı-Kadın	İstihdam Oranı-Erkek	İşsizlik Oranı-Kadın	İşsizlik Oranı-Erkek
2010	67,1	81,8	53,5	65,7	20,3	19,7
2011	68,3	81,5	53,3	64,2	21,9	21,2
2012	69,3	81,2	51,8	61,1	25,2	24,7
2013	69,7	80,9	51,0	60,1	26,8	25,7
2014	69,8	80,7	52,0	61,6	25,5	23,7
2015	70,0	80,9	53,4	64,0	23,7	20,9
2016	70,2	80,5	55,1	65,8	21,5	18,2
2017	69,9	80,2	56,5	67,6	19,1	15,8
2018	69,7	80,1	57,8	69,0	17,1	13,8
2019	70,1	79,9	58,8	69,9	16,1	12,5
2020	68,7	78,2	56,6	67,3	17,5	14,0
2021	70,8	79,1	58,9	68,7	16,8	13,2
2022	71,1	79,6	60,5	70,5	14,9	11,4

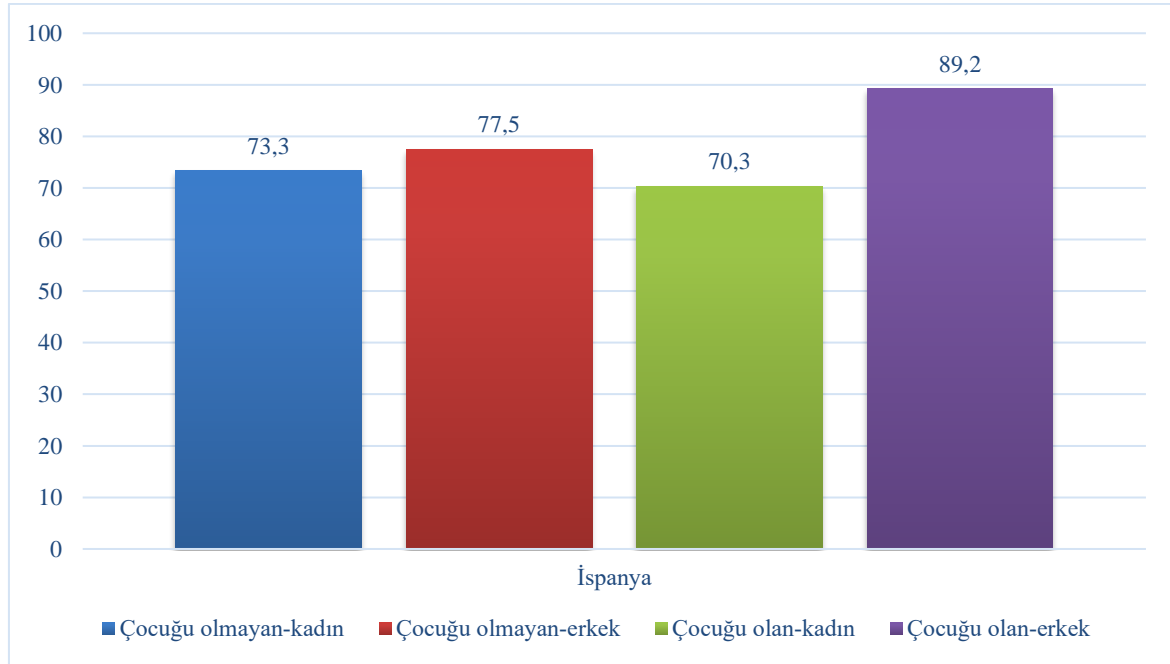
Kaynak: OECD (15-64 yaş)

İspanya'da çalışma hayatının görünümü incelendiğinde; kadınların istihdam oranının ve işgücüne katılım oranının yıllar itibari ile artan bir trend içerisinde olduğu, erkeklerde ise işgücüne katılımın azalış seyrinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ülkede işsizlik oranının her iki cinsiyet için yüksek olduğu ancak yıllar itibarıyla düşme eğiliminin devam ettiği görülmektedir. 2022 yılında, İspanya'da kadınların işgücüne katılım oranı %71,1

olarak kaydedilmiştir ve bu oran, OECD ülkelerinin (%70,7) üstündedir. Ancak kadınların istihdam oranı %60,5 ile OECD ortalamasının (%66,5) gerisinde kalmıştır. Ek olarak, cinsiyetler arasında erkekler lehine 10 puanlık bir istihdam oranı farkı mevcuttur ki bu durum cinsiyetler arası hala belirgin bir fark olduğunu göstermektedir.

İspanya’da tüm sektörlerdeki haftalık ortalama çalışma süresi 40,4 saat olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2023c). Kadınların tam zamanlı çalışma oranı %81,1 ile OECD ülkelerindeki ortalamadan (%77,4) daha yüksek iken yarı zamanlı çalışma oranı %18,9 ile OECD ülkelerindeki ortalamadan (%22,6) daha düşüktür. Erkeklerin ise tam zamanlı çalışma oranı %94,1 ve yarı zamanlı çalışma oranı %5,9 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2023a). Ayrıca engelli veya çocuk bakımı için yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadınların oranı %16,5 iken erkeklerde bu oran %3,4 olmuştur (Eurostat, 2023b).

Grafik 3: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2022



Kaynak: Eurostat (25-54 yaş)

Çocuk sahibi olmanın İspanya işgücü piyasası üzerindeki etkileri incelendiğinde; çocuğu olan kadınların istihdam oranı %70,3 ve çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı ise %73,3’tür ve bu oranlar AB ortalamasının %73,7 ve %78,7 gerisindedir. Ülkede çocuğu olmayan kadınların istihdam oranının, çocuğu olan kadınların istihdam oranından yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Öte yandan, çocuğu olan erkeklerin istihdam oranının (%89,2) çocuğu olmayan erkeklerin istihdam oranından (%77,5) önemli ölçüde daha yüksek olduğu

görülmektedir. Bu kapsamda istihdamda bulunma açısından çocuk sahibi olmanın kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkilere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu etkinin görünümü kadınlarda negatif yönlü iken erkeklerde pozitif yönlü olarak değişmektedir.

3.2.3.2. İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler

Bu kısımda İspanya'da iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını amaçlayan politika ve düzenlemeler; izin politikaları, bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri olmak üzere üç temel eksenle ele alınacaktır.

Söz konusu düzenlemelerin ilki, *izin politikalarını* içermektedir. İspanya'da *annelik/doğum izni*, toplamda 16 hafta olarak düzenlenmekte olup bu iznin ilk 6 haftasının doğumdan sonra alınması zorunludur (Commission, 2023a).

Babalık izni son yıllarda yapılan iyileştirmelerle birlikte annelik izniyle eşit süreye, yani 16 haftaya çıkarılmıştır (Moreno-Mínguez, Martín-Román, & Moral, 2023, s. 294). Bu iznin ilk 6 haftası bebek doğduktan sonra alınabilmekte ve kalan süre ise ilk yıl içinde olmak kaydı ile farklı tarihlerde kullanılabilir (TBMM, 2023, s. 57). Bununla birlikte artık annelerin doğum izni haklarının bir kısmını eşlerine devredebilmelerine ilişkin uygulama sona ermiştir (OECD, 2022, s.64).

Bu değişiklikle birlikte İspanya'daki ücretli babalık izni, Avrupa Birliği'nin 28 ülkesindeki (İngiltere dahil) tam ücretli babalık izni ortalama süresinin (2,5 hafta) yaklaşık yedi katına çıkmıştır. Ücretli babalık izninin genişletilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir (Moreno-Mínguez, Martín-Román, & Moral, 2023, s. 294-295).

Son düzenlemelerle birlikte ayrıca doğumla ilgili izinlerin isimleri de değiştirilerek “annelik” ve “babalık” terimleri kaldırılmış, bunun yerine “doğum, evlat edinme veya koruyucu bakım izni” ve ödemeler için “doğum ve bakım parası” terimleri kullanılmıştır. Ayrıca emzirme izni, sadece bir ebeveynin kullanabileceği bir aile hakkı olmaktan çıkarılıp bireysel ve devredilemez bir hak olarak yeniden tanımlanmıştır (OECD, 2022, s.64).

Bunların yanı sıra ikinci bir çocuğun doğumu, evlat edinilmesi veya çoklu doğumlar sonucu her çocuk için süre 2 haftaya kadar (her ebeveyn için 1 hafta) veya çocuğun engelli olması durumunda ise 18 haftaya kadar uzatılabilmektedir (Commission, 2023a).

Altı yaşından küçük veya özel ihtiyaçları olan daha büyük çocukların evlat edinilmesi durumunda, diğer ebeveynlerle aynı düzenlemeler uygulanarak evlat edinme izni uygulanmaktadır (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022, s. 476).

Her *ebeveyn*, çocuğun doğumunu takiben üç yıl boyunca ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir ve bu izin bireysel olarak kullanılabilen bir hak olarak tanımlanmaktadır. Bu iznin kullanılması durumunda ilk yıl için, kişinin aynı iş pozisyonuna dönüş hakkı korunmaktadır. İlk yılın ardından ise iş güvencesi aynı kategorideki bir işle sınırlı olmak üzere korunmaktadır. Öte yandan çocuk üç yaşına gelene kadar alınabilecek izin sürelerinde herhangi bir sınırlama bulunmamakla birlikte asgari süre şartı da aranmamaktadır (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022, s. 473).

Ayrıca ebeveynlerin, 23 yaşından küçük ciddi bir hastalığı olan çocuklarına bakmak amacıyla, çocuğun tedavi gördüğü hastanede ya da sürekli bakıma ihtiyaç duyduğu evde olduğu dönem boyunca çalışma sürelerini en az yüzde 50 oranında azaltarak tam zamanlı veya yarı zamanlı izin kullanma hakkı bulunmaktadır (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022, s. 476).

Söz konusu düzenlemelerin ikincisi, çocuk bakımı ve yaşlı bakımından oluşan *bakım hizmetlerini* kapsamaktadır. Bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemelerin ilk bileşenini *çocuk bakımına* yönelik yürütülen faaliyetler oluşturmaktadır ve bu bölümde temel kaynak olarak Avrupa Birliği'nin resmi internet sitelerinden biri olan "Eurydice" kullanılmaktadır.

İspanya'da, kadınların desteklenmesi amacıyla 0-3 yaş aralığındaki çocuklara ücretsiz eğitim sunan kreşler bulunmaktadır. Ailelerin ekonomik durumlarına göre ihtiyaç halinde burs imkânı sağlanırken eğitim, kitap ve aktiviteler için yardımlar yapılmakta ve çocukların okul sürelerinin uzatılması amaçlanarak çeşitli etkinlikler düzenlenmektedir. Ayrıca İspanya'da 3 yaş ve sonrası için devlet okulları ücretsizdir. Bu yaklaşımın 3 yaş altındaki çocukları da kapsamı için çalışmalar yürütülmektedir (TBMM, 2023, s. 64).

2020 yılı verilerine göre 0-2 yaş arası erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıtlı çocukların yüzdesi %41,1 iken 3-5 yaş arası çocuklarda erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri ile ilköğretime kayıt oranları %97,2'dir (OECD, 2023c). Öte yandan erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine yapılan kamu harcamaları oranı %0,5 (2019 yılı için) ve bu oran OECD ortalaması olan %0,8'in altında bulunmaktadır (OECD, 2023d).

Ancak ülkede, erken çocukluk eğitimi ve bakımın evde sağlanmasına dair bir ulusal düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Madrid Topluluğu ve Navarre İmtiyazlı Topluluğu gibi bazı bölgeler, bu tür evde erken çocukluk eğitimi ve bakımını düzenleyen yerel kurallara sahiptir. Temelde erken çocukluk eğitimi ve bakımı modeli her yaş grubu için standartlaşmamış olmakla birlikte, bu iki özerk toplulukta evde erken çocukluk eğitimi ve bakımı uygulamalarının arttığı gözlemlenmektedir (Eurydice, 2023).

Madrid Topluluğu'nda üç yaşından küçük çocuklar için "gündüz ebeveynleri" (day mothers and fathers) ile ilgili düzenleme, aile ve toplumsal birlikte yaşama hizmetlerinin uygulamasına dahil edilmiştir. Bu düzenlemede ailelere geniş bir seçenek sunularak çocukların ihtiyaçlarına en uygun hizmeti seçme özgürlüğü verilmektedir. Bakım hizmeti, çocuğun temel ihtiyaçlarını aile ve ev ortamında karşılayan bir bakıcı tarafından sunulmaktadır. Aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi kolaylaştırmak amacıyla hem sabah hem de öğleden sonra çeşitli esnek çalışma saatleri sunularak ebeveynlere kolaylık sağlanmaktadır. Ayrıca ailelerin tatil dönemleri haricinde yıl boyunca hizmet alabilmesi imkanı bulunmaktadır. Bununla birlikte günlük en fazla 8 saatlik hizmet verilmektedir (Eurydice, 2023).

Navarre İmtiyazlı Topluluğu'nda ise 3 yaşından küçük çocuklara yönelik sağlanan bakım hizmetleri, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik çeşitli araçlarla sınıflandırılmaktadır. Bu düzenleme kâr amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından yönetilen dernekler/birlikler tarafından yürütülmektedir. Bu hizmet, iş ve aile yaşamını dengelemeye çalışan ebeveynlere destek sunarak ailelere esnek saatlerde hizmet alma imkanı tanımaktadır. Ayrıca, 3 yaş altı çocuklar için küçük gruplar halinde ve bakıcının evinde sunulan bu hizmet ile bireysel ilgi öne çıkarılarak kişiselleştirilmiş bir deneyim sunulmaktadır. Söz konusu hizmet çocukların ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanan erken eğitim faaliyetleri (oyunlar, günlük aktiviteler vb) ile beslenme ve kişisel temizlik faaliyetlerini içermektedir. Ayrıca her derneğin/birliğin amacına uygun olarak farklı eğitim planı bulunabilmektedir (Eurydice, 2023).

Bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemelerin ikinci bileşenini ise *yaşlı bakıma* yönelik yürütülen faaliyetler oluşturmaktadır. İspanya'da yaşlanan nüfusun artan taleplerini karşılamak, ülke üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu nedenle uzun vadeli bakım hizmetlerine ve desteklerine erişimi evrenselleştiren ve tüm İspanyollar için kamu finansmanının etkili

bir şekilde genişletilmesini tasarlayan 14 Aralık tarihli 39/2006 sayılı Kişisel Özerkliğin Teşviki ve Bağımlı Kişilerin Bakımı Yasası (SAAD) ile bakım hizmeti sistemi düzenlenmektedir. İspanya'daki uzun süreli bakım sistemi, merkezi ve bölgesel düzeydeki vergiler ve bireylerin ödediği katkı payları ile finanse edilmektedir (Costa-Font, Jiménez, Prieto, & Viola, 2022, s. 2-3).

İspanya'da, kamu tarafından desteklenen bir sistemle, temel günlük yaşam aktivitelerini yerine getirmede yardıma ihtiyaç duyan tüm yaşlı veya bağımlı bireyler için bakım süreci bütünsel bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu kişilerin yetkili kuruma başvurdukları andan itibaren, ihtiyaçlarına uygun bakım kurumunun tespiti ve burada geçirecekleri sürenin belirlenmesi amacıyla bir düzenleme yapılmaktadır (TBMM, 2023, s. 65).

İhtiyaç değerlendirmesi sonrasında her başvuran kişiye, daha geniş çaplı bakım ve sosyal gereksinimlerine en iyi şekilde uyum sağlayacak destekleri belirlemek üzere (kişilerin aileleri ile de istişare edilerek) kişisel bir bakım planı verilmektedir. Uzun süreli bakım sistemi tarafından sağlanan hizmetler; evde bakım desteklerini, gündüz bakımını ve huzurevi bakımını içermektedir. Ancak bu hizmetlere erişim, yaş, engellilik durumu, ekonomik kaynaklar ve aile durumunu dikkate alan bir derecelendirme ölçeğinde elde edilen puana bağlı olarak değişmektedir (Costa-Font, Jiménez, Prieto, & Viola, 2022, s. 4).

Ayrıca bu kişilere yönelik olarak şu hizmetler sunulmaktadır: Bağımlılığı önlemeye yönelik ve bireysel özerkliği teşvik eden rehberlik/yardım gibi hizmetler; kişisel bakım, ev ihtiyaçları vb. kapsayan ev temelli destek hizmetleri; yaşlılar için gündüz merkezleri, 65 yaş altı bireyler için ayrı gündüz merkezleri, özelleşmiş gündüz bakım merkezleri ve gece merkezlerini ifade eden gündüz ve gece merkezli hizmetler; bağımlı yaşlılar için evler, bağımlı insanlar için bakım merkezlerini (farklı engellilik türlerine göre değişen) kapsayan uzun süreli yatılı bakım merkezleri (Commission, 2023b).

Bununla birlikte İspanyol hukuk sistemi, yardım hizmetleri ile ilişkilendirilen desteklere de öncelik vererek sosyal hizmetlere erişimin sağlanamaması halinde bakılmakla yükümlü olunan kişilere yönelik mali yardımlar da sunmaktadır. Bu destek, onaylı bir merkezde verilen bakım masraflarının ya da profesyonel olmayan bakıcılar gibi kendi aile üyeleri tarafından sunulan bakım masraflarının karşılanmasını içermektedir (Commission, 2023b).

Uyumlaştırma politikalarının üçüncüsünü ise *esnek çalışma düzenlemeleri* oluşturmaktadır. Çalışan bir ebeveyn, on iki yaşından küçük veya engelli bir çocuğa bakım sağlamak amacıyla normal çalışma süresinin sekizde biri ile yarısı arasında çalışma süresini azaltabilme hakkına sahiptir. İşçiler, belirli bir çalışma programları çerçevesinde, azaltılmış çalışma süresini ve kapsamını belirleme yetkisine sahiptir ve bu bireysel bir hak olarak kabul edilmektedir. Bunun dışında, kamu çalışanlarına okul saatlerine uyum sağlamalarını kolaylaştırmak üzere çalışma süresi esnekliği sağlanmaktadır (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022, s. 477).

Bununla birlikte on iki yaşından küçük çocukların ebeveynleri, iş ve aile yaşamlarını dengeleme haklarını güvence altına almak için tele-çalışma da dahil olmak üzere çalışma sürelerinin uyarlanmasını talep etme hakkına sahiptir. Bu durumda işverenlerin ancak nesnel gerekçelere dayanarak bu talebi reddetme hakkı bulunmaktadır (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022, s. 477).

Ayrıca iş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik olarak, genel çalışma süresinin azaltılması ele alınan konular arasında yer almakta olup bazı ülkelerde, haftalık çalışma süresi dört güne indirilmekte veya beş gün boyunca yapılan iş, dört güne sıkıştırılmış bir şekilde uygulanmaktadır. İspanya'nın Barselona şehrinde de çalışanların, haftanın ilk dört gününde daha uzun süre çalışarak cuma günü erken saatlerde işlerini tamamlayabilmeleri olanağı bulunmaktadır (TBMM, 2023, s. 61).

Kısaca İspanya'da iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için yürütülen politikaların anlatıldığı bu kısımda annelik ve babalık izin sürelerinin eşitlenmesi, söz konusu politikalarının önemli bir unsuru olarak öne çıkmaktadır. Kişiselleştirilmiş bakım planları, evde ve kurumsal ortamlarda sunulan hizmetler ile bölgesel ihtiyaçlara göre şekillenen çocuk bakımı, İspanya'nın konuya ilişkin kapsamlı yaklaşımını yansıtmaktadır.

3.2.4. Birleşik Krallık

Bu kısımda Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) göre (WEF, 2023) 15'inci ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre 27'nci sırada yer alan (UNDP, 2022) ve OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından 28'inci sırada (OECD, 2023f) bulunan Birleşik Krallık'ın demografik yapısı, işgücünün genel görünümü ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları incelenecektir.

Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) göre Birleşik Krallık; ekonomik hayata katılım ve fırsatlarda 43'üncü, siyasi hayata katılımında 19'uncu, eğitim düzeyinde 34'üncü ve sağlık ve hayatta kalma kategorisinde ise 105'inci sırada bulunmaktadır (WEF, 2023, s.358).

3.2.4.1. Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu

Birleşik Krallık; İngiltere, İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda olmak üzere dört kurucu ülkeden oluşan bir devlettir. 243.610 km² yüzölçümüne sahip olan ülkenin 2022 yılı itibarıyla yaklaşık 67 milyon (66.971.411) kişilik nüfusu bulunmaktadır. Toplam nüfus içindeki kadın nüfusu 33.876.563 (%51) kişi iken erkek nüfusu 33.094.847 (%49) kişi ile dengeli bir dağılıma sahiptir. Söz konusu nüfus içerisindeki çalışma çağındaki olan 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfus içindeki payı %63 (42.435.360)'tür. 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içindeki payı ise %17'dir (11.697.710). Bununla birlikte 65 yaş ve üzeri nüfus 12.838.342 kişi olup ilgili yaş grubunun toplam nüfus içindeki payı %19'dur (World Bank, 2023). Öte yandan ülkede doğurganlık hızına ilişkin ulaşılabilen son veri 2018 yılına ait olup 1,68'dir (Eurostat, 2023a).

Tablo 13: Birleşik Krallık İşgücü Piyasası Verileri (2010-2022)

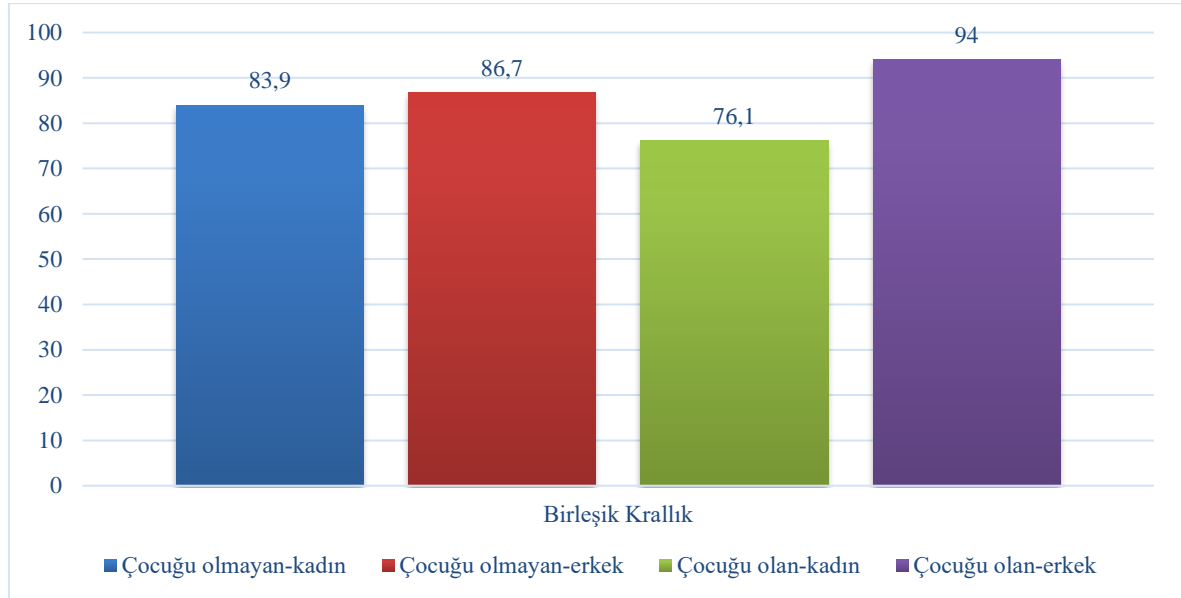
	İşgücüne Katılım Oranı-Kadın	İşgücüne Katılım Oranı-Erkek	İstihdam Oranı-Kadın	İstihdam Oranı-Erkek	İşsizlik Oranı-Kadın	İşsizlik Oranı-Erkek
2010	69,7	82,4	65,0	75,2	6,7	8,7
2011	69,9	82,2	64,8	75,0	7,4	8,8
2012	70,7	82,7	65,4	75,6	7,5	8,5
2013	71,3	83,0	66,2	76,2	7,1	8,2
2014	71,7	82,7	67,4	77,2	6,1	6,7
2015	72,3	83,1	68,5	78,5	5,2	5,5
2016	72,4	83,0	68,9	78,8	4,8	5,1
2017	73,3	83,2	70,1	79,4	4,3	4,6
2018	73,6	83,1	70,5	79,6	4,2	4,3
2019	74,4	83,2	71,6	79,7	3,7	4,2
2020	75,0	82,7	71,7	78,5	4,3	5,1
2021	74,7	81,9	71,5	78,0	4,3	4,7
2022	74,8	81,9	72,2	78,8	3,5	3,7

Kaynak: OECD (15-64 yaş)

İşgücü piyasasının Birleşik Krallık'taki görünümü ele alındığında; işgücüne katılım ve istihdam oranlarının kadınlarda istikrarlı bir şekilde arttığı ve işsizlik oranının da düşüş gösterdiği görülmektedir. 2022 yılında Birleşik Krallık'ta kadınların işgücüne katılım oranı %74,8 ve istihdam oranı %72,2 olarak kaydedilmiştir. Bu oranlar, OECD ülkelerinin ortalama işgücüne katılım oranının (%70,7) ve istihdam oranının (%66,5) üzerindedir. Ancak erkeklerin işgücüne katılım oranı %81,9 ve istihdam oranı %78,8 göz önüne alındığında cinsiyetler arasında işgücüne katılım ve istihdam açısından hala fark olduğu görülmektedir.

Ülkede tüm sektörlerdeki haftalık ortalama çalışma süresi 42,5 (2019 yılı) saat olarak belirlenmiştir (Eurostat, 2023c). Kadınların tam zamanlı çalışma oranı, %68,4 ile OECD ülkelerindeki ortalamadan (%77,4) daha düşüktür ancak yarı zamanlı çalışma oranı %31,6 ile OECD ülkelerindeki ortalamadan (%22,6) daha yüksektir. Erkeklerin tam zamanlı çalışma oranı %89,9 ve yarı zamanlı çalışma oranı %10,1 olarak rapor edilmiştir ve bu oranlar tam zamanlı çalışmada OECD ülkelerinden düşük bir orana sahipken yarı zamanlı çalışmada OECD ülkelerinin ortalamasından fazladır (%91,8 ve %8,2) (OECD, 2023a). Ayrıca engelli veya çocuk bakımı için yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadın oranı %37,2 iken erkeklerde bu oran %9,4 (2019 verisi) olarak görülmüştür (Eurostat, 2023b).

Grafik 4: Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İstihdam Oranı-2019



Kaynak: Eurostat (25-54 yaş)

Birleşik Krallık'ta çocuk sahibi olmanın işgücü piyasası üzerindeki etkileri kadınlar ve erkekler açısından farklılık göstermektedir. Çocuk sahibi olmayan kadınların istihdam oranı %83,9 iken çocuk sahibi olan kadınlarda oran %76,1'dir. Çocuk sahibi olmayan erkeklerin istihdam oranı %86,7 iken çocuk sahibi olan erkeklerde oran %94'e çıkmaktadır. Bu minvalde çocuk sahibi olmanın kadınların istihdam oranında yaklaşık 8 puanlık bir azalışa neden olduğu erkeklerin istihdam oranında ise 7 puanlık bir artışı sağladığı görülmektedir.

3.2.4.2. İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler

Birleşik Krallık'ta iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik uygulanan politika ve düzenlemelerin ele alınacağı bu bölümde temel kaynak olarak Birleşik Krallık hükümet sitesi (gov.uk) kullanılmıştır.

Birleşik Krallık'ta, 1990'lı yılların sonlarına kadar iş ve aile yaşamının dengelenmesi, aile içinde ele alınan bir konu olarak kabul edilmiş ve bu bağlamda kadınların kısmi sürelerle çalışması gibi önlemlerle başlanmıştır. Ancak daha sonraki süreçte, bakım hizmetlerinin aile dışında sağlanması yönünde adımlar atılmıştır (Metin, 2017, s. 26).

Söz konusu uygulamalardan ilkinin *izin politikaları* oluşturmaktadır. Bunlardan *annelik izni*; olağan annelik izni (ilk 26 hafta) ve ek annelik izni (son 26 hafta) olmak üzere toplamda 52 haftadan oluşmaktadır. Ancak söz konusu iznin hepsi zorunlu kullanıma tabi tutulmamakla birlikte bebeğin doğumundan sonraki 2 hafta için (annenin fabrikada çalışması halinde ise 4 hafta) zorunlu izin uygulaması bulunmaktadır. İzin uygulamasının başlangıcı en erken beklenen doğum haftasından 11 hafta öncedir (erken doğum halinde doğumdan sonraki gün izin başlamakta veya hastalık halinde doğumdan önceki 4 hafta içinde izin alınması halinde de izin kullanımını başlamaktadır). İlgili dönemde 39 haftaya kadar ödeme yapılmaktadır (İlk 6 hafta için ortalama haftalık kazancın %90'ı ve sonraki dönemde ise düşük olan ödenmek üzere 172,48 £ veya 33 hafta için ortalama haftalık kazancın %90'ı) (Gov, 2023a).

Babalık izni; 1 ya da 2 hafta (hafta hesabı bir hafta içinde çalışılan gün sayısı üzerinden yapılmaktadır) olarak tercih edilebilmektedir ve çoklu doğum halinde de izin miktarı değişmemektedir. İlgili izin tek seferde olmak üzere doğumdan sonraki 56 gün içinde kullanılabilir. Babalık izninin alındığı süreçte düşük olan ödenmek üzere 172,48 £ veya ortalama haftalık kazancın %90'ı kadar ödeme yapılmaktadır (Gov, 2023b).

Annelik ve babalık izninin dışında ebeveynlerin ortak kullanabileceği *paylaşılan ebeveyn izni* ise şu şekilde düzenlenmektedir. Annelik izninin 50 haftası ve 37 haftalık annelik ödeneğinin partnerler arasında kullanılmasını ifade etmektedir. Söz konusu paylaşımın doğumdan veya evlat edinme tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yapılması gerekmektedir ve ilgili izin tek seferde veya ayrı ayrı da kullanılabilir. Paylaşılan ebeveyn ödeneği (düşük olan ödenmek üzere haftalık 172,48 £ veya ortalama haftalık kazancın %90'ı), yasal annelik ödeneği ile aynı miktarda verilmektedir. Annelik veya evlat edinme izninin sona ermesinden sonra veya bu yönde bir bildirimde bulunulması halinde izin paylaşımı yapılabilmektedir (Gov, 2023c).

Ücretli ebeveyn izni dışında ayrıca ücretsiz ebeveyn izni de düzenlenmektedir. *Ücretsiz ebeveyn izni*; 18 yaş altı çocuğu olan her ebeveyne toplamda 18 haftaya kadar verilmekte olup her ebeveynin bir yıl içinde bir çocuğu için alabileceği maksimum izin süresi 4 hafta ile sınırlıdır. Bu kapsamda ilgili izin, ebeveynlerin çocuklarının refahını güvence altına almak ve aileleriyle daha fazla vakit geçirebilmek amacıyla sunulmaktadır. Bu izin süreci, ebeveynlere çocuklarıyla daha fazla etkileşim kurma, eğitim kurumlarına yönelik inceleme ve yeni düzenlemeler yapma, çocuk bakım düzenlemelerini sağlama ve aile büyüklerini ziyaret etme gibi faaliyetler için fırsatlar sunarken izin sırasında, çalışanların iş hakları, ücret, tatil ve işe geri dönüş hakkı gibi temel unsurları korunmaktadır. Bu durum, ebeveynlerin iş hayatıyla ilgili endişeleri olmaksızın çocuklarına odaklanabilmelerine imkan tanımaktadır (Gov, 2023d).

Ayrıca annelik yardımı (*sure start maternity grant*) adı altında çocuk sahibi olmanın masraflarına yardımcı olmak için bir defaya mahsus olmak üzere 500 £ tutarında bir ödenek imkânı da tanınmaktadır (Gov, 2023e).

Uyumlaştırma politikalarının diğerini ise *bakım hizmetleri* oluşturmaktadır. Birleşik Krallık *çocuk bakımına* yönelik çocuğun bakım sorumluluğunu yerine getirecek kişiyi bulma, çocuk bakımı için finansal destek sağlama ve okul çağındaki çocukların bakımını içeren çeşitli düzenlemelere sahip olmakla birlikte krallığı oluşturan ülkelerde uygulamalarda farklılıklar bulunabilmektedir (Gov, 2023g).

2018 yılı verilerine göre 0-2 yaş arası erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıtlı çocukların oranı %45,1 iken 3-5 yaş arası çocuklarda erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri ile ilköğretime kayıt oranları %100'dür (OECD, 2023c). Ayrıca 2020 yılı

verilerine göre erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine yapılan kamu harcamaları oranı %0,5 ve bu oran OECD ortalaması olan %0,8'in altında bulunmaktadır (OECD, 2023d).

Çocuğun bakım sorumluluğunun, evde birinin istihdam edilmesi aracılığıyla yerine getirilmesi halinde ve şartların taşınması koşuluyla vergisiz çocuk bakımı hizmetinden faydalanılması mümkündür. Bazı merkezlerde okul öncesi çocuklar için erken çocukluk eğitimi ve tam gün bakım hizmeti sunulmaktadır (Gov, 2023g).

Finansal destek sağlama araçları ise; 2-4 yaş arası çocuklara ücretsiz bakım desteğinin sağlanması, 16 yaşın altında olan çocuk için (veya 17 yaşın altı ve engelli çocuk) çocuk bakım masraflarına yardım imkânı sunulmasıdır. Bununla birlikte kayıtlı bir çocuk bakıcısından yardım alınması durumunda da çocuk bakım maliyetleri için destek sağlanmaktadır (Gov, 2023i).

Ayrıca 2 yaşındaki çocuklar için ücretsiz eğitim ve çocuk bakımı, 3 ila 4 yaşındaki çocuklar için koşulların sağlanması halinde 15 saat veya 30 saat ücretsiz çocuk bakımı olmak üzere çeşitli olanaklar da sağlanmaktadır (Gov, 2023j). Bununla birlikte sadece İngiltere'de 3 ve 4 yaşındaki tüm çocukların yılda 570 saat ücretsiz erken çocukluk eğitimi veya çocuk bakımı alma hakkı bulunmaktadır ve bu hak genellikle yılın 38 haftası boyunca her hafta 15 saat olarak kullanılmakta olup bazı 2 yaşındaki çocuklar da ilgili haktan yararlanabilmektedir (Gov, 2023g).

Öte yandan 18 yaş altı çocukların bakım masrafları için vergisiz çocuk bakımı, vergi kredileri, evrensel kredi ve çalışırken yardım almak gibi araçlar sunulmaktadır (Gov, 2023j). Vergisiz çocuk bakımı ile bakım masraflarına yardımcı olunması amacıyla her çocuk için her 3 ayda bir 500 £'a kadar (yılda 2.000 £'a kadar) ödenek sağlanmaktadır (Çocuğun engelli olması halinde bu miktar her 3 ayda bir 1.000 £'a/ yılda 4.000 £'a kadar çıkabilmektedir). İlgili ödenek yetkili/kayıtlı çocuk bakım hizmetlerinin karşılanmasında kullanılabilir (Gov, 2023k).

Okul çağındaki çocuklar için; yerelde kahvaltı kulüpleri, ev ödevi kulüpleri ve okul sonrası kulüpler de dahil olmak üzere okul saatleri dışında çocuk bakımı hizmeti ile okul ya da özel veya gönüllü bir kuruluş tarafından işletilen okul öncesi ve sonrası kulüpleri ve tatil oyun programları hizmeti sunulmaktadır (Gov,2023h).

Bakım hizmetlerinin ikinci ayağını oluşturan *yaşlı bakımı* ise, bakımevleri ve evde bakım hizmetlerinden oluşmaktadır. Bu hizmetler, gönüllü kuruluşlar, yerel konseyler, sağlık otoriteleri ve özel şirketler gibi farklı sağlayıcılar tarafından sunulmaktadır. Birleşik Krallık'taki bu bakım tesislerinin küçük bir kısmı kamu sektörü tarafından işletilirken çoğunluğu özel sektördeki hizmet sağlayıcıları tarafından işletilmektedir (Hussein, 2016).

Bu hizmetler başlıca şunlardan oluşmaktadır. Yalnız yaşamakta zorlanan veya sağlıkla ilgili bakıma ihtiyaç duyan kişiler için bakım evi hizmeti; destekli yaşam hizmetleri ile kişinin evinde ya da uygun konaklama yerinde kişisel bakıma ilişkin hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca iki temel bakım evinden biri olan kişisel bakım ve barınma gibi ihtiyaçları karşılamada yardımcı olan konut evlerinde; yıkama, giyinme, ilaç alma, tuvalete gitme gibi günlük yaşam aktivitelerinde yardım sağlanırken diğer bakım evi türü olan huzurevlerinde ise kişisel bakımın yanı sıra her zaman en az bir veya daha fazla kalifiye hemşirenin görev başında bulunduğu sağlığa yönelik bakım da sağlanmaktadır (NHS, 2023a).

Söz konusu bakım evinde kalmanın maliyetini kişilerin kendisinin karşılayabilmesinin yanı sıra yerel konseyler tarafından sunulan ihtiyaç değerlendirmesi sonucunda ilgili masraflar yerel konseyler tarafından da karşılanabilmektedir (NHS, 2023b).

Esnek çalışma düzenlemeleri, aynı işveren için en az 26 hafta çalışmış olan çalışanların ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanmış çalışma düzenini ifade etmektedir. Ayrıca sadece ebeveynler ve bakıcılar için değil, tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenen farklı çalışma uygulamalarını içermektedir. Öte yandan çalışanlar, esnek çalışma için yılda yalnızca bir kez başvuruda bulunma hakkına sahiptir (Gov, 2023f).

İlgili devlette çalışma düzenlerindeki esneklik; iş paylaşımı, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma saatleri, esnek mesai saatleri, yıllık bazda düzenlenmiş çalışma saatleri, aşamalı çalışma saatleri ve aşamalı emeklilik gibi çeşitli yöntemlerle kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir (Gov, 2023f).

İş paylaşımı, iki kişinin bir işi birlikte yapması ve çalışma saatlerini paylaşmasıdır. *Evden çalışma* veya normal iş yeri dışında başka bir yerde çalışma seçeneği, işin bir kısmını veya tamamını farklı bir mekanda gerçekleştirmeyi mümkün kılmaktadır. *Yarı zamanlı çalışma*, genellikle tam zamanlı saatlerden daha az çalışmayı ve daha az gün çalışmayı ifade etmektedir. *Yoğunlaştırılmış çalışma saatleri* ise çalışanların tam zamanlı olarak çalıştığı

ancak daha az gün üzerinden işlerini tamamlayabildiği düzenlemeyi anlatmaktadır (Gov, 2023f).

Esnek mesai saatleri, çalışanın belirli "temel saatler"de çalışması koşuluyla ve belirli sınırlar içerisinde, işe başlama ve işi bitirme saatlerini kendisinin seçmesine olanak tanınmasıdır. *Yıllık bazda düzenlenmiş çalışma saatleri*, çalışanlar yıl boyunca belirli bir saatte çalışmak zorunda olmakla birlikte ne zaman çalışacakları konusunda esneklikliğe sahiptir. Ayrıca bu düzenlemede çalışanların haftada belirli "ekirdek saatlerde" düzenli olarak çalışması beklenirken diğer saatlerin esnek bir şekilde kullanılabilmesi veya işte ilave bir talep olduğunda çalışılabilmesi mümkündür. *Aşamalı (kademeli) alışma saatleri*, çalışanların diğer çalışanlardan farklı başlangıç, bitiş ve mola sürelerine sahip olduğu çalışma düzenidir (Gov, 2023f).

Son olarak, *aşamalı emeklilik*, varsayılan emeklilik yaşı yerine yaşlı çalışanların emeklilik zamanını seçebildiği bir düzenlemeyi ifade eder. Bu sayede çalışanlar istedikleri zaman emeklilik sürecine geçebilmekte, çalışma saatlerini azaltabilmekte veya yarı zamanlı olarak çalışabilmektedir (Gov, 2023f).

Birleşik Krallık'ta, iş ve aile yaşamının dengelenmesi için çeşitli izin politikaları ve özellikle ocuk bakımıyla ilgili kapsamlı düzenlemeler bireylerin farklı gereksinimlerini karşılayacak şekilde mevcuttur. Bunun yanı sıra, farklı biçimlerde ve geniş bir kapsamda uygulanan esnek çalışma dzenmeleri ile bir dizi politika ve tedbir hayata geçirilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU VE TÜRKİYE İŞ KURUMU’NUN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKALAR KAPSAMINDAKİ ROLÜ

Önceki bölümde, seçili örnek ülkelerinin işgücü piyasalarının genel görünümü ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politika uygulamaları açıklanmış ve bu ülkelerin çeşitli politikalarla cinsiyet eşitliğini sağlanmaya çalışıldığı tespit edilmiştir. Bu bölümde ise Türkiye’de kadınların işgücündeki mevcut konumu ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin politikaları bir önceki bölümde ifade edilen ülke incelemelerine paralel bir şekilde sunulacak olup bu bağlamda Türkiye İş Kurumu'nun kadın işgücüne yönelik politikaları analiz edilecektir.

4.1. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU

Türkiye işgücü piyasasının toplumsal, ekonomik ve demografik değişimlerin etkisiyle önemli ölçüde dönüşüm geçirdiği görülmekle birlikte kadın işgücünün durumunun bu ülkelere kıyasla geride kaldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda Türkiye'nin evrilen işgücü piyasası ve toplumsal dinamikleri çerçevesinde, kadınların iş yaşamına katılımı ile aile yaşamı ve kariyer arasındaki dengeyi sağlamada yürütülen politikalara aşağıda değinilecektir.

Türkiye; Küresel Cinsiyet Açığı Raporuna (2023) göre (WEF, 2023) 129’uncu, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre 65’inci (UNDP, 2022) ve OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından ise 38’inci (OECD, 2023f) sırada yer almaktadır.

4.1.1. Demografik Yapı ile İşgücü Piyasasının Durumu

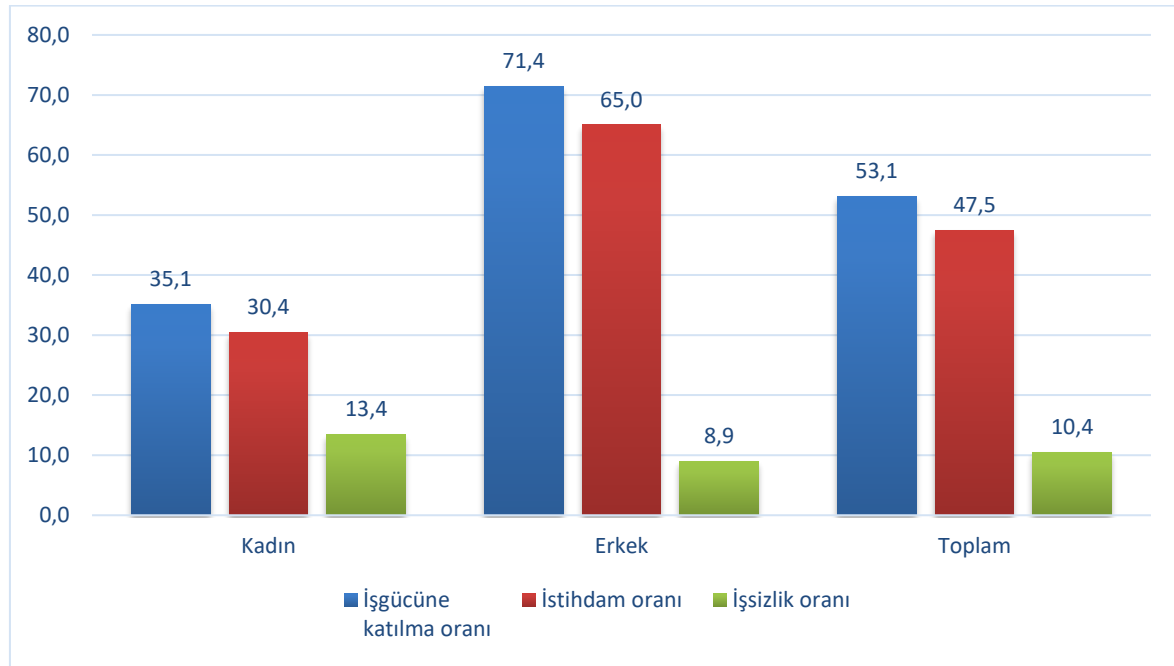
TÜİK adrese dayalı nüfus kayıt sistemi verilerine göre, 2022 yılında Türkiye nüfusu yaklaşık 85 milyon kişiden oluşmaktadır. Toplam nüfus içinde kadın nüfusu 42.575.441 kişi iken erkek nüfusu 42.704.112 kişi ile eşit bir dağılım seyretmektedir. TÜİK verilerine göre, çalışma çağındaki olan 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfus içindeki payı %68,1 (58.092.773) olarak gerçekleşmiştir. 0-14 yaş grubunda yer alan kişi sayısı 18.735.111 olup bu grubun toplam nüfus içindeki payı ise %22’dir. Aynı verilere göre 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam

nüfus içerisindeki payı %9,9 olup toplam 8.451.669 kişi bulunmaktadır (TÜİK, 2023b) ve TÜİK verilerine göre Türkiye’de, 2022 yılı nüfus artış hızı %7,1 ile bir önceki yıla göre beş puan düşüş yaşanmıştır (2021 yılı nüfus artış hızı %12,7) (TÜİK, 2023c).

Ayrıca 2022 yılı için doğurganlık oranı 1,70 olarak gerçekleşirken (TÜİK, 2023c) çocuk bağımlılık oranı %32,3 ve yaşlı bağımlılık oranı ise %14,5 olarak ölçülmüştür (TÜİK, 2023b). Bu göstergeler ışığında bağımlı nüfus için üretilecek politikaların önemi daha net anlaşılmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının durumu için daha önce birinci bölümde de ifade edildiği üzere, Türkiye işgücü piyasası kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının küresel ortalamanın ve bir önceki bölümde incelenen ülkelerin altında olduğu ve kadın işsizlik oranının yüksek olduğu bir duruma sahiptir.

Grafik 5: Türkiye İşgücü Piyasası Verileri-2022



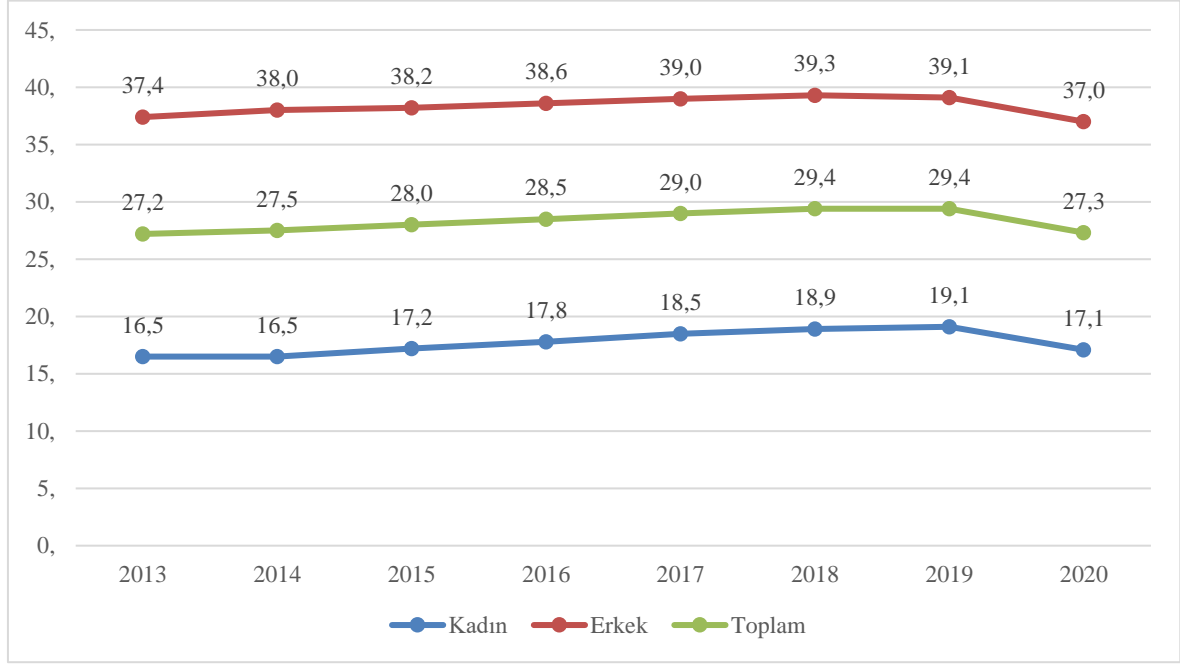
Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2022 (15+ yaş)

Yukarıda yer alan Grafik 5’te; 15 yaş ve üstü yaş grubu aralığı için kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdam oranının erkeklerinkine kıyasla daha düşük olduğu ve kadın işsizlik oranının da erkek işsizlik oranına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu tabloya bakıldığında genel olarak, Türkiye’de kadınların işgücüne entegrasyonunda ve istihdamdaki eşitsizliklerin hala devam ettiği gözlenmektedir. Bu kapsamda, ülkede

cinsiyetler arasında dengeli bir nüfus dağılımı olmasına rağmen, işgücü piyasasında eşit bir dağılım olmadığı görülmektedir.

Bununla beraber OECD 2022 yılı verilerine göre toplam istihdam oranının 15-64 yaş aralığı için %52,9 olduğu Türkiye’de, erkeklerde istihdam oranı %71,1 iken kadınlarda bu oran %34,5 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2023b).

Grafik 6: Cinsiyete Göre Çalışma Hayatı Süreleri (2013-2020)



Kaynak: Eurostat

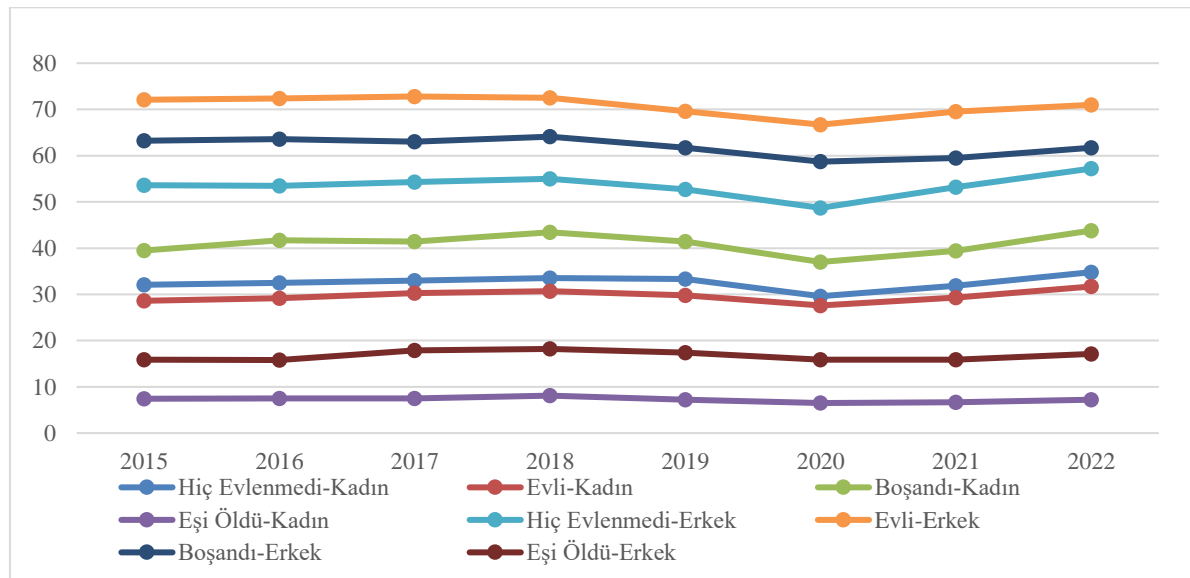
Söz konusu grafiğe bakıldığında ortalama çalışma hayatı süresinin yıllara bağlı olarak artma eğiliminin 2020 yılına gelindiğinde düştüğü ve her yıl erkeklerin ortalama çalışma hayatı süresinin kadınlardan daha yüksek olduğu ancak cinsiyetler arasındaki bu farkın kapanma eğiliminde olduğu görülmektedir.

OECD'nin iş yaşam endeksinde; iş ve aile yaşamı arasındaki dengelyi sağlamanın bir yolunun kişilerin işte geçirdiği süre olduğu belirtilerek Türkiye'deki çalışanların %25'inin ücretli işlerde çok uzun saatler çalıştığı ve bu oranın, OECD ortalaması olan %10'un oldukça üzerinde olduğu ifade edilmektedir. Ancak bu oranın, çalışanların neredeyse %46'sının haftada 50 saatin üzerinde çalıştığı 2011 yılından bu yana büyük bir düşüşü temsil ettiği de belirtilmektedir (OECD, 2023g).

Haftalık ortalama çalışma süresinin 48,3 olarak gerçekleştiği (Eurostat, 2023c) Türkiye’de, çalışma şekillerine bakıldığında 2022 yılı için tam zamanlı çalışma oranı %91,6 ve yarı zamanlı çalışma ise %8,4’tür. Kadınların tam zamanlı çalışma oranı %85,5 iken yarı zamanlı çalışma oranları %15,5; erkeklerin tam zamanlı çalışma oranı %94,5 ve yarı zamanlı çalışma oranı %5,5’tir (OECD, 2023a). Yarı zamanlı çalışmanın tercih edilmesinin nedenlerinden biri engelli veya çocuk bakımı olarak ifade edilirken 2020 yılı verilerine göre kadınların bu nedenle yarı zamanlı çalışmayı tercih etme oranı %12 iken erkeklerde bu oran yalnızca %0,3 olmuştur (Eurostat, 2023b).

Diğer taraftan Türkiye'deki kadın istihdamının düşük düzeyine ilişkin politika söylemi genellikle, kadınların düşük eğitim düzeyine sahip olduğu ve "kültür" ün etkisine dikkat çekmektedir. Ancak, son zamanlarda yapılan birkaç değerlendirme, cinsiyete dayalı istihdam kalıplarındaki her iki faktörün arkasında da zayıf bir iş ve aile yaşamı dengesinin olduğunu göstermektedir. İlkaracan (2010), cinsiyet ve eğitim düzeyi faktörlerine ek olarak, medeni durumun da Türkiye'deki işgücüne katılım kalıpları için karşılaştırmalı bir değerlendirmede kriter olarak dahil edilmesinin oldukça çarpıcı bir tablo ortaya koyduğuna dikkat çekmekte ve medeni durumun üniversite altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisinin, istihdama ilişkin giriş engellerinden ziyade işgücü piyasasına bağlılığın zayıf olmasıyla ilişkili olduğunu ve bu sorunun temelinde de zayıf bir iş ve aile yaşamı dengesi ortamı yattığını belirtmektedir (İlkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

Grafik 7: Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları (2015-2022)

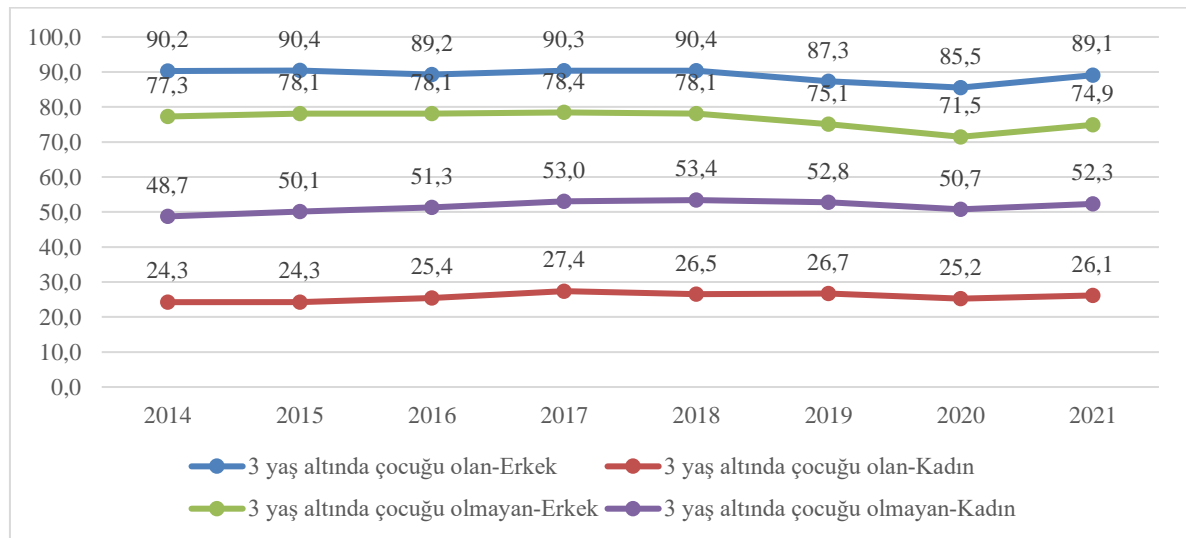


Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2022

Grafik 7’de görüldüğü üzere medeni durum, istihdam edilebilirliği önemli ölçüde etkilemektedir. 2022 yılı TÜİK verilerine göre bekâr kadınların istihdam oranları %34,8 iken evli kadınların istihdama katılımı %31,7’dir. Eşi ölmüş kadınların istihdam oranları %7,2’dir. Boşanan kadınların istihdam oranları ise %43,8’dir. Boşanmış kadınların istihdam oranlarının diğer medeni durumlara kıyasla daha yüksek olması, Thielemans ve Mortelmans (2021) tarafından yapılan araştırmada da doğrulanmıştır. Araştırmada, boşanmayı öngören kadınların, boşanmanın olumsuz mali sonuçlarından korunmak için ayrılıktan önceki yıl istihdam yoğunluklarını artırma olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur (Thielemans & Mortelmans, 2021). Söz konusu duruma erkek işgücü açısından bakıldığında ise bekâr erkeklerin istihdam oranı %57,2 iken evlilik sonrasında istihdam oranının %71 olması erkeklerin evlilik sonrasında çalışma gücünü artırdığını göstermektedir. Boşanma sonrasında %61,7 olarak gerçekleşen oran eşi vefat edenlerde %17,1’dir.

Bu veriler, kadınların ve erkeklerin medeni durumlarının istihdam üzerindeki etkisini göstermektedir. Evlilik, boşanma veya eşin kaybı gibi medeni durumlar, kişilerin çalışma hayatına ve ekonomiye katılımında farklı etkilere sahip olabilmektedir. Örneğin evlilik, kadınlar açısından istihdam edilebilirlikte azalmaya neden olurken erkeklerde ise artışa neden olmaktadır. Bununla birlikte boşanma kadınların istihdama daha fazla katılımı ile sonuçlanırken erkeklerde istihdamdaki görünümün azalması ile tezahür etmektedir.

Grafik 8: Cinsiyete Göre 25-49 Yaş Grubunda Olup Hane Halkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan ve Çocuğu Olmayan Kişilerin İstihdam Oranı (2014-2021)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2021

Grafik 8'e bakıldığında; 2021 yılı için çocuğu olan kadınların istihdam oranı %26,1 iken çocuğu olmayan kadınların istihdama katılımı %52,3'tür. Hane halkında 3 yaşın altında çocuğu olan kadınların istihdam oranının çocuğu olmayan kadınlara kıyasla oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, çocuk sahibi olmanın, kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Öte yandan, 2021 yılı için çocuğu olan erkeklerin istihdam oranı %89,1 iken çocuğu olmayan erkeklerin istihdama katılımı %74,9'dur. Bu durum, erkeklerin çocukları olması durumunda istihdama katılımının olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir.

4.1.2. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politika ve Düzenlemeler

Kadınların iş hayatına katılamama, iş hayatına girebilen kadınların çalışma sürelerini kısa tutma veya kariyerlerinde tam potansiyellerini sergileyememelerinin temel sebebini ev işlerini ve/veya bakım yükümlülüklerini eşleriyle paylaşma konusunda karşılaştıkları zorluklar ve/veya kurumsal bakım hizmetlerine erişmede yaşadıkları sıkıntılar oluşturmaktadır (Bakırcı, 2014). Türkiye'de işgücüne katıl(a)mayan 100 kadından 47'si bunun nedenini "ev işleriyle meşgul" olmak olarak ifade ederken erkekler için "ev işleriyle meşgul" olmak bir gerekçe olarak sunulmamıştır (TÜİK, 2023c). Söz konusu durum iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak için ihtiyaç duyulan politikaların önemini ortaya koymaktadır. Aksi takdirde kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaları ve kariyer hedeflerine ulaşmaları mümkün olmayacaktır.

Türkiye'de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları; 2013 yılında "Kadın İstihdamı Paketi" adı altında sonrasında ise 62'nci Hükümet Programında ifade edildiği üzere "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı" adı altında kamuoyuna sunulan politika önerileri ile hayata geçirilmiştir (Serbes, 2019, s. 120). Söz konusu programda aile ve iş yaşamının dengelemesini destekleyen düzenlemelerin geliştirilerek kadınların iş hayatına katılımını artırma amacıyla çocuk bakımevi ve kreş hizmetleri için teşvik uygulamalarının güçlendirileceği belirtilmiştir (Programı, 2014).

Öte yandan Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)'nda "kadın ve aile" başlığının amacı "*Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi*" olarak belirtilmekte ve söz konusu amacın gerçekleştirilebilmesi için belirlenen politikalardan biri "*aile ve iş yaşamının*

uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacaktır” olmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Ayrıca On Birinci Kalkınma planında (2019-2023) kadının güçlendirilmesi konusu, aile başlığı altından çıkarılarak ayrıca “kadın” başlığı altında incelenmiştir. Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik programların geliştirileceği politikalar ise “ailenin güçlendirilmesi” başlığı altında ele alınmıştır (SBB, 2019). Bu bağlamda toplumun dönüşümü açısından kadının aile içi perspektiften ayrılarak bağımsız olarak ele alınması ve değerlendirilmesi önemli bir dönüm noktasına işaret etmektedir.

Bu noktada Türkiye’deki iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına dair politika ve düzenlemeler genel çerçevede; izin haklarına ilişkin düzenlemeler, bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri başlıkları altında incelenecektir.

4.1.2.1. İzin haklarına İlişkin Düzenlemeler

Türkiye’de izin haklarına ilişkin düzenlemeler doğum/analık izni, babalık izni ve ebeveyn izinlerini olarak 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu tarafından belirlenmiştir.

4857 sayılı Kanun ve 657 sayılı Kanun *doğum/analık iznini*; doğumdan önce 8 hafta (çoklu gebeliklerde 10 hafta) ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre olarak tanımlamaktadır. Ayrıca sağlık durumunun uygun olması halinde doğumdan önceki son 3 haftaya kadar çalışabilen kadın işçi/memur kullanmadığı doğum öncesi iznini, doğum sonrası izinleriyle birleştirerek kullanma imkânına sahiptir. Buna ilaveten erken doğum halinde de kullanılmayan izinlerin doğum sonrasında kullanılabilmesine ilişkin hüküm ilgili mevzuatta yer almaktadır. Bunun yanı sıra doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin vefatı durumunda, söz konusu izin baba tarafından kullanılabilir. Öte yandan üç yaşın altında bir çocuğu evlat edinen eşlerden herhangi birine de 8 hafta analık izni verilmektedir (Kanunu D. M., 1965) (Kanunu İ. , 2003). Ayrıca analık izni süresince (4857 sayılı Kanuna tabi çalışanlar için) geçici iş göremezlik ödeneği ile gelir kaybının önüne geçilmektedir (SGK, 2021).

Babalık izni; 4857 sayılı Kanun'da eşi doğum yapan işçiler için beş gün olarak düzenlenirken 657 sayılı Kanun'da eşi doğum yapan memurlar için on gün olarak düzenlenmektedir.

İzin düzenlemelerinin sonuncusu olan ve annelik ve babalık izninin tamamlayıcısı olarak uygulanan *ebeveyn izni* ile ilgili olarak Türkiye'de, ne işçiler ne de memurlar için "ebeveyn izni" adı altında herhangi bir düzenleme olmadığı ve mevcut düzenlemelerin doğum sonrası çocuk bakımıyla ilgili olarak, genellikle doğum yapan kadınlar için odaklanılmış veya uygulamada onların kullanımına yönelik aile-kadın merkezli tasarımlara sahip olduğu görülmektedir (Sumbas, 2018). Bununla birlikte doğum izninin bitiminden sonra verilen kadın işçi için altı aylık ücretsiz izni evlat edinme halinde ebeveynlerin her ikisinin de kullanabilmesi ve memurlar için yirmi dört ay süreli olarak düzenlenen aylıksız iznin (Kanunu İ. , 2003) (Kanunu D. M., 1965) her iki ebeveyn tarafından kullanılabilmesi mümkündür. Ayrıca kısmi süreli çalışma hakkı da doğrudan ebeveynlerden biri tarafından kullanılmak üzere düzenlenmekle birlikte esnek çalışma düzenlemeleri altında incelenecektir.

Bununla beraber süt izni (işçiler için 1,5 saat süt izni /devlet memurları için ilk 6 ay için 3 saat, sonraki 6 ay için 1,5 saat); refakat izni (Memurlar için, anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin hayati tehlikesi olan bir rahatsızlığı olması veya kaza geçirmesi durumunda 3 ay izin hakkı) ve mazeret izni (memurlar için engelli ve sürekli hastalığı olan çocuğun bakımı için ebeveynlerden birine yıllık 10 gün ücretli izin) gibi düzenlemeler de bulunmaktadır (Gümüş & Türkyılmaz, 2017) (Kanunu D. M., 1965).

4.1.2.2. Bakım Hizmetlerine Yönelik Politikalar

Toplumun farklı gruplarının bakım ve destek ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan bakım politikaları, çalışanların özellikle çalışan kadınların iş ve aile yaşamlarını dengede tutmalarını desteklemek amacıyla önemli bir alanı oluşturmaktadır.

Çalışan kadınların iş ve ev yaşamlarını bir arada yürütmekte en çok zorlandıkları dönem, çocukların bakıma fazlasıyla muhtaç oldukları okul öncesi yıllardır. Bu süreç, kadınların çalıştıkları işi ve iş hayatlarına devam edip etmeyecekleri gibi birçok konuyu etkileyen zor bir dönem olarak öne çıkmaktadır. Türkiye Aile Yapısı Araştırmasına göre (2021) çocuk bakımı %96,7 oranında hane içinde karşılanmakta ve bu sorumluluk %94,4 oranında

kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir (TÜİK, 2022). Bu noktada Türkiye’de erken çocukluk bakım ve hizmetlerinin kurumsallaşmasına geç kalındığı ve bu hizmetlerin hala aile odaklı yürütüldüğü ifade edilmektedir (Ecevit, 2010).

Türkiye’de erken çocukluk ve okul öncesi eğitime ilişkin ayırım; kreş ve gündüz bakımı (5 yaş altı), anaokulları (3-5 yaş) ve anasınıfları (5 yaş) üzerinden yapılmaktadır (İlkkaracan, Kim, & Kaya, 2015). Ülkede söz konusu hizmetlerin merkezde önemli ölçüde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından anaokulları, anasınıfları, yaz eğitimi, 3-5 yaş oyun odası kurs programı çerçevesinde sunulduğu görülmektedir (MEB, 2022).

2021/2022 eğitim yılı istatistiklerine göre resmi kuruluşlar (MEB’e bağlı olan ve MEB’e bağlı olmayan kurumlar⁹) bünyesindeki okul öncesi eğitim kurumu sayısı 29.099 (24.268’i MEB’e bağlı) ve bu kurumlardan yararlanan öğrenci sayısı 1.527.051’dir (1.391.238 kişi MEB’e bağlı kuruluşlarda hizmet almaktadır). Özel kuruluşlar bünyesindeki kurum sayısı ise 7.545 ve bu kurumlardan yararlanan toplam öğrenci sayısı 357.953’tür. Bunların 5.297’si (268.134 öğrenci için) MEB’e bağlı olarak hizmet sunarken 89.819 öğrenci için 2.248 kuruluş MEB’e bağlı olmadan¹⁰ hizmet sunumunu gerçekleştirmektedir (MEB, 2022). Bu bağlamda okul öncesi eğitimin büyük oranda kamu tarafından sunulan bir hizmet olduğu görülmektedir.

Bunun yanı sıra ülkede kreş ve gündüz bakımevlerinin yaygın olarak bulunduğu ancak herkesin bu hizmetlere kolayca ulaşamadığı ifade edilmekte ve okul öncesi eğitim veren özel kurumların ücretlerinin, her ailenin yaşam standartlarına uygun olmadığı vurgulanmaktadır (Kaya, 2021).

2018 yılı verilerine göre 0-2 yaş aralığı için erken çocukluk ve bakım hizmetlerine kayıt oranı %0,2 olarak gerçekleşirken 3-5 yaş aralığında erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri ile ilköğretime kayıt oranları %42,2 (2020 yılı verisi) olmuştur. Söz konusu oranlar OECD ortalamasının (%36-%87,1) oldukça altında seyretmektedir (OECD, 2023c). Ayrıca erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine yapılan kamu harcamaları oranı da %0,3 ile OECD ortalaması (%0,8) altında kalmaktadır (OECD, 2023d).

⁹ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.191 “Devlet Memurları için lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevi ve sosyal tesisler kurulabilir” kapsamında açılan kurumlar; toplum temelli kurumlar (Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı 4-6 yaş kurslar, belediyelerce açılan kreşler, derneklerce açılan kreşler); yaz eğitimi kapsamında verilen hizmetler.

¹⁰Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kreş ve Bakımevleri; İş Kanununa Göre İşletmelerde Açılan Kreşler ve yaz eğitimi kapsamında sunulan hizmet.

Yaşlı insan sayısının ve oranının artması toplumların yaşlanmasına neden olmakta ve bu durum da bu kesime yönelik politikalara duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Türkiye’de 2022 yılı itibarıyla toplam nüfusun yaklaşık yüzde onunu yaşlı nüfus oluşturmaktadır.

Ülkenin yaşlı nüfusunun toplam nüfus içindeki oranının artması ve yaşlı bağımlılık oranının yükselmesi, yaşlılara yönelik bakım hizmetlerine olan ihtiyacı artırmaktadır. Bu özel ihtiyaçları olan yaşlı nüfusun bakımları genellikle kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Bu nedenle kadınların bağımsızlıklarını sağlamak ve yaşlıların başarılı ve aktif yaşlanmalarını desteklemek için yaşlı nüfusa yönelik bakım modelleri hızla geliştirilmektedir (Kaya, 2021).

Türkiye’de, yaşlı bakımı için kamu ve özel sektör tarafından yönetilen kuruluşlar bulunmaktadır. Bu hizmetler arasında huzurevleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, yaşlı yaşam evleri ve yaşlı hizmet merkezleri yer almaktadır. Aynı zamanda, yaşlıların sosyal çevrelerinden ve ailelerinden koparılmadan bakılmaları için gündüz bakım hizmetleri, gündüz dayanışma hizmetleri, evde bakım ve evde bakıma destek hizmetleri teşvik edilmektedir (Karakuş, 2018). Bu kapsamda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı merkezler ile özel bakım merkezleri ve diğer kamu kurumları da yaşlılara yönelik hizmet sunumunda etkin bir rol oynamaktadır (Altındış, 2023).

2022 yılı verilerine göre Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı huzurevi sayısı 169 iken kapasitesi 17.602’dir. Bu huzurevlerinde bakılan yaşlı sayısı ise 14.115’tir. Diğer kamu kurumlarına ait huzurevi sayısı 21 ve kapasitesi 2.979 iken bakılan kişi sayısı 1.822’dir. Özel Huzurevi sayısı ise 266 ve kapasitesi 17.653 olup bakılan yaşlı sayısı 12.580’dir. Ayrıca ilgili bakanlığa bağlı yaşlı yaşam evleri sayısı (huzur evi sayısına dahil) 5 ve kapasitesi 24 iken hizmet alan kişi sayısı ise 15’tir. Bununla birlikte 645 kişilik kapasitesiyle 38 adet yaşlı gündüz yaşam merkezinde 538 kişiye hizmet sunulmaktadır (ASHB, 2022, s. 89-90).

Ayrıca gelir testine ve engellilik durumuna göre engelli ve yaşlı bakım hizmetleri de sağlanmakta olup bakım ihtiyacı ve yardımlardan yararlanmak için gerekli engellilik düzeyi, destek türlerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (TBMM, 2023, s. 66). Bu kapsamda 2022 Sayılı Kanun kapsamında 65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesiz vatandaşlara *maaş* desteği sunulmakta veya bakıma ihtiyacı olan engellinin evde bakımına destek olmak amacıyla evde bakım yardımı yapılmaktadır. Evde bakım yardımından yararlanan kişi sayısı 2007 yılında 28.583 iken bu sayı 2022 yılında 565.055’e ulaşmıştır (ASHB, 2022, s. 44-46).

4.1.2.3. Esnek Çalışma Düzenlemeleri

İş ve aile sorumluluklarının uyumlu bir şekilde yönetilmesi için önerilen çözümler arasında, ebeveynlere yönelik esnek çalışma düzenlemelerinin sağlanması ve esnek çalışma imkânlarının kolaylaştırılması da yer almaktadır.

4857 sayılı Kanun “kısmi süreli çalışma”, “yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) iş haftası” ve “kayan iş süreleri” (Bakırcı, 2010, s.80-82) “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma”, gibi esnek çalışma modellerine yer vermektedir (Kanunu İ. , 2003).

Kısmi süreli çalışma, iş ve özel yaşam arasında denge kurmak için tercih edilen ve ev işleri ile çocuk bakımı gibi diğer sorumluluklar için boş zaman yaratmaya yönelik kullanılan çalışma şekli olması açısından önem arz etmektedir (Aydın & Demirkaya, 2017).

4857 sayılı Kanun’un 13’üncü maddesi (*Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi*), ebeveynlere çocukları zorunlu öğretim yaşına gelene kadar analık ve ücretsiz izin haklarını kullanmasının ardından, kendi belirleyecekleri bir zamanda kısmi süreli çalışma imkânı tanımaktadır. Söz konusu uygulamada bu talep, işverenin kararına bırakılmayarak ilgili talebin işveren tarafından karşılanmasının zorunlu olduğu şeklinde hüküm altına alınmıştır. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya geri dönebilmektedir. Ayrıca üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de bu haktan faydalanabilmektedir. Ancak ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda çalışan eş, kısmi süreli çalışma talebinde bulunamamaktadır (Kanunu İ. , 2003). Öte yandan bu dönemde ilgili haktan faydalanan kişiye sadece çalıştığı süre için ödeme yapılmaktadır (ÇGSB & ILO, 2017).

Söz konusu hak 2016 yılında devlet memurları için de getirilmiştir ancak ilgili düzenlemeye ilişkin alt mevzuat çalışması yapılmaması nedeniyle bu haktan yararlanılamamaktadır (SGK, 2021, s. 150).

4857 sayılı Kanun’un 63’üncü maddesinde, genel çalışma süresi ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Bu hükme göre, genel olarak çalışma süresi haftada en fazla kırkbeş saat olarak belirlenmiş ve aksine bir karar alınmadığı takdirde, bu sürenin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanacağı belirtilmektedir. Ayrıca, *yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) iş haftası* olarak adlandırılan düzenleme ile haftalık standart çalışma süresi,

tarafının anlaşması doğrultusunda işyerlerinde günde on bir saati aşmayacak şekilde haftanın çalışılan günlerine göre farklı biçimlerde düzenlenebilmektedir (Kanunu İ. , 2003).

İlgili kanunun günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri başlıklı 67'nci maddesinde *farklılaşan/kayan iş süreleri* olarak ifade edilebilecek düzenlemeye yer vermiştir. Bu maddede, işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekilde düzenlenebileceği hüküm altına alınmıştır (Kanunu İ. , 2003).

Esnek çalışmaya ilişkin diğer düzenleme ise *çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma* başlıklı 14'üncü maddede yer almaktadır. *Çağrı üzerine çalışma* tarafların belirli bir süre içinde işçinin ne kadar çalışacağını önceden belirlediği bir kısmi süreli çalışma şeklini ifade etmektedir. *Uzaktan çalışma* ise 2016 yılında yapılan yasal düzenleme ile getirilmiş olup işçinin, işverenin oluşturduğu iş organizasyonu çerçevesinde, evinde veya teknolojik iletişim araçları kullanarak işyeri dışında iş görme edimini yerine getirmesi temeline dayalı olarak kurulan ve yazılı olarak düzenlenen iş ilişkisini anlatmaktadır (Kanunu İ. , 2003).

Bunların yanı sıra izin düzenlemeleriyle de bağlantılı olarak yarım zamanlı çalışma hakkı düzenlenmektedir. 657 sayılı Kanun'da yarım zamanlı çalışma hakkı memurlar için şu şekilde düzenlenmektedir. Kadın memurlara, doğum sonrası analık izni süresinin sonunda ve çocuğun hayatta olması şartıyla, süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı tanınmaktadır. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilirken çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespit edilmesi halinde ise bu süreler on iki ay olarak uygulanmaktadır. Ayrıca söz konusu hak, 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen ebeveyn memurlara da verilmektedir (Kanunu D. M., 1965).

Ayrıca yarım zamanlı çalışma hakkı işçiler için; birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün olmak üzere düzenlenmektedir ve çoğul doğumlarda bu süreler 30'ar gün ilave edilirken çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanmakta (Kanunu İ. , 2003) olup söz konusu düzenleme Türkiye İş Kurumu'nun kadın işgücüne yönelik düzenlemelerinin anlatılacağı kısımda yeniden ele alınacaktır.

Türkiye'de mevcut politikaların belirgin özelliği, geleneksel aile yapısının korunma düşüncesi ve iş ve aile yaşamının uzlaştırılması politikalarının birlikte yürütülmeye çalışılması ile karakterizedir. Bu bağlamda da nüfusun dinamikliğini korumak temel bir amaç olarak öne çıkmakta, kadınların iş ve aile hayatını uzlaştırma konusu merkezi bir hedef olarak ele alınmaktadır ve (Gedikkaya, 2023) erkek çalışanlara yönelik düzenlemeler çok sınırlı kalmaktadır.

4.2. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK HİZMETLERİ

1946 yılında "İş ve İşçi Bulma Kurumu" adıyla faaliyetlerine başlayan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR); işsizliği azaltmak, istihdamı artırmak ve işgücü piyasasını etkin bir şekilde düzenlemek için kapsayıcı istihdam politikaları ile etkin önlemler almayı amaçlamaktadır. Bununla beraber işsizlikle etkin mücadele için çeşitli tedbirler geliştirmek, işgücünün mesleki beceri ve deneyimlerinin geliştirilmesi yoluyla istihdam edilebilirliklerini artırmak ve işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve bunlara ek olarak istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanması sürecinde sosyal diyalog mekanizmalarının aktif olarak kullanılması da kurumun hedefleri arasında yer almaktadır (İŞKUR, 2023, s.2) (İŞKUR, 2021, s.18).

Kurum, 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 43'üncü bölümünün 617'nci maddesinde belirtilen görevler doğrultusunda işgücü piyasası için faaliyetlerini sürdürmektedir (İŞKUR, 2023, s.3). Kurumun ana politika ve önceliklerinin belirlenmesinde; On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Orta Vadeli Program 2022-2024, 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı ve 180 Günlük İcraat Programları temel alınmaktadır. Bu plan ve programlarda kurumun sorumlu olduğu "istihdam ve çalışma hayatı" bölümünde toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarını sağlamak ve başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak temel amaç olarak belirlenmektedir. Ayrıca "*Kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir*" tedbirine yer verilmektedir (İŞKUR, 2023, s.32-35).

İŞKUR tarafından yürütülen temel faaliyetler; istihdam hizmetleri, aktif işgücü piyasası programları, pasif işgücü piyasası programları, danışmanlık hizmetleri, işgücü piyasası

araştırmaları ve uluslararası ilişkiler olarak sınıflandırılmaktadır (İŞKUR, 2021). Kurum bu temel hizmetleri aracılığıyla çeşitli faaliyetlerini eşitlikçi bir anlayış gözeterek yerine getirmektedir. Ancak tezin sınırlılıkları çerçevesinde bu bölümde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika uygulamalarına ilişkin farklı yaklaşımların örneği olarak değerlendirilebilecek kadın işgücüne yönelik kurum faaliyetlerinden yarım çalışma ödeneği (dönüştürücü yaklaşım kapsamında öne çıkan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politika örneği) kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların teşviki (farklılık yaklaşımı örneği) ve aktif işgücü piyasası programlarından (hem eşitlik hem de farklılık yaklaşımı örneği) bahsedilecektir.

4.2.1. Yarım Çalışma Ödeneği

Pasif işgücü piyasası programları, işini kendi isteği veya kusuru dışında kaybeden veyahut işini kaybetme riskiyle karşı karşıya olan kişilerin, işsiz kaldıkları dönemde yaşadıkları gelir kaybının belirli bir oranda tazmin edilmesi ve sosyal risklerin etkisini kısmen azaltmak amacıyla uygulanmaktadır (İŞKUR, 2021,s.75).

Pasif işgücü piyasası programlarından biri olan yarım çalışma ödeneğinin, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalardan birini oluşturduğu Türkiye'deki uygulamaların anlatıldığı bölümde ifade edilmiştir.

İş Kanunu madde 74'e 2016 yılında eklenen ikinci fıkraya ile analık izin haklarının bitmesinin ardından kullanılabilir olacak şekilde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır. Bu kapsamda çocuğun hayatta olması koşuluyla kadın işçiler ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere, istekleri halinde çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla analık hallerinin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu bağlamda ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün süreyle bu izin uygulanırken çoğul doğum olması halinde bu sürelere ek olarak 30 gün, çocuğun engelli doğması durumunda ise 360 gün izin verilmektedir (Kanunu İ. , 2003).

Bu doğrultuda haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası için yarım çalışma ödeneği ödenmekte olup bu ödenek miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır (Kanunu İ. S., 1999).

Yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için aşağıdaki koşulların sağlanması gerekmektedir (Kanunu İ. S., 1999) (İŞKUR, 2023, s.109).

- “*Hak sahibi çocuğun hayatta olması,*
- *Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılmış olması,*
- *İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,*
- *Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması.*”

Mücbir sebepler haricinde, başvuruda gecikilen süre, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşürülerek ödeme yapılmaktadır. Ayrıca bu süre boyunca malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primleri, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır (İŞKUR, 2023, s.110).

Tablo 14: Yarım Çalışma Ödeneği Başvuru ve Hak Eden Kadın Sayısı (2016-2022)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Başvuru Sayısı	4.467	7.855	7.734	7.639	5.468	4.495	4.287
Hak Eden Sayısı	4.181	7.462	7.198	7.134	5.088	4.108	3.916

Kaynak: İŞKUR

Yarım çalışma ödeneğine 2016 yılından 2022 yılına kadar toplamda 41.945 kadın başvuruda bulunmuş olup 39.087 kadın ödeneği almaya hak kazanmıştır. Ancak, 2019 yılına kadar gözlenen artış eğiliminin 2020 yılı itibarıyla azalma yönünde değişmeye başladığı görülmektedir.

4.2.2. Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki

İşgücü piyasasında kadın işgücünün tercih edilmesini sağlamak için kadınlara özel politika geliştirmenin sonucu olarak ortaya çıkan uygulamalardan biri kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların teşvikidir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10’uncu maddesi çerçevesinde, *Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi* sahibi olan kişilerden son 6 aydır işsiz olanlar ve istihdam

edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ek olarak özel sektör işverenleri tarafından istihdam edilen kişiler söz konusu teşvikten faydalanabilmektedir. Bu doğrultuda 31.12.2023 tarihine kadar işsiz olan kişilerin özel sektör işverenlerince istihdam edilmesi halinde sosyal güvenlik primi işveren payları, prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kısmı (%20,5 oranında) İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır (Kanunu İ. S., 1999).

Faydalanma süreleri, kişinin genç, kadın veya mesleki yeterlilik belgesi sahibi olup olmamasına göre değişmekle birlikte aşağıdaki gibidir:

- “18 yaş ve üzerindeki kadınları istihdam eden işyerlerine 24 ila 48 ay,
- 18-29 yaş arasındaki erkekleri istihdam eden işyerlerine 24 ila 48 ay,
- 29 yaş ve üzerindeki erkekleri istihdam eden işyerlerine 6 ila 24 ay,
- Çalışmakta iken; 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitiren kişileri istihdam eden işyerlerine 12 ay.”

Bununla birlikte kişinin İŞKUR’a kayıtlı olması durumunda ise bu destek sürelerine 6 ay eklenmektedir (Kanunu İ. S., 1999) (İŞKUR, 2023c).

4.2.3. Aktif İşgücü Piyasası Uygulamaları

Ekonomik üretim sürecinde çalışacak bireyleri potansiyel ya da mevcut işsizlik riskine karşı koruma amacı güden ve işgücü piyasasında yer alamayan ancak istihdam kabiliyeti olan kişilere fırsatlar sunmayı amaçlayan bir istihdam politikası olan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP), kamunun iş yaratma, işgücünü güçlendirme ve olası zorluklara karşı bireyin işsiz kalmamasını sağlama hedefleri doğrultusunda oluşturduğu bir sistem olarak ifade edilmektedir (Dama, 2022, s. 27).

Türkiye’de istihdamın artırılmasını hedefleyen kamu politikalarının belirlendiği plan ve programlarda, kadın istihdamının artırılması gerekliliğine vurgu yapılmakla birlikte aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde, işsizler, engelliler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların bu programlardan faydalanması gerektiği ifade edilmektedir (Toksöz, 2007, s. 59).

İŞKUR tarafından istihdamın korunması ve artırılması, işsizliğin azaltılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak için çeşitli politikalar yürütülmektedir. Bu kapsamda mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar gibi hizmetler sunulmaktadır (İŞKUR, 2021, s.44). Bu bölümde ilgili kurs/programlar ele alınarak söz konusu uygulamalardaki cinsiyet eşitliğinin görünümü incelenmiştir.

4.2.3.1. Toplum Yararına Programlar

Toplum yararına programlar (TYP); afet, salgın, acil durum dönemleri ve diğer zorlayıcı sebeplerde kamusal hizmetlerin desteklenmesi amacıyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsiz bireylerin çalışma alışkanlığı ve disiplinini korumak ve aynı zamanda kişilere geçici gelir desteği sağlamak amacıyla aktif işgücü hizmetleri çerçevesinde İŞKUR ve kamu kurumları arasında iş birliğiyle düzenlenen programları ifade etmektedir (Yönetmelik, 2022).

Programdan haftalık yararlanma süresi kırk beş saat olup programın uygulama süresi, en fazla altı ay olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte kişilerin söz konusu programdan yararlanma süresi ise en fazla 9 ay olarak düzenlenmiştir (Yönetmelik, 2022).

Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Genelge'de program katılımcılarının öncelikle istihdamında güçlük çekilen özel politika gruplarından seçilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu kapsamda *kadınlar*, 35 yaş üstü bireyler, engelliler, eski hükümlüler, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar öncelikli grup olarak belirlenmiştir (Genelge, 2022). Böylece kadınların programlardan daha fazla yararlanabilmelerinin sağlanmasının amaçlandığını söylemek mümkündür.

Bununla birlikte kadınların doğum durumunda aldıkları izin, beş günlük genel izin süreleri içerisinde yer almaktadır (Yönetmelik, 2022). Programa katılımında sakınca görüldüğü sağlık raporu ile belgelenen hamilelik halinde ise kadınların herhangi bir yaptırıma maruz kalmadan programdan ayrılacaklarına dair düzenleme yapılmıştır (Genelge, 2022). Bununla birlikte babalık iznine dair ise herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Tablo 15: Cinsiyet Dağılımına Göre Toplum Yararına Program Katılımcı Sayıları (2007-2022)

	Kadın	Erkek	Toplam	Kadınların Toplam İçerisindeki Oranı (%)
2007	9	173	182	4,9
2008	7	132	139	5,0
2009	12.238	33.229	45.467	26,9
2010	9.369	32.697	42.066	22,3
2011	13.651	50.434	64.085	21,3
2012	47.096	144.902	191.998	24,5
2013	55.257	141.925	197.182	28,0
2014	80.061	136.047	216.108	37,0
2015	187.737	241.496	429.233	43,7
2016	81.100	91.895	172.995	46,9
2017	144.131	122.793	266.924	54,0
2018	202.480	153.002	355.482	57,0
2019	182.306	127.067	309.373	58,9
2020	81.866	44.478	126.344	64,8
2021	52.401	19.731	72.132	72,6
2022	89.291	26.189	115.480	77,3
2009-2022	1.366.190	1.239.000	2.605.190	52,4

Kaynak: İŞKUR

2007-2013 yılları arasında uygulanan programlardan faydalanan kadınların toplam içerisindeki oranı %25,4 olarak gerçekleşirken kadınların öncelikli olarak programdan faydalanmasına yönelik yapılan mevzuat değişikliğinden (2014)¹¹ sonra program yararlanıcıları içerisindeki kadın oranı %53,3 olmuştur. 2022 yılı cinsiyet dağılımında ise kadın oranı %77,3'tür. Bu kapsamda başlangıçta uygulanan eşitlikçi politikaların cinsiyetler arası dengeyi sağlamada tek başına yeterli olmadığı görülmüş ve bu nedenle eşitsiz konumda

¹¹ Toplum Yararına Programlar 29.05.2022 tarihinden önce Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği (2013) kapsamında uygulanmış olup kadınların öncelikli grup olarak sayılması, bu yönetmeliğe istinaden çıkarılan Toplum Yararına Program Genelgesi'nde 2014 yılında yapılan değişiklikle mümkün olmuştur.

olan kadınlara ilişkin özel önlemler getirildikten sonra dengenin sağlanabildiği ve hatta kadınlar lehine dengenin değiştiği gözlemlenmektedir.

4.2.3.2. İşbaşı Eğitim Programı

İşbaşı eğitim programı (İEP), kuruma kayıtlı işsizlerin önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir (Yönetmelik A. İ., 2022).

Program; katılımcıların en az %70'inin 60 günden az olmamak üzere, program süresinin en az üç katı kadar süreyle istihdam edilmesinin taahhüt edilmesi halinde düzenlenebilmektedir. Bununla beraber mesleki eğitim kurslarından veya işbaşı eğitim programlarından en fazla iki kez yararlanabilmektedir ve kişilerin toplam kurs ve programdan yararlanma sayısı üçü geçmemektedir (Yönetmelik A. İ., 2022). Ayrıca bir katılımcının toplamda üç kez kurs veya programdan geçerli veya geçersiz sebeple çıkarılması halinde programdan bir kez yararlanmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır (Genelge A. İ., 2022).

Program haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde planlanabilmekle birlikte program süresi bilişim ve imalat sektörlerindeki işyerleri ve meslekler için en fazla 6 ay olarak belirlenmiştir. Diğer sektörlerde ise bu süre en fazla 3 aydır. Geleceğin mesleklerinde (18-29 yaş arası gençler için) en fazla 9 aylık bir süre belirlenirken tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde bu süre en fazla 240 gün olarak düzenlenmektedir (İŞKUR, 2023a).

İşbaşı eğitim programlarının düzenlendiği mevzuatta hamilelik/doğum haline ilişkin veya babalık iznine dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmemektedir.

Tablo 16: Cinsiyet Dağılımına Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Sayıları (2009-2022)

	Kadın	Erkek	Toplam	Kadınların Toplam İçerisindeki Oranı (%)
2009	558	727	1.285	43,4
2010	2.028	2.643	4.671	43,4
2011	5.919	10.474	16.393	36,1
2012	13.762	18.011	31.773	43,3
2013	30.243	33.417	63.660	47,5

2014	29.428	30.028	59.456	49,5
2015	77.246	81.830	159.076	48,6
2016	107.205	131.000	238.205	45,0
2017	151.388	145.867	297.255	50,9
2018	159.206	141.306	300.512	53,0
2019	193.646	208.747	402.393	48,1
2020	158.443	177.318	335.761	47,2
2021	183.857	176.313	360.170	51,0
2022	78.996	77.360	156.356	50,5
2009-2022	1.191.925	1.235.041	2.426.966	49,1

Kaynak: İŞKUR

Söz konusu işbaşı eğitim programında kadınların öncelik durumu bulunmamakla birlikte 2009-2022 yıllarındaki katılımcı sayıları kümülatif olarak değerlendirildiğinde kadın katılımının %49,1; erkek katılımının ise %50,9 olarak gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Bu verilere göre cinsiyetler arası katılımın neredeyse eşit seviyede olduğu görülmektedir (Tablo 16). 2022 yılında ise program içerisindeki kadınların oranı %50,5; erkeklerde oran %49,5'tir.

Bu çerçevede, programlar için ilk aşamadan itibaren benimsenen eşitlik ilkesinin cinsiyetler arası katılım dengesini sağladığı söylenebilir.

4.2.3.3. Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki eğitim kursları (MEK) ile “herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan, mesleğini değiştirmek isteyen veya mesleğinde yeterli olmayan kişilerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri” ifade edilmektedir (Yönetmelik A. İ., 2022).

Kurs; kursiyerlerin en az %70'inin 120 günden az olmamak üzere, kurs süresinin en az üç katı kadar süreyle istihdam edilmesinin taahhüt edilmesi koşuluyla düzenlenebilmektedir. Bununla beraber mesleki eğitim kurslarından veya işbaşı eğitim programlarından en fazla iki kez yararlanabilmekte olup kişilerin kurs ve programdan toplam yararlanma sayısı ise üçü geçmemektedir (Yönetmelik A. İ., 2022).

Mesleki eğitim kursları, haftalık en az otuz saat ve en fazla kırk beş saat olarak planlanmakta ve bu kursların toplam süresi ise en fazla yüz altmış fiili günden oluşmaktadır (İŞKUR, 2023b).

Mesleki eğitim kurslarında eşitlikçi politika anlayışı benimsenmekte ve bu nedenle kadınların kurslardan öncelikli olarak yararlanma durumları bulunmamaktadır. Öte yandan mesleki eğitim kurslarının düzenlendiği mevzuatta hamilelik veya doğum haline ilişkin olarak sadece kişilerin herhangi bir yaptırıma maruz kalmadan kurstan ayrılacaklarına dair hüküm bulunmaktadır (Yönetmelik A. İ., 2022). Ancak babalık iznine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Mesleki eğitim kurslarına katılım sağlayan kursiyerlerin cinsiyet dağılımı aşağıda yer alan (Tablo 17)'de görülmektedir. Bu veriler ele alındığında; 2009-2022 yılları arasında toplamda kadın kursiyer oranı %59,8 iken erkeklerde bu oran %41,2 olmuştur. Özellikle 2017-2021 yılları arasında ise kadın kursiyer oranının ortalamasının oldukça üzerinde seyrettiği görülmektedir. 2022 yılı için kadın kursiyer sayısının genel ortalamasının altında olduğu ve bu dağılımda kadınların %53,6 oranına; erkeklerin ise %46,4 oranına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Ancak 2022 yılında toplam kursiyer sayısının yaklaşık %90 azalmış olması dikkat çekmektedir.¹² Bu bağlamda eşitlikçi yaklaşımın benimsenmesinin sadece kurslara katılım açısından kadınlar lehine bir durum oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 17: Cinsiyet Dağılımına Göre Mesleki Eğitim Kursu Kursiyer Sayıları (2009-2022)

	Kadın	Erkek	Toplam	Kadınların Toplam İçerisindeki Oranı (%)
2009	76.773	83.653	160.426	47,9
2010	82.310	74.274	156.584	52,6
2011	72.797	72.596	145.393	50,1
2012	114.538	100.861	215.399	53,2
2013	70.688	60.561	131.249	53,9
2014	61.199	48.467	109.666	55,8

¹² Mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları 08.04.2022 tarihinden önce Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği (2013) kapsamında uygulanmış olup bu tarihten itibaren Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında uygulamaya devam etmektedir. Bu yılda yapılan mevzuat değişikliğinin azalışa neden olduğu söylenebilir.

2015	105.191	64.211	169.402	62,1
2016	77.897	41.275	119.172	65,4
2017	81.819	35.761	117.580	69,6
2018	85.066	32.173	117.239	72,6
2019	88.893	36.027	124.920	71,2
2020	60.127	27.245	87.372	68,8
2021	72.928	28.573	101.501	71,8
2022	5.768	4.995	10.763	53,6
2009-2022	1.055.994	710.672	1.766.666	59,8

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR tarafından aktif işgücü piyasası programları kapsamında yürütülen ve bahsi geçen uygulamalar dışında belirli bir dönem uygulanan Çocuk Bakım Desteğine ve İş'te Anne Projesine tezin odak noktalarından biri olan bakım yükümlülüğüne ilişkin olması nedeniyle ayrıca yer verilmiştir. Bununla birlikte kurumun 2022 yılı faaliyet raporlarında belirtilen ancak henüz hayata geçirilmeyen “Kadınların Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi: Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık” isimli projesi hem farklılık yaklaşımının bir örneği olması hem de dönüştürücü yaklaşım çerçevesinde çocuk bakım desteğini öngörmesi nedeniyle ele alınmıştır.

4.2.3.4. Çocuk Bakım Desteği

İşgücü piyasasındaki dezavantajlı konumda bulunan kadınların istihdamını artırmak ve sanayi ile imalat sektörlerindeki işverenlerin nitelikli işgücü talebini karşılamak amacı ile sanayi sektöründeki mesleklerde en az yüzde elli istihdam garantili olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarına veya imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlara yönelik çocuk bakım desteği sunulmuştur (Esaslar, 2018).

İlgili destek doğrultusunda belirtilen sektörlerdeki kursa/programa katılım sağlayan kadınlardan 2-5 yaş arasında (2 ve 5 yaş dâhil) çocuğu olup çocukları kreşe/gündüz bakımevine (özel veya kamu) devam eden kadın kursiyer/katılımcılara yalnızca bir çocuk için kurs/program süresi boyunca aylık en fazla 400 TL olmak üzere bakım desteği sağlanmış olup (Esaslar, 2018) söz konusu destek 2021 Aralık sonu itibarıyla sona ermiştir.

Tablo 18: Çocuk Bakım Desteğinden Faydalanan Kadın Sayısı (2018-2021)

	2018	2019	2020	2021
Kadın Sayısı	210	340	85	86

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Bakım hizmetlerine erişimin desteklenmesi amacıyla sunulan yardımdan, 2018 yılından 2021 yılı sonuna kadar toplamda 721 kadın yararlanmıştır.

4.2.3.5. İş'te Anne Projesi

"Kadın İstihdamının İşte Anne Projesi İle Desteklenmesi" projesi ile işgücü piyasasında diğer kişilere kıyasla daha dezavantajlı bir konumda bulunan kadınların aktif işgücü piyasası programları aracılığıyla istihdama katılımlarının teşvik edilmesi amaçlanmıştır (Esasları, 2018).

Söz konusu proje kapsamında öncelikle kadınlara iş kulübü faaliyeti (ya da danışmanlık faaliyeti) sunulmuş ardından kadınların en az yüzde elli istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmeleri sağlanmıştır (Esasları, 2018).

Projenin hedef kitlesini 0-15 yaş arasında (15 yaş dâhil) çocuğu olan kadınlar oluşturmuştur. Kadınların evlat edindiği çocukları için de destekten yararlanma hakkı sağlanmıştır. Ayrıca koşulların sağlanması halinde aynı dönemde çocuk bakım desteği de sunulmuştur (Esasları, 2018).

Tablo 19: İş'te Anne Projesinden Faydalanan Kadın Sayısı (2018-2021)

	2018	2019	2020	2021
Kadın Sayısı	5.246	18.497	20.247	19.162

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Bu kapsamda 2018 yılından 2021 yılı sonuna kadar toplamda 63.152 kadın ilgili projeden yararlanmıştır.

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı 100 günlük icraat programında yer alan "Kadın İstihdamının "İş'te Anne Projesi" ile Desteklenmesi" (TCCB, 2018, s. 8) maddesi kapsamında hayata geçirilen söz konusu düzenlemeler 2018-2021 yılları arasında uygulanmıştır.

Sonlandırılan düzenlemeler, bakım yükümlülüğüne sahip kadınların istihdamını artırma hedefi doğrultusunda hayata geçirilmiştir. Uygulamaların tamamlanmasıyla elde edilen bulgular, ilgili alanda yeni soruların ortaya çıkmasına ve düzeltilme ihtiyacı duyulan kapsamın belirlenmesine önemli katkılarda bulunmuştur. Bu bağlamda söz konusu düzenlemelerin, Kurumun gelecekteki uygulamaları için sağlam bir temel oluşturduğu bir sonraki başlık altında açıklanacak olan projenin incelenmesiyle ortaya çıkmaktadır.

4.2.3.6. Kadınların Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi: Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık

Kadın istihdamının artırılması temasıyla hazırlanan çıkış stratejisi doğrultusunda “Kadınların Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi: Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık” adlı proje tasarlanmıştır. Bu proje, farklı bileşenlerle kadınların işgücü piyasasına girişini desteklemeyi hedeflemekte olup başlangıçta 9.000'den fazla kadının programa dahil edilerek işgücüne katılım sağlaması amaçlanmaktadır. Bununla beraber projeye uygun olan işverenlere prim, vergi ve ücret desteği sağlanması planlanmakta olup ayrıca hedef kitle içerisinde yer alan 3000 kadına çocuk bakım desteği sunulması öngörülmektedir (İŞKUR, 2023, s. 100-101).

Bununla birlikte nitelikli bilişim uzmanı yetiştirilmesi bileşeni doğrultusunda ise 250 kadının; siber güvenlik, bulut bilişim, mobil uygulama geliştirme vb. alanlarda istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılımının sağlanmasının amaçlandığı belirtilmektedir (İŞKUR, 2023, s. 100-101).

Öte yandan söz konusu uygulamanın 36 ay sürmesinin planlandığı ve Adana, Bursa, Denizli, Kayseri, Kocaeli, Konya, Manisa, Samsun, İstanbul, İzmir ve Tekirdağ illerinde uygulanacağı ifade edilmektedir (İŞKUR, 2023, s. 100-101). Bununla birlikte söz konusu programın henüz uygulama aşamasına geçmediği bilinmektedir.

İŞKUR; kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını güçlendirmeye yönelik çeşitli hizmetleri sunarak kadınların çalışma hayatında daha etkin yerlere erişmelerine katkı sağlamaktadır. Bu yaklaşımın temelinde, kadın istihdamını artırmak ve kadınların kariyerlerini şekillendirmelerini destekleyerek kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak yer

almaktadır. Bu çerçevede, yıllar boyunca gerçekleştirilen hizmetlerin yanı sıra kadınlara yönelik çeşitli yeni uygulamaların geliştirilmesi çabalarının da sürdüğü görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kadın istihdamı, dünya genelinde süregelen yapısal sorunlardan birini oluşturmaktadır. Kadınların işgücü piyasasından dışlanması, cinsiyet eşitsizliğinin daha da derinleşmesine ve kadınların sadece belirli rollere hapsedilmesinden dolayı oluşan kısır bir döngüye yol açmaktadır. Bu durumun nedenlerinin anlaşılması için ortaya konulan bu çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının anlaşılmasını kolaylaştırmak ve cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulanan politikalardan birini temsil eden iş ve aile yaşamının dengelemesine yönelik politikaların uluslararası örnekleri incelenerek bu politikaların Türkiye'deki uygulanabilirliği ve Türkiye İş Kurumu'nun bu alanda yürüttüğü faaliyetler değerlendirilmiştir. Ayrıca, mevcut durumda toplumda var olan cinsiyet eşitsizliğini açığa çıkarmak ve cinsiyete dayalı eşitsizlikleri azaltmak için atılacak adımlara odaklanılmıştır. Bununla birlikte bu araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yürütülen düzenlemelerin kadınların işgücü piyasasındaki varlığını artıracağı savını desteklemektedir.

Kişilerin doğduklarında sahip oldukları cinsiyet; biyolojik açıdan kadınlık ve erkeklik arasındaki farklılıkları anlatmaktadır. Bununla birlikte toplumsal yaşam içerisinde ve toplumun bireye atfettiği roller bağlamında kadın veya erkek olmak ise belirli kültürel veya toplumsal unsurları içeren cinsiyeti ifade etmektedir. Bu olgu ise toplumsal cinsiyet kavramı ile açıklanmıştır. Toplumsal cinsiyet, toplumun bu cinsiyetlere atfettiği rolleri, davranışları ve kimlikleri de içeren bir sosyal yapıya atıfta bulunmaktadır. Ayrıca bireylerin sosyal etkileşimleri ve öğrenme süreçleriyle kazandığı bir duruma işaret ettiği için, farklı kültürler ve tarihsel dönemler boyunca çeşitlilik göstermiştir.

Bu nedenledir ki özellikle kadınlara atfedilen bu roller sistemi, geçmişten günümüze, kadının erkekler tarafından erkeğin “öteki”si olarak görülmesine yol açmıştır. Bu durum ayrıca, doğayla ve bedenle özdeşleştirilen kadının, kültür ve medeniyet oluşturma süreçlerinin dışında bırakılmasına neden olmuştur. Erkeğin ötekisi olarak tasvir edilen kadınlık algısı doğrultusunda kadınların ve erkeklerin yapabilecekleri, ilgilenebilecekleri, meslek seçimleri gibi kabul gördükleri alanlar da ayrıştırılmış; bu ayrıştırmanın sonucunda, cinsiyete dayalı iş bölümü adı altında kadın ve erkeğin yaşamını oldukça etkileyen bir olgu ortaya çıkmıştır.

Bireylere atfedilen kimlikler neticesinde ortaya çıkan cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal ilişkilerin sürdürüldüğü kamusal ve özel alanın da cinsiyetlere dayalı olarak

sınıflandırılmasına yol açmıştır. Bu bağlamda da erkeklik ile kamusal alan, kadınlık ile de özel alan ilişkilendirilerek cinsiyete dayalı beklentiler ve roller pekiştirilmiştir.

Bu doğrultuda ortaya çıkan eşitsizliklerin görünür kılınmasını sağlamayı ve bu eşitsizliklerin giderilmesine yönelik çabaları ifade eden toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı literatürdeki yerini almıştır. Söz konusu kavram, kadın ve erkeğin özdeş olması anlamını taşımamakta ve bunun yerine haklara veya fırsatlara erişimin cinsiyetlere bağlı olarak değişmemesini ve kişilerin yaşamın tüm alanlarına eşit bir şekilde katılmasını savunan bir insan hakkı talebi olarak yerini almıştır. Bu perspektifte işgücü piyasasında yeterince temsil imkânı bulamayan kadınlar için, hayatın her alanında eşit katılımın bir yansıması olarak çalışma hayatına dâhil olmak büyük önem taşımaktadır. Çünkü dünya genelinde hala yaklaşık iki kadından biri işgücü piyasasına katılırken her dört erkekten üçü işgücü piyasasında yer almaktadır.

Kadınların dünya nüfusunun yarısını oluşturduğu düşünüldüğünde, işgücüne katılımları tarih boyunca çeşitli dönemlerde değişen ve toplumsal, ekonomik ve kültürel etkilerle biçimlenen bir süreci içermiştir. Ayrıca bu süreç, tarımsal üretimden sanayi devrimine ve sonrasına kadar uzanan geniş bir dönemi kapsamaktadır. Ancak küresel ölçekte, kadınların işgücü piyasasında eşit bir şekilde temsil edilmemiş olduğu ve sıklıkla kadın emeğinin görmezden geldiği gerçeği göze çarpmaktadır. Mevcut düzlemde kadınlar hala topluma derinlemesine nüfuz eden görünmez kurallar nedeniyle işgücü piyasasına girişte ve kariyer basamaklarını tırmanmada çeşitli zorluklarla mücadele etmeye devam etmektedir.

Bununla birlikte işgücü piyasasında var olan bu zorluklarla mücadele edebilmek ve toplumda mevcut bulunan cinsiyet temelli eşitsizliklerin önüne geçebilmek adına geçmişten günümüze çeşitli politika ve düzenlemeler uygulanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, ilk olarak, kadın ve erkeğin aynı olduğu fikrinden hareketle yasal düzenlemelerle eşitliğin sağlanması düşüncesi ön plana çıkmıştır. İkinci olarak kadınların erkeklerden farklı olduğunu ve bu nedenle kadınlara özel politika uygulamalarının öne çıkarılması düşüncesi baskın bir hale gelmiştir. Son olarak ise mevcut düzenlemelerin geleneksel kodlara ilişkin dönüştürücü etkisinin sınırlı kalması nedeniyle ev içi geleneksel cinsiyet rollerini ve iş dünyasındaki toplumsal cinsiyet rollerini değiştirme fikri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacına hizmet etmiştir.

Kadınlar toplumdaki geleneksel rollerinin yanı sıra aynı zamanda iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunsalını da büyük ölçekte üstlenmek zorunda bırakılmışlardır. Bu durum

özellikle cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümünün etkisi altındaki toplumlarda, kadınlar için daha da zorlayıcı bir duruma yol açarak kadınların ev içindeki sorumlulukları ile iş yükleri arasında çatışma yaşamasına neden olmuştur. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılma kararları etkilenmiş ve kadınlar çalışma hayatında kalma veya çalışma hayatından çekilme arasında tercih yapmaya zorlanmıştır.

Bu nedenle toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürme yaklaşımı kapsamında kadınların iş ve aile sorumluluklarındaki yükünü hafifletmek ile iş ve aile yaşamının dengelenmesini sağlamak amacıyla yasal düzenlemeler ve politikalar oluşturulmuştur. Ancak, bu denge politikalarının bazı durumlarda yetersiz kaldığının görülmesi üzerine izin düzenlemelerinin ve esnek çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekliliği fikri ve bakım yükünün paylaşılması ve işlerin esnek şekilde düzenlenmesi konusunda erkeklerin daha fazla katılımını teşvik etmeye yönelik politikalar öne çıkmıştır.

Bu minvalde Norveç, Fransa, İspanya ve Birleşik Krallık'taki kadın işgücünün mevcut durumu incelenerek iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamındaki politikaları değerlendirilmiştir. Genel olarak ülke uygulamaları değerlendirildiğinde, aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir.

1- Norveç'te bağımlı nüfusu temsil eden 0-14 yaş grubu ile 65 yaş ve üzerindeki yaş grubun toplam nüfus içerisindeki payı %35'tir. Cinsiyet eşitliği konusunda örnek ülkelerden birini temsil eden Norveç'te, kadınların işgücüne katılım oranının (%77,8) ve istihdam oranının (%75,4) OECD ortalamasının üzerinde olduğu ve işsizlik oranının (%3,2) da oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadınların oranının erkeklere kıyasla iki kat daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çocuk sahibi olmanın istihdamda bulunma noktasında hem erkekler hem de kadınlar açısından pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ülkenin iş ve aile yaşamını dengelemek üzere hayata geçirdiği politikalar ele alındığında ise cinsiyet eşitleyici aile politikalarının başarılı bir şekilde yürütüldüğü değerlendirilmektedir. Söz konusu politikaların aile odaklı olarak kurgulanması cinsiyetler arasındaki sorumluluğun paylaşımını mümkün kılmıştır. Bu noktada ücretli, çeşitli ve uzun süreli izin düzenlemelerinin anne/baba kotasını içermesinin yanı sıra paylaşılan ebeveyn izni ile desteklenmesi başarılı bir politika müdahalesi olarak ortaya çıkmıştır. Bu noktada sunulan maddi destek mekanizmalarının fazla olması da ayırt

edicidir. Bununla beraber nitelikli ve uygun maliyetli çocuk bakımı politikası ile okul saatleri dışında çocuklara yönelik hizmetlerin uygulanması, iş ve aile sorumluluklarını birleştirmelerine yardımcı olmuştur. Uzun dönemli bakım politikasının genel hükümet tarafından belirlenip yerel otoriteler tarafından yürütülmesi ise hizmetin etkin bir şekilde yürütülmesini mümkün kılmıştır. Bunların dışında ise iş ve bakım yükümlüğünün uyumlu bir şekilde yürütülmesini sağlayan esnek çalışma düzenlemeleri de hayata geçirilmiştir.

- 2- Fransa'da bağımlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı %39'dur. Ülkede kadınların işgücüne katılım oranı OECD ortalaması ile aynı seviyede (70,7), istihdam oranında ise (65,6) ortalamanın altındadır. İşsizlik oranının (7,2) ise OECD ortalamasının üstünde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadınların oranının erkeklere kıyasla üç kat daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çocuk sahibi olmanın istihdam edilme noktasında erkekler açısından pozitif bir etkiye neden olduğu, kadınlar açısından ise negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Fransa'da uygulanan uyumlaştırılma politikaları ele alındığı; izin sürelerinin sigortalının beklediği çocuk sayısına ve bakmakla yükümlü olduğu diğer çocuklarının sayısına göre belirlendiği görülmüş olup ayrıca ortak ebeveyn uygulamasına yer verilmiştir. Kamusal çocuk bakımı ise devletin anneliği, çocukluğu ve kadınların ev dışında çalışma kapasitesini koruma sorumluluğu ilkesiyle ele alınmış ve yaş gruplarına göre ayrıntılı düzenlenen bakım hizmetlerine yer verilmiştir. Bununla birlikte kişilerin tercihleri göz önüne alınarak kapsamlı bir şekilde sunulan uzun dönemli bakım politikalarının da düzenlendiği görülmüştür. Ancak ülkede genel bir esnek çalışma hakkı düzenlenmemekle birlikte ailevi sebeplerden kaynaklı olarak yarı zamanlı çalışma hakkının düzenlendiği bulgular arasında yer almıştır.
- 3- İspanya'nın kadın işgücüne ilişkin mevcut durumunda ise şu noktalar tespit edilmiştir. Ülkenin bağımlı nüfusunun toplam nüfus içerisindeki payı %34'tür. Kadınların işgücüne katılım oranı %71,7 ile OECD ortalamasının üstündedir. İstihdam oranında ise %60,5 ile OECD ortalamasının altında iken hem kadınlar hem de erkekler için işsizlik oranının yüksek olması dikkat çekmiştir. Ayrıca yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadınların oranının erkeklere kıyasla yaklaşık üç kat daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla birlikte istihdamda bulunma noktasında, çocuk sahibi olmanın erkekler açısından pozitif bir etkiye neden olduğu, kadınlar açısından ise negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilen bulgular arasındadır.

Ülkenin iş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik politikaları açısından görünümü ele alındığında şu noktalar dikkat çekmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir adım olarak babalık izninin annelik izin süresi ile eşitlenmesi ülkenin ayırıcı noktasını oluşturmuştur. Bu noktada ayrıca izne/ödemelere ilişkin düzenlemelerin isimlerin değiştirilmesi de bakım yükümlülüğünün ortaklaşması vurgusu adına önemlidir. Ayrıca ebeveyn izninin bireysel bir hak olarak tanımlanması öne çıkan uygulamalardandır. Bununla birlikte erken çocukluk eğitimi ve bakımın evde sağlanmasına dair bir ulusal düzenlemenin bulunmaması ile birlikte bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda hizmet sunumunun gerçekleştirildiği görülmüştür. Yaşlı bakımına ilişkin önemli olan husus ise hizmetin herkes için etkin kullanılmasının öne çıkarılarak ihtiyaç değerlendirilmesi öngörmesi ve bu doğrultuda kişiye uygun bakım planının çıkarılması olmuştur. Bunun yanı sıra ise çalışanların kendi ihtiyaçlarına ve aile durumlarına uygun şekilde işlerini düzenlemelerine olanak tanıyan farklı esnek çalışma şekilleri sunulmuştur.

- 4- Birleşik Krallık'ın bağımlı nüfusunun yaklaşık %37 olduğu görülmüştür. Krallık, kadınların yüksek işgücüne katılım (74,8) ve istihdam oranına sahip olması (%72,2) ve düşük işsizlik oranı sahipliği (%3,5) ile karakterize edilmiştir. Ülkenin ayırt edici özelliklerinden birini kadınlardaki yüksek oranlı yarı zamanlı çalışma biçimi oluşturmuştur (OECD ortalamasının 10 puan üzerindedir). İstihdam açısından değerlendirildiğinde, çocuk sahibi olmak kadınlarda olumsuz bir etkiye sahipken erkeklerde olumlu bir etkiye yol açmıştır.

Krallık'ta uygulanan uyumlaştırma politikalarının ayırıcı özelliklerini ise şunlar oluşturmuştur. Uzun süreli annelik izni, babalık izninin dışında ücretli paylaşılan ebeveyn izni, çocukların refahını güvence altına almak ve kişilerin aileleriyle daha fazla vakit geçirebilmesine imkân tanıyan ücretsiz ebeveyn izni öne çıkmıştır. Çocuk bakımına ilişkin olarak ise çocuğun bakım sorumluluğunu yerine getirecek kişiyi bulma, çocuk bakımı için finansal destek sağlama ve okul çağındaki çocukların bakımını içeren çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Yaşlı bakım hizmetlerinin çoğunluğu özel sektör tarafından yürütülmektedir. Bunlarla beraber tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenen çok sayıda ve kapsamlı esnek çalışma uygulamaları ise ülkenin bu noktadaki politikalarını önemle yürüttüğünü göstermiştir.

Söz konusu ülkelerde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin politikalara dair ortak olarak öne çıkan özellikler ise başlıca şunlardan oluşmaktadır: Paylaşılan ve ücretli ebeveyn

iznine yer verilmesi, kurumsal çocuk bakımı ve yaşlı bakımı için çeşitli alternatiflerin uygulanmasıdır.

Bununla birlikte kadın işgücünün mevcut durumuna ilişkin görünümün ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması perspektifinde yürütülen uygulamaların Türkiye açısından incelenmesi neticesinde elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Türkiye işgücü piyasasında kadınların görünürlüğünün gerek incelenen ülkelerle kıyaslandığında gerekse OECD veya dünya ortalaması göz önüne alındığında oldukça düşük seviyelerde seyrettiği tespit edilmiştir. Ülkede kadınların işgücüne katılım oranı %35,1 ve istihdam oranı %30,4 iken işsizlik oranı ise %13,4'tür. Bu minvalde ülkedeki kadınların yaklaşık üçte birinin çalışma hayatında kendine yer bulabildiği görülmüştür. Erkekler ise kadınların iki katı oranında çalışma hayatında yer almıştır. Yarı zamanlı çalışmada kadınların erkeklere kıyasla üç kat daha fazla bu çalışma biçimini tercih ettiği tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olmanın istihdam üzerindeki etkisi analiz edildiğinde, bu durumun kadınlar açısından çarpıcı bir düşüşe yol açtığı görülmüştür. Çocuk sahibi olmak kadınların istihdam oranını yarı yarıya azaltmıştır. Ancak erkekler de ise bu durumun olumlu bir etkisi olmuştur. Ayrıca ülkede dikkat çekici noktalardan bir tanesini ev işleriyle meşgul olma meselesi oluşturmuştur. Bu duruma göre işgücüne katılmayan kadınların önemli bir kısmı için bu durum engel oluştururken erkekler açısından bu durumun herhangi bir olumsuz etkisi bulunmamıştır.

Türkiye'de uygulanan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin politikalara bakıldığında ise izin düzenlemelerinin incelenen ülkelere göre oldukça kısa düzenlenmiş olması dikkat çekmektedir. Ayrıca ebeveyn izni altında bir düzenlemenin ve bakım yükümlülüğünün paylaşılması adına erkekleri teşvik edici uygulamaların bulunmaması bu konudaki eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Bununla beraber memur/işçiler için ayrı ayrı düzenlemelere yer verilmesi uygulamalara dair belirli bir standardizasyonunun olmayışını göstermektedir. Bununla birlikte bakım hizmetlerine ilişkin kapsamlı düzenlemelerin yeterince olmadığı ve esnek çalışmaya ilişkin politikaların sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Ülkede geleneksel aile yapısının sürdürülmesi düşüncesi ile iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik politikaların bir arada yürütülmeye çalışıldığı görülmüştür. Bu bağlamda ilgili uygulamaların odak noktasının kadınlar olduğu ve erkekler için ev işleri

ve evle ilgili yükümlülükleri paylaşma imkânı tanıyan uygulamaların oldukça sınırlı olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmanın diğer bir inceleme alanı olarak belirlenen Türkiye İş Kurumu'nun kadın işgücüne yönelik yerine getirdiği hizmetler açısından değerlendirilmesi neticesinde ise şu bulgular dikkat çekmektedir. Kurumun kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını güçlendirmek amacıyla başta kurs/programlar aracılığıyla çeşitli hizmetler sunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda kadınların istihdam edilebilirliklerini ve becerilerini artırmak amacıyla mesleki eğitimlerden faydalandırıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, kadın istihdamını artırmak amacıyla işverenlere kadın işçi istihdamı için teşvik sağlandığı, doğum yapan kadınların iş hayatına dönüşlerini kolaylaştırmak ve hızlandırmak amacıyla da yarım çalışma ödeneği uygulamasının yürütüldüğü görülmüştür. Geçmiş dönemde ise işgücü piyasasına erişimi kolaylaştırmak amacıyla annelere danışmanlık hizmetlerinin sağlanarak mesleki eğitimlere veya programlara katılımlarının teşvik edildiği ve çocuğu olan kadınların mesleki eğitimlere/programlara katılmalarını desteklemek için ayrıca kreş desteği sunulduğu görülmüştür. Bununla beraber yıllar içerisinde sunulan hizmetlerin yanı sıra, işgücü piyasasında kadınların konumunu iyileştirmek amacıyla ülke çapında düzenlenen eylem planları göz önüne alınarak kadınlara yönelik yeni ve çeşitli uygulamaların geliştirilmesine yönelik çabaların da devam ettiğini söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, ülkemizde kadın istihdamı konusu hala önemli bir sorun alanını işgal etmektedir. Özellikle bakım yükümlülüklerinin kadınların işgücü piyasasına girişte ve işgücü piyasasında kalma konusunda önemli bir engel oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu zorlukların üstesinden gelmek ve kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını gelişmiş ülkelerdeki seviyelere ulaştırmak amacıyla, çalışmanın üçüncü bölümünde sunulan farklı ülkelerin uygulamalarından elde edilen ve kadın istihdamını artırma noktasında faydalı olacağı değerlendirilen öneriler aşağıda yer almaktadır. Bu noktada, öncelikle ülke politikası olarak uygulandığında istihdam politikalarını doğrudan etkileyeceği değerlendirilen makro politika önerilerinin, kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren Türkiye İş Kurumu'nun öncülüğünde ve kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliğinde yürütülebileceği değerlendirilmektedir. Ardından, Türkiye İş Kurumu'nun doğrudan uygulayabileceği öneriler ele alınarak somut adımlara yer verilmiştir.

- 1- İşgücü piyasasına ilişkin politikaların temel hedeflerinden birini, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ile ilgili konuda aileler arasındaki eşitsizlikleri ve işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini azaltmak oluşturmaktadır. Bu bağlamda da yapılması gereken ilk şey, memur/işçiler için ayrı ayrı uygulanan tüm düzenlemelerin belirli bir yeknesaklığa kavuşturulması ve bu dönemler için uygulanan tüm düzenlemelerin tam ücretli hale getirilmesi yoluyla kişilerin gelir kaybının telafi edilmesi gerektiği düşünülmektedir.
- 2- Annelik ve babalık izin sürelerinin İspanya örneğinde de görüldüğü üzere eşit sürelerle düzenlenmesi önerilmektedir. Başka bir ifade ile sorumluluğun paylaşılması amacıyla annelik ve babalık izin sürelerinin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin üst sınırdaki eşitlenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- 3- Norveç örneğinde görüldüğü üzere uzun süreli paylaşılan ebeveyn izinleri, yükümlülüklerin paylaşılması konusunda önemli bir politika aracı olarak sunulmuştur. Bu doğrultuda tam ücretli, devredilemez ve kadın ile erkekler için eşit ve uzun sürelerle uygulanacak bir ebeveyn izninin hak olarak tanınması gerektiği önerilmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet rollerinde hedeflenen dönüşümün sağlanabilmesi için ebeveyn izninin farklı zamanlarda kullanımının teşvik edilmesinin sağlanması gerektiği değerlendirilmektedir.
- 4- Çocuk bakımı için kurumsal mekanizmaların Birleşik Krallık örneğine benzer şekilde çeşitli dönemlerde ihtiyaç duyulan hizmetlerin öne çıkarılacak şekilde yeniden ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Bu uygulamalar; çocuğun bakım sorumluluğunu yerine getirecek kişinin bulunması açısından destek sağlanması, bakıma ilişkin ayrıca finansal destek sunulması ve okul saatleri ile çalışma saatlerinin uyumlaştırılması veya bu dönem için çocuklara yönelik ayrıca okul öncesi ve sonrası kulüpler gibi faaliyet alanlarına ücretsiz erişimin sağlanması önerilmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen aktif işgücü piyasası programlarında da kurumsal çocuk bakım hizmetlerine yer verilmesinin veya doğrudan bakım desteği sunulmasının bu alanda örnek olarak sunulabileceği düşünülmektedir.
- 5- Uzun dönemli bakım hizmetleri için ise Fransa ve İspanya'da incelenen örneklerle benzer şekilde kişilerin tercihleri göz önüne alınarak bakım hizmeti sunulması ve kişilere ihtiyaç değerlendirilmesi yapılarak bu doğrultuda da kişiye özgü bakım planının çıkarılması önerilmektedir. Bununla birlikte yaşlılık/engellilik bakım sistemi kurularak hem kişilerin çalışma hayatı süresince sigorta primlerinden kesinti yapılması, işverenlerden kesinti yapılması hem de devlet katkısının ilave edildiği İşsizlik Sigortası

Fonu'na benzer bir şekilde kamu güvencesinde olan fon yapısının oluşturulması önerilmektedir. Oluşturulan bu fonun kurumsal bakım hizmetlerinin yapımı, hizmeti sağlayan personelin giderlerinin karşılanması ve oluşabilecek diğer tüm giderlerin finansmanında kullanılması düşünülmektedir. Böylece kişilerin ileriye dönük bakıma ilişkin endişelerinin giderileceği değerlendirilmektedir.

- 6- Son olarak ise yine Birleşik Krallık örneğinde incelenen regülasyonlar esas alınarak ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş esnek çalışma politikalarının hayata geçirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu noktada esnek çalışma biçimlerinin uygulanması ve bu açıdan özellikle çocuklar ilköğretim çağına gelene kadar, başta ebeveynler olmak üzere belirli "temel saatler"de çalışılması koşuluyla ve belirli sınırlar içerisinde çalışma saatlerindeki esnekliğin sağlanması gerektiği önerilmektedir. Bu düzenlemelerin kişilerin iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Türkiye İş Kurumu tarafından sağlanan hizmetlerin iş ve aile yaşamına uyumlu hale getirilebilmesi adına ise aşağıda yer alan öneriler sunulmuştur.

- 1- İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı düzenlenmektedir ve bu süre boyunca hak sahiplerine ödenen yarım çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır. Söz konusu izin doğum halinde sadece kadın işçilere tanınmakta iken ancak evlatlık edinme durumunda kadın veya erkek işçilere tanınmaktadır. Bu durum ise söz konusu iznin sadece kadınlar tarafından kullanılmasına yol açmakta olup ilgili iznin erkekler tarafından kullanılmadığı görülmüştür. Ayrıca söz konusu hakkın kullanımının da son yıllarda azaldığının görülmesi üzerine ilgili hakkın uygulanabilirliğinin artırılması için ilk adım olarak mevcut sürelerin iki katına çıkarılması ve ödenek miktarının da günlük asgari ücretin brüt tutarının iki katı olacak şekilde revize edilmesi önerilmektedir. Bununla birlikte bakım yükümlülüğünün paylaşılmasını teşvik etmek amacıyla ise ilgili hükmün doğum hali için de erkek işçilere tanınacak şekilde düzenlenmesi ve ilgili iznin erkekler tarafından kullanılması durumunda ise sürelerin otuzar gün artırılarak uygulanması önerilmektedir.
- 2- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı alınması ile yarım çalışma ödeneğinin kullanılması durumunda bu dönem boyunca işverenin işgücü kaybını telafi edebilmek adına ise değişen kurullarla kurs/program uygulanması önerilmektedir. Böylece hem nitelikli işgücünün yetiştirilmesi hem işverenin beşeri

sermayesinin korunması hem de yarım çalışma ödeneği alan kişilerin mevcut pozisyonlarının korunması sağlanacaktır. Bu kapsamda uygulanacak program, yarım çalışma ödeneği alan kişinin mesleğinde düzenlenebilecek, işverenin istihdam yükümlülükleri mevzuatta belirlenen sınırlar çerçevesinde azaltılarak uygulanabilecek ve yarım çalışma ödeneği alınan süre boyunca kurs/program düzenlenebilmesi mümkün olacaktır.

- 3- Kurum tarafından yürütülen kurs/programlara katılan kursiyer/katılımcılar üzerindeki bakım yükümlülüğünün ne durumda olduğunu tespit edebilmek için tüm illerde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ile üniversiteler iş birliğinde fizibilite çalışması yapılması gerektiği düşünülmektedir. Söz konusu çalışmada kişilerin ne kadarının bu engeller nedeniyle işgücü piyasasına girme kararından vazgeçtiğinin tespit edilerek hangi desteklerin sağlanması halinde işgücü piyasasına giriş kararlarının değişebileceğinin belirlenmesi gerektiği tavsiye edilmektedir. Bu bağlamda da ortaya çıkan sonuca göre bakım yükümlülüğü bulunan ailelerin/bireylerin tespiti ile bakım yükümlülüğüne neden olan kişiye göre kreş/yaşlı bakım evi gibi kurumsal bakım hizmetlerine yönlendirilme yapılması önerilmektedir. Bu noktada Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile illerdeki kurumsal altyapıya ilişkin verinin elde edilmesi ve kişilerin ihtiyaçlarına göre hangi kurumlara yönlendirilebileceği hususlarında iş birliği yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Ancak kurumsal bakımın ilgili ilde yetersiz olması veya kişilerin bu bakım hizmetlerine erişiminin sınırlı olması hallerinde ise doğrudan bakıcı desteğinin sunulması düşünülmektedir. Bu hallerde ise net asgari ücretin yüzde 30'una kadar destek sağlanması önerilmektedir.
- 4- Daha önce işgücü piyasasında yer almış fakat bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından çıkmak zorunda kalan kadınların yeniden işgücü piyasasına entegre edilmesi ve bu dönemde mahrum kalınan gelirin telafi edilmesi amacıyla yeni bir kurs/program tasarımının hayata geçirilmesi değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda doğum sebebiyle işten ayrılmak zorunda kalan kadının son iki yıl içerisinde uzun/kısa vadeli sigortalılık bildirimini bulunmaması şartıyla kursa/programa katılım sağlaması halinde mevcut zaruri giderin bir buçuk katı tutarında ödeme yapılması ve net asgari ücretin yüzde 30'una kadar çocuk bakım desteğinin sağlanması önerilmektedir. Bu düzenlemenin başlangıçta kursa/programa

kadın katılımının sınırlı olduğu illerde hayata geçirilmesinin uygun olacağı önerilmektedir.

- 5- Kurumun aktif işgücü piyasası politika uygulamalarının izin düzenlemeleri çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi önerilmektedir. Bu kapsamda işbaşı eğitim programının düzenlendiği mevzuata hamilelik/doğum halinde kişilerin yaptırımı maruz kalmadan ayrılabilmeğine ilişkin hüküm eklenmesinin uygun olacağı düşünölmektedir. Toplum yararına programlarda ise belirsizliğin önüne geçilebilmesi adına doğum ve hamilelik sürecine ilişkin hükümlerin tek bir maddede düzenlenmesi önerilmektedir. Bununla birlikte İEP ve MEK kapsamında hamilelik/doğum sebebiyle kurs/programdan ayrılan kişilerin yararlanma haklarının kaybedilmemesine, TYP kapsamında ise kişinin bu süresinin toplam 9 aylık yararlanma süresinden sayılmamasına ilişkin değişiklik yapılması önerilmektedir. Ayrıca tüm kurs/programlar için genel izin süresi haricinde 3 günlük babalık izninin düzenlenmesi gerektiği tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2022). *Care at Work Investing in Care Leave and Services For a More Gender Equal World of Work*. Geneva: International Labour Office: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf adresinden alındı
- Akhan, B. Ç. (2019). Avrupa Birliği Sosyal Politikalarında İş- Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları Ve Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeler. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Aksu, B. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, 175-187. Mart 13, 2023 tarihinde https://cws.emu.edu.tr/tr/PublishingImages/sbsb-203-secmeli-ders/Toplumsal%20cinsiyet%20ve%20Hukuk_Aksu%20Bora.pdf adresinden alındı
- Akyüz, M., & Özyer, K. (2022). Geçmişin İzlerinde “İkincil İşgücü” Olarak Kadınlar: Dünya Savaşları Kapsamında Bir İnceleme. *Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisi 1(1)*, 27-38. Nisan 3, 2023 tarihinde <https://www.managementhistory.org/index.php/jmoh/article/view/7/3> adresinden alındı
- Alhas, F. (2021). Geçmişten Günümüze Kadar Kadın Yöneticilere Konulan Kariyer Engelleri. *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 8 (2)*, 62-77. Mayıs 2, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1832748> adresinden alındı
- Alkan, H. I. (2018). Women Employment In Asia: A Cross-Country Comparison Between India, South Korea And Turkey. *Alternatif Politika*, 10(3), 484-582. Mayıs 2, 2023 tarihinde <http://alternatifpolitika.com/site/cilt/10/sayi/3/8-Alkan-Women-Employment-in-Asia.pdf> adresinden alındı
- Alkan, Z. K. (2015). Türkiye’de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı Ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler. Mart 1, 2023 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Allen, T. D. (2012). The Work–Family Role Interface: A Synthesis of the Research from Industrial and Organizational Psychology. I. B. Weiner, N. W. Schmitt, & S. Highhouse içinde, *In Handbook of Psychology Industrial and Organizational Psychology: 12* (s. 698-718). John Wiley & Sons Inc. doi:<https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212026>
- Altındış, E. (2023). Yaşlı Bakım Modellerinin Karşılaştırılması. *Geriatric Bilimler Dergisi*, 6(1), 60-71. doi:Doi: 10.47141/geriatrik.1099573
- ASHB, A. v. (2022). *Engelli ve Yaşlı İstatistikleri Bülteni Aralık 2022*. Ankara. Temmuz 27, 2023 tarihinde https://www.aile.gov.tr/media/129312/eyhgm_istatistik_bulteni_aralik_22.pdf adresinden alındı
- Aydın, U., & Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat*, 72-104. Haziran 18, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/404416> adresinden alındı
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology (12-618250)*, 1-7. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Bakanlığı, K. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Planı-2014-2018.pdf adresinden alındı

- Bakanlığı, M. E. (2022). *Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2021/2022*. Temmuz 28, 2023 tarihinde http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=460 adresinden alındı
- Bakırcı, K. (2010). Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme. İ. İlkaracan içinde, *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (s. 59-86). İstanbul: Mega Basım.
- Bakırcı, K. (2014). Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu? H. B. Temsilciliği (Dü.) içinde, *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?* (s. 60-79).
- Bank, W. (2022). *Databank Gender Statistic*. The World Bank : <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics> adresinden alındı
- Bank, W. (2023). *World Development Indicators*. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#> adresinden alındı
- Barbieri, P., Cutuli, G., Guetto, R., & Scherer, S. (2019). Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work? *International Journal of Comparative Sociology*, 60(4), 249-268. doi:<https://doi.org/10.1177/0020715219849463>
- Başkanlığı, Ç. v., & Organization, I. L. (2017). *50 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları*. <https://www.csgeb.gov.tr/medias/7974/08-50-soruda-kad%C4%B1n-%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilere-ozel-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-ko%C5%9Fullar%C4%B1.pdf> adresinden alındı
- Bayat, İ. K., & Parıldar, B. B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Varılmaya Çalışan Kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23(3), 745-762. Mayıs 2, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1956419> adresinden alındı
- Bayoğlu, F. (2010). Simone de Beauvoir: Öteki Olarak Kadın. *Kaygı*, 71-78. https://acikerisim.uludag.edu.tr/bitstream/11452/10905/1/15_6.pdf adresinden alındı
- Beauvoir, S. D. (2019 (1949)). *İkinci Cinsiyet: Olgular ve Efsaneler*. (G. Savran, Çev.) İstanbul: Koç Üniversitesi Yayıncılık.
- Birtane, S. Y. (2011). Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi ve AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Bjørnholt, M., & Stefansen, K. (2019). Same but different: Polish and Norwegian parents' work-family adaptations in Norway. *Journal of European Social Policy*, 29(2), 292-304. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0958928718758824> adresinden alındı
- Cassirer, N., Gilchrist, K., & Addati, L. (2014). *Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across The World*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf adresinden alındı
- Chandler, D., & Munday, R. (2011). *A Dictionary of Media and Communication*. Oxford University Press. Nisan 23, 2023 tarihinde <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100353296> adresinden alındı

- Cleiss. (2023a). *The French Social Security System: Health, maternity, paternity, disability, and death*. Temmuz 10, 2023 tarihinde https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_1.html adresinden alındı
- Cleiss. (2023b). *Family benefits*. Temmuz 20, 2023 tarihinde https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_4.html adresinden alındı
- Commission, E. (2017). *Directive Of The European Parliament And Of The Council On Work Life Balance For Parents And Carers And Repealing Council Directive 2017*. Haziran 21, 2023 tarihinde <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253> adresinden alındı
- Commission, E. (2023a). *Spain - Birth and child care benefit, risk during pregnancy and breastfeeding*. Temmuz 21, 2023 tarihinde <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en&intPageId=4789> adresinden alındı
- Commission, E. (2023b). *Spain - Care for dependents*. Temmuz 17, 2023 tarihinde <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&intPageId=4798&langId=en> adresinden alındı
- Cortez, M., Gaudenzi, P., & Maksud, I. (2019). Gender: Pathways and Dialogues Between Feminist and Biomedical Studies From The 1950s to 1970s. *Physis: Revista de Saúde Coletiva* (29), 1-20. Ocak 19, 2023 tarihinde <https://doi.org/10.1590/S0103-73312019290103> adresinden alındı
- Costa-Font, J., Jiménez, S., Prieto, C. V., & Viola, A. (2022). Long-term Care in Spain. *Estudios sobre la Economía Española*, 1-27. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2022/eee2022-23.pdf> adresinden alındı
- Çelik, R. (2020). Refah Devleti Modelleri Ekseninde Kadın İstihdamı. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı*. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Çitil, E. (2022). Women in Working Life and Overview of Studies on This Theme with “Glass Ceiling” Concept. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (49), 379-391. doi:10.52642/susbed.1153160
- Çolak, A. (2022). Kadının İşgücüne Katılımı ve İskandinav Aile Dostu Refah Politikaları ; İzin Uygulamaları ve Türkiye. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences (BNJSS)*, 8, 187-202. Temmuz 20, 2023 tarihinde https://www.ibaness.org/bnejss/2022_08_special_issue/23_Colak.pdf adresinden alındı
- Dama, N. (2022). *Kadın İstihdamının Desteklenmesiyle İlgili Olarak AİPP’ler Başta Olmak Üzere Kamu İstihdam Hizmetlerine İlişkin İyi Uygulama Örnekleri*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). Haziran 13, 2023 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_840394.pdf adresinden alındı
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 41-54. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576297> adresinden alındı
- Derks, B., Laar, C. V., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly* (27), 456-469. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007

- Dilber, T. (2019). *Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği*. Manisa: Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ocak 2, 2023 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/117237> adresinden alındı
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (2/3), 37-60. Kasım 18, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/263795> adresinden alındı
- Ece, S. (2020). An empirical research on the possibilities of young people to make decision supporting the glass cliff phenomenon. *Journal of Human Sciences* 17(1), 304-314. doi: <https://doi.org/10.14687/jhs.v17i1.5943>
- Ecevit, Y. (2010). İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi. İ. İlkaracan içinde, *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (s. 88-114). İstanbul.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Ankara: CEİD Yayınları. Nisan 4, 2023 tarihinde <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1417/Y%c4%b1ld%c4%b1z%20Ecevit%20Temel%20Kavramlar.pdf?sequence=5&isAllowed=y> adresinden alındı
- Erdoğan, S. (2021). Toplumsal Cinsiyetin Esnek Üretim Sistemine Transferi: Mersin Kadın Konfeksiyon İşçileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum* (4), 2863-2902. Ocak 6, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576533> adresinden alındı
- Erdoğan, S., & Yaşar, S. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 20 (34), 18-28. Mart 5, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/499510> adresinden alındı
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/985716> adresinden alındı
- Erken, C. (2020). Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İşkur İçin Öneriler. Ankara.
- Ersöz, A. G. (2015). Özel Alan / Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın "Doğası" Ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi* (18), 80-102. Ocak 22, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/117726> adresinden alındı
- Esaslar, S. S. (2018). https://media.iskur.gov.tr/17330/cocukbakimdestegi_usulveesaslari.docx adresinden alındı
- Esasları, K. İ. (2018). <https://media.iskur.gov.tr/22782/kadin-istihdaminin-iste-anne-projesi-ile-desteklenmesine-iliskin-uygulama-usul-ve-esaslari-docx-docx.docx> adresinden alındı
- Eurostat. (2023a). *Total fertility rate*. Eurostat Data Browser: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en> adresinden alındı
- Eurostat. (2023b). *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%)*. Temmuz 28, 2023 tarihinde

- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgar/default/table?lang=en adresinden alındı
- Eurostat. (2023c). *Hours worked per week of full-time employment*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/table?lang=en> adresinden alındı
- Eurostat. (2023d). *Employment rate by sex, age groups, educational attainment level and household composition* (%). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDTY__custom_7041126/default/table?lang=en adresinden alındı
- Eurydice. (2022). *Early childhood education and care*. Temmuz 18, 2023 tarihinde Eurydice: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/france/early-childhood-education-and-care> adresinden alındı
- Eurydice. (2023). *Early childhood education and care*. Temmuz 19, 2023 tarihinde <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/home-based-provision> adresinden alındı
- Evetts, J. (2002). *Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structure and Action Dimensions*. Haızran 1, 2023 tarihinde <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00093> adresinden alındı
- Fagnani, J. (2010). *Childcare Policies in France: the Influence of Organizational Changes in the Workplace*. S. Kamerman, S. Phipps, & Ben-Arieh içinde, *From Child Welfare to Child Well-Being: an international perspective on knowledge in the service of making policy* (s. 385-402). Springer. doi:DOI:10.1007/978-90-481-3377-2_21
- Forum, W. E. (2023). *Global Gender Gap Report*. Mart 7, 2023 tarihinde https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf adresinden alındı
- Gedikkaya, F. (2023). *Karşılaştırmalı Aile Politikaları: Türkiye ve Almanya*. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 431-446. doi:<https://doi.org/10.17336/igusbd.878511>
- Gençtürk, Z. (2022). *Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler*. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (43), 361-394. Mayıs 2, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1880622> adresinden alındı
- Genelge, A. İ. (2022). https://media.iskur.gov.tr/58982/aktif-igucu-hizmetlerinin-yurutulmesine-iliskin-usul-ve-esaslar-hakkinda-genelge_11-08-2022-002.pdf adresinden alındı
- Genelge, T. Y. (2022). <https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=0b333q1U2d0X3S0X1B3I2O1V3u3q0k3e> adresinden alındı
- Girişimci ve İnsani Dış Politika*. (2022, Temmuz 15). Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı: <https://www.mfa.gov.tr/fransa-ekonomisi.tr.mfa> adresinden alındı
- Goldin, C. (1994). *The U-shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. *National Bureau Of Economic Research Working Paper Series* (4707), 1-40. Ocak 20, 2023 tarihinde https://www.nber.org/system/files/working_papers/w4707/w4707.pdf adresinden alındı
- Gov. (2023a). *Maternity pay and leave*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave> adresinden alındı

- Gov. (2023b). *Paternity pay and leave*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave> adresinden alındı
- Gov. (2023c). *Shared Parental Leave and Pay*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay> adresinden alındı
- Gov. (2023d). *Unpaid parental leave*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/parental-leave> adresinden alındı
- Gov. (2023e). *Sure Start Maternity Grant*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/sure-start-maternity-grant> adresinden alındı
- Gov. (2023f). *Flexible working*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/flexible-working> adresinden alındı
- Gov. (2023g). *Childcare*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/browse/childcare-parenting/childcare> adresinden alındı
- Gov. (2023h). *Childcare for school-age children*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/browse/childcare-parenting/schools-education> adresinden alındı
- Gov. (2023i). *Check what help you could get with childcare costs*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/childcare-calculator> adresinden alındı
- Gov. (2023j). *Get childcare: step by step*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://www.gov.uk/get-childcare> adresinden alındı
- Gov. (2023k). *Tax-Free Childcare*. Temmuz 2023, 29 tarihinde <https://www.gov.uk/tax-free-childcare> adresinden alındı
- Gökçen, M., & Kavas, A. B. (2018). Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyetin Rolü: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi 1(1)*, 48-67. Nisan 6, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/610970> adresinden alındı
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi "Kocaeli Belediyeleri Örneği". *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18. Haziran 3, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/62448> adresinden alındı
- Grangé, J., & Ventejou, C. (2022). *Employment and Employee Benefits in France: Overview*. Temmuz 24, 2023 tarihinde https://content.next.westlaw.com/practical-law/document/I2ef127f61ed511e38578f7ccc38dcbee/Employment-and-Employee-Benefits-in-France-Overview?contextData=%28sc.Default%29&transitionType=Default&viewType=FullText#co_anchor_a509768 adresinden alındı
- Güloğlu, T. (2005). *The Reality of Informal Employment in Turkey*. Mart 5, 2023 tarihinde Cornell University Library: <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/89751/Turkey.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden alındı
- Gümüş, İ., & Türkyılmaz, B. (2017). Güney Avrupa ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 64-88.

- Günday, P. D. (2011). Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*.
- Haymana, P., & Kolburan, Ş. (2019). Kadınların İyilik Halinin Algılanan Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkisi. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 35-60.
- Holgersson, C., & Romani, L. (2020). Tokenism Revisited: When Organizational Culture Challenges Masculine Norms, the Experience of Token Is Transformed. *European Management Review* (17), 649-661. doi:10.1111/emre.12385
- Hussein, S. (2016). *Türkiye'deki Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Avrupa Deneyimiyle Geliştirilmesi: İtalya, Norveç, Hollanda ve Birleşik Krallık vaka çalışmaları*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; Avrupa Birliği. <https://aile.gov.tr/media/100409/annex-14-5-1-1-report-on-social-care-models-elderly-in-eu-sh.pdf> adresinden alındı
- İlkkaracan, İ. (2010). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları. İ. İlkkaracan içinde, *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: Mega Basım.
- İlkkaracan, İ., & Kim, K. (2019). *The employment generation impact of meeting SDG targets in early childhood care, education, health and long-term care in 45 countries*. Geneva: International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732794.pdf adresinden alındı
- İlkkaracan, İ., Kim, K., & Kaya, T. (2015). *The impact of public investment in social care services on employment, gender equality, and poverty: The Turkish case*. Research Project Report, İstanbul Technical University Women's Studies Center in Science, Engineering and Technology and the Levy Economics Institute, in partnership with ILO and UNDP Turkey, and the UNDP and UN Women Regional Offices for Europe and Central Asia.
- ILO. (2013). *Labour Force Statistics*. Ocak 20, 2023 tarihinde International Labour Organization: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/> adresinden alındı
- ILO, I. L. (2013). *Time-related underemployment*. International Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422452.pdf adresinden alındı
- ILO, I. L. (2016). *Gender Equality in The Labour in Asia and the Pacific and Arab States*. International Labour Organization. Haziran 4, 2023 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_534371.pdf adresinden alındı
- ILO, I. L. (2016). *Women at Work Trends*. International Labour Organization. Haziran 4, 2023 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf adresinden alındı
- Ishii-Kuntz, M., Kristensen, G. K., & Ringrose, P. (2022). *Comparative Perspectives on Gender Equality in Japan and Norway: Same But Different*. Taylor & Francis. doi:DOI: 10.4324/9781003185222-1
- İŞKUR. (2021). *Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu*. <https://media.iskur.gov.tr/51814/11-genel-kurul-raporu.pdf> adresinden alındı

- İŞKUR. (2023). *İŞKUR 2022 Yılı Faaliyet Raporu*. <https://media.iskur.gov.tr/67302/2022-yili-faaliyet-raporu.pdf> adresinden alındı
- İŞKUR. (2023a). *İşbaşı Eğitim Programları*. Temmuz 20, 2023 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/isbasi-egitim-programlari/> adresinden alındı
- İŞKUR. (2023b). *Mesleki Eğitim Kursları*. Temmuz 20, 2023 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/> adresinden alındı
- İŞKUR. (2023c). *Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/> adresinden alındı
- Jayachandran, S. (2020). Social Norms As A Barrier To Women's Employment In Developing Countries. *National Bureau of Economic Research-Working Paper 27449*. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27449/w27449.pdf adresinden alındı
- Juma, P. M. (2021). GENDER AND THE PUBLIC-PRIVATE DICHOTOMY. Haziran 11, 2023 tarihinde https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4315901 adresinden alındı
- Kağnıcıoğlu, D. (2017). The Role Of Women In Working Life In Turkey. *WIT Transactions on Ecology and the Environment (226)*, 349-358. doi:doi:10.2495/SDP170301
- Kanunu, D. M. (1965). Kanun No: 657. . Resmi Gazete.
- Kanunu, İ. (2003). Kanun no: 4857. Resmi Gazete, 25134.
- Kanunu, İ. S. (1999). Kanun no: 4447. Resmi Gazete No: 23810.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 32(1)*, 231-260. Ocak 7, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3890> adresinden alındı
- Karakaya, Ş. (2020). Erkek Egemen Dünyada Kadın Yönetici Olmak: Kadın Yönetici Çevresi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Politics, Economy and Management*, 47-74. Mayıs 1, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1163007> adresinden alındı
- Karakuş, B. (2018). *Türkiye'de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu*. . Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayınları.
- Karakütük, K., & Özbal, E. Ö. (2019). The Relationship Between Women's Education With Women's Labor Participation And National Income: A Research On G20 Countries. *European Journal of Education Studies 6 (2)*, 20-40. Haziran 10, 2023 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED594651.pdf> adresinden alındı
- Kaya, B. (2021). Güney Avrupa Ülkeleri Ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Karşılaştırmalı Bir Analiz (Master's thesis, Kırklareli Üniversitesi).
- Keklik, A. (2020). İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. *Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı*. Kırklareli. Haziran 3, 2023 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Klammer, U., & Letablier, M.-T. (2007). Family Policies in Germany and France: The Role of Enterprises and Social Partners. *Social Policy and Administration, 41(6)*, 672-692. doi:DOI:10.1111/j.1467-9515.2007.00578.x

- Kopuk, B. M., & Taşoğulları, G. (2019). Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 3(1), 75-90. Mayıs 16, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/738790> adresinden alındı
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., & Moss, P. (2022). *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022*. International Network on Leave Policies and Related Research. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf adresinden alındı
- Kuriakose, F., & Iyer, D. K. (2019). Expanding Care Economy in South Asia. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3463724>
- Little, W. (2016). *Introduction to Sociology - 2nd Canadian Edition*. BCcampus. Mart 4, 2023 tarihinde <https://opentextbc.ca/introductiontosociology2ndedition/> adresinden alındı
- Makindu, A. (2021). *Ageing Policies: Access to Services in Different Member States (Annex II - Country study on France)*. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Luxembourg: European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU\(2021\)662940\(ANN02\)_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU(2021)662940(ANN02)_EN.pdf) adresinden alındı
- Matysiak, A., & Weziak-Białowolska, D. (2016). Country-Specific Conditions for Work and Family Reconciliation: An Attempt at Quantification. *Eur J Population* 32, 475-510. doi:<https://doi.org/10.1007/s10680-015-9366-9>
- Metin, B. (2017). İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri. *TİSK Akademi*, 12(23), 18 - 49. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://pdf.trdizin.gov.tr/pdf/WG5Va2szM3V3WUZ1b0Q1RnFyZHXTIZxb1JKTkp6N3hCK2tZazIwUTc2dDNGL2l0UG9ocUtlbDExU25xaW1BdG1mdFdWcFcrQTlkYUZ1UUDmMHIYSnVGZUIFUIh1aVgrT11UNHRyN285M3k5cVdxYWdobFU0dVd4dEVKK3pOQ082VG1XQ1ZJMnh2VWErVnZQY09OWWVsbDZVQWJaWmVVdHh3SmhOWW9G> adresinden alındı
- Ministers, N. C. (2019). *Flexible Work Arrangements: The Nordic Gender Effect at Work*. doi:<http://doi.org/10.6027/NO2019-056>
- Moreno-Mínguez, A., Martín-Román, Á. L., & Moral, A. (2023). Father Parental Leave Use in Spain: The Role of the Female Partner Labour Situation. *Work, Employment and Society*, 293-305. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/09500170211062808> adresinden alındı
- Naithani, D. P. (2009). Overview Of Work-Life Balance Discourse And Its Relevance In Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 6(6), 148-155. Haziran 4, 2023 tarihinde https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2685805 adresinden alındı
- Nasser, S. (2018). Boxed Women in Public Administration - Between Glass Ceilings and Glass Walls: A Study of Women's Participation in Public Administration in the Arab States. *Journal of International Women's Studies* 19(3), 152-171. Mayıs 3, 2023 tarihinde <https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2031&context=jiws> adresinden alındı

- Nations, U. (2022). *Sustainable Development Goals*. Nisan 6, 2023 tarihinde <https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/> adresinden alındı
- Nav. (2023a). *Who can get pregnancy allowance?* Temmuz 20, 2023 tarihinde <https://familie.nav.no/om-svangerskapspenger#hvem-kan-fa-svangerskapspenger> adresinden alındı
- Nav. (2023b). *Parental allowance*. Temmuz 20, 2023 tarihinde <https://www.nav.no/foreldrepenger> adresinden alındı
- Nav. (2023c). *Lump sum grant*. Temmuz 20, 2023 tarihinde <https://www.nav.no/engangsstonad/en> adresinden alındı
- Nav. (2023d). *Cash-for-care benefit*. Temmuz 19, 2023 tarihinde <https://www.nav.no/kontantstotte/en> adresinden alındı
- Nav. (2023e). *Child care benefit for single parents*. Temmuz 18, 2023 tarihinde <https://www.nav.no/barnetilsyn-enslig/en> adresinden alındı
- NHS. (2023a). *Care homes*. Temmuz 29, 2023 tarihinde National Health Services: <https://www.nhs.uk/conditions/social-care-and-support-guide/care-services-equipment-and-care-homes/care-homes/> adresinden alındı
- NHS. (2023b). Temmuz 28, 2023 tarihinde National Health Services: <https://www.nhs.uk/conditions/social-care-and-support-guide/money-work-and-benefits/when-the-council-might-pay-for-your-care/> adresinden alındı
- Nightingale, D. S., & Wandner, S. A. (2011). Informal and Nonstandard Employment in the United States: Implications for Low-Income Working Families. *The Urban Institute*, 1-7. Mart 5, 2023 tarihinde <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/32791/412372-informal-and-nonstandard-employment-in-the-united-states.pdf> adresinden alındı
- Norway, S. (2023). *Kindergartens*. Temmuz 18, 2023 tarihinde <https://www.ssb.no/en/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager> adresinden alındı
- O'Neil, D. A., & Hopkins, M. M. (2015). The Impact of Gendered Organizational Systems on Women's Career Advancement. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2015.00905
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith.
- OECD. (2021). *OECD Family Database*. https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf adresinden alındı
- OECD. (2022). *Detail of Change in Parental Leave by Country*. Temmuz 10, 2023 tarihinde OECD Family Database: https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf adresinden alındı
- OECD. (2023a). *Incidence of FTPT employment - common definition*. Temmuz 28, 2023 tarihinde <https://stats.oecd.org/#> adresinden alındı
- OECD. (2023b). *LFS by sex and age - indicators*. <https://stats.oecd.org> adresinden alındı
- OECD. (2023c). *OECD Family Database-Enrolment in childcare and pre-school*: https://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx adresinden alındı

- OECD. (2023d). OECD Family Database-Public spending on childcare and early education: https://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.xlsx adresinden alındı
- OECD. (2023e). *Exploring Norway's Fertility, Work, and Family Policy Trends*. Paris: OECD Publishing. Temmuz 23, 2023 tarihinde <https://www.oecd.org/social/exploring-norway-s-fertility-work-and-family-policy-trends-f0c7bddf-en.htm#:~:text=Like%20other%20Nordic%20countries%20Norway,to%201.4%20children%20per%20woman.> adresinden alındı
- OECD. (2023f). *Work-Life Balance*. OECD Better Life Index: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> adresinden alındı
- OECD. (2023g). *Work-Life Balance*. OECD Better Life Index: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkiye/> adresinden alındı
- Øksnes, K. (2019, Temmuz 9). *I disse yrkene er fleksibel arbeidstid mest utbredt (In these occupations, flexible working hours are most common)*. Temmuz 20, 2023 tarihinde Pengenytt: <https://www.pengenytt.no/i-disse-yrkene-er-fleksibel-arbeidstid-mest-utbredt/> adresinden alındı
- Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni. *Journal of International Social Research* (2/8), 302-312. Ocak 4, 2023 tarihinde <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/toplumsal-cnsiyet-ve-ktidar-gneydou-anadolu-blgesnn-toplumsal-cnsiyet-dzen-gender-and-power-the-system-of-gender-in-southea.pdf> adresinden alındı
- Özdemir, B. S. (2016). Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Mart 5, 2023 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Özdemir, H. (2019). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Erkeklik Ve Kadınlık Algısı: Bir Alan Araştırması. *Asya Studies-Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar*, 90-107.
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2003-2004, 55-85. Mart 5, 2023 tarihinde <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/502> adresinden alındı
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün* 5 (2), 127-138. doi:<https://doi.org/10.37991/sosdus.826813>
- Özkan, S. Ç. (2018). Derrida'da Ben ve Öteki. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 1-22. <https://ethosfelsefe.com/sites/default/files/2021-09/Derrida%20son-22.pdf> adresinden alındı
- Parlak, N. K. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri. *Akademik Bakış*(58), 159-184.
- Parlak, N. K. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 109-137. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/265273> adresinden alındı
- Piyasası, İ., & İstihdamı, G. (2018). *Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: TC Kalkınma Bakanlığı, On Birinci Kalkınma Planı. Nisan 25, 2023 tarihinde https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi_ve_GencIstihdamiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf adresinden alındı

- Programı, 6. H. (2014). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140907-1-1.pdf> adresinden alındı
- Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (1987). *Education and Female Labor Force Participation*. Sixth World Congress of Comparative Education Conference Papers, Rio de Janeiro. Mayıs 2, 2023 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED301917.pdf> adresinden alındı
- Rossin-Slater, M. (2017). Maternity and Family Leave Policy. *National Bureau of Economic Research Working Paper*, 323–342. Haziran 20, 2023 tarihinde https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23069/w23069.pdf adresinden alındı
- Sağlık, B., & Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120. Haziran 1, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/602415> adresinden alındı
- Salihoğlu, H. (1988). Almanya'da Ondokuzuncu Yüzyıldaki Kadın Hakları Tartışmalarına Bir Bakış. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* (5/2), 33-47. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/597773> adresinden alındı
- Samuelson, H. L., Levine, B. R., Barth, S. E., Wessel, J. L., & Grand, J. A. (2019). Exploring Women's Leadership Labyrinth: Effects of Hiring and Developmental Opportunities on Gender Stratification. *The Leadership Quarterly* 30(6), 1-16. Mayıs 2, 2023 tarihinde <https://pdf.sciencedirectassets.com/272081/1-s2.0-S1048984319X00065/1-s2.0-S1048984318306179/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEFsaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEbHit6n2xIVqCyDIU9qHG8i8LN18hgTTVQYgzbegAedrAiEA4tRy4CqD6lpoRjNCKkeUFj6dGt6ofvZh2nP3DMLDB4Yq> adresinden alındı
- SBB, S. v. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf adresinden alındı
- Scott, J. W. (2010). Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi. 112-138. (D. Demirler, & F. Dinçer, Çev.) Nisan 15, 2023 tarihinde <http://www.feministyaklasimlar.org/wp-content/uploads/2013/05/12-9.TOPLUMSAL-CINSIYET.pdf> adresinden alındı
- Serbes, K. (2019). Esnek Çalışma Ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye'deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme. *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadi Ana Bilim Dalı*. Tekirdağ. Haziran 1, 2023 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- SGK, S. G. (2021). *İş Yaşam Dengesi Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu.
- Sogstad, M., R. H., & Skinner, M. S. (2020). The Development of a New Care Service Landscape in Norway. *Health Services Insights*, 13, 1-7. doi:<https://doi.org/10.1177/1178632920922221>
- Sözleşmesi, İ. (2011). Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi. *Avrupa Konseyi Sözleşmeler Dizisi* (210). İstanbul. Haziran 2, 2023 tarihinde Council of Europe: <https://rm.coe.int/1680462545> adresinden alındı
- Sumbas, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 167-194. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/659201> adresinden alındı

- Şak, N. (2021). Türkiye’de İşsizlik Histerisi: Kadın Ve Erkek İşsizliğine Bir Bakış. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (14/2), 467-477.
- TBMM, K. E. (2023). *Kadınların İş Ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti Ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
https://www5.tbmm.gov.tr/ihitas_komisyonlari_dosyaları/Kadinlarin_IAY_Uyumlastirilmasi_Alt_Komisyon_Raporu.pdf adresinden alındı
- TCCB. (2018). *100 Günlük İcraat Programı*. Kasım 7, 2023 tarihinde https://www.tccb.gov.tr/assets/dosya/100_GUNLUK_ICRAAT_PROGRAMI.pdf adresinden alındı
- Teele, D. L., Kalla, J., & Rosenbluth, F. (2017). The Ties that Double Bind: Social Roles and Women's Underrepresentation in Politics. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2971732>
- Theisen, T. (2020). Municipalities’ Decision to Care: At Home or or in a Nursing Home. *International Advances in Economic Research*(26), 327-342.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11294-020-09806-z> adresinden alındı
- Thielemans, G., & Mortelmans, D. (2021). Divorce and female labour force participation: Do women who expect an upcoming divorce increase their employment? Evidence from Flanders. *Acta Sociologica*, 65(1), 3-23. doi:<https://doi.org/10.1177/0001699321994189>
- Toksöz, G. (2007). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler. *Çalışma ve Toplum* 4 (15), 57-79. Ekim 25, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576312> adresinden alındı
- Toksöz, G., Özkazanç, A., & Poyraz, B. (2001). Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet. *Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi*, 1-44. Kasım 9, 2023 tarihinde https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1303/toksoz_KadınlarKalkınmaveSosyalAdalet.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden alındı
- Tolciu, A., & Zierahn, U. (2010). Women and work: what role do social norms play? *Hamburg Institute of International Economics (HWWI)*. Mayıs 1, 2023 tarihinde <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/48227/1/640173853.pdf> adresinden alındı
- Topgül, S. (2017). Aile Dostu Politikalar Ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 45-66. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/803235> adresinden alındı
- Topoğlu, S. (2007). Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması. *İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- TÜİK. (2023a). Mayıs 20, 2023 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden alındı
- TÜİK. (2023b). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49685> adresinden alındı
- TÜİK. (2023c). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri.pdf adresinden alındı

- TÜİK, T. İ. (2022, Temmuz 10). *Türkiye Aile Yapısı Araştırması*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> adresinden alındı
- Ulutaş, Ç. Ü. (2014). Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı? *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?* (s. 80-90). İstanbul: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği. Haziran 5, 2023 tarihinde <https://research.sabanciuniv.edu/id/eprint/24929/1/BaskaBirAileMumkunMu.pdf#page=48> adresinden alındı
- Ulutaş, Ç. Ü. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750. Haziran 5, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/38588> adresinden alındı
- UN. (2023, Mart 31). *United Nations*. Mayıs 28, 2023 tarihinde United Nations- Department of Economic and Social Affairs: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-05-02.pdf> adresinden alındı
- UN, (. N. (2022). *Gender Equality*. Haziran 2, 2023 tarihinde The Global Goals: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> adresinden alındı
- UNDP. (2022). *Human Development Reports*: <https://hdr.undp.org/data-center/country-insights#/ranks> adresinden alındı
- Utma, S. (2019). Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 11(1), 44-58. Haziran 1 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/703634> adresinden alındı
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies* (35), 29-56.
- Vatandaş, S. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Kalıpyargıları Bağlamında Kadının Medyada Metalaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (36), 747-784. Mayıs 2, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1036437> adresinden alındı
- Vinck, J., & Brekke, I. (2020). Gender and education inequalities in parental employment and earnings when having a child with increased care needs: Belgium versus Norway. *Journal of European Social Policy*, 30(4), 495-508. Temmuz 10, 2023 tarihinde <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0958928720921346> adresinden alındı
- WEF, W. E. (2023). *Global Gender Gap Report*. Temmuz 1, 2023 tarihinde https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf adresinden alındı
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. 253-267. Oxford University Press on behalf of the Society for the Study of Social. Haziran 1 2023 tarihinde https://canvas.ucsd.edu/files/1194985/download?download_frd=1 adresinden alındı
- WOMEN, U. (2023). *Indicator Vulnerable Employment*. United Nations: https://esa.un.org/unmigration/documents/retreat/UN%20WOMEN_Indicator_vulnerable_employment.pdf adresinden alındı
- World Bank. (2022). *Gender Statistics*: <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics> adresinden alındı

- Yıldız, S. (2017). Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımasında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 121-138. Mayıs 2, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/328278> adresinden alındı
- Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö., & Yıldız, H. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), 1119-1146.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9(2), 89-114.
- Yönetmelik, A. İ. (2022). Resmi Gazete (31803). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/04/20220408-12.htm> adresinden alındı
- Yönetmelik, T. Y. (2022). Resmi Gazete (31850). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220529-8.htm> adresinden alındı
- Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2016). Gender, Unpaid Labour And Economics. *Acta Universitatis Lodziensis Folia oeconomica* 6(326), 121-132. doi:<https://doi.org/10.18778/0208-6018.326.08>

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Merve KARAKUŞ

Doğum Tarihi : 1994

Doğum Yeri : KİLİS

Eğitim Durumu

Lisans : Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü (2013 – 2018)

İş Deneyimi : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzman Yardımcısı (2020-...)