

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AK PARTİ DÖNEMİNDE KADINLARA YÖNELİK
SOSYAL POLİTİKALAR

SELEN YILDIRAN

EKİM-2020

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AK PARTİ DÖNEMİNDE KADINLARA YÖNELİK
SOSYAL POLİTİKALAR

SELEN YILDIRAN

TEZ DANIŞMANI:
Dr. Öğr. Üyesi İlknur KARAASLAN

EKİM-2020

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Selen YILDIRAN

13/10/2020

ÖZ

AK PARTİ DÖNEMİNDE KADINLARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALAR

Yıldırım, Selen

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi İlknur Karaaslan

EKİM 2020

Kadınların sosyal ve ekonomik faaliyetlerde yer alma halleri, ülkelerin gelişim seviyeleriyle ilişkilendiriliyor olsa da tüm ülkelerde kadınların bu alanlarda erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Kadınların iş hayatlarında, sosyal yaşamlarında ya da aile ortamlarında karşılaştıkları sorunlar genel anlamda cinsiyete dayalı eşitsizlikler kapsamında oluşmaktadır. Bu eşitsizlikleri en aza indirmek ya da ortadan kaldırabilmek adına ulusal ve uluslararası çalışmalar yapılmaktadır.

AK Partinin iktidar olduğu 2002 yılından günümüze, gerek kadınların temel hak ve hürriyetleri bakımından gerekse sosyal hayat ve iş hayatında yaşanan kadın-erkek ayrımcılığı konusundaki sorunları en aza indirebilmek adına hukuki açıdan yapmış olduğu yenilikler bulunmaktadır. Bu yeniliklerin kadınların hayatına ne kadar dahil ediliyor olduğu tartışılan konular arasındadır. Kadınların özellikle eğitim, sağlık, aile ve sosyal yaşamda sorunsuz bir aktif yaşam sürdürmesi, devletin uyguladığı politikaların hayata geçirilmesi ve sürdürülebilmesinden geçmektedir.

Bu çalışmada kadınların Cumhuriyet ilanı öncesi dönemden günümüze olan değişimini, AK Parti'nin, kadınlara yönelik uyguladığı sosyal politikaları, yapmış olduğu çalışmaları, kadınların iş ve sosyal yaşamda karşılaştıkları ayrımcılıklarla ilgili yasal düzenlemeleri, ulusal ve uluslararası anlaşmalarda yer alan kadınlarla ilgili maddelerdeki değişimleri ve iyileştirmeleri ortaya koymak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: AK Parti, Sosyal Politika, Kadın

ABSTRACT

SOCIAL POLICIES FOR WOMEN IN THE AK PARTY PERIOD

Yıldıran, Selen

Master's Thesis, Labour Economy and Industrial Relations

Supervisor: Assistant Prof. Dr. İlknur Karaaslan

OCTOBER 2020

In spite of the fact that women's involvement in social and economic activities is associated with the levels of development and undevelopments of countries. It is generally observed that in all societies women lag behind men in these areas. The problems that women face in their work lives, social lives or family environment are generally related by gender based inequality. National and international studies are being carried out to minimize or eliminate these inequalities.

Since 2002, when the AK party was in power, there have been innovations made in legal terms in order to minimize the problems of discrimination between men and women both in terms of women's basic rights and freedom and in social life and business life. It is among the debated issues that how much these innovations are included in women's lives. The fact that women maintain an active life without any problems, especially in education, health, family and social life, bases on the implementation and maintenance of the policies carried out by the state.

In this study, it is aimed to reveal the change of women from before declaration of the republic to until today, the women-oriented social policies and studies carried out by Ak Party Government, legal reforms regarding discriminations which women run into in business and social life, the changes and improvements in the articles related to women in national and international agreements.

Key words: AK Party, Social Policy, Women

ÖNSÖZ

Türkiye’de kadınların özel hayatında ve sosyoekonomik alanda karşılaştığı sorunların temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yer aldığı görülmektedir. Bu durumun engellenebilmesi, ortadan kaldırılabilmesi için devletin uygulayacağı politikaların önemi büyüktür. AK Parti döneminde kadınlara yönelik uygulanan politikaları incelemek amacıyla hazırladığım bu çalışmanın alana ve literatüre katkı sağlayacağını temenni ediyorum.

Öncelikle benim bugünlere gelmeme sebep olan, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, eğitim hayatımın ilk gününden bugüne kadar üzerimde büyük emeği olan ve sırtımdan ellerini hiç eksik etmeyen ailem; canım babam Cevat YILDIRAN’a, canım annem Yadigar YILDIRAN’a ve canım ablam Suna YILDIRAN’a,

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimimde bana desteğini ve yardımlarını hiç esirgemeyen kıymetli hocam Dr. İskender GÜMÜŞ’e, tecrübe ve bilgi birikimini benden esirgemediği için değerli danışmanım Dr. İlknur KARAASLAN’a, lisans ve yüksek lisans eğitimlerim boyunca değerli bilgileriyle benim bu alanda ilerlememe katkı sağlayan çok kıymetli Kırklareli Üniversite’si hocalarına,

Son olarak tezimin her aşamasında yanımda olan ve elinden gelen tüm desteği sağlayan, moral ve motivasyonumu yükselten çok sevdiğim İsmail Can YÜKSEL’e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Tezimi sevgili babam Cevat YILDIRAN’a ithaf ediyorum...

Selen YILDIRAN

EKİM,2020

Kırklareli

“Bir toplum, bir millet, erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Kaabil midir ki bir kütlenin bir parçasını ilerletelim, diğerine müsamaha edelim de kütlenin hepsi yükselme şerefine erişebilsin? Mümkün müdür ki bir topluluğun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça diğer kısmı göklere yükselebilsin?”

Mustafa Kemal Atatürk

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	III
ÖZ.....	V
ABSTRACT.....	VII
ÖNSÖZ.....	IX
İÇİNDEKİLER.....	XIII
KISALTMALAR.....	XVII
TABLolar.....	XXI
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

SOSYAL POLİTİKA VE KADIN.....	5
1.1. Türkiye’de Kadın ve Sosyal Politika.....	5
1.1.1.Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın.....	7
1.1.2.Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın.....	9
1.2. Türkiye’de Emek Piyasasında Kadın.....	11
1.2.1. Türkiye’de Emek Piyasasının Özellikleri ve Kadın İstihdamı.....	13
1.2.2. Türkiye’de Kadının Emek Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler.....	15
1.2.2.1. Sosyo-Kültürel Faktörler.....	17
1.2.2.2. Sosyo-Ekonomik Faktörler.....	18
1.2.3.Kadınların Türkiye Emek Piyasasına Katılımını Artırmada Uygulanan Sosyal Politikalar.....	18
1.3. Türkiye’de Kadınların Emek Piyasasında Karşılaştıkları Sorunlar.....	21

1.3.1. Rol Yaklaşımı.....	23
1.3.2. Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği.....	24
1.3.3. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	24
1.3.4. Ücretlendirmede Ayrımcılık.....	26
1.3.5. Mobbing ve Şiddet.....	26
1.3.6. Cam Tavan Sendromu.....	28
1.3.7. İş Yaşam Dengesi.....	29

2. BÖLÜM

AK PARTİ, KADIN VE SOSYAL POLİTİKA.....	31
2.1. AK Partinin Kadın Politikalarının Temel Belgeleri.....	31
2.1.1. AK Parti Seçim Beyannamelerinde Kadın Politikaları.....	33
2.1.2. Kalkınma Planlarında Kadın Politikaları.....	38
2.2. AK Parti'nin Kadın, Adalet Ve Siyasetle İlgili Söylem ve Politikaları.....	41
2.2.1. Temel Hak ve Hürriyetler.....	41
2.2.2. Adalet Sisteminde Dönüşüm.....	42
2.2.3. Kadınların Siyasete Katılımı.....	43
2.2.4. Kamusal ve Özel Alan İkileminde Kadın.....	44
2.3. Ak Parti Döneminde Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalarda Kurumsal Yapılanma ve Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü.....	45
2.3.1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Rolü.....	46
2.3.2. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na Dönüşümü.....	47

2.3.2.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.....	48
2.3.2.2. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM).....	49
2.3.2.3. Kadın Konukevleri.....	50
2.3.3.Kadınlara Yönelik Bir Sivil Toplum Örgütü Olarak KADEM.....	50
2.4. Ak Parti Dönemindeki Yasal Düzenlemeler.....	51
2.4.1. 1982 Anayasası.....	52
2.4.2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu.....	53
2.4.3. 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Kanunu.....	54
2.4.4. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu.....	55
2.4.5. 4857 sayılı İş Kanunu.....	58
2.4.6. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	60
2.4.7. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu.....	60
2.5. Kadınlara Yönelik Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye'nin Uyumu.....	61
2.5.1. İstanbul Sözleşmesi.....	62
2.5.2. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	64
2.5.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve Direktifleri.....	65
2.5.4. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO).....	66
SONUÇ.....	69
KAYNAKÇA.....	73

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
C	: Cilt
CEDAW	: Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
Çev.	: Çeviren
Der.	: Derleyen
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KADEM	: Kadın ve Demokrasi Derneği
MNP	: Milli Nizam Partisi
MSP	: Milli Selamet Partisi
RP	: Refah Partisi
S	: Sayı
Ss	: Sayfa Sayısı
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu

ŞÖNİM : Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TCK : Türk Ceza Kanunu

TMK : Türk Medeni Kanunu



TABLÖLAR

Tablo 1 : 765 Sayılı (Eski) Türk Ceza Kanunu ve 5237 Sayılı (Yeni) Türk Ceza Kanunu'nun Karşılaştırılması.....	57
---	----



GİRİŞ

Kadın olmak sadece biyolojik açıdan cinsiyet anlamına gelmeyip hem toplumsal hem de kültürel anlamda büyük değerler taşımaktadır. Kadın yalnızca bir cinsiyet olarak ele alındığında ise dünyanın hemen her yerinde benzer sosyal ve yasal eşitsizliklere maruz kaldığı görülmektedir.

Toplumun kadına yüklediği geleneksel sorumlulukların başında, temel ve birincil görev olarak annelik ve çocuk bakımı gelmektedir. Toplumda kadının öncelikli olarak görevinin “ev işleri ve çocuk bakımı” olduğu düşüncesinin hâkim olması kadınların çalışma hayatından uzak kalmasına ve dolayısıyla toplumsal yaşamın diğer birçok alanından da uzak kalmasına sebep olmaktadır. Tüm bunların sonucunda kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımı oldukça kısıtlı olmakta ve kadınlar kendilerini güçsüz ve sosyal yaşamdan soyutlanmış hissetmektedirler. Kadınların yaşamış olduğu bu tarz eksiklikler kadın yoksulluğu olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Kadın yoksulluğu, kadın-erkek arasında yaşanan eşitsizliklerin, ataerkil toplum yapısının ve cinsiyet rollerinin oluşturduğu bir kavramdır. Aslında ülkelerin özellikle kadınlara yönelik politikalar üretmesi ve uygulama ihtiyacı duyması kadın yoksulluğu olgusunun varlığından kaynaklanmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında yer almaları diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de uzun süreçlerden geçmiştir. Geçmişten bu yana kadınlar her daim üretim faaliyetlerinde yer almış ve aktif olarak iktisadi faaliyetlerde bulunmuşlardır. Zamanla, her alanda yaşanan değişimler gibi kadınların ekonomik faaliyetlerinde de değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Bununla birlikte küreselleşen ve gelişen dünyada sosyoekonomik ve kültürel alanda da oluşan yenilikler ile kendine yeni roller yüklemeye başlayan kadınlar, eğitim almaya, konumlarıyla ilgili farkındalık yaşamaya ve çalışma hayatında aktif olarak konumlanmaya başlamışlardır.

Kadınların Türkiye’deki işgücüne ve istihdama katılma oranlarına bakıldığında bu oranların tarih boyunca düşük olduğu görülmektedir.

Oranların düşük olmasının sebebi sosyokültürel ve sosyoekonomik faktörlere bağılı olarak değişmektedir. 2002 yılında iktidar olan AK Parti dönemi ile bu oranlarda hafif bir yükselmenin söz konusu olduğu görülmektedir. Ancak bununla birlikte, işsizlik oranlarında ve enformel çalışma oranlarında da artış olduğu gözlenmektedir. Devlet politikalarında kadınların istihdam oranlarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapıldığı belirtiliyor olsa dahi bu çalışmaların kadınların aile yaşamındaki rolünün dışına çıkmadan yapıldığı gözlenmektedir. Bu durumda kadınlardan hem aile yaşamlarındaki görevlerinin ve sorumluluklarının ihmal etmemeleri hem de işgücü piyasalarında yer almaları beklenmektedir. Bu çalışmada kadın erkek ayrımı olmadan yapılan işbölümünü ve kadınların işgücüne katılmalarında esnek çalışma şartlarıyla yer almasını temel alan neoliberal ve muhafazakâr yaklaşım, tarihsel açıdan, özel ve kamusal alan çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında, Türkiye’deki oranların oldukça düşük olduğu ve bu durumun, sosyal, kültürel, iktisadi nedenler gibi birçok nedeni olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte AK Parti’nin 2002 yılından beri uyguladığı politikalar hem kadınların işgücüne katılma oranlarına hem de istihdam oranlarına olumlu yönde tesir etmiş, rakamlar ağır ağır da olsa ilerleme eğilimine girmiştir. Diğer taraftan söz konusu gelişmelerin bir sonucu olarak kadınların kayıt dışı, düşük işlerde, kötü çalışma koşullarının olduğu işletmelerde çalıştığı ve esnek çalışma biçimlerinden birinde istihdam altında olduğu da bilinen bir gerçektir.

Türkiye’de AK Parti’nin iktidar olduğu yılın öncesinde ve günümüzde kadınlarla ilgili sorunların toplumda var olduğu bilinmektedir. Tüm dünyada da var olan bu sorunlar genel olarak eğitim seviyesi, işgücüne katılım durumu, sağlık, şiddet ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olarak özetlenebilir. Tüm bu konular aslında kadının var olduğu toplum içindeki değerinin, sosyal yaşantıda yer bulabilmelerinin ve hayatlarını idame etmelerinin temelini oluşturmaktadır.

AK Parti'nin Türkiye'de, kadınların yaşadıkları sorunlara karşı ve hayatlarını kolaylaştırmak amacıyla almış olduğu önlemler ve uygulamakta olduğu sosyal politikaların neler olduğu, ne kadarının hayata geçirildiğini ve mevcut durumu belirtmek amacıyla yazılan bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde Cumhuriyet öncesi dönemdeki kadınların durumu ve Cumhuriyetin ilanıyla kendine daha çok kurumsal alan yaratan kadının Türkiye'deki mevcut durumu, kadınların işgücündeki yeri, işgücü piyasalarında kadına karşı uygulanan sosyal politikalar, kadınların eğitim durumları ve emek piyasasında karşılaştıkları engeller konularına değinilmiştir. İkinci bölümde ise kadınlara yönelik sosyal politikalarla ilgili gerçekleşen ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere ve sözleşmelere, kadınların temel hak ve hürriyetlerine, AK Parti'nin uygulamış olduğu sosyal politikalara ve bu politikaları uygulamasında görev alan kurum ve sivil toplum örgütlerine yer verilmiştir. Çalışma, literatür tarama tekniğine bağlı kalınarak hazırlanmıştır.

1. BÖLÜM

SOSYAL POLİTİKA VE KADIN

1.1. Türkiye’de Kadın ve Sosyal Politika

Kadın ve erkeklere bahşedilen özelliklerin, yüklenen rollerin ve pozisyonların doğuştan belirlenmiş olduğu ve bu nedenle değişmez olduğu farz edilir (Dökmen, 2009: 20-22; Bhasin, 2003: 2-3). Kadınların tarihin ilk dönemlerinden günümüze dek ekonomik hayatın içinde yer aldığı görülmektedir. İlk dönemlerde yoğun olarak tarım alanında yer alan kadınlara bunun yanında ailenin bakımı ve ev işlerinin de görev olarak verildiği ifade edilmektedir. Savaş dönemleri dışında, kadınların çalışma alanlarının, yalnızca tarım ve aile işletmeleriyle sınırlandırıldığı belirtilmektedir (Erdal, 2008: 110).

Türkiye’deki kadın erkek ayrımına dayalı işbölümü ve buna bağlı olarak oluşan rollerin, kadınlara ev işleri ve çocuk bakımı hususunda büyük bir sorumluluğun yüklenmesi söz konusu olmaktadır. Ev işlerine verilen emeğin bir karşılığı olmadığı gibi, toplum tarafından da takdir edilen bir çalışma şekli olmadığı belirtilmektedir. Kadına yüklenen ev içi sorumlulukları, kadının işgücü piyasasında kendine yer bulmasında önemli bir engel teşkil etmektedir. Özellikle eğitim seviyesi yüksek ve vasıflı kadınların gelir sağlayıcı işler yapması, erkeğin evdeki konumu itibariyle, kadına bir tehdit unsuru olarak bakıldığından, kadın ve genç kızların bu tarz işlerde yer almalarına engel olunmaktadır. Kadınların karşısına çıkan iş imkânlarının, ücret miktarının az olması ve çalışma koşullarının uygun olmaması sebebiyle, kadınların işi seçme durumunu cazip olmaktan çıkarmaktadır (Toksöz, 2007: 5).

Endüstrileşen her toplumda kadının var olan konumundan dışı doğru bir geçiş yaşanmaktadır. Bu geçişler endüstrileşme ve kentleşme hızıyla paralel olarak artmaktadır. Böylelikle erkek işgücüne duyulan ihtiyacın yanında, kadının da yer almaya başladığı görülmektedir. Kadının işgücü piyasasındaki varlığına genel olarak bakıldığında iki temel özelliğinin göze

çarptığı görülmektedir. Bunlardan ilkinin, kadınların işgücüne katılımının dünyanın neredeyse her bölgesinde sürekli bir artış gösterdiği diğeri ise yine aynı kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı eşitsizliklerdir (Koray, 1999: 24).

Hizmet sektöründeki büyüme, nitelikli kadın işgücü doğrultusunda birçok imkân sağlamaktadır. Niteliksiz işgücü istihdamında gözlenen artışın sebebi ise, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda, yaygın olarak görünen enformel ekonomi, sanayi ve hizmetlerdeki enformel istihdama bağlı olduğu gözlenmektedir. Kadınların enformel ya da formel istihdama dahil olmaları ayrımcılığa uğramalarına engel olmamaktadır. Karşılaşılan ayrımcılığın temelini, kadınların çalışma talepleri konusunun temelini oluşturan sosyokültürel faktörler oluşturmaktadır. (Toksöz, 2007: 1).

Bazı araştırmalar, çalışma yaşamına katılmaya karar veren kadının, çalışmaya başladıktan sonra, çalışma koşullarında belirleyici vasfı olan bazı kıstasların ortaya çıktığını göstermektedir. En önemli kıstaslardan biri de eğitim olduğu belirtilmektedir (Eyüboğlu, 2000: 80). İşgücü piyasasına katılma kararında belirleyici etkenlerin başında sayılabilen eğitim, aynı zamanda çalışma koşullarının yönlendirilmesinde de büyük öneme sahiptir. Türkiye’de 2017/’18 yılında %34 olan yükseköğretimde net okullaşma oranı, 2018/’19 yılında %35,3’e yükseldiği görülmektedir. Bu tarihlerde erkeklerdeki oran %18,9’dan %19,9’a yükselirken, kadınlarda %14,5’ten %16,1’e yükseldiği görülmektedir (TÜİK, 2019).

Kadınlarda önemli kıstaslardan biri de yaş olarak belirtilmektedir. Kadınlarda yaşın özellikle iki noktada önemli olduğu görülmektedir. Biri, eğitimsizlikle birleşen genç nüfusun kötü koşullar altında ve enformel ortamların dışında iş bulamama tehlikesinin var olmasıdır. Diğer taraftan ise eğitim almış kadınların, deneyim eksikliğinden dolayı çalışma koşullarına dayanamama gibi durumların yaşanmasında da yaşın devreye girmesidir. Yaşın ikinci etkili olduğu noktaya bakıldığında, ileri yaş olarak adlandırılan dönemde ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışma yaşamına ara verildiği durumlarda tekrar işe başlama konusunda 30-35 yaş sonrası kadınların iş

bulma hususunda ya da iş koşullarını belirlemede çoğunlukla olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir (Eyüboğlu, 2000: 82).

Kadınlar için daha iyi ve daha çok iş imkânlarının sağlanması, iş ile özel hayat dengesinin sağlanıp korunmasına yardımcı olacak kanuni düzenlemelerin yapılması ve cinsiyete yönelik bazı yeni politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Yasaları çıkarmak kadar, çıkarılan bu yasaların uygulanması ve bu yasalar çerçevesinde hareket edilmesi de ayrı bir öneme sahiptir. (TİSK, 2006: 102). Kadınların yoğun olarak enformel işlerde, düşük ücret ve sağlıksız koşullarda çalışıyor olması istihdam durumlarını incelerken önem verilmesi gereken bir husus olduğu belirtilmektedir.

Kadın istihdamı değerlendirilirken dikkate alınacak önemli hususlardan birinin de kadınların ağırlıklı olarak kayıt dışı sektörde, garantisi olmayan işlerde, düşük ücretle ve sağlıksız çalışma koşullarında çalışıyor olduğu belirtilmektedir (Efendioğlu, 2012: 56).

1.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın

Cumhuriyet'in ilanından önceki sosyal yapı incelendiğinde kadınların emek piyasalarındaki durumları, Osmanlı İmparatorluğu dönemi ile Cumhuriyet sonrasında yaşanan gelişmeler açısından benzer noktalarının olduğu görülmektedir. Bu sebeple Cumhuriyet dönemi ve sonrasında kadınların emek piyasalarındaki konumu konusunda bilgi verilmeden önce Osmanlı dönemine de değinmek gerekmektedir (Makal, 2012: 40). II. Meşrutiyet dönemi, kadınların kamusal alandaki varlığını, topluma karşı kazandığı bir dönem olarak bilinmektedir. Kadınların eğitimi, çalışması, derneklerde sözlerinin geçmesi gibi durumlarda simgesel değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur (Göle, 1992: 36).

Bu dönemde kadınların kamusal alandaki varlıklarının temelini atılması ve gelecekteki yerlerini daha çok belirginleştirmek için kurdukları dernek ve çıkardıkları birçok yayın bulunmaktadır. Osmanlı Devleti'nin, kadınların özel yaşamlarında aile, eş ve anne vasıfları ile kısıtlanmalarını eleştirirken, onları toplum hayatına katarak daha güçlü kadın karakterini ortaya çıkardığı ifade edilmektedir (Tekeli, 1993: 30).

Kadınların Türkiye’de Cumhuriyet’in ilan edilmesine kadar olan zamanda, eğitim-öğretimin kısıtlı olmasından dolayı, kadınların evleri haricinde başka bir yerde çalışıyor olması aile hayatına zarar verebileceği düşüncesi, kadınların bir meslek edinin ekonomik hayatta var olmalarını neredeyse imkânsız duruma getirmiş olduğu ifade edilmektedir (Erdal, 2008: 110).

Ataerkil bir toplum yapısına sahip olan Osmanlı toplumunda kadınların erkeklerden geri planda kaldığı görülmektedir. Bu dönemde ayrımcılığı hemcinsler arasında da görmek mümkündür. Örneğin sarayda yaşayan kadınlar ile halkın arasında yaşayan kadınların arasında kültür, dini görüş, eğitim vb. konularda oldukça büyük farkların olduğu görülmektedir. Saray kadınlarının hür bir yaşam sürebildikleri ve bunun yanında politikanın içinde dahi yer alabildikleri görülmektedir. Sarayda bunlar yaşanırken, halk kadınlarının ise ikincil statüde, eğitim ve öğretimden uzak, eve mahkûm bir yaşam sürdürmekte olduğu görülmektedir (Davis, 2009: 137). Osmanlı döneminde kadınların esas görevinin ev işlerini iyi bir şekilde yerine getirebilmek, iyi bir eş olabilmek ve soyu sürdürebilmek için çocuk doğurmak olduğu belirtilmektedir. Bu görevlerinin yanında eve ekonomik yönden de katkı sağladıkları görülmektedir (Önder, 2013: 38). Daha çok kırsal alanda tarım işçisi olarak çalışan kadınların, evlerinde de halı ve kilim dokumacılığı yaparak ücret karşılığında çalışma yaşamına dâhil olduğu görülmektedir (Aslan, 2006: 120-121).

19.yy başlarında sanayii alanında gerçekleştirilen yeniliklerle kadınların da emek piyasasında yer alma alanlarının oluştuğu görülmektedir. Ancak burada çoğunluğu gayrimüslim kadınlar tarafından oluşan bir topluluğun varlığından söz edilmektedir. Müslüman kadınların bu alanlarda yoğun olarak çalışma imkânı bulması savaş dönemlerine denk gelmesinden kaynaklanmaktadır. Fabrikalarda işgücünün azalmasından kaynaklanan boşluğu kadınların doldurduğu görülmektedir. 1. Dünya Savaşı ve Balkan Savaşı dönemlerinde kadın işgücüne duyulan ihtiyaç, buna en büyük örnek olarak nitelendirilmektedir (Abadan-Unat, 1998: 288-302). 1.Dünya Savaşı döneminde memur olarak çalışan birçok erkeğin işlerini bırakıp savaşa

gitmiş olduğu belirtilmektedir. Boş kalan bu alanlarda kadınlar geçici olarak işe başlayıp, savaş sonrası tekrar erkeklerin bir kısmının işlerinin başına geçmiş olduğu ifade edilmektedir (Demirdirek, 2011: 85). Kadınların çoğunun 19. yüzyıl başlarında maden, seramik, dantel, dokuma ve kadın giyim sanayiinde çalıştığı görülmektedir. Bu dönemi önemli kılan bir diğer özellik ise kadınların zor şartlar altında çalışıyor olmalarına rağmen aldıkları ücretler düşük olsa dahi, doğrudan kendilerine ödeniyor olmasıyla, ekonomik açıdan bağımsızlıklarını ilan etmeleri olduğu belirtilmektedir (Tan, 1979: 41). Böylelikle ücretsiz aile işçisi olan kadınların, ücretliler kategorisine geçiş yaptığı ve giderek ücretli kadın çalışanların sayısında artış yaşandığı ifade edilmektedir (Karataş, 2006: 13).

19. yüzyıl sonu ile 20. Yüzyıl başlarında, erkeklerin sosyal yapısından dolayı daha çok eğitim almasından kaynaklı, piyasadaki kaliteli iş kollarında erkeklerin yer aldığı ve fazla parayı da yine onların kazandığı görülmektedir. Ama aynı dönemde kadınlar için de pozitif yönde çalışmalar yapıldığı ifade edilmektedir. Kadın çalışanların yararına olan eşitsizlik hükümlerinin değiştirilmesiyle özgürlük ve hakların kazanımıyla ilgili adımların atıldığı belirtilmektedir. Böylece kadınların, aktif çalışma hayatında eskisinden daha fazla yer aldığı görülmektedir.

1.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın

Kadınların sosyal alandaki modernleşme süreci için gerekli koşulların, Cumhuriyet'in ilanından önce dikkate alındığı belirtilmektedir. Cumhuriyet'in kurulmasıyla oluşacak devletin kadınlara olan yaklaşımının, Osmanlı toplumunda da bu yöndeki bakış açısının değişimine sebep olduğu belirtilmektedir. Bu durum özellikle eşitlik konusunda, kadınların sosyal yaşamdaki rollerine değer kattığını göstermektedir (Parla, 1991: 85-86). Türkiye'de kadınların sosyal yaşamdaki yeriyle alakalı çağdaşlaşma hareketleri, Batı Avrupa'dan daha hızlı şekilde gelişim gösterdiği görülmektedir. Kadını yalnızca biyolojik çerçevede değerlendirmek ve sosyal yaşamla sınırlandırmak yalnızca kadınların değil ülkenin de gelişimini engellediği belirtilmektedir. Cumhuriyet rejiminin kadınları

modern yaşama ayak uydurabilen bireyler olmasına olanak sağladığı görülmektedir (Gökçe, 2011: 35).

Atatürk'ün TBMM konuşmalarından birinde, kadınlara dair yapmış olduğu açıklamalardan bir tanesi şu şekildedir: “Milletimiz kuvvetli bir millet olmaya azmetmiştir. Bugünün gereklerinden biri de kadınlarımızın her bakımdan yükselmelerini temindir Binâenaleyh kadınlarımız da âlim ve mütefennîn olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün derecât-ı tahsilden (öğretim basamaklarından) geçeceklerdir. Sonra kadınlar hayat-ı içtimâiyede erkeklerle beraber yürüyerek birbirinin muin ve müzahiri olacaktır” (Parla, 1991: 86).

Atatürk'ün toplumsal yaşamın hemen her alanında kadın ve erkeklerin bir arada çalışıyor olmasının toplumun kalkınması için çok önemli bir rol oynadığını belirttiği ifade edilmektedir. Kadınların en kutsal görevinin annelik olduğunu da belirten Atatürk bunun yanında bilim, eğitim, aile yaşamı ve çalışma hayatına kadar her alanda kadın ve erkeklerin beraber çalışmalarının gerekliliğini birçok konuşmasında dile getirdiği görülmektedir (Parla, 1991: 89).

Kadın hakları Cumhuriyet dönemi ile daha çok belirginleşmiştir. Yüzyıllar boyu zamana, mekâna ve tarikatlara göre değişiklik gösteren dini nikâhın, kadınların zorluklarla karşı karşıya kalmasına sebep olduğu belirtilmektedir. 1926 yılında Türk Medeni Kanunu'nun kabulünden sonra çok eşlilik kaldırılarak, medeni nikâhın zorunlu hale getirildiği görülmektedir. Bu sorunların ortadan kalkması için Atatürk'ün kadınlara vermiş olduğu haklardan, en önemlisi olarak sayılan resmi nikâhı zorunlu hale getirdiği görülmektedir. Resmi nikâhla, öncesinde yaşanan sorunların yerini, değişmez kurallar ve devlet güvencesinin aldığı görülmektedir. Bunun dışındaki önemli yeniliklerden bir diğeri de miras konusudur. Din kurallarına göre mirasın, üçte biri kızlara, üçte ikisi erkeklere verilmekteydi. Medeni kanunla birlikte kadın ve erkeğin, mirası eşit olarak paylaşması gerektiği belirtilmektedir. Cumhuriyet döneminde kadınların korunması kapsamında düşünülen yeniliklerden biri de, çok evliliğin yasaklanması ve

tek eş ile evlenme şartının olduğu ifade edilmektedir (Denk, 1999: 212-213).

Bir başka yeniliğin ise ilk olarak 1924 yılında ortaokullarda uygulanmaya başlayan karma eğitim modeli olduğu görülmektedir. Kadınlara 1930 yılında yerel seçimlere katılma hakkı ve 1934 yılında ise oy kullanma hakkı verildiği görülmektedir. Bu süreçler sonunda, demokrasi ve laik devlet anlayışı, erkek ve kadınların eşitliği hakkında ulus bilinçlendirilmiş olup, kadın ve erkek arasında herhangi bir fark olmadığını, kadınların eğitim alarak ve çalışarak elde edebildikleri kazanımlar kadınların geleneksel rollerine eklenmiştir (Berktaş, 1994: 25). Karma eğitim modelinin 1930 yılından itibaren de liselerde uygulanmaya başlandığı belirtilmektedir. Karma eğitim ile ilgili, “Teşkilat-ı Esasiye Kanununun 87. Maddesiyle artık zorunlu hale gelen ilköğretim sayesinde kız çocuklarının eğitim görmelerinde eşit haklara sahiptir” maddesi yer almaktadır (Cihan, 2017: 59).

Türkiye’de 80’li yıllarda toplum tarafından kadınların, Batı akımıyla kamusal alanda daha fazla yer alması gerektiği savunulmaktadır. Bu fikirle toplumun ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bir kesim kadının özel yaşam sınırlarından ayrılmaması gerektiğini savunurken, diğer kesimin toplumsal gelişmenin ancak kadına özgürlük haklarını vererek olacağını savunduğu belirtilmektedir (Göle, 1992: 17-18).

1.2. Türkiye’de Emek Piyasasında Kadın

Bir ülkenin gelişmiş bir ülke olarak değerlendirilebilmesi için gerekli kriterlerden biri de, o ülkedeki kadınların ekonomik faaliyetler içinde etkin bir şekilde yer almasının gerektiğidir (Bildirici, 2013: 92).

Türk toplumunda kadın ve erkeklerin yaşamlarında belli görevlere sahip olduğu bakış açısı vardır. Bu bakış açısı, erkeğin para kazanıp evine bakma zorunluluğunun olması ve kadının da ev işleriyle ilgilenip çocuklarına bakmak olduğu yönündedir. Fakat 80’li yıllardan günümüze, yaşanan gerek teknolojik gelişmeler gerekse küresel gelişmelerle ve bunların yanında yaşanan ekonomik krizler sonucunda ailelerin olumsuz

etkilenmemesi için hem kadın hem de erkek çalışmak zorunda kalmaktadır. Böylelikle kadınların eğitim alarak ve çalışarak elde edebildikleri kazanımlar kadınların geleneksel rollerine eklenmiştir (Berktaş 1994: 22). Türkiye’de 80’li yıllarda toplum tarafından kadınların, Batı akımıyla kamusal alanda daha fazla yer alması gerektiği savunulmaktadır. Bu fikirle toplumun ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bir kesim kadının özel yaşam sınırlarından ayrılmaması gerektiğini savunurken, diğer kesimin toplumsal gelişmenin ancak kadına özgürlük haklarını vererek olacağını savunduğu belirtilmektedir (Göle 1992: 17-18).

Türkiye’de yasalarda belirtilmesine rağmen hala kadın erkek eşitliğinin, özellikle işgücü piyasalarında adaletsiz olduğu görülmektedir. Özellikle kadın istihdamında bu durum, Türkiye’nin temel sorunlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınların hedefledikleri kariyer planlarının sorunlarla karşılaşp gerçekleşmemesinin sebebi, yalnızca evlilik olduğu ve sadece aile bağlamı içerisinde ele alındığı görülmektedir. Fakat bu durumu sadece evlilik ile sınırlandırmak doğru olmamaktadır. Duruma başka bir açıdan bakıldığında ise işgücünde yer almak isteyen ya da hedefinin sadece kariyerinde yükselmek olan kadının, evlilik planlarını ertelemek ve aile kurma isteğinden vazgeçmek zorunda kaldığı görülmektedir (Gürol, 2007: 148). Türkiye’de çalışma hayatında yer alan kadınların çoğunu evli kadınlar oluşturmaktadır. Bekâr olarak işe başlayan kadınların evlendikten sonra işten ayrılma sayısı da epey fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin, erkeklerin evlendikten sonra eşlerinin çalışma hayatında bulunmalarına sıcak bakmaması olduğu düşünülmektedir. Fakat bu durumun dışına çıkmayan zihniyetin aksine, eşinin çalışmasına saygı duyan ve destek veren erkeklerin olduğu da görülmektedir (Önder, 2013: 37-39).

Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye’deki kadınların istihdam oranlarının düşük olduğu görülmektedir. İstihdam oranının artması için kadınların önündeki engellerin kaldırılması ve emek piyasalarındaki yerlerinin güçlendirilmesi adına çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmaların en önemlisi “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” olduğu

belirlenmektedir. Çalışma içeriği kadınların ekonomik, kültürel ve toplumsal alanda yer almalarının çalışma hayatında yer alma oranları ile ilgisinin olup olmadığına yönelik olduğu belirtilmektedir.

1.2.1. Türkiye’de Emek Piyasasının Özellikleri ve Kadın İstihdamı

Emek piyasasının özelliklerinden bahsetmeden önce işgücü piyasasını kavramsal çerçevede değerlendirmek gerekmektedir. İşgücü, bir ülkede emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. İşgücü, bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani iktisadi faaliyete katılan kısmı olarak açıklanmaktadır (Zaim,1997: 124).

İşgücü piyasasını, temelini üretici kesimin bedensel veya düşünsel olarak katkı sağladıkları her çeşit insan etkinliği olarak tanımlanan emek meydana getirmektedir. İşgücü piyasasını oluşturan özelliklere gelindiğinde en önemli unsurlardan birinin ülkenin demografik yapısının olduğu görülmektedir. Türkiye nüfus artış hızının yüksek olduğu bir ülkedir ve bu durum ülkenin her yıl büyüyen oranda nüfusun işgücü piyasasına katılması anlamına gelmektedir (DPT, 2007: 7).

İşgücüne katılma oranı, belirli yaş ve cinsiyetteki kişilerin işgücünde olma ihtimalini gösterir. Kişilerin işgücüne katılma kararlarını belirten bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden biridir. İşgücüne katılma oranı, bir işte kaç kişinin çalışmak istediğinin bilmek ve bu yönde politikalar oluşturup uygulamaya koymayı sağlamaktadır (Lordoğlu ve Kaplan, 2005: 54). Bu oranın düşük olması, işgücü piyasasına katılmayan büyük bir kesimin var olduğunu gösterir. İşgücüne katılım oranı arttıkça, üretken kesim oranının da arttığı belirtilmektedir (Akgeyik, 2004: 12).

İşgücündeki eğitim durumuna bakıldığında eğitimin bireysel ve ekonomik anlamda kalkınmanın temel yapıtaşlarından biri olduğu görülmektedir. Toplumların gelişmişlik düzeyiyle yaşadıkları ülkenin eğitim göstergelerini belirler. Eğitimin insanoğlu üzerinde üretime katılma açısından büyük bir etki sağlayarak ekonomiye de doğrudan katkı sağladığı görülmektedir. Bunun yanında kişilerin her açıdan ufkunu açarak yenilikleri

olan bakış açılarını genişletip yeni üretim yöntemlerini de benimsemelerine neden olur. Bu durum da ekonomik kalkınmaya dolaylı yollardan katkı sağlar (BKSGM, 2008: 12). Eğitim seviyesi, kadın ve erkeklerin işgücüne katılmasını büyük oranda etkilemektedir. Ücretli bir işte çalışma kararı, erkeklerden daha çok kadınların üzerinde belirleyici bir rol almaktadır. Türkiye gelişmekte olan ülkelerden olup, işgücü genelde lise altı eğitim seviyesinden gelmektedir. Bunun arkasından lise, meslek liseleri ve yükseköğretim mezunları gelmektedir (TÜİK, 2016).

İşgücü piyasasının genel özelliklerine bakıldığında istihdamın sektörel yapısından da bahsedildiği görülmektedir. Bu bağlamda ülkelerde var olan sektörlerdeki istihdam dağılımına bakıldığında o ülkelerle ilgili ekonomik yapı ve gelişmişlik düzeyleriyle ilgili tahminlerde bulunmak zor değildir. Üç Sektör Kanunu'na göre ekonomideki gelişmelerin seyrine bağlı olarak tarımın ekonomideki payı azalırken sanayinin payı belli bir dönem artar sonra duraklamaya başlar ve az da olsa azalmaya başlar. Hizmet sektörüne bakıldığında ise ekonomik gelişmelerle paralellik gösterip ekonomideki payının sürekli olarak arttığı görülmektedir (Sapançalı, 2000: 23).

Türkiye'de istihdamın sektörel yapısı incelendiğinde, yaşanan krizler nedeniyle her sektöre istihdam artışlarının farklı biçimlerde yansıdığı görülmektedir. Son yıllarda istihdamda oluşan artışların çoğu hizmet sektöründe gerçekleşmiş ve istihdama katılanların büyük kısmının kadınlardan oluştuğu görülmüştür (TİSK, 2016). Buna rağmen istihdam oranı ve kadın istihdam oranının düşük olması da yadsınamaz bir gerçektir. İstihdam oranı, var olan iş kaynaklarına ne kadar ulaşılabilir olduğunun ölçümü olarak tanımlanmaktadır ve bu oran istihdama katılanların çalışma yaşındaki nüfusa oranı ile hesaplanmaktadır. İstihdam oranı ülkelerde yaşanan ekonomik gelişim ve değişimlerden çokça etkilenmektedir. Kadınlar, devletin dezavantajlı gruplar ve istihdamda yer alma sayılarını arttırmak için uyguladığı, eğitim ve ekonomik destek politikalarından etkilenmektedirler (Yavuz, 2017: 19).

İşgücü piyasasını oluşturan özelliklere gelindiğinde en önemli unsurlardan birisinin ülkenin demografik yapısının olduğu görülmektedir. Türkiye nüfus artış hızının yüksek olduğu bir ülkedir ve bu durum ülkenin her yıl büyüyen oranda nüfusun işgücü piyasasına katılması anlamına gelmektedir (DPT, 2007: 7). Bu oranın düşük olması, işgücü piyasasına katılmayan büyük bir kesimin var olduğunu gösterir. İşgücüne katılım oranı arttıkça, üretken kesim oranının da arttığı belirtilmektedir (Akgeyik, 2004: 12). Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında, istihdam oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Son 5 yıldır %45 oranında olan istihdam oranı OECD ortalamasının 20 puan altındadır. Haziran 2020 oranlarına bakıldığında toplam istihdam oranının %42,4 olduğu ve bu oranın %26,3'ünü kadınların, %58,9'unu erkeklerin oluşturduğu belirtilmektedir (TÜİK, 2020).

1.2.2. Türkiye’de Kadının Emek Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler

İşgücüne katılma oranı; toplam nüfusun ya da bir nüfus grubunun mesela kadınların, ne kadarının işgücü içinde yer aldığını gösteren bir kavramdır. Cinsiyet, yaş, medeni durum ve benzeri gruplandırmaların işgücüne katılım oranı, bu gruplardan işgücüne dâhil olanların o kategoride toplam nüfusa bölünmesi ile bulunmaktadır (Acar, 1992: 40). İşgücüne katılım oranı, istihdam edilenlerin ayrıca işsiz olup da aktif olarak iş arayanların toplamının aktif nüfusa oranlanması ile bulunan önemli bir kavramdır (Biçerli, 2000: 49).

İşgücüne katılma oranını şu şekilde gösterilmektedir:

$$\text{“İKO=İşgücü (Çalışanlar + İş Arayan İşsizler)/Aktif Nüfus *100”}$$

Kadınların medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, çocukların yaşı, ailenin gelir durumu, yaşam koşulları ve sosyoekonomik durumları istihdamda yer alıp almamaları, işgücüne katılma konusunu etkileyen etmenler arasındadır. Özellikle çocuk sahibi olan kadınların çocuk yaşı ile işgücüne katılma oranları doğru orantılıdır. Çocuklar belli bir yaşa gelinceye kadar, kadınların işgücü piyasasından ya tamamen ayrıldığı ya da kısmi süreli devam ettiği görülmektedir (Uşen ve Delen, 2011: 135).

Toplumsal ve kültürel etmenlerin yani toplumun ve devletin genelinde egemen olan ataerkil yapıların, kadınların eğitimini ve istihdama katılımını engelleyerek, kadınların işgücü arzının sınırlı kalmasında olumsuz etkisi olduğu görülebilmektedir (Toksöz, 2015: 143). Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınların oluşturmasına rağmen kadınların işsizlik oranının erkeklerinkinden çok daha fazla olması aslında kadınların emeğinden yeterince yararlanılamaması anlamına gelmektedir. Bu durum, dünya üretimine ve toplumsal refaha kadın işgücünün katkısının zayıf olması sonucunu doğurmaktadır (Şimşek, 2008: 18). Ekonomik fırsatların artması birçok kadını işgücü piyasasına çekmiştir, bu durum da özellikle son 30 yıllık süreçte kadınların işgücüne katılımını artırmıştır. 1980 yılında kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılım farkı %32 iken, bu fark 2008 yılında %26'ya inmiştir (Başol, 2012: 10).

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan, 2007-2013 yılları arasında kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda ilk kez, kadınların istihdamının artırılması için 2013 yılında %29,6 olarak somut bir hedef belirlemiştir. Bu hedefe ulaşabilmek için Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nı" hazırlanmıştır (Aslantepe, 2012: 160). Bakanlık 2023 yılı için kadın istihdamı oranını %40'a yükseltmeyi hedeflemektedir (Aslantepe, 2012: 161). Son yıllarda işgücüne katılma oranında önemli sayılabilecek bir artışın yaşanmasının pek çok nedeni mevcuttur. Hizmetler sektörünün büyümesi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması bu artışın yaşanmasını sağlayan önemli nedenlerdendir. Hizmet sektöründeki çalışanların daha çok beyaz yakalı çalışanlardan oluşması, bununla birlikte esnek çalışma biçimlerinin sahip olduğu iş gerekliliklerinin bu sektördeki işlere daha yakın olması, kadınların işgücü piyasasına daha fazla sayıda girmesinde etkili olmuştur (Erdem ve Şahin, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletlerin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ve izleyen toplantılarında alınan kararlar çerçevesinde, kadınların işgücü piyasalarında ve çalışma yaşamında durumlarını iyileştirmek için çalışmalar yürütülmektedir.

1.2.2.1. Sosyo-Kültürel Faktörler

TÜİK 2018 yılı verilerine göre, kadınların işsizlik oranı erkeklere oranla daha fazla olmakla birlikte, Türkiye genelinde bu oran kadınlarda % 16,8'dir. Maalesef, eğitim düzeyi yükseldikçe de genç kadınların işsizlik oranları azalmamaktadır. Eğitimli kadın genç işsizlik oranı %39 olup, 12-24 yaş arası ilkokul mezunu kadınların işsizlik oranı %72,7 iken, bu oran ortaokul mezunlarında %82,7, lise mezunlarında %74,3, yüksekokul mezunlarında ise %34'tür (TÜİK, 2018).

Bazı araştırmalara göre kadınların sosyokültürel açıdan karşılaştıkları engeller:

- Kadınların, aile ile iş yaşamları arasındaki dengeyi sağlama çabasında olmaları,
- Mesleki açıdan, liderlik yapabilme özelliklerinden yoksun oldukları görüşü,
- Çocuklarını büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatma ya da durdurma kararı vermeleri,
- Duygusal bir yapıya sahip oldukları için yönetme kabiliyetinden yoksun olarak görülmeleri vb.

Bu tarz düşüncelerin toplum bakış açısı olarak değişmediği sürece kadınların önünde en büyük engellerden olduğu belirtilmektedir. Ancak kadınların iş hayatında da ev hayatında da sorumluluklarını yerine getirebilecek güçte olduğu bilinmektedir. Kadınların işe alınırken, işverenler tarafından bu tarz söylemlere maruz kalması, onların iş yaşamında karşılaştığı büyük sorunlardandır (Karakışla, 2015: 74).

Kadınlar iş piyasalarında yedek işgücü olarak çalıştırılmaktadır. Şöyle ki kadın emeğine iktisadi olarak büyümeye gidilirken ihtiyaç duyuluyorken, kriz dönemlerindeyse öncelikle kadınların işten çıkarılma durumları artmaktadır. İşverenler tarafından kadınlara yatırım yapmak ya da onları istihdam etmek tercih edilmemektedir. Bunun sebebi olarak da kadınların çok sık işe girip çıkma durumlarının olması, işverenlerin

kadınları anne adayı olarak görmesi, hamilelik durumu olduğunda ücretli ya da ücretsiz izin gibi haklar talep etmeleri olarak belirtilmektedir. Sonuç olarak işverenlerin göstermiş olduğu bu tutum kadınların istihdamına da engel teşkil etmektedir. Toplum tarafından kadınlara yaşatılan ayrımcılığı işverenler de yaşatmaktadır (Eyuboğlu, 2000: 15)

1.2.2.2. Sosyo-Ekonomik Faktörler

Kadınların işgücünde yer almalarını belirleyen etmenlerde sosyo-ekonomik faktörlerin de bulunduğu görülmektedir. Bunlar genel olarak kırsal alandan kente göç ve ücret eşitsizliği olarak ifade edilebilir. Kadınlar, kırsal alanlarda “ücretsiz aile işçisi” olarak işgücüne katılmaktadırlar. Kırsaldan kente göç eden kadınlar kentte yaşayan eğitimli kadınlara göre dezavantajlı bir pozisyonda olacağından ya düşük ücretli vasıfsız işlerde çalışacaklardır ya da geleneksel bir rol olan ev kadınlığını icra edecektir (Erdoğan, 2002: 66).

Kadın-erkek eşitsizliği işgücü piyasalarında yoğun olarak kendini göstermektedir. Bu eşitsizliğin giderilebilmesi için kadınların erkeklerle eşit şartlarda işgücü piyasalarında bulunmaları gerekmektedir. Kadınlara yönelik ücret düşüklüğü politikalarından vazgeçilerek bu durumun sağlanması mümkündür (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56). Bu durumun devlet sektöründe ücret eşitliği sağlanmış olsa dahi özel sektörde eşitlikten söz edildiği söylenemez. Kadınlar, erkeklerle aynı ya da benzer işlerde çalıştıkları halde, erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar (Cam, 2003: 7).

1.2.3. Kadınların Türkiye Emek Piyasasına Katılımını Artırmada Uygulanan Sosyal Politikalar

İnsan hakları konusunda geçmişten günümüze ciddi gelişmeler yaşanmış ve hala cinsiyet eşitliği konusundaki sorunlar önemini arttırarak korumaktadır. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadının işgücü piyasasındaki yeri, cinsiyetçi politikalar ve toplumun yapısal özellikleri sebebiyle ciddi bir problem olarak görülmektedir. Kadın istihdamı az gelişmişlik sorunu olarak görüldüğü halde, gelişmiş Batılı ülkelerde de tam anlamıyla çözülememektedir. Bu konuya çözüm bulmaya çalışan

devletler ve kurumlar çeşitli politikalar üretmektedirler. Türkiye de Avrupa Birliği uyum sürecinde kadınlara yönelik sosyal politikalar uygulamaktadır (Sağlam, 2017: 9). Bu doğrultuda cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınlar lehine pek çok hukuki düzenleme yapılmıştır. En önemli uygulamalardan biri de 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun ile kadınlara karşı ayrımcılığı destekleyen maddelerin kaldırılmasıdır (Dedeoğlu; 2019: 48).

2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında cinsiyet eşitliğini destekleyen AB talimatlarına uyum sağlamaya çalışılmıştır. 2004 yılında Anayasanın 10. maddesinin değiştirilerek, Anayasa'ya "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliği yaşama geçirmesini sağlamakla yükümlüdür." Fıkrası eklenerek büyük önem taşıyan bir değişiklik yapılmıştır (Dedeoğlu, 2019: 48). CEDAW'nin Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin birinci maddesi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel ve diğer birçok alanlardaki kadın erkek eşitliğine dayanan insan haklarının, temel özgürlüklerin, medeni durumlarına bakılmaksızın kadınlara tanınmasını içermektedir. Kadınlara verilen bu hakların engellenmesi, cinsiyete dayalı olan bir ayrımcılığın yapılması, dışlama ve kısıtlama anlamına gelmektedir. Dünya Sağlık Örgütü kadın erkek eşitliğini, seçme, fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması, kullanılması ve hizmetleri elde etmede cinsiyete bağlı herhangi bir ayrımcılığın yapılmaması olarak tanımlamaktadır (Süral, 2014: 291).

AB düzeyindeki ülkelerde ve AB ülkelerinde kadınlara yüklenmiş olan geleneksel sorumlulukların en aza indirilmesi ve işgücü piyasası ile uyumlaştırılmasına yönelik politikaların artırılması günümüze büyük önem kazanmaktadır (Tokol, 2013: 120-121). Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kadınların çalışma hayatında korunması ve cinsiyet ayrımcılığına karşı geçmişten günümüze çok sayıda sözleşmenin kabul edildiği görülmektedir. Hangi dönemde hukuki bir düzenleme yapılmışsa, o düzenlemenin, o dönemde yaşanan bir sorunun giderilmesine yönelik olduğu görülmektedir. ILO ve BM sözleşmelerinin yanı sıra AB'nin de cinsiyet ayrımcılığına yönelik Birlik Antlaşmalarında bazı

düzenlemelerin yapıldığı ve farklı tarihlerde talimatların kabul edildiği görülmektedir. Bunlardan ilkinin, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'nın 119. maddesinde yer alan "eşit işe eşit ücret" ilkesi olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2013: 303).

Türkiye'de yaşanan ve aşılması gereken kadın erkek eşitsizliğinin yanında kadınların emek piyasasında istihdamının yetersiz olması ve istihdam edilen kadınların bu alanda da eşitlik sorunuyla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Türkiye'de kadınların işgücünde tarımsal faaliyetlerle, tarım dışı faaliyetlerde bulunmalarının dağılımında da önemli bir eşitsizlik yaşandığı görülmektedir. Kadın işgücünün sanayi sektöründen çok hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Bunun nedeni hizmet ile ilgili işlerin kadın işi olarak algılanması ve istihdam seçiminin buna uygun olarak yapılmasıdır. Kadınların işte yükselmesi ve karar alma süreçlerine katılması erkeklerle eşit oranda varlık gösterememeleri yaşadıkları sorunun başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Kadınlar daha çok küçük işletmelerde, enformel sektörde, iş güvencesi olmayan geçici işlerde istihdam edildiği görülmektedir (Yılmaz, 2013: 300-302).

Kadınların fizyolojik durumları nedeniyle zarar görmemeleri için tüm ülkelerde kanunlarla düzenlenen bazı özel durumlar bulunmaktadır. Bunlar, yer altında ve su altında yürütülen işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması, sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmalarının belli kurallar dâhilinde gerçekleştirilmesi, ağır ve tehlikeli işlerle ilgili sınırlandırılmalarının olduğu belirtilmektedir (SÜ, 2014: 8). Annelik durumunda da korunmaları ile ilgili olarak doğum öncesine ve sonrasına yönelik düzenlemeler yapılmaktadır. Kadınlar çalışma hayatındayken gebelik durumlarında, iş süresinden sayılarak rutin kontrollerine gidebilir ve gerektiği durumlarda tedavileri için ücretli izin kullanabilmektedirler. Doğum öncesi belli bir süre boyunca hamile kadınların zarar görebilecekleri işlerde çalıştırılmaması ya da yaptığı işin geçici süre için değiştirilmesi kararı alınmıştır. Bununla birlikte, doğumdan belli bir süre önce gece vardiyalarına son verilmesine, iş süresinden sayıldığı süre izninin verilmesi gibi kurallar söz konusudur. Çocuk bakımı konusunda kadına ve erkeğe yüklenen rollerin biraz olsun

değişmesini hedefleyen politikalardan biri ebeveyn iznidir. Bu izin ilk olarak İsveç'te kabul edilen kanun ile uygulanmaya başlamış ve 1974 yılından itibaren AB üyesi diğer ülkelerde de uygulama alanı bulmuştur (Tokol, 2013: 120-122).

Türkiye genel olarak kadın erkek eşitliğinin oluşturulması ve bu konuya ait tüm ayrımcılıkların önlenmesine yönelik ulusal düzenlemeleri, uluslararası süreçten biraz daha geriden takip etmektedir. Çalışma ortamlarında fırsat eşitliği, aynı işe aynı ücret ve kadın emeğinin güvencesiz ve sigortasız çalıştırılması gibi bazı temel sorunlar sürmektedir (Yılmaz, 2013: 304-307).

1.3. Türkiye’de Kadınların Emek Piyasasında Karşılaştığı Sorunlar

Dünya üzerinde her ülkenin yaşamış olduğu sorunlardan biri eğitimidir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde bu sorun daha fazla hissedilmektedir. Verilen eğitimlerin nicel ve nitelik açısından yeterli olmadığı belirtilmektedir. Yeterli olduğu algısına varıldığında ise kişisel ya da toplumsal açıdan işlevsel içerikte olmadığı görülmektedir. Türkiye’de yaşanan eğitim sorunlarının başında, bölgeler arasında yaşanan eşitsizlik ve bunun getirdiği sonuçlar bulunmaktadır. Bölgeler arasındaki bu eşitsizlikten en fazla kadınlar etkilenmektedir ve bu da eşitsizliği artırıcı bir sonuç olmaktadır.

Türkiye’nin modernleşmesinde kadınların eğitim görmesi ve verilen eğitimin niteliği oldukça önemlidir. Türkiye’nin gelişebilmesi için çalışan, üreten, aktif eğitimli kadınlara ihtiyaç vardır. 2016 yılında okuma yazma oranlarına yönelik yapılan araştırmalarda, 6 yaş üstü nüfusta yaklaşık 2,5 milyon kişi yani %3,5’i okuma yazma bilmemekte ve bu nüfus içerisinde kadınların oranı %84 olduğu belirtilmektedir. 6 yaş üstü kadın nüfusunun %5,9’u, erkeklerin ise %1,1’i okuma yazma bilmemektedir. Bu sonuçlar kadınların statülerini düşürmekte ve kadınların toplumsal yaşamın dışında kalmalarına neden olmaktadır. 25 yaş ve üstü kadınların ise %7,5’i okuma yazma bilmelerine rağmen diplomasız, %91,6 ilkokul mezunu, %83,4 lise mezunu, %47,4’ü ise lisans mezunudur (TÜİK, 2018).

Sosyal çevrenin kadına ve erkeğe yüklemiş oldukları algılardan dolayı, kadınların sadece belli meslek gruplarında çalışmaları uygun görülmektedir. Kadın emeğinin maddi açıdan değerli olmadığını düşünen bu sosyal çevreden dolayı kadın emeği geri planda kalmaktadır. Sonuç olarak kadın-erkek iş ayrımı toplumsal algılar nedeni ile yapılmaktadır (Aksoy, 2006: 32-33; Koray, 2012: 368). Kentsel yaşamda, kadınlara olan cinsiyetçi yaklaşım, kentin büyük sorunları arasında yer almaktadır (Alkan, 2005: 22). Çağdaş toplumlarda günlük hayatın özel ve kamusal alan olarak ayrılması ve kamusal alanı erkeklerin, özel alanı kadınların egemenliğinde görülmesi başlıca kurucu bir ilkedir. İnsanların bu şekilde kadın ya da erkek olarak ayrılması sahip olunan haklar, sorumluluklar ve özgürlükler bakımından farklılık göstermekte ve cinsiyet rejiminin tamamen erkeklere dayalı olmasını sağlamaktadır. Bundan dolayı, kadınlar ailede bakım, yetiştirme, beslenme gibi görevlerle ilgilenirken bu görevleri, kamusal dünyanın temel ilkeleri olan emek-hak-karşılık bağlamında değil, sevgi-minnet-fedakârlık bağlamında ele alınmaktadır.

Sosyal çevremizde kadın denince akla ilk gelen iyi bir eş ve iyi bir anne olmaktır. Çalışma yaşamında aktif olsalar dahi kadınlar, evdeki görevlerini yerine getirme zorunlulukları vardır. Bu bakış açısı sebebiyle kadınların evdeki görevleri dışında bir işte aktif olarak çalışıyor olması zorunlu görülmemektedir (Bolcan, 2010: 253). Kadınlara yüklenen bu sorumluluk işe alım sırasında da karşılıklarına büyük bir engel olarak çıkmaktadır. İşverenler kadınların evdeki sorumluluklarından dolayı iş yaşamlarına yeteri ilgiyi gösteremeyeceğini ve motivasyon sağlayamayacağı gibi önyargılı düşüncelerde bulunmaktadır (Barutçugil, 2002: 3-4).

Kadınların birer fert olmak ve hayatın her alanında aktif olabilme çabasının, yaşamakta oldukları sosyal yapıya göre değişim evrelerinden geçtiği belirtilmektedir. Tüm evrelerde kadınlar yer yer aktif, yer yer pasif şekillerde yer almaktadırlar. Bunun yanında yüzyıllar boyu emek harcayarak üretimde yer alan kadınlar, sosyoekonomik kalkınmadan tam anlamıyla yararlanamayarak, dünya üzerinde yoksulluğu en çok yaşayan kesimi oluşturmaktadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196). Sanayi devrimi ile

beraber çalışma yaşamında bulunan kadınların, ekonomik gelişmelerle birlikte istihdam oranlarındaki sayılarının da gittikçe arttığı belirtilmektedir. Toplumdaki ekonomik iniş çıkışlar ve yaşam koşullarının zorlaşmasıyla aile geçiminin tek gelire idare edilmesinin de zorlaştığı ifade edilmektedir. Bu zorluklardan dolayı kadınların istihdam oranının arttığı ancak bu gerekliliğe rağmen toplumun özellikle işverenlerin kadın çalışanlara yönelik önyargılarının devam ettiği görülmektedir (Barutçugil, 2002: 3-4).

Özel sektördeki iş alım ilanlarına bakıldığında kadınları zora sokacak birçok engelin olduğunu görülmektedir. Bazı iş başvurularına, yalnızca erkekler başvurabilir şeklinde ibarelerin konulması ya da işe alım mülakatlarında kadınların, evlilik planının, çocuk sahibi olma düşüncesinin olup olmadığı sorularına maruz kalmaları, bu engellerin arasında görülmektedir (Keresteci oğlu, 2004).

1.3.1. Rol Yaklaşımı

Kadının işgücü, çalışma hayatında özel olarak ilgilenilmesi gereken bir sosyal gruptur. Kadının iş yaşamındaki mevcut pozisyonu, sosyal ilişkilerinden ve kadının toplumda bulunduğu mevkiden etkilendiği görülmektedir. Ailesi ve kendisi için gerekse ülke ekonomisine olacak katkısından dolayı, kadınların çalışma hayatında yer alması oldukça önemlidir. Ancak toplum tarafından kadınlara yüklenen görevlerden, kadınların aile içinden çıkıp çalışma alanlarında kendilerine yer bulabilmeleri oldukça zor olabilmektedir (Moroğlu, 2016: 10-11).

Kadın istihdamının yalnızca kadın emeğine gereksinimi olan zorunlu durumlarda mümkün olabildiği ifade edilmektedir. İstihdama engel olan nedenler ise ataerkil düşünce yapısının varlığı, yasaların yetersizliği ve eğitim seviyelerinin düşük olması olarak açıklanabileceği ifade edilmektedir (Palaz, 2002: 9). Kadınların aile yaşamlarında üstlendikleri rolün dışında, çalışma yaşamında üstlendikleri roller vardır. Bu iki rolü aile yaşantısını sarsmadan nasıl bağdaştırılacağı sorusunun yanıtını bulmak üzere Doeringer ve Piore'nin ikili rol yaklaşımı olarak geliştirdikleri bir teoriyi ortaya çıkardığı belirtilmektedir (Marshall, 1999: 189).

İşgücü piyasalarının belirli niteliklerini de konu alan bu teori, piyasalarda farklı işçi topluluklarının istihdam edildiği, birbirinden ayrı işlerin var olduğu birincil ve ikincil işgücü piyasalarından ortaya çıktığı varsayımından hareket etmektedir. Birincil piyasaları istihdamın sürekli ve çalışanın önceliklerine bağlı, kreatif işler oluştururken ikincil işgücü piyasalarını az deneyime sahip, vasıfsız işgücü ve çalışma koşullarının kötü olduğu piyasaların oluşturduğu ifade edilmektedir.

1.3.2. Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği

Kadınların yaptıkları işlerin maddi değerinin hesaplanması zor olmaktadır. Çünkü kadınlar ev içi faaliyetlerle yoğun olarak ilgilenmekte ve bu durum erkek emeğine göre kayıt dışı olarak gerçekleşmektedir. Ataerkil düşünce yapısına sahip olan toplumlarda kadınların çocuk ve ev ile ilgilendiği, erkeklerin para kazanma görevini üstlendiği ifade edilmektedir. Bu durumun da kadınların çalışma ortamının ev ile sınırlandırılmasına sebep olduğu belirtilmektedir (TİSK, 2004: 32)

Türkiye'deki kadın istihdam durumu incelendiğinde, çalışan kadınların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi durumunda olduğu görülmektedir. Bu durum kırsal alanda yaşayan kadınlarda yoğun olarak görülürken, kentsel alanda olan kadınlarda daha düşük seviyelerde görülmektedir. Türkiye'de emekçi kadınların büyük kısmı ücretsiz aile işçisi olarak ve sağlık sigortasından yararlanmadan çalışmaktadır. Türkiye'nin ataerkil toplum yapısına sahip olması, kadınların evde olması, erkeklerin ise dışarıda çalışıp evin maddi ihtiyaçlarını karşılaması, cinsiyet eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak ve ev kadınlığı rolünü üstlenerek eğitimden ve çalışma yaşamından uzak bırakılmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 66)

1.3.3. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet, kişilerin gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerine denilmektedir. Toplumun kişiler üzerine yüklemiş oldukları rollere ise toplumsal cinsiyet denilmektedir. Cinsiyet rollerinin temelinde ise gelenek görenekler, dinsel, sosyal, siyasal faktörler, toplumsal değer

anlayışları, yasal düzenlemeler ve uygulamaların oluşturduğu belirtilmektedir (Dolmacı, 2012: 33). Bir kişiye, topluluğa ya da halka cinsiyet, ırk, renk, etnik köken, din vb. ayrımlar yapılarak diğer kişi, grup ya da toplumdan farklı ve haksız olarak gösterilen davranış şekline ise ayrımcılık denmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, kişilerin nitelik bakımından eşit olmalarına rağmen, sadece cinsiyetlerine bağlı farklı muamele ile karşılaşmaları durumu olarak tanımlanmaktadır. Dünya genelinde yapılan işlerin üçte ikisi kadınlar tarafından yapılmaktadır, buna karşılık kadınlar oluşan gelirin sadece onda birini almaktadır. Bu veriler yapılan ayrımcılığı daha görülür hale getirmektedir (Cesur, 2009: 60). Cinsiyet farklılığının en belirgin nedenleri; işverenlerin işgücü maliyetini azaltmak istemesi, ataerkil toplum yapısı, kadının anne olabilmesi, toplumun kadınlara iyi anne ve iyi eş rolü yüklemesi, çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı gibi görevlerin kamu tarafından yeterince sağlanamaması olarak sıralanabileceği belirtilmektedir (Karali, 2016: 55-70).

Halk tarafından kabullenmiş ve şartlandırılmış cinsiyet tiplerini kadını eve ve dolayısıyla da erkeğe bağlı kılmıştır (Güner, 2008: 12). Cinsiyete dayalı işbölümünün oluşturduğu sorunlardan birinin de kadınların hem işgücü piyasasındaki hem de evdeki sorumluluklarını yerine getirmekle çifte iş yapmak zorunda kalması olarak belirtilmektedir (Öztürk, 2007: 49). Kadınların vasıfsız işlerde çalışması ve eğitim seviyelerindeki yetersizlik sebebiyle cinsiyet ayrımcılığını, terfi alma konusunda da yaşadıkları görülmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 48). İşyerlerinde kadınlara hiyerarşinin alt kısımlarında yer verilmesi, fazla beceri gerektirmeyen ve sorumluluğu çok olmayan görevlere tayin edilmesi, terfi almada zorluklar yaşaması ve düşük ücretlerde çalıştıkları görülmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 41). Bu konulardaki eşitsizliğin çözümü, hem kadınların ekonomik işlevlerini hareketlendirecek, hem de ekonomik kalkınma ile beraber büyümeye sağlayacaktır (Şimşek, 2008: 12).

1.3.4. Ücretlendirmede Ayrımcılık

Çalışma hayatında kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarına sebep yaratan ayrımcılık farklı nedenlerden oluşabilmektedir. Öncelikle, kadınların farklı çalışmaları ve farklı firmaları (düşük ücretli kurum ve işler) tercih etmelerinden kaynaklı ücret çeşitlilikleri olmaktadır. Ayrımcılığın işe alma süreciyle başlayıp, terfi etme süreciyle devam ettiği görülmektedir. Bu tip ayrımcılık, dağılım farklılığından kaynaklanan ücret farklılığı olarak adlandırılmaktadır. Bir diğer ayrımcılık ise aynı kurum içinde aynı işi yapan kadınların, erkeklerden düşük ücret aldığı görülen, işten kaynaklı ücret ayrımcılığıdır. Toplum tarafından erkek işi olarak görülen ve yoğunluk olarak erkeklerin çalıştığı alanlarda, kadın çalışanların da işin zorunlu kıldığı tüm niteliklere sahip olmasına karşın, bu sektörlerde erkek egemenliğinden dolayı kadın çalışanların erkeklerden daha düşük ücret almaları da bir diğer ayrımcılık olarak belirtilmektedir. Bu durum değersel ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır (Petersen, 1997: 199).

Türkiye’de kadınların eğitim durumları ve yetenek seviyeleri erkeklerden geride olduğu düşüncesi hakimdir. Bu sebeple kadınların erkeklerden daha az ücret aldıkları düşünülmektedir. Kadınların daha düşük ücretli, daha az beceri gerektiren, yarı zamanlı, geçici çalışmalarda ve kayıt dışı sektörlerde çalışması, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarının artmasına sebep olduğu belirtilmektedir (Karacan, 2011: 43).

Amerikalı bilim adamı Laurence Moore’nin İstanbul’da yaptığı incelemede, fabrikada çalışan çocuk ve kadınların, erkelerin aldığı ücretin beşte üçü kadar ücret aldığını tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, kadınlara düşük ücret ödenmesine rağmen erkekler kadar uzun çalışma saatlerine maruz kaldıkları görülmüştür (Makal ve Toksöz 2012: 97).

1.3.5. Mobbing ve Şiddet

Latin kökenli olan mob sözcüğü türeyerek İngilizce bir kelime olan mobbing olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözcük anlamı ile yasa dışı, düzensiz kalabalık anlamlarına gelmektedir (Davenport, 2003: 3; Seyyar ve Öz, 2007: 265-266). Mobbing kavram olarak psikolojik baskı, taciz, terör,

şiddet, aşağılama, küçük düşürme, tehdit gibi davranışları, güçlü olanın zayıf olana uygulaması olarak adlandırılabilir (Özer, 2009).

Kavramın ilk önce hayvan tepkileri üzerinde çalışan Konrad Lorenz'in kullandığı belirtilmektedir. Lorenz'in bu durumu küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı düşmanca tavır sergilemesi olarak ifade ettiği belirtilmektedir. Daha sonra bu terim Peter Paul Heinemann tarafından çocukların ders sırasındaki iletişimlerinden yola çıkarak, birden fazla çocuğun tek bir çocuğa tavır alıp, ona zarar vermelerini açıklamada kullanıldığı ifade edilmektedir (Yavuz ve Başar, 2014: 2).

Kadın çalışanlar bu davranış modelini genelde fark edememekte ya da fark etmek için geç kalmaktadırlar. Bunun sonucunda da kendilerini başta suçlu hissedip sonrasında ise kendilerini savunmak için gecikmektedirler. Kadınlar yaşadıkları suçluluk duygusuyla yorgun ve motivasyonları düşük bir şekilde çalışmaktadırlar. Bunun sonucunda da psikolojik sarsıntı ve depresyon yaşamaktadırlar (Dökmen, 2005: 171; Tınaz, 2006: 8). Karşılaşılan her olumsuz davranışın mobbing olarak adlandırılmasının yanlış olacağı belirtilmektedir. Bu ayrımı yapabilmek için belirli parametreler ve farklı öğeler saptanarak genel manada bir paradigma oluşturulmaya çalışılmıştır. Tiyek, çalışmada bu parametreleri basit ölçekte geniş bir literatür taramasıyla bir araya getirmiştir.

Mobbingin 'iş ortamında gerçekleşiyor olmalıdır. Haftada bir ya da ayda birkaç defa olacak şekilde sık sık meydana gelmesi gerekmektedir. En az altı ay süresince her gün devam ediyor olması gerekmektedir. Hızlı yıldırma olarak adlandırılan yıldırma süresi ise minimum 3 ay olarak değerlendirilmektedir. Hedefteki kişiyi kurban olarak değerlendiren ve onun işyerinden uzaklaşmasını sağlayacak davranış tarzlarının benimsenmesi gerekmektedir. Sadece hiyerarşiden kaynaklanan bir güç dengesizliği söz konusu olmayıp, fiziksel ve ekonomik kaynaklı da bir eşitsizliğin olabileceği ifade edilmektedir. Uzmanlık, tecrübe, bilgiyi kontrol etme ve sosyal pozisyonlardan kaynaklanan bir eşitsizlik de yıldırma davranışlarının oluşmasına neden olabilmektedir. Yıldırma uygulayan kişinin niyeti, yıldırma mağduru olan kişileri işyerinden uzaklaştırmaktır. Böyle olunca da

onun işyerinden uzaklaşması için değişik davranışlar sergilenmektedir. Bu davranış çeşitleri kolaydan zora doğru sürekli değişerek devam etmektedir. Yıldırma davranışı sergileyen kişilerin belli bir amacı vardır. O da kurbanı zarar vermektir' (Tiyek, 2011: 13).

1.3.6. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında ABD'de Wall Street Journal'da yayımlanan çalışma yaşamındaki kadınlarla ilgili makalede, Carol Hymowitz ve Timothy D. Schellhard tarafından kullanılmıştır. Cam tavan sendromu kavramı için birçok tanımlamanın yapıldığı belirtilmektedir. Cam tavan sendromu, kadınların çalışma hayatında belli bir seviyeye ulaşmasından sonra üst düzey yönetimde yer almalarını, belli bir sebebi olmadan, önyargılardan dolayı engellenmesi ve kadın çalışanların yönetim kadrolarından uzak tutulmasıdır (Aydın, Özkul, Tandoğan ve Şahin, 2007: 313). 2017'de yapılan araştırmaya göre işgücü dahil olmayan kadınların %54.8'inin ev işiyle meşgul olduğu belirtilmektedir. Kadınların kurumlarda orta kademe ve üst düzey pozisyonundaki oranı %17,3 olduğu belirtilmektedir (skdturkiye.org).

Cam tavan sendromu, kadınların çalışma hayatında üst yönetimde yer almasına engel olan kurumsal önyargılardan kaynaklanan, görünmez, suni engeller olarak tanımlanmaktadır. Yönetici pozisyonunda bulunan erkekler genelde kendilerini kadınların yanında rahatsız hissetmektedirler. Kadınlara sadece cinsiyetinden dolayı da engeller konulmaktadır (Capital, 1997: 85). Kadın yöneticilerde de durumun farklı olmadığı görülmektedir. Kadın yöneticileri tarafından rakip görülen kadın çalışanlar, kariyer gelişimine bu durumun engel olmasının önüne geçememektedirler (Ataay, 1998: 243).

Kadınların kendi kendine koyduğu engellerin de cam tavan sendromunun bir başka boyutu olduğu belirtilmektedir. Kadınların kariyer gelişimi yalnızca dış etkenlerden değil, kendilerinden de kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Kadınların kariyerde yükselmenin getirdiği sorumlulukları göze alma konusunda çekimser kalması, aile ve iş arasında geçirilen zaman

konusunda kendisini kimi zaman suçlu hissetmesi, yaşadığı kararsızlıkları ve problemleri duygusal karşılımları gibi özelliklerinden, kariyerlerine kendilerinin engel oldukları ortaya çıkmaktadır (Zel, 2006). Bu tarz engellerin artması kadınların buldukları iş yerini bırakmalarına, başka bir iş yerine geçmelerine ya da çalışma hayatından tamamen kopmalarına sebep olmaktadır (skdturkiye.org).

1.3.7. İş - Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, kişilerin aile yaşantılarındaki isteklerinin ve iş yaşantılarındaki isteklerinin dengede olması durumu olarak açıklanmaktadır. Bu dengenin yanında şahsi ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesi ile iş yaşam dengesi sağlanmış olarak kabul edilmektedir (Kuzulu, Kurtuldu, Özkan,2013;90). Sosyal hayat ve iş hayatında yaşanan değişimler iş-aile hayatının istikrarında da büyük etki yaratmaktadır. Yaşanan değişimlerin birbiriyle olan bağlantıları iş-yaşam dengesini sosyal politikanın bir sorunu olarak karşımıza çıkarmaktadır. İstihdamda kadının yer alması, yaşlanan nüfusun varlığı ve bununla beraber doğum oranlarının da az olması, teknolojinin ilerlemesi ve kullanımının artması, çalışma piyasalarının küreselleşmiş olması, esnek çalışma şeklinin yaygınlaşması, aile yapısındaki çeşitlilik gibi birçok konunun iş-yaşam dengesi sorunu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. İş ve aile yaşamının birlikte yürütülmesi, hem iş hem de aile arasında yaşanan sorunları ortaya çıkarmaktadır. İş ve aile arasındaki dengeyi sağlayamamak hem işin kalitesi ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte hem de bu durumdan aile ve çocuklar da aynı şekilde olumsuz yönde etkilenmektedirler.

İş-yaşam dengesi günümüzde her ailenin yaşadığı büyük sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Geleneksel kültür bakış açısından dolayı bu sorunu en çok kadınların yaşadığı belirtilmektedir. Kadınların öncelikli görevinin ev işleri ve aile sorumluluklarını yürütmek olduğu kabul edildiği için, mesleki durumları ya da resmi mesuliyetleri göz ardı edilmektedir (Durna ve Babayiğit, 2015:727-728). Kadınların hayatları boyunca üstlendikleri ya da üstlenmek zorunda kaldıkları roller ve bu rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışmalarından dolayı iş yaşam dengesi

bozulmaktadır. Bu dengenin bozulması ile kadının çalışma hayatı ele alındığında, işi istememek, işte devamsızlık, performansta düşüklük gibi sonuçların doğmasına sebep olmaktadır. İşyerinde yaşanan bu sorunlar kadınların fiziksel ve psikolojik sağlığının yanında tüm sosyal çevresi ve aile ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Kuzulu, Kurtuldu, Özkan,2013;96).

İş-yaşam dengesi, iş ve aile hayatının birlikte yürütülmesi, zamanlamaların doğru şekilde planlanmasına yönelik konular, sosyal politika tartışmalarında sıkça yer almaktadır. Bu konunun sosyal politikada ele alınmasının sebebi de yukarıda belirtilen olumsuz durumların önlenmesi açısından bazı önlemlerin alınması gerekliliğinde kaynaklanmaktadır (Parlak, 2016:9). Kadınların iş-yaşam dengesini sağlayabilmeleri adına devletlerin uygulamış oldukları bazı sosyal politikalar bulunmaktadır. Bunlardan bazılarının kadınlara verilen doğum izinleri, çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmaları, esnek çalışma planları ve çalışan anneye yapılan ödenek gibi örnekler bulunmaktadır. Tüm bu politikaların uygulanmasındaki başarı ülkenin refah seviyesine, kadın-erkek eşitliğine verilen öneme, emek piyasasının mevcut durumuna ve ailelerin çeşitli yapılarında olmasına göre değişim göstermektedir (Parlak, 2016:136).

2.BÖLÜM

AK PARTİ, KADIN VE SOSYAL POLİTİKA

2.1. AK Partinin Kadın Politikalarının Temel Belgeleri

AK Parti'nin lider kadrosundaki Recep Tayyip Erdoğan, Abdullah Gül, Bülent Arınç vb isimlerin öncelikle Milli Görüş geleneğinden geldiğini belirtmek gerekmektedir. AK Parti gelişim sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle Milli Görüş geleneğinin incelenmesinin bu süreci daha iyi anlayabilmek açısından daha doğru olacağı belirtilmektedir. (Çaha, 2014: 103).

Süleyman Demirel 1967 yılında genel başkanlığındaki Adalet Partisi'nin (AP) birkaç milletvekili ile senatörün İslami yönü daha kuvvetli olan bir arayışa girdiği belirtilmektedir. Bu arayışın ilerleyen yıllarda "Milli Görüş Hareketi" olarak tanımlanacak olan görüşün, aynı yıl düşünce zemininin oluşturulduğu belirtilmektedir. Parti girişimi 1969 genel seçimlerine yetişmediğinden, parti üyelerinin kimisinin sağ partilerden kimisinin de bağımsız olarak aday olmasının kararlaştırıldığı ifade edilmektedir. Necmettin Erbakan'ın Konya'dan AP adayı olmak istediği ancak dönemin AP lideri Demirel tarafından bu isteğin reddedildiği belirtilmektedir. Bunun sonucunda Erbakan'ın, Konya'dan bağımsız adaylığını koyarak seçimi kazandığı belirtilmektedir. Böylelikle 26 Ocak 1970 tarihinde Milli Nizam Partisi'nin (MNP) kurulduğu belirtilmektedir (Safi, 2005: 186).

12 Mart 1971'de askeri müdahale sonrasında MNP'nin, henüz seçimlerde yer alamadan, " laiklik karşıtı" faaliyetlerinden dolayı Anayasa Mahkemesi tarafından kapatıldığı belirtilmektedir. 11 Ekim 1972'de Erbakan tarafından bu kez Milli Selamet Partisi'nin (MSP) kurulduğu görülmektedir (Çakır, 2004: 546). 12 Eylül 1980 tarihinde ordunun yönetime el koyarak MSP üyelerini sıkıyönetim mahkemesinde yargılatıldığı belirtilmektedir. Partililerin beraat ettikleri fakat teşkilat olarak büyük bir yıkıma uğradıkları parti üyeleri tarafından dile getirilmektedir. Ali

Türkmen'in başkanlığında 19 Temmuz 1983'te 33 kişi ile Refah Partisi'nin (RP) kurulduğu ancak RP'nin seçimlere cuntanın vetoları sebebiyle katılmadığı ifade edilmektedir (Çakır, 2004: 548).

Erken genel seçim 20 Ekim 1991 tarihinin, RP açısından dönüm noktası olduğu belirtilmektedir. Seçim sonucunda RP, TBMM'de 62 milletvekili çıkardığı ifade edilmektedir (Çakır, 2004: 549). 1990 yılı sonlarında RP'nin kendi içinde yenilikçiler ve gelenekçiler olarak ikiye bölündüğü görülmektedir. Yenilikçilerin, partinin kapılarını her görüşe açmaktan yana olduğu belirtilirken, gelenekçiler partinin kadro partisi olarak kalmasından yana oldukları belirtilmektedir.

27 Mart 1994 yerel seçimlerinde RP, İstanbul örgütünün başkanlığında Erdoğan'ın bulunmaktadır. Yerel seçimleri kazanan RP'nin 24 Aralık 1995 tarihinde genel seçimleri de kazandığı görülmektedir. 16 Ocak 1998 tarihinde Anayasa Mahkemesi RP'nin kapatılması kararını verdiği görülmektedir. RP'nin kapatılmasıyla, 17 Aralık 1997'de kurulan Fazilet Partisi'ne yasaklı olmayan milletvekillerinin geçtiği belirtilmektedir. 22 Haziran 2001'de Anayasa Mahkemesi tarafından RP'nin devamı olması iddiasıyla FP'nin kapatıldığı görülmektedir. Recep Tayyip Erdoğan başkanlığında 14 Ağustos 2001 yılında kurulan AK Parti'nin, siyasi hayatın 39. Partisi olduğu görülmektedir. Parti olarak günümüzde, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 219 milletvekili ile en fazla üyeyi temsil eden siyasi parti olduğu görülmektedir (Çakır, 2004: 574).

2001 yılında yaşanan siyasi ve ekonomik krizler döneminde kurulan Adalet ve Kalkınma Partisi 19 senedir iktidarlığını korumaktadır. AK Parti'nin bu istikrarıyla Türkiye'de yaşanan dönüşüm noktasında kadınların geleneksel durumlarında da oldukça yenilikler yaşandığı görülmektedir. AK Parti, kadınların problemlerinin aynı zamanda bir demokrasi problemi olduğunu savunduğundan bu durumu iyileştirmek adına birçok yenilik yaptığı görülmektedir. Kadınların sosyal ve kültürel alanda, siyasal ve toplumsal alanda karşılaştığı olumsuz durumların giderilebilmesi için mevzuat ve reform seviyesinde uygulamalar yaptığı ifade edilmektedir (Ateş, 2017: 29).

AK Parti Tüzüğü'nün 2. Maddesinde, AK Parti'nin başta "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" ile "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi" olmak üzere TBMM tarafından kabul görmüş uluslararası belgeler, Siyasi Partiler Kanunu, seçim yasaları, diğer ilgili yasa ve mevzuat çerçevesinde, Tüzüğü ve Programına göre teşkilatlanmak ve faaliyette bulunmak üzere kurulmuş siyasi bir teşekküldür." şeklinde açıklanmaktadır. AK Parti'nin belde, ilçe, il ve Genel Merkez teşkilatı, il genel meclis, belediye meclis ve TBMM Parti Grubu teşkilatlarıyla yürütüldüğü mevcut parti tüzüğünde yer almaktadır.

2.1.1. AK Parti Seçim Beyannamelerinde Kadın Politikaları

AK Parti'nin 23 Kasım 2002 Genel Seçim Beyannamesi'nde kadınların sorunlarına yönelik çalışmalarını "Aile, Kadın ve Gençlik" başlığı altında ele aldığı görülmektedir. 2001 yılında yaşanan ekonomik krizle, kadınların yaşadıkları sorunların bölgelere göre değişiklik gösterdiği belirtilmektedir. Kentsel alanda yaşayan kadınla, kırsal alanda yaşayan kadınların sosyo-ekonomik açıdan yaşadıkları sorunların arasında, oldukça büyük bir fark olduğu belirtilmektedir. Bu aradaki farkın en aza indirilebilmesi ya da tamamen ortadan kaldırılabilmesi için "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" ile alınan kararların, hayata geçirilebilmesi adına düzenlemelerin yapılacağı belirtilmektedir.

Kadınlarla alakalı tüm derneklerin ve sivil toplum örgütlerinin desteklenerek, yasal düzenlemelerin bu kurumlarla işbirliği yapılarak gerçekleştirileceği belirtilmektedir. Kadınlara karşı şiddet ve cinsel istismarın engellenmesi ve yardıma ihtiyaç duyan kadınların korunması yönünde çalışmalar yapılacağı belirtilmektedir. Töre cinayetleri ve kadın intiharları gibi vakaların görüldüğü bölgelerde kadınların ve ailelerinin eğitilmesi ve bu tarz olayların önlenmesi için yerel yönetimler tarafından çalışmalar yapılacağı belirtilmektedir.

Kırsal alanda hayatlarını idame eden kadınların üretime teşvik edilmeleri için, yöresel ürünlerin üretilip kadınlar tarafından pazarlanması adına gerekli eğitim ve üretim alanlarının sağlanacağı belirtilmiştir.

Kadınların istihdamda yer alabilmeleri için yeni istihdam alanlarının oluşturulması ve ev kadınlarının da sosyal güvenlikten yararlanabilmeleri için düzenlemelerin yapılacağı belirtilmektedir (AKP, 2002)

22 Temmuz 2007 AK Parti'nin Genel Seçim Beyanname'sinde kadınların sorunlarına yönelik çalışmalarını "Aile, Kadın, Çocuklar ve Yaşlılar" başlığı altında ele aldığı görülmektedir. 2002 genel seçimlerini kazanan ve o yılda belirtilmiş olan düzenlemelerin adımlarının atıldığı görülmektedir. Öncelikle namus cinayetleri ve töre ailede şiddetin önüne geçilmesi için Kadına Yönelik Şiddeti İzleme Komisyonu'nun kurulduğu belirtilmektedir. 2006-2010 yılı için gerçekleştirilecek olan Şiddet Eylem Planı hazırlanarak bu planın uygulamaya geçmesi için çalışmaların yapıldığı belirtilmektedir.

Kadınların, çocukların ve engellilerin ihmal edilmesi ya da istismar edilmesi vakalarının önüne geçebilmek amacı ile "ALO 183, Aile, Çocuk ve Engelli Sosyal Hizmet Danışma Hattı'nın açıldığı belirtilmektedir. Sosyal hizmetler konusunda, yardıma muhtaç kadınların ya da ailelerin yararlanabildiği "Aile Danışma ve Toplum Merkezlerinin" mevcut sayısı 17 iken ülke genelinde 38'e çıkarıldığı belirtilmektedir. Kadın konukevlerinin sayısı 8'den 19'a çıkarıldığı belirtilmektedir. AK Parti 2007 seçim beyanname'sinde, mevcut kadın konukevlerinin sayısının yerel yönetimleri de yetkilendirerek 50'ye ulaşacağını belirtmektedir. Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın karşısında olduğunu belirten AK Parti, kadına ve ailelere hizmet veren tüm kuruluşların, mevzuatında ve çalışanlarında yeniliklerin ve düzenlemelerin yapıldığı belirtilmektedir. Bu kapsamda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü yasalarının çıkartıldığı belirtilmektedir.

Anayasanın 90. ve 10. maddelerinde, Yeni İş Kanunu, Yeni Ceza Kanunu ve Ailenin Korunmasına Dair kanunlarda değişikliğe gidilerek, erkek ve kadın eşitliği konusunda ve kadınların istihdam edilebilmeleri için yasal düzenlemelerin yapıldığı belirtilmektedir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarda, kadınların eğitim alabilmeleri, danışma konusunda yardım alabilmeleri için ve girişimcilik konusunda önlerinin açılabilmesi

adına gerekli ekonomik desteğin sağlandığı belirtilmektedir. Daha önce evde el emeği ile uğraşan kadınların, sattığı ürünlerden vergi kesilirken, AK Parti'nin iktidar olmasıyla bu durumun ortadan kalktığı belirtilmektedir. Kadınların sattığı ürünler vergilendirilmemektedir. Bu konuyla ilgili yerel yönetimlerin de desteğiyle, kadınların ürettikleri ürünlerin satışı için gerekli ortamların oluşturulduğu belirtilmektedir. Bunun yanında AK Parti'nin 2007 yılı seçim beyannamesinde kadınların girişimcilik konusunda ilerleyebilmeleri için girişimcilik programlarının başlatılacağı belirtilmektedir (AKP, 2007)

12 Haziran 2011 AK Parti'nin Genel Seçim Beyannamesi'nde kadınlarla sorunlarıyla ilgili düzenlemelerin bu kez ayrı bir başlık altında ele alındığı görülmektedir. “Kadın” başlığı altında kadın ve erkek eşitliği konusunda atılan adımlar belirtilmektedir. 9 Ocak 2003 tarihinde “Aile Mahkemelerinin Kuruluşuna Dair Kanun” un yürürlüğe girdiği, 2009 yılında TBMM'de “Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” nun kurulduğu, 25 Mayıs 2010 tarihinde Başbakanlık Genelgesi ile “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyonu Kurulu'nun oluşturulduğu belirtilmektedir. Tüm bu düzenlemelerin, kadınların sosyal hayatta yaşadıkları problemlerin iyileştirilmesi ve ekonomik açıdan buldukları konumun güçlendirilmesine yönelik çalışmalar olduğu görülmektedir.

2010 yılında anayasanın 10. Maddesi “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmüne, “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” maddesi eklenerek değişiklik yapıldığı görülmektedir. Bu değişiklikte kadınlara yönelik ayrımcılığın hukuki açıdan güvenceye alındığı belirtilmektedir.

AK Parti 2011 yılı seçim beyannamesinde kadınlara yönelik 2023 yılı için hedeflenen çalışmaları şu şekilde belirtmektedir; TBMM'deki kadın milletvekili sayısının arttırılacağı, kadın sığınma evlerindeki kadınlar dâhil olmak üzere, kadın istihdamını artıracak istihdam alanlarının oluşturulacağı, çocuklarıyla yalnız yaşayan muhtaç kadınların sağlıklı ve güvenli yaşayabilmeleri için stüdyo evler inşa ederek bu evlerde barınma imkânının

sağlanacağı, 2010 yılındaki %27,7 oranındaki kadınların işgücüne katılma oranını %35'e kadar yükseleceği, çalışan kadınların çocuk bakımı ve eğitimi için ekonomik desteğin verileceği ve kadın girişimciler için %10 oranında pozitif ayrımcılık tanınacağı böylelikle 1000 yeni girişimciye 20 milyon TL destek sağlanacağı belirtilmektedir. Ayrıca kadın girişimcilere iş ortamı sağlanması amacıyla 15 yeni İş Geliştirme Merkezinin kurulacağı belirtilmektedir (AK Parti, 2011).

7 Haziran 2015 AK Parti'nin Genel Seçim Beyanname'sinde kadınlara yönelik çalışmaların yine "Kadın" başlığı altında ele alındığı görülmektedir. Siyaset, bürokrasi, kültür sanat ve sivil toplum faaliyetleri kapsamında kadınların rolünü etkin kılmak ve katılımın artması adına çalışmaların yürütüleceği belirtilmektedir. Kız çocuklarının eğitimi için gerekli önlemler alınarak, ek teşvik sisteminin hayata geçirileceği belirtilmektedir. Özellikle mevsimlik tarım işçisi, göçebe ya da yarı göçebe hayat süren kadınların ve kız çocuklarının mobil eğitim ekiplerince verilen temel eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılarak zorunlu hale getirilmesi amaçlandığı belirtilmektedir.

Kadınların sağlık hizmetlerinden daha rahat faydalanabilmeleri için, ev ziyareti sisteminin yaygınlaştırılarak kullanılabilir hale getirileceği belirtilmektedir. Kadın istihdamının artırılması için yapılan teşviklerin devamlılığının sağlanması ve "Kadın Girişimciliği Programı" hazırlanarak uygulamaya konacağı yönünde çalışmaların yapılacağı belirtilmektedir. Kadınların iş yaşamında ya da aile yaşamlarında karşılaştıkları problemlerin çözümü için "iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları" düzenlenip hayata geçirileceği belirtilmektedir.

Kadınların çalışma hayatında devamlılığın sağlanabilmesi amacıyla kaliteli ve ekonomik kreş imkânlarının yaygınlaştırılacağı belirtilmektedir. Meslek edinme kurslarında daha verimli çalışmaların olabilmesi için, kurs mekânlarına çocuk oyun odaları yapılacağı belirtilmektedir. Doğum yapan kadınların ücretsiz izinde oldukları sürenin memuriyet kıdeminde değerlendirilmesinin sağlanacağı belirtilmektedir. Kadına ve çocuğa karşı şiddet durumunda destek veren hizmet kurumlarının (adalet, kolluk

kuvvetleri, acil servis vb) kayıt sistemine yönelik bir veri tabanının oluşturulması ve bu sayede düzenli olarak bilgi üretilmesi amaçlanmakta olduğu belirtilmektedir (AK Parti, 2015)

24 Haziran 2018 AK Parti'nin Genel Seçim Beyannamesi ve Cumhurbaşkanlığı Seçimleri kadınlar hakkında yapılacak düzenlemelerin ve yeniliklerin "Kadın" başlığı altında "Neler Yapacağız" bölümü dışında tüm beyanname genelinde ele alındığı görülmektedir. Bu bölümde 2023 yılına kadar gerçekleştirilmesi hedeflenen planlar şu şeklide belirtilmektedir;

Kadınların her alanda aktif olarak yer alabilmesi ve mevcut konumlarının daha sağlam olabilmesi adına kadınlara yönelik mevzuatın tekrar gözden geçirilerek yenilikler yapılacağı belirtilmektedir. Özellikle kadınların karar alma mekanizmalarındaki aktif rolünün artırılmasına yönelik planların olduğu belirtilmektedir. Kız çocuklarının erken yaşta eğitime başlayabilmeleri, bu durumun yaygınlaştırılması için çalışmaların yapılacağı belirtilmektedir. Zorunlu örgün eğitimde kız özellikle kız çocuklarının okuma oranını %100 seviyesine ulaştırılacağı belirtilmektedir. Bu oranın aynı zamanda kadınlar için de hedeflenen rakam olduğu belirtilmektedir. Kadınların okuryazarlık oranı da %100'e ulaştırılacağı belirtilmektedir.

Kadın istihdamına yönelik teşvik çalışmalarının devam edeceği ve nitelikli kadın istihdamının artması adına meslek edinme kurslarının yaygınlaşarak girişimci kadınların sayısının da arttırılacağı belirtilmektedir. Böylelikle kadınların işgücüne katılma oranınının 2023 yılı sonunda %40 üzerine, istihdam oranınının da %53'e çıkarılacağı belirtilmektedir. Kadınların iş yerlerinde eşit koşullarda çalışmasını sağlayan ve kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapan işyerleri için, sertifika programı yapılacağı belirtilmektedir. Çalışan kadınların çocuklarına bakabilmek için istihdamdan ayrılmamaları adına ülke genelinde 300 Organize Sanayi Bölgesinde kreşlerin ve gündüz bakımevlerinin açılması adına çalışmaların yapıldığı belirtilmektedir. AK Parti'nin diğer seçim beyannamelerinde de belirtildiği gibi özellikle çocuk ve kadına yönelik şiddete karşı hizmet veren kurum ve kuruluşların, sivil toplum örgütlerinin yürüttüğü projelerin

desteklenmesi yönündeki çalışmalara ağırlık verileceği belirtilmektedir (AK Parti, 2018).

AK Parti'nin Ocak 2014 Yerel Seçimleri Seçim Beyannamesi'nde kadınlar için yapılan ve planlanan yenilikler ve iyileştirme çalışmaları "Yerel Yönetimlerde Kadın Vizyonu" başlığı altında belirtildiği görülmektedir. Yerel yönetimlerde kadınların da söz sahibi olabilmeleri ve yerel yönetim meclislerinde kadın üye sayısının arttırılabilmesi için yapılan çalışmalar sonucunda Yerel Meclisler aday listesindeki her 3 adaydan birinin kadın olması kararı alındığı belirtilmektedir. Büyükşehir belediyelerine ve vatandaş sayısı 100.000'e ulaşan belediyelere konukevleri açma zorunlu hale getirildiği belirtilmektedir. Burada şiddete uğrayan kadınlara ve çocuklara barınma imkânı dışında hukuki ve psikolojik açıdan desteğin verileceği belirtilmektedir.

AK Parti'nin 2010 yılında kurduğu TBMM erkek ve kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu'na eşdeğer nitelikte meclislerde de erkek ve kadın fırsat eşitliği komisyonlarının çalışmalara başlanacağı belirtilmektedir. AK Parti yönetimindeki belediyeler tarafından oluşturulan Kadın Lokallerinin ve kadınlara hizmet vermek amacıyla kurulan merkezlerin sayısının arttırılacağı belirtilmektedir. Ayrıca kadınların çocuk bakımına yardımcı olmak adına belediyeler tarafından yürütülen kreş imkânının yaygınlaştırılması ve sayısının arttırılmasına yönelik çalışmaların yapılacağı belirtilmektedir.

Kadınların evlerinde ürettikleri ürünlerin satılıp kadınlar için gelir elde edilmesi amacıyla kurulan mekânların belediyeler tarafından yaygınlaştırılarak arttırılmasının hedeflendiği belirtilmektedir (AK Parti 2014).

2.1.2. Kalkınma Planlarında Kadın Politikaları

1963 tarihi ile uygulamaya alınan 5 Yıllık Kalkınma Planı'nda, kadın ve erkek eşitliği konusundaki, kadın işçilerin istihdam edilmeleri çerçevesinde önem arz eden iyileştirmelere yer verildiği görülmektedir. Kalkınma planlarında genelde istihdam, özelde kadınların çalışmasına

yönelik düzenlemelerin az olduğu belirtilmektedir (DPT, 1994: 9; Toksöz, 2012: 184).

5. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1985-1989), belirlenen hedefler içinde, devletin çalışma hayatında kadınların daha çok bulunmasını elde etmeye yönelik bir çabasının olmadığı görülmektedir. Gerçekleşmesi hedeflenen amaçlar arasında kadınların istihdama katılma sayısının sınırlı seviyede olduğu görülmektedir (DPT, 1984: 131; Kepenek ve Yentürk, 2010: 490).

Yirminci yüzyılın sonunda belirlenen, toplumsal kalkınma planlarında, kadın ve erkek ayrımcılığının önlenmesi için cinsiyet eşitliği konusuna yer verilmiştir. Sosyal çevre içerisinde kadın konumu konusunu ele alan düzenlemelerde farklı konulara değinilmiştir. Ele alınan konulardan biri de bazı iş alanlarında kadınların, işgücü bakımından sayılarının bu dönemde düşük seviyelerde seyretmesidir. Bu iş ortamları, ağır sanayi ve tehlikeli iş faaliyetleri olarak belirlenmiştir (DPT, 1994: 9-11; Toksöz,2012:183). Geçmişten günümüze toplumdaki erkek egemenliğindeki aile yapısı kadınların, parasal açıdan erkeğe bağımlı olarak yaşamasına sebep olmaktadır. Kadınların sosyal çevre baskısından dolayı eğitim, sosyokültürel alan ve istihdam gibi konularda geride kaldığı görülmektedir (Tekeli, 1990: 134).

6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) kadın erkek eşitliği konusunun her alanda olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu sefer, ilk kez toplumda cinsiyet eşitliğinin gündeme geldiği belirtilmektedir (DPT, 1994: 9-11; Önder, 2013: 40). 6. Kalkınma Planı'nda "Sosyal Hedef İlke ve Politikalar" adı ile kadın, çocuk ve ailelerle ilgili konuların ve politikaların ele alındığı görülmektedir. Bu konuların önceliğinin aile kurumlarının gelişmesi olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin artması, istihdamda daha çok yer alması, yalnızca ev ortamında çalışmak yerine kadınların kendi işlerini kurabilmesi, katılımlarının artması ve ev ortamlarında aile içi oluşan şiddet gibi konular ele alınmıştır (Önder, 2013: 40).

Yedinci Kalkınma Planı (1996-2000), kadınların mevcut durumu farklı ilke ve politikalarla değerlendirilmektedir. Bu planda, kadınların mevcut durumu, “Aile ve Çocuk” başlığı altında ele alınmaktadır. Alt başlıklarda ise kadınların sosyal yaşamda karşılaştıkları olumsuz durumların giderilmesiyle ilgili konuların yer aldığı belirtilmektedir (Önder, 2013: 40).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001-2005), işgücü piyasasına kadınların katılımını arttırmak amacıyla düzenlemelerin yapıldığı ve bununla beraber kadınların sosyal haklardan mahrum kalmaması için de iyileştirmelerin yapıldığı belirtilmektedir. Kadınların iş ortamlarında emir alan değil, statü olarak üst yönetim alanında yer alabilmesinin amaçlandığı belirtilmektedir. Kadınların kendilerini geliştirmesi, sosyal haklarının korunması ve eğitim alma kolaylığının sağlanması ile ilgili düzenlemeler de bu kalkınma planının temel unsurlarındandır (Önder, 2013: 40).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadınların istihdamda aktif olarak yer almaları, AB oranları ile kıyaslandığında Türkiye’nin geride olduğu görülmektedir. 2000 yılının başlarında aile işçisi olarak kırsal alanda çalışan kişilerin, yoğun olarak tarımsal alanda yer aldığı belirtilmektedir. Bu iş gücü ortamındaki kişilerin, yoksul olarak görülmesi ve adlandırılması kalkınma planında belirtilmiştir. Diğer yandan kadın çalışanların istihdam oranının artırılması ve milli gelirde tarım sektörünün payının azaltılması bu planda belirlenen amaçlardandır (Önder, 2013: 40-41).

Onuncu Kalkınma Planı’nın amaçları arasında, (2014-2018) kadın çalışan ve genç çalışanlara yönelik kısıtlamaların ortadan kaldırılması konusu bulunmaktadır. Bunun yanında çalışan kadınların, iş sahalarında daha çok görülebilmesi ve çalışma şartlarının mevcut ortamlara göre sağlıklı hale getirilmesi de söz konusu kalkınma planının amaçlarından olduğu belirtilmektedir. İşçilerin, iş kazası yaşamaması, meslek hastalığına yakalanma riskinin azaltılması ve sosyal haklardan yararlanma konusunun genişletilmesi de planlanan hedefler arasındadır. Bunun yanında çocuk bakım hizmetlerinin yapılabilmesi için çocuk bakım evlerinin kurulması ve kadınların hamilelik dönemleri süresince sağlığının korunabilmesi için

izinlerin ayarlanması konuları kalkınma planının amaçlarının başında olduğu belirtilmektedir (Önder, 2013: 41).

On Birinci Kalkınma Planı'nın (2019-2023 temel amacının kadınlara yapılan her türlü ayrımcılığın önüne geçebilmek ve tüm imkânlardan eşit şekilde yararlanabilmelerini sağlamak olduğu belirtilmektedir. Uygulanacak politikalarda ise, kadınların siyasal alanda aktif olarak yer almaları için teşvik edici çalışmaların yapılacağı belirtilmektedir. Kadınlara yönelik şiddetin ve kadınların erken yaşta, zorla evlendirilmelerinin önlenmesi için gerekli düzenlemelerin yapılacağı belirtilmektedir. Diğer kalkınma planlarında olduğu gibi On Birinci Kalkınma Planı'nda da kadınların ve kız çocuklarının eğitim almalarına erişim ve destek politikalarının olduğu görülmektedir (SBB, 2020: 155).

2.2. AK Parti'nin Kadın, Adalet ve Siyasetle İlgili Söylem ve Politikaları

AK Parti'nin kadınların hayatlarının daha iyi koşullarda yaşanılır hale gelmesi adına yapmış olduğu çalışmaların bir diğeri de hak, adalet, siyaset, kamusal ve özel alandaki mevcut durumun iyileştirilmesi ile ilgilidir. AK Parti'nin ele aldığı söylem ve politikalardan önemli yere sahip olanların bu ana başlıklar halinde açıklayabiliriz.

2.2.1. Temel Hak ve Hürriyetler

AK Parti, bireyin özgürlük ve haklarını yeni anayasanın temel ahlaki değeri olarak görmektedir. AK Parti'nin, özellikle kadınların hak ve özgürlüklerinin kullanımını engelleyen kısıtlamaları ortadan kaldırarak özgür bir iradeye sahip olmalarını sağlamayı ilkelerinden biri olarak kabul edildiği her fırsatta dile getirilmektedir. AK Parti, demokratik duruşunu bozmadan, halka karşı yönetimin, şeffaf ve sağlam bir temel üzerine kurulmasını amaçlamaktadır (Gökçimen, 2008: 10). AK Parti tarafından kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğu konusu anayasada maddeleştirilerek garanti altına alındığı görülmektedir. Birleşmiş Milletler maiyetinde “İnsan Ticaretinin Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol” AK

Parti tarafından onaylandığı görülmektedir. Ayrıca Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulduğu ve ceza kanunlarında da kadın haklarını güçlendirmek adına değişiklikler yapıldığı görülmektedir.

AK Parti'nin, ifade özgürlüğü konusunda da düzenlemeler yaptığı görülmektedir. İfade özgürlüğü ile oluşan suçlamalara “eleştiri amacıyla yapılan düşünce açıklamaları suç oluşturmaz” kuralını koyarak, eleştiri özgürlüğünün önünü açtığı görülmektedir. Bu bakış açısı içerisinde AK Parti yönetimi seçildikleri süreç boyunca, temel haklar alanında birçok adım atmış ve bu hedefleri hayata geçirmek için çalışmalar yaptığı belirtilmektedir (Ateş, 2017: 29).

2.2.2. Adalet Sisteminde Dönüşüm

AK Parti'nin Tüzüğü hukuki düzenlemelerinde, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi örnek alınarak belirli değişikliklerle anayasada çocuklar için pozitif ayrımcılık konusu, ilk unsur olarak belirlenmiştir. Erkek ve kadının eşit özgürlüklere sahip olduğu bir anayasanın, hükme dönüştürülmeye çalışıldığı görülmektedir.

AK Parti Tüzüğü'nde, halka hizmetlerini sunmadan önce, halkın inancı, kökeni, kültürü, gelir düzeyi gibi konularda ayırım gözetmeksizin, eşit ve demokratik bir yönetim ile yaklaşıldığı belirtilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti'nin daha güçlü bir hukuk anlayışına sahip olması için önemli roller üstlenildiği ve bunların birçoğunu bu sistem içerisinde başarmanın hedeflendiği belirtilmektedir.

Erkek ve kadın eşitliğini sağlamak için komisyon kurulduğu, ceza kanununda, kadın haklarının güçlenebilmesi için değişiklikler yapıldığı belirtilmektedir. Kız öğrencilerin, özel ve kamuda çalışan kadınların kıyafet kısıtlamalarının ve başörtüsü ile ilgili kısıtlayıcı düzenlemelerin kaldırıldığı görülmektedir. Kadınların güvenliği için, orantısız güç kullanımının cezasının arttırıldığı belirtilmektedir (Tüzük, 2019).

2.2.3. Kadınların Siyasete Katılımı

Kadınların, çocuk bakımı ve evde yapılacak işler ile ilgili sorumlulukları olduğu için, siyasi ortamlardan uzak tutularak, kendi özel alanları içerisinde sıkıştırıldıkları görülmektedir. Toplumsal değişikliklerin ya da ülke genelinde alınacak kararların hükümet tarafından belirlendiği bilinmektedir. Kadınların siyasal alanda yeterince yer alamaması kendi sorunlarına yönelik siyasal araçlara da ulaşamamalarına sebep olmaktadır. Bu sebeple siyasette kadın temsilinin az olması, problemlerinin çözümünü de zorlaştırmaktadır (Benhabib, 2006: 189).

Kadınlara 1930 yılında yerel seçimlere katılma hakkı ve 1934 yılında ise oy kullanma hakkı verildiği görülmektedir. Bu süreç sonunda halk, demokrasi ve laik devlet anlayışı, erkek ve kadınların eşitliği hakkında bilinçlendirilerek kadın ve erkeklerin arasında herhangi bir farkın olmadığı aktarıldığı ifade edilmektedir. Fakat kadınların siyasete katılması, toplum tarafından kadınlara yüklenen geleneksel rolün dışına çıkarak, kadınların kamusal alanda yer alabilmesini sağlayacaktır. Kamusal alanda yer alan kadının, özel sektörde de politikalar üretilmesine katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Bora, 2002: 265).

1935 yılı kadın milletvekili rakamının 18 olduğu ve parlamentodaki kadın temsil oranının 4,5 olduğu belirtilmektedir. 72 sene sonra AK Parti'nin 4,5 oranındaki kadın temsil oranını 9,1'e çıkararak parlamentoya kadınların katılımını arttırdığı görülmektedir. 2007 yılında kadın milletvekili sayısı 31 iken, 2019 yılında bu sayının 104'e çıktığı görülmektedir (TBMM, 2020).

AK Parti, kadınların siyaset ortamındaki yerinin oldukça dikkat çekici özellikler taşıdığını belirtmektedir. Parti yönetim programlarında "kadınların partimize üye olmaları ve siyasette faal rol oynamaları özendirilecek" denilmektedir. AK Parti yönetimi daha çok, kadınların ve genç bireylerin parti yönetimlerinde rol almasını ve onların fikirlerine önem verilmesini amaçlamakta olduğu belirtilmektedir. AK Parti kadınların parti yönetiminde de görev almasını ve fikirlerine daha çok önem verilmesini

amaçladığı görülmektedir (Haber Ajanda Dergisi, 2017) Birçok ülkenin kadınların adaylık başvurusu esnasında farklı başlıklar altında alınan ücretlerde kolaylıkların sağlandığı görülmektedir. AK Parti'nin 2019 yılı yerel seçimlerinde, aday adaylığı aidatının kadınlardan ve gençlerden yalnızca yarısının alınması kararını verdiği belirtilmektedir (Demir, 2016: 4).

AK Parti Tüzüğü'nde, siyaset anlayışının demokratik düşünce yapısıyla hizmet ve sorumluluk temeli üzerine kurulduğu ve devlet-birey ilişkisinde demokratik toplum olmak için gerekli şartların oluşmasına ters düşen her türlü ayrımcılığın reddedildiği belirtilmektedir (Tüzük, 2019).

2.2.4. Kamusal ve Özel Alan İnkileminde Kadın

Kadınların özel ve kamusal alandaki varlığı Tanzimat'tan II. Meşrutiyet dönemi sonuna kadar, tartışıldığı belirtilmektedir. Osmanlı Devleti'nin bu dönemdeki siyasal yapısı, laikleşme süreçleri ve özgürlük adımları, kadınların bu alanlardaki rolünün yapılandırılmasında belirleyici olduğu belirtilmektedir (Çakır, 1996: 22).

Kadınlar kendi özel alanlarında iyi bir ebeveyn ve eş olmalarının dışında kadınların kamusal alanda da "çalışan kadın" kimliğine sahip olduğu görülmektedir. "Kadınlar sadece toplumumuzun yarısını oluşturdukları için değil, her şeyden önce birey ve sağlıklı nesillerin yetiştirilmesinde birinci derecede etkin oldukları için, yılların ihmali sonucu biriken her türlü sorunlarıyla ilgilenilmesi, partimizin öncelik verdiği bir konudur" şeklindeki bakış açısıyla, partinin kadın için önemi belirtilmektedir (Terkan, 2010: 126)

AK Parti, kadınların kendi özel alanlarındaki başarısını, aslında kamusal alanda da sergileyebileceğini ve bu süreçte kamusal alanda kadınların da verimli çalışabileceklerini, mevcut güç dengelerini değiştirebileceklerini düşünmektedir. Bu sebeple özel ve kamusal alan arasındaki çıkmazı tekrar gözden geçirerek, kadınların kamusal alanlara karışmasını desteklediği ifade edilmektedir (Timisi ve Ağduk Gevrek, 2007: 15). AK Parti yönetimi ürettiği politika ve söyleşiler ile ailenin temeli olan

kadınların, iyi bir eğitimci, sosyal ve kültürel açıdan gelişmelerinin tamamlanmasını destekleyen bir yapı içerisinde olduğunu belirtmektedir (Timisi ve Ağduk Gevrek, 2007: 21).

2.3. Ak Parti Döneminde Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalarda Kurumsal Yapılanma ve Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü

Sosyal politikanın sözcük anlamı Latince bir kelime olan “socius” ve “politika” kelimelerinden doğmaktadır. Politika, “belirli bir amaca yönelik önlemler bütünü”, socius ise “ortak dost arkadaş” kelime anlamı olarak taşımaktadır. Bu iki sözcüğün bir araya gelmesiyle oluşan sosyal politika ise devletin belirlenen toplumsal amaç ve hedeflere ulaşmak için aldığı kararlar ve yürüttüğü uygulamalar bütünü anlamı taşımaktadır (Altan, 2007: 18). Genel anlamda sosyal politikayı tanımlamak gerekirse; bir ülke devletinin, o ülkede yaşayan insanların refahı ve mutluluğu için insanların sağlık, eğitim, güvenlik, beslenme, barınma ve istihdam gibi konuların sağlanması için aldığı kararlar ve yürüttüğü uygulamalar bütünü olarak tanımlanabilir (Tokol, 1997: 1) 19. yüzyıl sonlarında ve 20. yüzyıl başlarında kurumsallaşmaya başlayan sosyal politika, 1929 Ekonomik Buhranı ve İkinci Dünya Savaşı sonrası altın dönemini yaşamıştır. 1929 Ekonomik Krizi, devletin ekonomik açıdan var olan durumunda köklü bir değişikliğe sebep olmuştur. Fakat bu kriz sonucunda devletin ekonomiye müdahalesi ile ekonominin dengeye gelebileceğini savunan Keynesyen politikalar, liberal iktisat politikalarının yerini almıştır (Eroğlu, 2013: 25).

Sosyal politikanın ortaya çıkmasına sebep olan ilk olay Fransız İhtilali ve ihtilal sonrasındaki düşünce ortamı iken diğeri sebep, Sanayi Devrimi'dir. Fransız İhtilali ve Sanayi Devrimi yaklaşık olarak aynı zamanlarda gerçekleşmiş ve birbirini bütünler nitelikte olan iki gelişmedir. Fransız İhtilali, “Sanayi Devrimi ve sonrasında olan ekonomik ve sosyal ilişkilerin gelişmesini sağlayan düşüncelerin oluşmasını sağlamış, siyasal yapıları değiştirmiş ve Sanayi Devrimi'nin doğuşunu hızlandırmıştır. Sanayi Devrimi ise teknolojik bir gelişim süreci ile ekonomik bir değişim yaratmış ve sosyal politikanın doğuşunu, ortaya çıkardığı kavramlar üzerinden belirlemiştir. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı bağımlı çalışanlar ve

kapitalist ekonomik sistem, sosyal politikanın ana hatlarının çizilmesinde referans noktaları olmaktadır” (Altan, 2007: 85).

Sivil toplum örgütleri ise en genel anlamıyla, devlet kurumlarının dışında kalarak bunlardan bağımsız çalışan, kar amacı gütmeyen, gelirlerini bağış ve üyelik aidatlarıyla sağlayan, çalışmalarını gönüllülük esasına göre yapan, toplumdaki çeşitli sorunları adaletli şekilde çözmeye çalışan yasal topluluklar olarak tanımlanmaktadır (Çopur, 2009: 262). Sivil toplum kavramının Türkiye’de 80’li yılların başında gündeme geldiği ve o yılların gerektirdiği özgün bir kullanım alanı bulduğu belirtilmektedir (İnce, 2004: 61). Türkiye’de 90’lı yıllarda devlet yönetimindeki askeri etki azalarak, Batı Avrupa toplumlarındaki gibi, çevrecilik, gençlik hareketleri, insan hak ve hürriyetler kamusal alanda yer almaya başladığı görülmektedir (Doğan, 2002: 36). 1993’te özel radyo ve televizyon yayınlarının, 1995’te sendika, dernek ve vakıfların, meslek odaları ve kooperatifler arasındaki işbirliğini yasaklayan anayasa maddelerinin kaldırılmasıyla sivil toplumun gelişiminin arttığı görülmektedir (Özbudun, 1999: 114).

2.3.1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Rolü

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB), kuruluş kanunu 03.06.2011 tarihinde gerçekleştiği görülmektedir (633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname). 08.06.2011 tarihiyle Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. AK Parti’nin sosyal ve ekonomik alandaki ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bu konunun seçim beyannamesinde var olduğu görülmektedir. AK Parti’nin sosyal yardım veren tüm kurum ve kuruluşları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çatısı altında topladığı görülmektedir.

ASPB kurulmadan önce bu hizmeti Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’nun (SHÇEK) verdiği görülmektedir. ASPB’nin kurulmasıyla SHÇEK, “Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü” adıyla hizmet vermeyi sürdürmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının amaçlarının, kadınlara yapılan her türlü farklılığa engel olmak, temel hak ve hürriyetler bakımından kadını korumak ve var olan durumlarının gelişimini

sağlamak, kadınların sosyal yaşamın tüm olanaklarından eşit şekilde faydalanmalarını sağlamak olduğu belirtilmektedir. Bu amaçları yerine getirilebilmesi için uygulanacak politika ve stratejilerin yürütülmesi, konuyla ilgili devlet kuruluşları ve özel alandaki vakıf ve kuruluşların arasındaki bağlantı ve iletişimi temin etmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte kadınlar için hizmet birimleri kurmayı amaçlayarak “ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü”, kadın konukevleri ve izleme merkezleri gibi hizmet birimlerinin açılmasını sağlamıştır (Reçber, 2018: 137).

2.3.2. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na Dönüşümü

“09.07.2018 tarih ve 30473 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ASPB ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev alanına giren tüm faaliyetler Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı altında birleştirilmiştir. 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığının görev ve yetkileri, teşkilat yapısı ve hizmet birimleri düzenlenmiştir. 04.08.2018 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 15 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Bakanlığın adı “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” (AÇSHB) olarak değiştirilmiştir.” (SAYIŞTAY, 2019: 1).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın görev ve sorumlulukları ise kısaca, kadın, çocuk, yaşlı ve engelli kişilere öncelikli davranılarak onların ihtiyaçları doğrultusunda yardımda bulunmak, koruyucu ve önleyici politikalar üretmek ve uygulamak bununla birlikte aile birliğini güçlendirmeye çalışarak ülkenin sosyo-ekonomik anlamda güçlenmesine katkıda bulunmak, kadına karşı şiddetle mücadele konusunda koruyucu ve önüne geçebilmek adına hizmet vermek, işgücü piyasasının etkinleştirilmesi adına da çalışma bilincinin artırılması için çalışmalar düzenlemek ve yabancı işgücünü Türkiye'ye kazandırmak için çalışmalar yapmak ve uygulanan tüm hizmetlerin ne şekilde uygulandığını takip etmek olarak belirtilmektedir (AÇSHB, 2020: 28).

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kadınlar için uyguladığı sosyal yardım kapsamında Mayıs 2015 yılında uygulanmaya başlayan doğum yardımı bulunmaktadır. Doğum yardımı hiçbir maddi durum sınırlandırılması olmaksızın yeni doğum yapan her anneye sağlanmaktadır. Bu yardım için başvuruda bulunan anneler ilk çocuk için 300, ikinci çocuk için 400, üç ve sonrası için de 600 lira ödeme almaktadırlar. Bunun dışında 2019 yılı itibariyle de çoklu doğum yapan anneler için Çoklu Doğum Yardım Programı hizmeti verilmektedir. İkiz ve üçüz çocuk doğuran ihtiyaç sahibi ailelere 2 sene boyunca her çocuk için 150 lira destek sağlamaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Orman Bakanlığı işbirliği ile 2018 yılında protokolü imzalanan bir proje hazırlanmaktadır. 2021 yılında hayata geçirilmesi hedeflenen bu proje Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlenmesi Projesi adıyla, kadınların işgücüne katılmasını artırma ve kadın kooperatifçiliğini yaygınlaştırmayı hedeflemektedir (ailevecalisma, 2020).

2.3.2.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

2004 yılında 5251 sayılı yasa ile kurulmuştur. Kadınların Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın bir alt kurumdur. Bu kurumun kadınlar için vermiş olduğu hizmetler (Kesgin, 2012: 41-54);

- Kadınları koruma, gelişimlerine katkı sağlama, onlara rehberlik ve rehabilitasyon konularında destek olma ve bu işlerin yürütülmesini koordine etme,
- Kadınlara yönelik hizmet veren tüm kurum ve kuruluşların verilecek olan hizmetlerin usulünü, unsurlarını tespit edip bu kurumlarca bu unsurlara uyulmasını sağlama,
- Kadınların maruz kaldıkları tüm eşitsizliklere karşı önlemler alıp, konuyla alakalı iyileştirme tasarıları yaparak, buna benzer konularda çalışmalar gösteren kurum ve kuruluşlara da destek olma;

- Kadın haklarıyla ilgili bilgileri kamuoyuyla paylaşarak bu konudaki bilinçlenmeyi sağlama;
- Kadınların yapılan fiziksel, ruhsal, bedensel kısacası her türlü şiddete, tacize, töre cinayetlerine karşı önlemleri alma ve toplumsal hayatın getirdiği problemlerin çözümüne yardımcı olma,
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı'nın bu tarz konularla ilgili belirtmiş olduğu görevleri yerini getirmek olarak belirtilmektedir (Selçuk Güzel, 2016: 466-468).

2.3.2.2. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)

Kadınlara karşı şiddetin engellenmesi amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından kurulmuştur. “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununun 14. Maddesi” bu merkezlerin kurulmasını öngörmektedir. 17 Mart 2016 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete’de “ŞÖNİM Hakkında Yönetmelik” içinde merkezlerin idari yönetimi hakkında detaylara yer verilmiştir. ŞÖNİM’in verdiği hizmetlerin başında kadına karşı şiddet durumunda kadını korumak, şiddetin önüne geçmek, hukuksal açıdan yardımda bulunmak, hapis kararı sonucu doğduğunda verileri biriktirmek ve tedbir kararlarının sicilini tutmak olduğu belirtilmektedir. Kadın için korunma kararı çıkması durumunda, kadının konaklaması, ekonomik destek, tıbbi ve adli yardım gibi hizmetlerde bulunmaktadır. ŞÖNİM’de alanında uzman kişilerin çalışması ve bu kişilerin özellikle kadınlardan oluşmasına ASPB özen göstermiştir (Er, 2013: 128).

ŞÖNİM aynı zamanda şiddete uğrayan kadının iş bulabilmesinin ya da meslek edindirme kurslarında eğitim alabilmelerine katkı sağlayıp, psikoloji konusunda da danışmanlık sağlayabilmektedir. ŞÖNİM yalnızca şiddete uğrayan kadına değil, şiddet uygulayan kişilere de destek olmaktadır. Şiddet uygulayan kişinin öfke kontrolü, madde bağımlılığı, ruh sağlığı konusundaki sorunlarını, bünyesinde görev yapan uzman personel tarafından çözülmesini sağlamaktadır (Er, 2013: 139).

2.3.2.3. Kadın Konukevleri

Kadın konukevleri, ruhsal, fiziksel, cinsel tacize uğrayan, parasal konularda sıkıntı yaşayan kadınların tüm ihtiyaçlarının karşılanması için açılan yatılı sosyal hizmet kuruluşlarıdır. Kadın konukevleri birçok farklı isimle karşımıza çıkmaktadır. Bunlar sığınma evi, şefkat evi, kadın evi şeklinde adlandırılmaktadır. Bu hizmetlerden kadınların çocuklarıyla birlikte faydalanabilme hakları vardır (Aytaç, Dursun, 2013: 67-78).

Bu tarz hizmet veren evlerin açılması tamamen sosyal ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. 2020 yılı itibariyle 81 ilde toplamda 110'u bakanlığa bağlı 144 kadın konukevi bulunmaktadır. Kadın konukevlerinin sayılarının fazla olması ülke için hoş karşılanacak bir durum olmadığı görülmektedir. Bu durum o ülkedeki kadınların ne kadar fazla sığınmaya ihtiyaç duyduğunu, şiddete maruz kaldığını gösteren bir durum olduğu belirtilmektedir.

Kadın konukevlerinin işletilmesine ait 05.01.2013 tarihli bir yönerge yer almaktadır. Bu yönergenin 1. maddesi gereğince konukevleri yalnızca AÇSHB'ye bağlı yürütülmemektedir. Belediyelere, il özel idarelerine ve STK tarafından da konukevleri açılıp işletilebilmektedir. Kadın konukevlerinde verilecek olan hizmetin kaliteli bir hizmet olabilmesi için, çalışanların nitelik ve sayı açısından yeterli olması oldukça önemli olduğu belirtilmektedir. Bu evlerde istihdam edilen tüm personelin kadın olmasına özen gösterilmektedir. Yalnızca güvenlik ve ulaşım konusunda şoför olarak erkek personellerin istihdam edildiği görülmektedir (Reçber, 2018: 141)

2.3.3. Kadınlara Yönelik Bir Sivil Toplum Örgütü Olarak KADEM

KADEM Kadın ve Demokrasi Derneği, AK Parti İstanbul Kadın Kolları tarafından 8 Mart 2013 tarihinde 16 kurucu üye ile birlikte kurulmuştur. KADEM'in kadınların temel hakları ve ailenin güçlendirilmesi için çalışan kadınların, hayatına dair farkındalık çalışmaları yürüten bir sivil toplum kuruluşu olarak varlığını sürdürmeyi amaçladığı belirtilmektedir. Ülke çapında 48 temsilciliği bulunmaktadır. Genel olarak yürüttüğü faaliyetlerle, kadınların ve genç kızların bulunmasına olanak sağlamaya

çalışıldığı belirtilmektedir. Dernek bünyesinde Hukuk, İş Ve Ekonomi, Basın ve Medya İletişim, Akademik Araştırma ve Geliştirme, Gençlik gibi çeşitli kurumların yer aldığı görülmektedir. Kurumların her biri KADEM'e çalışmalarını ve projelerini destekleyerek aktif bir şekilde faaliyetlerini sürdürdüğü belirtilmektedir.

Hukuk Kurulu ile istismara uğramış ve şiddet görmüş kadınların davalarına müdahil olunduğu belirtilmektedir. Ayrıca Kadınların kendi haklarını öğrenmeleri ve devletin sağladığı imkânlardan haberdar olmaları için de eğitim ve seminerler düzenlendiği belirtilmektedir. İş ve Ekonomi Kurulu ile iş hayatındaki kadınların yaşadığı sorunların çözümüne yönelik projelerin üretildiği belirtilmektedir. Basın Kurulu da medya ve iletişim alanında çalışmalar yürüterek medyada kadın temsili ve kadının medyada görünürlüğü ile ilgili faaliyetlerin yürütüldüğü belirtilmektedir. Akademi Kurumu kongreler ve paneller düzenleyerek bu alanda akademiye katkı sağlamaya çalışmaktadır.

Sadece yurt içinde değil uluslararası arenada da varlık gösteren KADEM iki yılda bir, Uluslararası Kadın ve Adalet Zirvesi'ni gerçekleştirdiği görülmektedir. Bunun yanında yılda iki kez çıkarılan hakemli Kadın Araştırmaları Dergisi ile kadın literatürüne katkı sağlanmaya çalışılmaktadır. Genç KADEM'de üniversite öğrencisi ve yeni mezun olanların gönüllü bilinci ile farklı alanlarda sosyal sorumluluk projelerinin hayata geçirilmesi adına çalışmalar yapıldığı belirtilmektedir. Yapılan önemli faaliyetlerden bir diğerinin de lobicilik çalışmalarının olduğu belirtilmektedir. Birleşmiş Milletler'de kuruluşuna Türkiye'nin öncülük ettiği W20 toplantılarında da Türk kadınının temsili için çalışmalar yapıldığı belirtilmektedir.

2.4. Ak Parti Dönemindeki Yasal Düzenlemeler

Kadın emekçilerin çalışma piyasalarında karşılaştıkları sorunlara yönelik yasal çalışmalarda olumlu gelişmeler yaşandığı belirtilmektedir. 1982 Anayasası, kadın ve erkek ayrımlarını göz ardı ederek herkesin hakkının çalışma olduğunu savunmaktadır. TCK kadın ve erkek eşitliği

ilkelerinin önemini korumaya devam etmektedir. Ayrıca TMK, Türkiye’deki sosyoekonomik haklardan herkesin aynı derecede faydalanabilmesi için düzenlemeleri bünyesinde barındırmaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 332).

Kadınların çalışma ve aile yaşamlarındaki olumsuz durumları azaltabilmek için 4857 Sayılı İş Kanunu’nda 6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nda çeşitli öneriler yer almıştır. Onaylanan yönetmeliklerde ve Başbakanlık bünyesinde oluşturulan Genelgelerde, kadınların çalışma hayatlarında ve aktif yaşamlarındaki konumları güçlendirilmektedir. 2002 yılında iktidar olan AK Parti’nin günümüze kadar kadınların hak ve hürriyetleri, kadın-erkek eşitliği, kadın katılımları, kadınların ulusal ve uluslararası anlaşmalardaki yerinin sağlanması anlamında birçok hukuki yenilik yaptığı görülmektedir.

03.06.2011 tarihinde, 06.04.2011 tarihli 6223 Sayılı kanunla Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuş ve amacının kadınlara yönelik sosyal politikaların artırılması, toplumsal eşitliğin sağlanması, vatandaşa bazı hizmetlerin verilmesi tüm bunların devlet politikalarına aksetmesi sürecinde çalışmaların yapılması olarak belirtilmiştir.

2.4.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasasının 49. Maddesinde “Çalışma herkesin ödevi ve hakkıdır. Devletler vatandaşların ve özellikle çalışan bireylerin yaşam seviyesini yükseltmek, çalışma hayatlarını geliştirebilmek, işi olmayanları korumak, çalışmaya yöneltmek ve bunu sağlamak amacıyla ekonomik bir durum yaratabilmek için gerekli tedbirleri alır” ibaresi yer almaktadır (Sarieroğlu, 2011: 57; Taşkent ve Kurt, 2014: 34). Çalışmanın kadın ve erkek fark etmeden herkesin hakkı olduğu önem ile vurgulanmaktadır. Çalışma ortamlarında uygun düzenin oluşturulması çalışma koşullarının olağan duruma göre düzenlenebilmesi için devletin ihtiyaç olunan önlemleri kendisinin edinmesinin gerekliliği belirtilmektedir.

Anayasanın 50. Maddesi “çalışma şartları ve dinlenebilme hakkı” başlığıyla “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde

çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” hükmü yer almaktadır (Alp, 2007: 62). Anayasanın 10. Maddesinde eşitlik ilkesi “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” olarak belirtilmektedir (Süral, 2014: 282).

Kadınların çalışma hayatı ve normal yaşamlarında ikincil konumda kaldıkları bilinen bir durumdur. Söz konusu durum iş hayatına yansıtıldığında, kadın çalışanlar bundan olumsuz şekilde etkilenmektedir. Kadın çalışanların ücretleri düşük olmakla beraber gerekli sosyal haklardan da faydalanamamaktadırlar. Bu olumsuz durumların önüne geçebilmek için 1982 Anayasasının 10. Maddesi cinsiyet farklılıklarını gözetmeksizin aynı haklara sahip olduklarını belirtmektedir. 2004 senesinde gerçekleşen anayasa değişikliğindeki maddenin devamına, şu cümlelerin eklendiğini görmekteyiz: “Kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamak ile yükümlüdür.” Bundan dolayı alınacak önlemler eşitlikten ayrı olarak açıklanamayacağı belirtilmektedir. Cinsiyet eşitliğinin her ortamda etkili olması amacıyla devletin, gerekli eşitliğin yaşama uyarlanabilmesi için hükümlü kılındığı belirtilmektedir. (Özmen, 2017: 3; Dedeoğlu, 2019: 48-49).

Anayasanın 55. maddesi ücrette adaletin sağlanması konusunu kapsamaktadır. Bu madde gereği, benzer iş alanlarında ve eşit verimle çalışanlara, kadın ve erkek olmasına bakılmadan eşit ücretin ödenmesi gerekliliği belirtilmektedir (Kaya, 2009: 76).

2.4.2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

22.11.2001 yılında ön görülen 4721 sayılı Türk Medeni Kanun 8.12.2001 tarihli 24607 sayılı gazetede yazılmıştır. TMK'nun, 01.01.2002 'de yürürlüğe girdiği görülmektedir. Yasada kadınların çalışma yaşamlarındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırabilmek ve vermiş oldukları

emeklerin göz ardı edilmemesi adına düzenlemeler bulundurmaktır (KSGM, 2017: 4).

Toplumun zihniyet yapısından dolayı erkeklerin evin geçimini sağlamakla, kadınların da ev işi ve çocuk bakımları gibi hizmetleri yapmakla görevli olduğu anlayışı bulunmaktadır. Yani işler, erkek ve kadın işleri olarak ayrılmaktadırlar. TMK’ de “Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıklarıyla birlikte katılırlar.” cümlesi yer almaktadır. Bu durum ile beraber, evin geçimine sadece erkeklerin değil aynı zamanda kadınların da güçlerinin yetebildiği kadarı ile katılmaları gerektiği belirtilmektedir (KSGM, 2017: 5).

TMK’de gerçekleşen değişiklikler içinde karı koca arasındaki mal paylaşımının eşitlik ilkesine bağlı kalarak yapılması gerektiği belirtilmektedir. Bununla beraber kanundan, ‘ailenin reisi kocadır’ ibaresi kaldırılarak, bunun yerine “evlilik birliğini eşler beraber yönetir.” cümlesinin getirildiği görülmektedir (Tokol ve Alper, 2015: 332; Özmen, 2017: 3; Dedeoğlu, 2009: 48).

Türk Medeni Kanunu’nun 192. maddesinde eşlerin meslek seçimleri konusu düzenlenmektedir. “Eşlerin, iş seçimlerinde birbirlerinden izin almak zorunda olmadığı” belirtilmektedir. Fakat meslek ve iş tercihlerinde, huzurlu ve mutlu ilerleyebilmeleri için “evlilik birliğinin huzuru ve yararı göz önünde tutularak” cümlesi ile belirtilmektedir (Sarıeroğlu, 2011: 56).

2.4.3. 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Kanunu

“4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun” un 1998 yılında yürürlüğe girdikten sonra sivil toplum kuruluşlarınca eleştiriye maruz kaldığı belirtilmektedir. Kanunun amacı “Ev içi şiddet mağdurlarını korumak ve toplumda şiddetin yol açacağı zararlara engel olmak” olarak belirtilmekteydi. Ancak Kanunda, kadının birey olarak kabul edilmediği, genel olarak ailenin korunmasına yönelik hükümler içerdiği belirtilmektedir. Kanunun kadına yönelik şiddeti engellemeye yönelik hükümler içermediği için eleştirildiği belirtilmektedir (TÜBAKKOM, 2020).

4320 sayılı Kanuna gelen eleştirilerin giderilmesi için 2007 tarihinde “Ailenin Korunmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” un yürürlüğe girdiği görülmektedir. Fakat gerçekleşen bu değişikliklerin de yeterli bulunmaması nedeniyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından “TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” ve kadın örgütlerinin de katılımıyla “Şiddete Son Kadın Platformu” oluşturularak konuyla ilgili kanun yapma çalışmalarının başladığı belirtilmektedir (Öztürk, 2017: 4).

08.03.2012 tarihinde, “6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”, 18.01.2013 tarihinde de “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği” onaylandığı görülmektedir. Kanunun amacı, şiddete maruz kalan ya da maruz kalma tehlikesinde olan kişilerin yaşama hakkını korumak, kadın cinayetlerinin bitmesi için gerekli önlemleri almak, şiddet uygulayan ya da şiddete meyilli kişilere psikolojik destek vermek olarak belirtilmiştir. Kanun’dan yalnızca kadınlar değil, şiddete uğrayan ya da uğrama tehlikesi olan herkesin yararlanabileceği belirtilmektedir. Kanun’da cinsiyet ayrımı yapmaksızın, kadın, erkek ve eşcinsellerin yararlanmaları hükmü yer almaktadır (Uğur, 2014: 346).

2.4.4. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı TCK 26.09.2004’ de onaylanmıştır. 12.10.2004 tarihinde 25611 sayılı Resmî Gazete ’de yayınlanarak yürürlüğe girdiği görülmektedir. Eski TCK’de cinsel istismar suçu “Kişilere Karşı İşlenen Suçlar” başlığı yerine, “Genel Adap ve Aile Düzenine Karşı Cürümler” başlığıyla, kişiye karşı yapılan suç yerine topluma karşı işlenen suçlar arasında yer aldığı görülmekteydi (Centel, 2012: 270-271). Bu tarz suçların kişinin beden ve ruh sağlığını bozduğu bilinmektedir. Bunun yerine daha önce, bu tarz suçların toplumsal ahlakı, kamu ve aile düzenini bozduğu ve sosyal çevreye yönelik suç faktörü oluşturduğu yönündeydi (Özer, 2012: 7).

Türk Ceza Kanunu’nda kadına karşı cinsel taciz suç kabul edilmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 105/1 maddesinde, “Herhangi

bir kimseyi cinsel amaç ile taciz eden kişiler hakkında tacize uğrayan kişinin şikâyeti üzerine, 3 aydan 1 yıla kadar hapis ve adli para cezaları ve bu durumun çocuklara karşı işlenmesi durumunda, 6 aydan 3 yıla kadar uzayabilen hapis cezaları ile hüküm giyer.” hükmü bulunmaktadır. Devamında ise “Suçun, aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, işlenmesi halinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz” şeklinde olduğu belirtilmektedir (KSGM, 2017: 9). Tacize uğrayan kişinin ve failin cinsiyeti, aynı ya da farklı olabilmektedir. Tacize uğrayan kişinin ve failin medeni durumunun evli olup olmaması arasında fark görülmemektedir (Süral, 2014: 299).

Kadın çalışanlar işyerlerinde cinsel taciz ile karşılaşabilmektedirler. Bu olay kadının onurunu ihlal etmekle beraber, kişiliğine de zarar vermektedir. Kadınlar genellikle iş yerlerinde sözlü ya da cinsel tacizle karşı karşıya kalabilmektedirler (Baş, 2016: 1137). Bu ve benzeri olumsuz durumlara maruz kalan kadın çalışanın, işten ayrılma özgürlüğüne ve hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Türk Ceza Kanunu, çalışanı korumaya yönelik hapis ve para cezalarını barındıran, gerektiğinde kullanılması sağlanan, belli maddelere sahiptir. Örneğin 5237 sayılı TCK’ de yer alan nefret ve ayrımcılık başlığının 122. maddesinde “dil, renk, ırk, cinsiyet, milliyet, engel durumu, siyasi durum, inanç farklılıklarından kaynaklanabilen durumlarda bir kişinin çalışmasını ve işe alınmasını engelleyen kimselere 1 yıldan başlayarak 3 yıla kadar hapis cezası alabilir.” hükmünün yer aldığı görülmektedir (Süral, 2014: 285). Bireyin işe alınması yukarıdaki madde içeriği ile engellenmişse hapis cezası olarak yaptırımı bulunmaktadır. Kadınlar meslek sahibi olmada sadece kadın oldukları için cinsiyetçiliğe dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar ve çalışma ortamlarından dışlanmaktadır. TCK’da yer alan ilgili madde ile bu ayrımcılık durumlarının ortadan kaldırılması hedeflenmektedir (Artuk, 2006: 44).

Tablo 1: 765 Sayılı (Eski) Türk Ceza Kanunu ve 5237 Sayılı (Yeni) Türk Ceza Kanunu'nun Karşılaştırılması

765 Sayılı (Eski) Türk Ceza Kanunu	5237 Sayılı (Yeni) Türk Ceza Kanunu
Birey ön planda tutulmamaktadır.	Birey ön plandadır.
Kadın, eş ya da birinin kızı, ailenin bir üyesi olarak sayılmaktaydı.	Kadın bir birey olarak görülmektedir.
“Zorla ırza geçme”, “ırza tasaddi”, “sarkıntılık” konularına yer verilmiştir.	“Zorla ırza geçme”, “ırza tasaddi”, “sarkıntılık” gibi kadını küçük düşürücü kavramlar kaldırılarak “cinsel saldırı” konusunda yer verilmiştir.
Evlilikte zorla cinsel ilişki suç olarak görülmemekteydi.	Evlilikte zorla cinsel ilişki suç olarak kabul edilmiştir
“Kadın – kız”, “bakir – bakire” ayrımı yapılmaktaydı.	“Kadın – kız”, “bakir – bakire” ayrımı yoktur
Kaçırılma suçlarında kaçırılan kişinin cinsiyeti kadın ise ceza iki kat artmaktaydı. Kadın evli değilse sanık az ceza almaktaydı.	Kız – kadın ayrımı yapılmamaktadır.
-	İşyerlerinde cinsel istismar suç olarak kabul edilmiştir.
-	Aile içi şiddet konusu “eziyet” başlığında ele alınmıştır.
-	Hamile kalmış kadını eşi ya da birlikte yaşadığı kişi terk ettiği durum da veyahut zor durumda bırakması hali suç olarak kabul edilmiştir.
-	Hamile bir kadının kasten öldürülmesi suçuna müebbet hapis cezasının verilmesi için uygun görülen “nitelikli haller” kısmında yer verilmiştir.
-	Hamile kadının kasten yaralanması sonucunda çocuğu erken doğar ise ya da hayatını kaybeder ise cezası iki kat artırılmaktadır.

Kaynak: (Hamza Ateş, Öznur Yavuz, 2017, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi Adalet ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi).

2.4.5. 4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatının düzenlenmesi, eksik durumların ortadan kaldırılması, kabul edilir şartların oluşturulması amaçlanmaktadır. 4857 sayılı kanunun 5. maddesi eşit davranma ilkesi başlığı altında gerekli düzenlemeler yer almaktadır. Bireyin işe başlaması, uygun çalışma pozisyonunun bulunması aşamasında herhangi bir ayrımcılık durum olmaksızın, eşit davranılması, eşit şartların yaratılması ilkesi düşünülerek yapılmaktadır (Demir, 2003: 86)

Çalışma durumlarında, kadın ve erkeğin fiziksel farklılıkları nedeni ile aynı işi eşit verim ile gerçekleştirmesi durumunda, eşit maaş verilmemesi ile alakalı düzenleme, kanunun 5. maddesinde yer almaktadır (Kaya, 2009: 76). 4857 sayılı kanun ile bütün çalışanları, özellikle kadın çalışanları koruma bakımından, çalışma şartlarının iyileşmesi için önemli düzenlemelerin getirildiği belirtilmektedir. Çalışan kadınlar iş yerlerinde farklı sorunlar ile karşı karşıya kaldıklarından çalışma ortamından ayrılabilirler. 4857 sayılı kanun kadın çalışanları farklı alanlarda da koruyabilmek için önemli hükümler taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren-işçi ilişkisinde cinsiyetle ilgili herhangi bir ayrımcılık yapılmayacağı, işverenin, işin niteliğindeki biyolojik ya da işin zorunluluğu dışında iş sözleşmesi ya da feshinde kadın erkek ayrımı ya da gebelik gibi nedenlerle doğrudan ya da dolaylı şekilde şahsa, ötekilerden farklı bir işlem yapılamayacağı, çalışana cinsiyeti sebebiyle aynı iş için düşük ücret uygulaması yapılamayacağı hükme bağlanmıştır (Gökçek, 2008: 13)

Hamile, çoğul hamilelik, doğum yapan, emziren kadın işçiler için çalışma koşulları ve izinleriyle alakalı konulara da yer verilmektedir. Hamilelerin sağlık takibinde işe gitmemeleri durumunda maaşlarında kesinti olmaması ve hekim raporuyla gereklilik durumunda ücretinde indirim yapılmadan, sağlığı için elverişli olan kolay işlerde çalıştırılabilmesi adına düzenlemeye yer verilmektedir. Kadın çalışanın doğum izninin sonrasında bebeğin yaşıyor olması şartı ile kadın çalışana, ilk doğumdan sonra 60 gün,

ikinci doğumdan sonra 120 gün, üçüncü doğumdan sonra 180 gün, 1 haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Kadın çalışanların çocukları bir yaşını gelene kadar 1,5 saat süt izni kullanım hakkı bulunmaktadır. Verilen bu iznin kullanımı kadın işçinin hangi saat aralığında ya da nasıl kullanacağı, isteğine yönelik düzenlenmektedir. Kadın çalışan doğum öncesinde ya da sonrasında yasal izin hakları sırasında çalıştırıldığında işyerine para cezası verilmektedir (Gökçek, 2008: 18).

Kadın çalışan, evlat edindiği takdirde 3 gün süreyle ücretli mazeret izni kullanabilmektedir. Kadın çalışana, işvereni, iş yerinde çalışan başka bir işçi ya da herhangi bir üçüncü şahıs tarafından tacizde bulunduğu takdirde, süre belirtmeksizin iş sözleşmesini, yasal bildirim zamanını beklemeden feshedebilme hakkı bulunmaktadır. Söz konusu kanununun 73. maddesinde 2004 tarihli ve 25548 sayılı kanun “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarıldığı belirtilmektedir. İçeriğinde kadın çalışanların gece vardiyasında çalışma saati, hamilelik ve annelik hallerinde çalıştırılma durumları, kadın çalışanların ve eşlerinin gece vardiyaları konusunda planlama yapılmıştır;

-Kadın çalışanların gece vardiyasında 7,5 saatten çok çalışmaması gerekmektedir.

-Vardiya değişimi sırasında kadın işçiler evlerine ulaşmada zorluk çekiyorlarsa, işveren, kadın çalışanlarını araçlarla evlerine, en kısa mesafeden alıp işyerine getirmek ve geri götürmekle yükümlüdür (Çelik, 1992: 6)

-Kadınların eşi ile aynı iş yerinde çalışıp çalışmamasına bakılmadan, kadın çalışanın talebiyle kadının gece vardiyasıyla eşinin gece vardiyası denk gelmemesi için işveren düzenleme yapabilmektedir. Eğer eşler aynı işyerinde çalışıyorlarsa, gece vardiyaları denk gelmesi durumu da yine işveren tarafından ayarlanabilmektedir

-Kadın çalışanlar hamilelik durumunda, emziren anneler de doğum yaptığı tarih itibarıyla, 6 ay gece vardiyasında çalışması uygun görülmemektedir.

Emziren kadın çalışanların, anne ve bebek sağlığı hekim raporu ile gerekli görüldüğünde bu süre yasa gereği 6 aydan 12 aya kadar uzatılabilmektedir (Süzek, 2006: 604).

2.4.6. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 11.01.2011 tarihinde yürürlüğe girdiği görülmektedir. 04.02.2011 tarihinde 27836 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlandığı, 01.07.2012 yılında yürürlüğe girdiği belirtilmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddesinde, kadın çalışanlar için ciddi bir problem olan cinsel ve psikolojik taciz ifadeleri düzenlenmiştir (Önder, 2013: 56).

Bu kanunda “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” hükmü düzenlenmektedir (Badur, 2012: 187)

Çalışanlar arasında özellikle kadınların diğer işçiler tarafında gerek psikolojik gerekse cinsel tacize maruz kalabildikleri görülmektedir. Bu durumla karşı karşıya kalan kadınlar, yaşadıkları problemler sonucunda istihdamdan ayrılabilirler. İşverenlerin, çalışanlar arasında cinsel ve psikolojik tacizin önüne geçmesi için gerektiğinde, önlemleri kendisinin alması gerektiği hususu hüküm altına alınmıştır. Çalışma ortamlarında çalışma durumları o anki duruma göre revize edilmelidir (Duman, 2018: 42)

2.4.7. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK), 31.12.1960 yılında kabul edildiği 06.01.1961 tarihli 10700 Sayılı Resmî Gazete’de belirtilmektedir. 2007 senesinde Gelir Vergi Kanunu’ndaki düzenlemede “hane halkı içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur” kararı bulunmaktadır (Sarieroğlu, 2011: 68).

“6745 sayılı Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” 07.09.2016’da yürürlüğe girmiştir. (KSGM, 2017: 12).

Ücret karşılığında bir yerde aktif olarak çalışmayan, kadınlar çalışma ortamına katılmadan önce evli ve çocukları var ise çocuklarının bakımlarını nasıl karşılayabileceklerini düşünmektedirler. Özel bakım evlerinin maliyetli olması ve kamu kurumlarındaki hizmetlerin sınırlı olması sebebi ile çoğu zaman kadınların kazandıkları gelirlerin, çocuk bakım giderlerine harcandığı belirtilmektedir. Bundan dolayı iş yerlerinde 150 kişiden fazla kadın çalışanın bulunması durumunda, işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır (Sarieroğlu, 2011: 72).

2.5. Kadınlara Yönelik Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye’nin Uyumu

Türkiye, ulusal düzenlemeler ile kadın erkek eşitliğini güçlü bir temele dayandırmayı hedeflemektedir. Bu alanda karşılaşılan pürüzler düzenlenerek cinsiyet farklılığını ortadan kaldırmak için kanun, politika, plan ve yapılan programlarda düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. Türkiye bu bağlamda kabul gören sözleşmelerin içerisinde, kadın veya erkeğin her ortamda eşit sayılması ve aktif çalışma hayatında yer alan her türlü ayrımcılığa karşı kadınların korunmaları için sözleşmeye uyacağını garanti altına almış durumdadır (Ecevit, 2000: 171).

Kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları olumsuzlukların giderilebilmesi için uluslararası düzenlemeler Birleşmiş Millet Sözleşmeleri ve ILO tavsiye kararları, Türkiye’de çıkartılan düzenlemeler için önem arz etmektedir. 20. Yüzyıl sonlarında kadın erkek ayrımcılığı için oluşturulan düzenlemelerin sayısı artmış ve düzenlemelerin etkin olarak uygulanabilmesi için kamuoyunda kadın çalışanların sesi daha çok duyulmuştur (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 11; Ecevit, 2000: 173).

Türkiye’de kadınlar iş hayatında, geleneksel toplum anlayışından kaynaklı, kadın-erkek ayrımcılığından, düşük ücret elde etme sorunuyla karşılaşmaktadırlar. Bu gibi sorunları giderebilmek ve kadınların çalışma

ortamlarında daha aktif olabilmeleri için bu tarz düzenlemelere gereksinim duyulduğu belirtilmektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları giderebilmek veya en aza indirebilmek amacıyla uluslararası faaliyet gösteren AB, BM, ILO ve Avrupa Konseyinin kabul ettiği ilkeler, direktifler ve sözleşmeler oldukça önemlidir.

2.5.1. İstanbul Sözleşmesi

11 Mayıs 2011’de Avrupa Konseyi tarafından İstanbul’da imzaya açılan ve bu yüzden de adı bu şekilde belirlenen İstanbul Sözleşmesi’nin, 14 Mart 2019’da Türkiye dâhil, 46 devlet ve AB tarafından onaylandığı belirtilmektedir. Sözleşmenin tam adı ise, Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi’dir. 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe giren İstanbul Sözleşmesi’nin, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddetin ve aile içi şiddetin hedef alındığı ilk Avrupa sözleşmesi niteliğini taşıdığı belirtilmektedir (Bakırcı, 2015: 134). Sözleşme’nin önsözünde, hedeflenen amacın “kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin olmadığı bir Avrupa yaratmak” olduğu belirtilmektedir. Sözleşmede özel alanda ve kamusal alanda, kadınlara yönelik her türlü şiddetin yasaklanmasının gerekliliği yer almaktadır. Sözleşmede, kadınların ekonomik açıdan zarara uğratılması da bir şiddet biçimi olarak kabul edilmektedir (AK Sözleşme Ofisi, 2019).

80 maddeden oluşan sözleşmenin dört ana ekseni bulunmaktadır. Sözleşme imzacı ülkelere, şiddete karşı politikaların uygulanması gerektiğini, şiddet mağdurunun şiddet tehdidinden korunması gerektiğini, şiddetin suç olarak kabul edildiğini ve yasalarda oluşabilecek boşlukların bütüncül politikalarla kapatılması gerektiğini belirtmektedir. Tüm bu uygulamalar yalnızca sözleşmeyi imzalayan devletlerin sorumluluğu olmadığı da sözleşmede yer almaktadır. Bu maddelerden taraf devletin vatandaşı olmayan göçmenler de yararlanmaktadırlar. Kadına karşı şiddetin, sessiz kalınacak bir durum olmadığı, sözleşmenin temel ilkelerindedir. Ayrıca failin, kadın üzerinde bıraktığı travma etkisi sebebiyle cezasının ağırlaştırılabileceği vurgulanmaktadır. Cezaya tabi tutulacak konuların

arasında kadınların zorla evlendirilmesi, sünnet edilmesi, kürtaja ve kısırlaştırılmaya zorlanması da bulunmaktadır (Moroglu, 2012: 357).

Günümüzde Türkiye'nin, İstanbul Sözleşmesi imzasından geri çekilmesi konusunun tartışmaları yer almaktadır. İmzadan geri çekilmeyi savunanlarla, geri çekilmenin yanlış olduğunu savunanlar bulunmaktadır. İstanbul Sözleşmesi'ne taraf olanların savunduğu konunun başında TCK'de taciz, istismar, cinayet gibi konuların yer aldığı fakat 6284 sayılı koruma kanunu dışında kadına yönelik şiddete dair maddenin bulunmuyor olduğu belirtilmektedir. Söz konusu sözleşmede yer alan maddelerin net bir şekilde kadının henüz şiddete uğramadan önlem alınması, mağdurun koruma altına alınması, şiddet uygulayanın da ceza alması gerektiği vurgulanmaktadır (Paksoy, 2020). Eğer Türkiye sözleşmeden geri çekilecek olursa kadınların şiddetten korunamayacağını savunanlar, sözleşmenin yarattığı büyük sesle kadınların haklarının farkına varıp şiddete karşı başkaldırabildiklerini ve en küçük bir şiddet tehdidinde koruma kararı alabildiklerini belirtmektedirler (Eroglu, 2020). Ayrıca sözleşmenin yalnızca kadını değil erkek, çocuk ve yaşlılar da dâhil aile içi şiddetin tüm mağdurlarını kapsadığı sözleşme maddelerinde yer almaktadır. Söz konusu aile içi şiddet mağdurlarına, sözleşmenin gereğini uygulayıp uygulamayacakları kararını, taraf olan devletlere bırakılmaktadır (KADEM, 2020).

İmzanın geri çekilmesini savunanlar ise söz konusu sözleşmenin, Müslüman toplumunun adet, töre, örf ve din gibi temel değerlerini ortadan kaldırmak için düzenlendiği görüşünde olduğu belirtilmektedir. Bu düşüncenin oluşmasındaki temel etkenin de sözleşmede yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği maddesinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Olgun, 2020). Toplumsal cinsiyet kavramının eşcinselliği de kapsadığı düşüncesi ve toplumu eşcinselliğe teşvik etme düşüncesinin var olduğu savunulmaktadır. Bir diğer düşünce de sözleşmenin aile yapısını bozduğu görüşüdür. Bunun sebebinin de sözleşmede aile tanımına dair bir cümlenin geçmediği halde, orijinal metindeki 'domestic violence' tanımının 'aile içi şiddet' olarak çevrilmesi olarak açıklanmaktadır. Aslında bu çevirinin doğrusu 'ev içi şiddet' olarak bilinmektedir (Bayraktar, 2017; 97). Buradan yola çıkarak

sözleşmenin yalnızca evli çiftleri değil evlilik dışı birlikte yaşayan tüm çiftleri, aile bağı olmasa dahi tüm bireyleri kapsayan bir sözleşme olmasını kabul etmemektedirler. Bu yüzden de imzanın geri çekilmesinden yana olduklarını ifade etmektedirler.

2.5.2. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

1975-1985 yıllarının BM'nin Kadın On Yılı olarak belirlemesi sonunda Nairobi'de onaylandığı belirtilmektedir. Bu sözleşme kadınlar için önem arz etmektedir (Ecevit, 2000: 176; Koray, 2012: 260; Koray, 1992: 94). CEDAW'ın belirlediği hedefler arasında çalışma hayatında karşılaşılan cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması, bununla beraber sözleşmelere sadık kalan ülkeler ile bu duyarlılığın gelişmesi ve alınan kararlara uyulmasına katkı sağlamanın olduğu belirtilmektedir. Ve bu sözleşmeyi kabul eden ülkeler arasında, kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacı ile ülkeler, mevcut şartlarına göre eşitliği geliştirmekle görevlidirler.

Her yerde karşılaşılabilen ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılabilmesi için CEDAW, kadınlarda eşitlik ve işyerlerinde çalışma barışının olması ve gelişmesi konularında önem taşımaktadır (Taşkent, 2006: 32). “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” nin hedef aldığı ilkeler, eşitliğin sağlanması, çalışma ortamında bulunan erkek-kadın eşitliğinin sağlanması ve iş bölümünün erkek kadın demeden eşit olarak dağılım göstermesi şeklinde olduğu belirtilmektedir. Bu sözleşmenin, “İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin bir bütünleyicisi olduğu belirtilmektedir. “İnsanlar dünyaya eşit olarak geldiler ve her ortamda eşit itibar ve haklara sahiptir.” başlıkları yer almaktadır. Kadınlarda bütün hak ve eşitlikleri hür olarak kullanabilmelerini temel olarak benimsemektedir.(Koray, 2012: 360). Hiçbir eşitsizlik ve haksızlığı kabul görmeyen Beyanname, çalışan kadınların çalışma yaşamlarında cinsiyet ayrımcılığına uğramalarını da kabul etmemektedir (Alp, 2007: 61).

Kadınlar iş hayatında az ücret alıp bunun yanında taciz durumlarıyla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu gibi durumların yaşanmaması için CEDAW'a üye tüm devletlerin belirlenen sözleşmeyi hayata geçirmelerinin

gerektiği belirtilmektedir. CEDAW'ı diğer ülke sözleşmelerinden farklı kılan 'kadınlara karşı ayırım' ilkesini belirtmesidir (Ecevit, 2000: 172). alışan kadınların toplum içerisindeki, çalışma hayatlarındaki özellikle de aile içerisindeki yerlerinin geliştirilmesi amaç edinmiştir. Çalışma hayatında aktif olan kadınlar için fazlası ile kapsamlı görünen CEDAW'ın, "alışma Yaşamında Fırsat Eşitliği" başlığının 11. Maddesi, "istihdam konusunda eşit seçim kıstasları uygulaması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı, serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı ve terfi hakkı, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek amacıyla uygun önlemlerin alınmasında taraf devletler yükümlü olacaktadırlar" şeklinde belirtilmektedir.

Türkiye 1985 döneminde CEDAW'ı onaylamıştır (Soysal, 2006: 11) Ayrıca Türkiye, CEDAW sözleşmesindeki fikir ayrılıklarını kendi iç hukuku ile ilgili tüm değişiklikleri yapıp, 1999 yılında bu fikir ayrılıklarını ortadan kaldırdığı belirtilmektedir (Tokol ve Alper, 2015: 331).

2.5.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve Direktifleri

Avrupa Birliği'nin çıkardığı sözleşme veya yönergeler sonucunda cinsiyet ayrımcılığının hiçbir yerde olmaması ve bu durumun hayata geçmesi amaçlanmıştır. Avrupa Birliği'nin Lizbon Anlaşması ve Avrupa Birliği Temel Haklar şartının 23. maddesi "kadın ve erkekler arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır" şeklinde düzenlenmiştir (UİS, 2020).

Avrupa Birliği'nin "Lohusa ve Emziren alışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden nlemlerin Getirilmesi Direktifi" kadının annelik durumuyla ilişkilidir. Bu direktif kadın çalışanların hamilelik süreçlerinde ve emzirme dönemlerinde çalışma şartlarını düzene koymaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 331). AB'nin çıkarmış olduğu direktiflerde kadın çalışanları, annelik durumlarında koruma amacı bulunmaktadır. Kadın alışanların hamilelik döneminde gece vardiyalarında çalışmalarının engellenmesi için düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bununla beraber AB, kadın haklarını korumak için şitli ilkeleri de kabul

etmişlerdir. İş gücü ve mesleki konuda kadın ve erkek eşitliğinin uygulanabilmesine yönelik 2006/54/EC sayılı ilkelerin kadın işçiler adına önemli olduğu belirtilmektedir. Bu yönergede “Ayrımcılığın Yasaklanması” konu başlığıyla: “Aynı iş için veya eşit değer atfedilen işler için, ödemenin bütün boyutları ve koşulları bakımından cinsiyet temeline dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ortadan kaldırılır” ibaresi ile, bu ilkenin 15. maddesinde annelik izninden dönen kadın çalışanın, doğum izni öncesindeki aynı işe veya eşdeğer bir pozisyona geri dönebilme hakkının var olduğu belirtilmektedir (Taşkent ve Kurt, 2014: 34, 39).

2.5.4. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO)

ILO tarafından, çalışma hayatında karşılaşılan her şekildeki eşitsizliğin ortadan kalkmasına yönelik kararların alındığı belirtilmektedir. Buna göre bireyin karakterine uygun, düzgün çalışmaların gerçekleşmesi amacıyla anlaşmaların ve tavsiye kararlarının çıkarıldığı görülmektedir (UİS,2020).

Türkiye'nin bu ilkeleri farklı tarihlerde kabul ettiği görülmektedir. Türkiye'nin, ILO'nun 1951 yılındaki “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi” ni onayladığı görülmektedir. Bu 100 sayılı sözleşme, ücretleri cinsiyet ayrımı gözetmeden eşit işler için eşit ücret ayrımcılığının önüne geçmektedir (Kaya, 2009: 76). Kadınlarda iş gücü erkek gücüne göre eşit oranda olmasına rağmen kadın işçilerin daha düşük ücretler ile çalıştırıldığı görülmektedir. Bu sorunun giderilmesi için ILO aldığı kararlar ile kadın ve erkek ayırım yapmaksızın eşit ücretler ile çalışmalarının gerekliliğini belirtmiştir.

Sözleşme gereğince bireyin çalıştığı ve meslek edinme bakımından her zaman olabilecek ayrımcılıklara karşı korunması gerekliliğini hükme bağlamaktadır. Kadın çalışanlar, çalışma yaşamlarında her türlü ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Birçok kadın çalışan bu durum gibi olumsuzluklar sebebi ile işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. ILO tavsiye kararlarında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre az ücret almalarını,

kadınların iş hayatında arka plana atılma durumunu ve kadın çalışanların toplumda bulunduğu konumu ile birlikte, işyerlerinde çalışma barışının sağlanması konularının temel alındığı görülmektedir.



SONUÇ

Türkiye’de kadınların yaşamakta olduğu sorunların çoğunun ortak olduğu bilinmektedir. Yaşanılan bu sorunların başlıca nedeni kadın-erkek arasında, sosyal çevre tarafından oluşturulan cinsiyet ayrımcılığı olduğunu görmekteyiz. Hemen her alanda kadının karşısına çıkan bu ayrımcılık kadınların ötekileştirilmesine, sosyal hayattan uzaklaşmasına ve kendini yetersiz görmesine sebep olabilmektedir. Kadınlara dayatılan geleneksel bakış açısı çerçevesindeki roller sebebiyle kadınlar, kendini iyi bir eş ve anne olmaktan öte görememektedir.

Tarımsal üretim yapısının zamanla bozulması sebebiyle, daha iyi yaşam koşullarının olduğu düşüncesi sonucu kente göç eden kadınların ev kadını rolünü üstlendiği görülmektedir. Türkiye’de kadınlar hayatlarını, çoğunlukla enformel istihdam alanında çalışarak idame ettirmektedir. Enformel istihdamın kayıt dışı oluşu, kadınların sosyal güvenlik kurumlarından faydalanamamasına, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ya da hiç bildirilmemesine neden olmaktadır.

Dünya üzerinde yaşayanların yarısını kadınların oluşturduğunu bildiğimiz halde, erkek egemenliğinin var olduğu bir yaşam sürmekteyiz. İşgücü piyasasında kadınların kendilerine yer bulabilmeleri oldukça zordur. Özellikle istihdama katılma oranının düşük olması, kadınların erkeğe bağımlı bir hayat sürmesine neden olmaktadır. Türkiye’de kadınların istihdamda yer almalarını arttırmak için yapılan çalışmalar gerek resmi kurumlar gerekse sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülmektedir. Kadınların istihdam oranları 2020 TÜİK verilerine göre 15 yaş ve üstünün %26,3 olduğu, 15-64 yaş aralığındaki kadınlarda ise bu oranın %29,7 olduğu belirtilmektedir. AK Parti’nin kadınların istihdam edilme oranlarını arttırmak adına birçok çalışma yürüttüğü görülmektedir. En önemlisi de ev kadınlarının, meslek sahibi olamayan kadınların, meslek edinme kurslarına katılarak istihdamda kendilerine yer bulabilmeleri için bir adım atmalarına sebep olan çalışmaların olduğu görülmektedir.

Kadınların karşılaştığı bir başka problem yine cinsiyete dayalı ayrımcılığın sebep olduğu cam tavan sendromudur. Bu kez kadınlar yeterli eğitim, birikim ve tecrübeye sahip oldukları halde işgücü piyasasında ya iş imkânı bulamamakta, ya da buldukları işlerde bir basamak yukarı çıkamamaktadırlar. Bunun sebebi kadınların yönetici pozisyonunda, diğer yöneticiler tarafından görülmek istenmemeleri, kadın işverenlerin de hemcinslerini kendilerine rakip olduğu düşüncesinden yükselmelerine izin vermemesinden kaynaklanmaktadır. Bu tutumun dışına çıkabilen iş yerleri ve işverenlerin kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapmaları sonucunda, AK Parti'nin sertifikasyon programına dâhil edildikleri görülmektedir.

Sosyal politika eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sosyal yardım, sosyal hizmet, ulaşım, barınma gibi birçok konuyu kapsamaktadır. Türkiye'de bu alanlardan daha çok sosyal yardımın sosyal politikanın alanı olarak görülmesi ve yoğun olarak bu alan üzerinde çalışmaların yapıyor olması diğer alanların eksik kalmasına sebep olmaktadır. Bazı parti politikalarında, savunulan iddialarda kırılma noktaları yaşanabilmektedir. 18 yıllık iktidar süresince AK Parti'nin de bu gibi kırılmaları yaşadığını görmekteyiz. Ancak kadınlarla ilgili konularda süreklilik devam etmiştir. AK Parti'nin kadınlara yönelik uygulamış olduğu sosyal politikaların incelenmesi sonucunda, kadınların sosyal hayatta yer almaları adına atılan adımların olduğu görülmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının, kadına yönelik dernek ve vakıfların kurulmasıyla kadınları her yönden destek alabilmelerinin sağlandığı görülmektedir. Ancak kadın sığınma evlerinin, kadın konukevlerinin her geçen yıl artan sayısı Türkiye'deki kadınların buna ihtiyaç duymalarından kaynaklanmaktadır. Kuruluş amaçları şiddete uğrayan kadınların barınmasını, güvenliğin sağlanmasını, hukuki açıdan ve psikolojik açıdan destek sağlanmasına yöneliktir. Bu desteğe ihtiyaç duyan kadın sayısının artıyor olması ülkedeki şiddet gören, mağdur edilen, tacize veya tecavüze uğrayan kadın sayısının da arttığını göstermektedir.

Türkiye'de kadına yönelik şiddetin önüne geçilebilmesi amacıyla kurulan kuruluşlar, çıkarılan yasalar ve cezai yaptırımlara rağmen İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Başkanvekili Sezgin Tanrıku'nun "2002-

2020 Yılları Arasında Türkiye'de Kadın Hakkı İhlalleri" analizinde 2002 yılından bu yana 15 bin 557 kadının öldürüldüğü belirtilmektedir. Türkiye'de kadın cinayetlerinin fazla olmasının başlıca sebebinin caydırıcı cezaların olmayışı olarak belirtilmektedir. "6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun", şiddet uygulayanları mağdurdan uzaklaştırma, yakın koruma sağlanması gibi birçok önlemi barındırdığı bunun yanında, kadınlara maddi destek vererek, kimlik bilgilerinin değiştirilmesi gibi tedbir kararlarını da içermektedir. 6284 sayılı kanunun etkin şekilde kullanıldığı durumlarda kadın cinayetlerinin önüne geçilebileceği görülmektedir. Bunun dışında imzadan geri çekilme konusunun tartışıldığı İstanbul Sözleşmesi maddelerinde de kadının şiddetten korunması adına, henüz şiddet görmeden, şiddet tehdidi altındayken önlemlerin alınması, mağdurun korunması ve şiddet uygulayan kişinin de cezalandırılması gerektiği yer almaktadır. Kadına şiddetin detaylandırılarak işlendiği sözleşmeden vazgeçmek yerine nasıl doğru uygulanması gerektiği ile ilgili çalışmaların gündemde olmasını savunan bir çoğunluğun olduğu görülmektedir. 2011 yılında AK Parti'nin iktidarlığı döneminde sözleşmeyi ilk imzalayan ülke olarak, yine AK Parti hükümetinin iktidarda olduğu günümüzde, imzadan geri çekilmek, Türkiye'nin şehrinden ismini alan sözleşme için taraf olan devletlerce büyük eleştirilere maruz kalmamıza sebep olacaktır.

Kadınların ulusal ve uluslararası anlaşmalarla korunması ve yasalarda kadın haklarına yönelik birçok maddenin olmasına rağmen, Türkiye'de kadınların her zaman birkaç adım geride kaldıkları, şiddete uğradıkları, istismar edildikleri, sosyal yaşam alanlarından dışlandıkları, ötekileştirildikleri görülmektedir. Bunun önüne geçebilecek kuvvet yine devlettir. Ancak kadına şiddetin gün geçtikçe artıyor olması, kadın cinayetlerinin artıyor olması devletin yasalarda belirttiği maddeleri, uygulama alanında gerçekleştiremediğini göstermektedir. Bu durumun mevcut ulusal ve uluslararası anlaşmalar ya da mevcut olan anayasa maddeleriyle engellenemediği, ortadan kaldırılamadığı görülmektedir. Bu nedenle var olan devlet politikalarının tekrar gözden geçirilerek

düzenlenmesi, cezai işlemler kapsamında caydırıcı maddelerin sayısının artırılması, verilen cezaların hafifletilmemesi gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, N. (1998). “*Türkiye’de Kadın Hareketleri ve Küreselleşme*”, İstanbul: Cumhuriyet Kitapları
- Acar, A. C. (1992). *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*, Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- AÇSHB, (2019). “*Aile 2019 Yılı Faaliyet Raporu*”,
<https://ailevecalisma.gov.tr/raporlar/yillik-faaliyet-raporlari/>
(Erişim: 15.05.2020)
- AK Sözleşme Ofisi, (2019). *Avrupa Konseyi*, TC Dışişleri Bakanlığı.
http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa
- AK Parti, (2002). “2002 Genel Seçim Beyannamesi”
<https://www.akparti.org.tr/media/318780/3-kasim-2002-genel-secimleri-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf> (Erişim: 18.06.2020).
- AK Parti, (2007). “2007 Genel Seçim Beyannamesi”.
<https://www.akparti.org.tr/media/318777/22-temmuz-2007-genel-secimleri-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf> (Erişim: 18.06.2020)
- AK Parti, (2011). “2011 Genel Seçim Beyannamesi”.
<https://www.akparti.org.tr/media/318778/12-haziran-2011-genel-secimleri-secim-beyannamesi-1.pdf> (Erişim: 18.06.2020).
- AK Parti, (2015). “2015 Genel Seçim Beyannamesi”.
<https://www.akparti.org.tr/media/318795/7-haziran-2015-edited.pdf>
(Erişim: 18.06.2020).
- AK Parti, (2018). “2018 Cumhurbaşkanlığı Seçimleri ve Genel Seçimler Seçim Beyannamesi”, <https://www.akparti.org.tr/media/318779/24->

haziran-2018-cumhurbaskanligi-secimleri-ve-genel-secimler-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf (Erişim: 19.06.2020).

AK Parti, (2014). “2014 Yerel Seçimleri Seçim Beyannamesi”, <https://www.akparti.org.tr/media/318781/2014-yerel-secimleri-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf> (Erişim: 20.06.2020).

Akgeyik, T. (2004). “İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.53, ss.232-235.

Aksoy, N. (2006). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü*. Ankara: KSGM Yayını.

Alp, E. ve Yenihan B. (2014). “Değişen Sendikal Anlayış Ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım”, *KAÜ İİBF Dergisi*, C.6, S.11, ss.125-148.

Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Aslan, O. E. (2006). “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 39, S. 4, ss. 117-149.

Aslantepe, G. (2016). ”Kadın İstihdamının artırılması ve ILO Sözleşmeleri”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi ss.159-167.

Ataay, N. A. ve Çiftçi, O. (1998). “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etkenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Ankara TODAİE Yayınları.

Ateş, H. ve Yavuz, Ö. (2017). “Adalet ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi” *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. ss.28-47.

<http://acikerisim.nku.edu.tr:8080/xmlui/handle/20.500.11776/2994>
(Erişim: 21.02.2020).

- Aytaç, S. ve Salih, D. (2013). “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.71, Sayı:1 Legal Yayıncılık, ss. 67-78.
- Badur, E. (2012). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (818 Sayılı Borçlar Kanunu ile Karşılaştırmalı)*. Ankara: Ankara Barosu Yayınları.
- Bakırcı, K. (2015). “İstanbul Sözleşmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.4, ss.133-204.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Baş, E. (2016). “Türk Ceza Hukukunda Cinsel Taciz Suçu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.65, S.4, ss.1135-1215.
- Bayraktar, T. (2017). “İstanbul Sözleşmesi ve 2017 Türkiye Gölge Raporuna İlişkin Bir Değerlendirme”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.26, S.3, ss.87-111.
- Benhabib, S. (2006). *Ötekilerin Hakları, Yabancılar, Yerliler, Vatandaşlar*, çev. Berna Akkıyal, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Berktaş, F. (1993). “Türkiye Solu’nun Kadına Bakışı: Değişen Bir Şey Var mı?”, *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, der: Şirin Tekkeli, İstanbul: İletişim Yayınları, ss.313-326.
- Berktaş, F. (1994). *Türkiye’de Kadın Hareketi Tarihsel Bir Deneyim, Kadın Hareketinin Kurumsallaşması Fırsatlar ve Rizikolar (1-4 Kasım 1991’de Frauen-Anstiftung tarafından düzenlenen uluslararası toplantının tutanakları)*, çev. Meral Akkent, İstanbul: Metis Yayınları.
- Biçerli, M. K. (2000). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bora, T. (2002). “Türkiye’de Meslek Kuruluşları: Kamu, Sivil ve Milli’nin Muğlak Kesişim Alanı”, *Türkiye’de Sivil Toplum ve Milliyetçilik*, İstanbul: İletişim Yayınları, ss.265-310.

- Bolcan, A. E. (2010). "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cit.1, S.24, ss.253-273.
- Cam, E. (2003). "Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları", *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, S.13, ss. 1-8.
- Capital, G. (1997). *Gurulardan Yönetim Taktikleri*, İstanbul: Hürriyet Gazetesi Yayınları.
- CEDAW, (2008). "CEDAW Ülke Raporları", https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/ulke_raporlari/CEDAW%20Komitesi'ne%20verilen%20T%C3%9CRK%C4%B0YE%20RAPORU%206.%20d%C3%B6nem.pdf (Erişim: 10.04.2020).
- Centel, N. (2012). "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Saldırı Suçu ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı'nın Değerlendirilmesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.99, ss.269-290.
- Cesur, E. E. (2009). *İşgücünün Kadınlaşması ve Çalışan Yoksullar, Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi Kongre Bilgileri*, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi.
- Cihan, E.Z. (2017). *Türk Kültür Ve Modernleşmesinde Kadın ve Eğitimi*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Kırıkkale. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 477514).
- Çaha, H. A. ve E, Çaha, Ö. (2014). "Değerşen Türkiye'de Kadın", KADEM, <https://kadem.org.tr/wp-content/uploads/2017/03/Degisen-Turkiyede-Kadin.pdf> (Erişim: 08.05.2020).
- Çakır, R. (2004). *Modern Türkiye'de Siyasî Düşünce-İslâmcılık*, İstanbul: İletişim Yayınları.

- Çakır, S. (2008). "Kemalizm'de ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını", *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.14. ss.131-151.
- Çelik, N. (2019). *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Çopur, Z. ve Çiçek, B. (2018). "Bireylerin Kadınların Çalışmasına Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları", *International Journal of Eurasian Education and Culture*, C.3, S.4, ss.262.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 19173).
- Davenport, N. ve öte. (2003). *Mobbing*, çev. Osman Cem ÖnerToy, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Davis, F. (2009). *Osmanlı Hanımı*, çev. Bahar Tırnakçı, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2009). "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.2, ss.41-54.
- Demir, M. (2003). "İş Yaşamında Ayrımcılık", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*: ss.86
- Demirdirek, A. (2011). *Osmanlı Kadınlarının Hayat Hakkı Arayışının Bir Hikâyesi*, Ankara: Ayizi Yayınları.
- Doğan, İ. (2002). *Özgürlükçü Ve Totaliter Düşünce Geleneğinde Sivil Toplum*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Dolmacı, N. ve Türel Ş. N. (2012). "Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar", *Akademik Bakış Dergisi*, S.33. ss.1-15.

- Dökmen, Ü. (2005). *Küçük Şeyler*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Z. (2009). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar.* , İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DPT, (1990). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), Kepenek: 490 <https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/> (Erişim: 28.12.2019).
- DPT, (1996). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Yentürk, 2010: 220 <https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/> (Erişim: 28.12.2019).
- DPT, (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), Toksöz, 2012: 184 <https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/> (Erişim: 28.12.2019).
- DPT, (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Önder, 2013: 40 <https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/> (Erişim: 28.12.2019).
- Duman, C. (2018). *Şirketler Yıldız Çalışanlarını Neden Kaybeder*, İstanbul: Kanon Kitap.
- Durna, U. ve Babayiğit, A. (2015). “İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, *International Conference On Eurasian Economies*, ss. 727-731.
- Başol, O. (2013). *Dünya Kalkınma Raporu 2012 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma*, Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi, Kırklareli.
- Er, K. (2013). “Kadına Şiddeti Besleyen Kültür ve Çözüm Noktasında Sosyal Hizmetler”, *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ss. 119-149.

- Erdal, K. (2008). “Halide Edib Adıvar’ın Bakış Açısıyla Kadının Çalışma Hayatı”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, S.1, ss.109-123.
- Erdem, Z. ve Şahin L. (2020). “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* S.57, ss.282-325.
- Erdoğan, G. Ö. (2002). *İşletme Yönetiminde Sosyal Sorumluluk Bakış Açısıyla Kadın Yönetici Terfilerinde Terfi Engelleri Tekstil Sektöründe Bir 113 Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No.110410).
- Eroğlu, Ş. (2020). *Türkiye Artık Kadınlar İçin Tehlikeli ve Güvensiz* <http://mezopotamyaajansi22.com/tumhaberler/content/view/105121?page=3>, (Erişim: 01.09.2020).
- Eyuboğlu, D. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2015). *Kamu Yönetimi*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Gökçe, B. (2011). “Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme”, *T.C. Başbakanlık Aile Araştırmaları Kurumu Bilim Serisi C.5*, S.1, ss.35.
- Gökçek, İ. S. (2008). *4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku’nda Fazla Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.

- Gökçimen, S. (2008). “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, *Yasama Dergisi*, S.10 ss.6-59.
- Gürol, M. A. (2007). “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kariyer, Aile İkilemi”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, ss.144-150.
- İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*, Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> ,
(Tez No.265258).
- KADEM, (2020), “İstanbul Sözleşmesi Hakkında”,
<https://kadem.org.tr/istanbul-sozlesmesi-hakkinda/>,
(Erişim:20.09.2020).
- Karacan, E. (2011). *Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma*, İzmit: Umuttepe Yayınları, Karataş.
- Karakışla, Y. S. (2015). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Savaş Yılları ve Çalışan Kadınlar- Kadınları Çalıştırma Cemiyeti (1916-1923)*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Karataş, A. (2006). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu, Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Karınca, E. (2008). *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili Ulusal ve Uluslararası Yasal Düzenlemeler*, Ankara: BKSGM.
- Kaya, S. (2009). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.24, ss.91-104.
- Kerestecioğlu, Ö. İ. (2004). “Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar”, der. F. Berktaş. Türkiye’de ve Avrupa

Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar,
İstanbul: KA-DER Yayınları.

Kesgin, B. (2012). "Sosyal Politikanın En Önemli Kurumu: Aile ve Sosyal
Politikalar Bakanlığı", *İnsan Hakları Yıllığı*, C.30, ss. 41-54.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve
Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Dergisi*, C.6, S.1, ss.195-219.

Kocacık, F. ve Gökkaya V.B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve
Sorunları", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.6, S.1. ss.195-
219.

Koray, M. (1999). *Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*, Ankara: İmge Kitapevi Yayıncılık.

Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). "Türkiye'de Kadının İşgücüne
Katılımının Belirleyicileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi
ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 41-65.

KSGM, (2017). *Ulusal Eylem Planı*, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
[https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-
planlari/izleme-ve-degerlendirme-raporlari/](https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/izleme-ve-degerlendirme-raporlari/) (Erişim: 21.05.2020).

Kuzulu, E. Kurtuldu S. Özkan G.V. (2013) *İş Yaşam Dengesi İle Yaşam
Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, S, 90-96.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/319559> (Erişim:
17.05.2020).

Lordoğlu, K. ve Kaplan, N. (2005), *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Der
Yayınları.

Makal, A. ve Toksöz, G. (2012). "Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın
İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı",
Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.

- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Moroğlu, N. (2012). “Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi 6284 Sayılı Yasa ve İstanbul Sözleşmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.99, ss. 357-380.
- Olgun, P. (2020). “İstanbul Sözleşmesi Aslında Ne?”,
<https://www.youtube.com/watch?v=CTsUqtaxWb4>
(Erişim: 29.09.2020).
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, C.1, S.1, ss.35-61.
- Özbudun, E. (1999). *Türkiye’de Sivil Toplum ve Demokratik Konsolidasyon*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Özer, M. ve Biçerli, M.K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3, S.1, ss.55-86.
- Özer, Y. (2012). “Türkiye’de Evlilik İçi Tecavüz Suçu Tartışmaları”, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, C.2, S.11, ss.1-20.
- Dedeoğlu, S. (2009). “Eşitlik mi, Ayrımcılık mı?” Türkiye de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.2, ss.48-49.
- Öztürk, N. (2017). “Sosyal Politikalarda Kadın Ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası Ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.8, S.1 ss.4.
- Öztürk, T. (2007). *Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

- Paksoy, M. (2020). ‘Tartışmaların Odağındaki İstanbul Sözleşmesi’,
<https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/tartismalarin-odagindaki-istanbul-sozlesmesi/1924988> (Erişim: 29.09.2020).
- Palaz, S. (2002). ‘Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri’, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,
<http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c6s9/makale/c6s9m5.pdf>
(Erişim: 30.10.11).
- Parla, T. (1991). *Atatürk’ün Söylev ve Demeçleri*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Parlak, N.K. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Petersen, T. ve Togstad T. (2006). ‘Getting the Offer: Sex Discrimination in Hiring’, *Research in Social Stratification and Mobility*
<https://www.irl.berkeley.edu/files/2004/Getting-the-Offer.pdf>
(Erişim:16.03.2020).
- Reçber, B. (2018). *İnsan Hakları ve Sosyal Adalet Açısından Devletin Çocuklara ve Kadınlara Yönelik Sunduğu Hizmetler: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Örneği*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>,
(Tez No: 503496).
- Safi, İ. (2005). *Türkiye’de Muhafazakârlığın Düşünsel - Siyasal Temelleri Ve ‘Muhafazakâr Demokrat’ Kimlik Arayışları*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi, Ankara.

- Sağlam, S. (2016). “1923-1950 Yılları Arasında Türkiye’de Kent ve Kentleşme Olgusu”.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/iusoskon/article/267750>, (Erişim: 14.04.2019).
- Sapancalı, F. (2000). “Yeni Bin Yıla Girerken Türkiye’de İşgücü Piyasası”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 6, S. 1, ss: 20
- Sarieroğlu, J. (2005). *Kadın Çalışmaları El Kitabı: Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler*. Ankara: HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını.
- Sayıştay, (2019). *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2018 Yılı Sayıştay Denetim Raporu*.
https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/62643830/files/raporlar/kid/2018/Genel_B%C3%BCt%C3%A7e_Kapsam%C4%B1ndaki_%20Kamu_%C4%B0dareleri/A%C4%B0LE%2C%20C3%87ALI%C5%9EMA%20VE%20SOSYAL%20H%C4%B0ZMETLER%20BAKANLI%C4%9EI.pdf (Erişim: 27.02.2020).
- SBB, (2020). On Birinci Kalkınma Planı Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı,
<https://www.sbb.gov.tr/on-birinci-kalkinma-plani-turkiye-buyuk-millet-meclisine-sunuldu/>, (Erişim: 27.02.2020).
- Selçuk, O. ve Güzel B. (2016). “Sosyal Hizmet Mesleğinin Çalışma Alanı ve Sosyal Hizmet Uygulamasının Türkiye Ölçeğinde Değerlendirilmesi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (The Journal of International Social Research)*, C. 9 S.6, ss. 461-469.
- Selçuk, F. Ü. ve Tuzlukaya, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamı ve Kadın*, Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları,
- Skdturkiye.org, (2018). *Verileriyle Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM).

https://kockam.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/11/KOCKAM_Rapor_DIGITALCOPY-1.pdf
(Erişim: 16.03.2020).

Süral, C. (2014). “Hakem Kararlarının İcrası ve İptal Davası”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C.15, ss.285-299.

Süzek, S. (2006). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Şimşek, M. (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*, Bursa: Ekin Basım Yayım.

Tan, E. M. (1979). *Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Taşkent, S. (2006). “İş Sözleşmesinin İptali Nedenleri”, *İ. Ü. Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.3. ss.2-32.

Taşkent, S. (2014). *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, İstanbul: Basisen Yayınları.

TBMM, (2020). *Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Dağılımı*
https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim
(Erişim: 07.10.2020).

Tekeli, Ş. (1995). *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Terkan, B. (2010). Siyasi Partilerin Kadına İlişkin Söylem ve Politikaları (Akp ve Chp Örneği), *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, C.6 S.2 ss.126.

Timisi, N. ve Ağduk G. M. (2007). *1980'ler Türkiye'sinde Feminist Hareket: Ankara Çevresi*, İstanbul: İletişim Yayınları.

TİSK, (2006). *Kadın İstihdamı Zirvesi, İstanbul 10-11 Şubat*, İstanbul: TİSK Yayınları.

- TİSK, (2016). *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, İstanbul: TİSK Yayınları.
- TİSK, (2004). *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Muğla, 5 Aralık 2003*, İstanbul: TİSK Yayınları.
- Tiyek, R. (2011). *Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2017). *Sosyal Politika*, İstanbul: Dora Basım Yayın.
- Tokol, A. (2013). “Dünya’da Kadın İşgücü”, *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri:1-2*, İstanbul: TİSK Yayınları.
- Tokol, A. (1997). *Sosyal Politika*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Toksöz, G. (2015). “Kalkınmada Farklı Yörüngeler (Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı)”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, ss.143-168.
- TÜİK, (2020). İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı.
<https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim: 15.03.2020).
- Tüzük, (2019). AK Parti Tüzüğü.
<https://www.akparti.org.tr/media/277004/cep-boy-tu-zu-k-2019.pdf>
(Erişim: 08.09.2020).
- TÜBAKKOM, (2020). *Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Kadın Hukuku Komisyonununun 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair*

Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Yapılmasına Taslağı Önerileri.

http://web.ebaro.web.tr/uploads/00/Haberler/Komisyonlar/TUBAKKOM/Yasa_Degisiklik_Onerileri/4230_oneri.pdf (Erişim tarihi: 27.02.2020).

UİS, (2020). *Gelir Vergisi Genel Tebliği* (Seri No: 311) - Resmi Gazete.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/05/20200527-10.htm> (Erişim: 27.07.2020).

Uşen, Ş. ve Delen M. (2011). "Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği", *Kamu İş Dergisi*, S.4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1146.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.10.2019).

Yavuz, F. (2017). *Türkiye'de Ekonomi*, Ankara: T.C. Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.

Yavuz, E. ve Başar, B. (2014). "Örgütlerde Psikolojik Şiddet, Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Journal of Recreation and Tourism Research*, C.1 S.2 ss.12-29.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.