

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE KADININ EKONOMİK HAYATTAKİ YERİ

NİHAL KIRKPINAR*

ÖZET

Kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması, ekonomik, sosyal, kültürel ve kamusal alanda kadın ve erkek arasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Bu eşitsizlik en çok da kadının çalışma hayatına katılımında kendini göstermektedir. Ekonomik refah ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için kadının fiziksel ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadan, ekonomik hayatta erkeklerle eşit hak ve özgürlüklere sahip olması gerekmektedir. Bu zorunluluktan yola çıkan bu çalışma, Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye'de kadınların ekonomik hayattaki yerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, çalışmada kadınların erkeklere karşı yürüttüğü eşitlik mücadelesi, özellikle ekonomik hayatta eşitlik bağlamında tarihsel bir süreç içinde ele alınacak, AB ve Türkiye'deki hukuksal düzenlemeler, uygulamalar değerlendirilecek ve işgücüne katılım, istihdam, işsizlik ve ücretlendirmede eşitsizlik bağlamında kadının ne durumda olduğu, AB ve Türkiye karşılaştırması yapılarak ve güncel Eurostat verilerinden yararlanılarak ortaya konacaktır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet eşitliği, çalışma yaşamında kadın, Avrupa Birliği, Türkiye

*Yrd. Doç. Dr. / İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İİBF, Uluslararası İlişkiler Bölümü

ABSTRACT

Gender discrimination against woman causes inequality between man and woman in economic, social, cultural and public spheres. This inequality shows itself mostly at the woman participation in working life. In order to provide wealth and sustainable development, woman must have equal rights and freedom with the man in economic life without being exposed to physical and social gender discrimination. This article starting off this necessity aims to reveal the situation of the women in economic life in the European Union (EU) and Turkey. In accordance with this purpose, in this study, equality struggle of women against men in historical process, particularly in the context of equality in economic life will be discussed, regulations and practices in the EU and Turkey will be evaluated, the situation of woman in the context of active population, employment, unemployment and inequality in wages will be revealed by using current Eurostat data and comparing the EU and Turkey.

Key Words: Gender equality, woman in working life, European Union, Turkey

GİRİŞ

En genel ifadeyle ayrımcılık, "eşit olanlara veya farklı konumdakilere keyfi olarak eşit davranmamak" (Göçmener, 2008: 9) ya da "bir kişinin bir gruba mensup olması veya bir niteliği nedeniyle diğerlerine nazaran farklı muamele görmesi ve mağdur edilmesi" (Onaran Yüksel, 2000: 28) anlamına gelmektedir. Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Komitesi ise ayrımcılığı, "ekonomik, siyasal, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerden eşit bir şekilde yararlanılmasını ya da bunların kullanılmasını zayıflatıcı veya engelleyici amaç taşıyan ya da bu sonuçları doğuran cinsiyet, renk, ırk, din, dil, siyasi veya farklı görüş, etnik ve ulusal köken, mülkiyet, doğum veya farklı bir statüye dayalı her türlü ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma" biçiminde tanımlamaktadır (Şişman, 2014: 63).

Ayrımcılığın en bilinen şekli olan cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kadına, cinsiyeti nedeniyle, bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Özellikle kadınlara karşı gerçekleştirilen cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak sosyal, politik, kültürel, ekonomik, medeni ve diğer alanlardaki temel hak ve özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir mahrumiyet,

ayırım ve kısıtlama olarak tanımlanmaktadır (Salman, 2007). Bu ayrımcılık kadınlar ve erkekler arasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Bu eşitsizliğin, yaratılış ve biyolojik farklılıkların zaman içinde toplumsal farklılığa dönüşmesinden ve kadın ve erkek için ayrı rol, görev ve sorumluluk belirlenmesinden kaynaklandığı kabul edilmektedir (Göçmener, 2008:12).

Kadın ve erkeğe dair algılar ve önyargılar, büyük oranda geçmişten, ekonomik ve sosyal koşullardan, politik rejimlerden, dini inanışlardan ve ülkelerin kültürlerinden etkilenmekte ve bu algı ve önyargılar kadını, erkeğe nazaran daha eşitsiz konuma getirmektedir (Kırkpınar, 2001:131).

Geçmişin alışkanları, hurafeleri ve geleneksel toplum yapısı, kadınların karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığın oluşmasına yol açmıştır. Geleneksel toplum anlayışına göre, toplum içinde, kadının ve erkeğin rolleri belirlenmiş, kadının ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel yaşam faaliyetleriyle uğraşması, erkeğin ise evin geçimini sağlamak için ev dışında gelir getirici bir işte çalışması uygun görülmüştür. Kadının ekonomik karşılığı bulunmayan işlerle uğraşması ve/veya ekonomik özgürlüğe sahip olmaması, onu erkeğe bağımlı hale getirmiştir. Bu sosyo-ekonomik ilişki içerisinde, erkek, ekonomik gücü elinde bulunduran kişi olarak, ekonomik ilerlemenin birincil aktörü olurken, kadın toplumsal değersizliğe, bir bakıma ikincil aktörlüğe itilmiştir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık sonucunda, taraflardan biri olan kadının

haksızlığa uğraması ve bu haksız durumun sonlandırılmak istenmesiyle, kadın- erkek eşitliğini sağlama mücadelesi başlamıştır. Karar alma sürecinde yeterince temsil edilememe, istihdam piyasasına katılım, ücretlendirme ve çalışma koşulları bakımından eşitsizlikler ve eğitimde erkeklerle eşit olanaklara sahip olmama gibi sorunlar karşısında kadınlar eşitlik arayışı içerisine girmişlerdir (Zengingönül ve Kırkpınar, 2004: 4).

Her türlü ayrımcılığın yasaklanması çerçevesinde ele alınarak, insan haklarının bir parçası kabul edilen kadın ve erkek arasındaki eşitlik, kişinin cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmadan, siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamın herhangi bir alanında insan haklarından ve temel özgürlüklerden herkesle eşit ölçüde yararlanması anlamına gelmektedir.

Hayatın her alanında olduğu gibi, ekonomik hayatta da kadının fiziksel ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadan erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiği düşüncesinden yola çıkan bu çalışma, AB ve Türkiye'de kadınların ekonomik hayattaki yerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, çalışmanın ilk bölümünde kadınların erkeklerle karşı yürüttüğü eşitlik mücadelesi, özellikle ekonomik hayatta eşitlik bağlamında tarihsel bir süreç içinde ele alınacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise, AB ve Türkiye'de kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yapılan hukuki düzenlemelere ve gerçekleştirilen faaliyetlere yer verilecektir. Son bölümde ise iş-

gücüne katılım, istihdam, işsizlik ve ücretlendirmede eşitsizlik bağlamında kadının ne durumda olduğu, AB ve Türkiye karşılaştırması yapılarak ve güncel Eurostata verilerinden yararlanılarak ortaya konacaktır.

DÜNYADA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA YÖNELİK FAALİYETLER

Kadın ve erkek arasında bazı farkların oluşmasının temel nedeninin, doğal şartlar ve fizyolojik özellikler olduğu kabul edilirken, dinler ve kültürler bu farkların derinleşmesine neden olmuştur. Kadın, tarihin başlangıcından beri, bu derinleşmenin önüne geçmek ve erkeklere nazaran daha gerideki konumunu düzeltmek için eşitlik ve hak arayışı mücadelesi vermektedir. Kadın erkek ilişkileri ilk devirlerde daha eşitlikçiye, kültürlerin güçlenmesiyle ve dinsel faktörlerin etkisiyle bu eşitlik kadının aleyhine bozulmuş, kadın, alınıp satılabilen, aşağılanan, toplum içinde ikincil konumda bulunan bir varlığa dönüşmüştür. Erkeği egemen kılan bu eşitsizliğin dengelenmesi, kadının ekonomik hayatta daha etkin bir rol aldığı sanayi devriminden sonra gerçekleşmeye başlamıştır (Zengingönül ve Kırkpınar, 2004: 5).

Buharın üretim sürecinde kullanılmasıyla, ilk kez İngiltere'de dokuma sektöründe başlayıp hızla diğer batı Avrupa ülkelerine yayılan Sanayi Devrimi'nin en önemli ürünlerinden birisi de, gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002).

Tarihsel süreç içerisinde her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılan kadın, ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik bir gelir karşılığı, bir başkası için bağımlı olarak çalışmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi'nin kadın için çok önemli bir gelişme olarak değerlendirilmesinin nedeni, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açmasıdır. 19'uncu yüzyıla gelindiğinde İngiltere'nin önderliğinde, pek çok Batılı ülkede dokuma imalatı ile sanayileşmeye gidilmiş ve kadınlar toplam işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaya başlamıştır. Kadın, Sanayi Devrimi sonrası çalışmasının karşılığını almaya başlasa da, bu karşılık erkeklerin aldığı ücretlerin yanında hayli düşüktür. Kadın işgücünün düşük ücretlendirme dışında maruz kaldığı diğer önemli sorun, ağır çalışma koşulları olmuştur. Kadın işgücünün üretim sürecinde, böylesi yoğun bir sömürüden kurtulmaya başlaması, başta Batılı ülkeler olmak üzere, pek çok ülkede sosyal politikaların uygulanmaya konmasıyla, 19'uncu yüzyıl ortalarından itibaren gerçekleşmiştir. Söz konusu sosyal politikalarla, çalışma süreleri yasalarla sınırlandırılmış, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmaları yasaklanmıştır.

19'uncu yüzyılın sonlarına doğru metalürji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişme, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla, büyük ölçüde sınırlandırmıştır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002). Aynı

dönemde, Fransa, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Almanya, İngiltere gibi ülkelerde, kadınların yasa önündeki durumları değişmeye başlamıştır. Oy verme hakkı, 20'nci yüzyılın başında kadınların ulaşmak istedikleri en önemli amaçlardan biri olmuştur. Bunun yanında, eğitim, iş, boşanma, doğum kontrolü gibi alanlarda eşitsizliği ortadan kaldıracı yasaların onaylanması gündeme gelmiştir.

I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllar, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, kadının silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığı yıllar olmuştur. Kadın işgücünün daha fazla değerlendirildiği savaş yıllarında kadınlara yeni meslek alanları da açılmıştır. Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, bu katılım özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Sosyal politika alanındaki gelişmelerle, kadını koruyucu düzenlemelerin yapılması ve hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler de bu durumun ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Mali bağımsızlığını kazanan kadın, sosyal, kültürel ve demokratik alanda da erkeklerle eşit haklara sahip olduğunun, cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmaması gerektiğinin bilincine varmıştır. Geçmişle karşılaştırıldığında büyük ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, bugün bile tüm dünyada kadınlar ve erkekler arasında işgücüne katılım, toplumsal konum, demokratik temsil açısından hala büyük farklılıklar olduğu, bunun yanında kadının aile içi şiddete maruz kaldığı görülmektedir.

Sanayi devrimi sonrası süreçte, cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması mücadelesi ivme kazanmış, demokratik toplumlarda, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik hayatta kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiği bilinci oluşmuştur. Bu bilince sahip ülkelerdeki kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırma yönündeki mücadele, cinsiyet eşitsizliğinden hep olumsuz olarak etkilenen taraf olan kadın üzerine yoğunlaşmıştır. Ülkeler, ulusal düzeyde kadınların ekonomik, sosyal, hukuki, siyasi alanlarda erkeklerle eşit haklara sahip olması için faaliyetlerde bulunmuştur. Ayrıca, BM Örgütü kurulmasından sonra, bu mücadelelerinde ülkelerin ortak hareket ettikleri ve bazı ortak hedefler belirledikleri de görülmüştür (Zengin-gönül ve Kırkpınar, 2004: 4).

BM'nin kurulmasının ardından, kadın erkek eşitliği sorunun dünya çapında ciddi bir biçimde ele alınması, BM Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu'nun öncülüğünde sorunun farklı bir önem ve resmiyet kazanması ile başlamıştır. Bu tarihten sonra, BM'nin kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlediği konferanslar sonucunda kabul edilen bildiriler, dünya çapında bir çok devlet tarafından imzalanmış ve böylece bu sorun uluslararası bir nitelik kazanmıştır (KSSGM, 2003b).

Bu konferanslardan ilki 1975'de Meksika'da yapılmıştır. Meksika Konferansı ve Konferansta ilan edilen Kadın On Yılı bağlamında yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalar sonucunda, 127 ülkede eşitlik meka-

nizmaları kurulmuş, BM bünyesinde de Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW) BM Kadın İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) oluşturulmuştur. Kadın konusunda da yaklaşım değişikliği yine bu çalışmalar sonucunda gerçekleşmiş, kadın, artık destek ve yardımın nesnesi değil, kalkınmanın temel ve eşit öznesi olarak algılanmaya başlanmıştır (KSSGM, 2003a).

BM Kadın Konferans'larından elde edilen önemli sonuçlardan biri, İkinci Dünya Kadın Konferansı'nın ardından, 1979 yılında BM Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin (CEDAW) Genel Kurul tarafından kabul edilmiş olmasıdır. CEDAW, BM sisteminde Çocuk Hakları Sözleşmesinden sonra 165 ülke tarafından imzalanan, en geniş katılımlı sözleşme olma özelliğini taşımaktadır. Bu sözleşme, eşit işlem görmeyen, cinsel tecavüze, cinsel tacize, dayak gibi şiddet olaylarına uğrayan, namus cinayetlerine kurban edilen kadınların yararlanması gereken hakları düzenleyerek, uluslararası düzeyde kadın haklarını savunan ilk yasal belge olma özelliğini taşımaktadır (KSSGM, 2003a).

Cinslerin birbirine üstünlüğü ve seviye farklılığı üzerine kurulmuş tüm gelenek, görenek ve adetleri ortadan kaldırmak ve eşitlik meydana gelinceye kadar, pozitif ayrımcılık denilen kadınlar lehine geçici özel önlemler uygulamak CEDAW'ın temel amaçları olarak kabul edilmektedir (KSSGM, 2001).

Tarihi süreç içerisinde gelişen diğer bir olay, 1993 yılında BM İnsan

Hakları Konferansı'nda kadın haklarının, evrensel insan haklarının ayrılamaz, bölünemez, devredilemez bir parçası olduğunun resmi olarak kabul edilmesidir. Bu tarihten sonra, 1995'de yapılan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nın sonucunda Pekin Deklarasyonu ve bu bildiriye uygulamaya yönelik Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu, hükümetleri, kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformu'nun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu, kadınların sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi karar alma süreçlerinde ve mekanizmalarında yer alarak, özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımları önündeki engellerin ortadan kaldırılabilceğini belirtmektedir (KSSGM, 2001).

Tarihsel süreç içerisinde kadın erkek eşitliği sorununun gelişimi değerlendirildiğinde, dikkat çeken diğer bir etkinlik de, 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'ta gerçekleştirilen "Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konulu BM Genel Kurul Özel Oturumu'dur. Bu Özel Oturumun Sonuç Bildirisi'nin Kadın ve Ekonomi başlığında, o dönemde özellikle bazı ülkelerde kadın istihdamında önemli artışların kaydedilmesine, çocuk bakımı olanaklarının artırılmış olmasına ve kadınlara aile ve iş yaşamını uyumlaştırabilmeleri için çeşitli olanaklar sunulmasına rağ-

men, makro-ekonomik politikalarda toplumsal cinsiyet bakış açısı eksikliğinin giderilemediği belirtilmiştir. Bildiride, eşit değerdeki işe eşit ücret hedefine ulaşamadığı, işe alma ve yükselmede kadının hamileliği gibi unsurların ayrımcı uygulamalara neden olmaya devam ettiği, sosyal güvencilerden yoksun kadınların sosyal güvenlik kapsamına alınması ve aile sorumluluklarının devlet ve erkeklerle paylaşımında önemli bir gelişme kaydedilemediği ve kadının sosyal rolleri sonucunda ürettiği ücretsiz emeğinin ücretlendirilmesinin gerektiği vurgusu da yapılmıştır (KSSGM, 2003a).

BM bünyesinde gerçekleştirilen en önemli adımlardan biri de, BM Genel Kurulu tarafından cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi amacıyla 2010 yılında UN Women, adında yeni bir birim kurulmasıdır. UN Women, BM sisteminde önceden ayrı olarak hareket eden, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine odaklanan Kadınların İlerlemesi Birimi (DAW), INSTRAW, Cinsiyet Konuları ve Kadınların İlerlemesi Özel Danışman Ofisi (OSAGI) ve UNIFEM'in birleşmesinden oluşmaktadır. Bu yeni oluşumun dünya çapında cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesini savunan araçlardan biri olması ve üye ülkelerin ulusal öncelikleriyle ve uluslararası politikalarla uyum içinde cinsiyet eşitliğine ulaşma çabalarına destek vermesi hedeflenmektedir (KSSGM, 2003a).

BM bünyesinde gerçekleştirilen son faaliyet ise, ana teması 1995'te Pekin'de toplanan Dördüncü Dünya

Kadın Konferansı'nın 20. yılı nedeniyle "Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun gözden geçirilmesi olarak belirlenen, BM Kadının Statüsü Komisyonu'nun 59. oturumunun, 9-20 Mart 2015'te BM'nin New York'taki Genel Merkezi'nde gerçekleştirilmesidir. BM'nin "Pekin +20" diye anılan bu özel oturumunda çıkarılan Siyasi Deklarasyon, dünyanın her yerindeki kadınların gündelik hayatını etkileyecek siyasi yaklaşımları yansıtmakta ve bütün üye ülkeler için bağlayıcı politika rehberi olarak kabul edilmektedir (KSSGM, 2003b).

Tüm bu girişimlere, gerçekleştirilen tüm bu düzenlemelere rağmen, kadın ve erkek arasında eşitlik sağlama mücadelesi günümüzde de devam etmektedir. Ülkeler, gerek BM gerek ulusal düzenlemeler yoluyla konuyu ele alsalar da, özellikle kadının ekonomik ve sosyal yaşamda erkeklerle eşit haklara sahip olması bakımından eksikliklerin devam ettiği görülmektedir.

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Bu bölümde, AB ve Türkiye'de özellikle ekonomik hayatta, kadının erkeğe göre daha eşitsiz durumunu ortadan kaldırmaya yönelik gerçekleştirilen hukuki düzenlemelere ve yürütülen faaliyetlere kısaca değinilecek, gerek Birliğin gerekse Türkiye'nin bu eşitsizliği gidermek için gösterdikleri çaba ortaya konacaktır.

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Kuruluş amacı ve geleceği büyük oranda ekonomik temellere dayanan AB, kadın ve erkek tüm vatandaşlarının ekonomik alanda etkinliğini sağlamak arzusundadır. Bu etkinliğin kadınların ekonomik hayatta daha çok istihdama katılımda, işsizlik oranlarında ve ücretlendirmede karşılaştıkları eşitsizliklerin önüne geçilmesiyle mümkün olacağına bilincindeki AB'nin, bu alanlardaki eşitsizlikleri gidermek adına pek çok hukuksal düzenleme yaptığı görülmektedir. AB'nin kurulduğu günden bu yana kadın erkek eşitliği konusunu sürekli gündeminde tuttuğu ve bu tavrını antlaşmalarında, hukuki düzenlemelerinde, politikalarında ve uygulamalarında belirgin bir şekilde gösterdiği bilinmektedir.

AB, sosyal politikasının temel amaçlarından biri olan kadın ve erkek için eşit fırsatlar yaratma amacını gerçekleştirmek adına Topluluk hukukunda birincil ve ikincil hukuk mevzuatı ile İşçilerin Korunmasına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı ve Temel Haklar Şartı kapsamında düzenlemelere gitmiştir. Yapılan düzenlemelerin ağırlıklı olarak ekonomik ve sosyal hayattaki eşitliği sağlamaya yönelik olduğu görülmektedir.

Roma Antlaşması'nın 119. maddesi (AmsA madde 141) AB'de kadın ve erkek için eşitliğin sağlanması mücadelesinin başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir. Kadının ve erkeğin yaptıkları eşit iş için eşit ücret almalarını esas alan sözkonusu maddeyle, cinsi-

yet farkı gözetilmeksizin işçi ücretlerinin eşitliği garanti altına alınmakta, aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması; zaman esasına göre ödenen bir işçi ücretinin aynı işler için eşit olması sağlanmaktadır (Tekinalp/Tekinalp, 2000:641).

Yetmişli yılların ardından Topluluk içinde ekonomik gelişmenin sosyal ve toplumsal reformlarla desteklenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Aynı yıllarda, sosyal politikaya ilişkin bir faaliyet programı kaleme alınmış, söz konusu programda kadın erkek eşitliği için ilk hedefler belirlenmiştir. Bu hedefler çerçevesinde, Konsey'e, işe girmede, iş koşullarında ve ücretlerde eşitliğin sağlanması ve ailevi yükümlülüklerin çalışma koşullarıyla çatışmaması için gerekli önlemleri alma görevi verilmiştir. Bunu, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik pek çok yönerge takip etmiş ve bu yönergelerle, Topluluğun bu konudaki politikası şekillenmiştir (Tekinalp/Tekinalp, 2000: 641).

Kadın erkek eşitliği alanında hukuki dayanak olma özelliğine sahip diğer bir madde, genel ayrımcılık yasasına ilişkin olan Avrupa Topluluğu Antlaşması (ATA) m. 13'tür. Bu madde ile, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele için önlemler alınması sağlanmış, tüm AB kurumlarında cinsiyet eşitliği sorununun istihdam, eğitim, öğretim, gençlik gibi tüm politika alanlarında, her faaliyet düzeyinde dikkate alınmasını amaçlanmıştır. "Cinsiyette anayol yaklaşımı" olarak bilinen bu yaklaşımla fırsat eşitliği herkesin önceliği haline gelmiştir (Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2003).

ATA içinde Topluluk hedeflerinin sayıldığı m.2'de, özellikle kadın erkek eşitliğinin sağlanmasından bahsedilmiştir. Kadın erkek eşitliği üzerinde duran diğer bir Antlaşma maddesi, Topluluğun tüm faaliyetlerinin her birinin uygulanmasında kadın erkek eşitliğinin sağlanması hedefinin gözetileceğini belirten ATA m.3'dür. Kadın erkek eşitliğinin ATA'da bu şekilde yer alması, AB içinde kadın erkek eşitliğinin sadece maddi boyutuyla ele alınmadığını, ekonomik ve sosyal boyutunun yanında, insan hakları boyutunun da dikkate alındığını göstermektedir. ATA m.141 ile, sadece ücret eşitliği alanı için değil, genel olarak kadın erkek eşitliği alanında faaliyet göstermesi için yetkilendirilen Konsey'in genişletilmiş yetkileri kapsamında, kadın ve erkeklerin eşit muamele görmesi ve fırsat eşitliğine sahip olması ilkesinin hayata geçirilmesi için gerekli önlemleri alması öngörülmüştür (Tekinalp/Tekinalp, 2000: 642-643).

Kurucu antlaşmalarda kadın erkek eşitliği bu şekilde yer bulurken, Birlik bünyesinde çıkarılan yönergelerle de kadının iş yaşamına katılımında, çalışma durumunda ve çalışma hayatı sonrası sosyal güvenlik bağlamında karşılaştığı engelleri, zorlukları gidermek, kadının iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak amaçlanmıştır. Eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını somutlaştırmaya yönelik çıkartılan 75/117 sayılı yönerge, kadınlara işe alınmada, mesleki eğitimde ve ilerlemede ve çalışma koşullarında eşit hakların tanınmasını öngören 76/207 sayılı yönerge, sosyal

güvenlik sistemlerinin kadın erkek eşitliğini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesiyle ilgili 80/807 ve 86/378 sayılı yönergeler, bağımsız çalışan eşlerinin işletmelerinde faaliyet gösteren kadınların mağdur durumda kalmasını önlemeye yönelik çıkarılan 86/613 sayılı yönerge, hamile, loğusa ve emziren kadınların iş yerinde güvenliğinin korunmasını sağlayan 92/85 sayılı yönerge ve ebeveyn izni konusunu düzenleyen 96/34 sayılı yönerge, AB mevzuatında kadının erkeğe göre eşitsiz durumunu ortadan kaldırmaya yönelik gerçekleştirilen hukuki düzenlemeler arasında yer almaktadır (Tekinalp/ Tekinalp, 2000: 644-648).

Anlaşmalar ve yönergeler dışında, AB'nin diğer resmi belgelerinde ve düzenlemelerinde de kadın erkek eşitliğini sağlama isteğine vurgu yapıldığı görülmektedir. Sosyal alanda AB düzeyinde asgari standartlar oluşturma çabasıyla oluşturulan İşçilerin Temel Sosyal Hakları'na İlişkin Topluluk Şartı'nda, Çalışanların Temel Sosyal Hakları başlığı altında m.16'da kadın ve erkekler eşit davranma ilkesine de yer verilmiş, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gereği belirtilmiş, özellikle işe girişte, ücrette, çalışma koşullarında, sosyal korumada, eğitimde, mesleki eğitim ve mesleki kariyerde ilerleme konularında kadın-erkek eşitliğinin uygulamaya konulmasını garanti altına alacak çalışmaların yoğunlaştırılması istenmiştir. Söz konusu Şart'da ayrıca, kadınların ve erkeklerin çalışma ve aile hayatını uzlaştırmaya yardımcı olacak önlemlerin geliştirilmesi üzerinde de durulmuştur.

2000 yılında imzalanan, medeni, siyasi, ekonomik ve sosyal hakları içeren Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda da Birlik, kadın erkek eşitliği kavramını ve bu anlamda yaşanan sorunları da bireysel olarak ele alıp değerlendireceğini taahhüt etmiş, cinsiyete dayalı ayrımcılık, herhangi bir temele dayalı ayrımcılık kapsamında kabul edilip, bu tür ayrımcılığın engellenmesi gereği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra Şart, kadın ve erkek iş olanağı, iş ortamı ve ücret dahil her alanda eşit olmalıdır ifadesini getirecek, cinsiyet eşitliğinin yaşamın her alanında geçerli olması gerektiğini vurgulamıştır.

Kuruluş antlaşmalarından bu yana kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamaya yönelik yukarıda belirtilen yasal düzenlemeleri yapan AB, kadın erkek eşitliği hedefini gerçekleştirmek için yasal düzenleme yapılmasının tek başına yeterli olmayacağına inanmış, çeşitli programlar yoluyla bu konuda ilerleme kaydetme yoluna gitmiştir. 1970'lerden bugüne AB içinde eşitliği destekleyen AB politikalarının özellikle kadın üzerinde yoğunlaştığı, bunun sonucunda, özellikle kadınların işgücü piyasası ile bütünleşmesini sağlamaya yönelik Topluluk girişimlerinin hayata geçirildiği görülmektedir. İstihdam ve mesleki eğitim alanında kadınlar için fırsatların desteklenmesini amaçlayan ve 1990 yılında yürürlüğe giren NOW girişimi, 2011 yılından beri her yıl düzenlenen Eşit Ödeme Günü girişimi, 2014-2020 yıllarını kapsayan ve amaçlarından biri kadınlar ve erkekler arasında eşitlik sağlamak olan Haklar, Eşitlik

ve Vatandaşlık Programı bu girişimler arasında yer almaktadır.

AB'de Komisyon tarafından hazırlanan 1994 tarihli Beyaz Kitap'ta, kadınların aile ve iş yaşamını uzlaştırma olanaklarını arttırmayı amaçlayan öneriler belirtilmiş, Topluluğun cinsiyete yönelik faaliyetlerinin değerlendirilmesinde bir izleme aracı olarak her yıl Eşitlik Raporu'nun yayınlanması öngörülmüştür. 1996 yılında yayımlanmaya başlayan bu raporlar, eşitlik politikasının uygulanmasında sağlanan gelişmeleri yansıtmaya açısından önemli görülmektedir. 1996 yılından başlayarak benimsenen cinsiyet boyutunun tüm Topluluk politikalarıyla bütünleştirilmesi anlayışı, AB için dönüm noktalarından biri olmuş, tüm AB politikaları uygulanırken kadınların ve erkeklerin çıkarları dikkate alınması, her iki grubun ihtiyaçlarının karşılanması karara bağlanmıştır (Zengingönül ve Kırkpınar, 2004:14).

1998'de düzenlenen Viyana Zirvesi'nde "kadın ve erkeklere fırsat eşitliği sağlamanın bir bütün olarak istihdam stratejisinin yaşamsal unsuru olduğu" kabul edilmiş, kadınlara emek piyasasında rekabetçi olabilmeleri için yeni olanaklar sağlanacağı öngörülmüş ve 2010 yılına kadar kadın istihdam oranının Topluluk düzeyinde %60'a çıkarılması hedeflenmiş, AB üye devletleri, kadınlarla erkeklerin iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olarak, işgücü piyasasına kadınların katılım oranını yükseltmeyi amaçlamışlardır (Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2003).

2000 yılına gelindiğinde, Avrupa Komisyonu tarafından cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik 2001-2005 yıllarını kapsayacak faaliyetlerin yer aldığı Cinsiyet Eşitliği Üzerine Çerçeve Strateji olarak adlandırılan bir ilet hazırlanmıştır. Stratejide, AB'nin kadın erkek eşitsizliğini çözme yolundaki mücadelesinin cinsiyet boyutunun tüm Topluluk politikalarıyla bütünleştirilmesi ve bu yönde kadınların yararına eylemlerde bulunulması yoluyla gerçekleşmesi öngörülmüş, cinsiyet eşitliğine yönelik tüm farklı girişim ve programların tek bir şemsiye altında düzenlenmesi amaçlanmıştır (European Union, 2000).

AB'nin temel değerlerinden biri olan kadınlar ve erkekler arasında eşitlik hedefini gerçekleştirmek için kabul edilen belgelerden biri de, Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 2010-2015 Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik Stratejisi belgesidir. Bu strateji, Komisyon'un kadın ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık; eşit değerdeki iş için eşit ücret; karar almada eşitlik; onur, haysiyet ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete son verilmesi; toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB dışında da teşvik edilmesi ve toplumsal cinsiyet rolleri, mevzuat ve yönetim araçları gibi yatay konulardaki tüm politikalarında, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme taahhüdünü yansıtmaya bakımından önemli görülmektedir.

AB içinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelede gerçekleştirilen en güncel faaliyetlerden biri, 3 Aralık 2015 tarihinde Komisyon'un 2016-2019 Cinsiyet Eşitliği İçin Stratejik

Katılım Belgesi'ni yayınlamasıdır. Bu belge, AB Parlamentosu'nun 2015 sonrası dönemde, kadın ve erkekler arasında eşitlik için AB Stratejisi kararı, 2011-2020 dönemi için Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi'ni ve 2010-2015 Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik Stratejisi belgelerini dikkate almakta ve Komisyon'un temel AB değeri olarak cinsiyet eşitliği girişimini doğrulamaktadır. Strateji, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyümeye yaptığı katkı üzerinde durmakta, Avrupa 2020 Stratejisi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği boyutunun uygulanmasına destek vermekte ve Kadın Şartı'nın önceliklerine ve Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritasının sağladığı deneyimlere katkıda bulunmaktadır (European Union, 2016: 9).

Kadın ve erkek arasında eşitsizlikler hala devam etse de, AB'nin başlangıç noktasından bu yana önemli bir gelişme kaydettiği görülmektedir. Eşit muamele mevzuatı; toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin tüm ana plan ve politikalara dahil edilmesi ve kadınların ilerlemesine yönelik getirilen özel tedbirler, bu gelişmelerin itici güçleri olarak değerlendirilmektedir.

TÜRKİYE'DE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Türkiye'de kadın erkek eşitliği- ne yönelik çalışmalar, Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllardan beri devam etmektedir. Atatürk'ün, kadınların iş, sosyal ve siyaset yaşamına atılmalarını sağlayabilmek için birçok

girişimde bulunduğu bilinmektedir. Sonrasında ise gerek anayasal düzenlemelerle gerekse kanunlarla, kadınların toplum içindeki etkin rolünün pekiştirilmek istendiği gözlenmektedir. Bununla birlikte, AB'ye üye olma arayışındaki Türkiye'de kadın erkek eşitliği konusu, Birliğe uyum sağlamak için mevzuatları yakınlaştırma faaliyeti olma özelliğinin ötesine geçilemeyen, hukuki düzenlemelerin hayata geçirilmesinde sıkıntı yaşanan bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Anayasa bağlamında kadın erkek eşitliğine bakıldığında, halen yürürlükte bulunan 1982 Anayasası'nın kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik içerdiği, özel bir kaç madde dışında "herkes, herkim, hiç kimse" gibi ayrımcılık içermeyen kavramların kullanıldığı, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" ifadesinin yer aldığı 10. maddeyle, eşitlik ilkesinin güvence altına alındığı görülmektedir. Bu maddeye 2004 yılında 5170 sayılı Kanun, "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." fıkrası eklenmiştir (Süral, 2013: 282).

Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinde yer alan cinsiyet kriteri diğer bazı maddelerde tekrar edilerek vurgulanmakta, bazı maddelerde de kadınları koruyan hükümler bulunmaktadır. Örneğin 41. madde, "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın

ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar" şeklindedir. Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevini düzenleyen 42.maddede, ilköğretimin kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu olduğu belirtilerek, cinsiyet eşitliği kriteri tekrarlanmaktadır. Çalışma ile ilgili hükümler içerisinde bulunan ve çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50.maddede ise, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırmayacağı belirtilerek, cinsiyet eşitliği vurgulanmakla birlikte, aynı maddede küçükler ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları ifadesi yer almaktadır.

Türk hukuk sisteminde kadın erkek eşitliği bakımından bir diğer önemli belge, Türk Medeni Kanunu'dur. Bu bağlamda, Cumhuriyetin kurulmasından sonra yürütülen devrimler yasal alanda köklü değişiklikler getirmiştir. Bunlar arasında, kadınlar açısından önemli haklar getiren Türk Medeni Kanunu 17 Şubat 1926 tarihinde İsviçre Medeni Kanunundan örnek alınarak oluşturulmuştur. Bu kanun, kadın erkek eşitliği hususunda radikal değişiklikler getirmiş ve kadınların önünü açarak, modern standartlara yaklaşmalarına hizmet etmiştir. Ancak, zaman içinde yeni gelişmeler doğrultusunda ciddi bir yenileştirme görmeyen Medeni Kanun bugün bazı hususlarda yetersiz kalmış ve 1935'lerden beri süren reform çalışmaları 1 Ocak 2002'de yürürlüğe giren Yeni Türk Medeni Kanunu'nu şekillendirmiştir. Kadın erkek

eşitliği konusunda ekonomik hayata ilişkin olarak, Yeni Medeni Yasada eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir. Bu düzenlemeyle, eşler mesleklerini, diğer eşten izin almadan sürdürebilecektir.

Türkiye'de kadın istihdamının önündeki yapısal ve toplumsal sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik pek çok tedbir alındığı, çeşitli yasal düzenlemeler yapıldığı, teşvik ve destek programlarının hayata geçirildiği görülmektedir. İş Kanunu kapsamında, 10 Haziran 2003 tarihli işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle, temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağını belirten düzenleme, kadınların ve gençlerin istihdamını artırmayı amaçlayan 2008 yılı İstihdam Paketi ve 2009 yılı Yeni İstihdam ve Teşvik Paketi, kadınlara yeni istihdam olanaklarının sağlanması bakımından pozitif ayrımcılık yapılmasını öngören ve kadınların çalışma hayatını iyileştirici düzenlemeler getiren 2011 yılı 6111 sayılı Kanun, Kadın girişimciler için Kredi Garanti Fonu'na Hazine desteği sağlanması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulması ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında, doğum öncesi ve doğum sonrası ebeveyn izinlerini, çocuk bakım hizmetlerini iyileştirme amacını taşıyan yasal düzenlemeler, bu faaliyetler arasında yer almaktadır (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, 2015: 6-10).

Görüldüğü gibi, gerek AB bünyesinde gerekse Türkiye'de, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik politika oluşturma, yasal düzenlemeler yapma, program geliştirme bakımından sıkıntı yaşanmamaktadır. Kadın erkek eşitsizliğini gidermede sıkıntı, yapılan hukuki düzenlemelerin, belirlenen politika ve stratejilerin hayata geçirilmesinde kendini göstermektedir.

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DEKİ EKONOMİK HAYATTA KADININ YERİ

Çalışmanın bu bölümünde, AB ve Türkiye'de kadının ekonomik hayat-taki yeri, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları, ücretlerde eşitsizlik, çalışma saatleri gibi unsurlara ilişkin veriler çerçevesinde karşılaştırmalı olarak analiz edilecektir.

İŞGÜCÜNE KATILIM

Resmi istatistiklerde de belirtildiği gibi, çalışma yaşamına katılım, işgücüne katılım oranı ile ölçülmekte ve bu oran, işgücünün (istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfus) 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun içindeki payı hesaplanarak elde edilmektedir (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, 2014: 22).

Tablo 1'de, 2014 yılında 15-64 yaş ve 15-24 yaş arasında AB ülkeleri ve Türkiye'de işgücüne katılım oranları yer almaktadır. Tablo 1'de de görüldüğü gibi, AB ortalamasına bakıldığında, her iki yaş aralığında da erkekler kadınlardan daha fazla işgücüne katılmaktadır. Genel olarak, kadınların işgücü piyasasına katılımı bakımından en iyi durumda olan ülkeler, İsveç,

Danimarka, Finlandiya, Hollanda ve Almanya olarak sıralanmaktadır. Bu ülkeleri, Letonya, Litvanya, Birleşik Krallık ve Estonya takip etmektedir. Malta, İtalya, Romanya ve Yunanistan, kadınların işgücüne katılımı açısından en kötü değerlere sahip AB ülkeleridir. Aday ülke konumundaki Türkiye ise %33,6'lık kadın işgücüne katılım oranıyla en kötü durumdaki Malta'nın (%52,2) bile çok gerisindedir.

Gençler arasındaki işgücüne katılım değerlendirildiğinde, işgücüne katılım oranlarının tüm ülkeler için düştüğü görülmektedir. Gençler arasındaki işgücüne katılım açısından en yüksek değerlere sahip ülke %67,7'lik oranla Hollanda'dır. Hollanda'yı takip eden ülkeler ise Danimarka, Birleşik Krallık, İsveç ve Finlandiya'dır. Hollanda, Danimarka, İsveç ve Finlandiya'nın genç kadınlarının, genç

Tablo 1: 2014 Yılı Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

ÜLKE/CİNSİYET	İşgücüne Katılım Oranı (15-64 yaş)		İşgücüne Katılım Oranı (15-24 yaş)			
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	
AB (28 ülke)	72,3	78,1	66,5	41,7	44,4	38,9
Belçika	67,7	72,4	63,0	30,2	32,3	28,1
Bulgaristan	69,0	72,9	65,0	37,2	31,5	22,7
Çek Cumhuriyeti	73,5	81,2	65,0	32,2	38,1	26,1
Danimarka	78,1	81,1	75,0	61,5	61,0	62,0
Almanya	77,7	82,5	72,9	49,9	52,0	47,7
Estonya	75,2	79,3	71,3	39,2	41,4	37,6
Fransa	69,8	77,1	62,6	37,3	38,8	35,8
Yunanistan	67,4	76,0	59,0	28,0	30,0	26,1
İspanya	74,2	79,8	68,8	35,7	37,3	34,0
İrlanda	71,4	75,5	67,5	37,0	40,4	37,7
Hırvatistan	66,1	70,9	61,2	31,4	38,5	28,5
İtalya	63,9	73,8	54,8	27,1	31,0	23,1
Kina	78,1	80,0	69,1	40,2	41,2	39,5
Letonya	74,6	77,8	71,6	40,4	45,5	35,2
Litvanya	73,7	78,0	71,6	34,2	38,6	29,6
Lüksemburg	70,4	77,2	64,2	26,3	29,6	23,0
Macaristan	67,0	73,4	60,7	29,5	31,0	28,9
Malta	66,3	79,9	52,2	52,4	52,9	51,8
Hollanda	79,0	84,2	73,8	67,4	67,0	67,7
Avusturya	75,8	80,0	70,8	58,0	60,7	58,4
Polonya	67,6	74,6	61,1	33,6	38,8	28,7
Portekiz	71,2	78,7	70,0	34,2	34,8	33,8
Romanya	65,7	74,3	56,9	29,4	34,8	24,0
Slovenya	70,9	74,3	67,2	31,6	36,6	30,4
Slovakya	70,3	77,6	62,9	31,0	38,0	28,0
Finlandiya	75,4	76,8	73,9	62,1	51,5	52,8
İsveç	81,5	83,6	79,3	85,4	84,9	86,0
Birleşik Krallık	76,7	82,3	71,3	57,9	59,6	56,1
Türkiye	33,6	33,6	33,6	40,0	41,9	37,6

Kaynak: Eurostat, 2016.

erkeklere oranla daha fazla işgücüne katılmaları dikkat çekmektedir. 15-24 yaş aralığındaki grup içerisinde, işgücüne katılım bakımından en kötü durumda olan AB ülkeleri ise Bulgaristan, Lüksemburg, İtalya, Slovakya, Romanya ve Macaristan şeklinde sıralanmaktadır. Türkiye'nin gençlerinin işgücüne katılımı AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, genel işgücüne katılım oranında karşılaştığımız tablodan daha olumlu bir tabloyla karşılaşılmaktadır. Türkiye'nin, genç kadınların işgücüne katılımı bakımından en kötü performans gösteren bu ülkelerden daha iyi durumda olduğu gözlemlense de, %27,6'lık gençler arasında kadınların işgücüne katılım oranıyla AB ortalamasının (%38,9) çok gerisinde kaldığı kabul edilmektedir.

İSTİHDAM

İşgücü piyasasına dair ikinci temel gösterge olarak kabul edilen istihdam, kişinin bizzat gelir getirici bir çalışma faaliyeti içinde olması veya çalıştığı işletmenin gelir getirici faaliyet içinde bulunması olarak tanımlanmaktadır. İstihdam oranı, istihdamda olan nüfusun 15 ve yukarı yaştaki nüfusa oranı hesaplanarak elde edilmektedir (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, 2014: 26).

Tablo 2'de, AB ülkeleri ve Türkiye'de 15-64 yaş ve 15-24 yaş grupları için 2014 yılı istihdam oranları yer almaktadır. Genel istihdam oranı dikkate alındığında, AB ülkeleri içinde kadın ve erkekler arasında hep erkek lehine farklılık olduğu görülmektedir. Bu fark bazı ülkelerde çok iken, bazı ülkelerde makul düzeyde-

dir. AB'ye üye ülkelerden Finlandiya, İsveç, Danimarka ve Estonya'da kadın ve erkekler arasında istihdam edilme açısından büyük bir fark bulunmamaktadır. Toplam istihdamın %70'in üzerine çıktığı ülkeler, İsveç, Almanya, Hollanda, Danimarka, Birleşik Krallık ve Avusturya'dır. AB ülkeleri içinde İsveç %73,1 ile kadın istihdam oranının %70'in üzerine çıktığı tek ülkedir. Kadın istihdamı açısından %70'e yaklaşan oranlarıyla İsveç'i Danimarka, Almanya, Hollanda ve Finlandiya takip etmektedir.

Tablo 2'de de görüldüğü gibi, 15-64 yaş arası hem toplam, hem erkek, hem de kadın istihdam oranı açısından en kötü durumdaki ülke Yunanistan'dır. Yunanistan aynı zamanda toplam istihdam açısından %50 seviyesinin altında bulunan tek ülke ko-

Tablo 2: 2014 Yılı Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

ÜLKE/CİNSİYET	İstihdam Oranı (15 - 64 yaş)			Genç İstihdam Oranı (15 - 24 yaş)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
AB (28 ülke)	64,9	70,1	59,6	32,5	34,3	30,6
Belçika	61,9	65,8	57,9	33,2	28,5	21,8
Bulgaristan	61,0	63,9	58,2	30,7	24,0	17,3
Çek Cumhuriyeti	69,0	77,0	60,7	27,1	32,3	23,8
Danimarka	72,8	75,8	69,8	53,7	52,7	54,3
Almanya	73,8	78,1	69,5	46,1	47,7	44,3
Estonya	69,6	73,0	66,3	53,3	33,8	33,3
İrlanda	61,7	66,9	56,7	28,4	28,5	28,6
Yunanistan	48,4	58,0	41,1	13,3	15,8	10,9
İspanya	56,0	60,7	51,2	16,7	17,8	16,9
Fransa	64,3	67,7	60,9	28,8	30,5	26,2
Hırvatistan	54,6	59,1	50,0	18,3	21,2	15,3
İtalya	53,7	64,7	46,8	15,8	18,2	12,8
Kıbrıs	63,1	66,0	58,6	25,8	25,8	25,9
Letonya	66,3	68,4	64,2	32,5	36,5	28,3
Litvanya	65,7	66,5	64,9	27,0	31,0	24,1
Lüksemburg	66,6	72,6	60,5	20,4	21,9	18,4
Macaristan	61,8	67,8	55,9	23,5	26,4	20,5
Malta	62,4	74,9	49,5	46,2	43,7	46,8
Hollanda	73,1	78,1	68,1	38,8	58,7	38,8
Avusturya	71,1	75,2	66,9	52,1	54,3	49,9
Polonya	61,7	68,2	55,2	25,8	30,0	21,3
Portekiz	62,6	65,8	59,6	22,4	22,9	21,9
Romanya	61,0	68,7	53,3	22,5	26,6	18,0
Slovenya	63,9	67,5	60,0	26,8	29,5	24,0
Slovakya	61,0	67,6	54,3	21,8	26,8	16,5
Finlandiya	68,7	69,5	68,0	41,4	39,8	43,0
İsveç	74,9	76,5	73,1	42,8	41,6	44,0
Birleşik Krallık	71,9	76,8	67,1	48,1	48,3	47,8
Türkiye	49,5	69,5	29,5	33,5	43,0	22,0

Kaynak: Eurostat, 2016.

numundadır. İstihdam oranı düşük-lüğü yönünden, bu ülkeyi, İspanya, Hırvatistan ve İtalya takip etmektedir. Yunanistan'da istihdam bakımından kadın ve erkek arasında büyük fark olduğu dikkat çekmektedir. Kadın ve erkek arasında istihdam açısından büyük farkların olduğu diğer ülkeler Malta, İtalya, Çek Cumhuriyeti ve Romanya'dır. Türkiye'de ise durum daha da vahimdir. Gerek toplam istihdam, gerekse kadın istihdamı açısından Türkiye, AB ülkelerinin çok gerisindedir. Kadın ve erkek arasındaki istihdam oranında en büyük fark Türkiye'de bulunmaktadır.

Tablo 2, 15-24 yaş aralığı için istihdam oranı bakımından değerlendirildiğinde, istihdam oranlarının her ülke için daha düşük seviyede olduğu ve 15-64 yaş aralığına göre gençler arasında bazı ülkelerde kadın istihdam oranının daha yüksek seviyelere ulaştığı görülmektedir. Bu yaş grubu içinde toplam istihdam oranında %50 seviyesinin üstünde yer alan sadece 3 ülke bulunmaktadır: Hollanda, Danimarka ve Avusturya. Gençler arasında kadınların daha çok istihdam edildiği ülkeler, İsveç, Finlandiya, Hollanda, Malta, Kıbrıs ve Danimarka'dır. Genç kadınların en az istihdam edildiği ülkeler, Yunanistan, İtalya, Slovakya ve Bulgaristan'dır. Türkiye'deki 15-24 yaş aralığındaki gençlerin istihdam oranlarına bakıldığında, erkeklerle kadınlar arasında büyük bir fark olmasına rağmen, genç kadın istihdam oranının %22 ile pek çok ülkenin ilerisinde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 3, eğitim seviyelerine göre AB ülkeleri ve Türkiye'de, kadın ve

erkek istihdam oranlarını yansıtmaktadır. Tablo 3'te görüldüğü gibi, genel olarak eğitim seviyesi arttıkça, kadınların ve erkeklerin istihdam edilme oranları da artmaktadır. Tablo 3, her eğitim düzeyinde kadınların erkeklerden daha az istihdam edildiğini, bununla birlikte eğitim düzeyi arttıkça kadın ve erkek istihdam oranlarındaki farkın kapandığını göstermektedir. Tablo 3'e göre, ilköğretim düzeyindeki nüfus içinde kadınların en az istihdam edildiği ülkeler %20 seviyesinin altında kadın istihdam oranına sahip olan Litvanya, Slovakya ve Polonya iken, ortaöğretim düzeyinde kadın istihdam oranı bakımından %50 seviyesinin altında yer alan tek ülke Yunanistan'dır. Üniversite eğitimi almış nüfusun istihdam edilme oranları AB ortalaması için erkeklerde %85,7 ve kadınlarda %78,8 iken, bu oranın kadınlarda en yüksek seviyeye ulaştığı ülkeler Litvanya, İsveç, Hollanda ve Almanya'dır. Üniversite düzeyinde kadın istihdam oranının %70 seviyesinin altında olduğu iki AB ülkesi, %63,6 ile Yunanistan ve %69,5 ile Slovakya olmuştur.

Eğitim seviyeleri bakımından Türkiye'deki istihdam oranları AB ülke ortalamasının gerisindedir. Kadınların en çok istihdam edildiği üniversite seviyesinde bile kadın istihdam oranı %61,4'de kalmıştır. Her eğitim düzeyinde, Türkiye'de erkek ve kadınlar arasında istihdam edilme bakımından ciddi farklılıklar bulunmaktadır.

Kadın ve erkeklerin çalışma hayatına katılımındaki farklılıkları yansıtan diğer bir gösterge, cinsiyete göre yarı zamanlı istihdamın toplam

istihdam içindeki payının belirttiği Tablo 4'tür. Tablo 4'e göre, AB ülkelerinin tamamında ve Türkiye'de kadınlar erkeklerden daha fazla bir şekilde, yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir. Kadınlar, işgücü piyasasında yer alıp, istihdam edilseler bile, istihdam edildikleri işler erkeklerle karşılaştırıldığında daha çok yarı zamanlı işler olmaktadır. Bu da, kadın çalışsa da gelirinin erkeklerden daha az olmasına neden olmaktadır. Toplam istihdam

içinde yarı zamanlı istihdam oranının çok düşük olduğu ülkeler, Bulgaristan, Hırvatistan ve Çek Cumhuriyeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın yarı zamanlı istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %76,7'lik oranla Hollanda iken, onu %46,3 oranla Avusturya ve Almanya takip etmektedir. Türkiye'de istihdama katılan erkeklerin sadece %6,4'ü yarı zamanlı işlerde çalışırken, bu oran kadınlarda %22 seviyesine kadar çıkmaktadır.

Tablo 3: 2011 Yılı Eğitime (ISCED Seviyeleri) ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (15-64 yaş, %)

DİLKE/CİNSİYET	Tüm Eğitim Seviyeleri			İlköğretim Seviyesi			Ortaöğretim Seviyesi			Üniversite Seviyesi		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
AB (28 Ülke)	64,8	70,1	59,5	43,3	50,5	36,0	68,4	73,9	62,6	82,0	85,7	78,8
Belçika	61,9	65,8	57,9	37,3	43,7	30,1	63,8	69,3	57,8	81,9	84,3	80,0
Bulgaristan	61,0	63,9	58,2	29,7	34,3	24,8	65,2	69,1	60,3	81,7	84,5	79,9
Çek Cumhuriyeti	69,0	77,0	60,7	23,0	24,7	21,5	73,6	81,7	64,5	82,2	89,9	75,0
Denimarka	72,8	75,8	69,8	54,2	58,7	49,1	77,1	80,8	73,4	85,5	88,8	83,1
Almanya	73,8	78,1	69,5	46,0	51,1	41,4	77,7	81,0	74,5	87,7	91,0	83,6
Estonya	69,6	73,0	66,3	37,0	43,0	28,2	70,5	76,0	64,0	83,2	88,3	80,3
Fransa	61,7	66,9	56,7	33,9	42,7	23,2	62,7	69,7	55,6	80,2	84,3	76,9
Yunanistan	49,4	58,0	41,1	39,0	48,9	28,3	47,0	57,4	37,3	67,6	71,9	63,6
İspanya	56,0	60,7	51,2	44,0	50,7	36,5	56,0	61,1	50,9	75,3	78,9	72,1
Pransa	63,8	67,3	60,4	41,2	45,8	36,8	65,7	69,6	61,5	81,2	83,7	79,0
Hırvatistan	54,6	59,1	50,0	26,9	30,5	24,1	57,0	62,5	50,6	78,4	78,4	78,3
İtalya	55,7	64,7	46,8	41,8	53,8	28,8	62,6	70,9	54,2	75,5	81,0	71,2
Kıbrıs	62,1	66,0	58,6	40,4	44,3	36,6	62,5	67,5	57,1	77,3	82,4	73,7
Letonya	66,3	68,4	64,3	32,7	39,7	22,2	67,7	72,1	63,1	83,4	86,2	81,9
Litvanya	65,7	66,5	64,9	19,5	23,3	14,8	64,6	68,0	61,0	88,4	90,3	87,2
Lüksemburg	66,6	72,6	60,5	42,0	47,8	36,8	65,9	72,0	59,4	83,0	87,1	78,4
Macaristan	61,8	67,8	55,9	31,5	36,3	27,3	66,7	73,1	59,6	80,8	87,1	76,7
Malta	62,0	74,8	49,5	30,4	39,9	30,0	69,8	75,1	64,1	86,7	90,0	83,1
Hollanda	73,1	78,1	68,1	55,6	63,5	47,9	76,0	80,3	71,8	86,8	89,5	84,0
Avusturya	71,1	75,2	66,9	47,5	51,7	44,3	73,8	77,5	69,8	83,3	85,4	81,3
Polonya	61,7	68,2	55,2	22,7	28,3	16,6	62,9	72,0	52,8	83,9	88,8	80,5
Portekiz	62,8	65,8	59,6	55,4	60,6	49,6	65,9	68,5	63,4	79,4	81,9	77,9
Romanya	61,0	68,7	53,3	44,4	52,9	36,9	65,0	72,8	56,1	82,5	84,8	80,3
Slovenya	63,9	67,5	60,0	36,1	40,1	32,2	64,9	69,4	59,0	82,0	85,4	79,6
Slovakya	61,0	67,6	54,3	17,7	19,0	16,5	66,9	73,9	59,1	75,6	83,2	69,5
Finlandiya	68,7	69,5	68,0	39,3	42,7	34,9	70,6	72,4	68,6	83,3	85,4	81,8
İrlanda	74,9	76,5	73,1	45,9	49,9	41,3	80,2	82,6	77,2	87,7	88,4	86,6
Birleşik Krallık	71,9	76,8	67,1	55,0	63,5	47,2	72,7	77,3	67,6	84,3	88,0	81,0
Türkiye	49,5	69,5	29,5	43,8	66,2	24,4	53,1	70,5	29,0	72,8	81,5	61,4

Kaynak: Eurostat, 2016

Türkiye'de kadının işgücüne katılım ve istihdam edilme oranlarının erkeklerden daha düşük düzeyde olmasını açıklayan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan en dikkat çekici olanlarından biri, Gürler, Ö. ve Üçdoruk, Ş.(2007)'a aittir. Yazarlar çalışmalarında, yaş, eğitim

Tablo 4: 2014 Yılı Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı (15-64 Yaş, %)

ÜLKE/CİNSİYET	Toplam	Erkek	Kadın
AB (28 ülke)	19,6	8,8	32,2
Belçika	23,7	8,4	41,2
Bulgaristan	2,5	2,2	2,8
Çek Cumhuriyeti	5,5	2,5	9,5
Danimarka	24,6	15,2	35,0
Almanya	26,5	9,2	46,3
Estonya	8,3	5,7	11,2
İrlanda	23,0	13,1	34,4
Yunanistan	9,3	6,5	13,0
İspanya	15,8	7,7	25,5
Fransa	18,6	7,4	30,5
Birleşik Krallık	5,3	4,2	6,7
İtalya	18,1	7,8	32,1
Kıbrıs	13,5	10,3	16,8
Letonya	6,8	4,7	8,9
Litvanya	8,6	6,4	10,6
Lüksemburg	18,5	4,7	35,6
Macaristan	8,0	4,1	8,3
Malta	15,5	7,0	28,8
Hollanda	49,6	26,1	76,7
Avusturya	26,9	9,6	46,3
Polonya	7,1	4,4	10,3
Portekiz	10,1	7,6	12,6
Romanya	8,7	8,2	9,5
Slovenya	10,0	6,8	13,7
Slovakya	5,1	3,7	6,8
Finlandiya	14,1	9,2	19,3
İsveç	24,6	12,8	37,3
Birleşik Krallık	25,3	11,2	41,3
Türkiye	11,1	6,4	22,0

Kaynak: Eurostat, 2016

düzeyi, medeni durum, meslek, çalışılan sektör ve hane halkı büyüklüğü değişkenlerinin kadınların işgücüne katılımını etkilediğini belirtmektedir. Yamak vd.(2012: 57) ise işgücüne katılım konusunda kadın ve erkekler arasında belirgin bir açık olduğuna dikkat çekmekte, bu durumun en önemli nedeni olarak da, Türkiye'de kadın işgücü arzını kısıtlayan ve toplumsal yapıdan kaynaklanan sosyo kültürel engeller ve kadın işgücüne uygun çalışma alanlarının çok dar kapsamlı olması üzerinde durmaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı ve genel istihdam içindeki oranları ekonomik, sosyal ve kültürel nedenlerle, gerek dünya gerekse AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında çok düşük seviyededir. Bu bağlamda, eksik istihdam sorununun üretim, yatırım, tasarruf, tüketim, milli gelir gibi ekonomik göstergelerle düşünüldüğünde en ciddi sorunlardan birini oluşturduğu düşünülmektedir. (Kumaş & Çağlar, 2011: 249 aktaran Deniz ve Hobikoğlu, 2012:126)

Deniz ve Hobikoğlu'nun (2012:127) da belirttiği gibi, meslek gruplarına göre istihdam verileri incelendiğinde, Türkiye'de cinsiyete dayalı işbölümünün olduğu, bir çok meslek grubunun kadın ve erkek istihdamındaki payı arasında ciddi farklılıklar bulunduğu ve nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerin kadın istihdamındaki payının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, öğretmenlik, doktorluk, avukatlık, muhasebecilik gibi profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdam oranı erkeklerden daha fazladır. Bu

istisnanın nedeni, istihdamda eğitim-sizlere göre daha çok yer bulan eğitimli kadın işgücününün bu tür mesleklerde yoğunlaşmış olmasıdır.

İŞSİZLİK

Kadınların ekonomik hayattaki yerini belirlemede etkili olduğu düşünülen bir gösterge de, işsizlik oranlarıdır. Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaşta fertler işsiz olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik oranı ise işsiz nüfusun işgücü içindeki oranı tespit edilerek hesaplanmaktadır. (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, 2014: 27).

AB ülkeleri ve Türkiye'de cinsiyete göre işsizlik oranlarının verildiği Tablo 5'te de görüldüğü gibi, işsizlik oranları bakımından AB27'de kadın ve erkekler arasında büyük farklılıklar yoktur. AB ülkeleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde, genel itibariyle kadın ve erkekler arasında işsizlik oranları bakımından büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Farklılığın dikkat çekici boyuta ulaştığı tek ülke Yunanistan olarak karşımıza çıkmaktadır. Yunanistan'da yaşanan ekonomik krizin etkisiyle, işsizlik oranları diğer ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça fazla düzeydedir. İşsizlik oranı bakımından Yunanistan'ı, İspanya, Hırvatistan ve Kıbrıs takip etmektedir. Kıbrıs hariç,

bu ülkelerde kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarından fazladır. Türkiye'ye bakıldığında ise, kadın ve erkekler açısından büyük farklılıklar olmadığı görülmektedir.

Söz konusu genç işsizlik oranları olduğunda, kadınların erkeklerden daha iyi durumda olduğu dikkat çekmektedir. Kıbrıs hariç AB ülkelerinin hepsinde genç işsizlik oranında erkeklerin kadınların gerisinde kaldığı görülmektedir. Türkiye'de AB ile benzer bir şekilde, genç işsizlik oranı bakımından, genel işsizlik oranından daha iyi durumdadır.

Tablo 5: 2014 Yılı Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (Yıllık Ortalama %)

ÜLKE/CİNSİYET	İşsizlik Oranı (%)			Genç İşsizlik Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
AB (27 ülke)	10,2	10,1	10,3	9,2	10,1	8,3
Belçika	8,5	9,0	7,9	9,2	10,0	8,3
Bulgaristan	11,4	12,3	10,4	9,6	10,5	8,7
Çek Cumhuriyeti	6,1	5,1	7,4	9,5	10,2	8,7
Danimarka	6,6	6,4	6,8	9,5	10,3	8,7
Almanya	5,0	5,3	4,6	9,5	10,3	8,7
Estonya	7,4	7,9	6,8	7,0	7,7	6,3
İrlanda	11,3	12,9	9,4	6,5	7,5	5,6
Yunanistan	26,5	23,7	30,2	5,1	5,7	4,5
İspanya	24,5	23,6	25,4	7,8	8,4	7,1
Fransa	10,3	10,5	10,0	3,9	4,3	3,4
Hırvatistan	17,3	16,5	18,3	5,9	8,0	3,7
İtalya	12,7	11,9	13,8	8,9	10,3	7,5
Kıbrıs	16,1	17,1	15,1	14,7	14,2	15,2
Letonya	10,8	11,8	9,8	19,0	20,0	18,0
Litvanya	10,7	12,2	9,2	8,7	9,9	7,5
Lüksemburg	6,0	5,8	6,4	15,3	17,3	13,2
Macaristan	7,7	7,6	7,8	11,6	12,8	10,3
Malta	5,8	6,1	5,3	14,5	15,4	13,7
Hollanda	7,4	7,2	7,8	7,9	8,8	7,0
Avusturya	5,6	5,9	5,4	6,0	7,6	5,5
Polonya	9,0	8,5	9,6	6,0	7,7	4,2
Portekiz	14,1	13,8	14,5	6,0	6,6	5,4
Romanya	6,8	7,3	6,1	6,1	7,2	5,0
Slovenya	9,7	9,0	10,6	8,6	8,3	8,9
Slovakya	11,2	12,8	13,6	6,0	6,8	5,5
Finlandiya	8,7	9,3	8,0	8,1	8,8	7,3
İsviçre	7,9	8,2	7,7	11,9	11,9	12,0
Birleşik Krallık	6,1	6,4	5,8	7,1	8,2	5,9
İzlanda	5,0	5,1	4,9	6,8	7,1	6,5
Norveç	3,5	3,7	3,3	9,2	11,2	7,1
Türkiye	9,9	8,0*	11,9*	10,7	11,7	9,7

Kaynak: Eurostat, 2016.

*Türkiye'ye ait bu veri TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2014'den alınmıştır.

ÜCRETLENDİRMEDE EŞİTSİZLİK

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği önündeki önemli engellerden biri olarak kabul edilen kadın ve erkek ücretleri arasındaki açık, başka bir ifadeyle, ücretlendirmede ayrımcılık, toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı, insan sermayesi birikimindeki farklılıklar veya işe özgü farklılıklar ile açıklanamayan ve işverenlerin cinsiyete dayalı ayrımcı tutumlarının sonucu olarak ortaya çıkan fark olarak kabul edilmektedir (Eurostat, 2009). Bir başka ifadeyle, cinsiyete dayalı ücret farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmakta ve bu gösterge, saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret esas alınarak hesaplanmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, erkeklerle karşılaştırıldığında, çalışsın ya da çalışmasın çalışma yaşındaki tüm kadınların ortalama ücretleri üzerinde üç unsurun etkisini ölçmektedir ; ortalama saatlik ücretler, ücretli saatlerin sayısının haftalık ortalaması ve istihdam oranı. Tablo 6'da, AB ülkeleri ve Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farklılıkları ortaya konmaktadır. Hem aylık hem de saatlik ücretler bazında, AB ülkeleri ortalamasına bakıldığında, kadın ve erkek arasında ücret farklılıkları olduğu görülmektedir. Ücret açığı oranı bakımından Litvanya, Slovenya ve Letonya en düşük oranlara sahipken, ücret açığı oranı açısından en yüksek oranlara sahip ülkeler, Malta, Birleşik Krallık, Hollanda ve Avusturya'dır.

AB'nin, cinsiyete dayalı ücret farklılığında etken olan unsurları saptama yoluna gittiği görülmektedir. Bu sap-

tamaya göre, AB'de cinsiyete dayalı ücret farklılığını arttıran etkenler, iş tecrübesi yetersiz bulunan kadınların orta dereceli pozisyonlarda ve küçük ölçekli firmalarda çalışmaları ve düşük ücretli sektörlerde çalışan kadın oranının yüksek olması, evli ve çocuklu kadınların daha düşük ücretlendirilmesi, kariyer kesintisi olan kadınların daha düşük ücretlendirilmesi, kadın işgücü ağırlıklı sektörler ve uzmanlık alanlarında kadınların daha düşük ücretlendirilmesi, yüksek eğitimli kadın işgücünün, yarı zamanlı ve üst düzey işlerde kadınların daha düşük ücretlendirilmesi olarak sıralanmaktadır. AB, bu unsurları dikkate alarak eksikliklerin giderilmesini, kadınların eğitime önem verilmesini, özellikle çocuklu kadınların karşılaştığı eşitsizliğin önüne geçmek için önlemlerin alınmasını öngörmektedir. (European Union, 2002)

AB üye ülkelerinde cinsiyete dayalı kazanç açığı ve istihdam açığının toplam kazanç açığına katkısının benzer düzeyde olduğu dikkat çekmektedir. Açığın yüksek olduğu Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Malta gibi ülkelerde toplam kazanç açığını büyük ölçüde istihdam açığı belirlerken, açığın yüksek olduğu Hollanda, İngiltere, Avusturya ve Almanya'da ise toplam kazanç açığı büyük ölçüde cinsiyete dayalı çalışma saati açığı tarafından belirlenmektedir. Açığın düşük olduğu Litvanya ve Letonya'da toplam kazanç açığında cinsiyete dayalı kazanç açığının belirleyici olduğu öngörülmektedir (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, 2014: 91).

Türkiye'ye bakıldığında, AB ülkelerinin aksine, aylık ve saatlik ücretlendirmeye bakımdan kadınlarla erkekler arasında büyük bir fark bulunmamakta, mevcut fark da kadın lehine görünmektedir. Bununla birlikte, ücret açığı yüzdesinin AB ülkelerinin çok üstünde olması, Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Malta'ya benzer biçimde ağırlıklı olarak istihdam oranlarındaki farkla açıklanmakta, kadınların istihdam oranlarının aşırı düşüklüğü toplam kazanç açığının çok daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Tablo 6'da görüldüğü gibi, Türkiye'de kadın ve erkek ücretleri/kazançları arasında önemli bir fark yoktur. Bu farkın olmamasının nedeni, çalışan kadınların eğitim düzeylerinin erkeklerinkinden çok daha yüksek olmasından dolayı, ücretlerinin de yüksek olması ve bunun farkı kadınlar lehine çevirmesidir (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, 2014: 74).

Kadınlar daha küçük firmalarda çalışmakta, yönetici pozisyonda daha az bulunmakta ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olma ihtimalleri daha düşük olmaktadır. Bu verilere rağmen, ücret dağılımında eğitim, yaş, kıdem gibi değişkenler dikkate alındığında, cinsiyete dayalı ücret açığının büyümesi Türkiye işgücü piyasasında ayrımcılığın aslında var olduğunu göstermektedir. "Türkiye'de sorunun, halen cinsiyete dayalı ücret açığının az olması veya hiç olmaması değil, düşük eğitim düzeyinden kadınların işgücü piyasasına nasıl daha yaygın katılacağı ve yaygın katıldığında bu açığın büyümesinin nasıl önlenece-

ğidir" (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, 2014: 75).

Sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla eşitliğe doğru bir eğilim olsa da, gerek AB üyelerinin bir kısmında gerekse Türkiye'de işgücü piyasalarındaki toplumsal cinsiyet farklılıklarının devam ettiği, kadınların daha çok düşük ücretli sektörlerde çalıştığı ve kadının çalışma hayatına katılımını destekleyici iş ve aile yaşamında denge unsurunun sağlanamadığı görülmektedir. Türkiye'de kadınlara ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenme görevini yükleyen toplumsal baskı, kadınların daha ileri düzeyde bir eğitim almalarını engellemekte ve kadınların işgücü piyasasına katılmalarını zorlaştırmaktadır. Türki-

Tablo 6: Sanayi, İnşaat ve Hizmet Sektörlerinde Cinsiyete Göre Ücretlere İlişkin Veriler (Kamu, askeri ve Zorunlu Sosyal Güvenlik Hariç)

ÜLKE/CİNSİYET	Aylık Ücret (Euro)		Saatlik Ücret (Euro)		Ücret Açığı (%)	
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
AB (28 ülke)	2.897	2.436	1.713	13,68	14,92	12,27
Belçika	2.749	3.056	2.336	17,04	17,84	16,02
Bulgaristan	332	356	307	4,59	4,91	4,27
Çek Cumhuriyeti	922	1.028	794	7,5	8,3	8,54
Danimarka	3.604	4.082	3.171	18,57	20,33	16,99
Almanya	2.520	3.003	1.917	16,23	18,01	14
Estonya	777	947	647	7,05	8,34	9,06
İrlanda	3.274	3.771	2.807	20,11	21,65	18,65
Yunanistan	1.744	1.929	1.538	11,92	12,81	10,9
İspanya	1.775	1.981	1.534	12,23	13,21	11,07
Fransa	2.400	2.686	2.069	14,48	15,61	13,17
Birleşik Krallık	980	1.016	939	8,34	8,56	8,88
İtalya	2.193	2.401	1.921	14,15	14,88	13,72
Kıbrıs	1.980	2.287	1.727	13,59	14,77	12,28
Litvanya	573	644	520	6,15	6,56	5,85
Lübnan	525	587	479	5,81	6,22	5,48
Lüksemburg	3.501	3.784	2.969	18,15	18,71	17,09
Macaristan	729	807	647	7,51	8,23	6,77
Malta	1.375	1.495	1.193	11,57	11,92	11,05
Hollanda	2.281	2.837	1.676	15,88	16,92	13,97
Avusturya	2.288	2.704	1.684	13,39	14,84	11,28
Polonya	793	865	714	8,72	8,91	8,5
Portekiz	1.231	1.343	1.116	9,31	9,93	8,60
Rumanya	444	464	420	5,3	5,52	5,05
Slovakya	1.470	1.596	1.428	10,82	10,84	10,78
Slovenya	758	848	664	7,05	7,83	6,29
Finezya	2.848	3.272	2.484	15,17	17,03	13,58
İsviçre	2.896	3.223	2.422	14,37	15,63	13,19
Birleşik Krallık	2.504	3.062	1.931	16,07	16,17	13,92
Türkiye	764	764	765	7,24	7,21	7,03

Kaynak: Eurostat, 2016.

ye, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini halen sağlayamamış bir durumdadır. Türkiye'de sigortasız çalışanların büyük kısmının kadın işçiler olduğu, çocuk yaşta işe başladıkları, emeklilik dönemine gelmeden çok önce işlerini terk ettikleri, düşük ücretli emeğin kullanıldığı sektörlerde istihdam edildikleri, sigortalı olanların sendikalaşma oranlarının düşüklüğü, annelik durumunda hakları, haklarını kullanabilme olanakları, iş güvencesinin yokluğu dikkat çekmektedir. Hem erkekler hem de kadınlar için bir gereklilik olarak kabul edilen ekonomik bağımsızlık, bireylerin kendi hayatlarını kontrol edebilmeleri ve kendi tercihlerini yapabilmeleri için kritik bir öneme sahiptir. Ekonomik bağımsızlığa sahip olma noktasında, erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların çok büyük bir ilerleme kaydetmemiş olması, hem AB hem de Türkiye'de kaygıyla karşılanmaktadır.

SONUÇ

AB ve Türkiye'de kadının ekonomik hayattaki konumunu mevcut istihdam oranları, işgücüne katılım, işsizlik oranları gibi verilerle ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma göstermiştir ki, gerek BM çerçevesinde gerek AB bünyesinde gerekse Türkiye özelinde gerçekleştirilen tüm hukuki düzenlemelere, gerçekleştirilen tüm faaliyetlere rağmen kadın, çalışma hayatına katılım konusunda erkekle eş değil, erkekten sonra gelen ikincil bir öge durumundadır. AB üye ülkeleri içinde çalışma hayatında kadının eşitsiz durumunu ortadan kaldırmaya yönelik belirlenen hedefleri tutturana ya da

bu hedeflere yaklaşan ülkeler olsa da, Birlik genelinde, bu hedeflerin çok gerisinde bulunan ülkelerin var olduğu, Birlik ortalaması söz konusu olduğunda istenilen hedeflere ulaşamadığı görülmektedir.

Her türlü politikasında hedefler belirleyerek ilerleme sağlama eğiliminde olan AB'nin, kadın erkek eşitliği konusunda da hedefler, bu hedeflere ulaşmak için çeşitli stratejiler, faaliyetler, programlar belirleme yoluna gittiği gözlenmektedir. AB'ye aday ülke konumundaki Türkiye'nin de kadın erkek eşitliği konusunda, AB'nin belirlediği bu hedeflere, uygulamalara kayıtsız kalmaması beklenmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımı konusunda, en kötü durumdaki Birlik ülkelerinin bile çok gerisinde olan Türkiye'de kadınların istihdam edilememelerinin nedenleri saptanarak, bu nedenleri ortadan kaldıracak stratejiler belirlenmeli, kadının iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sağlanmalı, geleneksel bakış açısından uzaklaşarak, kadının da erkekle eş ve eşit olduğu bilincinin tüm toplumda yaygınlaştırılması mümkün kılınmalı, yapılan hukuki düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

Diğer ayrımcılık türlerinde de olduğu gibi, cinsiyete dayalı ayrımcılık da insanlara farklı bir şekilde muamele etmeye yol açmakta, fırsat eşitliğinin zarar görmesine neden olmakta, bu durum da insan haklarının özünü zedelemektedir. Bu yüzden, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak olarak tanımlanan kadın-erkek eşitliğinin, öncelikle, insan haklarının özünün korunmasını sağlayacağı öngörülmektedir.

Kadın ve erkekler arasında eşitlik sağlanması durumunda, ayrımcılığın neden olduğu, güçlendirdiği eşitsizliklere son verilecek, belirli grupların dezavantajlı konuma geçmesine engel olunacaktır. Eşitliğin bir başka sonucu, kişinin yeteneklerini geliştirmesine izin verilmesi, mesleğini seçme ve devam ettirme özgürlüğüne sahip olmasıdır. Ayrımcılıkla sınırlandırılan haklar, eşitlikle birlikte kişinin kullanımına açık olacak, böylece kişi becerilerini geliştirebilecek, kendine olan güveni artacaktır. Kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması, ayrımcılığın neden olduğu başka olumsuzlukları da bertaraf edecektir. Kadın ve erkek herkesten, her türlü insan kaynağından yararlanılması, verimlilik, rekabet ve ekonomi üzerinde olumlu etkiler yaratacak; sosyoekonomik eşitsizliklere engel olunacak, sosyal bütünleşme ve kaynaşma yolunda ilerleme kaydedilecek, sosyal adalet sağlanacak, politik istikrarsızlık tehdidi ortadan kalkacaktır (ILO, 2003).

Kadın ve erkek arasında eşitlik sağlandığında, cinsiyet farklılığının sorun olmaktan çıkacağı, kişinin cinsiyetinden dolayı siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik hayatta dışlanmalarla ve engellemelerle karşılaşmayacağı ve haksızlığa uğramayacağı öngörülmektedir. Eşitlik sağlandığında, erkek tarafından ezilen kadınların yerini aile içinde ve toplumda erkeklerle eşit haklara sahip olan, onlarla birlikte ortak bir yaşamı paylaşan kadınların alması beklenmektedir. Gerek Türkiye'de gerek AB ülkelerinde gerekse diğer dünya ülkelerinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının, bir bakıma

yoksullukla, sosyal dışlanmayla mücadelede ülkelere ve dünya geneline katkı vereceği unutulmamalıdır. Yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma, kadınların istihdamının arttırılmasına, gelir getirici faaliyetlerde bulunmasına, eğitim ve sağlık gibi temel sosyal hizmetlere erişim olanağının artırılmasına bağlıdır.

Türkiye'de kadınların erkeklere göre ekonomik, sosyal ve politik hayattaki konumları, AB üye ülkelerinden daha da kötü durumdadır. Kadın erkek eşitliğini vazgeçilmez bir hedef olarak belirleyen AB'ye girmeye aday olan Türkiye'nin, gerek hukuksal mevzuatında gerekse ulusal düzeyde yaptığı faaliyetlerle kadın ve erkekler arasındaki farkları gidermeye çalışması kaçınılmazdır. Türkiye, kadınların erkeklerle eşit haklara kavuşturulmasını sağlamalıdır. Bunu, AB üyeliğinin bir gereği olmasından çok, kendi geleceğine getireceği artılardan dolayı yapmalıdır.

Hukuk kurallarının olması, uygulamada eşitliğin sağlanması anlamına gelmemektedir. Toplumun her kesiminde, aile içinde, iş hayatında, karar alma kurumlarında hukukla uygunluğun sağlanması, var olan batıl inançlardan, geleneklerden, klişelerden kurtulup, toplumun kadın erkek eşitliği konusunda bilinçlendirilmesine bağlıdır. Bu bilincin yerleştiği bir toplum, kadın haklarının korunmasının kadınlara getirdiği artıların yanında, erkekler ve toplumun bütünü için kazançlar sağlayacağı farkına varacaktır. Geleceğin ekonomik, kültürel, sosyal gelişmiş toplumları bir anlamda aile içinde ve dışında kadınlara

yönelik Őiddetin ve tacizin azalması-
na, kadınların çalışma hayatında daha
Çok yer bulmasına, kadınların eğitim,
meslek edinme, kltr, sağlık, bilim

gibi pek çok alanda erkeklerle eşit fir-
satlara sahip olmasına, her düzeyde
politik karar alma süreçlerine daha
fazla katılmalarına bağlıdır.

KAYNAKÇA

- Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği (2003), "Avrupa Birliği ve eşitlik-istihdamda eşit fırsatlar", Ankara, Türkiye, Erişim: <http://www.deltur.cec.eu.int> (12.04.2013)
- DİE (2003), "Pekin+5 Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu -sonuç belgesi", Erişim: <http://www.die.gov.tr/tkba/pekin%2B5.doc> (10.05.2003)
- European Union (2000), Towards a community framework strategy on gender equality (2001-2005), Brussels: Commission Of The European Communities Publication (CNS), Erişim: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf (10.04.2003)
- European Union (2002), Employment in Europe 2002 recent trends and prospects, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Union (2016), Report on equality between women and men 2015. Belgium: European Union Publication.
- Eurostat (2009) "Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using structure of earnings survey data", Methodologies and Working Papers. Belgium: European Union Publication.
- Eurostat (2016). Equality (gender and age) statistics. Erişim: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/statistics-illustrated> (18.03.2016).
- Göçmener, S. (2008), "Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de kadın erkek eşitliği". Doktora Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği İlişkileri Anabilim Dalı.
- Gürler, Ö. ve Üçdörük, Ş.(2007), "Türkiye'de cinsiyete göre gelir farklılığının ayrıştırma yöntemiyle uygulanması" Journal of Yasar University 2(6): 571-589.
- Hacıoğlu, D. M., & Hobikoğlu, E.H. (2012). "Cinsiyete göre gelişme endeksi çerçevesinde kadın istihdamının ekonomik değerlendirilmesi: Türkiye örneği". Session 1B: Büyüme ve Gelişme, 123-130. International Labour Organization (2003), "Time for equality at work", Erişim: <http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/download/global4/part1.pdf> (15.05.2003)
- Kırkpınar, L. (2001). Türkiye'de toplumsal değişme ve kadın. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri Dizisi/285.
- KSSGM (2003a) Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Erişim: <http://www.kssgm.gov.tr/cedaw.html> (18.4.2013).
- KSSGM (2003b) Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu: Dördüncü Dünya Kadın Konferansı, Ankara: KSSGM Yayınları. Erişim: <http://www.kssgm.gov.tr/pekin-5.html> (25.4.2013).
- Salman, F. (2007), "Hep yenik başlama duygusu, Türkiye'de ayrımcılık uygulamaları: mağdurlar ve uzmanlar anlatıyor". STGM Yayınları. Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- Süral, N. (2013). Türkiye'de kadın istihdamı: fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı: 279-309.
- Şişman, Y. (2014). "Engelliler açısından eşitlik, ayrımcılık ve eğitim hakkı". Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, (32): 57-85.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2014), Türkiye'de kadın işgücü profili istatistiklerinin analizi (Birinci Basım). Ankara: Duygu Matbaacılık.
- T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2015). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı. Ankara.
- Tekinalp ve Tekinalp (2000). Avrupa Birliği hukuku (2. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2002), "Çağdaş iş merkezlerinde kadın işgücünün konumu: Bursa örneği", TİSK Yayınları, No: 219. Erişim: <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=106> (10.4.2013).
- Yamak, R., Abdioğlu, Z., & Mert, N. (2012). "Türkiye'de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt /Vol.: 12 - Sayı/No: 2 : 41-58.
- Yüksel, M. O. (2000). Karşılaştırmalı hukuk ışığında Türk iş hukukunda kadın-erkek eşitliği. İstanbul: Beta Yayınları.
- Zengingönül, O., Kırkpınar, N. (2004). "Avrupa Birliği'nin odak noktalarından biri: kadın istihdamı. Ankara: Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Mesleki Eğitim Dergisi, Cilt 6, Sayı 11.