



**TC
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI**

**KÜRESELLEŞME EKSENİNDE TÜRKİYE’NİN AVRUPA
BİRLİĞİ’NE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMININ
ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Hatice ŞAHİN**

**Niğde
Temmuz, 2016**

TC
NIĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

**KÜRESELLEŞME EKSENİNDE TÜRKİYE’NİN AVRUPA
BİRLİĞİ’NE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMININ
ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Hatice ŞAHİN

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR
Üye : Yrd. Doç. Dr. Ragıp YILMAZ
Üye : Yrd. Doç. Dr. Fatma Zişan KARA

Niğde
Temmuz, 2016

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Küreselleşme Ekseninde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiği ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 12/07/2016

Hatice ŞAHİN



JÜRİ ONAY SAYFASI

Yrd. Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR danışmanlığında Hatice ŞAHİN tarafından hazırlanan “Küreselleşme Ekseninde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarih: 12/07/2016

JÜRİ :

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ragıp YILMAZ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Fatma Zişan KARA



ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu’nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ömer İSKENDEROĞLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Tez çalışmamda planlanmasından oluşumuna kadar ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım saygıdeğer danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR'a, çalışmam boyunca benden yardımını esirgemeyen arkadaşım Mesut Can ÖKTEM'e ve hayatım boyunca maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen çok kıymetli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
KÜRESELLEŞME EKSENİNDE TÜRKİYE’NİN AB’YE UYUM SÜRECİNDE
KADIN İSTİHDAMININ ANALİZİ

ŞAHİN, Hatice

İktisat Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR
Temmuz 2016, 110 Sayfa

İşgücü piyasaları, küreselleşme sürecinin etkilediği ve değiştirdiği ekonomik göstergelerden birisidir. Bu alandaki etkileri özellikle işsizlik ve istihdam üzerinde ortaya çıkarmaktadır. Küreselleşmenin her alanda olduğu gibi işgücü piyasalarında da olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Özellikle istihdam konusunda olumlu etkiler yaratan küreselleşme, kadının ekonomiye katılımını sağlayarak kadın istihdamını artırmıştır.

Küreselleşmenin kadınlara sağlamış olduğu fayda göz önünde bulundurularak kadın istihdamını artırmanın ekonomiye sağlayacağı katkılar yadsınamayacak derecededir. Çalışmamızda küreselleşmenin getirdiği değişimle birlikte, kadın istihdamında Türkiye’nin AB’ye üyelik süreci içerisinde gerçekleştirmesi gereken kriterlere ne derecede uyum gösterdiği analiz edilmeye çalışılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının yorumlanabilmesi için öncelikle ülkelere yol gösterici nitelikte bir topluluk olan AB’de istihdam politikaları ve işleyiş incelenmiştir. Daha sonra Türkiye’de uygulanan politikalar neticesinde AB istihdam politikalarından yola çıkılarak, ekonomiye yansıyan göstergeler vasıtasıyla incelenmiş ve AB ile karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Kadının ekonomiye katılımı ile gerçekleşecek olan etkileri daha net görebilmek için güçlü-zayıf analizi yapılmıştır.

Sonuç olarak, nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdam edilmesi, kadınların kendilerine güveninin artması, yaşam koşullarının iyileşmesi, kadının toplumsal değerinin artması, ekonomik kalkınmanın sağlanması gibi birçok alana katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, İstihdam, Kadın İstihdamı, Türkiye, Avrupa Birliği

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE ANALYZE OF WOMEN EMPLOYMENT IN TURKEY'S ADAPTATION PROCESS TO EUROPEAN UNION BY THE AXIS OF GLOBALIZATION

ŞAHİN, Hatice

Department of Economics

Supervisor: Asst. Prof. Filiz KUTLUAY TUTAR Ph.D.

July 2016, 110 Pages

Labor markets are one of the economic indicators that have been changing by globalization process. The effects on this field commonly appears on unemployment and employment. Globalization has positive and negative effects on labor market just like on all fields. Globalization that creating positive effects especially on employment, redounded women employment by including women in to the economy.

By considering benefits of globalization for women, redounding women employment contributes much to economy. In this work I tried to analyze, does Turkey anwer the criterions of European Union about women employment, in the membership process to European Union. First, I examined employment policies of European Union -a pathfinder community for countries- for interpreting women employment in Turkey. After that, policies that applied in Turkey examined based on European Union employment policies and made a comparative analysis between Turkey and European Union. A Strong-Weak analysis applied for showing the positive effects of women employment.

As a result, by employing women, that creating half of the population, women gained self-confidence, life conditions got better, women's social value increased, economic development provided. And this situation will provide too much benefits in the future.

Keywords: Globalization, Employment, Women Employment, Turkey, European Union.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME VE KADIN İSTİHDAMI

1.1. KÜRESELLEŞMENİN TANIMI VE GELİŞİMİ	3
1.2. KÜRESELLEŞMENİN DİNAMİKLERİ.....	6
1.2.1. Dengesiz Güç İlişkileri	6
1.2.2. Ulus Devletin Sonu Tezi.....	6
1.2.3. Artan Uluslararası Rekabet Koşulları.....	7
1.2.4. Çok Uluslu Şirketler	8
1.2.5. Teknolojik Güç	9
1.3. KÜRESELLEŞMENİN ORTAYA ÇIKARDIĞI DEĞİŞİKLİKLER	10
1.3.1. Ekonomik Değişiklikler.....	10
1.3.1.1. Dış Ticaret.....	11
1.3.1.2. Doğrudan Yabancı Yatırımlar.....	12
1.3.1.3. Gelir Dağılımı Bozukluğu.....	15
1.3.1.4. Dış Borçlar	16
1.3.1.5. Ekonomik Krizler.....	16
1.3.2. Siyasal Değişiklikler	17
1.3.3. Kültürel Değişiklikler	18
1.4. KÜRESELLEŞME, EMEK PİYASALARI VE İSTİHDAM	19
1.4.1. Üretimin Küreselleşmesi	19
1.4.2. Emek Piyasaları ve İstihdam	20
1.4.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	21
1.5. İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI.....	22
1.5.1. İstihdam Kavramı ve Genel Çerçeve.....	23

1.5.2. Kadın İstihdamının Gelişim Süreci ve Dünya’da Kadın İstihdamı	24
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ’NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE KADIN İSTİHDAMI

2.1. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI.....	27
2.1.1. Avrupa İstihdam Stratejisinin Ortaya Çıkışı	28
2.1.2. Avrupa İstihdam Stratejisi(AİS).....	29
2.1.2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin Hedefleri ve Uygulanan Politikalar....	31
2.1.2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin İşleyişi	32
2.1.2.3. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin Dönemler Halinde Yeniden Yapılanması	33
2.2. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI.....	36
2.3. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE KADIN İSTİHDAMI	39
2.4. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI KONUSUNDA SEÇİLEN ÜLKELERİN UYGULAMALARI	42
2.4.1. Almanya.....	42
2.4.2. Hollanda.....	44
2.4.3. İngiltere.....	45
2.4.4. Fransa.....	46
2.4.5. Belçika	48
2.4.6. İsveç.....	49
2.4.7. Polonya	50
2.4.8. Hırvatistan	51
2.5. AB’de Kadın İstihdam Politikaları Açısından Güçlü-Zayıf Analizi.....	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE AVRUPA BİRLİĞİ’NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE UYGULANAN KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI İLE AVRUPA BİRLİĞİ’NİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

3.1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI.....	55
3.1.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	58
3.1.2. Yerleşim Birimine Göre Kadın İstihdamı	61

3.1.3. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı	63
3.1.4. Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı	65
3.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DEKİ KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI	67
3.2.1. Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri	67
3.2.2. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'deki Düzenlemeler ve Kadın İstihdam Politikaları	69
3.2.2.1. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye ve Planlı Kalkınma Dönemi.....	69
3.2.2.2. Uyum Sürecinde Türkiye'deki Kadın İstihdam Politikaları	76
3.2.3. İstihdam ve Sosyal Politikalar Çerçevesinde İlerleme Raporları	78
3.3. Türkiye'de Kadın İstihdam Politikaları Açısından Güçlü-Zayıf Analizi	80
3.4. Kadın İstihdamı Açısından Türkiye-AB'nin Güçlü-Zayıf Analizi.....	82
SONUÇ.....	85
KAYNAKÇA.....	89
ÖZGEÇMİŞ.....	97

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İhracatın GSYİH' ya Oranı(%).....	12
Tablo 2: DYY' lerin Yıllar İtibariyle Türkiye ve Dünya'daki Gelişimi.....	13
Tablo 3: İstihdamın Sektörel Dağılımı(%).....	22
Tablo 4: Dünya Çapında İşgücüne Katılım Oranları(%)	26
Tablo 5: Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikalarının Kronolojisi	27
Tablo 6: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları(%)	40
Tablo 7: AB'de uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri..	53
Tablo 8: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre Durumu (15+ Yaş)	57
Tablo 9: 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Oranının Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Dağılımı(%) (2014-2015)	59
Tablo 10: İstihdam Oranının Yerleşim Birimine ve Cinsiyete Göre Dağılımı(%)	62
Tablo 11: İstihdam Oranının Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%) (2000-2015)	64
Tablo 12: İstihdam Oranının Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı(%)	66
Tablo 13: Türkiye'de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri	81
Tablo 14: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Güçlü Analizi	82
Tablo 15: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Zayıf Analizi.....	84

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AFFA	: Yetişkinler Mesleki Eğitim Ulusal Kuruşu
AGİK	: Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Konferansı
AİS	: Avrupa İstihdam Teknolojisi
AKY	: Açık Koordinasyon Yöntemi
ASF	: Avrupa Sosyal Fonu
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
DB	: Dünya Bankası
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
DYY	: Doğrudan Yabancı Yatırımlar
ESWC	: Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
GATT	: Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması
GOÜ	: Gelişmekte Olan Ülkeler
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsler
KOB	: Katılım Ortaklığı Belgesi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KSSGM	: Kadının Sosyal Statüsü Genel Müdürlüğu

NOW : Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

OPEC : Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UDY : Uluslararası Doğrudan Yatırım

UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı



GİRİŞ

Ülkeleri farklı boyut ve düzeylerde etkileyen küreselleşme olgusunun genel geçer bir tanımlaması bulunmayıp, gerek uluslararası düzeyde gerekse ulusal platformda çok önemli etkilere sahiptir. Sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel hayatımızı farklı şekil ve boyutlarla etkilemektedir. Küreselleşmenin getirdiği önemli değişikliklerden birisi uluslararası ve ulusal düzeyde ekonomi üzerindeki etkileridir. Küreselleşme ile artan uluslararası rekabet dolayısıyla firmaların, işletmelerin dünya ticaretinden daha fazla pay alma arzusu rekabet ortamını daha da derinleştirmektedir. Rekabet ortamının oluşması işgücü piyasaları üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır.

Dünya ticaretinden pay alabilmek, gelişmiş ekonomilerle rekabeti sağlayabilmek ve devamlılığını getirebilmek için işletmelerin piyasaya yüksek kaliteli ürünler sunması gerekmektedir. Bu durumda işgücü piyasasında önemli hareketlilik yaşanacaktır. Piyasaya yüksek kalitede ürün sunabilmek için daha fazla nitelikli işgücüne ihtiyaç olacaktır ve bu durumda daha fazla işgücü istihdam edilecek, işsizlik oranları da kısmen de olsa azalacaktır.

İstihdam oranları artarken işsizlik oranlarının azalması ülke ekonomisini olumlu etkileyecek ve yaşam standardını yükseltecektir. Ancak bu noktada kadının da ekonomiye girmesi gerekmektedir. Çünkü nüfus üzerinde önemli bir paya sahip olan kadınların ekonomi dışında kalması ülkenin gelişimi ve kalkınmasını geciktirecek hatta kalkınma sağlanamayacaktır. Hayatın her alanında büyük emeği olan kadının ekonomiye dâhil edilmesiyle kadının kendine güveni artacak, kadının toplumsal değeri artacak, işsizlik oranları düşecek, ailelerin gelir seviyesi artacak, yaşam standartları yükselecek ve ekonomik kalkınma sağlanacaktır. Bu durumda kadınların daha fazla istihdam edilmesi gerekmektedir.

Çalışmanın amacı, küreselleşmenin getirdiği değişikliklerle, Türkiye'nin AB'ye üyelik sürecinde kadın istihdamı politikalarına ne derece uyum sağladığını analiz etmektir. Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, küreselleşme ve küresel düzende gerçekleşen kadın istihdamı, ikinci bölümde AB'deki kadın istihdam politikaları ve kadın istihdamı, üçüncü bölümde Türkiye'deki kadın istihdamı incelenmiş ve AB'ye uyum sürecinde Türkiye'deki kadın istihdam politikaları AB ile karşılaştırılarak analiz edilmiştir.

Birinci bölümde, küreselleşmenin tanımı yapılmış ve küreselleşmenin getirdiği ekonomik, siyasal ve kültürel değişiklikler incelenmiştir. Emek piyasaları ve istihdam üzerindeki etkileri istihdamın sektörel dağılımı, kadın istihdamı çerçevesinde incelenmiştir.

İkinci bölümde, AB'deki istihdam politikaları ve istihdam politikalarının oluşum süreci anlatılmıştır. İstihdam politikaları çerçevesinde kadın istihdam politikaları ve bu politikaların sonuçlarına göre gerçekleşen kadın istihdamı incelenmiştir. AB istihdam politikalarının AB'ye üye ülkelerde ne derece uygulandığı ve başarı sağladığını görebilmek için, AB ülkeleri içerisinde gelişmişlik düzeyleri farklı olan ve AB'ye sonradan katılan birkaç ülkede uygulanan kadın istihdam politikaları örnek ülkeler olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, Türkiye'de kadın istihdamının eğitim durumu, yerleşim birimi, sektörler ve yaş grupları dağılımı incelenmiştir. AB'ye uyum sürecinde kadın istihdam politikalarını inceleyebilmek için öncelikle Türkiye-AB ilişkileri incelenmiş ve uyum sürecinde Türkiye'deki düzenlemeler ve kadın istihdam politikaları anlatılmıştır. Kadın istihdamı politikalarının AB'ye ne derece uyum sağladığını görebilmek için, uygulanan politikaların ekonomiye yansımaları bazı göstergeler ışığında AB ile karşılaştırması yapılarak analiz edilmiştir. Kadın istihdamının ekonomi üzerindeki etkilerinin anlaşılabilmesi için güçlü-zayıf analizi yapılmıştır.

Sonuç olarak, ekonomik kalkınmanın sağlanması, ülkenin gelişmiş ekonomiler arasına girmesi, yaşam standartlarının yükselmesi ve AB'ye üyelik sürecinin daha kısa sürmesi için kadın istihdamının önemli bir etken olduğu anlaşılmıştır. Kadınlara karşı toplumsal ön yargılarımızdan sıyrılıp, kadınların da birer birey olduğunu ve çeşitli haklara sahip olduğunu hatırlayarak öncelikle eğitim alanında kadınlara fırsat verilerek kadınların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kadının çalışma hayatına girmesiyle kendine olan güveni artacak ve daha büyük işler yapma cesareti toplayarak çeşitli girişimlerde bulunacak ve ekonomi her alanda gelişecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME VE KADIN İSTİHDAMI

1.1. KÜRESELLEŞMENİN TANIMI VE GELİŞİMİ

Küreselleşme son yıllarda gündemde sıklıkla rastladığımız kavramlardan birisidir. Tüm dünyada ön plana çıkan ve neredeyse her alanda karşımıza çıkmakta olup sosyal, ekonomik ve kültürel hayatımızı doğrudan etkilemektedir. Ancak tanımıyla ilgili kesin görüş birliği bulunmayıp farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Yapılan tanımlamalar küreselleşmeyi farklı boyutlarla karşımıza çıkarmaktadır.

Küreselleşme, üretim faktörlerinin, ülke birikimlerinin ve değerlerinin ulusal sınırları aşarak yayılması, ticaret ve yabancı yatırımlarla dünya ülkelerinin bütünleşmesi ve ulusların ekonomik, siyasi, toplumsal ve kültürel farklılıklarına rağmen ortak bir noktada buluşup uluslararası ilişkilerin yoğunlaştırılması olarak tanımlanmaktadır(Yahşi, 2007: 4).

Küreselleşme, belirli bir zaman çerçevesini kapsayan ya da kesin bir başlangıç ve son ile tanımlanabilecek bir kavram değildir. Ayrıca kesin bir şekilde, bütün insanlara ve bütün durumlara uygun bir izahı yapılamaz. Küreselleşme, ekonomik bütünleşme, politikaların sınırların ötesine taşınması, bilginin aktarımı, kültürel denge ve güç üretimi ilişkilerini kapsar(Al-Radhan and Stoudmann,2006:3).

Küreselleşmeyi en yalın anlamı ile tanımlamaya çalışan yazarlara göre küreselleşme, “küreleşme”, “globalleşme”, “yenidünya düzeni”, “post modernizm”, “yerleşme karşıtı”, “neoliberalizm”, “dünyanın tek bir mekân olarak algılanması”, “dünyanın sıkışıp küçülmesi” gibi kavramların karşılığı olarak kullanılmaktadır(Aytuğ, 2011: 47).

Dünya ekonomisine damgasını vuran bu küreselleşme olgusu işgücünün, sermayenin, teknolojinin ve mal piyasalarının uluslararası nitelik kazanmasını sağlamıştır. Bugüne kadar ekonomik boyutu ön plana çıkan küreselleşmenin gelecek yüzyılda siyasi, sosyal ve değer yargıları boyutları da gündeme gelecek ve tüm dünya için geçerli normların oluşturulması ile küreselleşme nihai hedefine ulaşacaktır(Atım, 2013).

Küreselleşme henüz tamamlanmamış bir süreçtir. Bir yandan üretim faktörlerinin, mal ve hizmetlerin artan alışkanlığı nedeniyle, ekonomilerin karşılıklı bağımlılığı giderek artmaktadır. Öte yandan bu süreç içerisinde kültürlerin kalıplaşması gerçekleşse de genişçe bir uluslararası alanda benzer eğilimler içerisine girdiği görülmektedir. Küreselleşmeyi ulusal sınırların ortadan kalkması, para ve mal hareketleri ile ticaretin ve enformasyonun gelişmesi sonucunda serbest piyasaların bu sınırları aşarak bütünleşmesi olarak çok genel bir şekilde tanımlamak mümkündür(Yılmaz, 2006:7).

Küreselleşme ya da global bütünleşme, global entegrasyon, ülkeler arasındaki iktisadi, siyasi, sosyal ilişkilerin yaygınlaşması ve gelişmesi, ideolojik ayrımlara dayalı kutuplaşmaların çözülmesi, farklı toplumsal kültürlerin, inanç ve beklentilerin daha iyi tanınması, ülkeler arasındaki ilişkilerin yoğunlaşması gibi farklı görünen ancak birbirleriyle bağlantılı olgular içerir. Küreselleşme bir anlamda maddi ve manevi değerlerin ve bu değerler çerçevesinde oluşmuş birikimleri ulusal sınırları aşarak dünya çapında yayılması anlamına gelir(Erdinç, 1999:2).

Küreselleşmenin Gelişimi

Küreselleşme, kendiliğinden ortaya çıkan bir gelişme gibi gözükmeyle beraber, temelde birtakım faktörler de bu süreçte önemli rol oynamıştır. Bu faktörleri üç grupta toplamak mümkündür(Akgönül ve Masca, 2000:129-130):

- Destek veren Faktörler: Bunların başında son on yılda gelişen uydu haberleşmesi, faks, e-mail gibi uluslararası iletişimi imkan dâhiline sokan gelişmiş telekomünikasyon sistemleri gelmektedir. Ayrıca ucuz, gittikçe gelişen, güvenilir uluslararası ulaşım, özellikle gittikçe büyüyen uçak kargo sistemleri ve özel kurye şirketlerini de bu grupta saymak mümkündür
- Hükümet Politikaları: temelde ticaretin serbestleşmesi, tarife ve kotaların kaldırılması, dış finansman imkânlarının serbestleştirilmesi, tarife ve kotaların kaldırılması ve uluslararası sermaye hareketleri üzerindeki kontrollerin kaldırılmasını bu grupta değerlendirmek mümkündür
- Şirket Stratejileri: Günümüzde şirketler hem dış ülkelere satış yapabilmekte hem de dış ülkelerden kaynak kullanmaktadırlar. Bu şirketler ihracat yaparak ve faaliyetlerini düşük maliyetli yerlere kaydırmak suretiyle dış ekonomik ilişkiler

kurmaktadırlar. Diğer taraftan, dışarıda kurdukları ilişkiler yoluyla fason imalatla üretilen üretim bazı parçalarını dışarıdan satın almaktadırlar.

İktisat tarihçileri küreselleşme döneminin başlangıcı olarak sanayi devrimini göstermektedirler. 1870 ile 1914 yılları arası modern dünya ekonomisinin doğuşu olarak kabul edilmektedir. Küreselleşmenin bu ilk modern adımı, biri 1940'ların sonundan 1970'lerin ortasına, diğeri 1970'lerin ortasından günümüze kadar devam eden iki basamak takip etmiştir. Küreselleşmenin ikinci modern basamağı 2. Dünya Savaşı'nın sonunda başlamıştır. Bu süreç, Dünya Bankasını ve Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşmasını (GATT) ortaya çıkaran Uluslararası Para Fonunun(IMF) kurulmasına neden olan 1944 Bretton Woods konferansının belirlediği küresel ve ekonomik sistemle birlikte ortaya çıkmıştır(Yasım, 2011: 5). 1947 yılındaki GATT Anlaşması küreselleşmenin başlamasının en önemli adımlarındandır. Bu anlaşmayla bütün dünyada serbest ticaret sisteminin oluşması hedeflenmektedir. Bugün mal ve hizmetlerin yanı sıra sermayenin de ülkeler arasında dolaşması söz konusudur(Yılmaz, 2006: 10).

Küreselleşme süreci, 1980'lerin sonunda II. Dünya Savaşı'ndan sonra kurulan dengeleri sarsan Doğu Bloku lkelerindeki zlmelerle hızlanmıştır. Nitekim, İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşturulan yoğun sermaye birikimi ve tekelci düzenlemeye dayalı uluslararası işbölümünün ve düzenin yetmişli yıllardaki krizle birlikte ciddi bir sarsıntı geçirdiği ve Merkez lkelerinin seksenli yıllarda toparlanamadığı iyi bilinen bir olgudur. Krizden çıkışın gerçekleşmemesi ve krize karşı uygulanan geleneksel Keynesyen reçetelerin başarısızlığı, düşünce planında güçlenmeye başlayan liberal düşüncenin, seksenli yıllarla birlikte ABD'de Reagan ve İngiltere'de Thatcher'ın yönetime gelmeleriyle birlikte, iktisat ve sosyal politikalar bağlamında uygulamaya konulmasını olanaklı kılmıştır. Liberalleşme ve dışa açılma programlarının gündeme geldiği 1980'li yıllar; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kaynakların etkin dağılımını sağlamaya yönelik çabaların arttığı bir dönem olmuştur. Bu kapsamda, yeni mali kurumlar ortaya çıkmıştır. Böylece, Doğu bloku ülkelerindeki zlmeler veya dünyadaki dengelerin yeniden yapılanması şeklinde kendini gösteren düzen arayışları ve liberalleşme eğilimleri küresel dünya düzenini ortaya çıkarmıştır(Ener ve Demircan, 2006: 203-204).

1.2. KÜRESELLEŞMENİN DİNAMİKLERİ

1.2.1. Dengesiz Güç İlişkileri

Küreselleşme süreci dünyadaki güçler dengesinin az gelişmiş ülkeler karşısında sanayileşmiş ülkelerin, genel olarak da emek karşısında sermaye kesiminin giderek güçlendiği bir çerçevede gelişmektedir. Sermaye stoku, sanayi üretimi, dış ticaret ve teknolojik birikim açısından sanayileşmiş ülkelerin hakim konumu dünya ekonomisindeki güç ilişkilerinin temelini oluşturmakta ve az gelişmiş ülkelerin hareket alanını en baştan kısıtlamaktadır. Örneğin, dış ticaret ilişkileri açısından, sanayileşmiş ülkeler ihracat ve ithalatlarının çok büyük bir kısmını birbirlerine yönlendirirken az gelişmiş ülkelerin ihracat ve ithalatının büyük bir kısmı sanayileşmiş ülkeler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Az gelişmiş ülkelerin iktisat politikaları üzerindeki etki ve denetim alanlarını neoliberal küreselleşme süreci içinde daha da genişleten uluslararası finans kuruluşlarının bu dengesiz güç ilişkilerinin daha da bozulmasında etkili bir rol oynadıkları gözlenmektedir. Sanayileşmiş ülkelerin hakim konumda olduğu mevcut güçler dengesi, bu ülkelerin kendi çıkarlarını ön planda tutan tutum ve davranışlarıyla birleştiğinde az gelişmiş ülkeler için ek güçlükler yaratmaktadır. Sanayileşmiş ülkeler, son yıllarda bir yandan işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini savunurken diğer yandan az gelişmiş ülkelerde emek standartlarını vurgulayarak yeni bir korumacı eğilim içine girmektedirler. Bunun gibi, evrenin korunması için önerdikleri düzenlemelerin de bir ölçüde az gelişmiş ülkelerin sanayileşme ve büyüme çabalarını kısıtlama ve rekabet gücünü azaltma amacından güdüldüğü söylenebilir(Şenses, 2004: 5).

1.2.2. Ulus Devletin Sonu Tezi

Küreselleşme teorisi açısından vazgeçilmez olan unsur, ulus devletin tarihsel işlevinin sona erdiğine ilişkin tezdır. Küreselleşme kavramı, ulus devletin sonu fikrinden bağımsız olarak tanımlanamaz. Çünkü küreselleşme teorisinin amacı ulus devletin bir işe yaramayacağını, küreselleşme fırtınasının herkesi önüne katıp götüreceğini ortaya koymaktır; politik vargısı da ulus devletin küreselleşme diye anılan süreci yavaşlatacak, engelleyecek, durduracak hiçbir müdahalede bulunmamasını savunmaktır(Soran, 2011: 5).

Küreselleşme sürecinde kapitalizmin bugünkü boyutu, ulus-devleti, ekonominin gelişmesi için uygun bir ölçek olmaktan çıkarmıştır. Yirminci yüzyılın ikinci

yarısında egemen olan soğuk savaş ulus-devleti ayakta tutarken, 1990'larla birlikte bu sürecin sona ermesi, ulus-devletin temellerini sarsan bir diğer unsur olmuştur. Sovyetler Birliği'nin çöküşü ile ABD'nin yegane güç haline gelmesi, küreselleşmenin temel siyasi gelişmesini ifade etmekte; doğal olarak da egemen siyasi aktör ulus-devleti tamamen ortadan kaldırmasa da, büyük ölçüde dönüşüme uğratmaktadır. Bu gelişmeyle birlikte hakimiyeti sarsılan devletin, etkin ve sınırlı bir yapıya kavuşturulması üzerine tartışmalar yoğunlaşmıştır. Bu anlamda küreselleşme, ulus devletin potansiyel öneminin ve bağımsızlığının büyük ölçüde azaldığı bir fenomen olarak ortaya çıkmıştır(Cebeci,2008: 27).

Küreselleşme ve ulus devlet ikilemine bir yaklaşım, Richard Falk'ın "The Future of Sovereign States And International Order" adlı makalesidir. Falk, ekonomik küreselleşmenin, politik alanı etkilediğini belirtmektedir. Falk'a göre; bugünkü haliyle uluslararası sistemde "Devletler" ve "Dünya" kavramları vardır. Ancak, Dünya kavramının içinde artık bölgesel entegrasyonlar, çok uluslu şirketler, hükümet dışı aktörler bulunmaktadır. Sovyetler Birliği'nin yıkılışından sonra yeni dünya düzeni ile birlikte ulus devletlerin sorunları artmıştır. Ulus devletler açısından önemli olan nokta; devletlerin her şeye karıştığı bir sistemin artık dönüşüme uğramasıdır. Badie'e göre ise, soğuk savaş sonrasında temel tartışma aktörlerin çokluğu ve farklılıklarla ilgilidir. Bu yeni yapılanmada ise üç çeşit aktör bulunmaktadır: Devlet, uluslararası aktörler ve kimlik girişimcileri. Bu unsurlardan her biri kendi amaçları doğrultusunda bireyleri uluslararası alana çekmektedir(Yalçınkaya, 2012:12).

1.2.3. Artan Uluslararası Rekabet Koşulları

Küreselleşme olgusunun iktisadi boyutu, özellikle 1980'li yıllarda önem kazanmıştır. Dünyadaki sanayi işletmeleri, bu yıllarda, bir taraftan pazarların, ürünlerin ve üretim teknolojisinin hızla değişiyor, diğer taraftan da rekabet şartlarının giderek ağırlaşıyor olmasından önemli ölçüde etkilenmeye başlamıştır. Pazarların doyuma ulaşması, tüketicilerin daha seçici olmaları sonucunu doğururken, işletmeleri ürün çeşitlendirmeye yönlendirmiştir. Diğer taraftan yoğunlaşan rekabet ve gelişen teknoloji, ürünlerin ekonomik ömrünü kısaltmıştır. Bu süreç, işletmeleri hem stok seviyelerini minimize eden, kaliteli fakat düşük maliyetli ürünler almayı mümkün kılan ve talep değişmelerine karşı daha esnek olan üretim teknolojilerini geliştirmeye hem de faaliyetlerini genişletme veya daraltma, pazarda yeniden konumlanma veya

ortak girişimlere yönelme gibi stratejileri denemeye zorlamıştır. Çok sayıda işletme üretim otomasyonu ve entegrasyonu programları çerçevesi içinde esnek üretim sistemlerini devreye sokma ihtiyacı hissetmiştir(Yalçınkaya, 2012: 19).

Küreselleşme olgusu, tüm dünyada artan uluslararası rekabet ortamı yaratmaktadır. Coğrafi uzaklık, mal ve hizmetlerin sağlanması ve dolaşımı açısından artık sınırlayıcı bir faktör değildir. Dünya mali piyasaları entegre olmuş, ilerleyen bilgi ve haberleşme teknolojileri, bilgiye ulaşmayı daha sistematik bir hale getirmiş ve bilgi paylaşımı kolaylaşmıştır. İnternet teknolojileri ve elektronik ticaret her geçen gün önem kazanmaktadır. Teknolojideki hızlı değişimler, işlem ve bilgi maliyetlerini azaltarak verimlilik artışı ve büyümeye yol açmaktadır. Böylece düşük maliyetler, etkin piyasalar, yüksek verimlilik, uluslararası ticaretin önündeki gümrük ve kota gibi engellerin azaltılması ve yeni yatırım olanakları rekabeti arttırmıştır. Diğer yandan banka-dışı finans kuruluşlarının (menkul kıymet firmaları, sigorta şirketleri ve karşılıklı fonlar) mali aracılık sürecinde artan önemi rekabeti artırıcı etki yaratmıştır. Rekabet yalnızca sanayileşmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de artmıştır. Kısacası küreselleşme sürecinde bilgi teknolojisindeki devrim, rekabeti küresel düzeyde yoğunlaştırmaktadır(Yahşi, 2007:16-17).

Küreselleşmeyle birlikte artan küresel rekabet karşısında işletmeler işletme-çalışan uyumunu gerçekleştirmek amacıyla personel yönetimi yerine insan kaynakları ve yetenek yönetimi uygulamalarına yer vermektedirler. Ayrıca sendikasız endüstri ilişkiler sistemi sendikaların işletmelerden uzak kalmasına olanak tanıdığından işçi sendikaları için de büyük önem taşımaktadır. Sistemin 1980'lerden sonra sendikasız bir hale getirilmesi işçi sendikalarının varlığının tartışılmasına ve yeni sendikacılık anlayışında köklü değişimlere neden olmaktadır(Yüksel, 2014: 141).

1.2.4. Çok Uluslu Şirketler

Küreselleşme ile dünya daha önce karşılaşmadığı, siyasi iktidarlardan bağımsız yeni bir güçle tanışmış ve son 30 yılda yaşanan gelişmeler, çok uluslu şirketler (ÇUŞ) olarak isimlendirilen bu süper güçlerin dünyayı şekillendirmesine imkân yaratmıştır. Bu şirketler sınır tanımaksızın liberalleşen tüm gelişmekte olan ve geri kalmış ülkelerin içerisine sızarak, o ülkeler için hem bir fırsat, hem de bir tehdit olmuştur. Diğer ülkeleri teknoloji ve verimlilik gibi yeni dünya değerleriyle tanıştıran ÇUŞ, talep ve arz koşullarına kolaylıkla cevap verebilmektedir(Yasım, 2011:17).

Kapitalist ekonominin dünya çapında bütünleşmesinin hızlanmasını belirleyen esas etken üretim sermayesinin uluslararasılaşmasıdır. 1990'lı yıllar, mal ve hizmetlerin üretimi, dağıtımı ve yönetiminin uluslararasılaşması yönünde ivme kazanmış bir süreçtir. Bu sürecin birbiriyle ilişkili üç yönü bulunmaktadır: Doğrudan yabancı yatırımların artması, çokuluslu şirketlerin küresel ekonomide üretici olarak oynadığı belirleyici rol ve uluslararası üretim ağlarının oluşması(Soran, 2011:6).

Sanayileşmiş ülkeler, kitlesel üretim teknolojileri ile büyük ilerlemeler gerçekleştirip ulusal refahlarını artırdıkça bu gelişmeye yol açan büyük ekonomik işletmelerin önemi günden güne daha da artmıştır. Çokuluslu şirketler artık küresel ekonomik ve siyasi kültürü belirleyen temel aktörlerden biri haline gelmişlerdir. Teknoloji üretimi ve global ekonomiye hizmet sunma noktasında refah ve istihdam yaratan çokuluslu şirketler böylece yaşam standardını artıran ekonomik birimler olarak ortaya çıkmaktadırlar. Günümüzde, çokuluslu şirketlerin, ulus devletlerin koruyuculuğu altında daha büyük pazarlar ve ekonomik faaliyet sahaları yaratma çabaları bakımından üst düzey bir noktaya geldikleri görülmektedir. Hızlı küreselleşme süreci içinde, ulusal bağlılığını yitirmeye başlayan sermaye, vergi, iş gücü ve enerji maliyetleri gibi ekonomik avantajların daha uygun olduğu bölgelere doğru hareket etmektedir. Bunların yanında ilgili ülkenin pazarının genişliği, kamu otoriteleri tarafından sağlanan çıkarlar, teknoloji düzeyi gibi nedenlerde sermayenin söz konusu ülkelere doğru kaymasına neden olmaktadır(Cebeci, 2008:28).

1.2.5. Teknolojik Güç

Enformasyonel üretimde verimlilik ile rekabet gücü, bilginin üretimine ve bilgi işlem sürecine dayalıdır. Bilginin üretilmesi ve teknolojik kapasite, farklı türde şirketler, örgütler ve ülkeler arasındaki rekabet açısından kilit araçlardır. Bu nedenle bilimin ve teknolojinin coğrafyası, küresel ekonomi ağları üzerinde oldukça etkilidir. Dünyanın son iki yüz yıllık tarihinde yapılan yeni teknolojik buluşların neredeyse tamamının kaynağı, Merkez diye tabir edilen en güçlü ulus devletlerdir. Merkez ülkeler, DTÖ'deki güçleri sayesinde, artık yalnız teknolojiyi değil yarattıkları her tür yeniliği (tasarım gibi) sıkı denetime almışlardır; patent hakları yoluyla da kopyalamayı ciddi cezalara bağlamışlardır. Hem üretim aşamasını tamamlayarak, hem iletişim kanallarının etkenliğinden yararlanarak, diğer ülkelerin satın alma gücünün sınırları çerçevesinde, önce tüketim kalıplarını küreselleştirmekte; bunu bir

gecikmeyle üretim biçimleri izlemektedir. Merkez şirketleri dış dünyaya dolaysız yatırım yaparken, çoğunlukla kendisi açısından eskiyen teknolojiyi (genellikle emek yoğunluğu daha yüksek teknolojiyi) buralara aktarmaktadır(Soran,2011:8).

Teknolojik gelişmeler özellikle 1980'li yıllarda meydana gelmiştir. Çünkü bu dönemde bilgiye dayalı teknolojilerin geliştirilmesine büyük önem verilmiştir. Böylece teknolojik gelişim bilgiye ve teknolojiye dayalı mal ve hizmet sektörünü büyük ölçüde yaygınlaştırıp ucuzlaştırmıştır. ... Teknolojik gelişim ve ardından gelen fiyat indirimi doğal olarak bu sektöre yatırımı da arttırmıştır. Bunun bir sonucu olarak da teknolojiye dayalı küresel mali piyasalar gelişim göstermiştir(Sönmez, 2006:180).

1.3. KÜRESELLEŞMENİN ORTAYA ÇIKARDIĞI DEĞİŞİKLİKLER

Tarihsel süreç bakımından incelediğimizde, uluslararası sistemler en büyük değişimi 20. yüzyılda yaşamıştır. Bu dönemde gerek II. Dünya savaşı gerekse bu savaştan sonra oluşan Rusya-ABD soğuk savaşı, dünyada etkinliği fazla olan gelişmiş ülkelere, askeri güce sahip olmanın tek başına yeterli olmadığını; bunun yanında ekonomik güce de sahip olmaları gerektiği mesajını vermiştir. Bu bakımdan küreselleşme sürecini ve bu sürecin etkilerini incelerken tarihsel olarak yaşanan değişimler ve dönüşümler ayrı bir önem kazanmaktadır. Küreselleşme tek boyutlu ve etkileri tek bir alanda görülen bir süreç değildir(Şen, 2006: 44).

1.3.1. Ekonomik Değişiklikler

Uluslararası ticari ve finansal liberalleşme ve sermaye akımlarının üzerindeki kontrollerin kaldırılmasına paralel olarak küreselleşme, yurt içi ekonomik sistemlerde de radikal eğilimlere yol açmıştır. Bunların başında özelleştirme ve devletin üretim sektöründen çekilerek hacmini ve faaliyet alanını daraltması gelmektedir. Operasyonel olarak iktisat politikası gücünü yitirdiği gibi hacim olarak ta devlet ekonomiden uzaklaşma noktasına gelmiştir. Küreselleşme, sürdürülemez ekonomi politikaları (yüksek mali açık, desteksiz finansal politikalar, ki bu politikalar ulus içi yatırımcıyı ve küresel piyasaları cezalandırıcıdır) uygulayan hükümetleri disiplinel bir güç olarak görülmüştür. Küreselleşme ile donanımları azaltılan para ve maliye otoritelerinin tam istihdamı sürdürme ve dağıtımsal ve sosyal amaçlara yönelik olan dalgalanma düzeltici karşı aletleri kullanma kapasitesi kalmamıştır(Seyrek,2002:175).

Küreselleşme olgusunun en belirleyici özelliği finans sistemi üzerine olmuştur. Finansın küreselleşmesinde 1945'te başlayan ve 30 yıllık süre boyunca kısa vadeli sermaye hareketlerini kontrol altında tutan bir sistem olan Bretton Woods sabit kur sisteminin 1971-1973 yılları arasında çökmesi ve ABD dolarının dalgalanmaya bırakılması ile kambiyo rejimlerinin yeniden gözden geçirilerek sermaye hareketlerini düzenleyen kuralların yumuşatılması ile 1970'li yıllarda petrol fiyatlarında dört katına varan artışın sonucunda OPEC (Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü) üyelerin ellerinde büyük miktarda fon birikmesi ve bu ülkelerin ellerindeki fonları gelişmiş ülkelerin bankalarına yöneltmesi ile birlikte; bu bankaların söz konusu fonları küresel piyasada yeniden dağıtma işlevini üstlenmesinin üzerine bir çok ülkede bankacılık sektöründe etkinliği sağlamaya yönelik deregülasyona gidilmesi ve uluslararası finans piyasalarını ayıran sınırların ortadan kalkması etkili olmuştur(Kılıç, 2010:21).

Küreselleşme sürecinin en önemli etkilerinden biri dünya ekonomisi üzerine olmuştur. Ülkelerin GSYİH' ları sıçrama yapmış, dış ticaret uzaklık tanımaksızın hem yatay hem de dikey olarak büyümüş, doğrudan yabancı yatırımlar artmış, çok uluslu şirketler denem ülkeler ötesi bir ekonomik güç ortaya çıkmış, işveren-işçi ilişkisi bir daha geri dönülemeyecek biçimde değişmiştir. Ülkelerin hiçbirinin ekonomik yönden kendileri için tam anlamıyla yeterli olmadıkları zamanla anlaşılmıştır(Yasım, 2011:8).

1.3.1.1. Dış Ticaret

Küreselleşmeyle birlikte kurumların, grupların ve yaşantıların birbiri ile benzeştiği, ekonomi ve ticarete milli devletlerin etkinliğinin azaldığı, uluslararası şirketlerin belirleyici oldukları bir pazar yapısı ortaya çıkmaktadır. Bu pazarda emek, mal, hizmet ve sermayenin önündeki engeller ortadan kalkmaktadır. Uluslararası ticaretin artmasıyla birlikte ticaretten elde edilecek olan kazanç miktarı ve milli ekonomik refahta artış göstermiştir(Yakut, 2010:16).

Gelişmiş ülkeler teknoloji ve mamul ürün ihracı ile zenginliklerini artırmaktadır. Küreselleşme süreci diğer bazı ülkelerinde zenginleşmenin kaynağı olarak ihracatı görmelerine ve ihracata dayalı gelişme modelleri izlemelerine neden olmuştur. Dünya ülkelerinin ihracat gelirleri GSYİH' ları içerisinde her geçen gün artış göstermektedir(Yasım, 2011:8). Tablo 1'den de görülmektedir ki bu oran her yıl artarak belirli seviyelere çıkmıştır. 2003'te %19,56 iken 2008' de %25,73 seviyesine

ulaşmıştır. Ancak 2008 yılında yaşanan küresel kriz nedeniyle bu oran 2009’ da %21,11 e kadar düşmüştür.2010 itibariyle de krizin etkilerinden kurtularak tekrar artış göstermeye devam etmiştir ve 2013’te %24,72 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: İhracatın GSYİH’ ya Oranı(%)

Yıllar	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ülkeler											
Gelişmiş Ekonomiler	17,81	19,05	19,82	21,27	22,13	23,31	19,35	21,87	23,65	23,25	23,38
Yükselen ve Gelişmekte Olan Ekonomiler	26,51	29,30	30,38	31,11	30,10	31,36	25,13	26,62	29,59	27,81	27,06
Türkiye	15,50	16,18	15,26	16,25	16,53	17,79	16,56	15,57	17,43	19,40	18,45
Dünya	19,56	21,23	22,28	23,78	24,33	25,73	21,11	23,43	25,72	24,88	24,72

Kaynak: TC Kalkınma Bakanlığı (Uluslararası Ekonomik Göstergeler, 2015: 46 da bulunan veriler derlenerek hazırlanmıştır.)

1.3.1.2. Doğrudan Yabancı Yatırımlar

Sanayi Devrimi ve özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında artan iletişim ve ulaştırma imkânları ile küreselleşen dünya, ticareti ve sonrasında üretimi tüm dünyaya yaymak amacıyla, 1948 yılından itibaren çok sayıda anlaşmaya imza atmıştır. Bu anlaşmaların amacı öncelikle tüketimi, sonrasında da üretimi dünyaya yayarken karşılaşılan zorlukları engellemektir. Dolayısıyla bu anlaşmalar, doğrudan yabancı yatırımın (DYY) önündeki engelleri kaldırır niteliğe sahiptirler. Engellerin ortadan kaldırılması DYY akımlarının artmasına, hatta dünya gelirinden daha hızlı artmasına yol açmıştır(Demirel, 2006:82-83).

Tablo 2’de görüldüğü gibi 2003 yılında Türkiye’ye girişi 1,7 milyar\$ olarak belirlenen DYY, 2004 yılında 2,8 milyar\$ seviyesine yükselmiştir ve 2004 yılında krizin olumsuz etkilerinden tamamen sıyrılarak artış eğilimi göstermeye başlamıştır.2005 yılında 10 milyar\$ seviyesine ulaşmıştır. 2007 yılından sonra görülen düşüşün sebebi ise yine krizlerin yaşanması ve krizlerin ekonomiyi olduğu gibi yatırımcıların tercihlerini de olumsuz etkilemesidir. Özellikle 2008 Küresel

Krizinden sonra büyük oranlarda düşüşler yaşanmıştır. DYY girişleri 2010 yılında artış gösterse de 2012 yılından itibaren tekrar düşme eğilimine girdiği görülmektedir.

Tablo 2: DYY' lerin Yıllar İtibariyle Türkiye ve Dünya'daki Gelişimi

Yıl	Dünya		Türkiye	
	Girişler(Milyon\$)	Çıkışlar(Milyon\$)	Girişler(Milyon\$)	Çıkışlar(Milyon\$)
2003	604,3	580,7	1,7	0,5
2004	737,7	919,8	2,8	0,8
2005	996,7	904,3	10,0	1,1
2006	1481,6	1425,3	20,2	0,9
2007	2002,0	2267,2	22,0	2,1
2008	1818,8	1999,3	19,8	2,5
2009	1221,8	1171,2	8,6	1,6
2010	1422,3	1467,6	9,1	1,5
2011	1700,1	1711,7	16,2	2,3
2012	1330,3	1346,7	13,2	4,1
2013	1452,0	1410,8	12,9	3,1
2014*	1228,2	1354,0	12,1	6,6

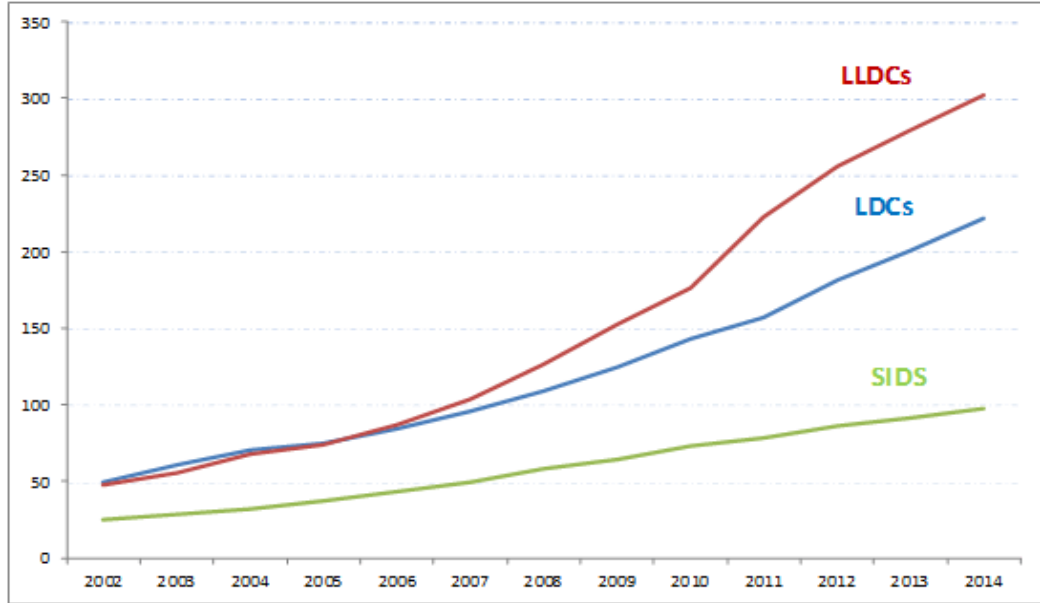
Kaynak: TC Kalkınma Bakanlığı(Uluslararası Ekonomik Göstergeler, 2015: 59-60 da bulunan veriler derlenerek hazırlanmıştır), *2014 verileri için UNCTAD, 'World Investment Report 2015' ten yararlanılmıştır.

UNCTAD raporuna göre; dünya genelinde 2013 yılında % 4,6'lık artış gösteren UDY(Uluslararası Doğrudan Yatırım) akımları, 2014 yılında % 16,4 oranında düşerek 1,23 trilyon ABD Dolarına gerilemiştir. Gelişen ülkelere yönelik olarak gerçekleşen UDY akımları, 2014 yılında 729,5 milyar ABD Doları tutarında gerçekleşerek bir önceki yıla göre % 5,3 oranında düşmüştür. Gelişmiş ülkelerde ise UDY akımları %28,4 oranında ciddi bir oranda gerileyerek 498,8 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu azalışta ABD'de gerçekleşen büyük çaplı bir işlem sebebiyle yabancı firma hissesinin yerli bir firma tarafından satın alınmasının yarattığı yukarıda ifade edilen ters yatırım etkisinin altı çizilmekle birlikte UDY akımlarındaki gerilemenin temel kaynağının gelişmiş ülkeler olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte Raporda, her ne kadar jeopolitik riskler ve makroekonomik politika belirsizlikleri bir olumsuzluk ihtimali yarattığından bahsedilse de, önümüzdeki yıllarda UDY akımlarının gelişmiş ülkelerdeki kademeli toparlanma görünümü, düşük petrol fiyatlarının talepte canlanmaya destek sağlaması, genişletici para politikaları ve yatırım ortamına ilişkin olumlu düzenlemelerin de devamıyla yeniden toparlanacağı öngörülmektedir. Bu itibarla, küresel UDY akımlarının önümüzdeki 3 yılda artış

göstererek 2015 yılında 1,4 trilyon ABD Doları, 2016 yılında 1,5 trilyon ABD Doları ve 2017 yılında ise 1,7 trilyon ABD Doları seviyesinde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Söz konusu artış beklentisinin bir diğer kaynağı ise, UNCTAD tarafından gerçekleştirilen çok uluslu şirket anketlerinde önümüzdeki 3 yıl içerisinde UDY işlemlerini artırmayı planlayan şirket sayısının toplam içindeki payının %24'ten %32'ye çıkması ve 2015'in ilk 4 ayına ilişkin küresel satın alma ve birleşme ile yeni yatırım projelerinin ümit verici boyutta olmasıdır(T.C. Ekonomi Bakanlığı,2015).

DYY, gelişmekte olan ülkeler için önemli bir mali kaynaktır ancak uygulanacak politikalarla riskler minimize edilmelidir. DYY ev sahibi ülkeler için, istihdam yaratma, teknoloji yayılımı, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunabilir(Unctad,2015).

Figure 1. FDI inward stock in LDCs, LLDCs and SIDS, 2002-2014
(Billions of US dollars)



Source: ©UNCTAD.

Yukarıdaki grafikte az gelişmiş ülkeler (LDCs), karayla çevrili gelişmekte olan ülkeler (LLDCs) ve gelişmekte olan küçük ada devletleri (SIDS)nin 2002-2014 yılları arasındaki ülkeye giren doğrudan yabancı yatırımları gösterilmektedir. Grafığe göre karayla çevrili gelişmekte olan ülkelere yapılan 50 milyar\$ civarında olan doğrudan yabancı yatırımın 2014 yılına gelindiğinde 300 milyar\$ seviyesini aştığı görülmektedir. En az oranda artış sağlayan gelişmekte olan küçük ada devletleridir.

Bölgeler arasında DYY dağılımında değişim yaşanmaktadır. Gelişmişlik düzeyi yüksek olan bölgelerin doğrudan yabancı yatırımlardan aldığı pay düşük seviyelerde iken, gelişmekte olan bölgelerin aldığı pay yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir. DYY'lerin gelir dağılımı üzerinde önemli etkileri vardır. Bu gelişmenin etkisi gelir dağılımında kendisini göstermektedir(Yasım, 2011:11).

1.3.1.3. Gelir Dağılımı Bozukluğu

Sosyal bilimcilere göre sermayenin küreselleşmesi refah devletini zayıflatmakta, zengin-fakir arasındaki uçurumu derinleştirmekte, sosyal dengesizlikleri arttırmaktadır(Demirbaş, 2003:91).

Küresel gelir eşitsizliğinin ve zengin-yoksul ülkeler arasındaki ortalama gelir farklılıklarının temel belirleyicisi nispi ekonomik büyümedir. 19.yüzyılın başlangıcında küresel yıllık ortalama gelir bu günün satın alma gücü ile kişi başına yaklaşık 650 dolar idi. Başka bir deyişle 1 milyarlık nüfusun 2/3'ünün günde bir dolar civarında bir gelire yaşadığı tahmin edilmektedir. Daha sonra, Avrupa ve Kuzey Amerika'da başlayan büyüme Rusya, Latin Amerika ve Doğu Asya da dâhil olmak üzere tüm dünyaya yayılmış, ortalama gelirler yükselmiş ve bu ülkelerdeki fakirler aşırı fakirlikten kurtulmuştur. Bu büyüme sürecinin en zayıf olduğu bölgeler Güney Asya ve Alt Sahra Afrika'sıdır. Bu bölgelerdeki aşırı yoksulluğun asıl nedeni budur. Keza, Dünya Bankası'nca yakın geçmişe ilişkin olarak yapılan bir analizde; 1990'lı yıllarda aşırı yoksulluktaki yavaş düşüşün, en fakir ülkelerdeki büyümenin çok düşük olmasından kaynaklandığını göstermiştir. Gerçekten de; küreselleşme, eşitsizlik ve fakirlik arasında bir bağ mevcuttur. Fakat bu ne yeni bir şeydir ne de eleştirildiği gibidir. Küreselleşme ülkeleri fakirleştirmez, aksine onların zengin olmalarına yardımcı olur. Fakat küreselleşme tüm ülkeleri aynı ölçüde zenginleştirmez. Küreselleşme sonucunda; dünya genelinde gelir dengesizliği artmış ve büyümelerini gerçekleştiremeyen ülkelerde yoksulluk devam etmiştir. Hızlı ekonomik büyümenin eşit bir şekilde yayılmamasının pek çok ülkedeki nedeni; yetersiz politikalar, politikacılar ve kurumlardır. Yoksul ülkeler yoksul kaldıkları için zenginleşmemişlerdir. Bu ülkelerin eleştirebilecek yönü, yoksul ülkelerin çaresiz bir şekilde ihtiyaç duydukları yardımı ve fırsatları sağlamalarında başarısız olmalarıdır(Yakut, 2010: 55).

Küreselleşme ülkeler arasındaki hatta bölgeler arasındaki gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmak yerine adaletsizliği daha da derinleştirmektedir. Küreselleşme ile piramidin orta sınıfı giderek kaybolmaktadır. Zengini daha zengin fakiri daha fakir yapacak bir sistem dünyaya hâkim olmaktadır.

1.3.1.4. Dış Borçlar

Dünya ekonomisinde 1970'li yıllarda özellikle gelişmekte olan ülke (GOÜ) ekonomilerinde küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği finansal liberalizasyon eğilimleri, ülkelerin makroekonomik yapılarında beklenen iyileşmeyi sağlayamamıştır. Bu ülkelerde finansal liberalizasyona erken (makroekonomik şartlar olgunlaşmadan) geçilmesi ve sığ finansal piyasaların varlığı piyasaları daha da kırılgan hale getirmiş ve ekonomilerde kriz baş göstermiştir(Şimşek, 2008:184).

Gelişmekte olan ülkeler, 1970'li yıllardan itibaren, gelişmeleri için ihtiyaç duydukları finansmanı, dışarıdan aldıkları borç veya yardımlarla karşılamaya başlamışlardır. Mevcut gelir düzeyinin düşüklüğünden kaynaklanan iç tasarrufların yetersizliği, etkin vergi toplama yöntemlerinin geliştirilememiş olması ve ihracatın düşüklüğü büyüme için yapılması gerekli yatırımlar konusunda ihtiyaç duyulan finansmanın yurt dışından temin edilmesini gerektirmiştir. Dışarıdan temin edilen finansmanın kısa dönemlerde içeride kaynak yaratıcı yatırımlara kanalize edilmemesi ve iç mali yapıyı düzenleyecek reformlara henüz başlanmamış olması gelişme için dış finansman ihtiyacını sürekli kılmıştır. Alınan borçların ödeme dönemlerinin gelmesi ile birlikte, bir kısım ülkeler dışa kaynak transfer etmeye başlamışlar ve büyüme için gerekli yatırımlara ayırdıkları payları azaltmışlar ve sonuçta bu ülkelerin büyüme hızlarında önemli düşüşler görülmüştür(Kır, 2008: 21-22).

Yaşanan borç krizleri büyüme hızlarını düşürerek içinde bulunulan durumu farklı boyutlara taşımıştır. Büyüme hızlarının düşmesi tasarruf oranlarını düşürerek yatırımları azaltmış ve dolayısıyla dış finansmana ihtiyaç artmış ve dışa bağımlılık da artmıştır.

1.3.1.5. Ekonomik Krizler

Finansal küreselleşme döneminde piyasaların riskini artıran ve krizlere yol açan gelişmelerden biri de hızla artan finansal yenilikler ve gelişen türev piyasaları

olmuştur. Döviz kurlarında, faiz oranlarında ve temel malların fiyatlarında meydana gelen oynaklıklar ve belirsizlikler ekonomilerde riskleri artırmıştır. Bu yüksek risk ortamında sigortaya ihtiyaç duyuluyordu. Bunun için hedging işlemleri ortaya çıktı. Borçların ve alacakların menkulleştirilmesi uygulaması başladı. Böylece birçok finansal yenilik ortaya çıktı ve bunların düzenlemelerden uzak piyasaları hızla gelişmeye başladı. Bunun sonucu, finansal piyasaların ve hizmetler sektörünün ekonomi içindeki ağırlığının reel sektöre göre artması oldu. Dolayısıyla, küreselleşmenin önemli bir sonucu, ekonomilerin finansallaşması oldu. Bu gelişmeler, ekonomiler içindeki risklerin dağıtılmasına yönelik uygulamalardı. Ancak, finansal yenilikler sayesinde riskler yeniden dağıtılıyor, kişi ve kurumlar arasında transfer ediliyordu ama bütün sistem açısından düşünüldüğünde ne ortadan kalkıyor, hatta ne de azalıyordu. Hatta, bütün sisteme yayıldığından sistemik riskin artmasına sebep oluyordu(Ganiev, 2014: 124-125).

Gelişmekte olan ülkelerde uluslararası sermaye akımlarındaki dalgalanmalar, konjonktürel dalgalanmaların önemli bir nedenidir. Çünkü bu ülkelerde yurt içi ve yabancı piyasalar arasındaki finansal bütünleşme derecesi düşüktür. Dolayısıyla bir ülkeden ani bir sermaye çıkışı olduğunda bu değişiklik, dışsal bir şok olarak ülke ekonomisine yansımakta ve finansal istikrarı ve buna bağlı olarak makroekonomik istikrarı bozmaktadır(Şimşek, 2008:198).

Küreselleşme, ülkelerde yaşanan ekonomik krizleri artırmakla kalmamış, aynı zamanda bir ülkede yaşanan krizin tüm ülkelere yayılmasına da aracılık etmiştir. Bunun en büyük örneği 2008 de yaşanan dünya ekonomik krizidir. 1929 krizi ile kıyaslanan 2008 krizi, sermaye hareketlerinin günümüzde ulaştığı düzey dolayısıyla oldukça geniş bir etki alanına sahip olmuştur. Bu kriz, gelişmiş bir ülkede başlamasına karşın, önce diğer gelişmiş ülkelere, daha sonra ise gelişmekte olan ülkelere sirayet etmiş, ardından tüm dünyaya yayılmıştır(Yasım, 2011:15).

1.3.2. Siyasal Değişiklikler

Küreselleşmenin siyasal sonuçlarına baktığımızda, en büyük etkinin ulus devlet üzerinde olduğunu görürüz. Halkının çıkarlarını her şeyin üstünde tutan, temel hedefleri ulusun çağdaşlaşması, ülkenin sanayileşmesi ve ülkede sosyal adaletin gelişmesi olan, ulusal varlığa ve benliğe sahip çıkan ulus devlet küreselleşme sonucu güç yitirmeye başlar. Çünkü küreselleşme hem evrenselleşmeyi savunur hem de alt

kültürleri, yerelleşmeyi, geleneği, göreneği, farklılıkları öne çıkarır. Bu da evrenselleşme ile yerleşmenin birbiriyle çelişmesine neden olur. Eğitim ve sağlık gibi sektörlerden devlet elinin çekilmesiyle, küresel ihtiyaçlara cevap verebilecek özel sektör devreye girer. Bu da devletin toplum üzerindeki etkisini ve gücünü azalttığından birlik ve beraberlik zarar görür. Oysa ki ulus devlet ulusal varlığa ve benliğe büyük önem verir. Bunun yanı sıra, sadece parası olanın hizmet alabildiği toplumsal kurumların ortaya çıkması, gelir eşitsizliğini bir kez daha gözler önüne sererek ulus devletin sosyal adalet ilkesini önemli ölçüde zedeler. Bu nedenle yerel değerlerinden taviz vermek istemeyen pek çok ülke küreselleşmeye karşı direnir, ulusal çıkarları ve halkının refahını ön planda tutar. Bu durum da yine bölgeler arası kutuplaşmalara, dengelerin bozulmasına, gücün ve paranın yer ve yön değiştirmesine neden olur. Kendi gelenek ve göreneklerini korumak isteyen toplumlar medya ve teknoloji aracılığı ile yerleştirilmeye çalışılan etnik, kültürel ve post modern ayrımlarla savaşıyor. Bu da ülkelerin iç savaş gibi olumsuzluklarla uğraşmak zorunda kalmasına neden olur(Çetin, 2015:4).

20.yy siyasi açıdan çok önemli değişimlere neden olmuştur. Yaşanan iki dünya savaşı ile yeni sınırlar çizilirken aynı zamanda yeni kutuplaşmalar da ortaya çıkmıştır. 1989'da soğuk savaşın bitişi ile 30'dan fazla ülke kaynakların etkin kullanımını için temel olarak tercih ettiği merkezi planlamayı terk etmiştir. Küreselleşme dünya genelinde bir yandan sınırları ortadan kaldırırken bir yandan da bölünmeyi hızlandırmıştır. İnsanlar artık bir bölgesel gücün vatandaşı olma taraftarı iken aynı zamanda vatandaşı olduğu siyasi yapının etnik grubunda değilse kendi kendini yönetim talepleriyle ortaya çıkmaktadır. Bugün dünyanın bir çok ülkesinde benzer sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin Avrupa'da Avrupa Birliği vatandaşlığı özendirilmeye çalışılırken, İspanya, İtalya, Belçika gibi ülkelerde bölgesel farklılıklar gündeme getirilip ayrı bir siyasi teşkilat arzusu dillendirilmektedir(Yasım, 2011:18).

1.3.3. Kültürel Değişiklikler

Küreselleşmenin ekonomik alandaki etkilerinden sonra en etkili değişikliği kültür üzerindeki etkiler oluşturmaktadır. Bir taraftan küreselleşmenin kendisinin bir kültür ürünü olması, diğer taraftan kültürün küreselleşmeden etkilenecek değişime uğraması, kültür ile küreselleşme arasında karşılıklı bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır(Şener, 2014:55).

Küreselleşme sürecinde, kültürler değişime zorlanırken, birbiriyle tezat oluşturacak şekilde, önce yerel farklılıklar ortaya çıkarılıp eski kültürler parçalanarak yeni biçimlere sokulmakta, daha sonra insanlar tek bir kültüre, küresel kültüre yönlendirilmek istenmektedir. Başka bir ifadeyle, bireysel özgürlükler ve çok sesliliğin fazileti adına toplumlardaki en küçük kültürel farklılıkların bile elektronik medya aracılığıyla tüm dünya kamuoyuna sunulması olağan hale gelmiştir. Yerel farklılıkların ortaya çıkarılması, sonuçta mikro milliyetçilik/etnik milliyetçilik akımlarının giderek yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Bu bakımdan, kültürel bağlamda küreselleşme, benzerliklerle birlikte farklılıkların, evrenselleşmeyle birlikte yerleşmenin, modernleşmeyle birlikte gelenekselleşmenin eş zamanlı yaşandığı bir süreç başlatmıştır(Mahiroğulları, 2005: 1280).

Özetle; küreselleşme dünyayı küçük bir köy haline getirmiştir. Nasıl ki küçük yerleşim yerlerinde gerek giyim kuşam gerek konuşma gerekse yeme içme konularında benzerlik söz konusuysa ve bazı eylemler gelenek haline geldiyse, küreselleşme de dünya düzeninde benzer şekilde etkiler yaratmıştır.

1.4. KÜRESELLEŞME, EMEK PİYASALARI VE İSTİHDAM

Küreselleşme kavram bakımından geniş olduğu kadar etkileri bakımından da geniş kapsamlıdır. Doğrudan ya da dolaylı şekillerde ülkelerin ithalatını, ihracatını, üretimini, tüketimini, emeğini, istihdamını kısaca ekonomisini olumlu veya olumsuz yönlerde etkilemektedir.

1.4.1. Üretimin Küreselleşmesi

Ekonomik küreselleşmenin ticari ve mali küreselleşmeden sonra en etkili boyutu üretimin küreselleşmesidir, bu da sınır ötesi üretimin yaygınlaşmasını ifade eder. Başka bir farklı bir ifadeyle, dünya ticaretinde üretimin önemli bir kısmı çok uluslu şirketler tarafından, milli sınırların dışında gerçekleştirilmektedir. Bu anlamdaki küreselleşme şekli çok yeni olmayıp başlangıcı İkinci Dünya Savaşı sonrasına dayanmaktadır(Seyidoğlu, 2009:217).

Üretimin küreselleşmesi bağlamında Türkiye için DYY girişlerinin artırılması birçok nedenle önem taşımaktadır. Türkiye ekonomisinin temel sorunlarından başında iç tasarrufların yetersiz olması gelmektedir. Diğer yandan yatırımlar için gerekli

makine-ekipman ve ara malı ithal zorunluluğu da ödemeler dengesini olumsuz etkilemektedir. Ülkemizin DYY performansının yükselmesi hem ekonomik büyümeye katkıda bulunacak, hem de yapısal olarak artan cari açığın finansmanını kolaylaştıracak, dolayısıyla imalat sanayiinde reform sürecinin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır(Adıgüzel, 2013:11).

Üretimin küreselleşmesi sürecinin en belirgin özelliğinin mikro elektroteknikteki gelişmelere bağlı olarak programlanabilir otomasyon teknolojileri ile donanmış yeni sınıai üretim örgütlenmelerinin ortaya çıkması olduğu söylenebilir. Bu sistem, üretimin hızlı, ürün kalitesinin yükseldiği en son teknolojileri kullanarak değişen talebe anında cevap verebilen, ürün çeşitliliğinin olduğu sıfır stokla çalışılan, tam zamanında üretimin söz konusu olduğu bir sistemdir(Uyanık,2008:215).

1.4.2. Emek Piyasaları ve İstihdam

Üretimin küreselleşmesiyle birlikte değişen üretim, tüketim, yatırım ve tasarruf oranları kadar teknolojidaki gelişmeler, bireylerin zevk ve tercihleri de emek piyasaları ve istihdam üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Bu noktada bireylerin zevk ve tercihlerine bağlı olarak değişen arz ve talep kavramları değer kazanmaktadır.

Çalışanların bilgi ve becerilerinin sınırlı olduğu, iş bölümüne ve sendikal hareketlere dayanan geleneksel çalışma ilişkileri; ticaretin serbestleştirilmesi, çok uluslu şirketlerin sayısının artması, üretimin uluslararası nitelik kazanarak çok sayıda üretim merkezinde gerçekleştirilebilmesi sonucunda değişime uğramıştır. Bu süreçte yüksek teknolojilerin kullanılması ve emeğin yerini otomasyonun alması işgücüne olan ihtiyacı azaltırken, nitelikli ve uzmanlığa sahip işgücüne olan gereksinimi de artırmıştır. Küreselleşme sürecindeki işletmeler üretim sistemlerini değiştirirken, bu sistemde yer alabilecek bilgiyi ve teknolojiyi kullanabilecek nitelikli işgücüne gereksinim duymaktadırlar. Bu değişim işsizliği artırarak, küresel rekabete uyum sağlayamayan işletmelerin kapanması sonucu mevcut çalışanlar açısından da işlerini kaybetme olasılığı yaratmaktadır(Aytuğ, 2011:61).

İşgücü piyasasına hem ekonomik hem de sosyal açıdan bakmak gerekmektedir. İşsizlik ekonomik açıdan bir gelir kaybı ancak sosyal açıdan da bir kişinin kendisini topluma ait hissedip hissetmemesi ile ilgili bir sorundur. Kişi çalışmasından bağımsız bir gelire sahip olduğu halde çalışma arzusunda olabilir. Buradan çalışmanın beşeriyet

için bir yaşam biçimi olduğu sonucu çıkmaktadır. Çalışmaya olan bakış açısı dönem dönem değişikliğe uğramaktadır. Bugün kişiler kendi becerilerine ve beklentilerine yanıt vermeyen işlerde çalışmayı kabul etmekte ve bu anlamda Klasik İktisatçıların gönüllü işsizlik olarak tanımladıkları ve uzun süre işsizlik olarak kabul edilmeyen bir soruna çözüm aramaktadır. Bu anlamda cari ücret seviyesi değil beklenen gelir ve özellikle sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmak bir işin kabul edilip edilmemesinde belirleyici olmaktadır. Bu çerçevede, bireyin çalışma kararını değil de bir işi kabul etme sürecini etkileyen veya iş arama süresini belirleyen unsurlar ön plana çıkmaktadır. Bu unsurların değerlendirilmesi ise yeni teorilerin konusunu oluşturmaktadır. Sonuçta gelinen nokta şudur ki işgücü piyasasında sorun sadece işsizliğin çözümü değil, aynı zamanda istihdam sorunudur. Diğer bir deyişle işgücü piyasasında işsizlik sorununu çözmek yeterli olmayacaktır, eksik istihdam ve düşük gelirle çalışanların sorunlarına da eğilmek gerekecektir. İnsanın kendini topluma ait hissetmesi ve çalışması için gerekli koşullara ve sosyal güvenceye sahip olabilmesi ücretin bir parçası olarak düşünülmektedir (Ataman,1999:4).

1.4.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamı etkileyen unsurlar hızlanan teknolojik gelişme, düşük ve orta vasıflı imalat sanayi işlerinin azalması ve yoğunlaşan uluslararası ticaret ve rekabettir. Kuşkusuz sanayi ötesi dönüşüm ve küreselleşme de istihdamı etkileyen bu unsurların etkileşimini hızlandırmaktadır. Bu bağlamda istihdam sorunu uluslararası rekabete açık ve kapalı sektörler açısından ayrı değerlendirilebilir. Uluslararası rekabete açık sektörler olarak tarım ve sanayi sektörleri ile ulaşım, iletişim, finans ve sigorta gibi faaliyetlerle hizmetler sektörü sayılabilir. Uluslararası rekabete kapalı sektörler olarak da hizmetler sektöründe, yerel olarak tüketilen toptan ve perakende ticaret, konaklama hizmetleri, eğitim ve sağlık hizmetleri sayılabilir. Uluslararası rekabete açık ve kapalı sektörler yüksek ve düşük vasıflı istihdam açısından değerlendirildiğinde, yüksek ve düşük vasıflı işgücü için farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Uluslararası rekabete açık sektörlerde, yüksek vasıflı işgücü için talep oluşurken, düşük vasıflı işgücü için istihdam fırsatları azalmaktadır. Uluslararası rekabete kapalı sektörlerde ise yüksek vasıflı işgücü için kamu kesimi önemini kaybederken, özel sektör dikkate değer bir talep yaratmaktadır. Uluslararası rekabete kapalı sektörlerde düşük vasıflı işgücü için de ancak sınırlı fırsatların olduğunu vurgulamak gerekir (Selamoğlu,2002:34-35).

Tablo 3: İstihdamın Sektörel Dağılımı(%)

	TARIM				SANAYİ				HİZMET			
	2000	2005	2010	2014	2000	2005	2010	2014	2000	2005	2010	2014
Dünya	36,1	22,9	19,8	...	20,0	27,8	28,8	...	35,9	48,2	50,9	...
Güney Asya	59,2	53,6	49,8	...	15,5	18,7	21,7	...	24,7	27,7	28,5	...
AB	7,3	5,7	4,8	4,4	29,7	27,8	25,4	24,3	62,7	66,2	69,2	70,7
Doğu Asya ve Pasifik(Sadece Gelişmekte)	46,8	11,0	10,3	...	17,1	38,7	38,8	...	17,9	47,7	47,7	...
Birleşik Krallık	1,4	1,3	1,1	1,1	25,3	22,2	19,2	18,9	73,0	76,2	79,0	79,1
İsviçre	4,1	3,5	3,0	3,2	24,4	22,5	21,3	20,1	67,8	73,4	71,2	73,9
Güney Afrika	15,0	5,8	4,9	4,6	23,7	25,3	24,5	23,5	60,7	59,1	70,6	71,9
Türkiye	36,0	29,5	22,4	19,7	24,0	24,8	26,8	28,4	40,0	45,8	50,8	51,9

Kaynak: Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Göstergeleri, databank.worldbank.org

İstihdamın sektörel dağılımını inceleyecek olursak, tablo 3'ten de görüldüğü gibi dünya genelinde tarım sektöründe istihdam edilenlerinin oranı azalırken sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam edilenlerinin oranında artışlar bulunmaktadır. Ancak hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranındaki artışlar incelendiğinde ekonominin işleyişinin büyük oranlarda hizmet sektörü çevresinde gerçekleştiği görülmektedir. Sanayi sektöründe ise artışlar yaşansa bile ciddi boyutlarda değişim yaşanmamıştır. AB de tarım sektöründeki istihdam oranı %4 civarındayken sanayi sektöründeki oran %24'ler civarındadır ve nihayetinde hizmet sektörü %70 ile dünya ortalamasının çok üzerindedir. Güney Asya incelendiğinde ise dünya ortalamasının çok üzerinde olan bir oranla tarımsal istihdamın ağırlığı görülmektedir.

1.5. İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI

Ekonominin işleyişi, gelir dağılımında adaletin sağlanması, kıt kaynakların etkin kullanımının sağlanması, refah düzeyinin artışlar sağlanması emek piyasasının işleyişine bağlı olarak değişen olgulardır. Dolayısıyla istihdam, işsizlik, işgücüne katılım oranı, eksik istihdam, kayıt dışı istihdam gibi kavramlarla yakından ilgilidir.

1.5.1. İstihdam Kavramı ve Genel Çerçeve

İstihdam, kavram olarak “ Bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma” anlamına gelmektedir. İstihdam kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılabilir. Her ülkenin istihdam anlayışı kendine özgü olsa da, çerçeve niteliğinde objektif bir istihdam anlayışı kabul görmüştür. Geniş anlamıyla istihdam, bir ekonomide belli bir dönemde tüm üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci) var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır(Koç, 2014:3).

İşgücü piyasasının arz yönünü belirleyen faktör olan nüfusun miktarı, yapısı ve kullanılış şekline bağlı olarak istihdamın yapısını etkilemektedir. Nüfus artış hızı, işgücü artış hızını belirleyen temel değişendir. İşgücü arzındaki artış hızı doğrudan doğruya nüfus artış hızı ile ilgilidir. Bunun nedeni, işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanan işgücüne katılma oranı sabitken ve dış göçler ihmal edilirken, nüfus artış hızının 15 yıl sonra işgücü artış hızına eşit olacağı beklentisidir. İstihdam yapısının bir belirleyicisi olan nüfus, Türkiye’de hızla artmakta ve nüfusun önemli bir bölümünü de genç yaş grubu oluşturmaktadır. Nüfusun genç yapıda olması, bir taraftan çalışma çağındaki nüfusu, diğer taraftan işgücüne katılan nüfusu artırmaktadır. Her yıl sınırlı olarak artan istihdam olanaklarına karşılık daha fazla artan işgücü, işsizliğin sürekli artmasıyla sonuçlanmaktadır. Türkiye’de işgücü arzı hızla yükselmekte ve artan işgücüne yeni istihdam alanları yaratmak istihdamın ağırlaşan sorunlarından biri olmaktadır(Bozdağlıoğlu, 2007:2).

İstihdamın kavramsal çerçevesi çizilirken tam istihdam ve eksik istihdamdan da söz etmek gerekir. Tam istihdamın tam ve kesin bir tanımını yapmak diğer bir ifade ile de ekonomi de tam istihdama ulaşıldığı hali kolayca saptamak oldukça zordur. Mevcut üretim faktörlerinin tamamı istihdam edildiği halde, üretim hacmi, toplam talebi karşılayamıyorsa, daha fazla üretim faktörü talep edilir ki bu duruma aşırı istihdam denir. Mevcut üretim faktörlerinin tamamının üretime sevk edilememesine, eksik istihdam denir. Eksik istihdamda, üretim faktörlerinin bir kısmının talep yetersizliğinden dolayı üretime katılamaması söz konusudur. Malların bir kısmı satılamıyor, stoklar artıyorsa, bu kurumda müteşebbisler talep kadar mal üretecek, üretim hacmini daraltacaklardır. Mal üretiminin azalması bir kısım işgücünün işsiz kalması anlamına gelir. İnsanların ihtiyaçları sonsuzdur, fakat hepsinin talep olarak tanımlanması mümkün değildir. İsteklerin talep halini alabilmesi için satın alma gücü

ile desteklenmesi gerekir(Koç, 2014:4). Dünya üzerinde hiç bir ülke ekonomisi tam istihdam düzeyine ulaşmamıştır ulaşması da mümkün değildir. Çünkü kaynaklar kıt, insan ihtiyaçları sınırsızdır.

İşsizlik oranlarının tespiti bakımından dikkate alınması gereken kavramlardan biri de eksik istihdamdır. Eksik istihdam sorunu işsizlik kadar önemlidir ve işsizlikle birlikte ele alınmalıdır. Eksik istihdam iki türdür. Birincisi görülebilir eksik istihdam, ikincisi görülemeyen eksik istihdamdır. Görülebilir eksik istihdam daha uzun çalışmaya uygun olduğu halde kendi isteği dışında normal çalışma süresinin altında çalışanları kapsamaktadır. Haftada 40 saatten az çalışanların eksik istihdamda olduğu kabul edilir. Eğitim ve vasıflarına uygun olmayan işlerde istihdam edilenler ile çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanlar ise görülemeyen eksik istihdamdadır. Bu tür istihdamın tespiti daha güçtür. Özellikle yüksek işsizlik baskısı ve işsizliğin maliyetini tazmin edecek kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası gibi mekanizmaların uzun süreli işsizlikte hayati standartlarını koruyabilecek yeterlilikte bulunmaması, kişileri ilk buldukları işi kabul etmeye itmektedir. Bu da, insanların verimsiz işlerde istihdam edilmelerine ve etkinlik kaybına yol açmaktadır. Eksik istihdam oranlarının yüksek oluşunun diğer önemli bir sebebi de ülkemizde kapsamlı insan gücü ve eğitim planlamasının yapılamamasıdır. Bu planlamanın yapılamaması veya yanlış yapılması beraberinde ya eğitilmiş işsizler ya da eksik istihdam sorununu getirmektedir. Diğer bir ifadeyle, eğitim düzeylerine ve mesleklerine uygun iş bulamayanlar eğitimleri ile ilgisi bulunmayan işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır(Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 74-75).

1.5.2. Kadın İstihdamının Gelişim Süreci ve Dünya’da Kadın İstihdamı

Küreselleşme ile birlikte kadınlar, geçmiş dönemlere nazaran her ne kadar daha fazla istihdam edilme olanağına sahip gibi görünse de, kadının çalışma hayatındaki durumu ve ekonomideki etkinliği incelenmesi gereken bir konudur.

Dünyada kadınların çalışma yaşamındaki konumuna tarihsel olarak bakıldığında, eskiden günümüze insanların düşünce yapısında, kadının erkek egemenliğinde yaşayarak ailesine, evine ve çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu anlayışı hâkimdir. Tarımla birlikte yerleşik hayata geçilmesi de kadının sosyal ve ekonomik hayatta ikincil statüden kurtulmasına yetmemiştir. 1950 yılından itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşümle birlikte kadınlar hastane,

kamu kurumları gibi hizmet alanları içinde de çalışmaya başlamıştır. 1970’lerde ticaretin serbestleşmesi, çok uluslu şirketlerin artışı ucuz emeği ortaya çıkarmıştır. Özellikle kadınlar bu durumdan etkilenerek düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmışlardır(Kılınç,2015:126).

1970’li yıllarda, kadının ekonomik faaliyet içerisinde yer almaya başlaması ve kadınların ekonomi üzerinde önem arz etmesi, kadınların çalışma haklarına yönelik düzenlemelerin yapılmasını sağlamıştır. 1975 yılında eşit haklar konulu Uluslararası Kadın Konferansları düzenlenmiştir. 1979 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) kabul edilmiştir. Kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için, ILO önemli gelişmeler kaydetmiştir. Kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı’na göre hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma konusunda devletler tarafından mutabık kalınmıştır(Erarslan,2009:1-2).

Kadınlarda işgücüne katılım oranlarındaki artış, hem gelişmiş ülkeler arasındaki dünya ticaretindeki artışla hem de düşük gelirli gelişmemiş ülkelerde geleneksel olarak kadın istihdam eden sanayi sektörlerinde gerçekleşen ihracat artışları dolayısıyla bu sektörlerde üretimdeki artışla ilgilidir. Sanayileşme ile makinelerin erkek gücüne uygun olarak dizayn edilmesi ile iş yaşamında geri plan işleri yapmak zorunda bırakılan kadın, teknolojinin gelişmesi ve kol gücünün ikinci plana düşmesi ile yeniden iş yaşamında kendine yer bulabilmektedir(Koç,2014:18-19).

Sanayi ne kadar gelişirse çalışma hayatındaki erkek egemenliği o kadar azalacaktır. Yeni üretim tarzları, mikro teknolojik gelişmeler “bu yüzyılda çalışma hayatında kadının adı var” düşüncesini öne çıkarırken, aynı zamanda kadın işgücü temel işgücü olmaya ve çalışma hayatında hem sayı itibariyle hem de fonksiyonlarıyla etkili olacaktır. Biyoteknoloji, nano-teknoloji ve çevre teknolojilerinin gelişmesi ve kadın istihdamının bu alanlara yönelmesi, hizmetler sektörünün öneminin artması kadınların istihdamını olumlu etkilemektedir. Ancak yazılım ve donanım gibi alanlar işçiler için istihdam sağlayan, ileri teknolojik birikimin doğurduğu işlerdir ve yüksek teknolojik birikim gerektiren işlerde kadın istihdamının henüz düşük olması bir handikaptır. Gelecekte istihdamın artacağı bu alanlarda kadınların yer alması önem taşımakta, bu nedenle kadınlar önümüzdeki dönemde en büyük mücadeleyi ileri teknolojik bilgi gerektiren bu işlerde çalışmak için vereceklerdir. Teknolojinin

gelişmesi ve akıl gücünün ve uzmanlaşmanın önemi arttıkça kadınların bu tür işlerde yer alması beklenmesi doğaldır. Fakat eğitilmiş kadınların, kadın meslekleri olarak bilinen mesleklere yönlendirilmesi ile kadınların uzmanlaştıkları alanlar sınırlanmıştır. Geçmişten süregelen alışkanlıklar neticesinde kadının işgücü piyasasında yer alacağı sektörler daraltılmaktadır(Koç,2014:19).

Tablo 4: Dünya Çapında İşgücüne Katılım Oranları(%)

Yıllar	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kadın	51,9	52,0	51,7	51,3	51,0	50,7	50,4	50,3	50,3	50,3	49,7	49,6
Erkek	78,7	77,6	77,4	77,2	77,0	76,7	76,5	76,5	76,5	76,6	76,2	76,1
Toplam	65,3	64,8	64,5	64,2	64,0	63,7	63,4	63,4	63,4	63,5	62,9	62,9

Kaynak: ILO, Global Employment Trends 2014- World Employment Social Outlook: Trends 2016.

Dünya çapında işgücüne katılım oranlarının verildiği Tablo 4'ten de anlaşılacağı üzere, kadınların işgücüne katılım oranlarıyla erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark alenidir. 2000 yılında %51,9 olan kadın işgücüne katılım oranının 2015 yılına gelene kadar gerileyerek %49,6 ya düştüğü görülmektedir. Toplam işgücüne katılım oranında da benzer şekilde gerileme söz konusudur ve 2000 yılındaki %65,3 seviyesinden düşüş göstererek 2015 yılına gelindiğinde %62,9 seviyesine gerilemiştir.

Kadın istihdamı konusunda belirli düzeylere gelmek isteniyorsa öncelikle toplumsal açıdan kadına bakış açımızı değiştirmeliyiz. Bazı geleneklere baktığımızda kadın aileden sorumludur, görevi ise temizlik yapmak, yemek yapmak, eşiyile çocuklarıyla ilgilenmek vs. olarak görülmektedir. Toplumun kadına bakış açısı, kadın istihdamının önünde çeşitli engeller teşkil etmektedir. Örneğin kadın işi erkek işi ayrımı yapılarak kadınlara sunulan alan daraltılmaktadır ve erkeklere göre düşük statülü işlerde çalışmaktadırlar. Kadına karşı olan önyargılı toplumsal algımızı değiştirirsek, kadının ekonomiye daha çok katılımıyla ekonomik büyüme ve kalkınma açısından önemli yükselişler gerçekleştirebiliriz.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE KADIN İSTİHDAMI

2.1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Küresel bir sorun durumunda olan istihdam olgusu, ekonomilerin düzgün işleyişi ve işsizlik oranlarının azaltılması bakımından çözülmesi gereken önemli bir sorundur. Bu sorunun çözülmesi için bazı çalışmalar yapılmış ve istihdam politikaları düzenlenmiştir.

Tablo 5: Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikalarının Kronolojisi

1957	Roma Anlaşması imzalanmıştır
1986	Çocuk Bakım Ağı(Network on Childcare) kurulmuştur
1989	İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı imzalanmıştır
1990	NOW (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi) uygulamaya konulmuştur
1993	Beyaz Kitap yayınlanmıştır
1994	Essen Stratejisi oluşturulmuştur
1995	Madrid Zirvesi
1996	Dublin Zirvesi
1997	Amsterdam Anlaşması imzalanmıştır
	Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi
1998	Cardiff Zirvesi
	Viyana Zirvesi
1999	Köln Zirvesi
	Helsinki Zirvesi
2000	Cinsiyet Eşitliği İçin Çerçeve Strateji kabul edilmiştir
	Lizbon Zirvesi
	Nice Zirvesi
2001	Stockholm Zirvesi
2002	Barcelona Zirvesi
2003	Brüksel Zirvesi
2009	Lizbon Anlaşması yürürlüğe girmiştir
2015	İstihdam ve Sosyal Yenilik (EaSI) AB'ne Katılım Anlaşması imzalandı(24 Şubat)
	İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı Tanıtım Toplantısı gerçekleştirildi(1 Ekim)

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır(Nisan,2016).

Tablo 5'te AB'nin istihdam politikalarının gelişim sürecinde etkili olan ve istihdam politikalarının temellerinin atıldığı girişimlerin kronolojik sıralaması yapılmıştır. Tablodan da görüleceği gibi AB'nin istihdam politikalarının temeli 1957 Roma Anlaşması ile atılmıştır. 1990'lı yıllarda uygulanan politikaların istihdam yaratmadığı ve bu nedenle büyük oranlarda işsizlik meydana gelmiş dolayısıyla istihdam politikaları yaratma girişiminde bulunulmuştur. 1993 yılında düşük istihdam ve işsizlikle mücadelede rehber kaynak niteliğinde “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” isimli Beyaz Kitap yayınlanmıştır ve bu kitap uygulanabilecek istihdam politikaları için temel alınmış ve 1994 yılında Essen Stratejisi oluşturulmuştur. Ülkelerin uyguladığı politikalar başarı sağlayamamış ve 1997 yılında Amsterdam Anlaşmasıyla istihdam Birliği'nin ortak sorunu kabul edilmiş ve AB ülkelerinin istihdamı artırmak adına hedefleri konuşulmuştur. Ancak Avrupa İstihdam Stratejisinin üçlü sacayağını birincisi; 1997 Lüksemburg Zirvesi, İkincisi; 1998 Cardiff Zirvesi ve Üçüncüsü 1999 Köln Zirvesi oluşturmaktadır. Uygulanan politikalar ile başarı sağlandıkça yeni zirveler, girişimler oluşturularak ve politikaların çerçevesi genişletilerek yeni hedefler ortaya atılmış ve yeni anlaşmalar yapılmıştır.

2.1.1. Avrupa İstihdam Stratejisinin Ortaya Çıkışı

Yetmişli yılların sonundan itibaren uygulanmaya başlayan neoliberal ekonomik politikaların sosyal devleti geriletmesi ve istihdamsız büyüme ile ortaya çıkardığı işsizlik ve sosyal güvenlik sisteminin geleceğine ilişkin tartışmalar Avrupa Birliği'nin bugünkü istihdam politikasının temel ağırlık noktalarını oluşturmaktadırlar. Bir taraftan artan işsizlik ve buna bağlı olarak çalışanların sayısının azalması sosyal güvenlik sistemine daha az para girmesine, diğer yandan sermayenin dikte ettirdiği koşullarda çalışanların devlet desteği olmadan geçinememesi ve yoksulluk sorunu kamusal kaynak harcamasına yol açmaktadır. Bu çerçevede Avrupa Birliği “neoliberal” işgücü pazarı politikasını sermayenin istekleri doğrultusunda biçimlendirirken işsizlerin çalışmaya zorlanmasını, yeni çalışanlar yaratmayı ve işgücünün güvencesiz, esnek, düşük ücretlerle çalışmasını sağlayacak önlemler almaktadır(Yıldız,2010:219).

AİS 1990'lı yıllarda meydana gelen işgücü piyasasında gerçekleşen sorunların beraberinde getirdiği olumsuzlukları ortadan kaldırmak için AB düzeyinde alınmış bir takım aktif işgücü piyasası önlemlerinden oluşmaktadır. Ulusal politikalarda işsizlik

sigortası gibi pasif istihdam önlemlerinden aktif istihdam önlemlerine geçiş ile birlikte, AB'nin bu yönde gerekli adımları atması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece 1990'lı yıllarla birlikte AB'nin istihdam merkezli sosyal politika çalışmaları başlamıştır. AİS, 1997'de Lüksemburg'da yapılan olağanüstü istihdam zirvesinde ortaya konulmuştur. Lizbon, Stockholm ve Barcelona Zirveleri ile bu strateji geliştirilmiştir(Kesici ve Selamoğlu,2005:26).

Avrupa Birliği ülkelerinin rekabetçi bir ekonomik düzen için öngördüğü AİS 1998'deki Viyana Zirvesi'nde üye ülkeler bazında kadın istihdamı oranlarının büyümesini ana hedeflerinden biri olarak belirlemiştir. İki yıl sonra 2000'de Lizbon'da gerçekleştirilen zirvede kadın istihdamının 2010'da % 60'a yükseltilmesi öngörülmüştür. Buna göre, Avrupa İstihdam Stratejisinin üye ülkeleri iki kazananlı aile modeline doğru taşımayı hedeflediği görülmektedir. Bu hedef doğrultusunda çocukların ev dışında bakıldığı düzenlemelerin daha da geliştirilmesine dair yeni hedefler üye ülkelerin kılavuz çizgisini oluşturmaktadır(Büyükcoşkun,2014:47).

2.1.2. Avrupa İstihdam Stratejisi(AİS)

Avrupa İstihdam Stratejisi, her ülkenin kendi koşullarına göre oluşturduğu ulusal istihdam politikalarının AB düzeyinde sağlanacak eşgüdüm içinde hayata geçirilmesi ve bu politika içinde, mesleki ve teknik eğitim ile işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir(Topoğlu,2007:117).

1990'lı yıllarda AB düzeyindeki en önemli problemlerden biri işsizlik olmuştur. Düşük istihdam ve işsizlik ile mücadele için Jacques Delors'un başkanlığında bir çalışma komitesine hazırlatılan ve 1993 yılında yayımlanan "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" isimli Beyaz Kitap istihdam konusunda birlik düzeyinde uygulanabilecek olan politikalar için bir temel oluşturmuştur. Beyaz Kitap temel alınarak 1994 yılında oluşturulan Essen Stratejisi (Essen Strategy), insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdamın desteklenmesi, çalışma piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin ve kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin kolaylaştırılması gibi önlemler ile daha sonra uygulamaya konulacak olan Avrupa İstihdam Stratejisinin temellerini oluşturmuştur(Kesici ve Selamoğlu,2005: 29).

AB istihdam politikasının 1990'lı yılların ikinci yarısında temeli atılmış üç sacayağı söz konusudur. Üye ülkelerin istihdam politikalarının koordinasyonuna dayanan Lüksemburg Süreci ilk sacayağını oluşturmaktadır. 1998 yılında Kardif Zirvesi'nde alınan kararlara göre mal piyasaları ve mali piyasaların yapısal düzenlemelerle liberalize edilmesine dayana Kardif Süreci ikinci sacayağıdır. 1999 yılında Köln Zirvesi'nde kabul edilen ve AB düzeyinde makro diyalog olarak adlandırılan anlaşmaya göre büyüme ve istihdamda iyileşme yaratmaya dönük bütçe, para ve gelir politikalarının koordine edilmesine dayanan Köln Süreci üçüncü sacayağını oluşturmaktadır(Kesici,2011:83).

AB'nin 1997 Amsterdam Anlaşması'yla sosyal politikalarda daha etkin bir rol oynamaya başlaması ve AB düzeyinde yeni bir istihdam stratejisine ihtiyaç duyulmasının, eşitlik politikalarının ana-akımlaşması açısından da başlangıç olduğu anlaşılıyor. 2000 yılında kabul edilen 'Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Strateji' (AFramework Strategy for Gender Equality) ile cinsiyet eşitliği konusunda AB'nin oynayacağı rolün genişlediğini görüyoruz(Büyükcoşkun,2014:155-156).

İstihdam alanında Amsterdam Anlaşmasında belirtilen temel unsurlar şu şekildedir(Kesici ve Selamoğlu,2005: 32-33):

- AB'nin kilit hedeflerinden biri olarak yüksek bir istihdam seviyesinin başarılması taahhüt edilmekte ve bu konunun makroekonomik büyüme ve istikrar hedefi kadar önemli olduğu deklare edilmektedir.
- İstihdam konusu, üye devletlerin birlik düzeyindeki istihdam politikasına kendilerini uydurmalarını öngören ortak bir alan olarak vurgulanmaktadır.
- Birlik ve üye devletler, koordineli bir istihdam stratejisini geliştirme ve özellikle ekonomik değişmeye cevap veren nitelikli, eğitilmiş ve uyarlanabilir çalışma piyasaları konusunda ve işgücünün gelişmesine yardımcı olma yönünde zorlanmaktadır.
- Anlaşma, madde 127'de belirtildiği gibi birliğin tüm politika ve faaliyetlerinde göz önünde bulundurulacak olan istihdam politikasını içermektedir.
- Üye devletlerin istihdam politikaları, madde 128'de açıklandığı gibi Komisyon ve Konsey tarafından birer yıllık olarak hazırlanan Ortak İstihdam Raporu aracılığıyla sınırdışı bir prosedüre bağlı olarak izlenmektedir.

- Anlaşmanın 130. maddesine göre birlik düzeyinde istihdam ile ilgili konuların sürekli tartışılması için İstihdam Komitesi adında sürekli faaliyette bulunmak üzere temel kurumsal bir birim oluşturulmuştur.
- Anlaşmanın 129. maddesine göre, istihdama yönelik analiz, araştırma ve uygulamalar açısından yasal bir temel meydana getirilmiştir.
- Avrupa ve bir bütün olarak vatandaşları için gerekli olabilecek karar veya tavsiyelerin tek bir ülke tarafından engellenmemesi için kararlar alınırken nitelikli çoğunluğun aranmasına karar verilmiştir.

Bu anlaşma ile birlikte istihdam olgusu artık Avrupa için çözülmesi gereken ortak bir sorun olarak kararlaştırılmış ve AB ve üye devletlerin istihdamı artırma, çalışma koşullarını iyileştirme ve yüksek istihdam sağlayacak olan işgücünü geliştirme, iyileştirme gibi konular üzerindeki hedefleri ortaya konulmuştur.

2.1.2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Hedefleri ve Uygulanan Politikalar

Amsterdam Anlaşması neticesinde tüm üye devletlerce ortak olarak karara bağlanan hükümlerden birisi de, 2000'li yıllar için istihdam-işsizlik konularında bir rahatlama sağlayacak şekilde planların yapılmasıdır. Bu bağlamda dört koldan çalışmalar başlatılmıştır(Koç,2014:54):

- Sürekli ve sürdürülebilir büyüme stratejilerinin belirlenmesi,
- Bilgi ve teknolojik metotların bileşkesinden ortaya çıkacak çözümler
- İstihdam sistemlerinin modernizasyonu
- Yaşam koşullarının iyileştirilmesi

Kazanma biçiminin değiştirilmesiyle ailenin yapısının da değiştirildiğini vurgulayan Mosesdottir'e göre, "AB, Avrupa'da sürdürülebilir ekonomik büyümenin ve rekabetin artırılması için bir araç olarak, Avrupa İstihdam Stratejisi'ni (European Employment Strategy) üye ülkeleri kadın ve erkeğin ücretli işe daha eşit şekilde katılımına itmek için kullanmıştır". Üye ülkeler bazında kadın istihdam oranlarının büyümesi AİS'nin ana hedeflerinden bir tanesidir ve Avrupa'daki iş piyasalarını şekillendirmedeki etkisi tartışılmaktadır. Bu yolla, "Avrupa Birliği, AİS' ni üye ülkeleri iki kişinin çalıştığı aile modeline taşımak için kullanmaktadır(Büyükcoşkun,2014:156).

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin çerçevesinde istihdamın kılavuz ilkeleri niteliğinde dört ana başlık yer almaktadır(Sakar, 2009: 35-36):

- Girişimciliği teşvik etmek ve destek sağlamak
- İstihdam edilebilirlik düzeyini artırmak
- İşletmelerin uyum kapasitesini güçlendirmek
- Fırsat eşitliğini sağlamak ve her türlü ayrımcılığı önlemek

Fırsat eşitliği politikalarının güçlendirilmesi istihdam kılavuz ilkesinde görüldüğü gibi çocuk ve yaşlıların bakım hizmetlerine çözüm getirilerek kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması istenmektedir. Ancak fırsat eşitliğini güçlendirmeye yönelik önlemler “yumuşak hukuk”(soft law) kuralları kullanılarak yaşama geçirilecek önlemlerdir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması fırsat eşitliğini sağlayacak önemli bir politika olarak görülmektedir. Burada da fırsat eşitliği denmekte, toplumsal cinsiyet eşitliği ifadesi kullanılmamaktadır(Yılmaz,2009: 68).

Avrupa Birliği'nde geçici istihdam bürolarının, şemsiye altında iş gören çalışanların %40'lık bir bölümü geçici işlerden daimi işlere geçiş yapmakta ve bu endüstri bu süreçte bir sıçrama tahtası vazifesi görmektedir. Ayrıca, geçici istihdam kuruluşları çalışanların yasal işvereni sıfatıyla yasal zorunluluklardan kaynaklanan tüm idari iş yükünü üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle AB artık sektöre ayak bağı olan ve zamanın gerisinde kalmış iş yasalarını ortadan kaldırarak Geçici İş Yönergesinin taslağını hazırlamış, bu sayede dönemsel çalışanların haklarını daha iyi kavrayabilmeyi amaçlamıştır(Kasalak,2007:73).

2.1.2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin İşleyişi

Karmaşık bir işleyiş ve belirli şekil şartlarına sahip olan AİS' de esas olan üye ülkelerin özgün koşullarına göre oluşturdukları uygulamalardır. İstihdam rehberleri, istihdam raporları ve eylem planları ile Komisyon, Konsey, üye ülkeler ve aday ülkeler bu süreçte aktif rol almaktadır. Üye ülkelerin hedef ve amaçlara ulaşma sürecinde özgün koşullarına göre hareket etmesi ve düzenlemeler gerçekleştirilmesi Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) olarak nitelendirilmektedir. Bu yöntem genellikle üye ülkeler arasında fikir birliğine varılamadığı veya doğrudan düzenleme yetkisinin kullanılmadığı alanlarda işletilmektedir(Özen,2015: 83).

Ayrıca AİS işleyişi gereği hem Konsey tarafından hazırlanan istihdam kılavuzları sayesinde Konsey düzeyinde alınan kararlara siyasi bağlılık gösterilmesini sağlamakta, hem de her üye ülkenin kendi koşulları çerçevesinde kendine en uygun yöntemi benimsemesine fırsat vermektedir. Ulusal eylem planları ile tüm sosyal tarafların katılımının sağlandığı bir ulusal istihdam politikası yaratılmak istenmektedir. Böylece hem ulusal hem de yerel farklılıkların göz önünde bulundurulduğu, gerçekçi bir istihdam politikası oluşturulabilmektedir. Ulusal eylem planlarının AB düzeyinde değerlendirilmesi ile üye ülkelerdeki ulusal istihdam öncelikleri AB düzeyinde değerlendirilmektedir(Kanyılmaz,2006:113).

Birliğin özellikle istihdam alanındaki hedeflerini gerçekleştirecek başlıca mali aracı olan Avrupa Sosyal Fonu (ASF) emek piyasasındaki olumsuzlukların giderilmesine ilişkin projelerin geliştirilmesi ve bu projelerin mali yönden desteklenmesi için oluşturulmuştur. Bu çerçevede ASF' nin kullanımı çalışanlara ve işsizlere yönelik olarak iki farklı alanda gerçekleşmektedir. Gerek çalışanlar, gerekse işsizlere yönelik olsun, bu fonun kullanımının nihai amacı, formasyon programlarıyla işgücüne nitelik kazandırmak, kişisel becerilerin gelişimine yardımcı yardımcı olabilecek ve iş hayatındaki başarıyı arttıracak önlemleri desteklemektir(Kasalak,2007:55).

ASF, Topluluğun altı Yapısal Fon hedefinin birisi olması nedeniyle, geniş bir problemler bütününe çözüm olabilmek için esnek olması gerekmektedir. ASF, işgücü piyasasının gerektirdiği vasıflardan yoksun çok sayıdaki uzun dönemli ve genç işsizler üzerinde yoğunlaşmaktadır ve çalışma yaşamının dışında olanlara veya endüstriyel ve teknolojik değişim nedeniyle işlerini yitirme tehlikesi içinde olanlara da destek vermektedir. Bir bütün olarak ASF, Topluluk tarafından, her üye devletin kendi ihtiyaçlarına göre tahsis edilir ve üye ülkelerin kendi istihdam girişimlerini tamamlayacak biçimde tasarlanmıştır. Dolayısıyla, mevcut kaynakların doğru hedeflere yöneltilmesini ve verimli kullanılmasını sağlamak için, Avrupa Komisyonu, ulusal hükümetler ve ilgili yerel ve bölgesel makamlar arasındaki yakın ortaklığa dayanır(Durak,2005: 35-36).

2.1.2.3. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Dönemler Halinde Yeniden Yapılanması

Avrupa İstihdam Stratejisi 2003–2006 yılları arasında olmak üzere yeniden yapılanmış ve tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal birleşmeden oluşan üç

unsur gündeme getirilmiştir. Bu unsurların çerçevesinde üye devletlere eylem için sonuca yönelik 10 hedef belirlenmiştir. Bunlar, işsizler ve işgücü piyasası dışında bulunanlar için aktif ve önleyici tedbirler niteliğinde(Becerren ve Kasalak,2010: 50);

- İşsizlikle mücadele
- İş yaratılması ve girişimcilik
- Çalışma piyasasında esneklik ve adaptasyon
- İnsan kaynağının geliştirilmesi ve hayat boyu eğitim
- İş arzını artırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek
- Cinsiyet eşitliği
- İşgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve ayrımcılıkla mücadele
- Ücretlerde teşvik sistemiyle iş ortamının cazibesini arttırmak
- Kayıt dışı işgücü ve
- İstihdamda bölgesel farklılıklardır

2003 yılına ilişkin bir diğer önemli gelişme ise, Avrupa İstihdam Görev Gücü'nün oluşturulmasıdır. Wim KOK başkanlığında oluşturulan, istihdamın mevcut durumu ve hedefleri bağlamında gerekli reformların detaylı şekilde analizini içeren Görev Gücü 12 Kasım 2003'de Avrupa Brüksel Zirvesi'nde sunulmuştur. Bu raporda üye ülkeler için; işçilerin ve işletmelerin uyum kapasitesinin artırılması, işgücü piyasasına daha fazla insanın dâhil edilmesi, insan sermayesine yönelik daha etkin bir yatırımın gerçekleştirilmesi ve daha iyi bir yönetim metoduyla reformların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak olarak 4 temel gereklilik belirtilmiştir(Kocakaya,2015:93).

2008-2010 döneminde istihdam politikasına ilişkin yol gösterici ilkeler belirlenirken finans piyasalarındaki huzursuzluğa, petrol ve hammadde fiyatlarındaki artışa dikkat çekilerek reformlara devam edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. İstidam alanında önceki dönem için belirlenen kılavuz ilkelerin geçerliliğini koruduğu ileri sürülmektedir. Ancak söz konusu yol gösterici hedeflerin ağırlık noktalarının ve gerekçelerinin değiştirilebileceğine işaret edilmektedir. Örneğin, insan kaynaklarına ve işgücü pazarının modernizasyonuna yapılacak yatırımların güçlendirilmesine yönelik önlemlerin vurgulanması gibi. Bir önceki dönemde işgücünün eğitilmesi önemsenirken bu dönemde çerçeve genişletilerek gençler arasında okullarını

bitirmeden terk edenlerin sayısını azaltmak da amaçlanmaktadır. Bilginin serbest dolaşımını gerçekleştirmek belirlenen diğer hedefi oluşturmaktadır. Bu bağlamda hızlı internet aşamasına geçmek ve internet kullanımını yaygınlaştırmak da istihdam politikasını belirleyen kılavuz ilkeler arasında yer almaktadır. Önceki dönemden farklı olarak tüketiciler de istihdam yaratacak faktör olarak görülerek küçük işletmeleri ve tüketicileri desteklemek, tüketici haklarını güçlendirerek tüketicilerin ürünler arasında seçim yapmasını sağlamak ve bu yolla rekabeti geliştirmek amaçlanmaktadır. Eğitim, araştırma ve yeniliklere (innovation) yatırım yapılması ağırlık verilen diğer bir alanı oluşturmaktadır. Yaşam boyu eğitim ile iş arayanların yaşamlarının her döneminde işe girebilmelerini sağlamak vurgulanan diğer bir ilkedir. Yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele edilerek düşük niteliklere sahip çalışanları, göçmenleri, engellileri özellikle vasıflı işgücü haline gelmeleri yönünde desteklemek amaçlanmaktadır. Avrupa Birliği çapında ortak bir işgücü pazarının oluşturulması ve böylece üye ülkelerdeki açık işlere bütün Avrupa yurttaşlarının erişiminin sağlanması Avrupa Birliği düzeyinde ortak bir işgücü pazarının oluşturulmasının ilk işaretleri olarak kılavuz ilkeler arasında formüle edilmektedir. Hizmetler sektöründe liberalleşme ve bu alanda ortak iç pazarın oluşmasını sağlamak üzere çaba gösterilmesi vurgulanmaktadır. Bu önlemlerle genç Avrupalılara eğitim ve meslek eğitimi verilmesi, kadınların çocuk bakımı, iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması yoluyla işgücüne katılımı, geç emekli olma yoluyla çalışan yaşlıların sayısının artırılması ve modern sosyal güvenlik sistemi yaratılması amaçlanmaktadır (Yıldız,2010:225-226).

21 Eylül 2010'da ise 2010-2015 yılları arasında geçerli olan "Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji" belgesi kabul edilmiştir. 2006-2010 Yol Haritasının devamı niteliğindeki strateji belgesinde Kadınlar Şartı'nda belirlenmiş olan beş öncelikli alan etrafında öngörülen eylemler sıralanmıştır. Yapılması planlanan ana çalışmaların da sıralandığı strateji belgesinde ayrıca, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi bağlamında, Komisyon ve diğer Avrupa kurumları, üye ülkeler ve ilgili taraflar arasında iş birliğinin sağlanması için bir temel oluşturulmuştur. Beş yıllık bu yeni stratejide özellikle kadınların potansiyellerinin etkin hale getirilerek AB'nin ekonomik ve sosyal amaçlarına ulaşılması hedeflenmektedir. Kadınlar Şartı'nda eşitlik konusunda altı çizilen noktalar bu strateji belgesi ile birçok alanda uygulanacak tedbirlere dönüştürülüp sıralanmıştır. Tasarlanan eylemler anaakımlaştırma ve özel önlemleri içeren ikili yaklaşımı içermektedir. Avrupa Komisyonunun toplumsal

cinsiyet eşitliğine ilişkin programını yansıtan bu belge, ulusal düzeyde de konuyla ilgili gelişmeleri teşvik etmeyi ve Avrupa kuruluşları ve ilgili taraflarla işbirliğinin geliştirilmesini amaçlamaktadır(İğde,2011: 51-52).

2020 Avrupa hedeflerine (kadın ve erkekler için %75 istihdam oranı) ulaşabilmek için yaşlı, engelli, göçmen ve etnik azınlıklara bağlı kadınların ve tek ebeveyn olan kadınların niceliksel ve niteliksel olarak istihdama katılım sorunlarının çözülmesinin politika gündeminde merkeze alınması önerilmektedir. Ekonomik alanla ilgili bir diğer önemle üzerinde durulan nokta, kadın girişimciliğinin artırılmasıyla ilgilidir. Kadın girişimciliğinin %33 gibi düşük bir oranda seyrettiği ve bu çalışma biçiminin kadınlar için uygun bir kariyer seçeneği olmadığı fikrinin yaygınlığından duyulan sıkıntılara yer verilmektedir (İğde,2011:52).

AİS dışında AB ülkelerinde istihdam düzeyine yükseltmeye ilişkin başka projeler de uygulanmaktadır. Özellikle istihdam konusunda problem yaşayan grupların istihdamını artırmaya yönelik hazırlanan bu projeler arasında öne çıkan grubu gençler oluşturmaktadır. Belçika'da Rosetta Planı, İngiltere'de Yeni Yöntem, İsveç'te AVE (İleri Düzeyde Mesleki Eğitim Programı), Almanya'da JUMP (Eğitim için Alman Acil Eylem Planı), Fransa'da Yeni Hizmetler Yeni İşler Programı genç işsizlere yönelik hazırlanmış projelere örnek verilebilir. Bunun yanında İsveç'te Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi, Almanya'da İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi şeklinde kadınlara yönelik projeler de uygulanmaktadır. İşçilere vasıf kazandırmaya yönelik olarak da Portekiz'de Inserjovem ve Reage Girişimleri, Belçika'da ise Nitelik Kazandırma Merkezleri bulunmaktadır(Eser ve Terzi,2008: 240-241).

2.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Modern kapitalist üretim örgütlenmesi ve onun bir biçimi olan sosyal refah devleti bugün kendisine yakılan bütün ağıtlara karşın cinsiyet ayrımına dayanan iş, gelir ve sosyal güvenlik paylaşımına sahiptir. Örgütlü erkek iş gücünün istihdamını temel alan bu yapılanma kadın işgücünü norm olarak belirlediği erkek ücretli çalışan modeline bağımlı ve tamamlayıcı olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamanın ve konumlandırmanın sonucu olarak sosyal devlette ve onun sosyal güvenlik sisteminde kadınlar “sosyal hizmetlerin müşterisi, sosyal hizmetler alanında istihdam edilen ücretli işgücü ve ücretsiz bakım işlerini üstlenen işgücü olarak en önemli özneleri”

oluşturmaktadırlar. Böyle olduğu için Avrupa Birliği'nde yaşanan sosyal devletin krizi kendini en ağır biçimde kadın işgücünde açığa çıkarmaktadır. Kadınlara sadece ücretli işgücü oldukları için değil biyolojik yeniden üretimin taşıyıcıları, yeni işgücünün üreticileri oldukları için de Avrupa Birliği'nin istihdam politikasında merkezi bir yer verilmektedir. Yaşlanan nüfusuyla Avrupa Birliği önemli bir işgücü açığı ile karşı karşıyadır. Bu nedenle Avrupalı kadınların tekrar doğurmaya ikna edilmesi gerekmektedir. Kadınlar hem emeklerini satmalı, hem de emeklerini satacak yeni nesiller yaratmalıdır. Öz bir anlatımla kadın emeği ve kadın bedeni istihdam politikasının tam ortasında ve bağlayıcı bir konumda bulunmaktadır(Yıldız,2010:219).

AB sosyal politikalarının temel hedeflerinden birisi kadın-erkek eşitliğinin uygulanmasıdır. Bu konuyla ilgili ilk düzenleme Roma Anlaşmasında yer almıştır. AB İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı, ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartından esinlenerek hazırlanmış ve 09.12.1989'da İngiltere dışında on bir üye ülke tarafından imzalanmıştır. Şartta, kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesine ilişkin düzenleme yer almaktadır(Baybora,2010:193).

1990 yılında (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi) NOW Girişimi uygulamaya konulmuştur. Girişimin başlıca amaçları; kadınların yeteneklerini geliştirmek, iş dünyasında kadınlara yönelik düşünce biçimini geliştirmek ve kadınların işgücü piyasasına geri dönmelerini kolaylaştırmak olarak belirlenmiştir. Bu amaçla NOW; küçük işletme kurulmasının geliştirilmesi için önlemleri, genel ve tatbiki eğitim ve işe yerleştirme gibi alıştırıcı ve yol gösterici önlemleri ve teknik yardım önlemlerini desteklemiştir. Program kadınların, özellikle de uzun dönemli işsiz olanların, kariyer arası verdikten sonra işe geri dönmek isteyenlerin, işten çıkarılma tehdidi altında olanların veya küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların ve kendi işini kurmak isteyenlerin, çalışmalarını ve mesleki eğitimlerini teşvik amacıyla üye devletlere Avrupa Sosyal Fonu'ndan ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu'ndan fon sağlanmıştır. 1991-1994 dönemi için hazırlanan NOW girişimi 1994-1999 dönemi için genişletilmiş ve 1999 yılı sonunda sonlandırılmıştır(Bolcan,2006:114-115).

2000 yılında kabul edilen 'Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Strateji' ile cinsiyet eşitliği konusunda AB'nin üye ülkeler nezdindeki rolünün genişlemesiyle, eşitlik

politikasının uygulanma aşamasında istihdam stratejisi temel alınarak kadın istihdamının artırılması ön plana çıkarılmıştır. Birlik, bu doğrultuda “...başlatmış olduğu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı (Gender Equality Programme) için, istihdam ve aile mesuliyetlerini bağdaştırma maksadıyla, Avrupa Komisyonu 1986’da başkanlığını Prof. Peter Moss’un yaptığı Çocuk bakım Ağı (Network on Childcare)’nı kurmuştur.” Böylece, iş hayatı ve özel hayatın uyumlulaştırılmasına ilişkin amaçların da öne çıktığı, bu çerçevede çocuk bakımının desteklenmesinin ve istihdamda ‘kadın dostu’ politikaların benimsenmesinin eşitlik politikalarında ana gündemini oluşturduğu görülmektedir. Bu ilişki dikkate alındığında, eşitlik politikalarının cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemekten çok, cins farklarının bertaraf edilmiş olduğu bir istihdamı ve verimliliği amaçladığı düşünülmekte, cinsiyet eşitliğinin araçsallaştırıldığına hükmedilmektedir(Büyükcoşkun,2014:156-157).

Avrupa Birliği’nin kadın politikası ağırlıklı olarak Gender Mainstreaming tasarımı ile biçimlendirilmektedir. Gender Mainstreaming tasarımının tarihçesi Avrupa Birliği’ndeki geçmişinden önce başlatılabilir. Gender Mainstreaming veya toplumsal cinsiyeti anaakımlılaştırma politikası uluslararası kadın hareketinin ağırlıklı az gelişmişlik sorunları bağlamında Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen kadın konferanslarında üzerinde tartıştığı bir yaklaşımdır. Ekonomik kalkınmamışlığı ve bu alandaki başarısızlığı kadınların geri kalması ile ilişkilendiren yaklaşımlar bağlamında bakıldığında Gender Mainstreaming (fırsat eşitliğini değil, toplumsal cinsiyeti anaakımlılaştırma) neoliberal bir tasarım olarak değerlendirilebilir. Bu yaklaşımda cinsiyetler arası eşitlik ekonomik kalkınma ve rekabeti geliştirme amacına ulaşmak için AB, IMF-DB ve BM tarafından araçsallaştırılmaktadır. Bu yaklaşım “tek tek kadınların güçlendirilerek istihdam alanına katılmasını” ve istihdam alanında rekabete, “verimliliğe hanel getirmeyecek biçimde erkeklerle eşit hale getirilmesini” amaçlamaktadır. Nitekim Avrupa Komisyonu’nun kadın-erkek eşitliği raporunda cinsiyetler arası eşitliğin işgücü pazarının sorunlarını çözmeye önemli bir faktör olduğu belirtilmekte, Avrupa Birliği’nde son beş yılda yaratılan işlerin dörtte üçünün kadınlar tarafından üstlenildiğine dikkat çekilerek cinsiyet eşitliği politikasının büyüme ve istihdam için bir destek sağladığı vurgulanmaktadır(Yıldız,2010:221).

Cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik politikalar uygulayarak kadına verilen önem gün geçtikçe artmaktadır. Ayrıca kadının ekonomiye katılımı sağlanmak

amacıyla istihdam politikalarında da kadına yönelik uygulamaların ağırlık kazandığı görülmektedir.

2.3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMI

Dünya genelinde kadınların işgücü piyasasındaki durumunu genel hatlarıyla ortaya koyabilmek açısından Avrupa Birliği'nde kadın istihdamının, kadının ekonomideki konumunun incelenmesi büyük önem arz etmektedir. AB ülkelerindeki kadının istihdam üzerindeki etkileri, dünya genelinde karşılaştırma yapabilmemiz ve ülkeleri gelişmişlik seviyelerine göre kadının ekonomideki rolünü inceleyebilmemiz açısından önemlidir.

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların, emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına rağmen, emek piyasalarındaki varlıkları geçmişten günümüze erkeklerin gerisinde ve ikincil işgücü statüsü ile sınırlı kalmıştır. Bütün toplumlarda geçerli olan erkek egemen ideoloji meşruiyetini kadınları doğa(nature),erkekleri ise kültür(culture) ile tanımlayarak sağlamaktadır. Ekonomik kalkınmanın koşulu üretim faktörlerinin olabildiğince yüksek düzeyde ve verimlilikte kullanılmasıdır. Ancak, bu faktörlerin başında gelen işgücünün kullanımında, dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet ayrımı yapılarak kadınların ikinci planda olduğu bir dağılım görülmektedir(Erarslan,2009:4).

Tablo 6: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları(%)

	KADIN					ERKEK					TOPLAM				
	2010	2012	2013	2014	2015	2010	2012	2013	2014	2015	2010	2012	2013	2014	2015
Almanya	49,7	51,2	51,9	52,3	...	61,1	62,8	62,8	62,8	...	55,3	56,9	57,2	57,4	...
Yunanistan	36,9	31,6	30,0	30,8	31,9	57,2	48,1	46,0	46,0	46,8	46,7	39,6	37,8	38,1	39,0
İtalya	34,6	35,0	34,5	34,6	34,8	54,9	53,5	51,9	51,8	52,2	44,4	43,9	42,9	42,9	43,2
Lüksemburg	47,2	48,8	49,1	50,4	50,6	63,4	62,7	62,8	62,8	61,4	55,2	55,7	55,9	56,6	56,0
Portekiz	49,2	46,3	45,3	46,1	46,9	60,7	56,0	54,7	55,8	56,3	54,7	50,8	49,7	50,7	51,3
İspanya	41,6	40,1	39,1	39,6	40,6	54,2	50,0	48,8	49,7	51,4	47,8	44,9	43,9	44,5	45,9
İsveç	54,0	55,5	55,7	56,2	56,8	61,8	62,3	62,6	63,0	63,2	57,8	58,8	59,1	59,6	60,0
Fransa	46,7	46,7	46,7	46,6	46,5	56,5	56,0	55,5	54,8	54,4	51,4	51,2	50,9	50,5	50,3
Finlandiya	51,8	52,1	51,4	51,1	50,7	58,3	58,4	57,4	56,8	56,3	54,9	55,2	54,3	53,9	53,4
Danimarka	55,9	54,6	54,3	54,1	54,1	63,3	62,3	61,8	62,2	62,8	59,6	58,4	58,0	58,1	58,4
Belçika	43,7	43,6	43,9	44,3	44,3	55,8	55,2	54,6	53,9	53,5	49,6	49,2	49,1	49,0	48,8
Avusturya	52,3	52,4	52,4	52,3	52,4	64,8	63,6	63,4	62,6	62,4	58,3	57,8	57,7	57,3	57,3
İrlanda	47,8	46,8	47,3	47,7	48,6	57,0	55,7	57,6	58,9	60,4	52,3	51,1	52,4	53,2	54,4
Hollanda	56,3	55,6	54,9	53,9	...	68,4	67,0	65,8	65,5	...	62,2	61,2	60,2	59,7	...
Birleşik Krallık	52,2	52,3	52,8	53,7	54,2	63,2	63,2	63,3	64,3	64,8	57,6	57,6	57,9	58,9	59,4

Kaynak: OECD, Main Economic Indicators 2016/4, *2010 yılına ait veriler OECD, Main Economic Indicators 2014/12' den alınmıştır.

Tablo 6'dan da görüldüğü üzere, gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın tüm dünya ülkelerinde kadınların istihdam edilme oranları erkeklere göre daha düşük seviyelerdedir. Ülkeler bazında incelediğimizde ise tek fark, AB bazında diğer ülkelere nazaran biraz daha gelişmiş olan ülkeler, gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksek oranlarda kadın istihdam etmektedir ancak kadın yine erkeğin gerisinde bulunmaktadır. AB'nin kurucularından birisi olan Almanya'ya baktığımız zaman, kadınların erkek istihdam oranına göre geride kaldığı görülmektedir. Ancak kadın istihdam oranı %50 ler civarında seyretmektedir. Ve yıllar itibariyle az da olsa bu oranda artış gözlenmektedir. 2010 yılında %49,7 olan kadın istihdamı 2014 yılına

gelindiğinde %52,3 e yükselmiştir. Yine AB kurucularından birisi olan Hollanda, kadın istihdam oranı %50 üzerindedir. İtalya'nın ise Almanya ve Hollanda'ya nazaran kadın istihdamında biraz geride olduğu görülmektedir. 2010 yılında %34,6 olan kadın istihdam oranı, 2015'e gelindiğinde %34,8 olduğu görülmektedir. Son 6 yıl içinde %30 seviyelerindeki istikrarını bozmamıştır. AB ülkeleri içinde kadın istihdam oranında en düşük yüzdeye sahip ülkenin Yunanistan olduğu görülmektedir. 2010 yılında %36,9 olan kadın istihdam oranı 2012 yılında %31,6' ya kadar gerilemiş, 2013 yılında %30'a düşmüştür ancak 2014 yılında % 30,8 olurken 2015 yılına gelindiğinde %31,9 olarak artış göstermiştir. 2015 itibariyle %56,8 oranı ile en yüksek kadın istihdam oranına sahip olan İsveç, %63,2 erkek istihdam etmektedir. AB ülkelerini genel anlamda değerlendirecek olursak kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarına nazaran daha düşük seyir izlemektedir ancak yine de kadın istihdam oranları ortalama %50 civarında seyretmektedir. Ve erkek istihdam oranlarına baktığımız zaman, kadın-erkek istihdamı arasında tarih öncesinde olduğu gibi büyük uçurumlar kalmadığını aradaki farkın azaldığını görmekteyiz.

İşgücünün sektörlere göre dağılımı bir ülkenin ekonomik gelişmişlik derecesini gösteren önemli göstergelerden biridir. Üç sektör kanunu olarak bilinen kanuna göre gelişmekte olan bir ülkede işgücünün büyük bir kısmı tarım sektöründe çalışır. Ekonomik gelişme ile birlikte işgücü yavaş yavaş tarımdan sanayi kesimine kayar. Bu dönemden itibaren tarımın istihdamdaki payı hızla düşer. Ekonomik gelişimin son halkası hizmetler sektörüdür. Ekonomik olarak gelişmiş bir ülkede sanayi kesimi iyice geliştikten sonra yan kesimler canlanır ve işgücü sanayi kesiminden hizmet sektörüne yayılır. Özetle; ülkelerin gelişme sürecinin bir göstergesi olarak işgücü yapısında sektörler itibariyle tarımdan sanayiye, sanayiden de hizmetler sektörüne doğru bir geçiş yaşanmaktadır(Bolcan,2006:55). Çoğunlukla tarım sektörünün önemli yer tuttuğu ülkelerde ücretsiz aile işçiliği kadın çalışanların yoğun olduğu statü olmaktadır. AB genelinde tarımın ekonomideki yeri az olduğundan bu ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı oldukça düşüktür. Yunanistan hariç AB ülkelerinde ücretsiz aile işçisi kadınların oranı %5 civarındadır(Bolcan,2006:58).

Küreselleşmeyle birlikte artan emek ihtiyacından dolayı kadınlar, emek piyasasına artan oranda girmeye başlamıştır. Bahsedilen değişimlerin, kadınlar açısından iki önemli sonucu olmuştur. Birincisi; kadın istihdamının yarıdan fazlasını yarı zamanlı işlerin oluşturması, özellikle Amerika ve Avrupa'da neredeyse

tamamının kadınlar tarafından yapılmasıdır. İkincisi ise; işler giderek yarı zamanlı, kısa süreli, geçici hale geldikçe, sağlık, tatil, yıllık izin gibi haklar işçilerden alındıkça kadınların vasıfsızlığı nedeniyle artan oranda söz konusu işlerde çalışmasıdır. Küreselleşme sürecinde birçok devlet ihracata yönelik üretime öncelik vermiş, birçok ülkede ihraç malı işleme bölgeleri ya da serbest bölgeler kurulmuştur. Serbest bölgelerde yatırım yapan firmalar aynı zamanda kısmen ya da tamamen, vergiden ve çalışma yasalarından muaf olduğundan serbest bölgeler sendikalaşma açısından olumsuz örnek teşkil etmektedir. Buralarda kullanılan örgütlenmemiş ve ucuz işgücünün büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır(Tüllük, 2006:13).

AB üyesi devletler, cinsiyetler arasında fırsat eşitliğini sağlamak için kadınların istihdama katılımlarını arttırmayı desteklemektedirler. Bunun için, benimsenen hususlar şunlardır; daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin daha fazla olduğu branşlara ve mesleklere girişlerini sağlamaya yönelik önlemler almak, kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını kolaylaştırmak için, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı hizmetlerini geliştirmek ve iyileştirmek, çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri uygulamadan kaldırmaktır(Koç,2014:40).

2.4. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI KONUSUNDA SEÇİLEN ÜLKELERİN UYGULAMALARI

İstihdam olgusu her ne kadar Amsterdam Anlaşması ile Avrupa Birliği'nin çözmesi gereken ortak sorunu olarak öngörülmüş olsa da, Birliğin belirlediği politikaları içselleştirme başarısı ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Çünkü her ülkenin mevzuatı, demografik ve ekonomik yapısı vs. aynı değildir bu nedenle ülkelerin politikalar karşısında aldığı sonuç birbirinden farklıdır. Bu kapsamda Avrupa Birliği'nin kurucu üyelerinden olan Almanya, Belçika, Fransa ve Hollanda ile Birliğe 1995 yılında katılan İsveç, 1973'te katılan İngiltere, 2004'te katılan Polonya ve 2013'te katılan Hırvatistan örnek ülkeler olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda AB ülkeleri içerisinde uygulanan politikalara ne derecede uyum sağlandığı ve başarı gösterildiği seçilen ülkeler bazında gösterilmeye çalışılmıştır.

2.4.1. Almanya

Almanya, II. Dünya Savaşı'ndan sonra kalkınmada bütün dünyada bir model haline gelmiştir. Almanya'nın kalkınmada ve istihdam oluşturmada büyük başarısının

sırrı “Üçlü Uzlaşma Modeli” olarak tabir edilen işverenlerin, işçilerin ve hükümetin aralarında bir üçlü uzlaşma geleneği oluşturulup refah ülke konumuna gelinmesi olarak nitelendirilmiştir. Almanya bu üçlü uzlaşma modeliyle aktif istihdam politikalarının uygulanmasında da başarılı neticeler ortaya koymuştur. Almanya’da aktif istihdam politikaları yıllar itibariyle uygulanmaktadır. Almanya’da aktif istihdam politikalarının temelde iki amacı bulunmaktadır. Birincisi, var olan işsizliğin azaltılması, ikincisi ise geleceğe yönelik işsizlikle uygulamalı önleyici tekniklerle mücadele etmektir(Tetik,2012:144).

Almanya’da 1985 yılında çıkan İstihdamı Teşvik Kanununda, esnek zamanlı çalışma biçimlerinden geçici çalışma, kısa süreli çalışma, mevsimlik çalışma, iş paylaşımı, yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) çalışma haftası gibi çalışma biçimleri düzenlemektedir. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına bağlı olarak kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer aldıkları görülmekle birlikte bu artış özellikle part-time çalışmada net olarak görülmektedir. Sanayileşmiş Batı Avrupa ülkelerindekine benzer biçimde Almanya’da da istihdamın sektörel dağılımındaki değişim ve hizmetler sektöründe görülen genişleme, istihdamın genel yapısını da değiştirmiş, bunun yanında işgücü içerisinde kadın işçiler yoğunluk kazanmaya başlamıştır. Bu sürecin doğrudan bir diğer sonucu ise standart dışı çalışma biçimlerinin, özellikle de part-time çalışmanın ekonomide ağırlık kazanmasıdır(Komisyon Raporu, 2013:50).

Almanya’da uygulanan istihdam politikaların ortak noktası, kişilerin işgücü piyasasında atıl hale gelmemesi odaklıdır. Örneğin mesleki bilgi ve tecrübe gerektiren bir işten çalışan kişinin emeklilik sonrasında da daha kısa çalışma saatleri teklif edilerek hem emekli çalışanın bilgi ve tecrübesinden yararlanmaktadır hem de o alanda deneyimlerini daha genç olan çalışanlara aktarma fırsatı verilmektedir. Böylelikle sistem kesintiye uğramadan işlemeye devam etmektedir. Ayrıca gençlere yönelik esnek çalışma saatleriyle birlikte uygulanan çıraklık uygulaması sayesinde genç işgücünün atıl hale gelmesi önlenmiş olmaktadır. Almanya’da kadınların matematik, enformatik, fen bilimleri vb. alanlara ilgilerinin artırmak için politikalar geliştirilmekte ve bu alanlarda kadın istihdamını arttırmak hedeflenmektedir(Koç,2014:72-73).

Almanya’ da uygulanan başarılı bir diğer örnek ise “İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi Programı” genel olarak,

mühendislik ve başta iletişim teknolojileri olmak üzere çeşitli bilim dallarında kadınların temsilini arttırmayı amaçlamaktadır. Programda genel hedefe varılması için 2005 yılına kadar bilgi teknolojileri (IT) sahasında verilen meslek eğitimlerinin %40'nun kadınlara yönelik olması, kadınların %40'nun bilgisayar kursuna katılımı, özellikle IT şirketlerinde kadınların %40'nun işe başlaması ve kadınlar arasında internet kullanımının %50'ye çıkarılması öngörülmüştür(Bolcan,2006:108-109).

Almanya'da uygulanan "Job-AQTIV" yasası aktif istihdam politikasına ve işsizliğin esas olarak çalışanların sorumluluğu olduğuna ilişkin görüşe yetkin bir örnek oluşturmaktadır. Aktifleştirmek, eğitmek veya nitelikli hale getirmek, çalıştırmak, alıştırmak, yatırım yapmak ve iletmek, haberdar etmek fiillerini içeren yasanın iki temel eksenini bulunmaktadır. Bunlar işsiz işgücünün desteklenmesi ve zorlanmasını kapsamaktadır. Bu yasa ile işsizlik ödeneğinin süresi kısaltılmış, işsizlik yardımı alabilme aktif olarak iş arama, düşük ücretli ve kötü işleri kabul etme, eğitim programlarına katılma gibi koşullara bağlanmıştır. Bu yasa ile sadece işsizlerin değil kadınlar, yaşlılar ve engelliler gibi işgücü pazarı dışında kalan kesimlerin istihdamı da amaçlanmaktadır. Böylece devletin sunduğu hizmetlerin pasif alıcılarından aktif çalışanlar oluşturulmak istenmektedir. Schmid'e göre böyle bir yaklaşımda artık sosyal refah devletinin tam istihdamı gerçekleştirme çabasından değil, çalışmaya zorlamadan ve buna uygun alt yapının (örneğin çocuk bakım yerlerinin açılması gibi) oluşturulmasından söz edilmelidir. Böylece daha önce çalışan örgütlü erkek işçileri kapsayan çember genişletilerek bütün çalışabilir nüfusu kapsayacak hale getirilmektedir. Fakat örgütlü erkek çalışanların sahip olduğu ücret ve sosyal haklara sahip olmadan söz konusu kesimlerin emeklerini satmaları istenmektedir(Yıldız,2010:227).

2.4.2. Hollanda

Hollanda'da 1990 yılında 3 yıldan daha uzun süredir işsiz olanlara yönelik kamuda bahçivanlık, çöpçülük, kapıcılık gibi işler meydana getirilerek bu işsizlerin daimi olarak işgücü piyasasında kalmaları amaçlanmıştır. 1996 yılında ise uzun süredir işsiz olanları işgücü piyasasına girmeleri merkezi idareden mahalli idarelere kaydırılarak 1996'da 40.000, 1998 yılında da 200.000 ilave istihdam oluşturulmuştur. İstihdam sübvansiyonları 1996 yılından itibaren kısa adı SPAK (Specifike Afdrachtskorting Lage Lonen) olarak bilinen bir yasa ile uygulanmaktadır. Bu yasa

asgari ücretin %115'ine kadar kazanan işçileri çalıştıran ve 12 ay ve daha fazla süreli uzun süreli işçileri çalıştıran işverenlere yönelik vergi indirimleri ve sosyal güvenlik primi ödemelerinde %60'a kadar indirime gidilmiştir(Tetik,2012:157).

Güvenceli esneklik kavramı ilk olarak Hollanda'da 1999 yılında yürürlüğe giren Hollanda Esneklik ve Güvenlik Kanunu'nun hazırlanması sürecinde gündeme gelmiştir. Güvenceli esneklik modeli, esneklik ve güvencenin birbirini dışlayan değil, aksine birbirlerini tamamlayan, destekleyen ve dengeleyen kavramlar olduğu varsayımına dayanan bir model olarak tanımlanmaktadır. Kavramın dayandığı temel vurgu, işletmenin rekabet gücünün artırılması ile istihdam sorunlarının azaltılmasıdır. Bu nedenle, AB başta olmak üzere birçok OECD ülkesinde “esneklik mi” yoksa “güvence mi” sorusuna verilen yanıt artık “esneklik-güvence dengesi” yönündedir(Komisyon Raporu,2013:45).

Hollanda kadınların kısmi süreli veya diğer atipik çalışma biçimleri yoluyla istihdamlarının artırılması öncesinde, OECD ve AB içinde kadınların işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı bakımından en düşük oranlı ülkeler arasındadır. Günümüzde kadınların işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranları kayda değer bir düzeyde artmıştır. Kadınların ekonominin gelir getirici ve üretken süreçlerine katılmaları, ekonomik bağımsızlıklarını sağlamaları yönünde olumlu gelişmeler olmuştur. Ancak bu gelişmeler sınırlıdır. İşgücü piyasasında ve hane yapısında cinsiyete dayalı bir yeni bir ayırım belirlemektedir. Buna göre erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı, kadının zamanının yarısını bir işte çalışmaya, diğer yarısını ise ev hizmetlerine ayırdığı “bir buçuk gelir getirici” hane modeli yaygınlaşmıştır(Koç,2014:76).

2.4.3. İngiltere

İngiltere'de 1978'lerde başlatılan programlarla gençlere ve kadınlara yeni iş olanakları açmak amacıyla bir milyondan fazla kişiye eğitim verilerek işe yerleştirilmeleri sağlanmıştır. Ayrıca özel istihdam büroları teşvik edilmiş ve kadınların mesleki eğitimden geçirilerek kolaylıkla iş bulmalarına yardımcı olacak uygulamalara hız kazandırılmıştır. 1980'lerdeki endüstri krizi sonrası gündeme gelen işsizlik; mesleki eğitim, mesleki yeterlilik ve değerlendirme sisteminde yeni arayışlara neden olmuştur. Bu çerçevede; Mesleki yeterlilikte ulusal bir modele yönelme eğilimleri, koşul ve uygulamalar arasındaki farklılıkların giderilmesi, geleneksel

işletmelerden ileri teknoloji kullanan ve hizmet ağırlıklı işletmelere geçişin artması ve mesleki eğitim sisteminin gözden geçirilmesine karar verilmiştir. Yenilikler, ilgili bakanlıklardan oluşturulan bir çalışma grubu tarafından uygulamaya geçirilmiştir. Faaliyetleri koordinasyon için 1986 yılında, Ulusal Mesleki Yeterlilik Konseyi (NCVQ) kurulmuştur. Kadınlara meslek edindirmeyi amaçlayan çeşitli programların, ulusal ve genel mesleki yeterlilikleri bu kuruluş tarafından akredite edilmektedir. Kadınlara ilişkin yürütülen bazı özel programlar, son yıllarda hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır(Topoğlu,2007:154-155).

İngiltere’de 1997 yılında işbaşına gelen İşçi Partisi Hükümeti, işsizlikle mücadelede eğitim fırsatının geliştirilmesi, uzun süreli işsizleri istihdam eden işyerlerine ücret sübvansiyonu getirilmesi öngörülmüştür. Ayrıca iş sübvansiyonları, işe almada teşvikler ve kamu sektöründe iş yaratma planları çerçevesinde yüksek işsizliğin olduğu bölgelerdeki gençler ve iş arayanlara yönelik 6 aydan fazla süredir işsizleri işe alan ve eğiten işverenlere yeni teşvik ödemeleri yapılması kararlaştırılmıştır(Tetik,2012:154).

Avrupa Birliği’nin Avrupa İstihdam Stratejisindeki kadın istihdamı ve çocuk bakımı konusundaki hedefleri İngiltere’de bu konunun daha ciddi ele alınmasına yol açmıştır. 1997 yılında Ulusal Çocuk Bakım Stratejisi oluşturulmuştur. Bu stratejide çocuk bakımının niceliğini ve niteliğini artırmaya yönelik politikalar ve bu hizmetin satın-alınabilir, ulaşılabilir ve kaliteli sunulması için planlanan çalışmalar ortaya konmaktadır. Okul öncesi ve okul dışında çocuk bakımına yönelik politikalar geliştirilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca çocuk bakım merkezlerinde çalışacak olanların mesleki eğitim göreceği olması hizmetin kalitesini niteliksel olarak artıracak bir çalışmadır. Düşük gelirli aileler için “Çalışan Ailelere Vergi İndirimi” uygulaması bulunmaktadır. Aile-dostu çalışma düzenlemeleri yapılması stratejinin amaçları arasındadır(Yılmaz,2009:174).

2.4.4. Fransa

Eşit işe eşit ücrete ilişkin bir düzenleme yapılması düşüncesi, ATA(Avrupa Topluluğu Anlaşması)’nın hazırlık görüşmeleri sırasında ilk kez Fransa tarafından ortaya konulmuştur. Fransa, Tek Pazar’da üye devletler arasında kişilerin ve sermayenin serbest dolaşımına ilişkin engellerin kaldırılmasının ardından rekabetin adil ve eşit bir temelde işleminin sağlanabilmesi için, üretimin “sosyal maliyeti”

bakımından bir uyumlulaştırma gereksinimi olduğunu ifade etmiştir. Nitekim bu dönemde, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran devletlerde uygulanmakta olan sosyal hukuk düzenlemeleri içerikleri bakımından birbirinden farklıydı. Fransa'da yürürlükte bulunan sosyal hukuk düzenlemeleri, diğer pek çok Avrupa Devleti'nden daha ileri düzeyde olup, çalışanları koruyucu nitelikteydi. Fransa'da çalışanlar, diğer devletlerde çalışanlara göre daha uzun ücretli izin hakkına ve daha kısa süreli çalışma sonucu edinilen fazla mesai hakkına sahipti. Buna ek olarak, Fransa'daki düzenlemeler, kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret ilkesini öngörmekteydi(Kaya,2010:70-71).

Fransa'da 1989 yılında yapılan bir yasal düzenlemeyle 16-25 yaş arasındaki iş deneyimi olmayan gençlere yönelik mesleki eğitim verilmiştir. Bu program çerçevesinde genç işsiz, işveren, istihdam kurumu ve projeyi denetleyen kurum arasında gerçekleştirilen sözleşmeyle genç işsizlerin sözleşmeye taraf olan firmalarda çalışması istenmiştir. Bu programa katılan genç işsizlere 18-20 yaş arasında olanlara 870, 21 yaş üstünde olanlara da 1293 Frank verilmiştir(Tetik,2012:159).

Fransa'da 1994 yılında uygulamaya konulan teşvik politikaları ile işletmelerde karma cinsiyetli bir "işgücü sözleşmesi" çerçevesinde kadınlar 40 ile 120 saat arasında süren mesleki eğitim kursları sonunda istihdam edilmektedir. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na bağlı AFPA (Yetişkinler Mesleki Eğitim Ulusal Kuruluşu) tarafından yönlendirilen bu uygulamada devlet işverenlere mali destek sağlamıştır. Karma istihdam için iş sözleşmeleri yapılması, kadınların az olduğu meslek, iş kolları ve işletmelerde kadın istihdamının arttırılmasını amaçlamaktadır. Bu tür karma istihdamaya yönelik sözleşmelerde, kadınlar için yaş ve eğitim düzeyi sınırlaması bulunmamaktadır. Programlar 600 ve daha az sayıda eleman çalıştıran işyerlerinde uygulanmaktadır. Mesleki eşitliği amaçlayan programlar ise, kadınların geleneksel olmayan mesleklerde istihdamlarını arttırmak, işletmelerde kadının yerini iyileştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Burada yine yaş ve eğitim sınırı bulunmamakla birlikte, part-time çalışan kadınlar, evde çalışan kadınlar, kapıcı kadınlar ve doğum asistanı olan kadınlar dışındaki tüm kadınlar bu programlardan yer almışlardır. Fransa'da AFPA tarafından yürütülen istihdam amaçlı çalışmalar; yukarıda özetlenen kadınlara yönelik mesleki eğitim ve istihdam teşvikleri, danışmanlık ve tüm Fransa'ya ilişkin istihdam olanaklarının bilgilerinin kullanımının kadınlara sunulması ve ücretli staj yapma şeklinde gerçekleştirilmiştir. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan

üçlü bir yönetimle faaliyet gösteren AFPA, kuruluşundan bu yana 2,5 milyondan fazla işsize olanak tanımıştır(Topoğlu,2007:153-154).

2.4.5. Belçika

Belçika'da Aktif İstihdam Politikaları 1993 yılındaki Avrupa Birliği'nin "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" konulu Beyaz Kitabı'yla birlikte tam anlamıyla uygulanmaya başlamıştır. Belçika'da Aktif İstihdam Politikaları iki temel uygulamaya dayanmaktadır. Bunlar(Tetik,2012:136-137);

- İlk olarak ekonomik temelin güçlendirilmesi ve büyümenin desteklenmesi istihdamın korunması ve geliştirilmesi için çok önemli bir baz teşkil eder
- İkincisi ise, iş artışı yoğunluğunu artırmak amacıyla eşlik eden tedbirlerin uygulanması olarak gözükmüştür

Temel amacı genç işsizliği azaltmak olan Belçika'daki Rosetta Planıyla özel şirketlere % 3, kamu kurumlarına % 1,5'luk bir genç istihdam kotası getirilmiştir. Plana göre bir şirket 18 yaşın üzerindeki lise ya da üniversite eğitimini tamamlamış ya da tamamlayamadan terk etmek zorunda kalmış gençleri, şirket çalışanlarının toplam sayısının en az % 3'ü oranında istihdam etmektedir. İşveren genç işçi çalıştırmak konusunda teşvik edilmekte, gençlerin sosyal güvenlik primleri veya diğer maliyetlerinde indirimde gidilmektedir. Ancak işveren % 3'lük kotasını doldurmadığı takdirde kotanın dolması için kişi başına 1500 Euro aylık ceza ödemektedir. Belçika'daki Nitelik Kazandırma Merkezlerinin amaçları iş piyasasındaki genel nitelik düzeylerini geliştirmek, tıkanma noktalarını kaldırmak ile eğitim kursları ve yöntemlerini endüstrinin ihtiyaçlarına daha uygun hale getirmek şeklinde sıralamak mümkündür(Eser ve Terzi, 2008:241-242).

Kadın istihdamı ülkede daha çok hizmet sektöründe gelişmekte, sanayi sektöründe işten çıkarmalar kadınlarda erkeklere göre az olmaktadır. Başka bir deyişle, kadınların sanayi sektöründe erkeklere göre daha uzun süre çalıştıkları gözlenmektedir. Bu olumlu gelişmeler Belçika'da, fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik programlarla bağlantılıdır. Fırsat eşitliğine ilişkin araçların geliştirilmesi için kadınlara yönelik mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Bunların bir bölümü işsizlere yönelik istihdam amaçlı programlar olurken bir bölümü de çalışan kadınların yeniden eğitim programlarına alınarak ücretlerinin iyileştirilmesini ve statülerinin

yükseltmelerini hedefleyen programlardır. Kadın istihdamını amaçlayan mesleki eğitim programları işletmelerle işbirliği içinde geliştirilmektedir. Yöresel ihtiyaçlara göre çeşitli meslek dallarında düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarının finansmanı, federal hükümet ve bölgeler tarafından karşılanmaktadır. Ülkede ayrıca gönüllü kuruluşların katkıları da yüksek düzeydedir(Topoğlu,2007:155-156).

2.4.6. İsveç

İsveç'te 1997-2000 yılları arasında kısa adı SWIT olan kadın, göçmen ve engelli işsizlerin öncelikle hedef kitle olarak alındığı bir ulusal istihdam programı uygulanmıştır. Bu program kapsamında mesleki eğitime tabi olan kursiyerlerin yaklaşık %60'ı eğitimin sona ermesinden sonra 6 ay içerisinde istihdam edilmişlerdir. Son düzenlemelerle işsizleri veya bir yıldan fazla süredir hasta olanları ve göçmenleri istihdam eden işverenler için ücret destekleri devamlı olarak artırılmıştır. İsveç'te gençlerin daha kolay iş bulabilmelerini kolaylaştırmak amacıyla 2009 yılında iş garanti programı geliştirilmiştir. Gençler için iş garantisini içeren bu programın uygulama alanı üç aydır iş arama kanallarından birine başvurulmuş olmasına rağmen iş bulamamış gençlerdir. 2010 yılında gençlere yönelik iş garantisi kapsamında iş kurma desteği, mesleki rehabilitasyon gibi yeni tedbirler getirilmiştir. İş garantisi programına katılanlar yerel yönetim yetişkin eğitim sisteminde eğitim almaktadırlar(Tetik,2012:172).

Kadınlara yönelik olarak İsveç'te yürütülen programın temelindeki düşünce özellikle az nüfuslu ve gelişmemiş bölgelerde kadınları iş kurmaları için desteklemek ve buralarda istihdam yaratarak kentlere göçü engellemektir. Programın amaçları kadın girişimciliğinin artırılması, yerel düzeyde kadın girişimlerine bakış açısının değişmesi, istihdamın artırılması ve az nüfuslu bölgelerden şehirlere olan kadın göçünün azaltılmasıdır(Eser ve Terzi, 2008:241).

İsveç hükümeti iş kurmak isteyen kadın girişimcileri desteklemek ve onlara danışmanlık hizmeti vermek için “Kadın Girişimciliği-Kadınlar İçin Danışmanlık” programını başlatmıştır. İsveç sanayi politikasından ve ülke genelinde sanayinin gelişmesinden sorumlu kamu kurumu NUTEK tarafından yürütülmekte olan programının temel amacı özellikle az nüfuslu ve gelişmemiş bölgelerde kadınları iş kurmaları için desteklemek ve buralarda istihdam yaratarak kentlere göçü engellemek idi. Programa göre; kendi işini kurmak isteyen kadınlara tercihen kadın danışmanlar

yardım etmektedir. İş kurma fikri kadınların kendilerinden gelmektedir. Danışmanlık hizmeti veren kişi, kurulan elektronik ağ aracılığıyla kendi işini kurmak isteyen kadınlara teknik yardım da dâhil, destek sağlamaktadır. Kadın danışmalar ise NUTEK tarafından eğitilmekte ve sertifika sahibi olmaktadır. Kadın danışmanların ücretlerinin %25'i yerel, %50'si bölgesel,%25'i ise ulusal bütçeden karşılanmaktadır. Programın ulusal düzeyde koordinasyonu ve elektronik bilgi ağlarının kurulmasını NUTEK sağlamaktadır(Bolcan,2006:108).

2.4.7. Polonya

Tam üyeliğin gerçekleşmesinden bir yıl önceye kadar diğer aday ülkelere göre çok daha fazla başlıkta sorun yaşayan Polonya'da tarım, kişilerin serbest dolaşımı, rekabet politikası ve finansal kontrolün de içinde yer aldığı dokuz alan ile birlikte sosyal politika ve istihdam politikası başlığında da tam eşgüdüm sağlanamamıştır. Genel olarak 1990-2000 yılları arası tasarruf gücünün çok zayıf olduğu, istihdamın daraldığı, işsizliğin yükseldiği, gelir dağılımı eşitsizliğinin ve yoksulluğun arttığı, eğitim ve sağlık gibi hizmetlerin satın alma gücü ile daha fazla ilişkilendirilerek piyasalaştırıldığı, koruyucu sağlık sisteminde kamu finansmanının giderek zayıfladığı bir dönem olmuştur. Polonya ekonomik büyüme göstermesine rağmen AB ülkeleri içinde düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranlarına sahiptir. Yüksek oranlı genç ve kadın işsizliği ile uzun süreli işsizlik, uzun ortalama iş arama süresi, artan eğitimli işsizlik, yüksek tarım istihdamı ve kayıt dışılık gibi birçok yapısal soruna sahiptir(Koç,2014:78).

Yeni iş olanaklarının yaratılması ve girişimciliği teşvik eden politikaların uygulanması istihdam oranını yükseltmenin vazgeçilmez koşullarıdır. Polonya'da uygulanması öngörülen istihdam politikaları emek piyasasına sektörel değil, bölgesel temelde destek vermeye yöneliktir. Emek piyasasında fırsat eşitliği politikasının desteklenmesiyle, özellikle kadınlara ve etnik gruplara karşı emek piyasasında süregelen ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmektedir. Polonya'da işsiz kadın sayısı, işsiz erkek sayısından fazla olmakla birlikte tüm vatandaşlar emek piyasasına erişimleri açısından eşit olanaklara sahiptir. Kırsal nüfus nispeten dezavantajlı bir sosyal gruptur. Bu nedenle nüfusun bu kesimine yönelik tedbirlerle entegrasyonun sağlanması amaçlanmaktadır(Koç,2014:79). 2002 yılında Polonya'da işsizlik oranı

%19,9 ile AB üyeleri ve aday ülkeler kapsamında en üst sıradadır.2006 yılında işsizlik oranını %12'lere düşürebilmiştir(Kasalak,2007:64-65).

World Development Indicators(2015:51)'e göre, 15 yaş üstü nüfusun işgücüne katılım oranı 2013 yılında %57 ve toplam işgücündeki işsizlik oranı %10'dur. World Development Indicators(2016:73)'ya göre, 15 yaş üstü nüfusun işgücüne katılım oranı 2014 yılında %57 ve toplam işgücündeki işsizlik oranı %9'dur. 2014 yılında kadın işgücüne katılım oranı %49, erkek işgücüne katılım oranı ise %65'dir. Oranlara bakıldığında işsizlik oranında gerileme görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranında AB ortalaması(%51)na yakın olması uygulanan istihdam politikalarının başarılı olma yönünde ilerlediğinin göstergesidir. Birlik' te uygulanan istihdam politikalarına uyum sağlanmaya çalışılmaktadır.

2.4.8. Hırvatistan

Yugoslavya'nın bölünmesi ve ardından çıkan savaş sonrasında Hırvatistan'da gerçekleştirilen ekonomik reformların ardından, Hırvatistan'daki işsizlik oranı %17'lere ulaşmıştır. Orta ve Doğu Avrupa'nın en yüksek işsizlik oranlarından biri haline gelmiştir. Bununla birlikte Bosna'dan gelen çok sayıda mülteci işgücü piyasasını daha da sıkıntılı bir duruma getirmiştir. Bu nedenle, istihdama yönelik talep düşüktür ve bugüne kadar iş piyasası politikaları pek etkili olamamıştır. Hırvatistan'ın işgücü piyasasında güçlü bölünmeler, aşırı kurallar ve işgücü arz-talebi konusunda uyumsuzluklar, etkili bir istihdam politikasının oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. Bu nedenle işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması kapsamında oluşturulan bir proje söz konusudur. Proje, ekonomik yönden yeniden yapılanmaya giden şirketlerde çalışanların adaptasyonunu, istihdam edilebilirliğini, girişimcilik becerilerini geliştirmeyi ve işsiz kesimin işgücü piyasasına hızla geri dönmesine imkan yaratmayı amaçlamaktadır(Durak,2005:67).

Hırvatistan'ın istihdam oranında 1998-2001 yılları arasında azalma eğilimi söz konusudur. 1998'de istihdam oranı %42,8 iken, bu oran 2001'de %40,1'e gerilemiştir. İstihdam oranına ilişkin AB ortalaması ise %64'tür. Bu açıdan Hırvatistan'ın istihdam oranı, AB ortalamasının gerisindedir. Kadın istihdam oranı ise, 1998'de %37,4 iken, 2001'de %33,8'e gerilemiştir. Kadın istihdamı açısından AB ortalaması ise, %54,9'dur. Buna göre hem toplam istihdam oranı, hem de kadın istihdam oranı, AB ortalamasının oldukça altında kalmıştır(Durak,2005:70). Hırvatistan ekonomisini

oluşturan sektörlerde meydana gelen büyümeler, istihdamın artmasında da etkili olmaktadır. Turizm sektörü, toplam işgücünün %2,4'üne istihdam olanağı sağlarken, inşaat sektörü toplam işgücünün %6'sını istihdam etmekte, tarım sektörü ise işgücünün yaklaşık %5'ini bünyesinde barındırmaktadır. Bu açıdan tarım sektöründe %5 oranındaki AB ortalamasına uyum sağlayabilen tek aday ülke Hırvatistan'dır(Durak,2005:71).

Hırvatistan İstihdam Enstitüsü'nden açıklanan istatistiklere göre, Hırvatistan'da işsizlik AB üye ülkelerinden daha yüksektir. Şubat ayı Yüksek öğrenimliler ve profesyonellerin sürekli toplu göçleri ortak bir sorun olmaktadır. Son on yıl içinde yaklaşık 10 bin bilim adamı Hırvatistan'ı terk etmiştir ve bu rakam daha da büyümektedir(Kasalak,2007:65).

World Development Indicators(2014:31)'e göre 2008-2012 yılları arasında işsizlik oranı %16, 2012 yılı işgücüne katılım oranı ise %51'dir. World Development Indicators(2015:49)'e göre ise 2013 yılında işgücüne katılım oranı % 51, işsizlik oranı %18'dir. 2014 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %45, erkeklerin işgücüne katılım oranı ise %58'dir. World Development Indicators(2016:71)'ya göre, 15 yaş üstü nüfusun işgücüne katılım oranı 2014 yılında %51 ve toplam işgücündeki işsizlik oranı %17'dir. Hırvatistan'ın Avrupa Birliği'ne üye olmadan önceki istihdam ve işsizlik oranları değerlendirildiği zaman, Birliğin gerisinde olduğu işsizlik oranlarının daha yüksek istihdam oranlarının daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Üyelik gerçekleştikten sonra uygulanan politikalara tam anlamıyla uyum sağlanamamış olsa da işsizlik oranı azalma eğilimi göstermektedir.

2.5. AB'de Kadın İstihdam Politikaları Açısından Güçlü-Zayıf Analizi

Birçok alanda diğer ülkelere örnek teşkil edecek düzeyde olan AB uygulamaları kadın istihdam politikalarında da uygulanacak politikalar açısından örnek teşkil etmektedir. Bu bakımdan AB'de uygulanan kadın istihdam politikalarının güçlü ve zayıf yönleri incelenecektir.

Tablo 7: AB’de uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri

GÜÇLÜ	ZAYIF
<ul style="list-style-type: none">✓ 1990 yılında uygulamaya konulan NOW Girişimi ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması✓ AİS’in 2003-2006 dönemini kapsayan Yeniden Yapılanma Sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi✓ AİS’nin temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik edip ve destek sağlayarak yeni iş olanaklarının yaratılması✓ 2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları✓ AB’nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen “Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi”ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	<ul style="list-style-type: none">✓ Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı✓ Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları✓ İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği✓ Aile yapısının değişmesi

Kaynak: Tarafımızdan yapılmıştır(Haziran,2016).

Tablo 7’de AB’de kadın istihdamı politikaları açısından güçlü zayıf analiz yapılmıştır. Birçok ülkeye yaptığı uygulama ve programlarla örnek teşkil edecek nitelikte başarılı olan AB, kadın istihdamı politikalarında da başarılı örnekler sergilemiştir. Ve başarılarını ekonomik göstergeler vasıtasıyla görmekteyiz. Küreselleşme süreci ile birlikte dünya ticareti üzerinde yoğun rekabet ortamı

oluşmuştur ve ülkeler dünya ticaretinden pay alabilmek için rekabet ortamında bulunmuşlardır. Ancak dünya ticaretinde yer almak kaliteli, yüksek verimlilikte ve küresel çapta ürünlerin üretim, hizmet ve sunumuna bağlıdır. Bundan dolayı ülkeler daha fazla işgücüne ihtiyaç duymuştur. AB’de bu durum kadınlar açısından avantajlı olarak görülse de dezavantajı da bulunmaktadır. Kadınların ekonomiye dâhil olması istihdam edilmesi avantaj sayılırken, istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun kısmi zamanlı çalışıyor olması dezavantajdır. Ve kadınların geleneksel sorumluluklarından dolayı, kısmi zamanlı çalışmanın kadınlar arasında yaygın hale gelmesi AB istihdam politikalarının yetersiz kaldığını göstermektedir. Kadınların işgücü piyasasına dâhil olmasıyla eğitimler, seminerler vs. verilerek kadınların nitelikli işgücü kapsamına girmesine yönelik çalışmalar sayesinde daha fazla iş yapılıyor yeni düşünceler oluşuyor, yeni girişimler gerçekleşiyor ve yeni iş olanakları meydana geliyor. Dolayısıyla işsizlik kısmen de olsa azalıyor.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE AVRUPA BİRLİĞİ’NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE UYGULANAN KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI İLE AVRUPA BİRLİĞİ’NİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

3.1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Kadınların çalışma hayatına kronolojik açıdan bakacak olursak, kadınlar her ne kadar ekonomiye katkı sağlamasalar da insanlık tarihinin başlangıcından itibaren en az erkekler kadar tarlalarda, bahçelerde çalışmışlardır. Ancak burada esas olan, kadınların emeğinin iş kapsamında değerlendirilerek işgücü piyasasına katılımlarının gerçekleştiği zamandır. Bunun temeli ise Atatürk önderliğinde Cumhuriyet döneminde atılmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti kadın konusuna ilişkin olarak dünyada istisnai ve özgün bir tarihsel deneyim yaşamıştır. Kadınların ilerlemelerine ve güçlenmelerine ilişkin olarak günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımalarını görmek mümkündür. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk 10 yılda Atatürk’ün önderliğinde gerçekleştirilen reformlar, bir yandan kadının yurttaşlık haklarını kazanmasını, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış, böylece büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir(Çatalbaş,2015:253).

Türk kadınına doğrudan etkileyen Cumhuriyet sonrası çıkarılan 1924 yılındaki Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla eğitim hizmetleri, tek çatı altında toplanmıştır. Yine aynı dönemde kadın-erkek eşitliğine ilişkin 1926’da kabul edilen Türk Medeni Kanunu atılan ilk adımlardan biri olmuştur. Bunun yanı sıra karar almada kadınlara hak tanınması için, 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir(Erol,2011:93).

Kadınların çalışma hayatının düzenlenmesinde en önemli aşama ise 1936 tarihli İş Kanunu’dur. 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen bu yasa ile erkek, kadın ve çocukların çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. O tarihe kadar kadınların çalışma hayatını düzenleyen başka bir kanun bulunmamaktadır(Ağlı,2015:18).

Türkiye’de kadının gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılması 1950’lerden sonra, kırdan kente yönelik göçün yarattığı hızlı kentleşme sonucu gerçekleşmiştir. Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme, kent yaşamının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimleri, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Ancak toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir(Berber ve Eser, 2008:3).

Türkiye, 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nun ‘Ekonomik Katılım ve Fırsatlar’ alanında 134 ülke içinde 131. (yani sondan 4.) olmuştur. Bu durum kadınlar ile erkeklerin ekonomik katılım ve eşit fırsatlar açısından birbirine çok uzak noktalarda durduklarını ve bu açıdan da dünyada çok geri bir konumda olduğunu anlatmaktadır. 2010 tarihli ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi’nde (Gender Equity Index) ise Türkiye’nin puanı 46 olarak belirlenmiştir(İğde,2011:151). Kadınların istihdama katılamamaları onları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak kapının kapanmasına neden olurken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha keskin ve daha başa çıkılamaz bir hal almasına yol açmaktadır. Tabii istihdamın artışının düşük ücret ve güvencesizlikle örülü esnek zamanlı işlerde kadınların yoğunlaşmasıyla gelmesi toplumsal cinsiyet uçurumunun kapanmasında hiçbir etki yapmayacağı gibi yalnızca kadınların durumlarının kötüleşmesine yol açabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır(İğde,2011:152).

Tablo 8: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre Durumu (15+ Yaş)

Yıllar	ERKEK				KADIN			
	İşgücüne Katılım Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)	İşgücüne Katılım Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)
2004	70,3	10,8	12,9	62,7	23,3	11,0	19,6	20,8
2005	70,6	10,5	12,2	63,2	23,3	11,2	18,7	20,7
2006	69,9	9,9	11,3	62,9	23,6	11,1	17,9	21,0
2007	69,8	10,0	11,4	62,7	23,6	11,0	17,3	21,0
2008	70,1	10,7	12,3	62,6	24,5	11,6	18,1	21,6
2009	70,5	13,9	16,0	60,7	26,0	14,3	21,9	22,3
2010	70,8	11,4	13,2	62,7	27,6	13,0	20,2	24,0
2011	71,7	9,2	10,7	65,1	28,8	11,3	17,7	25,6
2012	71,0	8,5	9,9	65,0	29,5	10,8	16,4	26,3
2013	71,5	8,7	10,1	65,2	30,8	11,9	17,4	27,1
2014	71,3	9,0	10,3	64,8	30,3	11,9	16,5	26,7
2015*	71,3	9,4	10,5	64,6	31,6	13,0	17,2	27,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri. *2015 Kasım ayı verileri kullanılmıştır.

Tablo 8'den de görüleceği üzere, erkek ve kadının ekonomideki durumuna bakacak olursak kadınların erkeklere oranla ekonomide daha az etkin olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı her ne kadar istenilen seviyede olmasa da gün geçtikçe artmaktadır. 2004 yılında %23,3 olan kadın işgücüne katılım oranı 10 yıllık süre içerisinde 2014 yılında %30,3 seviyelerine gelmiştir. Ve 2015 Kasım ayı verilerine göre %31,6 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2008 Küresel Krizi sebebiyle işsizlik oranlarının 2008 yılında kadınlarda, %11,6 dan 2009 yılında %14,3 e yükseldiği görülmektedir. Aynı oran erkeklerde ise %10,7 den %13,9 seviyesine yükselmiştir. 2010 yılına gelindiğinde krizin etkileri az da olsa kaybolmuştur ve işsizlik oranları erkeklerde %11,4 kadınlarda ise %13,0 seviyelerine gerilemiştir. İstihdam oranlarının da artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Kadınların istihdam oranı 2004 yılında %20,8 den 2014 yılında %26,7 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Ve kadınların ekonomiye katılımı için gerekli politikalar, program ve projeler sürdürülmeye devam etmektedir.

Türkiye tarafından onaylanan Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyelerinin, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı

Eylem Planının, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonunun iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir(KSGM, 2014).

Kadın istihdamının hangi boyutta olduğunu görebilmek açısından, kadın istihdamının eğitim durumu, yaş grupları, sektörler ve yerleşim birimine göre dağılımı incelenecektir.

3.1.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Kadınlar, toplumun geleceğinin şekillenmesinde çok önemli bir role sahiptir. Kadın eğitim düzeyinin artırılması, kadınların aktif çalışma hayatına katılması, bölgenin gelişmesi açısından önemlidir. Bu nedenle Türkiye’de kırsal kesimdeki kadınlara götürülecek eğitim hizmetleri öncelikle ele alınmak durumundadır. Kadınların verimliliklerinin artırılması, sosyo-ekonomik konumlarının iyileştirilmesi ve kararlara daha üst düzeyde katılmalarını öngören eğitim politikalarının etkinleştirilmesi ile değişime uyum sağlanması mümkün olabilir. Toplumsal kalkınma ve refah seviyesinin artırılmasında en büyük pay eğitime düşmektedir. Bölgede sulu tarıma geçilmesi, fabrika sayılarının artması ekonomik kalkınma açısından önem arz etmektedir. Ancak toplumların gelişmişlik seviyeleri yer altı ve yer üstü kaynakları ile değil, nitelikli iş gücü ve yaşam kültürü açısından değerlendirilmektedir(Arabacı ve Korkmaz, 2010:476).

Dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasında en temel şart kadınların eğitime dâhil edilerek eğitim seviyelerinin yükseltilmesidir. Eğitim düzeylerinin artmasına bağlı olarak kadınların daha nitelikli işlerde çalışabileceği ülkemizde de ve diğer pek çok ülkede de görülen bir sonuçtur. Ülkelerin ekonomik kalkınmışlığının ve gelişmişliğinin desteklenmesi yönünden kadın istihdamının artırılması ekonomide itici bir güç olmuştur. Bu nedenle kadın istihdamını artırıcı tedbirler hızla uygulamaya konulmaktadır. Bu tedbirler arasında ilk olarak eğitim göze çarpmaktadır. Eğitim konusuna ülkemiz şartlarında bakıldığında, eğitimin kadınların işgücüne katılımında önemli rol oynadığı görülmektedir. Türkiye’de üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranlarının, eğitim almamış kadınlara göre daha yüksek oranlarda olduğu ve erkeklerin işgücüne katılım oranına yakın olduğu görülmektedir(Ağlı,2015:23).

Kadının, özellikle evli kadının çalışmasını belirleyen en önemli unsur ev işleri ve çocuk bakımını üstlenecek kişileri bulmasına bağlıdır. Ancak bu sorumlulukların başkaları tarafından yüklenilmesi çoğunlukla para karşılığında olmaktadır. Kadın bu ücreti karşılayacak yeterli gelir elde edemediği takdirde çalışamayacaktır. Düşük eğitim düzeyinde alınan ücret genellikle düşüktür. Bu nedenle eğer aile çevresinde bu sorumlulukları üstlenecek yakın akrabalar yoksa eğitim düzeyi yüksek olmayan kadın işgücüne katılamamaktadır. Bunun yanı sıra düşük eğitimli kadınların çalıştıkları işlerin genellikle çalışma koşulları da çok iyi olmamaktadır. Ücret düşüklüğünün yanında çalışma koşullarının istenilen düzeyde olmaması, daha doğrusu “düzgün iş” kavramı içine girmemesi nedeniyle düşük eğitimli kadınlar mecbur kalmadıkça çalışmamayı tercih etmektedirler(Bolcan,2006:69-70).

Tablo 9: 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Oranının Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Dağılımı(%)(2014-2015)

		2014	2015
ERKEK	Okuma yazma bilmeyen	29	27,4
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	49,3	47,9
	İlkokul	66,3	65,6
	İlköğretim	54,9	61,8
	Ortaokul veya dengi meslek ortaokulu	64,9	56,3
	Genel lise	64,4	64,5
	Lise dengi mesleki okul	74	74,9
	Yükseköğretim	78,5	79,6
KADIN	Okuma yazma bilmeyen	15,5	15,6
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	19,7	19,9
	İlkokul	25,9	26,6
	İlköğretim	20,7	23,8
	Ortaokul veya dengi meslek ortaokulu	19,2	17
	Genel lise	25,8	26
	Lise dengi mesleki okul	32,1	33,4
	Yükseköğretim	60,3	59,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 9, 15 yaş ve üzerindeki nüfusun istihdam oranının 2014 ve 2015 yılları için eğitim durumuna ve cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. Oranlara baktığımız zaman yine erkek istihdam oranlarının kadın istihdam oranlarına göre daha

yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda eğitim düzeyleri arasında da farklılıklar olduğu ve erkeklere eğitim alanında da daha fazla önem ve öncelik verildiği görülmektedir. Erkeklerde okuma yazma bilmeyenlerin istihdam edilme oranı 2014 yılında %29 iken 2015'te %27,4'e gerilemiştir ve 2014'te %78,5 olan yükseköğretim mezunlarının istihdam oranı,2015'te %79,6 seviyesine yükselmiştir. Kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin istihdam edilme oranı 2014 yılında %15,5 iken 2015'te de fazla değişim göstermeyerek aynı düzeyde kalmıştır. Yükseköğretim mezunlarının istihdam edilme oranı 2014'te %60,3 iken 2015 yılında %59,9 olduğu görülmektedir. Bu noktada tablonun genelinden de anlaşılacağı gibi eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam edilme oranı artmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan kadın işgücüne katılamamaktadır. Okuma yazma bilmeyen kadın nüfusun istihdam edilme oranı her ne kadar göz ardı edilemeyecek düzeyde olsa da, vasıfsız işgücü kapsamında değerlendirildikleri için çalışma koşulları iyi olmamakta ve düşük ücret düzeyinde çalışmaya zorlanılmaktadır. Bu durum da kadının ekonomiye katkı sağlayabilmesi açısından, kadına eğitim konusunda da daha fazla önem verilmesi destek olunması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Türkiye'de kadınların yeterince istihdam edilememeleri dolayısıyla da ekonomik bağımsızlıklarını kazanamamalarının temel nedeni eğitimlerindeki yetersizliktir. Yeterli eğitimden yoksun kadınlar, büyük oranda tarım kesimi gibi yüksek düzeyde eğitim gerektirmeyen alanlarda istihdam edilmektedir. Kadınların eğitimi ise çoğunlukla aile yapısı ve bu yapının kadınlara yüklediği rollerle şekillenmekte ve bu yapı çoğunlukla kadınlara ileri eğitim şansı vermemektedir. Yine aynı toplumsal yapı kadınların ekonomik faaliyetlere katılmalarını da önemli ölçüde engellemektedir(Alıcı,2008:25).

Hayatın her kesiminde büyük rollere sahip olan kadının ekonomik hayata dâhil edilmesi, hem ailenin hem ülkenin kalkınmışlık seviyesini yükseltmesi açısından eğitim seviyesi önem arz etmektedir. Kadının eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa ülkesine de o kadar katkı sağlar. Şöyle ki, kadının eğitiminde gereken önem verilirse kadınlar da bilinçlenecek kendini geliştirmek için çalışmalar yapacak, ekonomik özgürlüğünü sağlamak adına çalışmak isteyecektir. Çalışmaya başlayan kadının kendine güveni artacak ve daha büyük işler yapmak isteyecek ve ekonomiye daha fazla katkı sağlayacaktır.

3.1.2. Yerleşim Birimine Göre Kadın İstihdamı

Türkiye’de kentlerdeki kadın istihdamı oranları kırsal alanlardaki kadın istihdamının gerisinde kalmaktadır. Kadınların kırsal alanlarda yoğun olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışması kırsal alan kadın istihdam oranını yükseltmektedir. Kentlerde ise çalışma ücretli – maaşlı statüsünde olmakta ve ev ile çalışma yeri farklı olmaktadır(Bolcan,2006:79).

Aile işçiliğinde kadınların ön planda olması, tarlalarda kadın gücünün daha yoğun kullanılması, evde çocuk, koca, kocanın ailesi ve ev işleriyle ilgilenmek gibi birçok neden kadınların kırdan kente göç etme düşüncesini derinleştirmektedir. Kente göç yaşanırsa daha rahat olacağı, erkek için de çalışma imkânının daha fazla olacağı düşünülmektedir. Ancak kente göç gerçekleştiği zaman kısmen rahatlık gibi görünse de daha kötü koşullarla karşı karşıya kalınmaktadır. Kadın kırdan ücretsiz aile işçiliği konumunda bulunduğu için kente gidince vasıfsız işçi durumunda olacağından güvencesiz, düşük ücretli işlerde çalışma imkânı bulabilmektedir ya da herhangi bir işte çalışmayıp ev hanımı durumunda kalmaktadır.

Göç ve kadın konusunda genel bir değerlendirme yapılacak olunursa, kırdan ekonomik ve sosyo-kültürel açıdan aradığını bulamayan ve kente göç etme durumunda kalan nüfus açısından kentlerde pek de olumlu ortamlar oluşmamaktadır. Ekonomik açıdan zayıf, nitelik açısından yetersiz olan bu nüfus kentlerde marjinal işlerde düşük ücret ve sosyal güvenlikten yoksun çalışmaktadır. Kente göç ile bu nüfus kentlerde işgücü arzını artırmakta, bu ise hem emek çatışmasına, hem ücretlerin düşmesine, hem kayıt dışılığa ve hem de kentteki işgücü açısından tehdit oluşturmaktadır. Tarımdan kopan nüfus için sanayi ve hizmetler sektörünün istihdam yaratamaması işsizliğin artmasına ve ücretlerin düşmesine yol açmaktadır. Bu süreçlerden en çok etkilenen ise kadınlar olmaktadır. Eğitim düzeyi düşük ve kalifiye olmayan kadın işgücü kentlerde en zor ve en düşük ücrette çalışmaya razı olmaktadır(Gülçubuk ve Yasan,2010:96).

Tablo 10: İstihdam Oranının Yerleşim Birimine ve Cinsiyete Göre Dağılımı(%)

YILLAR	Genel			Erkek			Kadın		
	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır
2000	46,7	40,2	56,4	68,9	65,4	74,1	24,9	15,0	39,4
2001	45,6	38,9	55,9	66,5	63,3	71,4	25,1	14,5	41,0
2002	44,4	38,1	54,3	63,9	60,7	69,0	25,3	15,5	40,2
2003	43,2	37,7	51,9	62,9	60,3	67,1	23,9	15,1	37,4
2004	41,3	37,1	51,4	62,7	60,5	68,3	20,8	14,6	35,6
2005	41,5	38,5	48,8	63,2	61,9	66,5	20,7	15,6	32,6
2006	41,5	38,9	48,0	62,9	61,7	66,0	21,0	16,3	31,8
2007	41,5	39,0	47,4	62,7	61,8	65,1	21,0	16,6	31,2
2008	41,7	39,2	47,7	62,6	61,5	65,4	21,6	17,3	31,4
2009	41,2	38,2	48,0	60,7	59,2	64,3	22,3	17,7	32,8
2010	43,0	40,1	49,6	62,7	61,5	65,4	24,0	19,3	34,7
2011	45,0	41,9	51,8	65,1	63,7	68,2	25,6	20,7	36,2
2012	45,4	42,9	50,7	65,0	64,3	66,5	26,3	22,0	35,6
2013	45,9	43,9	50,3	65,2	---	---	27,1	---	---
2014*	44,7	---	---	63,6	---	---	26,2	---	---
2015*	45,4	---	---	64,0	---	---	27,2	---	---

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, *2014 ve 2015 verileri <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21569> adresinden alınmıştır.

Tablo 10, 2000-2015 yılları arasında istihdam oranının cinsiyet durumuna göre kent-kır ayrımı yapılarak yerleşim birimlerine dağılımını göstermektedir. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tablonun geneline baktığımızda 2000 yılında Türkiye'deki toplam istihdam oranı %46,7'dir. Bu oranın %40,2'sini kentte yaşayanların istihdam oranı oluştururken, %56,4'ünü kırsal alanda yaşayanların istihdam oranı oluşturmaktadır. Yıllar itibariyle toplam istihdam oranı %40'lı seviyeleri aşmamış olsa da bu oranın dağılımındaki kent-kır istihdam oranlarında küçük değişimler yaşanmıştır. Toplam istihdam oranı 2008 küresel krizine kadar azalma eğilimi gösterip %41,7'ye kadar düşerken, 2010 yılında tekrar yükselişe geçmiş ve 2013 yılında %45,9 seviyesine gelmiştir. 2013 yılında kentte yaşayanların %43,9'u istihdam edilirken, kırsal alanda istihdam oranı %50,3'tür. Kadın- erkek açısından bakacak olursak kadın istihdam oranlarının erkeklere göre daha düşük oranlarda seyrettiği görülmektedir. 2000 yılında Türkiye'de toplam %24,9 oranında kadın istihdam edilmektedir. Bu oranın oluşumunda kırsal alanda istihdam edilme oranı

daha fazla etkilidir. Çünkü kırsal alanda istihdam tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır ve tarım sektöründe istihdamı çoğunlukla kadınlar oluşturmaktadır. 2000 yılında kırsal alandaki kadın istihdam oranı %39,4 gibi ciddi boyutlardadır. Kent istihdam oranının ise %15 olduğu görülmektedir. Zaman geçtikçe kadının istihdam edilmesi açısından bazı çalışmalar yapılmış ve kadın istihdam oranları yükseltilmesi amaçlanmıştır. Kent-kır dağılımında değişimler yaşansa da kadın istihdam oranlarındaki yoğunluk kırsal alanda toplanmaktadır. 2012 yılında kırsal alandaki kadın istihdam oranı %35,6 iken, kentte yaşayan kadınların istihdam oranı %22'dir ve Türkiye'de toplam %26,3 kadın istihdam edilmektedir. 2013 yılında ise bu oran %27,1 seviyesine gelmiştir.

3.1.3. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı

Türkiye hızlı bir sanayileşme süreci içinde olmasına karşılık tarım toplumu olma niteliğini sürdürmektedir. Bu nedenle kadının işgücüne katılımında en belirgin özelliklerden birisi işgücüne katılan kadınların ezici çoğunluğunun tarımsal üretimde yer almasıdır. Sektörel dağılıma cinsiyet ayrımında bakıldığında yine kadınların büyük çoğunluğunun tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği görülmektedir(Aztimur,2005:49).

Kadının asıl işinin, ev ve aile etrafında tanımlanmasından dolayı kadınlar, daha az ücret getiren vasıfsız işlerde yoğunlaşmaktadırlar (gıda, tekstil seramik, oyuncak gibi). Bu iş bölümü, kadınların düşük ücret almasına neden olurken, kadını erkeğe bağlamaktadır. Ayrıca, aile içindeki erkek egemen yapıyı da devam ettirmektedir (Sayılan, 2008: 264). Aynı zamanda kadınların yoğun olarak çalıştığı bu sektörler ev işlerinin devamı olarak görülmekte, kadınların yaptığı işler bu nedenle önemsenmemektedir.

Tarım sektöründe istihdam oranlarının yoğunluğu, tarımda makineleşme, emek yoğun üretim biçiminden sermaye yoğun üretim biçimine geçilmesi tarımda istihdam edilme oranlarının yavaş yavaş azaldığı dönemlerdir. Ancak tarım sektöründe kadın yoğunluğu daha fazladır. Çünkü kırsal kesimlerde kadınlar ücretsiz aile işçiliği yapmaktadır. Ev işleri, çocuk bakımı dışında tarlalarda bahçelerde çalışmaktadırlar. Ancak zaman ilerledikçe tarım sektöründeki istihdam oranı azalırken, sanayi ve hizmet sektöründe istihdam oranları artmaktadır. Kadın istihdamında ise istihdam edilme yoğunluğunun hizmet sektöründe toplandığı bilinmektedir(Kocalar,2013:11).

Türkiye’de kadınların tarım dışında istihdam edilmeye başlamaları 1950’li yıllarda şehirlere olan göçlerin gittikçe artmasıyla istihdam hızlanmış 1980’li yıllardan itibaren düşüşe geçmiş, 2001 krizi sonrasında da % 20’lere gerilemiştir. Bu büyük düşüşteki en önemli faktörün kadınların en fazla tarım alanında istihdam ediliyor olması ve tarım istihdamının gittikçe azalıyor olmasındandır. Kadınların en fazla tarım sektöründe istihdam ediliyor olması nedeniyle, kadınların kentsel emek piyasasına katılım oranı, kırsal katılım oranına göre oldukça düşüktür. Tarım sektöründeki istihdam oranının azalması sonucunda işsiz kalan kadınlar, kentlerdeki işler için gerekli nitelikleri sağlayamadıkları için işgücünün dışında kalmaktadırlar(Ağlı,2015:26-27).

İstihdamda üçüncü sektör olan sanayi sektörü içinde özellikle imalat sanayi kadın işgücünün en sınırlı sayıda yer aldığı alandır. Sanayi sektörü içinde yer alan giyim, gıda ve tekstil gibi hizmet dalları ise diğer sanayi işkollarına nazaran en çok kadın istihdamına yer veren iş kolları olarak karşımıza çıkmaktadır(Alıcı,2008:32).

Tablo 11: İstihdam Oranının Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%) (2000-2015)

	ERKEK			KADIN		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
2000	27	28	45	60,5	13,2	26,4
2001	27,7	26,7	45,6	63,3	12,1	24,5
2002	24,8	26,7	48,4	60	13,7	26,2
2003	24,4	26,3	49,3	58,5	13,4	28,1
2004	21,6	28	50,4	50,8	16,1	33,1
2005	18,6	29,7	51,7	46,3	16,6	37
2006	17,2	30,5	52,3	43,6	16,3	40
2007	16,8	30,5	52,8	42,7	16,1	41,2
2008	17,1	30,8	52,1	42,1	15,7	42,2
2009	18,1	29,1	52,7	41,6	15,3	43,1
2010	18,3	30,3	51,4	42,4	15,9	41,7
2011	18,7	31,1	50,3	42,2	15,2	42,6
2012	18,4	30,7	50,9	39,3	14,9	45,8
2013	17,8	31,1	51	37	15,3	47,7
2014	16,1	32,4	51,5	32,9	17,1	49,9
2015	15,9	32	52	31,4	16,1	52,5

Kaynak: TÜİK, İstatistik göstergeler.

Tablo 11, Türkiye’de 2000 ile 2015 arasındaki istihdam oranının sektörlere ve cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. Tablodan da görüldüğü üzere yıllar geçtikçe tarım sektöründe istihdam oranında azalma yaşanırken sanayi ve hizmet sektöründe artışlar yaşanmıştır. Sektörlere göre kadın istihdamını inceleyecek olursak, erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da tarım sektöründe azalma meydana gelmiş ve istihdam çoğunlukla hizmet sektörü olmak üzere, sanayi ve hizmet sektörüne kaymıştır. Kadının tarım sektöründeki ağırlığı azalma göstermiştir. 2000 yılında tarım sektöründe %60,5 olan kadın istihdamı, 2015 yılında %31,4 seviyesine gerilerken, 2000 yılında hizmet sektöründe %26,4 olan kadın istihdam oranı, 2015 yılında %52,5 seviyesine yükselmiştir. Sanayi sektöründe ise 2000 yılında %13,2 olan kadın istihdam oranı, çok fazla değişim göstermeyerek 2015 yılında %16,1 seviyesine ulaşmıştır. Hizmet sektöründeki kadın istihdam oranı 2015 yılında, erkek istihdam oranıyla aynı düzeyde gerçekleşmiştir.

3.1.4. Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı

Uluslararası literatüre göre; kadınların öncelikle işgücü piyasasına girmeleri, sonra evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmeleri ve daha sonra tekrar işgücü piyasasına dönmeleri beklenmektedir. Ancak ülkemizde kadınların işgücü piyasasından çıkmaları ve sonra yeniden girmeleri ile ilgili gelişmeler yukarıda belirtilenden farklıdır. Kadınlarımızın büyük çoğunluğu 25 yaşına kadar evlenmekte ve bu yaştan sonra işgücü piyasasından çekilen kadınların çoğu tekrar işgücü piyasasına dönmemektedir(Bolcan,2006:72).

Tablo 12: İstihdam Oranının Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı(%)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ERKEK	15-24	41,8	41,5	41,3	39	40,2	43,4	42,5	43,1	45	45,2
	25-34	83,7	83,9	83,2	80,1	83,1	85,1	84,8	85,1	84,2	84,7
	35-54	78,6	78,4	78,2	76,5	78,7	81,2	81,5	82	81,9	82,1
	55-üzeri	31,2	30,2	30,7	31	32,1	34,2	34,6	34,3	33,5	34
	TOPLAM	62,9	62,7	62,6	60,7	62,7	65,1	65	65,2	64,8	65
KADIN	15-24	19,3	19,3	19,8	19,3	20,3	21,2	20,7	21,5	22	23,2
	25-34	26,8	27,3	28,2	29,4	31,2	32,8	34,5	35,4	36,5	37
	35-54	24,5	24,4	25,3	26,4	29,4	31,8	33,2	34,4	33,3	35
	55-üzeri	10	10	10,1	10,8	11,4	12,2	12,2	12,3	11,3	11,6
	TOPLAM	21	21	21,6	22,3	24	25,6	26,3	27,1	26,7	27,5

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler (Hane Halkı İşgücü İstatistikleri).

İstihdam oranını yaş gruplarına göre incelediğimiz zaman, tablo 12'den de görüleceği gibi 2006 yılında erkek istihdamında en fazla istihdam edilen yaş grubu %83,7 ile 25-34 yaş arasıdır. 2015 yılına geldiğimizde de en fazla istihdam edilen yaş grubunun 25-34 arası olduğu görülmektedir. Kadın istihdamında da 2006 yılında en fazla istihdam edilen yaş grubu %26,8 ile 25-34 yaş arasıdır. %24,5 ile 35-54 yaş grubu en fazla istihdam edilen ikinci yaş grubunu oluşturmaktadır. Bunu %19,3 ile izleyen 15-24 yaş grubundan sonra %10 ile en az istihdam edilen 55 ve üzeri yaş grubu oluşturmaktadır. Ve toplamda 2006 yılında %21 oranında kadın istihdam edilmiştir. 2015 yılına geldiğimizde %27,5 seviyesine gelen kadın istihdam oranının %37 sini 25-34 yaş grubu oluşturmaktadır. En az istihdam edilen yaş grubu ise %11,6 ile 55 ve üzeri yaş grubudur. Tablonun genelinde dikkat çeken durum 15-24 yaş grubunun 25-34 yaş grubundaki istihdam oranına göre geride kalmasıdır. Özellikle kadınların 15-24 yaş arası istihdam oranlarının geride olmasında eğitim süresi önemli bir sebep olarak görülebilir. Kadınlar için eğitim konusunda verilen önemin desteğinin artması ve okullaşma oranlarının yükselmesi ile kadınların eğitimde bulunma süreleri çerçevesinde işgücüne katılamaması 15-24 yaş grubunda istihdam edilme oranının düşük olmasının sebebi olarak nitelendirilebilir.

3.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DEKİ KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI

3.2.1. Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri

Soğuk savaş sonrası dönemde Avrupa Topluluğunun (AET) on yıllık bir süreç içinde hızlı bir şekilde büyümesi Türkiye'nin dikkatinden kaçmamış ve dönemin hükümeti 31 Temmuz 1959'da Topluluğa ortaklık başvurusu yapmıştır. Bu gelişim çizgisi içerisinde Türkiye'yi daha ilk kuruluş yıllarından itibaren Avrupa Ekonomik Topluluğu ile ilişki kurmaya iten etkenlerin başında politik nedenler yer almıştır. Bu durum, Türkiye'nin Batı dünyası içerisindeki konumunu koruma ve geliştirme açısından önemli sayılacağı gibi, genç Cumhuriyetin yeniden şekillenen dünya haritasındaki güvenlik arayışının da bir göstergesidir. Nitekim dünya sisteminde ortaya çıkan büyük değişikliklere bağlı olarak, Türkiye politik ve ekonomik sisteminde önemli değişiklikler yapma zorunluluğu duymuş ve çabalarını bu yönde yoğunlaştırarak, 1960'lara kadar geçen süre içerisinde, Avrupa kıtasında veya bu bölgeyi merkez alarak Avrupa'nın bütünleşmesi amacına dönük olarak kurulan önemli kuruluşlardan Avrupa Konseyi'ne, OECD'ye ve NATO'ya üye olmuştur. Kendilerini Batı medeniyetinin özgürlükçü ve insan haklarına saygılı ailesinin bir parçası gören birçok devlet de ya kendi istekleri veya Konseyin çağrısı üzerine bu Birliklere üye olmuşlardır. Türkiye'nin özellikle Avrupa Konseyi'ne üye olmasında ise, 1950'de yaşanan Kore Savaşı'nda BM kararına uyarak aktif biçimde yer almamızın payı büyük olmuştur. Aynı neden 1952'de NATO'ya girişimizde de etkili olmuştur(Özer,2009:90-91).

Türkiye'nin 1963'te Ankara Antlaşması'nı yaparken ilişki kurduğu Ortak Pazar ile Maastricht Anlaşması'ndan sonra ilişki kurduğu AB çok farklı nitelikte olgulardır. Dolayısıyla, bu farklılıklar, Türkiye'ye karşı ileri sürülen koşulları da farklı kılmaktadır. 1963 Ankara Antlaşması'nı imzalayan Türkiye ile 2000'li yılların Türkiye'si, oldukça farklıdır. AB'yle kırk yıllık hukuku olan Türkiye, 1963'de 'ortak' olarak tanınmışken, 1999'da Helsinki Zirvesi'nde 'aday' ilan edilmiştir. 1963 Türkiye'si, 1961 Anayasası dikkate alınacak olursa en azından hukuksal ve siyasal açıdan, 1982 Anayasasının yürürlükte olduğu bugünün Türkiye'sinden çok farklı bir noktadadır. Bu nokta, genellikle bugünkünden 'daha ileri' olarak değerlendirilmektedir. Denilebilir ki, temel hak ve özgürlüklerin varlığı ve demokrasinin en önemli ölçütü olan 'katılım'ı sağlayıcı düzenlemeler açısından 1961

Anayasasına sahip bir Türkiye'nin, 1963'de ortaklığa kabul edilmesi çok daha kolay olmuştur. 2000'li yıllarda ise, üyeliğinin gerçekleşmesi tartışmalı, hatta çok zor olan bir Türkiye söz konusudur(Koçer,2009:50-51).

29 Nisan 2000'de Lüksemburg'da yapılan Türkiye-AT Ortaklık Konseyi toplantısında Topluluk müktesebatını oluşturan 31 alanda tarama çalışmalarını yürütecek, Ortaklık Komitesi'ne bağlı 8 alt komite kurulmasına karar verilmiştir. AB'nin yeni genişleme stratejisine dâhil olan Türkiye 'nin görevi bir Ulusal Program hazırlamak, AB'nin ise Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) hazırlamak olmuştur. Katılım Ortaklığı Belgesi'nin açıklandığı gün (8 Kasım 2000), AB Komisyonu, siyasi ve ekonomik kriterlerin yer aldığı 2000 Yılı İlerleme Raporunu da açıklamıştır. Katılım Ortaklığı Belgesi'nde, Türkiye'nin, AT-Türkiye Ortaklık Konseyi kararları çerçevesinde müktesebatın yasal uyumu ve uygulanmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesinin önem taşıdığı vurgulanmıştır. Belgede belirlenen kısa ve uzun vadeli hedeflerde özellikle siyasi beklentiler (Kıbrıs vb.) Türkiye'de tepki ve eleştiriyile karşılanmıştır(Akçeken,2003:139).

Türkiye'nin, Helsinki Zirvesi'nde aday ülke ilan edilmesinin ardından, Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanarak AB Konseyince onaylanan ve Türkiye'nin, AB müktesebatına uyum yükümlülükleri dâhil olmak üzere Kopenhag Kriterlerine uyum çerçevesinde kısa ve orta vadeli öncelikleri ve sağlanacak mali yardımları içeren Katılım Ortaklığı Belgesi 24 Mart 2001 tarihinde Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayımlanmıştır. Bu belgeye paralel olarak, AB müktesebatına uyum sağlanması için mevzuatımızda yapılacak değişikliklerin ve yeni düzenlemelerin, uyum için gerekli beşeri ve mali kaynakların, AB müktesebatının üstlenilmesi için gerekli olan idari kapasitenin geliştirilmesinin ve kısa ve orta vadeli öncelikler takviminin yer aldığı AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (Ulusal Program)19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 12-13 Aralık 2002 tarihlerinde özellikle aday ülkeler için önemli kriterler belirleyen en önemle AB Zirvesi Danimarka'nın başkenti Kopenhag'da gerçekleştirilmiştir. Zirvede, Türkiye'nin Kopenhag kriterlerine uyum yönünde 2002 yılı içinde kaydettiği ilerlemelerin olumlu karşılandığı belirtilmiş ancak siyasi kriterlere uyum bakımından uygulamanın da önem taşıdığı vurgulanmıştır. Zirvede, Komisyon'un görüş ve tavsiyeleri ışığında, Aralık 2004'te toplanacak Zirvenin yapacağı değerlendirmeler sonucu Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini yerine

getirdiği yönünde bir karar alması halinde, tam üyelik müzakerelerin hemen başlatılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, Kopenhag Zirvesi'nde, Türkiye için Katılım Ortaklığı Belgesi'nin gözden geçirilmesi ve Türkiye'ye sağlanacak mali yardımın artırılması yönündeki yaklaşım kabul edilerek, Komisyon, Türkiye için yeni bir Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) hazırlamaya davet edilmiştir. Bu doğrultuda, Komisyon tarafından hazırlanan yeni belge, 14 Nisan 2003 tarihinde AB Konseyi tarafından kabul edilmiştir(Özer,2009:94).

Aralık 2000 tarihinde yapılan Nice Zirvesi sonrası imzalanan Nice Antlaşması'nın 'AB'nin Genişlemesi Hakkında Bildiri' adını taşıyan ekinde yer alan, 2010 yılına kadar Türkiye hariç diğer aday ülkelerin de katılımıyla 27 üyeli AB için Avrupa Parlamentosu, AB Bakanlar Konseyi, Avrupa Komisyonu gibi organlar için yeni üye sayılarının belirtilmesi, Türkiye'yi hayal kırıklığına uğratmıştır. Bu durum Türkiye'nin 2010 yılından önce AB'ye üye olamayacağı yaklaşımının dışavurumu olarak yorumlanmıştır(Akçeken,2003:139).

3.2.2. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'deki Düzenlemeler ve Kadın İstihdam Politikaları

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik süreci içerisinde, AB'ye uygun olmayan değiştirmesi iyileştirmesi gereken konuların gündeme gelmesi sebebiyle üyelik süreci uzamıştır. Türkiye bu süreçte AB'ye uyum sağlayabilmek adına bazı çalışmalar yapmış ve politikalar düzenlemiştir.

3.2.2.1. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye ve Planlı Kalkınma Dönemi

1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ve ücret eşitliğine ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. 1945'te yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere annelik durumunda sosyal güvence hükmü getirilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 Anayasası'na uygun olmaması sebebiyle, yeni bir iş kanunu zorunlu hale gelmiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına dek yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ile kadın işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında eşit işe eşit ücret ilkesi nihayet mevzuatımıza girmiştir(Önder,2013:39-40).

Türkiye 1985'te BM'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine taraf olmuş, ardından Pekin 4. Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu imzalayarak bu ve izleyen BM toplantılarının belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmiştir. Pekin Deklarasyonunu imzalayan hükümetler aynı zamanda cinsiyete dayalı bakış açısını bütün politika ve programlara yansıtmayı kabul ve taahhüt etmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akım politikalara dâhil edilmesi politika yapmakla görevli aktörlerin her düzey ve aşamada toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini katmak için politik süreçleri organize etmesi, ilerletmesi, geliştirmesi ve değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Türkiye ILO'nun çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (istihdam ve meslekte ayrımcılık), 122 sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşme, 142 sayılı İnsan Haklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 182 sayılı Çocuk İşçilerin En Kötü Halinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmelerine de taraftır(Erarslan,2009:97).

Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde hazırlanan Ulusal Program doğrultusunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun revize edilmesi ve AB'ye uyum sürecini kolaylaştıracak yeni düzenlemelerin yapılması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Türk çalışma hayatının yeniden yapılandırılmasına ihtiyaç duyulmuş ve çalışma hayatını yakından ilgilendiren ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut iş kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yeni İş Kanunu 4857 numara ile çalışma hayatımıza katılmıştır(Çilkaya,2010:65).

15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe İş Güvencesi Yasası olarak bilinen 4773 sayılı yasa ülkemiz çalışma mevzuatına iş akdinin feshi ve feshe karşı korunma konusunda önemli yenilikler getirmiştir. 4773 sayılı yasa ile iş akdi ile çalışan tüm işçilere değil belirli koşullara sahip işçilere feshe karşı koruma getirilmiştir. 4773 sayılı Yasa'nın 2.maddesi ile 1475 Sayılı İş Yasası'nın 13.maddesi değiştirilmiş olup anılan madde ile İş Güvencesi Yasası(Çilkaya,2010:68):

- Süresi belli olmayan sürekli işlerde çalışmak kaydı ile,

- 10 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyeri veya işletmede çalışanların (İşveren vekili olanlar hariç)
- En az 6 ay çalışmış olmak şartı ile çalışanlara İş Güvencesi sağlanmıştır

AB'ye uyum sürecinde istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde bulunmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere, 04.10.2000 tarih ve 24190 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, onun faaliyetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) kurulmuştur(Çilkaya,2010:69).

Yeni Medeni Kanun, üzerinde yapılan uzun görüşmelerden sonra 22 Kasım 2001'de kabul edilmiştir. Köklü değişikliklerin yapıldığı bu kanunda, erkeğin aile reisliğini ortadan kaldırmıştır. Yapılan bu değişikliğin sosyal alana yansımaları ise aile eş ve çocuk yardımları, lojman yardımları vb. sosyal ödemelerdeki uygulama eşitsizliklerinin sona ermesi şeklinde olacaktır. Kadın hakları bakımından önemli kazanımların yer aldığı kanun, kocaların eşlerinin çalışmasına izin verme hakkına son vermiştir(Çilkaya,2010:70).

Planlı Kalkınma Dönemi

Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Türkiye'de ulusal düzeyde kadın sorunlarının çözümüne yönelik politika üreten kuruluştur. DPT, Beş Yıllık Kalkınma Planları çerçevesinde kadınların ekonomik ve sosyal konumunu güçlendirmeye yönelik politikalar üretmektedir. Genel olarak değerlendirilirse, DPT bünyesinde kadınların ekonomik sorunlarına yönelik uygulamalar, kadınlara mesleki eğitim verilmesi, kadın istihdamında kısmi çalışma olanağının getirilmesi, yerel istihdam imkanlarının artırılması, bölgesel istihdam imkanlarını geliştirmeye dönük projelerin hayata geçirilmesi, yeni mesleklerde ve yönetimde kadın istihdamını artırmak gibi uygulamalardır(Şimşek,2008:87-88).

1963 yılından itibaren düzenli olarak oluşturulan beşer yıllık kalkınma planlarından dördüncü beş yıllık kalkınma planına kadar oluşturulan ilk üç kalkınma planında istihdam sorununun çözümü, özel emek piyasası politikaları yerine tamamen ekonomik gelişmeye bağlanmıştır. Dördüncü beş yıllık kalkınma planından itibaren emek piyasasına daha özel politikalar belirlenmiştir(Tetik,2012:182).

Dördüncü Kalkınma Planı(1979-1983) döneminde maddi yaşamın sağlam temellerde gelişmesinin yanı sıra, toplum ve kültür yaşamına yeni bir yön ve canlılık kazandırılması esastır. Demokratik ve dengeli bir toplum yapısı, geniş bir alanda, önemli ölçekte düzenlemeleri gerektirmektedir. Dördüncü Kalkınma Planı demokratik ve çoğulcu bir toplumun bu temel koşullarını gerçekleştirme amacıyla hazırlanmıştır. Dördüncü Kalkınma Planı döneminde demokrasinin yaygı ulaştırılıp, güçlendirilmesinde en önemli araçlardan biri eğitim olmaktadır. Eğitimin planlı gelişmenin gereksinimleri ile bağlantılı olarak her düzeyde ve coğrafi mekânda yaygınlaştırılması sadece ekonominin gerektirdiği bilgilerin değil, ulusal kültür değerlerinin de geliştirilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu kapsamda ilke ve politikaları özet olarak şu şekildedir(DPT,1979:4,277,278);

- Türkiye'nin giderek büyümüş olan ve bugün önemli sorunlarından biri haline gelen istihdam sorununa gerçekçi çözümler getirmek temel ilkedir
- İstihdam ve ücret politikalarında insan gücünün yerinde ve verimli biçimde çalıştırılması, insan gücünün sektörler ve bölgeler arası dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesi öncelikle göz önünde bulundurulacaktır
- Nitelikli insan gücü gereksinimi duyulan bölgelerde ve hizmet alanlarında belirli sürede hizmet verme ilkesine göre, bölgelerarası yetişkin insan gücü dengesizliğini azaltacak, özellikle yükseköğretim mezunlarının zorunlu çalışmasına yönelik yasal düzenlemeler yapılacaktır
- Kentlerde özellikle kamu hizmetlerinin bir çeşit hizmet sektörü gizli işsizliği yaratan şişkinliğinin önlenmesi amaçlanacak ve bunu yerine vardiya sayısının ve kapasite kullanımının artırılması sağlanacaktır
- Tarımda oluşan ve mevsimlik olarak kente yöneldiği görülen gizli işsizliğin giderilmesi amacıyla sermaye-yoğun teknolojilere geçmenin ekonomik açıdan gerekli olduğu durumlarda bu gereğe uyulmakla birlikte, kırsal bölgelerde ve kentlerde emek yoğun özel kalkınma projeleri ve programları gerçekleştirilecektir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989) getirilen çeşitli politikalar sonucunda ulaşılması amaçlanan bir takım hedefler konulmuştur. Bunlar(DPT,1985:128);

- Ekonominin dışa açılmasıyla, ülkenin kaynak dağılımına uygun düşen iş kollarının gelişmesi
- Gerçekçi faktör fiyat politikası ile daha emek yoğun teknolojilerin kullanımına yönlendirilmesi
- Kapasite kullanımının yükselmesi
- Yabancı sermaye akışının hızlandırılması ve serbest bölgelerin geliştirilmesi yoluyla istihdam imkânlarının artırılması
- Konut yapımı ve özellikle işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde kamu alt yapı ve bayındırlık projeleri uygulamalarıyla bölgesel işsizliğin masdedilmesi
- Mahalli teşebbüs potansiyelini değerlendiren, istihdam ve üretime olumlu etkisi bulunan sanatkâr ve küçük seviyedeki sanayinin büyümesi ve yaygınlaşması sağlanacaktır.

Altıncı kalkınma planı (1990-1994) döneminde İstihdam ve Eğitim Projesi uygulanmaya başlanmıştır. 1993-2000 yılları arasında uygulanan bu projenin 107,4 milyon dolar olan maliyetinin %62'si Dünya Bankası'ndan, %38'i ise Türkiye tarafından karşılanmıştır. Bu Projenin hedefleri ise şu şekildedir(Tetik,2012:193);

- 73.200 işsize meslek kazandırılması ve işe yerleştirilmesi
- 2000 kurum personeline eğitim verilmesi
- Mesleki enformasyon merkezlerinin hayata geçirilmesi
- 250 meslek standardının oluşturulması
- Sertifikasyon sisteminin meydana getirilmesi
- İşgücü piyasalarına ilişkin bilgi sisteminin oluşturulması
- Merkez ve taşra teşkilatı otomasyonu yapılması
- Kadın istihdamının daha da artırılması hedeflenmiştir.

6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda işsizlik oranı %8,7 olarak hedeflenmesine rağmen 1994 yılının sonunda işsizlik oranı %10,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu hedefin tutmamasının sebebi olarak 1994 yılında meydana gelen kriz gösterilebilir(Tetik,2012:193).

1996-2000 yıllarını kapsayan 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (DPT,1996:53,54);

- İstikrarlı, yatırım ağırlıklı ve rekabetçi ekonomik koşullara dayalı yüksek bir büyüme hızının gerçekleştirilmesi yoluyla üretken istihdamın artırılması temel ilkedir
- Küçük ve orta ölçekli işletmeler ve bireysel girişimler proje, finansman, organizasyon ve teknoloji alanlarında sağlanacak katkılarla desteklenecek, girişimcilik eğitimi gerçekleştirilecektir
- Kamudaki aşırı ve dengesiz istihdamın azaltılmasına çalışılacak ve ara kademe işgücü yetiştirilmesine yönelik çalışmalara ağırlık verilecektir
- Hem güvenceli hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilecek, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verilecektir
- Gümrük Birliği ile ilgili olarak birkaç sektörde ve özelleştirme sonucunda da belirli işletmelerde işsiz kalacak olanlara yeni istihdam imkânları yaratmak için kendi işlerini kuranların desteklenmesi de dâhil olmak üzere kapsamlı programlar geliştirilerek uygulamaya konulacaktır.

Sekizinci plan döneminde (8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi), istihdamın artırılmasında etkin bir araç olarak aktif işgücü politikalarına verilen önem artmıştır. İşgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin artırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikaları, işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yöneltme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürülüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğilimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır(Erarslan,2009:112).

DPT tarafından yayımlanan Dokuzuncu Kalkınma Planında (2007-2013) aktif istihdam politikaları üzerine yoğunluk verilmiş ve aktif istihdam politikalarının uygulanması için çeşitli çalışmalar yapılmıştır(Tetik,2012:196). İşgücü piyasasının geliştirilmesi amacıyla 9. Kalkınma Planında Türkiye için birçok hedef belirlenmiştir. Bunlar(Kalkınma Bakanlığı,2014:27);

- Esneklik ile güvence bir arada değerlendirilerek işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşturulması

- İstihdam üzerindeki mali yüklerin, yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesini, düzgün işlerin çoğaltılmasını ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasını özendirecek şekilde aktüeryal dengeler de gözetilerek kademeli bir şekilde düşürülmesi
- Ücret-verimlilik ilişkisini güçlendiren bir ücret politikası izlenmesi
- Ülkemizdeki mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi
- İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürlüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanması planlanmıştır.

Kalkınma Bakanlığı'nın 2013'te oluşturduğu Onuncu Kalkınma Planı(2014-2018)'nda amaç; Toplumun tüm kesimlerine iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulmasıdır. Uygulanacak politikalar ise (Kalkınma Bakanlığı, 2013:47);

- Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir
- İşgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilecektir
- Kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilecek, bu kapsamda elde edilen kazanımlar işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacaktır
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü politikaları etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılacaktır
- İşgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliği artırılacak ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilecektir
- İnsana yakışır iş bağlamında, çalışma koşulları iyileştirilecek ve ücret-verimlilik ilişkisi güçlendirilecektir
- Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçiler açısından erişilebilirliğin sağlanması, bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi oluşturulacaktır
- Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir

- AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılacaktır
- Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilecek, denetim ve teşvik uygulamaları ile iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyum artırılacak ve bu alanda yeterli sayı ve nitelikte uzman personel yetiştirilecektir.

İşsizlik ve istihdam konusunda uygulanan proje ve politikalara ilk 3 kalkınma planında çok fazla yer verilmemiş olup, kalkınma planlarının hedefine ulaşamaması dolayısıyla istihdam ve işsizlik, özellikle 1990 sonrasındaki kalkınma planlarında daha çok yer almış ve kalkınma planlarının temel amacı istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak olmuştur. Genel olarak işsizliği azaltıp istihdamı artırma yönündeki uygulamalar, projeler ve politikaların bir kısmı uygulanıp başarıya ulaşırken bir kısmının da uygulanma fırsatı bulunmadığı görülmektedir.

3.2.2.2. Uyum Sürecinde Türkiye'deki Kadın İstihdam Politikaları

Kadınlar arasında kendi işini kurarak girişimci olma, Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaygınlaşmakta olan bir süreçtir. Küçük girişimcilik, bir yönüyle aile gelirlerinin azalması ve hatta yoksullaşmaya karşı alt gelir gruplarından kadınların geliştirdiği bir savunma stratejisi, bir yönüyle ise kadınların bağımsız ve özerk hareket edebilecekleri bir çalışma alanına sahip olma isteklerinin ifadesidir. Kaynağında hangi itici faktörler yer alırsa alsın, girişimcilik, kadınları güçlendirici bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle özellikle 1980 sonrasında, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de kendi işini kurmak isteyen kadınları teşvik edici ve bu yönde karşılaşılabilecekleri güçlüklerde kendilerine destek verici kurum ve mekanizmalar çeşitlenmiş, küçük girişimcileri destekleme konusunda özel bir politik müdahale alanı oluşmuştur. İlk işini kuran kadın girişimcilere sağlanan banka kredileri, kadın girişimcileri kendi aralarında dayanışma ve örgütlendirmeye özendirme, gönüllü kadın kuruluşlarınca ev kadınlarını küçük anaparalarla kendilerine ait işler başlatmaya teşvik edici projeler, bugüne kadar bu alanda atılan adımlardır. Kadınlar arasında girişimciliğin yaygınlaşması, hem kadınların kendi kazançlarını sağlayarak başkalarına bağımlılıklarını azaltıcı, hem de ücretli bir iş bulamayan kadınların, bu yolla emek piyasalarına katılımlarını sağlayıcı bir gelişmeye işaret etmesi bakımından önemlidir(Tan vd,2000:184).

Küçük Girişimcilik Projesi, DB aracılığıyla Japon Hibe fonundaki kaynaklarla 1993-1996 yılları arasında yürütülmüştür. Projenin amacı; Türkiye'deki bankacılık sektörü ve kredi politikalarını inceleyerek, kadınlara ilişkin sınırlamaların olup olmadığını araştırmak ve öneriler geliştirmek, ülkemizdeki kadın girişimciliğini geliştirecek kuruluşların faaliyetlerini değerlendirmek, kadınların taleplerini inceleyerek bunların iyi bir şekilde kullanılmasını artırmaya yönelik geliştirmek olarak belirlenmiştir. Tüm bu yapılan program ve projelerin çatısını eğitim oluşturmaktadır. İş gücü piyasasında kadının konumunun güçlenmesi için yapılan çalışmalarda eğitime önem verilmelidir(Erarslan,2009:109).

Anayasa'nın 49. Maddesi, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği konusunda herkesin yasa önünde eşit olması ve kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olması genel ilkeleri çerçevesinde, "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" ibaresine yer vermektedir. Bu hüküm, 50. Madde ile şu şekilde birleşir: "kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar". Türkiye konuyla ilgili bir dizi uluslararası sözleşmeye de imza atmıştır. Erkeklerle Kadınların Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 no.lu UÇÖ Sözleşmesi, Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 no.lu UÇÖ Sözleşmesi, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Avrupa Toplumsal Antlaşması gibi metinler, bu kapsamda ilk akla gelenlerdir(Tan vd,2000:189).

Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi, 1993-2003 yılları arasında KSSGM ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı(UNDP) tarafından ortaklaşa yürütülmüştür. Program, kadının kalkınmaya katılımını artırmak ve ülkedeki mali, teknik ve yetişmiş insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi yoluyla kadının kalkınmaya katılımını program ve projelerinin koordinasyonunun sağlanacağı ulusal mekanizmayı güçlendirmek için hükümete gerekli teknik ve mali kaynakları sağlamaktır. Program kapsamında, toplumsal cinsiyet veri tabanı kurulmuş; üniversitelerde Kadın Çalışmaları Programları başlatılmış; öncelikle fakir kent ve kırsal kesim kadınları için 24'ten fazla gelir getirici yaratıcı proje desteklenmiştir. Kadına yönelik konularda eğitimler düzenlenmiştir(Erarslan,2009:109).

Türkiye’de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve AB Komisyonu işbirliği ile “Aktif İşgücü Programları Projesi” yürütülmektedir. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün de Yürütme Komitesinde yer aldığı Projenin hedef gruplarından birisi de kadınlardır. Bu çerçevede kadın istihdamının geliştirilmesine katkıda bulunmak üzere 30 adet proje desteklenecektir. 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu’nda yapılan değişiklikle hane 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(Erarslan,2009:101).

3.2.3. İstihdam ve Sosyal Politikalar Çerçevesinde İlerleme Raporları

Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Program dışında adaylık statüsü kazanılmasıyla beraber hazırlanmaya başlanan diğer bir belge ise İlerleme Raporudur. Komisyon, aday ülkenin müktesebata uyum alanında kaydettiği ilerlemeleri veya bu alanda gözlemlediği eksiklikleri yıllık bazda ilerleme raporlarıyla değerlendirir. Komisyon, ilerleme raporlarının oluşturulması safhasında, aday ülke nezdindeki AB Delegasyonundan, sivil toplum kuruluşlarından ve aday ülkenin kamu kurumlarından resmi olarak elde ettiği geri bildirimlerden istifade eder(AB Bakanlığı, agis, 2016).

Avrupa Komisyonu’nun 2004 tarihli İlerleme Raporu’nda kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşüklüğüne dikkat çekilmekte, ekonomik ve sosyal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ilgili mevzuata uygun davranılması için çalışma yapılması tavsiye edilmektedir. 2005 yılı için hazırlanan İlerleme Raporu, bir önceki yılın raporu ile kıyaslandığında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik politikalarda başarı sağlanamamış olmasına ve kadın istihdamı ile ilgili sorunlara birkaç alt başlıkta tekrar tekrar değinmektedir. Kadınların okuryazarlık oranının erkeklerden düşük olması ve eğitimde kadın-erkek eşitsizliğinin devam etmesi, kadınların siyasette ve işgücü piyasasında çok düşük oranlarda temsili, çok sayıda kadının kayıt dışı istihdam edilmesi ve sosyal güvenlik kapsamına dâhil olmaması, raporun önemle altını çizdiği ayrımcılık alanlarıdır(Tan vd,2008:193).

Avrupa Komisyonu’nun 2006 tarihli İlerleme Raporu’na göre, İstihdam politikası ile ilgili olarak az ilerleme kaydedilmiştir. Özellikle kadınların durumuna ilişkin olmak üzere, düşük işgücü katılımı ve istihdam oranları; genç nüfusun yüksek düzeyde işsizliği, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve kentsel/kırsal işgücü piyasaları

arasındaki büyük fark başlıca zorlukları teşkil etmektedir. 2005 yılında genel istihdam oranı %43,4'e düşmüştür, işsizlik oranı ise %10,3'de kalmıştır. Kayıt dışı istihdamın boyutları endişe vermeye devam etmektedir. Kayıt dışı istihdamın genel istihdamın %50,1'ini, tarım sektöründeki istihdamın ise %88,2'sini teşkil etmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurumsal kapasitesini geliştirme çabalarını devam ettirmiştir. "İstihdam Politikası Önceliklerinin Ortak Değerlendirilmesi Belgesi"nin hazırlanmasında Avrupa Komisyonu ve Türk makamları arasında ilerleme sağlanmıştır(Avrupa Komisyonu,2006:51).

Avrupa Komisyonu'nun 2007 tarihli İlerleme Raporu'na göre; Genel olarak, Türkiye, müktesebata uyum konusunda sınırlı ilerleme gerçekleştirmiştir. Tam sendikal hakların tesisi ve kayıt dışı istihdamın önlenmesine özel önem verilmelidir. Ayrıca, çocuk işçiliğinin azaltılması ile İstihdam Politikası Önceliklerinin Ortak Değerlendirilmesi Belgesi (JAP) ve Ortak İçerme Belgesinin (JIM) tamamlanması için ilave çabaya ihtiyaç vardır. Cinsiyet eşitliği ekonomik ve sosyal hayatın her alanında sağlanmalıdır. Genel olarak, müktesebatın etkin uygulanabilmesi için, idari kapasitenin iyileştirilmesi gerekmektedir(Avrupa Komisyonu,2007:55).

Avrupa Komisyonu'nun 2010 tarihli İlerleme Raporu'na göre; Genel olarak, sosyal politika ve istihdam konularında bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. Anayasa değişiklik paketi kamu sektöründeki sosyal diyalog alanında önemli gelişmeleri beraberinde getirmekte ve kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler için pozitif ayrımcılığın yolunu açmaktadır. Ancak, Türkiye'nin sosyal politika ve istihdam konusundaki uyumu sınırlıdır. Sendikal hakların AB standartları ve ILO sözleşmeleri ile uyumlu biçimde tam olarak sağlanmasını amaçlayan sendikal haklarla ilgili mevzuata ilişkin kapsamlı bir reform çalışması hâlâ beklemektedir. Anayasa değişiklik paketi, kamu görevlileri için grev hakkı getirmemiştir. Türk işgücü piyasalarında, büyük ölçekte kayıt dışı istihdam ve düşük kadın istihdam oranları mevcudiyetini sürdürmektedir. İş Kanunu'nun kapsamının sınırlı olması ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanması konusunda endişeler bulunmaktadır. Yoksulluk ile mücadele için genel bir politika çerçevesinin oluşturulması gerekmektedir. Sosyal politika ve istihdam alanındaki AB müktesebatının etkili bir biçimde uygulanması için idari kapasitenin güçlendirilmesi gerekmektedir(Avrupa Komisyonu,2010:71-72).

Avrupa Komisyonu'nun 2015 tarihli İlerleme Raporu'na göre; Türkiye'nin bu fasılda (Sosyal Politika ve İstihdam) kısmen hazırlıklı olduğu belirtilmektedir. 2014 yılında, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ağırlıklı olmak üzere, bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. 2016 yılı için, Türkiye'nin özellikle(Avrupa Komisyonu,2015:54-55);

- Sendikaların toplu sözleşme yapmasına ilişkin çifte baraj yükümlülüğü gibi, etkin bir sosyal diyalogun önündeki engelleri kaldırması
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının daha etkin biçimde uygulanmasını sağlaması
- Herkes için eşit muamelenin sağlanması amacıyla sosyal koruma, sosyal içerme ve ayrımcılıkla mücadele politikalarını güçlendirmesi gerekmektedir.

İstihdam politikası alanında, zayıflayan iş gücü piyasası performansına kıyasla ulusal istihdam stratejisinin hedefleri iddialı olmayı sürdürmektedir. 20-64 yaş arası erkekler için %75 ve kadınlar için %31,6 olan istihdam oranları özellikle kadınlar bakımından durağan seyretmiş ve düşük düzeyde kalmıştır. İşsizlik oranı %9,9'a yükselmiştir ve bu oran kadınlarda oldukça yüksektir. Genç işsizliği %17,8'e yükselmiştir ve genç nüfusun dörtte biri istihdam, eğitim veya öğrenim dışındadır. Kamu istihdam hizmeti kapasitesini ve kapsamını artırmayı sürdürmüştür. İlk istihdam ve sosyal reform programına yönelik çalışmalar devam etmektedir(Avrupa Komisyonu,2015:56).

3.3. Türkiye'de Kadın İstihdam Politikaları Açısından Güçlü-Zayıf Analizi

Türkiye'de uygulanan kadın istihdamı politikaları ekonomi üzerinde birtakım olumlu ve olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu etkiler güçlü-zayıf analizi yapılarak incelenmiştir.

Tablo 13: Türkiye’de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri

GÜÇLÜ	ZAYIF
<ul style="list-style-type: none">✓ İşgücü piyasasına katılımın artması✓ Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması✓ Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi✓ Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması✓ Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması✓ Kadın girişimciliğin artması✓ Yaşam kalitesinin yükselmesi✓ Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması✓ 4857 sayılı İş Kanunu’na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar✓ 4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması✓ Ekonomik kalkınmayı sağlaması	<ul style="list-style-type: none">✓ Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması✓ Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar✓ Ücretsiz aile işçiliği✓ 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda Türkiye’nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir(İğde,2011:151)✓ 4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma✓ Kayıt dışı işgücü✓ Çalışma saatlerinin esnek olmaması✓ Ücret farklılıkları✓ Kadınlara yükselme imkânının tanınmaması✓ Mobbing (psikolojik taciz)

Kaynak: Tarafımızdan yapılmıştır(Haziran,2016).

Tablo 13’ten de görüleceği üzere, kadının istihdama dâhil edilme çabaları kısmen yetersiz olsa da olumlu etkiler göstermektedir. Fırsat eşitliği politikaları ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar ile kadının eğitim seviyesinde artışlar yaşanmıştır. Dolayısıyla kadının işgücü piyasasında daha nitelikli işlerde çalışması sağlanmaktadır. Kadının kendine güveni artmakta, yeni işler başarma düşüncesi oluşmaktadır. Girişimcilik destekleri sayesinde yeni iş olanakları ortaya çıkmaktadır. İşsizlik oranları azalmakta ve ekonomi canlanmaktadır. Köyden kente göçle beraber kadının çalışmak istemesi, vasıfsız işçi olmasından dolayı niteliksiz, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlere yönelim gerçekleşmektedir. Bu noktada uygulanan çalışmaların yetersizliği dolayısıyla farklı ücret sistemiyle, çalışma saatlerinin esnek

olmaması düşük gelir dağılımı gibi etkiler ortaya çıkmaktadır. Bunlarla beraber kadının istihdam edildiği halde yükselme imkânı tanınmaması ve kadınların hala ikincil statülü işlerde çalışması uygulamadaki yetersizliklerin diğer göstergesidir.

3.4. Kadın İstihdamı Açısından Türkiye-AB'nin Güçlü Zayıf Analizi

Türkiye'nin AB'ye üyelik başvurusuyla birlikte, üyeliğin gerçekleşmesi adına Türkiye'nin değiştirmesi gereken bazı konular, politikalar belirlenmiş ve aşamalı bir üyelik süreci başlamıştır. Üyelik sürecini kısaltabilmek için, bu süreç içerisinde uygulan politikaların AB'ye uyum sağlaması gerekmektedir. AB'ye uyum sürecinde Türkiye'de uygulanan kadın istihdam politikalarının AB'ye ne derecede uyum sağladığını görebilmek için kadın istihdamı açısından Türkiye-AB'nin güçlü-zayıf analizi yapılacaktır.

Tablo 14: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Güçlü Analizi

AB GÜÇLÜ	TÜRKİYE GÜÇLÜ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1990 yılında uygulamaya konulan NOW Girişimi ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması ✓ AİS'in 2003-2006 dönemini kapsayan Yeniden Yapılanma Sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi ✓ AİS'nin temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik edip ve destek sağlayarak yeni iş olanaklarının yaratılması ✓ 2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İşgücü piyasasına katılımın artması ✓ Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması ✓ Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi ✓ Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması ✓ Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması ✓ Kadın girişimciliğinin artması ✓ Yaşam kalitesinin yükselmesi ✓ Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması ✓ 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar ✓ 4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması ✓ Ekonomik kalkınmayı sağlaması

✓ AB'nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen "Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi"ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla(İğde,2011:51) kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	
--	--

Kaynak: Tarafımızdan yapılmıştır(Temmuz,2016).

Dünya üzerinde neredeyse her alanda emeği olan kadına ekonomik açıdan bakıldığında, kadının istihdam edilmesiyle ekonominin seyrinde önemli değişimler yaşandığı görülmektedir. Tablo 14'te AB ile Türkiye'nin kadın istihdamı açısından güçlü yönleri karşılaştırılmıştır. Kadın istihdamı hem AB'de hem de Türkiye'de getirilen düzenleme ve yasaların uygulanmasıyla ekonomik kalkınmayı sağlamıştır. Kadınları ekonomiye dâhil etmek için AB'de esnek çalışma saatlerinin benimsenmesi, kadınların iş yaşamı dışında da var olan işlerinin aksamaması adına önem teşkil etmektedir. Toplum içerisinde geleneksel olarak kadının ikinci planda olması dolayısıyla, hem AB'de hem de Türkiye'de getirilen düzenleme ve yasalarla kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadelede çalışmalar yapılmaktadır. AB'de, AİS'in temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik ve destekleme uygulamalarıyla kadın girişimcilik artmış ve dolayısıyla yeni iş imkânları doğmuştur. Türkiye'de ise bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli kadın işgücü yetiştirilmesi yönündeki uygulamalar dolayısıyla kadının farklı pozisyonlarda işler yapma isteği artmıştır ve bu durum teşviklerle desteklenmektedir.

Tablo 15: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Zayıf Analizi

AB ZAYIF	TÜRKİYE ZAYIF
<ul style="list-style-type: none">✓ Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı✓ Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları✓ İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği✓ Aile yapısının değişmesi	<ul style="list-style-type: none">✓ Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması✓ Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar✓ Ücretsiz aile işçiliği✓ 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir(İğde,2011:151)✓ 4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma✓ Kayıt dışı işgücü✓ Çalışma saatlerinin esnek olmaması✓ Ücret farklılıkları

Kaynak: Tarafımızdan yapılmıştır(Temmuz,2016).

AB ile Türkiye'nin kadın istihdamı açısından zayıf yönlerinin analizinde, kadın istihdamının gerçekleşmesi adına yapılan çalışmaların, getirilen düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin bulunması ve bu durumda daha çok kadının yer alması, ekonomide daha fazla kadın istihdam edilebilecekken istihdam oranlarının daha düşük seviyelerde olması demektir. AB'de düşük seviyelerde de olsa ücretsiz aile işçiliği bulunmaktadır. Türkiye'de doğu-batı ayrımı yapılacak olursa doğuda ücretsiz aile işçiliği daha fazladır. Her ne kadar çalışma saatlerinde düzenleme yasaları getirilmiş olsa da fiilen hayata geçirilememesi kadınları kısmi zamanlı çalışmak zorunda bırakmaktadır.

Öncelikle kadına bakış açımızı değiştirip ön yargılarımızdan kurtulmalıyız. Daha sonra Cinsiyet Eşitliği konusunda daha fazla çalışmalar yapılmalı ve faaliyete geçirilmelidir. Kadının ekonomiye daha fazla dâhil olması birey, aile ve ülke açısından refah seviyesini yükseltmektedir.

SONUÇ

Ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi için gerekli koşullardan biri olan istihdam kavramı, gün geçtikçe önem kazanmaktadır. İstihdam oranlarının yüksekliği ve işsizlik oranlarının düşüklüğü ekonomik kalkınmada tek başına yeterli olmasa da önemli bir etki derecesine sahiptir. Bu noktada istihdam oranlarında artış gerçekleştirebilmek için kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlamak, ülkenin gelişmişlik düzeyinin artmasında ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasında büyük önem arz etmektedir.

Çalışmamızda küreselleşme ekseninde ve AB'ye uyum süreci dâhilinde Türkiye'de kadın istihdamı ve kadın istihdamına yönelik çalışmaların analizi yapılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde, küreselleşmenin kesin genel geçer bir tanımı olmamakla beraber farklı tanımlamaları yapılmıştır. Küreselleşmenin bireyler, bölgeler hatta ülkeler arasında yaptığı etkileşimle gerçekleşen farklılıklar ortaya atılmış, küreselleşmenin gelişim süreci incelenmiş ve ülkelerin ekonomik, sosyal, kültürel vb. birçok alanda gerçekleştirdiği olumlu ve olumsuz etkiler anlatılmaya çalışılmıştır. Küreselleşme uluslararası bir rekabet ortamına sebep olmuştur ve işgücü piyasaları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açmıştır. Uluslararası düzeyde artan rekabet sosyo-ekonomik hayatı etkilediği gibi işgücü piyasasını da olumsuz etkilemiş ve istihdam ve işsizlik sorunları baş göstermeye başlamıştır. İşsizlik sorununa çözüm amaçlı politikalar uygulanmış ve işsizliğin tek başına çözümünün işe yaramayacağı anlaşılmıştır. İstihdamı artırmanın da önemli olduğu belirlenmiş ve istihdam üzerindeki olumlu olumsuz etkiler belirlenerek ekonomik gelişmeyi sağlayacak planlar yapılmıştır.

Küreselleşme kadınlar üzerinde olumlu etkiler yaratmıştır. Küreselleşme öncesinde insanoğlunun varlığından beri süregelen evde, bahçede, tarlada çalışan kadınlar, küreselleşme ile zaman içerisinde ev dışında da çalışmaya başlamışlar ve ekonomik anlamda katkı sağlamaya başlamışlardır. Kadınların işgücü piyasasına dahil olmasıyla beraber ekonomik faaliyetler içerisinde önemli katkılar sağlamaları, kadınların işgücü piyasalarında daha fazla yer almalarını sağlamak için birtakım düzenleme ve çalışmalar yapılmıştır. Kadınlara ve erkeklere eşit haklar sağlanması adına konferanslar düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeler kadınların işgücüne katılım

oranında, kadınların işgücü arzında önemli düzeyde etkiler yaratarak kadınların ekonomik gelişim üzerinde katkı sağlamalarında ciddi anlamda etkili olmuştur. Ancak kadınların istihdam edilme oranları erkeklere oranla daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu noktada kadın istihdamını artırabilmek için öncelikle toplumsal olarak kadına bakış açısı değiştirilmeli ve kadının da bir birey olarak çeşitli haklara sahip olduğu göz önünde bulundurularak önyargılarımızdan kurtulmalıyız.

Çalışmanın ikinci bölümünde, AB’de istihdam politikaları ve kadın istihdamına ilişkin düzenlemeler, politikalar, program ve projeler anlatılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamını artırabilmek için AB gibi önemli bir topluluğun uyguladığı istihdam politikaları, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için özellikle Türkiye için yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Bundan dolayı AB istihdam politikaları ve kadınlara yönelik uygulanan programlar incelenmiştir. AB’nin istihdam politikaları, 1957 Roma Anlaşması ile başlamıştır. Zaman ilerledikçe farklı uygulamalar yapılmış ve istihdam konusuna ağırlık verilmiştir. 1993 yılında istihdam politikalarının temeli niteliğinde “Beyaz Kitap” yayınlanmış ve 1994’te Essen Stratejisi oluşturulmuştur. Ancak uygulanan politikalar her ülkede farklı sonuçlar doğurmuş ve başarı sağlanamamıştır. 1997’de Amsterdam Anlaşması ile istihdam AB’de ortak sorun olarak öngörülmüş ve AB ülkelerinin istihdam konusunda hedefleri konuşulmuştur. Avrupa İstihdam Stratejisi(AİS), sağlanan başarı durumuna göre, yeni hedefler, tedbirler vs. eklenerek dönemler halinde yeniden yapılanma süreci geçirmiştir. Uygulan her politika her ülkede farklı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır çünkü ülkelerin ekonomik yapıları, politikalar karşısında gösterecekleri uyum, demografik yapıları vs. aynı değildir. AB’de uygulanan istihdam politikalarının AB ülkelerinde ortaya çıkardığı sonuçlar, AB’nin kurucu üyelerinden olan Almanya, Belçika, Hollanda, Fransa ve Birliğe sonradan dâhil olan İsveç, İngiltere, Polonya ve 2013’te katılan en son üye devlet Hırvatistan örnek ülkeler olarak AB politikalarına ne derece uyum gösterip başarı sağladıkları incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin yapılan çalışmalar, uygulanan politikalar ve AB’ye uyum sürecinde Türkiye’de uygulanan politikaların ne derece uyum sağladığı, Türkiye ile AB’nin karşılaştırmalı analizi yapılarak anlatılmaya çalışılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının ekonomi içindeki dağılımı, eğitim durumuna, yerleşim birimine, sektörlere ve yaş gruplarına göre dağılımı incelenmiştir. AB’ye uyum sürecinde kadın istihdam politikalarını

incelemeden önce Türkiye-AB ilişkileri incelenmiştir. Türkiye, AB'nin o dönemki ismiyle AET'ye 31 Temmuz 1959'da ortaklık başvurusunda bulunmuş ve Toplulukla ilişkiler başlamıştır. Başvuru sonrasında yaşanan 27 Mayıs 1960'da yaşanan Askeri Darbe AET ile olan ilişkileri olumsuz etkilese de, bir süre sonra tekrar başlayan ilişkiler sonucunda, 1947'de 23 ülke tarafından imzalanmış olan Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması(GATT)'na 1963 yılında katılmıştır. Türkiye 1999 yılında gerçekleşen Helsinki Zirvesi'nde aday ülke olarak ilan edilmiştir. 2000 yılında Lüksemburg Zirvesi'nde ise Türkiye'den Ulusal Program hazırlaması istenirken, AB ise Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlayacaktır. Aralık 2000'de gerçekleşen Nice Zirvesi, 2010 yılından önce üye olunamayacağına anlaşıldığı üzerine Türkiye için hayal kırıklığı olmuştur.

AB'ye uyum sürecinde, İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler, 1985'te BM'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine katılması, Ulusal Programın hazırlanması gerçekleştirilen program ve projelerden bazılarıdır. Uyum süreci içerisinde Planlı Kalkınma Dönemine geçilmiş ve beşer yıllık kalkınma planları hazırlanmıştır. Kalkınma Planlarının temel hedefleri işsizlik sorununun çözümü ve istihdamın artırılması olmuştur. Ancak 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile kadınlara yönelik uygulamalarda daha yoğun yer verilmiştir. Uyum sürecinde, istihdam ve sosyal politikalar çerçevesinde ilerleme raporları hazırlanmaya başlanmıştır. Ancak hazırlanan ilerleme raporlarında kadın istihdamı konusunda varılan sonucun olumsuz olduğu görülmektedir.

Kadın istihdam politikalarında Türkiye-AB karşılaştırması yapabilmek için, uygulanan politikaların Türkiye ve AB ekonomilerine yansımaları; işsizlik oranları, işgücüne katılım oranları, istihdamın yaş gruplarına göre ve sektörlere göre dağılımları çerçevesinde incelenmiştir. Tüm bu kriterler sonucunda Türkiye'nin AB'ye uyum konusunda bazı sıkıntılar yaşarken bazı konularda da uyum sağlama yönünde olumlu sonuçlar gerçekleştirebileceği anlaşılmıştır.

Kadın istihdamının ülke içerisinde etkilerini görebilmek açısından güçlü-zayıf analizi yapılmıştır. Bu analize göre, kadın istihdamının güçlü yönlerinden bazıları; kadının ekonomiye katılımı ile birlikte yaşam kalitesinin artması, kadının toplumsal değerinin artması, kadın girişimciliğinin artması, bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, ekonomik kalkınmayı sağlaması iken zayıf

yönlerinden bazıları; kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar, kayıt dışı işgücü, sosyal güvencesiz çalışma, ücret farklılıkları ve kadınlara yükselme imkânının verilmemesidir.

AB'ye uyum sürecinin daha kısa sürmesi sağlayabilmek ve özellikle kadın istihdamı artırmak için öncelikle kadına bakış açısı değiştirilmeli ve kadının da bir birey olduğu hatırlanarak cinsiyet ayrımı yapılmamalıdır. Kadının eğitime en az erkek kadar önem verilmeli ve kadınlar bilinçlendirilmelidir. Kadının kendine güveninin artması ile ekonomik özgürlüğünü kazanacak daha fazla işler başarmak için uğraş verecektir. Bu noktada kadın girişimcilere verilen destekler artırılmalıdır. Kadının ekonomiye katılımı ile aile içinde yaşam şartları düzelecek, kadının toplumsal değeri artacak, ülkenin eğitim seviyesi yükselecek ve kalkınmışlık düzeyi yükselerek gelişmiş ülkeler arasına dâhil olabilecektir.

KAYNAKÇA

- AB Bakanlığı (2016). İlerleme Raporları, Web: <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=46224>, 9 Haziran 2016'da alınmıştır.
- ADIGÜZEL, M. (2013). Ekonomik Küreselleşmenin Türkiye Ekonomisine Etkileri. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:35.
- AĞLI, E. (2015). *Cumhuriyet'ten Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AKÇEKEN, E. (2003). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'deki Enformasyon Hizmetleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AKGÖNÜL, H. ve MASCA, M. (2000). Gelişmekte olan Ülkeler Açısından Küreselleşme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- ALICI, G. (2008). *Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonunun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AL-RADHAN, N. R. F. and STOUDEMANN, A.G. (2006). *Definitions Of Globalization: A Comprehensive Over View and A Proposed Definition. Geneva Centre For Security Policy Program On The Geopolitical Implications of Globalization and Transnational Security*, Geneva.
- ARABACI, İ. B. ve KORKMAZ, C. (2010). *Kadınların Eğitimsel Olanaklardan Yararlanmalarında Bölgesel Eşitsizlikler(Marmara ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri Örneği). 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını Cilt III, 475-481, İzmir.
- ATAMAN, B. C. (1999). *İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma-Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No:583.
- ATIM, R. (2013). *Küreselleşen çalışma hayatında Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar*. Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sivas.
- Avrupa Komisyonu (2006). Türkiye 2006 İlerleme Raporu <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=46224> E.T. 09.06.2016

- Avrupa Komisyonu (2007). Türkiye 2007 İlerleme Raporu
<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=46224> E.T. 09.06.2016
- Avrupa Komisyonu (2010). Türkiye 2010 yılı İlerleme Raporu
<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=46224> E.T. 09.06.2016
- Avrupa Komisyonu (2015). 2015 yılı Türkiye Raporu
<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=46224> E.T. 09.06.2016
- AYTUĞ, H.K. (2011). Küresel Rekabetin İşletmelerin Üretim ve İstihdam Yapısı Üzerindeki Etkileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2).
- AZTİMUR, H. (2005). *GAP Bölgesinin Sosyo Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- BAYBORA, D. (2010). *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği. 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını Cilt III, 192-204, İzmir.*
- BECEREN, E. ve KASALAK, M.A. (2010). Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), 49-55.
- BERBER, M. ve ESER, B. Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- BOLCAN, A. E. (2006). *Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BOZDAĞLIOĞLU, E. Y. (2007). 1990’dan Günümüze Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısının Analizi. *Akademik Bakış Dergisi* (11), 1-21.
- BÜYÜKCOŞKUN, S. (2014). *Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikası*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- CEBECİ, K. (2008). Küreselleşme Bağlamında Ulus-Devletin Egemenlik Gücünün Dönüşümü. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:71, 23-39.
- ÇATALBAŞ, G. K. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 249-280.

- ÇETİN, O. U. (2015). Küreselleşmenin Eğitimin Farklı Boyutları Üzerindeki Etkileri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- ÇILKAYA, B. (2010). *Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye'nin Sosyal Politika ve İstihdam Yaklaşımı*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- DEMİRBAŞ, T. (2003). Küreselleşmenin Modern Devlet Maliyesine Etkileri. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 50-51, 87-101.
- DEMİREL, O. (2006). *Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Ekonomik Büyüme Etkileri ve Türkiye Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Isparta.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1979). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983). <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> E.T. 12.06.2016
- Devlet Planlama Teşkilatı (1985). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989). <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> E.T. 12.06.2016
- Devlet Planlama Teşkilatı (1996). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> E.T. 12.06.2016
- DURAK, E.B. (2005). *Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aday Ülkelerin İşgücü Piyasalarının Bu Strateji Açısından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ENER, M. ve DEMİRCAN, E. (2006). Küreselleşme sürecinde yeni devlet anlayışı ve Türkiye. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 197-218.
- ERARSLAN, İ. (2009). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERDİNÇ, Z. (1999). Küreselleşmenin İstihdama Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:3.
- EROL, A. (2011). *Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- ESER, B.Y. ve TERZİ, H. (2008). Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(30), 229-250.
- GANİEV, J. (2014). Küreselleşme, Finansal Piyasalar ve Kriz. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 1(2) , 117-129.

- GÜLÇUBUK, B. ve YASAN, Z. (2010). *İşsizlik Yoksulluk ve Göç Kışkacında Kırsal Alanda Kadın Emegi. 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını Cilt III, 90-97, İzmir.
- ILO (International Labour Office) (2014). *Global Employment Trends 2014*, Geneva.
- ILO (International Labour Office) (2016). *Global Employment Social Outlook: Trends 2016*, Geneva.
- İĞDE, G. (2011). *Avrupa Birliği'nde İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KANYILMAZ, E. (2006). *Avrupa Birliği'nin Sosyal Boyutu Açısından Lizbon Süreci ve İstihdam Politikaları*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- KASALAK, M.A. (2007). *Avrupa Birliği'ndeki İstihdam Stratejileri İle Türkiye'deki İstihdam Stratejilerinin Ekonomik Anlamda Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- KAYA, G. (2010). *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- KESİCİ, M.R. ve SELAMOĞLU, A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 25-51.
- KESİCİ, M.R. (2011). Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumunu. *Çalışma ve Toplum-Ekonomi ve Hukuk Dergisi(2011/1)*, Sayı:28, 75-115.
- KILIÇ, H. (2010). *Küreselleşme Sürecinde Değişim Ve Devlet Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Gaziantep.
- KILINÇ, N. Ş. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi(2015/2)*, 4(9), 120-135.
- KIR, S.Ö. (2008). *Türkiye'de Dış Borç Sorunu*. Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- KOCAKAYA, M. E. (2015). *Avrupa Birliği Katılım Müzakere Sürecinde Türkiye'nin İstihdam Stratejisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- KOCALAR, H.Z. (2013). *Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.
- KOÇ, K. (2014). *Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KOÇER, G. (2009). Türkiye’nin Avrupa Birliği Politikası: Uluslararası İlişkiler Açısından Bir Analiz. *Uluslararası İktisadi ve İncelemeler Dergisi*, 1(2), 37-57.
- KSGM (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) (2014). Türkiye’de Kadın, Araştırma Raporu, Ankara. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> E.T. 01.03.2016
- MAHİROĞULLARI, A. (2005). Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 50, 1275-1288.
- OECD (2014). Main Economic Indicators, Vol.2014/12, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/mei-v2014-12-en> E.T. 01.05.2016
- OECD (2016). Main Economic Indicators, Vol.2016/4. OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/mei-v2016-4-en> E.T. 01.05.2016
- ÖNDER, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- ÖZDEMİR, S. ERSÖZ, H.Y. ve SARIOĞLU, İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi’lerin Desteklenmesi. *İstanbul Ticaret Odası Yayınları*, No: 2006-45, 67-135, İstanbul.
- ÖZEN. Ş.O. (2015). Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyumu. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 78-105.
- ÖZER, M. A. (2009). Avrupa Birliği’ne Tam Üyeliğin Eşiğinde Türkiye. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 16(1), 89-105.
- SAKAR, T. (2009). *Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika ve İstihdam Alanlarındaki Düzenlemelerine Türkiye’nin Uyumu: Yapısal Bir Değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- SELAMOĞLU, A.(2002). Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:2, 33-63.

- SEYİDOĞLU, H. (2009). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama. **Güzem Can Yayınları** No:24, İstanbul.
- SEYREK, İ. (2002). Küreselleşme Sürecinde İktisat Politikaları ve Yakınsama Tezi. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Özel Sayısı**, 167-187.
- SORAN, İ. (2011). *Küreselleşmenin Türkiye’de kadın işgücü istihdamı üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul.
- SÖNMEZ, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa birliği ve istihdam: çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm. **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, 5(3), 177-198.
- ŞEN, H. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Emek Arz Ve Talebindeki Değişimin İşgücü Ve İstihdam Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- ŞENER, B. (2014). Küreselleşme Sürecinde Ulus-Devlet ve Egemenlik Olguları. **Tarih Okulu Dergisi (TOD)**, Yıl:7 Sayı: XVIII, 51-77.
- ŞENSES, F. (2004). Neoliberal küreselleşme kalkınma için bir fırsat mı, engel mi? Economic Research Center (ERC) Working Paper in Economic 04/09, Ankara.
- ŞİMŞEK, H. A. (2008). Küreselleşme Sürecinde Finansal Krizler ve Maliye Politikaları: Teorik Bir Değerlendirme. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(1), 183-208.
- ŞİMŞEK, M. (2008). **Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu**. Bursa: Ekin Yayınevi.
- TAN, M. G. ECEVİT, Y. ÜŞÜR, S. S. ve ACUNER, S. (2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: TÜSİAD & KAGİDER, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468 & KAGİDER-001.
- TAN, M. G. ECEVİT, Y. ve ÜŞÜR, S. S. (2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, TÜSİAD-T/2000-12/290.
- TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri. Komisyon Raporu*, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No:12, Ankara.
- TC Ekonomi Bakanlığı, (2015). Uluslararası Doğrudan Yatırımlar 2014 Yılı Raporu. <http://www.foreigntrade.gov.tr> E.T. 06.12.15

- TC Kalkınma Bakanlığı (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> E.T. 12.06.2016
- TC Kalkınma Bakanlığı (2014). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- TC Kalkınma Bakanlığı, (2015). Uluslararası Ekonomik Göstergeler. <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/UluslararasıEkonomikGostergeler.aspx>, E.T. 05.12.2015
- TETİK, A. (2012). *Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- TOPOĞLU, S. (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TÜİK, Bölgesel İstatistikler. <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/sorguGiris.do#> E.T. 05.06.2016
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do> E.T 01.03.2016
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> E.T. 08.06.2016
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> E.T. 06.06.2016
- TÜLLÜK, M.S. (2006). *Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- UNCTAD, 2015. Foreign Direct Investment: An Important Source of External Development Financing For The Poorest Economies. <http://unctad.org/en/pages/home.aspx> E.T. 08.06.2015
- UNCTAD, 2015. World Investment Report, Reforming International Investment Governance.
- UYANIK, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209-224.
- WORLD BANK, (2014). *World Development Indicators 2014*. Washington, DC: World Bank. DOI:10.1596/978-1-4648-0163-1. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO E.T. 02.06.2016.

- WORLD BANK, (2015). *World Development Indicators 2015*. Washington, DC: World Bank. DOI:10.1596/978-1-4648-0440-3. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO E.T. 02.06.2016.
- WORLD BANK, (2016). *World Development Indicators 2016*. Washington, DC: World Bank. DOI:10.1596/978-1-4648-0683-4. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO E.T. 02.06.2016.
- WORLD BANK, (2016). World Development Indicators, <http://datbank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, 14 Haziran 2016'da alınmıştır.
- WORLD BANK, World Development Indicators, datbank.worldbank.org/data/reports.aspx?source E.T. 14.04.2016
- YAHŞI, F. (2007). *Küreselleşme ve istihdam*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Adana.
- YAKUT, H. (2010). *Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Dünya Ticareti Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- YALÇINKAYA, M. H. ve ÇILBANT, C. (2012). Küreselleşme İle Yeniden Şekillenen Ulus-Devlet Anlayışı. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Yıl:4, Sayı:8.
- YASIM, Y.K. (2011). *Küreselleşme sürecinde istihdamın esnekleşmesi ve kısmi süreli istihdam*. Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Trabzon.
- YILDIZ, N. (2010). *Avrupa Birliği ve Türkiye İstihdam Politikalarında Kadın. 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını *Cilt III*, 218-232, İzmir.
- YILMAZ, G. (2006). *Küreselleşme ve küreselleşmenin kadınların çalışma yaşamına etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.
- YÜKSEL, H. (2014). Küreselleşme Sürecinin Sosyal Politika Dinamikleri Üzerinde Neden Olduğu Değişimin Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:19, 127-151.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Hatice ŞAHİN

Doğum Yeri ve Tarihi: 1991, KAYSERİ

Medeni Hali: Bekar

İletişim Bilgileri: asimavi3848@hotmail.com

sahin38400@gmail.com

EĞİTİM

2004-2007: Develi Lisesi

2009-2013: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, İktisat Bölümü

2013-2016: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Programı

İŞ DENEYİMİ

YABANCI DİL

İngilizce: YDS: 43,75