



**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİŐİ  
KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU**

**KADIN İŐİHDAMININ ARTTIRILMASI, KADIN  
GİRİŞİMCİLİĞİNİN, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ  
VE DESTEKLENMESİ KAPSAMINDA MEVCUT SORUNLARIN  
TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ KONULU  
KOMİSYON RAPORU**

**2023**



**EGEMENLİK KAYITSIZ ŐARTSIZ MİLLETİNDİR**

**KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASI, KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN,  
KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ VE DESTEKLENMESİ  
KAPSAMINDA MEVCUT SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ KONULU KOMİSYON RAPORU**

**Yayın No:** 24

**Adres:** TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 06543 Bakanlıklar/ANKARA

**E-posta:** kefek@tbmm.gov.tr

**Baskı:** TBMM Basımevi, Mayıs 2023

*Bu kitabın yayımı ve dağıtımı Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından yapılmaktadır.*

# İÇİNDEKİLER

SUNUŞ – KEFEK BAŞKANI.....	vii
SUNUŞ – ALT KOMİSYON BAŞKANI.....	ix
ÖNSÖZ.....	xii
<b>A ALT KOMİSYONA İLİŞKİN BİLGİLER .....</b>	<b>xiii</b>
A.1 ALT KOMİSYON ÜYELERİ.....	xiii
A.2 ALT KOMİSYON KURULUŞU VE ÇALIŞMA PROGRAMI .....	xiv
A.3 TOPLANTI, ÇALIŞTAY VE ZİYARETLER .....	xv
A.4 ALT KOMİSYONUN DİNLEDİĞİ KİŞİ KURUM VE KURULUŞLAR .....	xvii
A.5 ALT KOMİSYONDA GÖREVLENDİRİLENLER .....	xxi

## BİRİNCİ BÖLÜM KADIN İSTİHDAMI

<b>1.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>1</b>
1.1.1 İŞGÜCÜ PİYASASI KAVRAMI.....	1
1.1.2 KADIN İŞGÜCÜNE İLİŞKİN KAVRAMLAR .....	2
1.1.2.1 Hane Halkı .....	2
1.1.2.2 Kurumsal Olmayan Nüfus .....	2
1.1.2.3 Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus .....	2
1.1.2.4 Kadın İşgücü .....	2
1.1.2.5 Kadın İşgücüne Katılma Oranı.....	2
1.1.2.6 Kadın İstihdamı.....	3
1.1.2.7 Kadın İşsizliği .....	3
<b>1.2 ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN .....</b>	<b>4</b>
1.2.1 KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ ÖNEMİ .....	4
1.2.2 KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER .....	5
1.2.2.1 Toplumsal Yapı / Kültürel Bakış Açısı .....	5
1.2.2.2 Eğitim.....	6
1.2.2.3 İş ve Aile Yaşamı Uyumu .....	7
1.2.2.4 Cinsiyet Ayrımcılığı.....	8
1.2.2.5 Ücret Adaleti .....	9
1.2.2.6 Cam Tavan Sendromu .....	10
1.2.2.7 Kraliçe Arı Sendromu .....	11
1.2.2.8 Mobbing (Psikolojik Taciz).....	11
1.2.2.9 Cinsel Taciz .....	12
1.2.2.10 Kayıt Dışı İstihdam .....	13
1.2.3 KADIN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMA KATILMA BİÇİMLERİ .....	14
1.2.3.1 Tam Zamanlı Çalışma .....	14
1.2.3.2 Kısmi Zamanlı Çalışma .....	14
1.2.3.3 Ev Eksenli Çalışma .....	15
1.2.3.4 Ücretsiz Aile İşçiliği .....	15
<b>1.3 KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....</b>	<b>15</b>
1.3.1 DÜNYADA KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ .....	15
1.3.1.1 Sanayi Devrimi Öncesi .....	15
1.3.1.2 Sanayi Devrimi ve Sonrası.....	16
1.3.1.3 Küreselleşme Süreci.....	16
1.3.1.4 Dijital Çağ.....	17
1.3.1.5 COVID Salgın Süreci.....	17
1.3.2 TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ .....	17
1.3.2.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi .....	18
1.3.2.2 Cumhuriyet Dönemi.....	19
<b>1.4 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU.....</b>	<b>22</b>
1.4.1 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI.....	22
1.4.2 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU .....	25
1.4.2.1 Kadın İşgücü ve İşgücüne Katılma Oranı .....	25

1.4.2.2	Kadın İstihdamı.....	26
1.4.2.3	Kadın İşsizliği.....	31
1.4.2.4	İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar.....	33
1.4.2.5	Kadın İşgücüne İlişkin Son Dönemlerdeki Gelişimler .....	36
1.4.2.5.1	İstihdam.....	36
1.4.2.5.2	Eğitim.....	37
1.4.2.5.3	Profesyonel Meslek Sahipliği.....	40
1.4.2.5.4	Yönetimde Kadın.....	42
1.4.2.5.5	Siyasi Temsil ve Kadın .....	43
<b>1.5</b>	<b>KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN YASAL BELGELER.....</b>	<b>44</b>
1.5.1	ULUSAL MEVZUAT .....	44
1.5.1.1	Türkiye Cumhuriyeti Anayasası .....	44
1.5.1.2	Türk Medeni Kanunu .....	45
1.5.1.3	İş Kanunu.....	45
1.5.1.4	Türk Ceza Kanunu .....	48
1.5.1.5	Türk Borçlar Kanunu .....	49
1.5.1.6	Gelir Vergisi Kanunu.....	49
1.5.1.7	Devlet Memurları Kanunu .....	50
1.5.1.8	4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu .....	51
1.5.1.9	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .....	52
1.5.1.10	Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri .....	53
1.5.1.11	Diğer Yasal Düzenlemeler .....	54
1.5.2	POLİTİKA BELGELERİ.....	55
1.5.2.1	On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023).....	55
1.5.2.2	Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) .....	58
1.5.2.3	Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi .....	59
1.5.2.4	Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı (2019-2023) .....	60
1.5.3	ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER .....	61
1.5.3.1	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) .....	61
1.5.3.2	BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı.....	63
1.5.3.3	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları .....	63
1.5.3.4	Avrupa Sosyal Şartı .....	66
1.5.3.5	Avrupa Birliği Müktesebatı .....	67
<b>1.6</b>	<b>KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN HİZMET VE PROJELER .....</b>	<b>68</b>
1.6.1	AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI (KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ).....	68
1.6.1.1	Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi .....	68
1.6.1.2	Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçelemenin Uygulanması Projesi .....	69
1.6.1.3	Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi.....	69
1.6.1.4	Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri .....	70
1.6.2	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI.....	70
1.6.2.1	Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Projesi.....	71
1.6.2.2	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi.....	71
1.6.3	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (MEB).....	72
1.6.3.1	Girişimcilikte Önce Kadın .....	72
1.6.3.2	Dijital Benim İşim.....	73
1.6.3.3	Diğer .....	73
1.6.4	TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI.....	74
1.6.4.1	Kimseyi Geride Bırakma: Türkiye ve Orta Asya'da Kırsal Kesimde Kadınların Güçlendirilmesi ve Daha Fazla Katılımının Sağlanması Projesi .....	74
1.6.4.2	Kız Kardeşim Projesi .....	75
1.6.4.3	Yerli Yerinde Kantaron Projesi.....	75
1.6.4.4	Diğer .....	76

1.6.5	TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İŞKUR)	76
1.6.5.1	İstihdam Hizmetleri	77
1.6.5.2	Aktif İşgücü Programları	78
1.6.5.2.1	Mesleki Eğitim Kursları	79
1.6.5.2.2	İşbaşı Eğitim Programları	79
1.6.5.2.3	İş ve Meslek Danışmanlığı	79
1.6.5.3	Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması	80
1.6.5.4	Çocuk Bakım Desteği	81
1.6.5.5	İşte Anne Projesi	81
1.6.5.6	“Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi	81
1.6.6	KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI (KOSGEB)	81
1.6.6.1	KOBİ Finansman Destek Programı	82
1.6.6.2	Mikro ve Küçük İşletmeler Hızlı Destek Programı	82
1.6.7	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK)	82
1.6.7.1	Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE)	83
1.6.7.2	Eğitimi Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE)	83

## İKİNCİ BÖLÜM KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

<b>2.1</b>	<b>GİRİŞİMCİLİĞE İLİŞKİN KAVRAMLAR</b>	<b>84</b>
2.1.1	GİRİŞİMCİ	85
2.1.2	GİRİŞİMCİLİK	85
2.1.3	GİRİŞİMCİNİN NİTELİKLERİ	86
2.1.4	GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ	86
2.1.4.1	Ticari / Özel Girişimcilik	86
2.1.4.2	İç Girişimcilik	86
2.1.4.3	Kamu Girişimciliği	87
2.1.4.4	Sosyal Girişimcilik	87
<b>2.2</b>	<b>KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR</b>	<b>87</b>
2.2.1	KADIN GİRİŞİMCİ	87
2.2.2	KADIN GİRİŞİMCİLİK KÜLTÜRÜ	88
2.2.3	KADIN GİRİŞİMCİLER İLE ERKEK GİRİŞİMCİLER ARASINDAKİ FARKLAR	88
2.2.4	KADIN GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ	89
2.2.5	KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNEMİ	90
2.2.6	KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER	90
<b>2.3</b>	<b>GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ</b>	<b>90</b>
2.3.1	DÜNYADA GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ	90
2.3.2	TÜRKİYE’DE GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ	92
<b>2.4</b>	<b>TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE İLİŞKİN KURUMSAL HİZMETLER</b>	<b>95</b>
2.4.1	KOSGEB: KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI	96
2.4.1.1	Girişimcilik Eğitimleri	96
2.4.1.2	Girişimcilik Destekleri	97
2.4.1.3	Kobi Finansman Destek Programı	99
2.4.2	TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU ( TÜBİTAK)	100
2.4.3	TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ (TOBB) KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU	101
2.4.4	TÜRKİYE ESNAF VE SANATKÂRLAR KONFEDERASYONU (TESK)	102
2.4.5	TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU (TKDK)	102
2.4.6	TÜRKİYE KADIN GİRİŞİMCİLER DERNEĞİ (KAGİDER)	102
2.4.7	AVRUPA BİRLİĞİ TÜRKİYE İŞ GELİŞTİRME MERKEZLERİ (ABİGEM)	104
2.4.8	DİĞER KURUMLAR	104

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KADIN KOOPERATİFLERİ

<b>3.1</b>	<b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>106</b>
3.1.1	KOOPERATİFÇİLİK KAVRAMI VE AMACI .....	106
3.1.2	KOOPERATİFÇİLİK İLKELERİ .....	107
3.1.3	KOOPERATİFLERİN SINIFLANDIRILMASI .....	108
<b>3.2</b>	<b>TÜRKİYE'DE KOOPERATİFÇİLİK TARİHİ</b> .....	<b>111</b>
<b>3.3</b>	<b>KADIN KOOPERATİFLERİ</b> .....	<b>111</b>
3.3.1	KADIN KOOPERATİFLERİNİN AMACI VE ÇALIŞMA KONULARI .....	112
3.3.2	KADIN KOOPERATİFLERİNİN KADINLARIN GÜÇLENMESİ AÇISINDAN ÖNEMİ .....	114
3.3.3	UYGULAMADA KADIN KOOPERATİFLERİ .....	116
3.3.4	KADIN KOOPERATİFLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER .....	118
3.3.4.1	Ulusal Düzenlemeler .....	118
3.3.4.2	Politika Dokümanları .....	119
3.3.4.3	Uluslararası Düzenlemeler .....	121
3.3.4.4	Kooperatiflerin kuruluş süreçleri .....	122
3.3.4.5	Kooperatiflerin Organları ve Yönetimi .....	123
3.3.5	KADIN KOOPERATİFLERİNE İLİŞKİN KURUMSAL HİZMETLER .....	124
3.3.5.1	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı .....	124
3.3.5.2	Tarım ve Orman Bakanlığı .....	125
3.3.5.2.1	Kooperatifçiliğe Yönelik Çalışmaları .....	125
3.3.5.2.2	Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi .....	126
3.3.5.3	Ticaret Bakanlığı .....	126
3.3.5.3.1	Kooperatiflerin Desteklenmesi Programı (KOOP-DES) .....	126
3.3.5.4	Diğer Kurum ve Kuruluşlar .....	127
3.3.5.4.1	Yerel Yönetimler .....	127
3.3.5.4.2	Kalkınma Ajansları .....	127
3.3.5.4.3	İşveren Örgütler ve Odaları .....	128
3.3.5.4.4	Özel Sektör .....	128
3.3.5.4.5	Kadın Grupları ve Ağları .....	128
3.3.6	KADIN KOOPERATİFLERİN SORUNLARI .....	129
3.3.6.1	Sosyal Güvenceye Erişim .....	129
3.3.6.2	Kurumlar Vergisi Yükümlülüğü .....	130
3.3.7	KADIN KOOPERATİFLERİN AÇILIM YAPABİLECEĞİ ALANLAR .....	131
3.3.7.1	İklim Değişikliği ile Mücadelede Önder Kadınlar .....	131
3.3.7.2	Yaşlı ve Çocuk Bakımı .....	132

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASI, KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ VE DESTEKLENMESİNE YÖNELİK TESPİTLER VE ÖNERİLER

<b>4.1</b>	<b>KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDAKİ ÖNERİLER</b> .....	<b>133</b>
<b>4.2</b>	<b>MEVZUATA İLİŞKİN ÖNERİLER</b> .....	<b>135</b>
<b>4.3</b>	<b>POLİTİKA GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER</b> .....	<b>137</b>
<b>4.4</b>	<b>EĞİTİME İLİŞKİN ÖNERİLER</b> .....	<b>139</b>
<b>4.5</b>	<b>KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER</b> .....	<b>140</b>
<b>4.6</b>	<b>KADIN KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER</b> .....	<b>142</b>
<b>4.7</b>	<b>İŞ VE AİLE HAYATININ UYUMLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN ÖNERİLER</b> .....	<b>144</b>
	<b>MUHALEFET ŞERHİ</b> .....	<b>146</b>
	<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>149</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet bazında istihdam, işsizlik, iş gücü verileri – 2014-2022 (15+ yaş).....	24
Tablo 2. Cinsiyet bazında iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı – 2014-2022 (15+ yaş).....	25
Tablo 3. Cinsiyet ve yaş grubu bazında iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı - 2022 (15+ yaş).....	25
Tablo 4. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı – 2022- (15+ yaş) 26	
Tablo 5. Cinsiyet bazında istihdam sayısı ve istihdam oranı - 2022 (15+ yaş).....	27
Tablo 6. Cinsiyet ve yaş grubu bazında istihdam sayısı ve istihdam oranı - 2022 (15+ yaş).....	27
Tablo 7. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında istihdam sayısı ve istihdam oranı - 2022 (15+ yaş).....	28
Tablo 8. Cinsiyet bazında işteki durum - 2022 (15+ yaş).....	28
Tablo 9. Cinsiyet bazında istihdam edilen meslek grubu - 2022 (15+ yaş).....	29
Tablo 10. Cinsiyet bazında istihdam edilenlerin çalışma şekli - 2022 (15+ yaş).....	30
Tablo 11. Cinsiyet bazında istihdam edilenlerin kayıtlılık durumu - 2022 (15+ yaş).....	30
Tablo 12. Cinsiyet bazında işsiz sayısı ve işsizlik oranı – 2014-2022 (15+ yaş).....	31
Tablo 13. Cinsiyet ve yaş grubu bazında işsiz sayısı - 2022 (15+ yaş).....	31
Tablo 14. Cinsiyet ve yaş grubu bazında işsizlik oranı - 2022 (15+ yaş).....	32
Tablo 15. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında işsiz sayısı ve işsizlik oranı - 2022 (15+ yaş).....	32
Tablo 16. Cinsiyet bazında işsizlerin iş arama süreleri - 2022 (15+ yaş).....	33
Tablo 17. Cinsiyet ve yaş grubu bazında iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş).....	34
Tablo 18. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş).....	34
Tablo 19. Cinsiyet ve iş gücüne dâhil olmama nedenine göre iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş)....	35
Tablo 20. Cinsiyet ve son çalıştığı işten ayrılma nedenine göre iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş).....	35
Tablo 21. Cinsiyet bazında istihdam, işsizlik, iş gücü verilerinin yıllara itibarıyla değişimi – 2014-2022 (15+ yaş).....	36
Tablo 22. Esas işten sağlanan yıllık ortalama brüt gelirin yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (TL).....	37
Tablo 23. Yarı-zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022 (15+ yaş).....	37
Tablo 24. Okuryazarlık oranının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (%).....	38
Tablo 25. 25 ve üstü yaşta en az ilköğretim mezunları oranının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (%).....	38
Tablo 26. Mezun öğrenci sayısının (İlköğretim-ortaöğretim arası) yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2020.....	38
Tablo 27. Eğitime devam eden öğrenci sayısının (İlköğretim-ortaöğretim arası) yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021.....	39
Tablo 28. Okul öncesi eğitime devam edenlerin yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021.....	39
Tablo 29. Bitirilen son öğrenim kurumuna göre dağılımın yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (%).....	40
Tablo 30. Öğretmen sayısının (okul öncesi ve ortaöğretim arası) yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021.....	41
Tablo 31. Yükseköğretimde öğretim üyesi sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022.....	41
Tablo 32. Polis sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021.....	42
Tablo 33. Savcı, hâkim sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2020.....	42
Tablo 34. Vali, kaymakam sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021.....	43
Tablo 35. Büyükelçi sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022.....	43
Tablo 36. Yerel yönetim karar, yürütme organlarında üye (Belediye başkanı, belediye ve il genel meclis üyeleri) sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 1999-2019.....	44
Tablo 37. Milletvekili sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022.....	44
Tablo 38. Onbirinci Kalkınma Planında Kadına İlişkin Hedefler.....	58
Tablo 39. Kadın-Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar.....	89
Tablo 40. Kadın Girişimci Türleri.....	89
Tablo 41. Girişimcilerin Türkiye’de doğum oranı ve istihdamdaki payı.....	94
Tablo 42. Cinsiyet bazında işteki durum - 2022 (15+ yaş).....	95
Tablo 43. 2009-2020 Yılları Arası KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri.....	97
Tablo 44. KOSGEB E-Akademi İle Sağlanan Uzaktan Girişimcilik Eğitimleri.....	97
Tablo 45. Yıllar İtibarıyla Destek Sağlanan Kadın Girişimcilere Ait İşletme Sayısı ve Destek Tutarları.....	99
Tablo 46. Kadın Kooperatiflerinin Kadınların Güçlenmesi Açısından Önemi.....	115
Tablo 47. Ticaret Bakanlığına bağlı kadın kooperatifler.....	117

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>a.g.e.</b>	Adı geçen eser
<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>ABİGEM</b>	Avrupa Birliği Türkiye İş Geliştirme Merkezleri
<b>Alt Komisyon</b>	Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi Ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Alt Komisyonu
<b>ASHB</b>	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>Bkz.</b>	Bakınız
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>CEO</b>	Üst Düzey Yönetici
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>HAK-İŞ</b>	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>IKO</b>	İşgücüne Katılma Oranı
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İŞKUR</b>	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
<b>KADEM</b>	Kadın ve Demokrasi Derneği
<b>KAGİDER</b>	Kadın Girişimciler Derneği
<b>KEFEK</b>	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
<b>KHK</b>	Kanun Hükmünde Kararname
<b>KOBİ</b>	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
<b>KOSGEB</b>	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>KSGM</b>	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>md.</b>	Madde
<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MEMUR-SEN</b>	Memur Sendikaları Konfederasyonu
<b>OECD</b>	İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı
<b>R.G.</b>	Resmi Gazete
<b>RTÜK</b>	Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
<b>s.</b>	Sayfa
<b>STK</b>	Sivil Toplum Kuruluşu
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TİKAD</b>	Türkiye İş Kadınları Derneği
<b>TİSK</b>	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TOBB</b>	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TÜBİTAK</b>	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜRKİYE KAMU-SEN</b>	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
<b>UN WOMEN</b>	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
<b>UNDP</b>	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
<b>UNICEF</b>	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
<b>UAM</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi
<b>vb.</b>	ve benzeri
<b>WİSTA</b>	Uluslararası Deniz Ticareti ile İştigal Eden Kadınlar Derneği
<b>YÖK</b>	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı



## SUNUŞ – KEFEK BAŞKANI



Dr. Fatma AKSAL  
AK PARTİ EDİRNE MİLLETVEKİLİ  
KEFEK BAŞKANI

Müreffeh bir toplum ve sürdürülebilir kalkınmayı başarmanın yolu, kadınların sosyal, ekonomik ve kültürel alanda var olmasından, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasından ve kadınların çalışma hayatında hak ettiği şekilde yer almasından geçer.

Özellikle son 20 yılda Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın talimatları ile kadın erkek fırsat eşitliğinin tesisi, kadının toplumdaki konumunun güçlendirilmesi, kadın haklarının korunması amacıyla anayasal ve yasal düzlemde birçok reform yapıldı ve kayda değer gelişmeler yaşandı.

Kadının çalışma hayatında güçlenmesi, toplumsal kalkınma açısından kilit önem arz etmektedir. Zira sürdürülebilir kalkınma içinde yoksulluğun ve eşitsizliğin azaltılması için toplumun tüm kesimlerinin, üretim ve refah artışına katılması zorunludur. Nüfusun yarısını oluşturmasına rağmen çalışma hayatında istenilen düzeyde yer alamayan kadınların politika ve uygulamalarla desteklenmesi, sağlıklı ve sürdürülebilir bir kalkınma sağlayacaktır. Aksi durum ise sosyo-ekonomik gelişimin ötelenmesine ve kadın-erkek eşitsizliğinin derinleşmesine yol açacaktır.

Son yıllarda, kadının çalışma hayatında güçlü kılınması adına birçok teşvik ve proje devreye alınarak, kadın-erkek fırsat eşitliğinin temel sacayaklarından olan kadın istihdamı ve girişimciliğinde önemli atılımlar sağlanmıştır. Özellikle kadın girişimciliğini, küreselleşme

sonucu artan rekabet ortamında, yaratacağı yeni ekonomik fırsatlar nedeniyle büyümenin önemli bir bileşeni olarak görmekteyiz.

Kadınlar tarafından kurulan kooperatiflerin desteklenmesine ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi; kooperatifler kanalı ile özellikle kırsalda kadınların gizli girişimciliklerinin açığa çıkartılması, kadınların ekonomiye kazandırılması ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için elzemdir. Bu görüşle hayata geçirdiğimiz yasal düzenlemeler ve verdiğimiz desteklerle kadın kooperatifçiliğinin sayısının artırılması ve güçlendirilmesini hedefledik.

Bu çerçevede Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonumuz, 11. Kalkınma Programında yer alan değişen ihtiyaçları ve koşulları da gözetererek, kadınların işgücü piyasalarına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı politika izlenmesine katkıda bulunmak arzusu ile 27. Yasama Dönemi 4. Yasama Yılında “Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon” kurmuştur.

Alt Komisyonumuzun konunun paydaşları ile düzenlediği toplantılar, çalıştaylar ve saha ziyaretleri sonucunda hazırladığı raporunun aydınlatıcı ve yol gösterici bir çalışma olduğuna kuşku yoktur.

Titizlik ve özenle yürüttükleri çalışmalarını her aşamada yakından takip ettiğim başta Alt Komisyon Başkanı Sakarya Milletvekili Sayın Çiğdem ERDOĞAN ATABEK olmak üzere tüm üye milletvekillerine ve Alt Komisyon çalışmasında görevlendirilen akademisyen ve uzmanlara içten teşekkürlerimi sunarım.

## SUNUŞ – ALT KOMİSYON BAŞKANI



Çiğdem ERDOĞAN ATABEK  
ALT KOMİSYON BAŞKANI  
SAKARYA MİLLETVEKİLİ

Kadınlarımızı güçlendirmenin en önemli yolu, kadının hayatın her alanına, özellikle de ekonomi ve üretim sürecine dâhil edilmesidir. Kadın istihdamının bir ülkenin gelişmişlik düzeyinde yadsınamaz bir yeri olduğu muhakkaktır. Kadının çalışma hayatına etkin ve insan onuruna yakışır bir şekilde katılımı, bireysel kazanım olmanın ötesinde ailevi, sosyo-ekonomik ve toplumsal bir dönüşümü de sağlamaktadır.

Bu kapsamda, kadınların çalışma hayatına girmesinin önündeki engellerin kaldırılması, ülkenin ekonomik ve sosyal refahının artırılmasında kilit bir öneme sahiptir.

Ülkemizde istihdamının artırılması, kadın girişimciliğinin, kooperatifçiliğinin güçlendirilmesi ve desteklenmesini önceleyen politikalara rağmen, hala yapılması gereken işler, atılması gereken adımlar vardır. Ayrıca, kadın istihdamının, kooperatifçiliğinin ve girişimciliğinin kalıcı ve sürdürülebilir kılınması da gerekmektedir.

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın liderliğinde iktidarlarımız döneminde kadınlarımızın karşılaştıkları sorunları çözebilmek amacıyla önemli adımlar atılmıştır. Anayasa, İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Sosyal Güvenlik Mevzuatı başta olmak üzere ilgili birçok mevzuatta önemli düzenlemeler yapılmıştır.

Ayrıca kadın istihdamının artırılmasında elzem olan okul öncesi eğitim kurumları ve imkânları yaygınlaştırılmış, teşvik edilmiş; böylece çocuk bakım yükü hafifletilmeye çalışılmış ve kadınların işgücü piyasasına girmesinin önü açılmıştır.

Çalışan annelere kolaylıklar sağlanmış, doğum ve süt izni süreleri uzatılmış, esnek çalışma saatleri, erken emeklilik düzenlemeleri, torun bakım teşvikleri ile kadınlarımız güçlendirilmiştir. Pandemi döneminde belirli bir yaşa kadar çocuğu olan kadın çalışanlara idari izin kolaylığı sağlanmıştır.

Bu çerçevede dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınlara eğitim ve çalışma imkânları sağlanması ile birlikte, kadın istihdamında gözle görülür bir artış yaşanmış, kadınların işgücüne katılımı ve yönetici kadın oranı gibi alanlarda kayda değer artışlar yaşanmıştır.

Ancak biliyoruz ki hayat devam etmekte, ihtiyaçlar çeşitlenmekte ve artmaktadır. Koşullar her geçen gün değişmektedir. Bu noktada bize düşen, kadınların iş gücü piyasalarına dâhil olmasını ve bu piyasalarda erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamaktır.

11. Kalkınma programında “İstihdam ve Çalışma Hayatı” başlığı altında iki politika ve tedbire yer verilmiştir: Buna göre;

- Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirilecektir.
- Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir.

Dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasında yer almak hedefimizi yakalamak için, kadınların işgücüne katılımını artırmak, çalışma koşullarını iyileştirmek, emeğini görünür ve değerli kılmak için çalışmalarımıza devam edeceğiz.

TBMM çatısı altındaki Alt Komisyon çalışmalarımız kapsamında, dokuz toplantıya ev sahipliği yaptık. Toplantılarda ilgili bakanlıklar ve kurumlardan brifing aldık. Ayrıca kadın Sivil Toplum Kuruluşlarını (STK), sendikaları ve kooperatifleri dinledik.

Saha çalışmalarımız kapsamında, Sakarya’da kadın kooperatiflerimizi ziyaret ettik, İstanbul’da kadın Üst Düzey Yöneticileri (CEO), Yönetim Kurulu Üyeleri ve kadın dostu şirketlerin temsilcileri, kadın STK’lar ve Üniversitelerin Kadın Sorunları Araştırma Merkezleri Müdürleri ile akademisyenlerimizin katılımıyla üç ayrı çalıştay yaptık.

İtalya ve Portekiz'e çalışma ziyaretleri gerçekleştirdik, iş kadınıları ve kooperatifler ile son derece verimli toplantılar yaptık, ortak sorunlar ve sınamalarda beraber adımlar atmaya karar verdik.

Sorunun tüm paydaşlarını dinlemeye, sahada çalışmalarını gözlemlemeye dayanan Alt Komisyon çalışmalarımızın son derece verimli geçmesine büyük katkı sağlayan tüm komisyon üyelerimize, bilgi ve belge sağlayan, aydınlatıcı sunumlar hazırlayan kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluşlarına, üç çalıştayımıza yüksek katılım göstererek bizimle fikirlerini ve önerilerini paylaşan iş kadınlarına, şirket yöneticilerine, akademisyenlere ve raporun yazılmasında yer alan değerli hocalarımız ile uzmanlarımıza şükranlarımı sunarım.

## ÖNSÖZ

TBMM 27. yasama dönemi 4. yasama yılında Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun 08.07.2021 tarihli Komisyon Toplantısında, “Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon” kurulması kararlaştırılmıştır. Alt Komisyon, 03.11.2021 tarihinden itibaren çalışmalarına başlamıştır.

Çalışma süresi içerisinde 9 toplantı yaparak ilgili kişi ve kurumları dinleyen Alt Komisyonun çalışmaları sırasında tam tutanak tutulmuş, ilgili özel ve kamu kurum/kuruluşlarından belge ve bilgiler temin edilmiştir.

Alt Komisyon, 19.02.2022 tarihinde Sakarya’ya, 21.02.2022 tarihinde İstanbul’a, 26-29.06.2022 tarihinde İtalya’ya ve 23-26.10.2022 tarihinde Portekiz’e çalışma ziyaretleri gerçekleştirmiştir. Ayrıca 21.02.2022 tarihinde en üst düzey kadın yöneticiler (CEO), yönetim kurulu üyeleri ile kadın dostu şirketlerin insan kaynakları başkanları ile kadın STK’lerin katıldığı İstanbul’da iki ve 18.06.2022 tarihinde ise akademisyenlerin katılımı ile Ankara’da bir olmak üzere 3 çalıştay düzenlenmiştir. Alt Komisyonun yukarıda belirtilen toplantı, ziyaret ve çalıştaylarının yanı sıra masa başı araştırmaları sonucunda oluşturulan bu rapor dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde kadın istihdamı konusu ele alınmıştır. Kadın istihdamı ile ilgili kavramlar açıklanmış, çalışma yaşamında kadının yerine değinilmiş, Dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişimi açıklanmış, Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı ve kadın işgücünün durumu ayrıntılı olarak ele alınmış, kadın istihdamına ilişkin uluslararası ve ulusal belge ve mevzuatlar ile kurumsal hizmet ve projelere değinilmiştir.

İkinci bölümde kadın girişimciliği konusu ele alınmıştır. Girişimcilik ve kadın girişimciliği ile ilgili kavramlar açıklanmış, Dünyada ve Türkiye’de girişimciliğin tarihsel gelişimi aktarılmış, Türkiye’de kadın girişimciliğine ilişkin kurumsal hizmetlere değinilmiştir.

Üçüncü bölümde kadın kooperatifleri konusu ele alınmıştır. Kooperatifçilik ve kadın kooperatifleri ile ilgili kavramlar açıklanmış, kadın kooperatifleri ele alınarak bunların amacı, çalışma koşulları, kadınların güçlenmesi açısından önemi, uygulamadaki durumları, ilgili düzenlemeler ve kurumsal hizmetler, sorunları ve açılım yapabileceği alanlara değinilmiştir.

Dördüncü bölümde ise rapor içeriği konulara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

## A ALT KOMİSYONA İLİŞKİN BİLGİLER

### A.1 ALT KOMİSYON ÜYELERİ



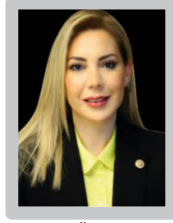
**KEFEK KOMİSYONU BAŞKANI**  
**Dr. FATMA AKSAL**  
Edirne Milletvekili



**ALT KOMİSYON BAŞKANI**  
**Çiğdem ERDOĞAN ATABEK**  
Sakarya Milletvekili



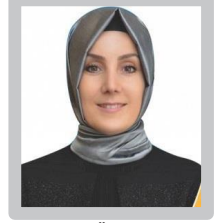
Üye  
**Ceyda CETİN ERENLER**  
Kütahya Milletvekili



Üye  
**Yelda EROL GÖKCAN**  
Muğla Milletvekili



Üye  
**Çiğdem KONCAGÜL**  
Tekirdağ Milletvekili



Üye  
**Bahar AYVAZOĞLU**  
Trabzon Milletvekili



Üye  
**Gamze TAŞCIER**  
Ankara Milletvekili



Üye  
**Suzan ŞAHİN**  
Hatay Milletvekili



Üye  
**Nevin TAŞLIÇAY**  
Ankara Milletvekili



Üye  
**Şenol SUNAT**  
Ankara Milletvekili

## A.2 ALT KOMİSYON KURULUŞU VE ÇALIŞMA PROGRAMI

TBMM 27. yasama donemi 4. yasama yılında Kadın Erkek Fırsat EŞitliği Komisyonunun 08.07.2021 tarihli Komisyon Toplantısında, “Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Gulendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve ozm onerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon” kurulması kararlaştırılmıştır.

Alt Komisyon, 03.11.2021 tarihinden itibaren çalışmalarına başlamıştır.

Çalışma suresi içerisinde 9 toplantı yaparak ilgili kişi ve kurumları dinleyen Alt Komisyonun alıŐmaları sırasında tam tutanak tutulmuş, ilgili ozel ve kamu kurum/kuruluşlarından belge ve bilgiler temin edilmiştir.

Alt Komisyon, 19.02.2022 tarihinde Sakarya’ya, 21.02.2022 tarihinde İstanbul’a, 26-29.06.2022 tarihinde İtalya’ya ve 23-26.10.2022 tarihinde Portekiz’e çalışma ziyaretleri gerçekleştirmiştir.

Ayrıca 21.02.2022 tarihinde kadın CEO’lar, yonetim kurulu yeleri ile kadın dostu Şirketlerin insan kaynakları başkanları ve kadın STK’ların katıldığı İstanbul’da iki ve 18.06.2022 tarihinde ise akademisyenlerin katılımı ile Ankara’da bir olmak üzere 3 alıŐtay düzenlenmiştir.



## A.3 TOPLANTI, ÇALIŞTAY VE ZİYARETLER

### 1. Toplantı (13.10.2021)

Alt Komisyon başkanı seçilmiştir.

### 2. Toplantı (03.11.2021)

Alt Komisyon çalışmaları için gerekli olan “Alt Komisyon Kuruluşu ve Çalışma Programı” başlığı altında alt komisyonun çalışma programına ilişkin kararlar alınmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri dinlenmiştir. <sup>1</sup>

### 3. Toplantı (11.11.2021)

Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği temsilcileri dinlenmiştir.<sup>2</sup>

### 4. Toplantı (18.11.2021)

İŞKUR ve KOSGEB temsilcileri dinlenmiştir. <sup>3</sup>

### 5. Toplantı (01.12.2021 )

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile Anadolu Bacıları Kadın Kooperatifi temsilcileri dinlenmiştir. <sup>4</sup>

### 6. Toplantı (20.01.2022)

Sosyal Güvenlik Kurumu, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu ve SİMURG Kadın Kooperatifleri Birliği temsilcileri dinlenmiştir. <sup>5</sup>

### 7. Toplantı (31.03.2022)

Tarım ve Orman Bakanlığı ile Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği temsilcileri dinlenmiştir. <sup>6</sup>

### 8. Toplantı (12.05.2022)

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi ile Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Türkiye Ofisi temsilcileri dinlenmiştir. <sup>7</sup>

### 9. Toplantı (13.10.2022)

HAK-İŞ, DİSK/GENEL-İŞ, TÜRK-İŞ ve KAMU-SEN temsilcileri dinlenmiştir. <sup>8</sup>

### **İstanbul Çalıştayı (21.02.2022)**

İki ayrı oturum olarak düzenlenen İstanbul Çalıştayına CEO'lar, yönetim kurulu üyeleri ve kadın dostu şirketlerin üst düzey yöneticileri ile kadın çalışan STK'lar katılmıştır.<sup>9</sup>

### **Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Akademisyen Çalıştayı (08.06.2022)**

Çalıştay, TBMM Tören Salonu'nda, Alt Komisyonun görev konusuyla ilgili çalışan akademisyenler ve Üniversitelerin Kadın Sorunları Araştırma Merkezleri Müdürlerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.<sup>10</sup>

### **Sakarya Çalışma Ziyareti (19.02.2022)**

Çalışma ziyareti kapsamında kadın kooperatifleri ziyaret edilerek temsilcileri ile görüşülmüştür.<sup>11</sup>

### **İtalya Ziyareti (26-29.06. 2022)**

Ziyarete, Temsilciler Meclisi Dışişleri ve AB Komisyonu Başkanı Piero FASSİNO, Senato Dışişleri ve Göç Komisyonu Başkanı Stefania CRAXİ, Senato Kadın Cinayetleri ve Cinsiyet Temelli Şiddetin Soruşturulması Araştırma Komisyonu Başkan Yardımcısı Maria RİZZOTTİ, İtalya-Türkiye Parlamentolar arası Dostluk Grubu Başkanı Sabrina DE CARLO, Roma Ticaret Odası Kadın Girişimciler Birimi Başkanı Valeria GIACCARİ, İş insanları Lale CANDER, Paola PELİNO, Cinzia DAT, Daniela SEMERARO, Ilaria SCARSELLİ ile görüşülmüş İtalyan Kooperatifleri Konfederasyonu (Confederazione Cooperative) ve LEGACOOOP Kooperatifleri Birliği ziyaret edilmiştir.

### **Portekiz Ziyareti (23-26.10.2022)**

Ziyarete, Portekiz Meclisi Eşitlik ve Ayrımcılık ile Mücadele Alt Komisyonu Başkan Yardımcısı Susana AMADOR, Portekiz-Türkiye Dış Ekonomik İlişkiler Komitesi üyeleri Andrea LIMA, Ana Paula REIS, Fernanda FREITAS, Maria Moreno CABANİLLAS, Mariana Marques DOS SANTOS, Tania LAPA FERREIRA ve Vera PAULINO ile görüşülmüş Portekiz Kooperatifleri Konfederasyonu (CONFECOOP) ve Sosyal Ekonomi için António Sérgio Kooperatifi (CASES) ziyaret edilmiştir.

#### A.4 ALT KOMİSYONUN DİNLEDİĞİ KİŞİ KURUM VE KURULUŞLAR

<b>2. TOPLANTI (03.11.2021)</b>	
Nurcan ÖNDER	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü
Ceylan ÇİFTÇİ	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Uzmanı
<b>3. TOPLANTI (11.11.2021)</b>	
Necmettin ERKAN	Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Gen. Md.
Seçkin CENKİŞ	Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Daire B.
M. Sıla ÜLTANIR	Ticaret Bakanlığı Ticaret Uzmanı
Aylin TUNALILAR	Ticaret Bakanlığı Ticaret Uzman Yardımcısı
Nurten ÖZTÜRK	İŞKUR Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı
Saygın BABAN	TOBB Sektörler Ve Girişimcilik Daire Başkanı
Handan KÖSE	TOBB Girişimcilik Müdürlüğü Uzmanı
<b>4. TOPLANTI (18.11.2021)</b>	
Oğuz K. GÜLDOĞAN	İŞKUR Genel Müdür Vekili
Özlem KÜPELİ	İŞKUR İstihdam Hizmetleri Daire Başkanı
Volkan ÖZ	İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Daire Başkanı
Aybars CAN	İŞKUR İstihdam Uzmanı
Recep Ali ERDOĞAN	KOSGEB Başkan Yardımcısı
Cemil Arda TAŞKIRAN	KOSGEB Girişimcilik Dairesi Başkanı
<b>5. TOPLANTI (01.12.2021 )</b>	
Gülser USTAOĞLU	ASHB Kadının Statüsü Genel Müdürü
Güler ÖZDOĞAN	ASHB KSGM Ekonomik Statü Daire Başkanı
Yeliz Filiz ÖZTÜRK	ASHB KSGM Uzman
Nilüfer KART	Anadolu Bacıları Kadın Kooperatifi Başkanı
Ayşe TURA	Anadolu Bacıları Kadın Kooperatifi Başkan Yardımcısı
<b>6. TOPLANTI (20.01.2022)</b>	
Savaş ALIÇ	Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Sigorta Primleri Genel Müdürü
Muhammed ADAK	Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Başkanı
Nilgün DEMİRKOL	SİMURG Kadın Kooperatifleri Birliği Başkanı
Ayşe TEMİZTAŞ	SİMURG Kadın Kooperatifleri Birliği Temsilcisi
<b>7. TOPLANTI (31.03.2022)</b>	
Ayşe Aysin İŞIKGECE	Tarım ve Orman Bakanlığı Bakan Yardımcısı
Nimet KALELİ	Tarım ve Orman Bakanlığı Eğitim ve Yayın Daire Başkan Vekili
Fatih KARA	Tarım ve Orman Bakanlığı Daire Başkanı
Mehmet Mithat HİTİT	Tarım ve Orman Bakanlığı, Özel Kalem Müdürü
Murat DOĞAN	Tarım ve Orman Bakanlığı, Danışman
Deniz SAVAŞ SARI	Tarım ve Orman Bakanlığı, Danışman
Muharrem SATAR	Tarım ve Orman Bakanlığı, Koordinatör
Deniz SAKLAVCI	Tarım ve Orman Bakanlığı, Koordinatör
Tülay TAY	Tarım ve Orman Bakanlığı, İstatistikçi
Gülray TOKSÖZ	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği Yönetim Kurulu Başkanı
<b>8. TOPLANTI (12.05.2022)</b>	
Ebru ÖZBERK ANLI	ILO Türkiye Ofisi Kıdemli Program Yöneticisi
Ayşe Emel AKALIN	ILO Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Diyalog Yöneticisi
Ash ÇOBAN	UNDP Toplumsal Cinsiyet Analisti
Zeliha ÜNALDI	UN WOMEN Türkiye Ofisi Direktör Yardımcısı
Gözde BİNGÜLER EKER	UN WOMEN Toplumsal Cinsiyet Uzmanı
<b>9. TOPLANTI (13.10.2022)</b>	
Özgün MİLLİOĞULLARI	DİSK/GENEL-İŞ Araştırma Dairesi Müdürü
Aysun ÖNAL	EĞİTİM-SEN Kadın Uzmanı
Fatma ZENGİN	HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı

Hatice AYHAN	HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı
Av. Hatice Kübra TOK	HAK-İŞ Hukuk Müşaviri
Av. Hacer T. ALBAYRAK	HAK-İŞ Hukuk Müşaviri
Fatma ZENGİN	HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı
Leyla POLAT	KAMU-SEN Kadın Komisyonu Başkanı
Firdevs POYRAZOĞLU	KAMU-SEN Kadın Komisyonu Üyesi
Arzu GÜNAY YILMAZ	KAMU-SEN Kadın Komisyonu Üyesi
Döne GEVHER KOYUN	KESK Kadın Sekreteri
Necla DOĞAN	MEMURSEN Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı
Hacer YILMAZ	MEMURSEN Kadın Komisyonu Danışmanı
Sümeyya HARMAN	MEMURSEN Kadın Komisyonu Asistanı
Büşra ÖZKAN BEKTAŞ	TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı
<b>İSTANBUL ÇALIŞTAYI (21.02.2022)</b>	
Mahide ŞAMDANCI	Yönetim Kurulu Başkanı, Adria Uluslararası Turizm Nakliyat Sanan
Nilgün ALADAĞLI	Yönetim Kurulu Başkanı, Ala Uluslararası Temsilcilik Danış.
Banu Damla ALIŞAN	Yönetim Kurulu Başkan Yrd. Alışan Lojistik
Melike Alpay ÖZMEN	Yönetim Kurulu Başkanı, Alpay Mermer Sanayi ve Ticaret
Nurdan ERBUĞ	Yönetim Kurulu Başkanı, Anadolu Hayvancılık Sanayi
Zeynep ATABAY	Yönetim Kurulu Başkan Yrd., Atabay Kimya Sanayi Ticaret
Rana Tülin YAZICI	Yönetim Kurulu Başkanı, Atölye Kostüm Tekstil
Prof. Dr. Zühal BALTAŞ	Kurucu Ortak, Baltaş Şirketler Grubu
Şerife ERCANTÜRK	Yönetim Kurulu Başkan Yrd., Bilgili Holding
Asiye KEFELİ	Yönetim Kurulu Başkan Vekili, Bisse Gömlekleri
Gülperi BAYRAKTAR	Yönetici, BY Grup
Berfin Çeçen ŞENOL	Yönetim Kurulu Üyesi, CCN Grup
Esra CEVAHİR	Genel Müdür, Cevahir Danışmanlık ve Sağlık Hizmetleri
Canan ÇELEBİOĞLU	Yönetim Kurulu Başkanı, Çelebi Hava Servisi
Hülya GEDİK	Yönetim Kurulu Başkanı, Gedik Holding
Harika GÜRAL	CEO, Gural Porselen
Firdevs KÜLÜNK	Yönetim Kurulu Üyesi, İnanç Dış Ticaret Hizmetler Grubu
Sultan TEPE	Yönetim Kurulu Üyesi, İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri
Sinem TÜRÜNG	CEO, Metro Türkiye
Meryem İLKBAHAR	MÜSİAD Kadın Birimi Başkanı
Şennur KURU	İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı, Kibar Holding
Berrin KULELİ	Kurucu, Piramit Danışmanlık
Ece YAVUZ YALÇIN	Şirket Ortağı, PWC Yeminli Mali Müşavirlik
Ece KILIÇÖZLÜ	Yönetici Ortak, SRM Danışmanlık
İpek ÜSTÜNDAĞ	Yönetim Kurulu Başkanı, Şen Piliç Gıda Sanayi
İclal GÜÇLÜ	Genel Müdür, TAYA
Yasemin SADIKOĞLU	Kurumsal İletişim Direktörü, Alpay Mermer Sanayi ve Ticaret
Merve BAYCAN	İnsan Kaynakları Direktörü, BETEK Boya ve Kimya Sanayi
Nilay	Organizasyonel Gelişim Müdürü, BETEK Boya ve Kimya
Asude GÜNDOĞDU	Eğitim ve Organizasyonel Grup Müdürü, CARREFOURSA
Emine M. EBİN KARATAY	Pazarlama ve Kurumsal İletişim Müdürü, CARREFOURSA
Semra KAYNAK	Kurumsal ve Vergi Denetim Direktörü, CCN Grup
Banu KOKOZ	Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Lideri, Coca Cola
Zeynep Selin GÜNER	İnsan Kaynakları Müdürü, Çimsa Çimento Sanayi
Neslihan SADIKOĞLU	Kurumsal İletişim Sürdürülebilirlik Başkan Y, Doğan Holding
Şebnem BEZMEN	İnsan kaynakları Başkan Yardımcısı, Doğan Holding
Burcu TÜMTÜRK	Sürdürülebilirlik Yöneticisi, Eczacıbaşı
Gizem Nil ÖZKARA	İnsan Kaynakları Yöneticisi, Eczacıbaşı
Altınay BEKAR	Ekol Lojistik Sürücü Geliştirme Sorumlusu

Özge ÖNİZ	Yetenek Kazanımı Birim Yöneticisi, Elif Holding
Sinan TORUM	İnsan Kaynakları Direktörü, Elif Holding
Aslı Gül TARTAR	İnsan ve Kültür Müdürü, EnerjiSA
Ebru TAŞCIOĞLU	Sürdürülebilirlik-Kurumsal Yetkinlikler Bölüm Bşk., EnerjiSA
Ayşe CANLI	Kurumsal İletişim Direktörü, I&C Holding
Esen ÖZDEMİR	İnsan Kaynakları Müdürü, I&C Holding
Dilara ÇALIŞKAN	İnsan Kaynakları Yöneticisi, Inspark Intelligent Business Sol.
Serap Mutlu DURAK	STK Çözüm Mühendisi, Inspark Intelligent Business Solution
Lale SERİN	İnsan ve Kültür Direktörü, ISS Türkiye
Perihan AYDIN	İş Sağlığı ve Güvenliği Direktörü, TAYA
Canan S. POLAT AKSOY	Proje Yöneticisi, Koç Holding
Pelin KIHTIR	Sürdürülebilirlik Ve Paydaş İlişkileri Yöneticisi, Koç Holding
Jan Erdem YILMAZ	Direktör, KPGM
Gizem GÜRSOY	Müdür, KPGM
Sevan KILIÇYAN	Kurumsal İletişim Direktörü, Limak Holding
Duygu İŞERİ	Kurumsal İletişim Müdür Yardımcısı, Limak Holding
Zeynep Güney ALTINTAŞ	Kurumsal İlişkilerden Sorumlu Gen. Md. Y. Philip Morris
Betül Çimen KARASULU	Kurumsal İletişim Müdürü, Philip Morris
Sibel EREN	İnsan Kaynakları Lideri, PWC Yeminli Mali Müşavirlik
Meltem Okyar PERDECI	Kurumsal İletişim Direktörü, Shell & Turcas İcra Kurulu Üyesi
Güleşan DEMİRBAŞ	Kamu İlişkileri Direktörü, Shell Türkiye
Mihriban DEMİR	Sosyal Uzman, SRM Danışmanlık
Özge ÖZBAY	İnsan Kaynakları Grup Müdürü, Sun Şirketler Grubu
Fatma Can SAĞLIK	Kurumsal İlişkiler Koordinatörü, Sütas Grubu
Başak Helen TAŞKAN	Business Excellence Coordinator, TAV Havalimanları
Semin EKEKE	Sürdürülebilirlik Müdürü, Tekfen Holding
Melisa TANKAR	Kıdemli Gelişim Uzmanı, Tekfen Holding
Dr. Rumeysa KAYMAKCI	TURKCELL Akademi Direktörü
Elif ÖZER	İK ve Kurumsal İletişim & Pazarlama Direktörü, Ünlü Holding
Bahise KURT	Operasyon ve Üretimden Sorumlu Grup Başkanı, Vakko
Begüm MUTUŞ	Kadın Platformu Elçisi, Yıldız Holding
Ayşe Şule BİLGİÇ	Sosyal Girişimci
<b>SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI</b>	
İbrahim COŞKUNER	Düşyeri, Kurucu ve Yönetici
Funda AKYOL	İKADDER Derneği Yönetim Kurulu Başkanı
Noyan ERGÜL	İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) Müdür
Günsu ÇAKMAK	SKD Türkiye, Kurumsal İletişim Ve Proje Uzmanı
Gülhan AKYAZI	İşte Kadın Derneği Başkan
Fatma ÇINAR	İşte Kadın Derneği Başkanvekili
Zeynep DEMİR	KADEM Genel Sekreteri
Sümeyye KOMAN	KADEM Dış İlişkiler ve Proje Uzmanı
Nagihan ÇAKIR	KADEM Genel Sekreter Asistanı
Buse ERÖZ	Kadınlarla Dayanışma Vakfı Proje Koordinatörü
Özgür GENÇ	Kadınlarla Dayanışma Vakfı Proje Koordinatörü
Gökçen DURUTAŞ	Kadın Emeği Değerlendirme Vakfı Başkanvekili
Berrin YENİCE	Kadın Emeği Değerlendirme Vakfı Başkanı
Emine ERDEM	KAGİDER Başkanı
Yeşim SEVİG	KAGİDER Genel Sekreteri
Nilüfer BULUT	TİKAD Başkanı
Hatice KAL	TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı
Av. Nazlı SELEK	WISTA Türkiye Başkanı
Firdevs KÜLÜNK	Yeni Dünya İş Kadınları Platformu Başkanı
Ebru BEDEN	Yeni Dünya İş Kadınları Platformu, Psikolog

Selen KOCABAŞ	YenidenBiz Derneği Yönetim Kurulu Üyesi
Öznur AKÇİN	YenidenBiz Derneği Genel Sekreteri
Selen OKAY AKÇALI	Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Genel Sekreteri
İpek ERBİL	Yönetim Kurulunda Kadın Derneği, Uzman
<b>KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASI, KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ VE DESTEKLENMESİ AKADEMİSYENLER ÇALIŞTAYI (08.06.2022)</b>	
Prof. Gonca B. DURGUN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Cemal İYEM	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Aslı YAZICI	Bartın Üniversitesi Öğretim Üyesi
Prof. Özlem ÇAKIR	Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi
Prof. Nurcan TURAN	Eskişehir Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi
Prof. Mustafa KARA	İstanbul Rumeli Üniversitesi Öğretim Üyesi
Prof. Duygu RENDERS	Kütahya Üniversitesi Rektör Yardımcısı
Prof. Fatma AYANOĞLU	Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları UAM Müdürü
Prof. Sinem YILDIRIMALP	Sakarya Üniversitesi SBF Öğretim Üyesi
Prof. Mehmet BOZOĞLU	Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Ceren AVCIL	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Seda TEKELİ	Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Seher ERGÜNEY	Atatürk Üniversitesi Kadın UAM Müdürü
Doç. Dr. Derya ASLAN	Bitlis Eren Üniversitesi Kadın ve Genç UAM Müdürü
Doç. Dr. İpek AGCADAĞ	Kilis 7 Aralık Üniversitesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Aslan TOLGA	Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Nalan GÖRDELES	Niğde Ömer Halisdemir Üniv. Kadın UAM Müdürü
Doç. Dr. Handan AKYİĞİT	Sakarya Üniversitesi Kadın UAM Müdürü
Doç. Dr. Nilüfer SERİKLİ	Trakya Üniversitesi Uzunköprü Yüksekokulu Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Elif Özlem	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Öğretim Üyesi
Dr. Fatma ALDIRMAZ	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Öğretim Üyesi
Dr. Nuran Halise BELET	Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi
Dr. Bakiye KILIÇ TOPUZ	Iğdır Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Seçil GÜRÜN	İstanbul Arel Üniversitesi Öğretim Üyesi
Dr. Aysin ŞİŞMAN	İstanbul Gedik Üniversitesi Kadın UAM Müdürü
Dr. Ebru ÖZER	Necmettin Erbakan Üniversitesi Öğretim Üyesi
Dr. Seda GÖKDEMİR	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Öğretim Üyesi
Dr. Elif Özlem ÖZÇATAL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal
Dr. Ezgi CANKURT	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları
Öğr. Gör. Ali HAYDAR	Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğretim Görevlisi

## A.5 ALT KOMİSYONDA GÖREVLENDİRİLENLER

Alt Komisyonunda görevlendirilenlerin, Alt Komisyonun görev sahasına giren alanlarda ihtisas sahibi olmaları gözetilmiştir. Alt Komisyon çalışmalarına ve rapor yazımına katkıda bulunmak üzere toplam iki Akademisyen üç uzman Alt Komisyonunda görevlendirilmiştir.

<b>Ad Soyad</b>	<b>Unvanı</b>	<b>Kurumu</b>
Prof. Sinem YILDIRIMALP	Profesör	Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Doç. Dr. Nilüfer SERİKLİ	Doçent	Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
Yasemin ELİBOL	Yasama Uzmanı	TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı
Kübra ASLAN	Yasama Uzmanı	TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı
Yücel KARAKOYUN	İstihdam Uzmanı	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü





# BİRİNCİ BÖLÜM

## KADIN İSTİHDAMI

### 1.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kadın iş gücü ve istihdamı kavramlarının açıklanması için öncelikle iş gücü piyasası kavramının anlaşılmasına ihtiyaç vardır. İşgücü piyasası, barındırdığı bazı özellikler nedeniyle ve kaynağının beşeri olmasından dolayı, diğer piyasalardan farklı bir yapıya sahiptir.

#### 1.1.1 İŞGÜCÜ PİYASASI KAVRAMI

İşgücü piyasası, iş gücü arzı ile iş gücü talebinin karşı karşıya gelerek bir fiyat ve bir miktar oluşturdukları yer olarak tanımlanabilir.<sup>12</sup> Buradan hareketle iş gücü piyasasını; çalışanlarla çalıştıranların, bir başka ifade ile iş gücü arz ve talebinin karşılaştığı, buna göre bir ücret haddinin oluştuğu ve bu karşılaşma sonucunda doğan sözleşme ilişkilerinin yürütüldüğü bir yer veya sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak da mümkündür.<sup>13</sup> İşgücü piyasası diğer mal ve hizmet piyasalarından önemli ölçüde ayrılmaktadır. Farklılıklar şu şekilde özetlenebilir:<sup>14</sup>

- İşgücü piyasasının nesnesi olan iş gücü, mal ve hizmetlerden ayrılmaktadır. İşgücünün mal gibi alınıp satılması ve piyasa koşullarından fiyatının belirlenmesi mümkün değildir.
- İşgücü piyasasını diğer piyasalardan ayıran en önemli niteliklerden biri de iş gücünü etkileyen toplumsal ve kültürel etkenlerdir.
- Mal ve hizmetlerin alınıp satıldığı piyasalarda belirli standartlar bulunmaktadır. Buna göre kalite, fiyat ve diğer niteliklerin belirgin ulusal ve uluslararası normları bulunmaktadır. İşgücü piyasalarında yapılabilen tek ayırım iş gücünün niteliğine ilişkin olmaktadır. Bu da iş gücü piyasalarında berrak bir sınıflama sağlamaktan uzaktır.
- İş piyasalarında belirgin bir standartlaşma sağlanamadığı için iş gücünün ikame imkânı da son derece sınırlı kalmakta, iş gücü yerine sermaye ancak belirli alanlarda ikame edilebilmektedir.
- İş piyasalarının nesnesi olan iş gücünün mobilitesi (akışkanlığı) bireylerin öznel koşulları, içinde buldukları toplumun nitelikleri ve sermayenin ihtiyaçları oranında değişmektedir. Ancak mal ve sermaye piyasalarının gösterdikleri hareketliliğe, iş gücü piyasalarında rastlanmamaktadır.
- İşgücü piyasasının genellikle açık bir coğrafi boyutu söz konusudur.

## 1.1.2 KADIN İŞGÜCÜNE İLİŞKİN KAVRAMLAR

İşgücünü oluşturan kaynağın beşeri olması nedeniyle, başlangıçta sadece erkek emeğine dayalı ekonomi anlayışı yerini kadınlar da dâhil nüfusun tamamını kapsayan anlayışa bırakmıştır. Kadın iş gücüne ilişkin tanımların yapılması için, öncelikle hane halkı, kurumsal olmayan nüfus, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus gibi kavramların tanımlanması gerekmektedir. Aşağıda, iş gücü piyasasına ilişkin bazı tanımlardan yola çıkılarak kadın iş gücüne ilişkin kavramlar tanımlanmıştır.

### 1.1.2.1 Hane Halkı

Aralarında akrabalık bağı bulunsun ya da bulunmasın aynı konutta yaşayan, temel ihtiyaçlarını birlikte karşılayan, hane halkı hizmet ve yönetimine iştirak eden bir veya birden fazla kişiden oluşan topluluktur.<sup>15</sup>

### 1.1.2.2 Kurumsal Olmayan Nüfus

Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.<sup>16</sup> Bu nüfusun içindeki kadınlar, kurumsal olmayan kadın nüfusu oluşturur.

### 1.1.2.3 Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus

Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.<sup>17</sup> Bu nüfusun içindeki kadınlar, kurumsal olmayan çalışma çağındaki kadın nüfusu oluşturur.

### 1.1.2.4 Kadın İşgücü

İşgücü, TÜİK tanımına göre; referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar ve istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilir.<sup>18</sup> Bu bağlamda iş gücü, bir ülkenin iktisadi faaliyetlerine katılan nüfus olarak tanımlanabilir.

Kadın iş gücü ise; ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki kadınlar olarak tanımlanabilir. Aynı anlama gelmek üzere kadın iş gücü, istihdam edilen kadınlarla işsiz kadınların toplamı olarak ifade edilebilir.

### 1.1.2.5 Kadın İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı; iş gücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.<sup>19</sup> Kadınların iş gücüne katılma oranı da, kadın iş gücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki kadınlara oranı olarak tanımlanabilir. İşgücüne katılma oranı, kadın - erkek arasında

çok büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Ülkemizde kadınların nüfus içindeki oranları erkeklere denk olmasına rağmen, iş gücüne katılma oranları oldukça gerilerdedir.

TÜİK; işsiz veya istihdam tanımı içinde olmayan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusu da iş gücüne dâhil olmayanlar olarak tanımlamaktadır.<sup>20</sup> Dolayısıyla işsiz veya istihdam tanımı içinde olmayan 15 ve daha yukarı yaştaki kadınlar da iş gücüne dâhil olmayan kadınlar olarak ifade edilebilir.

#### **1.1.2.6 Kadın İstihdamı**

Genel anlamıyla istihdam; referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetinden gelir elde eden (ücretsiz aile işçileri dâhil) veya geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan kişilerden işi ile bağlantısı devam edenlerden oluşmaktadır. Bir işi olan ancak referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayanlar işten uzak kalma nedenine göre işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda sayılmaktadır. İstihdam oranı ise; istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.<sup>21</sup>

Bu çerçevede kadın istihdamı; referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetinden gelir elde eden (ücretsiz aile işçileri dâhil) veya geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan kadınlardan işi ile bağlantısı devam edenlerin toplamından oluşmaktadır. Bir işi olan ancak referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kadınlar işten uzak kalma nedenine göre işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda sayılmaktadır. Kadın istihdam oranı ise; kadın istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki kadınlar içindeki oranıdır.

#### **1.1.2.7 Kadın İşsizliği**

İşsizler referans haftasında istihdamda olmayan, son dört hafta içerisinde aktif olarak iş arayan, iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca iş bulmuş başlamak üzere beklediği için iş aramayan ve üç ay içinde işe başlayacak olan kişiler de işsizlere dâhildir. İşsizlik oranı ise; işsiz nüfusun iş gücü içindeki oranıdır.<sup>22</sup>

Bu çerçevede kadın işsizler; referans haftasında istihdamda olmayan, son dört hafta içerisinde aktif olarak iş arayan, iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kadınlardır. Ayrıca iş bulmuş başlamak üzere beklediği için iş aramayan ve üç ay içinde işe başlayacak olan kadınlar da işsiz gruba dâhildir. Kadın işsizlik oranı ise; işsiz kadınların kadın iş gücü içindeki oranıdır.

## 1.2 ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

### 1.2.1 KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ ÖNEMİ

Kadınlar, tarih boyunca toplumsal ve iktisadi yapının içerisinde yer almıştır. Ancak her toplumsal yapıda neredeyse nüfusun yarısını oluşturan kadınlar, her zaman aynı düzeyde iktisadi ve toplumsal anlamda yer bulamamışlardır. Gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar arz etse de erkeklere göre daha az iş gücüne katılmış ve istihdam edilmişlerdir. Bu durumun sebebi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadın-erkek fırsat eşitsizliği ve geleneksel bakış açılarıdır.

Gelişmiş ülkelerde kadınların istihdama katılması erkeklerle aynı düzeyde olmalıdır. Çünkü bir ülkenin gelişmiş ülke olarak kabul görmesi için kadınların toplumsal ve iktisadi düzeylerinin erkeklerle denk olması gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının yüksek olmasının en önemli nedeni ise o ülkelerde kadın istihdamını artırıcı adımlar atmasıdır.<sup>23</sup>

Bu çerçevede, gelişmekte olan ülkelerde de kadınların daha fazla istihdama katılması, toplumsal ve iktisadi gelişim açısından önemlidir. Zira bir kadının iş gücüne katılımı sadece toplum ve aile yaşantısı açısından değil, siyasi ve iktisadi anlamda da olumlu etkiler doğurmaktadır. Kadınların katılımıyla artan “emek arzı” iktisadi gelişme ve kalkınmaya katkı sağlayacaktır.<sup>24</sup>

Türkiye iş gücü piyasasında kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranları, istenilen düzeyde değildir. TÜİK 2022 IV. Çeyrek Hane Halkı İşgücü Araştırması (HİA) sonuçlarına göre iş gücüne katılma oranı (İKO) erkeklerde %71,9 iken kadınlarda %36,2 olarak gerçekleşmiştir. Nüfusun yarısı kadınlardan oluşmasına rağmen, iş gücüne katılan kadın oranı iş gücüne katılan erkek oranının yarısından daha azdır. Benzer şekilde, istihdam oranı erkeklerde %65,8 iken kadınlarda %31,3 olarak gerçekleşmiştir.

Oysaki kadının iş gücüne katılması ve istihdamı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve dengeli bir sosyal kalkınma açısından son derece önemli bir nitelik taşımaktadır. Kadınların iş gücüne katılımlarının artmasının, yoksulluğun azalması açısından da önemi fazladır. Kadınların istihdamı, hane halkı için yüksek geliri ve daha iyi yaşam standartlarını beraberinde getirmekte, tasarruf eğilimleri, harcama alışkanlıkları, sağlık ve eğitime ayrılan payları, çocuk ölümleri gibi önemli alanlara pozitif katkı sunmaktadır.<sup>25</sup>

## 1.2.2 KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER

Türkiye’de kadınların işgücüne katılmasını etkileyen, hem arz hem de talep açısından, çok sayıda doğrudan veya dolaylı etkenler vardır. Kadın işgücü arzını, ücret seviyesi, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, toplumun kültürel yapısı, kayıt dışı istihdam etkilediği genel kabul görmektedir. Kadın istihdamı açısından olumlu gelişmeler olmasına rağmen, kadınların ev-aile ile çalışma yaşamı arasındaki ikilemleri devam etmektedir.

İşgücü talebinde yaşanan sorunların başında kadınların hamilelik, doğum ve sonraki süreçlerde üretim sürecinden ayrılacak olmalarının işveren açısından olumsuz bir durum olarak algılanması ve bu sebeple işe alımlarda kadınları tercih etmemesi olduğu söylenebilir. Ayrıca geçmişle kıyaslandığında büyük oranda değişmekle birlikte, kadının çalışmasına ilişkin toplumda uzun yıllardır devam eden olumsuz bakış açısı, kadınların işe alım süreçlerinde tercih edilmesini kısıtlamaktadır.<sup>26</sup>

Kadının işgücü piyasasında karşılaştığı engelleri aşağıdaki başlıklar altında sıralayabiliriz.

### 1.2.2.1 Toplumsal Yapı / Kültürel Bakış Açısı

Kadınların iş gücü piyasasına girişte karşılaştıkları sorunların başında, toplumdaki geleneksel düşünce yapısıdır. Geleneksel toplumlarda, erkeğin ekonomik faaliyetlere katılarak evin geçimini sağlaması gerektiği görüşü hâkimken; kadının işinin eşi, çocukları ve ev işleriyle ilgilenmek olduğu düşüncesiyle konumu genellikle ev olarak görülmektedir. Ataerkil düşünce yapısının getirdiği bir anlayış olan “Kadının yeri evidir, erkek adam karısını kızını çalıştırmaz” şeklindeki bakış açıları yüzünden kadınların istihdam edilmelerine engel olmaktadır.<sup>27</sup>

Tarihsel süreç içerisinde hâkim hâle gelmiş bu ve benzeri görüşlerin yerine eşitliğe dayalı bir toplum oluşturulmasını sağlamak için, toplumsal önyargılar ve kalıplaşmış düşüncelerle planlı ve kararlı şekilde mücadele etmek gerekmektedir.

Ülkemizde, kadınların çalışmasının uygun olmadığını ifade eden erkeklerin oranı düşük bir seviyede değildir. TÜİK tarafından 2016 yılında yapılmış olan Aile Yapısı Araştırması’nda; kadınların çalışmasının uygun olmadığını düşünen erkeklerin oranı %21,9’dur. Kadınlarda bile hemcinslerinin çalışmasının uygun olmadığını düşünenlerin oranı %8,5’tir. Aynı araştırmada, kadınların çalışmasının uygun olmadığını düşünenlerin en yüksek olduğu bölge %28,5 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi iken en düşük olduğu bölge %9,4 ile Ege Bölgesi olmuştur. Bu durum, kadının çalışmasına ilişkin bakış açılarında bölgeler arası ciddi farklar olduğunu da göstermektedir.

Hâkim toplumsal bakış açısı; bir taraftan kadının istihdama dâhil olmasını sınırlarken, diğer taraftan kadının çalıştığı işin belirlenmesinde de etkili olmaktadır. Kadınlar çalışma hayatında yer almak istediklerinde eşleri evlerine yakın işlerde çalışmalarını istemektedir.<sup>28</sup> Makine teknolojisi ve kimya sektörünün yoğun olduğu işlerde kadınların çalışmalarını kabul etmeme eğilimindedirler.<sup>29</sup> Ayrıca çalışma saatleri uzun olan ve erkeklerin yoğunlukta olduğu iş yerlerinde çalışmalarını da engel olmaktadır. Öte yandan erkekler çalışan kadının ev işlerini de eksiksiz olarak yapmalarını beklemektedirler.

Çalışma hayatında işlerin kadın işi ve erkek işi şeklinde bölünmüş olması, kadınların daha az güç gerektiren işlerde ve düşük ücretlerle çalıştırılması sonucunu doğurmaktadır.<sup>30</sup> Burada bahsedilen bakış açısının, yalnızca erkekler tarafından değil kadınlar tarafından da kabullenildiği söylenebilir. Bu nedenle, kadınların sadece belirli mesleklerde değil bütün alanlarda istihdam edilmelerine fırsat verilmesi de toplumsal bakış açısının değiştirilmesi aşamasında odaklanılması gereken alanlardandır.

### **1.2.2.2 Eğitim**

Eğitim, kadınların iş gücü piyasasında konumlarını belirleyen önemli etkenler biridir. Toplumda kadınlar ve erkekler arasında eşitsizliğin azaltılmasında ve kadınların çalışmaya başlama kararlarında etkili olan eğitim, ayrıca kadınların toplumda aktif rollere sahip olmalarına ve fırsat eşitliğine olanak sağlaması sebebiyle de önemli bir araçtır.<sup>31</sup>

Yapılan birçok araştırma, eğitim faktörünün iş gücünün verimliliğine etkisinin oldukça yüksek olduğunu göstermiştir.<sup>32</sup> Ancak, Avrupa Sosyal Anketi verilerinden faydalanan bir çalışma,<sup>33</sup> Türk kadınlarının eğitim düzeyleriyle iş hayatına katılmaları arasında bulunan uyumsuzluğu incelemiştir. Eğitimin, iş gücü piyasalarında var olmanın başlıca faktör olduğu, diğer ülkelerin tersine, Türk kadınlarının iş hayatına ve eğitime katılma oranları arasındaki bağın farklı bir ilerleme gösterdiğini tespit etmiştir. Yapılan analiz, kadın bireylerin eğitim düzeylerinin çalışma yaşamına katılmadaki pozitif etkisinin, medenî durum ve çocuk sahibi olmak gibi faktörler araya girdiğinde azaldığını saptamış, eşinin eğitim düzeyinin de bu durumu negatif olarak etkilediğini belirtmiştir.

Bahsedilen alternatif analiz bir yana bırakılırsa; teorik olarak iş gücüne katılım, eğitim düzeyinden iki nedenden etkilenmektedir. İlk olarak, emek piyasalarında daha yüksek gelir elde edebilen eğitim düzeyi yüksek çalışanlar için emek piyasasının dışında bırakılmanın masrafı da yükselmektedir.<sup>34</sup> Böylece iş gücüne katılma da artmaktadır. İkinci olarak ise, doğrudan,

dolaylı ve psikolojik maliyetleri olan, geleceğe yatırım olan eğitimin yarar kazanımını sağlayıp maliyetini karşılamak yalnızca iş gücü piyasasında çalışarak gerçekleşmektedir.

Sonuç olarak eğitim, kadınların iş gücüne katılımı konusunda anahtar rol oynamaktadır denilebilir. İş gücüne katılma konusunda daha istekli olan kentlerdeki lise ve üstü eğitim seviyesine sahip kadınlara karşılık, eğitim düzeyi düşük olup iş gücüne katılmada isteksiz olan kadınlar, kriz koşullarında veya erkekler iş göremeyecek hâlde ise iş gücüne katılma eğilimi içinde olurlar.<sup>35</sup>

Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar iş gücüne daha fazla katılmanın yanında, daha nitelikli ve yüksek ücretli işler konusunda da avantajlı olmaktadır. Dolayısıyla eğitim seviyesi ile iş gücüne katılım ve düzgün iş arasında doğru yönlü ilişki bulunmaktadır.<sup>36</sup>

Bir toplumdaki siyasi oluşuma, kalkınmışlık seviyesine, toplumdaki sınıflaşmaya veya toplum içindeki meslek gruplarına göre şekillenen eğitim konusunda kadınlar ve erkekler arasında ciddi eşitsizlikler bulunmaktadır. Kadın-erkek arasındaki eşitsizliği gidermek, kadınların toplumun önemli bir parçası olduğunu kabul etmek ve toplumdaki mevcut güç dengelerini yeniden kurmak ancak eğitimle olabilmektedir.<sup>37</sup> İş gücüne katılım oranının yükselmesi eğitim düzeyinin yükselmesiyle gerçekleşmektedir. Kadınlarda eğitim seviyelerine uygun olarak iş gücüne iştirak oranlarındaki fark erkeklerle kıyasla çok fazladır.<sup>38</sup>

Kadınların aldıkları eğitimler çalıştıkları süreçte gerekli olduğundan kadınların eğitimi konusunda eşitliğin sağlanması için tedbirler alınmalı ve bu tedbirlerin uygulanması konusunda özenli olunmalı, sürecin takibi yapılmalıdır. Kadınlarda eğitim seviyesi çalışacakları işte belirleyici bir etken olduğundan eğitim eksikliği iş gücü piyasasındaki vasıfsız işlerde çalışmalarına neden olur. Dolayısıyla eğitim hem iş gücü piyasasına girişte hem de iş gücü piyasasında kadınlara katkı sağlayan bir etkidir. Ayrıca eğitim, kadın çalışanın alacağı ücreti de etkilediğinden özellikle çalıştıkları süreçte kadın çalışana önemli katkılar sağlayan bir faktördür. Diğer yandan eğitim seviyeleri yükselen kadınların erkek egemen toplumsal yaşamda yer bulması, yaşam standartlarını artırarak ikincil konumdan kurtulmaları açısından da önemlidir.<sup>39</sup>

### **1.2.2.3 İş ve Aile Yaşamı Uyumu**

Kadın çalışma hayatına dâhil olmak istediğinde ya da dâhil olduğunda, yıllardır süren gelenekler ve tutumlar sorun yaratmakta, kadınlar hem çalışmak hem de aileleri ile ilgilenmek arasında bocalamaktadır. Kadının aile ve iş rolleri arasında tam uyumun sağlanamaması sonucu da çatışmalar yaşanmaktadır. Bu çatışmalar, kadının hem işveren ile işyerinde sorun

yaşamısına, hem de ailesi ile evde huzursuzluk ve tartışmalar içine girmesine neden olabilmektedir. Bazı durumlarda, özellikle zaman ve enerjisiyle her iki rolün üstesinden gelemeyen kadınlar; kazanç sağladığı işi ve kariyeri ile ailesi arasında bir tercihte bulunmak zorunda kalabilmektedir. Bu nedenledir ki kadınların bekâr, evli, çocuklu ya da boşanmış olmaları da istihdam edilmelerini doğrudan etkilemektedir. 20'li yaşlarda yoğun olan kadın istihdamı, 30'lu yaşlardan sonra düşüşe geçmektedir. 40'lı yaşlarda ise tekrar yükselişe geçmektedir. Bu durum, evlenen ve sonrasında çocuk sahibi olan kadınların, ev işlerinin aksaması baskısından dolayı işlerini bırakmalarına, bu sorumluluklarının azalmasıyla birlikte tekrar çalışma hayatına dönmelerine bağlanmaktadır.<sup>40</sup>

Genellikle kadına biçilen çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımı ve ev işleri gibi rollerden kaynaklı sorunları aşmak için yüksek vasıf ve gelir sahibi kadınlar bakım hizmetlerini satın alabilirken, düşük vasıf ve geliri olan işlerde çalışan kadınlar daha dezavantajlı durumda kalmaktadır. Destek alabilecekleri akrabaları ve yakınlarının da olmaması durumunda, çalışarak elde ettikleri ücret bakım hizmeti bedellerini karşılayamamakta, çalışma isteğinde olmalarına rağmen çalışmak önemini yitirmektedir. Bazı durumlarda ise kadınlar çalıştıkları süreçte çocuk sahibi olmaları halinde sorunlar yaşayacakları öngörüsüyle, kariyer yapmak hedefine engel olmaması için evlilik veya çocuk fikirlerinden uzak durmaktadırlar.<sup>41</sup>

Bu nedenle, gelişmiş ülkelerde kamusal/kurumsal bakım hizmetlerine özel önem verilmektedir. Bakım hizmetlerinin yanı sıra ev işi yükü de, kadınları çalışmaktan alıkoyan önemli bir sebeptir. Kamusal/kurumsal hizmetlerin yaygınlaşmasının yanında, toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artmasıyla beraber eşler arasında yapılacak iş bölümü ile kadınların üzerindeki bakım ve ev işi sorumluluklarının hafifletilmesi, kadınların iş ve aile uyumunun sağlanmasına hizmet edecektir.

#### **1.2.2.4 Cinsiyet Ayrımcılığı**

Kişinin yetenek ya da iş performansında ziyade, açık ya da dolaylı şekilde cinsiyetine göre değerlendirme yapılması, temelde cinsiyet ayrımcılığıdır.

Çalışan bulmak amacıyla verilen ilanlarda, sadece erkeklerin o işe başvurması yönünde bilgilerin olduğu, kadınların bedensel yönden daha zayıf olmaları nedeniyle ağır çalışma şartlarına uyum sağlayamayacak olmaları düşüncesi, erkeklerin ücretlerinin daha fazla olması, kadınların hamilelik vb. durumları sebep gösterilerek işten çıkarılmaları şeklindeki uygulamalar bu ayrımcılığın somut örnekleridir. Yine işe alınan kadınların, kısıtlı ve nitelik gerektirmeyen pozisyonlarda istihdam edilmesi, sınırlı alanlarda yükselme olanağına sahip



olması da diğer cinsiyet ayrımcılığı göstergelerindedir.<sup>42</sup> Yine kadınların iş hayatına bağlılıklarının zayıf olduğu ve iş gücü piyasasında kısa süreli kaldığı düşüncesiyle, erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları da cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasasında kadınlar arasında da evli-bekâr, çocuklu-çocuksuz gibi ayrımlarla çalışan seçilmesi ayrımcılığın daha da büyümesine sebep olmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın çıkış noktası aslında yine aileden başlayan toplumsal bakış açısıdır. Aile ya da toplumdaki cinsiyete dayalı rol paylaşımı, iş gücü piyasasında da “erkek işi” ve “kadın işi” şeklinde bir ayrımı ortaya çıkarmıştır. Böylelikle meslekler cinsiyetle bağdaştırılarak, bazı mesleklerin kadınlar bazılarının erkekler tarafından yapılamayacağı şeklinde önyargı oluşmuştur.<sup>43</sup>

Kadınlar sadece işe girerken ya da çalıştıkları dönemde değil işten çıkarılmada da ayrımcılığa uğramaktadır. Örneğin; hamile kadın çalışanın işten çıkarılması mümkün olmamakla birlikte başka gerekçelerle işine son verilebilmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde kadınlar çoğunlukla ilk işten çıkarılan gruplar olmaktadır. Bu şekilde bilgi ve yeteneklerinden bağımsız şekilde sırf cinsiyetlerinden dolayı kadınların işten çıkarılması, mücadele edilmesi gereken bir alandır. Özellikle işten çıkarılanların yasal yollardan hakkını arama konusunda bilinç sahibi olması anlamında tedbirler alınması, bu tür durumlarının daha az yaşanması ya da hiç yaşanmaması açısından önemlidir.

Çalışma hayatı kadınlara özel bir şekilde düzenlendiğinde, kadın ve erkek arasındaki eşitlik hukuki açıdan sağlandığında, kadınlara yapılan açık ayrımcılık uygulamalarının bir kısmının önüne geçilmiş olur. Fakat cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramının büyük bir kısmını oluşturan dolaylı ayrımcılık uygulamalarını azaltabilmek için yasal önlemler yeterli olamamaktadır.<sup>44</sup>

Günümüzde dolaylı ayrımcılık uygulamalarının önüne geçebilmek amacıyla “olumlu ayrımcılık” adı verilen, yeni ve önceki uygulamalara göre oldukça radikal araçlardan oluşan sosyal politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Erkekler ve kadınlar arasındaki hukuki eşitliğin kadınların yararına bozulması ve uygulanmasına olumlu ayrımcılık denir. Bu düşüncenin temelinde, kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılık uygulamalarının kadınlar lehine çevrilerek engellenmesi amacı vardır. Dolayısıyla kadınlar aleyhine değişen dengelerin düzeltilip tekrar kurulabilmesi amacıyla kadınlara bazı hukuki ayrıcalıklar tanınmaktadır.<sup>45</sup>

### **1.2.2.5 Ücret Adaleti**

Ücret, hem alışıların refah düzeylerinin hem de farklı gelir grupları arasında milli gelirin adil şekilde dağılımının en önemli belirleyicisidir.<sup>46</sup> Birçok gelişmiş ve gelişmeye devam eden

ülkelerde, kadınların eğitim düzeyi ile iş gücüne katılım oranı giderek artıyor olsa da, halen dünya genelinde kadınlar erkeklere oranla daha az kazanmaktadır. İşgücü piyasasındaki konumları açısından kadınlar çoğunlukla cinsiyet ayrımcılığı sonucunda, nitelik gerektirmeyen, düşük bütçeli, düşük statülü ve kötü çalışma koşulları olan işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, işlerin “erkek işi” ve “kadın işi” olarak ayrılması sonucu kadınların bazı mesleklere alınmamasıyla birlikte, kadın-erkek arasındaki ücret adaletini bozmaktadır. Bazı durumlarda, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsa bile, çok kadın çalışanlara ortalama olarak daha düşük ücret verilebilmektedir.<sup>47</sup>

Cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının iktisadî ve toplumsal maliyetleri vardır. Ücret adaletsizliği, kadın çalışanların performansını azaltarak önceden düşük olan kazançlarının daha da azalmasına ve bu nedenle kadın çalışanlar arasında gizlenmiş bir işsizliğin artmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda ücret adaletsizliği yalnızca maddî olarak değil manevî olarak da gerek emek piyasasına yeni katılacak olan kadınlara gerekse piyasada var olan kadınlara negatif yönde etki ederek piyasaya giriş yapamamalarına neden olabilmektedir.<sup>48</sup>

Kamu sektöründe kadın ve erkek arasında ücret eşitsizliği bulunmazken, özel sektörde daha fazladır. Ücret eşitsizliğinin, kadınların eğitim seviyesinin artmasıyla ve daha nitelikli işlerde istihdam edilmesiyle birlikte azalacağı söylenebilir.

#### **1.2.2.6 Cam Tavan Sendromu**

Cam tavan, kadınların kurumlarda üst pozisyonlara yükselirken veya bazı alanlarda iş bulmaya çalışırken karşılaştıkları görünmez bir bariyer olarak tanımlanabilir. Bir diğer ifadeyle kadınlar açısından cam tavan; görülemeyen, kadınların başarılarını ve becerilerini dikkate almaksızın şirketlerin üst kademelerine çıkmaktan alıkoyan kırılmaz engeldir. Çalışma yaşamında kadınların yoğunluk göstermesine rağmen kariyer anlamında yükselmeleri aynı şekilde gerçekleşmemektedir. Cinsiyetlerinden ötürü üst yönetim seviyelerine çıkmalarının engellendiğini hisseden kadın yöneticilerin motivasyonları azalmaktadır. Sosyal yargılar ve eğitimdeki fırsat eşitsizliği gibi etkenler, kadınların kariyer yaşamında ilerleyememelerinin veya yetkilendirilmemelerinin (cam tavan nedeniyle) temelini oluşturan etkenler olarak değerlendirilmektedir.<sup>49</sup>

Cam tavan sorunu, kadınları yöneticilikle ilgili görevlerden daha çok uzmanlıkla ilgili görevlere (öğretmenlik vb.) yönlendirmektedir. Bu durum cinsiyet ayrımcılığı bakış açısını daha da kuvvetlendirmektedir. Toplumun bu düşünce yapısıyla büyüyen kadınların örnek alabileceği kadın modelinin çok az olması, kendi kariyer planları ve toplumun dayattığı ev işi, çocuk

bakımı gibi sorumluluklar arasında sıkışıp kalması ve sonunda toplumun dayattığı mesleklere yönelmesiyle sonuçlanacaktır.<sup>50</sup>

Sahip olunan cinsiyetçi kalıplar kadınların ilerlemesinde büyük engel teşkil etmektedir. Bu düşünce yapısı nedeniyle kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri uzun yıllar sürmekte işin gerektirdiği niteliklere fazlasıyla sahip olmaları durumunda dahi çalışma hayatında belirli bir kariyerdan sonra yükselme olanakları kısıtlanmaktadır.

### **1.2.2.7 Kraliçe Arı Sendromu**

Kadınların yönetici pozisyonlarında yer alması ya da terfi etmelerinde karşılarına çıkan engeller aynı zamanda kendi hemcinslerinden ya da kadın çalışanın kendisinden de kaynaklanabilir. Kadın çalışan aile ilişkilerinin zarar görmemesi adına ya da yönetim pozisyonlarına yükselemeyeceği düşüncesiyle yaşadığı özgüven eksikliği dolayısıyla kendi engellerini oluşturmaktadır. Diğer taraftan bazı durumlarda kadın çalışan ve kendi hemcinsleri arasında yaşanan rekabet de etkili bir faktördür. Kraliçe Arı adı verilen Sendromda ise kadın yönetici, erkeklerin ağırlıkta olduğu bir kurumda yönetici olmuş olmasına rağmen çalıştıkları ortamda hemcinslerine destek olmaktansa bilerek onlardan uzak durmayı tercih edip zorluk çıkarabilir.<sup>51</sup> Yani kadınların daha üst pozisyonlarda yer almalarını engelleyen faktörler erkeklerin yanı sıra kendi hemcinslerinden de kaynaklanabilmektedir.

Kraliçe Arı Sendromu, kadınların hem cinsleriyle aralarındaki çekememezlikten dolayı kadınlardan birinin kendi kariyeri bakımından tehlikeli olabilecek diğer kadının yükselmesini engelleme çabasıdır. Bu yarış ve kıskançlık da kadınların çalışma hayatında yer alma ve işyerinde yükselme kararları açısından olumsuz bir etki yaratmaktadır. Üst düzey yönetici konumundaki kadınlar, erkeklerin kadın meslektaşlarına yapmış oldukları baskıları kabul ederek, aynı kısıtlamaları hem cinslerine uygulayıp onları bertaraf etmeye çalışmaktadırlar.<sup>52</sup> Bu durum sadece cinsiyetçi bakış açısına dayandırılarak açıklanamayacağı gibi, yönetici pozisyonundaki erkeğin kadınlara uyguladığı baskıdan farksızdır. Ancak her hâlükârda kadın istihdamının önündeki engellerden biri olarak görülüp mücadele edilmelidir.

### **1.2.2.8 Mobbing (Psikolojik Taciz)**

Psikolojik taciz olarak da bilinen mobbing, “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlanmıştır. Bir işte çalışanların diğer kişilerle olan ilişkisinin sorunsuz olması, bireyin işinde mutlu olmasını sağlar. Ancak bu durum

her zaman geçerli olmayabilir. Bazı durumlarda kadınlar iş ortamında mobbinge maruz kalabilmektedir.

İşyerinde oluşan mobbing dikey/hiyerarşik mobbing ve yatay/eşitler arası mobbing olmak üzere iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Buna göre; çalışanın yöneticisine ya da yöneticinin çalışana yönelik mobbing uygulaması dikey mobbing, yatay mobbing ise aynı konumda bulunanların birbirlerine yönelik mobbing davranışlarını ifade etmektedir.<sup>53</sup>

Mobbingin pek çok çeşidi, boyutu ve tezahür şekli olmakla birlikte, işyerindekilerin bazı ortak özellikleri şu şekilde sayılabilir:<sup>54</sup>

- Olumsuz davranışların düzenli ve belirli bir sıklıkta olması,
- Olumsuz davranışların belirli bir süre yöneltilmesi,
- Taraflar arasında güç dengesizliğinin / eşitsizliğinin olması,
- Mobbingin olumsuz ve rahatsız edici olması.

Mobbing davranışının çeşidi, boyutu ve tezahür şekli ne olursa olsun, hepsinin hedefinde kişinin huzursuz edilerek yıldırılması vardır. Nitekim uygulanan mobbing davranışı, mağdurun hem sağlık hem sosyal hem de ekonomik olarak sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir.<sup>55</sup>

Türkiye’de psikolojik tacizin önlenmesi alanında, işçi sağlığı ve güvenliğini koruma konusunda işverenler yükümlü tutulmuştur. “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 19.03.2011 tarihinde Resmî Gazete’ de yayımlanan Başbakanlık Genelgesi şu hükmü içermektedir: “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliği azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu nedenle iş yerlerinde belirli tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.” Yayımlanan bu genelge gereği işyerlerinde mobbingin önlenmesi amacıyla bazı tedbirler de alınmıştır.

### **1.2.2.9 Cinsel Taciz**

Cinsel taciz; isteği dışında karşı cins tarafından kendisine yapılan, rahatsız edici ve ahlak dışı fiziki ya da sözlü her türlü davranış olarak açıklanabilir. Günümüzde bu duruma maruz kalan kadınlar bazı durumlarda işlerini kaybetme korkusuyla bu davranışları yaşadığını

söyleyememektedir. Bu nedenle işverenlerin, bu duruma maruz kalınmaması için çalışanların güvenliğini ve sağlığını gözetmesi gerekmektedir.<sup>56</sup>

İşyerinde gerçekleşen cinsel taciz, tacize uğrayanın mağduriyetinin yanı sıra; hem mağdurun, hem tacizcinin, hem buna şahit olan diğer çalışanların ve dolayısıyla işletmenin tamamının verimini düşüren, çalışma barışı ile çalışanların sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atan bir durumdur. Cinsel tacizin işveren ya da yönetici tarafından yapılması, kadınların bu noktada yaşadığı zorlukları daha da artırmaktadır.

Cinsel tacizle mücadelede yasal ve kurumsal yapıların güçlü şekilde oluşturulması, yanı sıra toplumsal duyarlılığın gelişmesi, kadınların güvenli ve sağlıklı şekilde iş hayatına girmelerinin ve istihdamlarına devam etmelerinin desteklenmesi açısından önemlidir.

### **1.2.2.10 Kayıt Dışı İstihdam**

Kayıt dışı çalıştırma; istihdam etkinliklerinin usule uygun dokümanlara dayandırılmaması ve böylece resmî kayıtlara alınmaması, bundan dolayı vergi ve mecburi sosyal sorumluluklar gibi sorumlulukların, malî ve sosyal güvenlik kuruluşlarının teftiş sahası dışına çıkarılması olarak tanımlanmaktadır.<sup>57</sup> Kayıt dışı ekonomi, kentsel iş gücü piyasalarında kadının iş gücüne katılma oranlarının düşüklüğüne sebep olan ve son yıllarda Türkiye’de kadın iş gücüne katılımını etkileyen boyutları büyüyen bir başka unsurdur.<sup>58</sup>

Kentlerde nitelik açısından daha çok yüksek niteliklere sahip kadınlar sosyal güvenliğin sağlandığı işlerde çalışma fırsatına sahiptir. Diğer taraftan düşük niteliklere sahip kadınlar ise ağırlıklı olarak kayıt dışı çalışarak sosyal güvenlik açısından korunamamaktadır. Küreselleşme sonucu istihdamdaki yapısal değişimler, kadın iş gücü esnek ve maliyeti az olduğundan dolayı daha çok tercih edilerek, kadınlar alternatif iş gücü olarak görülmekte ve kayıt dışı emek piyasalarında istihdam edilmektedir. Kadınların genellikle kayıt dışı ekonominin var olduğu emek yoğun kesimlerde (hizmet, gıda, hazır giyim ve tekstil gibi) çalışma olanağına sahip olabilmesi nedeniyle kadın bireylerin kayıt dışı istihdam oranı erkek bireylere karşı daha yüksektir.<sup>59</sup>

Kadınların kayıt dışı çalışmaları da sosyal haklarını kullanmalarını engellemektedir. Çünkü kayıt dışı çalışarak kadınlar analık izni, geçici iş göremezlik ödeneği gibi düzenlemelerden faydalanamamakta, kayıt dışı çalıştıklarından dolayı emeklilik şansını yitirmektedirler.

Çocuk sahibi kadın çalışanların çocuklarının bakımını sağlayacak mekânların yokluğu ya da yüksek fiyatlı olması kadınları kayıt dışı çalışmaya yönelten bir nedendir. Kadınlar bu durumdan dolayı ya terzi, örgü örme ve tekstil benzeri ev içinde gerçekleştirilen işlere

yönelmekte ya da tamamen emek piyasalarının dışına itilebilmektedir. Yapılan çalışmalar yeteri kadar ücretle çalışma olanağına sahip olamayan kadın iş gücünün kayıt dışı çalışmaya yöneldiğini göstermektedir.<sup>60</sup>

Kayıt dışı istihdamın nedenleri bürokratik işlemlerin karmaşık ve yoğun oluşu, denetim mekanizmasının doğru kullanılamaması, işçi maliyetlerinin yüksek oluşu, gelir dağılımında adaletsizliğin varoluşu, yoksulluk ve işsizliğin sorun olmaya devam etmesi, kadınların istihdama dâhil olabilmek için gerekli niteliklere sahip olmayışları olarak sıralanabilir.

Sosyal haklardan biri olan sendika üyeliği kadınlarda düşük oranlarda seyretmektedir. Çalışanların temsilcisi olan sendikalarda kadınların sayısının düşük olmasında sendikal faaliyetlerin erkeklere mal edilmesi önemli rol oynamaktadır. Kadınların daha çok tarım ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmasından dolayı bu sektörlerde sendikal örgütlenmelerin düşük seviyelerde olması ve sendikaların faaliyetlerinde, yönetim kademelerinde kadınlara yeterince yer verilmemesi kadınlar ve sendikalar arasında zayıf bir ilişki olmasına sebep olmuştur.<sup>61</sup>

Kayıt dışı istihdam edilenler, aldıkları ücretlerin az olmasının yanı sıra sosyal güvenliklerinin olmaması, sağlık olanaklarından faydalanamamaları, işten çıkarılabilecek en kolay grup olmaları nedeniyle adaletsizliklerle daha fazla yüz yüze kalmaktadır.

### 1.2.3 KADIN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMA KATILMA BİÇİMLERİ

Kadınlar yoğunlukla tam zamanlı çalışmakla birlikte, kısmi zamanlı, ev eksenli ya da ücretsiz aile işçisi olarak erkeklerden daha fazla oranda kadınların çalışması söz konusudur.

#### 1.2.3.1 Tam Zamanlı Çalışma

Ülkemizde hem erkek hem kadınlar için en fazla gerçekleşen çalışma şekli tam zamanlı çalışmadır. Tam zamanlı çalışma kanuni tanıma göre, işçinin bir işverene bağlı olarak çalıştığı ve ücret ödemeyi kabul eden işverenin çalışanını haftalık en fazla 45 saat süre ile çalıştırdığı çalışma şeklidir.

#### 1.2.3.2 Kısmi Zamanlı Çalışma

AB tarafından kısmi zamanlı çalışma; işçi ve işveren tarafının kendi aralarında anlaşarak kabul ettikleri, normal çalışma sürelerinden az olan ve düzenli olarak yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak kabul görmüş bu tanımdan yola çıkıldığında, kısmi zamanlı çalışmanın temel kriterleri; normal çalışmadan daha az süreye sahip olması, düzenli olması, sürekli olması ve çalışan tarafından kabul edilmesi olarak sıralanabilir.

### 1.2.3.3 Ev Eksenli Çalışma

Ev eksenli çalışma, aile ve evin üretim merkezi gibi kullanıldığı çalışma şekli olarak tanımlanabilir. Özellikle kadınlar, ev içerisinde ürettikleri ürünleri paraya dönüştürüp aile gelirin e katkıda bulunmuşlardır. Sigorta ücretlerinin azalması, yemek, ek mesai, ulaşım gibi maliyetlerin işveren üzerinden kalkması nedeniyle yaygın bir çalışma şekli olduğu söylenebilir. Kadınlar açısından da, cinsiyete dayalı iş bölümünün doğurduğu iş-aile yaşamı dengesinin kurulmasındaki zorlukları bir ölçüde azalttığı söylenebilir. Bu çalışma şekli ile kadın, hem aile sorumluluklarını yapmakta hem de bir ölçüde gelire kavuşmaktadır. Çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakım sorumluluğu olan, eşi tarafından çalışması uygun görülmeyen, çeşitli gerekçelerle toplumsal baskı altında olan fakat kazanç elde etmek isteyen kadınlar tarafından daha fazla tercih edilen bir çalışma şekli olduğu söylenebilir. Ancak bu çalışma şeklinde genelde düşük ücret, kayıt dışılık ve düzgün iş tanımına uymayan belirsizlikler söz konusudur.

### 1.2.3.4 Ücretsiz Aile İşçiliği

TÜİK ücretsiz aile işçisini, aile fertlerinden bir veya birkaçının sahip olduğu işletmelerde herhangi bir ücret almaksızın çalışan aile fertleri olarak tanımlar. Özellikle tarımsal alanda ücretsiz aile işçiliği çok yaygındır. Ücretsiz aile işçileri genel olarak kadınlardır.<sup>62</sup> Ücretsiz aile işçisi kadınlar hem sosyal güvenceden yoksun kalmakta hem de yüksek ve düzenli bir kazanç elde edememektedir.<sup>63</sup>

## 1.3 KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

### 1.3.1 DÜNYADA KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

#### 1.3.1.1 Sanayi Devrimi Öncesi

Uygarlık öncesi çağlarda göçebe olarak hayatlarını sürdüren toplumların geçim kaynağı avcılık ve toplayıcılıktır. O devirde kadınlar toplayıcı olarak görev yapmaktaydı. Göçebelikten yerleşik düzene geçilene dek olan süreçte erkekler savaş gereçleri yapımı ve avcılık ile ilgilenmiştir. Arka planda olan kadınlar ise bu gereçlerin gelişimi ile eşya yapımı gibi işlerle ilgilenmiştir.<sup>64</sup>

Göçebe hayatta avcılık yapan erkekler yerleşik hayata geçildiğinde daha çok hayvancılık ve üretimle ilgilenmiştir. Yerleşik hayatta kadınlar daha ziyade arka planda bırakılmıştır. Kadının konum olarak en düşük seviyeye düşmesi ise köleliğin ortaya çıkışıyla olmuştur. Çünkü o dönemde galip gelen savaşlardan sonraki en büyük “ganimet”, kadınlardan müteşekkil köleler olarak görülmekteydi.<sup>65</sup>

### 1.3.1.2 Sanayi Devrimi ve Sonrası

Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla kadınların arka planda bırakılması meselesi farklı bir boyut kazanmıştır. Özellikle sanayi sektörü ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle beraber, 1858 yılında İngiltere'de doğan sanayi sektörü zaman içerisinde tüm dünyada ağırlığını hissettirmiştir. Sanayi devrimi ile beraber kadınlar emeklerinin karşılığını alarak ücretli işçi konumunu kazanmaya başlamıştır.<sup>66</sup>

Esasında tarihsel süreçten bugüne kadar kadınlar iş gücü piyasası içerisinde hep yer almıştır. Ancak kadına bakış açısı ve kültür yapıları kadınların iş gücündeki statüsü çok etkilemiştir. Sanayi devrimi ile birlikte ücretli çalışmaya başlayan kadınların erkeklere oranla daha düşük istihdam edilme durumunda da bir gerileme olmuştur.<sup>67</sup>

Tarımsal teknolojik gelişmelerle beraber makine kullanımı, insan gücüne olan gereksinimi azaltmıştır. Bu sebeple kentleşme düzeyi artarak, kırdan kente göç başlamıştır. Sanayi devriminden sonra kadın iş gücü artışının bir diğer sebebi ise makine ile yapılan işlerde emek gücüne daha az gereksinim duyulması sebebiyle kadınların daha düşük ücretle çalışmasıdır.<sup>68</sup>

### 1.3.1.3 Küreselleşme Süreci

Küreselleşme kısa sürede etkisini tüm dünyada toplumsal, ekonomik, kültürel ve politik olarak hissettirmiştir. Başlangıcı 19. yy. olan küreselleşme, kadınların iş gücü piyasasında yer almasında da kritik bir öneme sahiptir. Bunun nedeni; küreselleşme ile birlikte süratle gelişen bilim ve teknolojinin öneminin artması ile değişik iş alanlarının ortaya çıkması kadınlara duyulan gereksinimi de artırmıştır.<sup>69</sup>

Küreselleşme ile beraber esnek üretim şekline geçilmesi kadın iş gücünde artışlar doğurmuştur. Bu esnekleşmeyle beraber tam zamanlı üretim yerini "fason üretim" (bir firmanın başka bir üretici firmaya kendi talepleri doğrultusunda ürün ürettirmesi) almıştır. Fason üretim daha ziyade kadınların fayda sağladığı ve kadın istihdamının arttığı bir üretim ve çalışma sistemidir. Zira fason çalışma ile beraber üretilen ürünlerin bedeli kısmen düşük seviyededir ve küreselleşmeden kaynaklı da bu durum daha fazla tercih edilmiştir.<sup>70</sup>

Küreselleşme ile beraber kadınlara duyulan gereksinim artsa da kadınlar ikincil planda kalmaya devam etmiştir. Bunun sebebi küreselleşme ile artan kayıt dışı istihdamın kadınların iş gücü piyasasında görünür olmasını engellemesidir.<sup>71</sup>



### 1.3.1.4 Dijital Çağ

İçinde bulunduğumuz dijital çağ, kadın istihdamı açısından önemli fırsatlar doğurabilecek potansiyelindedir. Kadınların bu süreçte teknolojiyi ve dijital dünyanın araçlarını etkin kullanması kadınlar için yeni/ilave istihdam olanakları sağlamaktadır.

Farklı bakmayı ve yenilikçiliği barındıran dijital sürecin, kadınların doğasından gelen çoklu iş yapabilme ve tasarlama gibi yetileri açısından verimli bir alan doğurması beklenmektedir. Bazı iş kollarında uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri, mobil platformların daha çok kullanımı gibi imkânlar da, kadınların iş aile uyumunun sağlanmasına olumlu katkı sunmaktadır.

### 1.3.1.5 COVID Salgın Süreci

COVID-19 pandemisinin çıkışıyla alınan tedbirler iktisadi faaliyetleri sınırlarken, birçok işletmenin kapanması istihdamı olumsuz etkilemiştir. Ekonomik faaliyetlerin sınırlanması ve bazı işkollarının daralması beraberinde işsizliğe neden olmuştur. COVID-19 pandemisi işgücü piyasasını üç boyutuyla derinden sarsmıştır:<sup>72</sup>

- İşlerin sayılarında düşüş olmuş (işsizlik ve eksik istihdamın artması gibi),
- İşin kalitesi düşmüş (düşük ücretler ve sosyal hizmetlere erişim vb.),
- İşgücü piyasası içinde olan koruma ve savunmadan yoksun olan dezavantajlı gruplar daha fazla yara almıştır (kadınlar ve gençler vb.).

## 1.3.2 TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye'de kadınların sahip olduğu hakların temeli aslen Tanzimat Fermanı'na dayanmaktadır. Tanzimat Fermanı'yla beraber kadınlara birtakım haklar tanınmıştır ancak bu haklar kâğıt üstünde kalmıştır. Esasında kadınlar çalışma hayatına Sanayi Devrimiyle girmiştir. Türkiye'de kadın iş gücü incelenirken çoğunlukla Osmanlı Devleti'nden önceki göçebe hayatın olduğu dönem ele alınmaktadır. O devirlerde kadın günümüze göre daha önemli olduğu görülmektedir. Kadınlar de erkekler gibi avcılık ve toplayıcılık ile uğraşmaktaydı. Erkek ve kadın o devirde eşit haklara sahiptir. Kadınların sosyal hayatta etkinliklere katıldığı, evliliklerde tek eşliliğin olduğu ve kadınların siyasal olarak görüş belirtebildiği bir yaşam tarzlarının olduğu bilinmektedir.<sup>73</sup> Ardından geçilen yerleşik hayatta toplumlar üretime başlamıştır. Erkekler hayvancılık ile uğraşırken kadınlar tarımsal işlerle arka plana atılmaya başlanmıştır. Osmanlı döneminin ataerkil yapısıyla birlikte de kadınlar iş gücünden ciddi manada dışlanmıştır.

Kadınların iş gücüne tekrardan dâhil olması ise savaşlar nedeniyle erkeklerin orduya katılması ve karşılaşılan iş gücü açığının kadın iş gücüyle kapatılmasıyla olmuştur. Ardından

Cumhuriyetle beraber kadınlara sunulan fırsat eşitliği, eğitim ve meslek imkânı gibi hakların yanında Cumhuriyet dönemiyle gelişen sanayileşme ve bununla bağlantılı olarak artan kentleşme ve göç gibi unsurlar kadınların iş gücüne dâhil edilmesi bağlamında sağlam temeller meydana getirmiştir.

### 1.3.2.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı Döneminde kadını “saraylı” ve kırsal ve kentsel alanda yaşayan “köylü-halk” olmak üzere iki farklı toplumsal kategorinin yanında sarayda ve konaklarda yaşayan “esir ve cariyeye kadınlar” olarak değerlendirmek de mümkündür. Kırsalda yaşayan kadınların hanenin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla tarlada çalışmak, yün eğirmek, kilim ve kumaş dokumak ile uğraşıyorlardı. “Saraylı kadınlar” ise daha çok tüketici olarak değerlendirilmekteydi.<sup>74</sup>

1838 Balta Limanı Anlaşması ve 1839 Tanzimat Fermanı ile birlikte Osmanlı’da kapitalist üretim tarzının oturmasıyla eş anlı olarak kalkınmanın önemli bir figürü olan kadınların istihdama katılımı gerçekleşmiştir. 19. yy. sonlarında, kırsaldaki kadınlar halı tezgâhlarında para kazanırken, Osmanlı burjuvası veya orta sınıf kadınlar ise gayrî müslim okullarında ya da ailelerinde aldıkları eğitim ile çalışma yaşamına katılmıştır. Osmanlı’da kadınların kamu sektöründe istihdam edilmesi özel sektörde istihdam edilmesinden daha geç bir zamanda gerçekleşmiştir. Kentsel alanlarda ve özel sektörde kadınların istihdam edilmeleri 19. yy. ikinci yarısından sonra gerçekleşmiştir. Bu dönemde kadınların eğitim ve sağlık alanlarında kamusal alanda çalışmaları sağlık alanında hemşire-ebelik, eğitimde ise öğretmenlik ile başlamıştır.<sup>75</sup>

Teali-i Vatan-ı Osmani Hanımlar Cemiyeti, Mamulat-ı Dahiliye Kadınlar Cemiyet-i Hayriyyesi, Osmanlı Kadınları Şevkat Cemiyet-i Hayriyyesi ve Osmanlı Kadınları Terakkiperver Cemiyeti vb. gibi temel amaçları kadınlara, kadın hakları ve yardım, eğitim ve kadının çalışma hayatına başlamasına destek vererek kadının ekonomik faaliyette bulunmasıyla ilgili düzenlemeler yapmak olan muhtelif dernekler Osmanlı’da İkinci Meşrutiyet Dönemi’nde (1908) kurulmuşlardır.<sup>76</sup> Ayrıca Osmanlı’da kritik endüstriyel kuruluşlarda istihdam edilenlerin yaklaşık üçte birinin kadın olduğu hususu 1915 yılında yapılan 1913-1915 Endüstri Sayımının verileri arasındadır. Osmanlı Döneminde çocuk ve kadın çalışanların sayısında belirgin bir artış 19. yy. sonları ve 20. yy. başlarında gözlemlenmektedir. Savaş şartlarında erkeklerin askere alınmaları ve erkek iş gücünde yaşanan azalışlar ticari ve ekonomik yaşamı sürdürebilmek için kadınların çalışma yaşamında yer almalarını zorunlu hale getirmiştir.<sup>77</sup>

Sanayi Devrimi Türkiye’de de kadınların iş gücü piyasasında yer almasında bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir. Tarım işçiliği, geleneksel el sanatları ve çocuk bakımı gibi işlerle

uğraşan kadınlar, Sanayi Devrimi ile birlikte emek karşılığında ücret alan işçi konumuna gelmiştir. Ancak yine de Sanayi Devrimi'nden sonra da erkekler ve kadınlar arasında eşitsizlik sürmüştür.

Kadının konumu dünya savaşlarının sebep olduğu sosyal, ekonomik ve politik birçok değişimden etkilenmiştir. Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı erkeklerin silahlattına alınmaları ve erkek nüfusunda oluşan azalmalarla beraber kadınların iş gücü olarak desteği, siyasal hayatta cinsiyet ayırımının giderilmesi düşüncesinin uyanışında etkili olmuştur. Kadınların seçme ve seçilme hakkına kavuşmaları da bu düşünce ile hız kazanmıştır.<sup>78</sup>

### 1.3.2.2 Cumhuriyet Dönemi

Türk kadınının çalışma yaşamında daha aktif şekilde var olabilmesi; hukukî, kültürel ve ekonomik sahalarda mevcut konumlarının bir üst seviyeye çıkartılması, 1923 yılında Cumhuriyet'in ilanının ardından Atatürk öncülüğünde devrimlerin yapılmasıyla başlamıştır.<sup>79</sup>

Bütün sanayi kuruluşlarını kapsayan, iş gücünün cinsiyete göre dağılımını içeren ve yalnızca dört ve daha çok işçi çalıştıran işletmeleri göz önünde bulunduran 1927 Sanayi Sayımı verileri Cumhuriyet döneminde kadın çalışanlara ilişkin ilk önemli bilgi kaynağıdır. Sayım sonuçlarına bakıldığında; 14 yaş üstü 124.444 çalışandan 29.533'ü kadındır (%23,7) ve 14 yaş altı çalışanlarda ise 22.684 çalışandan 8.107'si kız çocuğudur (%35,7). İncelenen yaş grupları göz önünde bulundurulduğunda; toplam 147.128 çalışandan 37.640'ının kadın olduğu tespit edilmiştir (%25,6). Benzer kurumlarda hizmet veren 7.817 memurdan ise 1.609'u kadındır (%20,6). Statüsü "işveren" olan kadınlar açısından değerlendirildiğinde ise 10.941 işletme sahibinden yalnızca 155'i kadındır (%0,14).<sup>80</sup> Türkiye'de kadınların maden ocaklarında çalıştırılmasının önüne geçilmesi, ayın 3 günü izinli sayılması, doğumdan önce ve doğumdan sonra ücretli 8 hafta izinli sayılması kararları 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde alınmıştır.<sup>81</sup>

1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ve aynı yıl çıkan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'yla eğitim seküler bir yapıya kavuşturulmuş ve kadınlar ile erkeklerin eşit haklarla ilköğrenimi zorunlu kılınmıştır. Ayrıca 1930'da Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulamaya konması, ülkedeki sanayi işletmelerinin tamamında yetişkin işçiler yanında kadın ve çocuk işçilere çalışma yaşı, izin süresi ve başka çalışma koşullarının gözetici hükümlerinin uygulanmasına ilişkin atılan ilk adımdır.<sup>82</sup> Yine kadın çalışanlar olmak üzere bütün çalışanların haklarının yasal olarak korunması 1925 yılında uygulamaya konan 394 sayılı Kanun ve 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı Kanun'la gerçekleşmiştir.

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu kadınların, çalışma hayatı ile alakalı olarak yapılan en kritik aşama olarak değerlendirilmekle birlikte; erkeklerin, kadınların ve çocukların çalışma koşulları bu kanun ile yeniden belirlenmiştir.<sup>83</sup> 1937 yılında ILO'nun 45 Sayılı Kadınların Maden Ocaklarında ve Yer Altında Çalıştırılmamasına Yönelik Sözleşmesi'nin onaylanmasıyla, uluslararası mevzuatın ülkemizdeki ilk sonuçları görülmeye başlanmıştır. Kadınlar ilk defa 1945 senesinde çıkarılan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile sosyal güvence altına alınmıştır.<sup>84</sup>

1937, 1943 ve 1947 yıllarında tutulan iş istatistiklerine göre; 1937 senesinde İş Kanunu'na bağlı çalışan iş yerlerinde istihdam edilen kadınların sayısı 50.131, oranı ise %18,9 iken; 1943 senesinde çalışanların sayısı 56.937'ye, oran ise %20,7'ye yükselerek kadın istihdamında yaklaşık %12'lik bir artış olmuştur. 1947 senesinde ise toplam işçi sayısı 289.147'dir. Bu toplam içerisinde kadın çalışanların sayısı 50.851, oranı ise %17,6 olmuştur.<sup>85</sup>

Kırdan kente doğru göç hareketinin neticesinde meydana gelen hızlı şehirleşme sonucu ülkemizde kadınların tarım dışı istihdamda yer alması 1950'lerden itibaren görülmeye başlanmıştır. Kentleşme ile beraber yaşanan aile yapısı değişiklikleri, kadınların sosyal statüleri ve çalışma hayatlarındaki konumlarını da süreç içerisinde etkilemiş ve değiştirmiştir.<sup>86</sup>

Kadın çalışanların korunmasına ilişkin mevzuatın gelişmesi 1961 Anayasası ile olmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında uygulamaya konmuş ardından 2003 yılında kadın erkek eşitliği ilkesine dayanılarak çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar uzun yıllar yürürlükte kalmıştır. Ayrıca "eşit işe eşit ücret" kavramı 1971 yılında uygulamaya konulan 1475 sayılı İş Kanunu ile hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı Kanun ile kadınların gebelik sırasında ve sonrasında korunması ile alakalı olarak, kadınlara gebelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.<sup>87</sup>

Kadın haklarının gelişmesindeki yasal ve politik arka planın oluşturulmasında BM aracılığıyla 1952 yılında onaylanan "Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme" ile 1995'te onaylanan "Pekin Deklarasyonu" ve "Eylem Platformu" sözleşmelerinin katkıları oldukça fazladır.<sup>88</sup>

Sanayileşme, kentleşme ve ekonomik gelişmenin bir neticesi olarak kayıt dışılık 1960'lı yıllardan itibaren giderek artmıştır. Gayri resmi sektörlerde belirli alanlarda kadınların niceliksel yoğunluğunun artmaya başlaması Türkiye'de 1980'li yıllarda uygulanmaya başlanan yapısal uyum politikalarıyla beraber ortaya çıkmıştır. 1960 ve 1980 yılları arasındaki planlı kalkınma döneminde hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarının ilk dördünde kadın ve erkek eşitliğini amaç edinen, kalkınmanın konusu açısından kadınları hedef gösteren düzenlemelerle

karşılaşmaktadır. Bu süreçte, şehirlerde az sayıda eğitimli ve nitelikli kadınlar sanayi ve tarım sektörünün yerine hizmet sektöründe daha fazla istihdam edilmiştir. 1975'te ekonomik açıdan aktif kadınların %7,7'si hizmet ve %3,9'u sanayi sektöründe istihdamdadır.<sup>89</sup>

1980'li yıllarda sanayileşme hızının azalması ve kentteki iş gücünün sektörlerdeki istihdam potansiyelinden daha fazla artış göstermesi sonucunda kadınlarda iş gücüne katılma oranı 1955'te %72 olurken, 1990'da bu oran %42,8'e gerilemiştir. "Ev hanımı" olarak nitelendirilen kadınların oranı 1975 yılında %78 iken, 1990 yılında ise %82 olmuştur. 1950'li yıllardan sonra kadınların iş gücüne katılımının düşmesinin iki nedeni olduğu belirtilmektedir. Kırdan kente göçün fazla olması ve kentte kadınların iş gücü piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmamaları kadınların iş gücüne katılım oranının düşmesinin temel nedeni olarak görülmektedir. Tarımdan uzaklaşan fazla emek arzını absorbe edecek istihdam potansiyeli yaratamayan sanayi sektörü de ikinci neden olarak gösterilmektedir. Kadınlar köyden kente göç ile birlikte iş gücü piyasasına dâhil olmayıp "ev kadını" olarak kalmışlardır.<sup>90</sup>

Sosyal, ekonomik ve siyasal alanlarda köklü dönüşümün gerçekleştiği Türkiye'de, 2000 sonrası süreçte devletin ekonomideki etkinliği azalmış ve tarım değerini kaybetmeye başlamıştır. İşsizlik, ekonomide yaşanan yapısal dönüşümlerden dolayı artmış ve izlenen politikalar bu problemi azaltmada istenen sonuçları vermemiştir. Artan işsizlik ve istihdam sorunundan en fazla etkilenen kitle de emek piyasasındaki kadın iş gücü olmuştur.<sup>91</sup> 1990-2000 döneminde Türkiye'de her 3 kadından 1'i iş gücüne katılırken, 2000'li yıllarda ise Türkiye'de her 4 kadından 1'inin iş gücü piyasasına dâhil olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücü piyasasında istihdam oranlarının azalmasının sebepleri arasında kırsalda çalışmaları ve kayıt dışı istihdam sayılabilir.<sup>92</sup>

Ülkemizde sanayileşmenin sonucu olarak kentlerin daha da büyümesi ve göç hareketlerinin kırsaldan kentsele doğru gerçekleşmesi yaşanmıştır. Ekonominin büyük kentlerde yeterli iş gücüne sahip olmaması yoğun rekabet doğurmuş ve kadınların iş gücü piyasasında yer aldıkları görülmüştür. Kırsal bölgelerde ise nitelikli emeğe gereksinim duyulmayan sektörlerde çalışan kadınlar süratle büyük şehirlere göç etmiş ve oralandaki iş gücünü karşılayacak niteliklere haiz olmadıklarından olumsuz şartlarda çalışmaya zorlanmışlardır. Erkekler ise sosyal hayatın yüklediği sorumluluk sebebiyle muhtelif sektörlerde ve yörelerde iş gücüne dâhil olmaya devam etmiştir. Zira dünyada oluşan bu yeni süreç hayati ihtiyaçları karşılamak için yalnızca erkeğin değil kadının da ücretli işte çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Kadınların iş gücüne dâhil olduktan sonra gördüğü birtakım olumsuzluklar sonrası kadınların sosyal güvenlik

sistemine dâhil edilmemeleri, kadın emeğinin ücretlendirilmemesi ve sağlık hizmetlerinden yararlanamamaları gibi sonuçlar doğurmuştur.

## **1.4 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU**

### **1.4.1 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI**

İşgücü piyasası; bir üretim faktörü olan iş gücünün yani emek arzının, iş gücü/emek talebi ile buluşma sahasıdır. 1950’li yıllardan sonra tarımda makineleşme ile birlikte Türkiye iş gücü piyasası hızlı bir değişim içerisinde girmiştir. Tarımdaki fazla nüfus gelişmiş bölgelere yönelmiş, bu iç göç dalgasını 1960’lı yıllarda Batı ülkelerinden gelen iş gücü talebi doğrultusunda yurtdışına göç izlemiştir.<sup>93</sup>

Yine 1980 sonrasında başlayan neo-liberal dönüşüm süreci, iş gücü piyasaları üzerinde de önemli etkiler yaratmıştır. Türkiye iş gücü piyasası, nihai noktada aslında bu etkiler sonucu ortaya çıkan değişimler temelinde incelenmelidir. Ulusal ekonominin ve iş gücü piyasasının 24 Ocak kararlarıyla (1980) uygulamaya konulan yapısal uyum programları uyarınca serbestleştirilmesi ve başlayan özelleştirilme süreci, köklü değişimler doğurmuştur. Devlet, bu dönemden itibaren, sanayi ve hizmetler sektörünün geliştirilmesine ağırlık vermiştir. Bu durum, devletin ekonomik hayat ile iş gücü piyasası üzerindeki düzenleyici etkisinin, dolayısıyla iş gücünün korunmasına yönelik müdahaleci özelliğinin azalması sonucunu doğurmuştur.<sup>94</sup>

Bu süreçte benimsenen liberal ekonomik politikaların uygulamaya konulması Türkiye’yi bir “maliyet merkezine” dönüştürmüştür. Güney ülkelerinin çoğunda olduğu gibi, Türkiye iş gücü piyasasında da karşılaştırmalı üstünlük ucuz iş gücüne dayandırılmıştır. Doğu Bloğunun çözülmesiyle birlikte Türkiye’ye yönelen kaçak işçi hareketleri bu oluşumu hızlandırmıştır. Ayrıca bu durum, iş gücü piyasasının hareketliliğini sağlayan bir unsur olarak ortaya çıkmıştır.<sup>95</sup>

2011 yılında başlayan yoğun göç dalgası sonucunda öncelikle mülteci kamplarında barınmaları sağlanan Suriyelilerin zamanla Türkiye’deki şehirlere yerleşmelerini takiben düşük ücretlerle ve kayıt dışı çalışmaya yönelimleri işsizliği artıran bir unsur olmuştur.<sup>96</sup>

Ekonomik yapıdaki tarihsel değişim ise, iş gücü piyasasının bir diğer yönünü oluşturmaktadır. Tarım ağırlıklı bir ekonomik görünüm çizen Türkiye, istihdam açısından bu görüntüsünü korurken, milli gelir açısından ve sanayi ve hizmetler sektörünün payı açısından önemli gelişmeler kaydetmiştir. Üretim yapısındaki bu değişim iş gücünün niteliğini de önemli ölçüde etkilemiştir. Kırdan kente yönelen niteliksiz iş gücü kentlerde iş bulamadığından kayıt dışı

ekonominin büyümesine neden olmuştur. İstihdam ve işsizlik sorununu yoğun olarak yaşayan Türkiye gelişmiş ülkelerin geçmiş olduğu aşamaları (tarım-sanayi-hizmetler) farklı bir şekilde yaşayarak tarımdan hizmetlere geçmiştir. Ekonomideki yapısal değişimlere, özelleştirme politikası da eklenince, işsizlik sorunu iyice artmış, yatırım konusunda yetersiz olan özel sektörün bu durumu işsizliğin daha da artmasıyla sonuçlanmıştır.<sup>97</sup> Alınan tedbirler ve istihdam teşvikleri ile 2008 krizini hafif atlatan Türkiye’de işsizlik oranları 2011 yılında tek haneli rakamları yakalamış olsa da 2015 yılından itibaren yine iki haneli rakamlara ulaşmıştır.

Bu süreç sonunda Türkiye’de oluşan fiili durumu iş gücü piyasası modelleri açısından özetlemek gerekirse; organize sanayi, ticaret ve hizmet kesimlerinde daha ziyade kurumsal iş piyasalarının özellikleri görülür. Tarım kesimi, ev eksenli işler, esnaf ve küçük sanatkârlar için tabii ve esnek iş piyasasının şartları ağırlık kazanmaktadır. Kamu hizmet kesimi ise, güdümlü iş piyasası modeline uygun özellikler göstermektedir. Türkiye’de hangi hizmet kesimi kapsamında yer alırsa alsın bütün insanlar çok geniş bir hukuki çerçeveye ile yönlendirilmektedirler.

Kalkınmakta olan ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de hızlı bir nüfus artışı görülürken iş gücü piyasası da homojen bir yapı göstermemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde iş gücünün büyük bir kısmının tarımsal faaliyetin egemen olduğu kırsal alanda bulunması, kırsal ve kentsel alan iş gücü piyasalarını birbirinden farklı kılmaktadır. Kırsal alan iş gücü piyasalarında vasıfsız iş gücü çoğunluk teşkil ederken, toprakların küçük parçalara bölünmüş olması sonucu kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi biçiminde çalışma görülmektedir.

Kentsel alanlarda ise iş gücü piyasası başlıca iki bölümde farklı özellik göstermektedir. Birinci gruptakiler genellikle kırdan göç etmiş, hemen iş bulamamış gündelikçi ve geçici olarak ücretli çalışan vasıfsız iş gücü ile hizmetler kesiminde az bir sermaye ile veya hiçbir sermaye gereksizsin kendi işini yaparak gelir sağlayan kişilerden oluşmaktadır. Kentsel iş gücü piyasasındaki ikinci grupta çalışanlar ise, organize kesimdeki iş gücü olarak ele alınabilmektedir. Organize kesimdeki işlerde çalışanlar genellikle sendikal ve toplu sözleşme düzeni içindedir ve kentteki sanayi, ticaret, hizmet sektörlerinde çalışanlarla kamu kesiminde çalışanlardan oluşmaktadır.<sup>98</sup>

Türk iş gücü piyasasının Dünyadaki yeri ve diğer temel nitelikleri ise, aşağıdaki gibi sıralanabilir:<sup>99</sup>

- Türkiye’de iş gücü arzı potansiyeli çok yüksektir.
- Türkiye, sivil istihdam artışının en yüksek olduğu ülkeler arasındadır.

- Türkiye’de istihdam diğer ülkelere göre oldukça gençtir.
- Türkiye’de istihdamın eğitim düzeyi düşüktür.
- Türkiye tarım sektörü istihdamının en yüksek olduğu ülkelerden biridir.
- Ücretsiz aile işçisinin en yüksek olduğu ülkelerden biri Türkiye’dir.
- Türkiye’de kadının iş gücüne ve istihdama katılımı düşüktür.

Kadınlar açısından Türkiye iş gücü piyasasındaki olumsuz görünüm, aşağıdaki cinsiyete dayalı veriler incelendiğinde daha net olarak görülecektir.

Tablo 1. Cinsiyet bazında istihdam, işsizlik, iş gücü verileri – 2014-2022 (15+ yaş)

Yıl	İstihdam (bin)		İstihdam Oranı (%)		İşsiz (bin)		İşsizlik Oranı (%)		İşgücü (bin)		İKO (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	20.818	9.935	65,0	30,4	2.044	1.538	8,9	13,4	22.862	11.473	71,4	35,1
2021	19.792	9.005	62,8	28,0	2.364	1.554	10,7	14,7	22.156	10.564	70,3	32,8
2020	18.506	8.306	59,8	26,3	2.599	1.462	12,3	15,0	21.105	9.768	68,2	30,9
2019	19.156	8.924	63,1	28,7	2.707	1.762	12,4	16,5	21.863	10.686	72,0	34,4
2018	19.720	9.018	65,7	29,4	2.082	1.455	9,5	13,9	21.801	10.473	72,7	34,2
2017	19.460	8.729	65,6	28,9	2.024	1.431	9,4	14,1	21.484	10.159	72,5	33,6
2016	18.893	8.312	65,1	28,0	2.006	1.324	9,6	13,7	20.899	9.637	72,0	32,5
2015	18.562	8.058	65,0	27,5	1.891	1.167	9,2	12,6	20.453	9.225	71,6	31,5
2014	18.244	7.689	64,8	26,7	1.813	1.040	9,0	11,9	20.057	8.729	71,3	30,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Son 9 yıla ait iş gücü piyasası verilerinin cinsiyet bazında yer aldığı tablo incelendiğinde;

- 2014’te %26,7 olan kadın istihdam oranının 2022’de %30,4’e yükseldiği, buna karşın %65 olan erkek istihdam oranının yarısının altında kaldığı,
- 2014’te %11,9 olan kadın işsizlik oranının %13,4’e yükseldiği, aynı dönemde erkek işsizlik oranının %9’dan %8,9’a düştüğü,
- 2014’te %30,3 olan kadın iş gücüne katılım oranının 2022’de %35,1’e yükseldiği, buna karşın %71,4 olan erkek iş gücüne katılım oranının oldukça gerisinde kaldığı,

görülmektedir.

Türkiye’de 15 yaş üstü erkek ve kadın sayısının birbirine oldukça yakın olmasına rağmen kadın iş gücüne ilişkin gerçekleştirmeler, erkeklerin oldukça gerisinde kalmıştır. Bu bölümün devamında, cinsiyet bazlı veriler, iş gücü, iş gücüne katılım, istihdam, işsizlik, iş gücüne dâhil olmayanlar açısından detaylı boyutlarıyla incelenecektir.



## 1.4.2 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU

### 1.4.2.1 Kadın İşgücü ve İşgücüne Katılma Oranı

Türkiye iş gücü piyasasında cinsiyet bazında iş gücü sayısına ve iş gücüne katılma oranına ilişkin Son 9 yıla ait verileri kapsayan tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Cinsiyet bazında iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı – 2014-2022 (15+ yaş)

Yıl	İşgücü (bin)		İKO (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	22.862	11.473	71,4	35,1
2021	22.156	10.564	70,3	32,8
2020	21.105	9.768	68,2	30,9
2019	21.863	10.686	72,0	34,4
2018	21.801	10.473	72,7	34,2
2017	21.484	10.159	72,5	33,6
2016	20.899	9.637	72,0	32,5
2015	20.453	9.225	71,6	31,5
2014	20.057	8.729	71,3	30,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Son 9 yıl iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranına verilerin yer aldığı tablo incelendiğinde;

- 2014'te %30,3 olan kadın iş gücüne katılım oranınının 2022'de %35,1'e yükseldiği, buna rağmen %71,4 olan erkek istihdam oranınının yarısının altında kaldığı,
- 2014'te 8.729.000 olan kadın iş gücününün 2022'de 11.473.000'e yükseldiği, buna rağmen 22.862.000 olan erkek iş gücününün nerede yarısı olduğu,

görülmektedir.

Tablo 3. Cinsiyet ve yaş grubu bazında iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı - 2022 (15+ yaş)

Yaş Grubu	İşgücü (bin)		İKO (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-19	1.182	464	37,4	15,7
20-24	2.265	1.354	76	46,4
25-29	2.855	1.658	90,3	52,8
30-34	2.954	1.538	94,5	49,6
35-39	2.996	1.556	94,5	49,5
40-44	3.052	1.623	93,3	49,7
45-49	2.575	1.291	90,7	45,4
50-54	1.959	858	79,8	35,3
55-59	1.444	563	62,5	24
60-64	842	298	46	15,7
65+	739	270	19,9	5,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı verilerinin yaş grubuna göre verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınlarda en fazla iş gücünün (1.658.000) ve iş gücüne katılım oranının (%52,8) 25-29 yaş grubunda olduğu, aynı yaş grubunda erkek iş gücüne katılım oranının %90,3 olduğu,
- Erkeklerde en fazla iş gücüne katılım oranının olduğu 30-44 yaş grubunda (%94 civarında) kadınların iş gücüne katılım oranının %49,5 civarında olduğu,
- Sonraki yaş gruplarında erkeklere göre daha hızlı bir düşüş sergilediği,
- Tüm yaş gruplarında kadın iş gücüne katılım oranlarının erkek iş gücüne katılım oranlarının çok altında seyrettiği

görülmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı – 2022- (15+ yaş)

Eğitim Durumu	İşgücü (bin)		İKO (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	267	597	30,6	13,9
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	517	430	57,3	20,7
İlkokul	5.677	2.647	65,9	29,5
Genel Ortaokul/ Mesleki Veya Teknik Ortaokul/İlköğretim	4.746	1.339	66,9	25,4
Genel Lise	3.201	1.378	72,1	36,1
Lise Dengi Mesleki Okul	2.978	985	81,5	43,0
Yüksek Öğretim	5.475	4.096	85,1	68,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait iş gücü sayısı ve iş gücüne katılma oranı verilerinin eğitim durumuna göre verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınlarda en fazla iş gücünün (4.096.000) yüksek öğretim düzeyinde olduğu, en fazla iş gücüne katılım oranının da (%68,8) yüksek öğretim düzeyinde olduğu, aynı eğitim düzeyinde erkek iş gücüne katılım oranının %85,1 olduğu,
- Diğer eğitim düzeylerinde, eğitim düzeyi düştükçe erkek ve kadın iş gücüne katılım oranları arasındaki farkın arttığı,
- Tüm eğitim düzeylerinde kadın iş gücüne katılım oranlarının erkek iş gücüne katılım oranlarının çok altında seyrettiği,

görülmektedir.

#### 1.4.2.2 Kadın İstihdamı

Türkiye iş gücü piyasasında cinsiyet bazında istihdam sayısına ve istihdam oranına ilişkin son 9 yıla ait verileri kapsayan tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. Cinsiyet bazında istihdam sayısı ve istihdam oranı - 2022 (15+ yaş)

Yıl	İstihdam (bin)		İstihdam Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	20.818	9.935	65,0	30,4
2021	19.792	9.005	62,8	28,0
2020	18.506	8.306	59,8	26,3
2019	19.156	8.924	63,1	28,7
2018	19.720	9.018	65,7	29,4
2017	19.460	8.729	65,6	28,9
2016	18.893	8.312	65,1	28,0
2015	18.562	8.058	65,0	27,5
2014	18.244	7.689	64,8	26,7

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Son 9 yıla ait istihdam sayısı ve istihdam oranına ilişkin verilerin yer aldığı yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- 2014'te %26,7 olan kadın istihdam oranının 2022'de %30,4'e yükseldiği, buna rağmen %65 olan erkek istihdam oranının yarısının altında kaldığı,
- 2014'te 7.689.000 olan kadın istihdamının 2022'de 9.935.000'e yükseldiği, buna rağmen 20.818.000 olan erkek istihdamının yarısının bile altında kaldığı,
- Bu olumsuz tablonun son 9 yılın tamamında geçerli olduğu,

görülmektedir.

Tablo 6. Cinsiyet ve yaş grubu bazında istihdam sayısı ve istihdam oranı - 2022 (15+ yaş)

Yaş Grubu	İstihdam (bin)		İstihdam Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-19	1.018	366	32,2	12,4
20-24	1.863	993	62,5	34,0
25-29	2.497	1.342	79,0	42,8
30-34	2.707	1.326	86,6	42,8
35-39	2.802	1.370	88,3	43,6
40-44	2.867	1.457	87,7	44,6
45-49	2.415	1.188	85,1	41,8
50-54	1.816	801	74,0	33,0
55-59	1.336	537	57,9	22,9
60-64	787	288	43,0	15,2
65+	709	267	19,1	5,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait istihdam sayısı ve istihdam oranı verilerinin yaş grubuna göre verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- En fazla istihdamın kadınlarda (1.457.000) ve erkeklerde (2.867.000) 40-44 yaş grubunda olduğu,

- Kadınlarda en fazla istihdam oranının (%44,6) 40-44 yaş grubunda olduğu, aynı yaş grubunda erkek istihdam oranının %87,7 olduğu,
- İstisnasız tüm yaş gruplarında kadın istihdam sayısının ve oranının erkeklerinkinin yarısının da altında olduğu,

görülmektedir.

Tablo 7. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında istihdam sayısı ve istihdam oranı - 2022 (15+ yaş)

Eğitim Durumu	İstihdam (bin)		İstihdam Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	236	575	27,1	13,4
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	454	392	50,3	18,9
İlkokul	5.260	2.450	61,1	27,3
Genel Ortaokul/ Mesleki Veya Teknik Ortaokul/İlköğretim	4.249	1.133	59,9	21,5
Genel Lise	2.882	1.115	64,9	29,2
Lise Dengi Mesleki Okul	2.718	797	74,4	34,8
Yüksek Öğretim	5.019	3.472	78,0	58,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait istihdam sayısı ve istihdam oranı verilerinin eğitim durumuna göre verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınlarda en fazla istihdamın sırasıyla yüksek öğretim (3.472.000), ilkokul (2.450.000), genel ortaokul/ mesleki veya teknik ortaokul/ilköğretim (1.133.000) ile genel lise (1.115.000) düzeylerinde olduğu, , en fazla istihdam oranının (%58,3) yüksek öğretim düzeyinde olduğu, aynı eğitim düzeyinde erkek istihdam oranının %78 olduğu,
- Diğer eğitim düzeylerinde, eğitim düzeyi düştükçe erkek ve kadın istihdam oranları arasındaki farkın arttığı,
- Yüksek öğretim dışındaki tüm eğitim düzeylerinde kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarının yarısının altında seyrettiği,

görülmektedir.

Tablo 8. Cinsiyet bazında işteki durum - 2022 (15+ yaş)

İşteki Durum	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Ücretli, Maaşlı Veya Yevmiyeli	14.646	7.042	70,4	70,9
İşveren	1.210	164	5,8	1,7
Kendi Hesabına	4.117	910	19,8	9,2
Ücretsiz Aile İşçisi	845	1.820	4,1	18,3
<b>Toplam</b>	<b>20.818</b>	<b>9.936</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılında çalışanların işteki durumunun cinsiyet bazında verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınlarda ve erkeklerde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların en fazla paya sahip olduğu ve oranların birbirine oldukça yakın olduğu (%70 üzeri),
- İşveren olarak çalışan erkek sayısı 1.210.000 iken kadın sayısının sadece 164.000 olduğu ve erkeklerin %5,8'i bu şekilde istihdamda iken kadınların sadece %1,7'sinin bu şekilde istihdamda olduğu,
- Kendi hesabına çalışan erkek sayısı 4.117.000 iken kadın sayısının sadece 910.000 olduğu ve erkeklerin %19,8'i kendi hesabına çalışırken kadınların %9,2'sinin bu şekilde istihdamda olduğu,
- Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkek sayısı 845.000 iken kadın sayısının 1.820.000 olduğu ve erkeklerin %4,1'i ücretsiz aile işçisi iken kadınların %18,3'ünün bu şekilde istihdamda olduğu,

görülmektedir.

Tablo 9. Cinsiyet bazında istihdam edilen meslek grubu - 2022 (15+ yaş)

Meslek Grubu	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Yöneticiler	1.367	310	6,6	3,1
Profesyonel Meslek Mensupları	1.907	1.822	9,2	18,3
Teknisyenler, Teknikerler Ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1.385	606	6,7	6,1
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	1.232	920	5,9	9,3
Hizmet Ve Satış Elemanları	3.802	2.155	18,3	21,7
Nitelikli Tarım, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları	2.356	1.251	11,3	12,6
Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	3.437	517	16,5	5,2
Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar	2.612	361	12,5	3,6
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2.719	1.993	13,1	20,1
<b>Toplam</b>	<b>20.818</b>	<b>9.936</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılında istihdam edilenlerin meslek gruplarının cinsiyet bazında verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınların en büyük oranda sırasıyla; hizmet ve satış elemanı (%21,7), nitelik gerektirmeyen işlerde (%20,1), öğretmenlik, sağlık personeli gibi profesyonel meslek mensubu olarak (%18,3) ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (%12,6) ve büro hizmetlerinde çalışan (%9,3) olarak istihdam edildikleri, bu dört grupta istihdam edilen kadınların oranının %80 üzerinde olduğu, ancak erkeklerde bu gruplarda çalışanların oranının %55’lerde kaldığı,
- Yönetici kadınların oranı %3,1 iken erkeklerin %6,6’sının yönetici olarak çalıştığı, görülmektedir.

Tablo 10. Cinsiyet bazında istihdam edilenlerin çalışma şekli - 2022 (15+ yaş)

Çalışma Şekli	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Tam Zamanlı	19.413	8.338	93,3	83,9
Yarı Zamanlı	1.405	1.597	6,7	16,1
<b>Toplam</b>	<b>20.818</b>	<b>9.936</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılında istihdam edilenlerin çalışma şekillerinin cinsiyet bazında verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınların ve erkeklerin büyük oranda tam zamanlı işlerde istihdam edildiği,
- Ancak yarı zamanlı işlerde istihdam edilen erkeklerin oranı %6,7 iken kadınların oranının %16,1 olduğu,

görülmemektedir.

Tablo 11. Cinsiyet bazında istihdam edilenlerin kayıtlılık durumu - 2022 (15+ yaş)

Kayıt Durumu	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Kayıtlı	15.947	6.576	76,6	66,2
Kayıtlı Değil	4.871	3.359	23,4	33,8
<b>Toplam</b>	<b>20.818</b>	<b>9.936</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılında istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kayıtlılık durumunun cinsiyet bazında verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Erkeklerin %76,6’sı kayıtlı çalışırken kadınların %66,2’sinin kayıtlı çalıştığı,
- Her 4 erkekte 1’i kayıt dışı çalışırken her 3 kadından 1’inin kayıt dışı çalıştığı, görülmektedir.

### 1.4.2.3 Kadın İşsizliği

Türkiye iş gücü piyasasında cinsiyet bazında işsiz sayısına ve işsizlik oranına ilişkin Son 9 yıla ait verileri kapsayan tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 12. Cinsiyet bazında işsiz sayısı ve işsizlik oranı – 2014-2022 (15+ yaş)

Yıl	İşsiz (bin)		İşsizlik Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	2.044	1.538	8,9	13,4
2021	2.364	1.554	10,7	14,7
2020	2.599	1.462	12,3	15,0
2019	2.707	1.762	12,4	16,5
2018	2.082	1.455	9,5	13,9
2017	2.024	1.431	9,4	14,1
2016	2.006	1.324	9,6	13,7
2015	1.891	1.167	9,2	12,6
2014	1.813	1.040	9,0	11,9

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Son 9 yıla ait işsiz sayısı ve işsizlik oranına ilişkin verilerin yer aldığı yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- 2014'te %11,9 olan kadın işsizlik oranının 2022'de %13,4'e yükseldiği, buna karşın erkek işsizlik oranının %9'dan %8,9'a düştüğü,
- 2014'te 1.040.000 olan kadın işsiz sayısının 1.538.000'e yükseldiği, erkek işsiz sayısının 1.813.000'den 2.044.000'e yükselerek kadın işsiz sayısındaki artışa göre sınırlı kaldığı,
- Son 9 yılda kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranının üstünde seyrettiği ve farkın giderek açıldığı,

görülmektedir.

Tablo 13. Cinsiyet ve yaş grubu bazında işsiz sayısı - 2022 (15+ yaş)

Yaş Grubu (bin)	Erkek	Kadın
15-19	164	97
20-24	401	361
25-34	604	527
35-54	681	513
55+	193	40

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Tablo 14. Cinsiyet ve yaş grubu bazında işsizlik oranı - 2022 (15+ yaş)

Yaş Grubu (%)	Erkek	Kadın
15-19	13,9	20,9
20-24	17,7	26,7
25-29	12,5	19,0
30-34	8,3	13,8
35-39	6,5	12,0
40-44	6,0	10,3
45-49	6,2	8,0
50-54	7,3	6,6
55-59	7,5	4,7
60-64	6,5	3,6
65+	4,1	0,9

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait işsiz sayısı ve işsizlik oranı verilerinin yaş grubuna göre verildiği yukarıdaki tablolar incelendiğinde;

- Kadınlarda en fazla işsiz (527.000) 25-34 yaş grubunda, erkeklerde ise en fazla işsiz (681.000) 35-54 yaş grubunda olduğu,
- Kadınlarda en fazla işsizlik oranının (%26,7) 20-24 yaş grubunda olduğu, erkeklerde de en fazla işsizliğin %17,7 ile aynı yaş grubunda olduğu,
- Kadınların büyük oranda iş gücü piyasasından çekildiği 50 yaş ve sonrası yaş grupları dışındaki tüm yaş gruplarında erkeklerden daha fazla işsizlik oranına sahip olduğu, görülmektedir.

Tablo 15. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında işsiz sayısı ve işsizlik oranı - 2022 (15+ yaş)

Eğitim Durumu	İşsiz (bin)		İşsizlik Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	31,0	23,0	11,6	3,8
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	63,0	38,0	12,1	8,8
İlkokul	418,0	197,0	7,4	7,5
Genel Ortaokul/ Mesleki Veya Teknik Ortaokul/İlköğretim	497,0	205,0	10,5	15,4
Genel Lise	319,0	263	10,0	19,1
Lise Dengi Mesleki Okul	261,0	188	8,7	19,1
Yüksek Öğretim	456,0	624	8,3	15,2

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait işsiz sayısı ve işsizlik oranı verilerinin eğitim durumuna göre verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınlarda en fazla işsiz (624.000) yüksek öğretim düzeyinde, en fazla işsizlik oranının (%219,1) genel lise ile lise ve dengi mesleki okul düzeyinde olduğu,



- Neredeyse tüm eğitim düzeylerinde kadın işsizlik oranının erkeklerin üstünde seyrettiği, görülmektedir.

Tablo 16. Cinsiyet bazında işsizlerin iş arama süreleri - 2022 (15+ yaş)

İş Arama Süresi	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1-2 Ay	884	521	43,3	33,9
3-5 Ay	494	338	24,2	22,0
6-8 Ay	200	165	9,8	10,7
9-11 Ay	68	53	3,3	3,4
1 Yıl Ve Daha Fazla 2 Yıldan Az	258	298	12,6	19,4
2 Yıl Ve Daha Fazla 3 Yıldan Az	94	106	4,6	6,9
3 Yıl Ve Daha Fazla	45	58	2,2	3,8
<b>Toplam</b>	<b>2.043</b>	<b>1.539</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait işsizlerin iş arama sürelerinin verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınların en fazla oranda (%33,9) iş aradığı sürenin 1-2 ay olduğu ve kısa denilebilecek bu sürede iş arayan erkeklerin oranının %43,3 olduğu,
- 3-11 ay arasındaki sürelerde iş arayan kadın ve erkeklerin oranının birbirine yakın olduğu,
- 1 yıl ve fazla süre iş arayan kadınların oranının (%30,1) erkeklerinkinden (%19,4) fazla olduğu,

görülmektedir.

#### 1.4.2.4 İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar

TÜİK 2022 verilerine göre Türkiye iş gücü piyasasına katılmayan 30.347.000 kişinin 9.145.000'i erkek, kalan 21.202.000'i kadındır. Aşağıdaki tablolarda iş gücüne dâhil olmayanların cinsiyet bazında sırasıyla;

- Yaş grubuna,
- Eğitim durumuna,
- İşgücüne dâhil olmama nedenine,
- İşten ayrılma nedenine,

göre durumları ortaya konulacaktır.

Tablo 17. Cinsiyet ve yaş grubu bazında iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş)

Yaş Grubu	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-19	1.975	2.487	21,6	11,7
20-24	716	1.564	7,8	7,4
25-29	308	1.481	3,4	7,0
30-34	173	1.561	1,9	7,4
35-39	176	1.589	1,9	7,5
40-44	218	1.640	2,4	7,7
45-49	263	1.552	2,9	7,3
50-54	497	1.569	5,4	7,4
55-59	865	1.780	9,5	8,4
60-64	986	1.599	10,8	7,5
65+	2.968	4.380	32,5	20,7
<b>Toplam</b>	<b>9.145</b>	<b>21.202</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait yaş grubu bazında iş gücüne katılmayanların verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Hem erkeklerde hem de kadınlarda iş gücüne katılmayanlar içinde en büyük yaş gruplarının sırasıyla 55+ yaş (yaşlı) grubu olanlar ile 15-24 yaş (genç) grubu olduğu,
- Arada kalan ve en aktif olunması gereken 25-54 yaş gruplarında iş gücüne katılmayan kadınların oranının yüksek (%50 üstü), erkeklerin oranının ise daha düşük (yaklaşık %17) olduğu,

görülmektedir.

Tablo 18. Cinsiyet ve eğitim durumu bazında iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş)

Eğitim Durumu	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	604	3.692	6,6	17,4
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	385	1.644	4,2	7,8
İlkokul	2.934	6.323	32,1	29,8
Genel Ortaokul/ Mesleki Veya Teknik Ortaokul/İlköğretim	2.350	3.941	25,7	18,6
Genel Lise	1.240	2.437	13,6	11,5
Lise Dengi Mesleki Okul	674	1.307	7,4	6,2
Yüksek Öğretim	957	1.856	10,5	8,8
<b>Toplam</b>	<b>9.145</b>	<b>21.202</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait eğitim durumu bazında iş gücüne katılmayanların verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- İşgücüne katılmayan erkeklerin yaklaşık %43'ünün ilkokul ve altı eğitim düzeyinde olduğu ancak bu oranın kadınlarda yaklaşık %55 olduğu,

- Yüksek retim mezunu ile lise dengi mesleki okul mezunu kadınların iş gücüne katılmayan kadınlar içindeki payının sırasıyla %8,8 ve %6,2 olduğu, görülmektedir.

Tablo 19. Cinsiyet ve iş gücüne dâhil olmama nedenine göre iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş)

İşgücüne Dahil Olmama Nedeni	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Ev İşleri İle Meşgul	0	9.982	0,0	47,1
Eğitim Ve ğretime Devam Ediyor	2.186	2.622	23,9	12,4
Emekli	3.792	1.281	41,5	6,0
Engelli, Yaşlı Veya Hasta	1.536	3.389	16,8	16,0
Ailevi Ve Kişisel Nedenler	470	2.168	5,1	10,2
Potansiyel İşgücü; İş Bulma midi Olmayanlar	770	878	8,4	4,1
Potansiyel İşgücü; İşbaşı Yapabilecek Olup İş Aramayanlar	345	831	3,8	3,9
Potansiyel İşgücü; İş Arayıp İşbaşı Yapamayacak Olanlar	42	49	0,5	0,2
Diğer	4	1	0,0	0,0
<b>Toplam</b>	<b>9.145</b>	<b>21.202</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait iş gücüne dâhil olmama nedenine göre iş gücüne katılmayanların verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınların %47,1'inin ev işleri ile meşgul olduğu, %16'sının çalışamaz hâlde (engelli, yaşlı veya hasta) olduğu için iş gücüne dâhil olmadığı ve bu iki durumdan dolayı iş gücüne dâhil ol(a)mayan kadınların toplamda %60'ın üzerinde olduğu,
- Erkeklerde ise ev işleri ile meşgul olmaktan dolayı iş gücüne dâhil olmayan olmadığı,

görülmektedir.

Tablo 20. Cinsiyet ve son çalıştığı işten ayrılma nedenine göre iş gücüne katılmayanlar - 2022 (15+ yaş)

İşten Ayrılma Nedeni	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Geçici Bir İşti, Bitti	1.543	2.572	16,9	12,1
Askere Gitti	30	-	0,3	0,0
8 Yılda nce İşten Ayrılanlar	3.110	5.715	34,0	27,0
Daha önce çalışmamış Olanlar	1.776	8.867	19,4	41,8
Mevsimlik alışıyordu	173	514	1,9	2,4
İşten ıkarıldı / İşyeri Kapandı / İflas Etti	371	545	4,1	2,6
İşinden Memnun Değildi	264	578	2,9	2,7
Kendisinin Hastalanması Veya Sakatlanması	495	696	5,4	3,3
Ailedeki ocuklara Veya Bakıma Muhtaç Yetişkinlere Bakmak İçin	20	468	0,2	2,2
Eşinin İşteği zerine / Evlilik Nedeniyle	3	380	0,0	1,8
Eğitim / ğretim	325	226	3,6	1,1
Emeklilik: Erken Emeklilik Dahil	885	322	9,7	1,5
Diğer	149	318	1,6	1,5
<b>Toplam</b>	<b>9.145</b>	<b>21.202</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılına ait iş gücüne katılmayanların son çalıştığı işten ayrılma nedenine göre verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınların %41,8'inin daha önce hiç çalışmadığı, %27'sinin işten ayrılmasının üzerinden 8 yıldan fazla süre geçtiği, %12,1'inin de geçici bir işin bitmesi neticesinde iş gücü piyasası dışında kaldığı,
- Erkeklerin de benzer nedenlerle iş gücü piyasası dışında kalmalarına rağmen, daha önce hiç çalışmamış erkek oranının daha düşük (%19,4) olduğu ve emeklilik nedeniyle iş gücü piyasasından ayrılanlarının oranının (%9,7) dikkat çekici olduğu,

görülmektedir.

#### 1.4.2.5 Kadın İşgücüne İlişkin Son Dönemlerdeki Gelişimler

##### 1.4.2.5.1 İstihdam

İstihdam, işsizlik, iş gücü ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2022'ye;

- İstihdam edilen sayısı 2.246.000 kişi artmıştır.
- İstihdam oranı %26,7'den %30,4'e yükselmiştir.
- İşgücü sayısı 2.744.000 artmıştır.
- İşgücüne katılım oranı (İKO) %30,3'ten %35,1'e yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 21. Cinsiyet bazında istihdam, işsizlik, iş gücü verilerinin yıllara itibarıyla değişimi – 2014-2022 (15+ yaş)

Yıl	İstihdam (bin)		İstihdam Oranı (%)		İşsiz (bin)		İşsizlik Oranı (%)		İşgücü (bin)		İKO (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	20.818	9.935	65,0	30,4	2.044	1.538	8,9	13,4	22.862	11.473	71,4	35,1
2021	19.792	9.005	62,8	28,0	2.364	1.554	10,7	14,7	22.156	10.564	70,3	32,8
2020	18.506	8.306	59,8	26,3	2.599	1.462	12,3	15,0	21.105	9.768	68,2	30,9
2019	19.156	8.924	63,1	28,7	2.707	1.762	12,4	16,5	21.863	10.686	72,0	34,4
2018	19.720	9.018	65,7	29,4	2.082	1.455	9,5	13,9	21.801	10.473	72,7	34,2
2017	19.460	8.729	65,6	28,9	2.024	1.431	9,4	14,1	21.484	10.159	72,5	33,6
2016	18.893	8.312	65,1	28,0	2.006	1.324	9,6	13,7	20.899	9.637	72,0	32,5
2015	18.562	8.058	65,0	27,5	1.891	1.167	9,2	12,6	20.453	9.225	71,6	31,5
2014	18.244	7.689	64,8	26,7	1.813	1.040	9,0	11,9	20.057	8.729	71,3	30,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Kadınların esas işten sağladığı yıllık ortalama brüt gelir 2014'ten 2021'e, 15.681 TL'den 40.116 TL'ye yükselmiştir. Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 22. Esas işten sağlanan yıllık ortalama brüt gelirin yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (TL)

Yıl	Erkek	Kadın
2021	50.678	40.116
2020	45.648	35.828
2019	37.072	28.214
2018	32.589	25.405
2017	29.742	24.003
2016	26.438	20.645
2015	22.673	17.956
2014	20.074	15.681

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Yarı-zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2022'ye;

- Yarı zamanlı çalışan kadınların kadın çalışanlara oranı %22,6'dan %16,1'e düşmüştür.
- Bu düşüş, kadınların daha fazla oranda düzenli işlerde çalışması açısından önemlidir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 23. Yarı-zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022 (15+ yaş)

Yıl	Tam Zamanlı (bin)		Yarı Zamanlı (bin)		Yarı Zamanlı Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	19.413	8.338	1.405	1.597	6,7	16,1
2021	18.409	7.524	1.383	1.481	7,0	16,4
2020	16.794	6.687	1.712	1.619	9,3	19,5
2019	17.799	7.372	1.357	1.552	7,1	17,4
2018	18.317	7.294	1.403	1.724	7,1	19,1
2017	18.171	7.061	1.289	1.668	6,6	19,1
2016	17.672	6.727	1.221	1.585	6,5	19,1
2015	17.322	6.396	1.241	1.663	6,7	20,6
2014	16.956	5.951	1.288	1.738	7,1	22,6

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

#### 1.4.2.5.2 Eğitim

Okuryazarlık oranı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2021'e; kadın okuryazarlık oranı %93,56'dan %95,75'e yükselmiştir. Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 24. Okuryazarlık oranının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (%)

Yıl	Erkek	Kadın
2021	99,28	95,75
2020	99,29	95,54
2019	99,22	95,26
2018	99,10	94,83
2017	99,00	94,47
2016	98,88	94,10
2015	98,71	93,72
2014	98,68	93,56

Kaynak: TÜİK, Örgün Eğitim İstatistikleri.

25 ve üstü yaşta en az ilkokul mezunu olanların oranı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2008'den 2021'e; 25 ve üstü yaşta en az ilkokul mezunu kadınların oranı %81,46'dan %87,3'e yükselmiştir. Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 25. 25 ve üstü yaşta en az ilkokul mezunları oranının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (%)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2021	92,1	97,1	87,3
2020	92,86	98,13	87,69
2019	91,04	96,45	85,73
2018	90,15	95,93	84,48
2017	89,50	95,48	83,64
2016	88,92	95,14	82,84
2015	88,28	94,68	82,01
2014	87,83	94,34	81,46

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022.

Mezun öğrenci sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2020'ye;

- İlköğretim-ortaöğretim arasındaki eğitim düzeylerinden mezun olan kadın sayısı 1.048.408'den 1.416.602'ye yükselmiştir.
- Toplamda 368.194 olan bu artış oransal olarak %35,1'e tekabül etmektedir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 26. Mezun öğrenci sayısının (İlköğretim-ortaöğretim arası) yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2020

Yıl	Erkek	Kadın
2020	1.440.142	1.416.602
2019	1.147.041	1.136.280
2018	1.128.368	1.115.983
2017	1.107.385	1.086.402
2016	1.085.703	1.063.832
2015	1.158.690	1.157.616
2014	1.083.942	1.048.408

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

Eğitime devam eden oğrenci sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görölen gelişim aşığıdaki gibidir. 2014'ten 2021'e;

- İlköğretim-ortaöğretim arasındaki eğitim düzeylerinde eğitim devam eden kadın sayısı 8.001.344'ten 8.144.792'ye yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşığıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 27. Eğitim devam eden öğrenci sayısının (İlköğretim-ortaöğretim arası) yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021

Yıl	Erkek	Kadın
2021	8.715.170	8.144.792
2020	8.588.751	8.023.410
2019	8.579.304	7.964.743
2018	8.448.431	7.935.729
2017	8.504.759	7.872.056
2016	8.426.248	7.953.604
2015	8.440.457	7.962.871
2014	8.472.149	8.001.344

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

Okul öncesi eğitim devam eden sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görölen gelişim aşığıdaki gibidir. 2014'ten 2021'e;

- İlköğretim-ortaöğretim arasındaki eğitim düzeylerinde eğitim devam eden kadın sayısı 504.301'den 588.546'ya yükselmiştir.
- Erkekler açısından da benzer bir yükseliş söz konusu olup, okul öncesi eğitim imkânlarının gelişmiş olması, kadınların iş gücü piyasasına katılımları açısından önemlidir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşığıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 28. Okul öncesi eğitim devam edenlerin yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021

Yıl	Erkek	Kadın
2021	637.435	588.546
2020	846.249	783.471
2019	814.821	749.992
2018	782.646	718.442
2017	693.179	632.944
2016	633.349	575.757
2015	607.247	549.414
2014	555.194	504.301

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

Bitirilen son öğrenim kurumu ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görölen gelişim aşığıdaki gibidir. 2014'ten 2021'e;

Alt eğitim düzeylerinin hepsinde aşığıdaki şekilde düşüşler yaşanmıştır:

- Okuryazar olmayan kadın oranı %9,4'ten %6,1'e düşmüştür.

- Herhangi bir okuldan mezun olmayan kadın oranı %9,2'den %6,6'ya düşmüştür.
- İlkokul mezunu kadın oranı %37,2'den %28'e düşmüştür.
- İlköğretim mezunu kadın oranı %9,5'ten %8,7'ye düşmüştür.

Diğer eğitim düzeylerinde aşağıdaki şekilde artışlar yaşanmıştır:

- Ortaöğretim ve dengi mezunu kadın oranı %6,2'den %11,3'e yükselmiştir.
- Lise ve dengi mezunu kadın oranı %15,3'ten %18,5'e yükselmiştir.
- Yüksekokul ve fakülte mezunu kadın oranı %11,9'dan %18,1'e yükselmiştir.
- Yüksek lisans mezunu kadın oranı %1'den %2,4'e yükselmiştir.
- Doktora mezunu kadın oranı %0,3'ten %0,4'e yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 29. Bitirilen son öğrenim kurumuna göre dağılımın yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021 (%)

Eğitim Durumu	Cinsiyet	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Okuryazar olmayan	Erkek	1,0	1	1,2	1,3	1,5	1,6	1,8	1,9
	Kadın	6,1	6,5	6,9	7,6	8,1	8,6	9,1	9,4
Mezun olmayan	Erkek	1,9	2,2	2,4	2,7	3	3,2	3,5	3,8
	Kadın	6,6	7,1	7,4	8	8,3	8,6	8,9	9,2
İlkokul	Erkek	18,9	19,6	20,5	22	24,1	25,1	27,5	28,4
	Kadın	28,0	28,5	29,4	30,9	33	33,9	36,2	37,2
İlköğretim	Erkek	11,5	12,5	13,1	16,7	15,8	15,1	13,7	14,3
	Kadın	8,7	9,2	9,7	12,2	11,1	10,4	9,3	9,5
Ortaokul ve dengi	Erkek	14,9	15	14,3	10,3	10	10,3	9,6	9,6
	Kadın	11,3	11,4	10,7	7,3	6,9	7,1	6	6,2
Lise ve dengi	Erkek	26,8	25,6	25,4	24,6	23,9	23,6	23,7	23,6
	Kadın	18,5	17,7	17,5	16,5	16	15,8	15,7	15,3
Yüksekokul, fakülte	Erkek	21,6	21,1	20,1	19,6	19	18,8	18,1	16,5
	Kadın	18,1	17,3	16,3	15,5	14,7	14,2	13,3	11,9
Yüksek lisans	Erkek	3,0	2,5	2,4	2,3	2,1	1,7	1,6	1,5
	Kadın	2,4	1,9	1,9	1,7	1,6	1,2	1,2	1
Doktora	Erkek	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4
	Kadın	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022.

#### 1.4.2.5.3 Profesyonel Meslek Sahipliği

Öğretmen sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2021'e;

- Okul öncesi ve ortaöğretim arasındaki eğitim kurumlarındaki kadın öğretmen sayısı 504.042'den 698.921'e yükselmiştir.
- Bu artışın etkisiyle kadın öğretmen oranı %55,32'den %60,52'ye yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.



Tablo 30. Öğretmen sayısının (okul öncesi ve ortaöğretim arası) yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021

Yıl	Sayılar		Oranlar (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2021	455.972	698.921	39,48	60,52
2020	460.116	700.177	39,66	60,34
2019	443.721	675.745	39,64	60,36
2018	436.471	632.781	40,82	59,18
2017	428.569	598.808	41,71	58,29
2016	450.104	583.455	43,55	56,45
2015	422.562	535.171	44,12	55,88
2014	407.174	504.042	44,68	55,32

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

Yükseköğretimde öğretim üyesi sayısı ile ilgili yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2022'ye;

- Yükseköğretimde öğretim üyesi olan kadın sayısı 23.622 artmıştır.
- Oransal olarak bakıldığında; Tüm unvanlarda %38,8, Prof. unvanında %86,3, Doç. unvanında %85,7, Dr. (Yrd. Doç.) unvanında %55,4, Öğretim Görevlisi unvanında %119,5, Araştırma Görevlisi unvanında %25,5 artış olmuştur.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 31. Yükseköğretimde öğretim üyesi sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022

Yıl	Prof.		Doç.		Dr. (Yrd. Doç.)		Öğr. Görv.		Arşt. Görv.		Diğer (Eski Okutman, Uzman, Çevirici, Eğitim Öğretim Planlayıcısı)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	21.490	10.695	12.047	8.097	22.545	18.939	18.893	19.499	25.172	27.325	-	-
2021	20.648	9.914	10.643	7.135	22.867	18.641	18.933	19.356	25.127	26.421	-	-
2020	19.407	9.107	9.996	6.668	22.892	18.106	18.692	18.959	24.820	25.847	-	-
2019	18.097	8.356	9.349	6.102	22.352	17.112	18.170	18.291	23.866	24.530	-	-
2018	16.944	7.696	8.845	5.611	21.588	15.932	17.678	17.806	22.808	23.190	-	-
2017	15.602	6.933	8.921	5.282	20.185	14.467	12.056	9.367	22.607	22.714	5.587	8.042
2016	15.790	6.626	9.738	5.285	21.087	14.214	12.278	9.574	23.759	23.617	5.938	8.262
2015	14.751	6.128	9.292	4.848	20.152	13.171	11.957	9.161	22.790	22.609	5.838	8.206
2014	14.265	5.740	8.479	4.360	19.157	12.188	11.588	8.883	22.306	21.768	5.709	7.994

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022.

Polis sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2021'e

- Muvazzaf kadın polis sayısı 13.859'dan 24.317'ye yükselmiştir.
- Bu artış oransal olarak %75,46'ya tekabül etmektedir.
- Bu artışın etkisiyle kadın polis oranı %5,47'den %8,48'e yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 32. Polis sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021

Yıl	Toplam	Sayılar		Oranlar	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2021	286.880	262.563	24.317	91,52	8,48
2020	283.971	260.878	23.093	91,87	8,13
2019	286.473	266.135	20.338	92,90	7,10
2018	267.814	250.136	17.678	93,40	6,60
2017	260.226	243.602	16.624	93,61	6,39
2016	250.738	235.735	15.003	94,02	5,98
2015	257.503	243.288	14.215	94,48	5,52
2014	253.361	239.502	13.859	94,53	5,47

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

Savcı, hâkim sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2020'ye;

- Görevli kadın cumhuriyet savcısı sayısı 343'ten 1015'e, hâkim sayısı 3.702'den 6.878'e yükselmiştir.
- Bu artışlar oransal olarak cumhuriyet savcısı mesleğinde %195,9'a, hâkim mesleğinde %85,7'ye tekabül etmektedir.
- Bu artışların etkisiyle kadın cumhuriyet savcısı oranı %6,48'den %14,79'a, kadın hâkim oranı %35,35'ten %45,40'a yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 33. Savcı, hâkim sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2020

Yıl	Cumhuriyet Savcısı					Hâkim				
	Sayılar			Oranlar		Sayılar			Oranlar	
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2020	6.862	5.847	1.015	85,21	14,79	15.151	8.273	6.878	54,60	45,40
2019	6.572	5.623	949	85,56	14,44	14.391	7.880	6.511	54,76	45,24
2018	6.076	5.286	790	87,00	13,00	13.794	7.625	6.169	55,28	44,72
2017	4.859	4.396	463	90,47	9,53	11.530	6.694	4.836	58,06	41,94
2016	4.823	4.382	441	90,86	9,14	11.372	6.675	4.697	58,70	41,30
2015	4.908	4.560	348	92,91	7,09	10.382	6.691	3.691	64,45	35,55
2014	5.291	4.948	343	93,52	6,48	10.471	6.769	3.702	64,65	35,35

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

#### 1.4.2.5.4 Yönetimde Kadın

Vali, kaymakam sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2021'e;

- Kadın vali ve kaymakam sayısı 22'den 41'e yükselmiştir.
- Bu artış oransal olarak %86,3'e tekabül etmektedir.
- Bu artışın etkisiyle kadın vali ve kaymakam oranı %2,29'dan %4,50'ye yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 34. Vali, kaymakam sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2021

Yıl	Toplam	Sayılar		Oranlar	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2021	911	870	41	95,50	4,50
2020	937	906	31	96,69	3,31
2019	911	886	25	97,26	2,74
2018	871	853	18	97,93	2,07
2017	878	860	18	97,95	2,05
2016	947	930	17	98,20	1,80
2015	950	931	19	98,00	2,00
2014	959	937	22	97,71	2,29

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

Büyükkelçi sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 2014'ten 2022'ye;

- Kadın büyükkelçi sayısı 32'den 78'e yükselmiştir.
- Bu artışın etkisiyle kadın büyükkelçi oranı %13,91'den %27,20'ye yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 35. Büyükkelçi sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022

Yıl	Toplam	Sayılar		Oranlar	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2022	287	209	78	72,80	27,20
2021	275	202	73	73,45	26,55
2020	260	195	65	75,00	25,00
2019	254	194	60	76,38	23,62
2018	253	197	56	77,87	22,13
2017	249	198	51	79,52	20,48
2016	244	201	43	82,38	17,62
2015	239	202	37	84,52	15,48
2014	230	198	32	86,09	13,91

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022.

#### 1.4.2.5.5 Siyasi Temsil ve Kadın

Yerel yönetim karar, yürütme organlarında üye sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir. 1999 yerel seçimlerinden 2019 yerel seçimlerine;

- Kadın belediye başkanı, belediye ve il genel meclis üyesi sayısı 603'ten 2.414'e yükselmiştir.
- Bu artış oransal olarak %300'33'e tekabül etmektedir.
- Bu artışın etkisiyle kadın belediye başkanı, belediye ve il genel meclis üyesi oranı %1,49'dan %9,74'e yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 36. Yerel yönetim karar, yürütme organlarında üye (Belediye başkanı, belediye ve il genel meclis üyeleri) sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 1999-2019

Yıl	Toplam	Sayılar		Oranlar	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2019	24.794	22.380	2.414	90,26%	9,74%
2014	23.145	20.847	2.298	90,07%	9,93%
2009	38.117	36.641	1.476	96,13%	3,87%
2004	40.910	40.018	892	97,82%	2,18%
1999	40.421	39.818	603	98,51%	1,49%

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

Milletvekili sayısı ile ilgili; yıllar itibarıyla kadınlar açısından görülen gelişim aşağıdaki gibidir.

2002 genel seçimlerinden 2018 genel seçimlerine;

- Kadın milletvekili sayısı 24'ten 104'e yükselmiştir.
- Bu artış oransal olarak %333'33'e tekabül etmektedir.
- Bu artışın etkisiyle kadın milletvekili oranı %4,36'dan %17,33'e yükselmiştir.

Konuyla ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 37. Milletvekili sayısının yıllar itibarıyla değişimi – 2014-2022

Yıl	Toplam	Sayılar		Oranlar	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2018	600	496	104	82,67%	17,33%
2015	550	469	81	85,27%	14,73%
2011	550	471	79	85,64%	14,36%
2007	550	500	50	90,91%	9,09%
2002	550	526	24	95,64%	4,36%

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021.

## 1.5 KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN YASAL BELGELER

### 1.5.1 ULUSAL MEVZUAT

Türkiye’de kadının korunması ve erkeklerle eşit haklara sahip olabilmesi süreci 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşu ile başlamaktadır. Anayasa ve kanunlarda yer alan kadın erkek fırsat eşitliği, kadın istihdamı ve kadının güçlenmesine ilişkin düzenlemeler aşağıda ayrıntılı incelenmiştir.

#### 1.5.1.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türk ulusal mevzuatındaki normlar hiyerarşisine göre en üstte yer alan düzenleme olan Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında kadın erkek eşitliği ilkesi, 41’inci ve 66’ıncı maddelerinde 2001 yılında, 10’uncu ve 90’ıncı maddelerinde 2004 yılında ve yine 10’uncu maddede 2010 yılında yapılan değişikliklerle güçlendirilmiştir.

Anayasası'nın 10. maddesi "Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmünü amirdir. Bu maddeye, 2004 yılında eklenen cümleye göre ise; "Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü getirilmiştir. Anayasanın 66. maddesinden; Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm de çıkarılmıştır.

Yine Anayasa'nın 41'inci Maddesinde; "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır." denilerek kadının ailede ikincil konumda algılanmasının yasal çerçevede önüne geçilmiştir.

Anayasa'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı bölümünde yer alan 49'uncu maddede, çalışma hakkı düzenlenmiş ve çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu madde, kişinin bir işte çalışma konusunda kendi iradesinin belirleyici olduğunu vurgulaması bakımından önemlidir.

Anayasa'nın "Kamu Hizmetlerine Girme Hakkının" düzenlendiği 70'inci maddesinde ise "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." denilmek suretiyle kamu hizmetlerine girişte kadın-erkek eşitliği teminat altına alınmıştır.

### **1.5.1.2 Türk Medeni Kanunu**

1.1.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu kadın erkek eşitliğini gözetin; cinsiyet ayrımcılığına son veren; kadınları, aile, toplum ve çalışma yaşamında içerisinde erkeklerle eşit kılan; kadın emeğini değerlendiren bir düzenlemedir.

Kanun ile kadınların daha özgürleştiği, toplumsal ve ekonomik katılımlarının arttığı görülmüştür. Kanunda yer alan "Aile reisi kocadır" hükmü değiştirilerek "evlilik birliğini eşler beraber yönetirler." hükmü getirilmiştir. Eski Kanunda evlilik birliğini temsil hakkı, bazı haller dışında kocaya ait iken, Yeni Kanunda evlilik birliğinin temsili eşlerin her ikisine verilmiştir. Eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü de getirilmiştir. Ayrıca maddenin devamında "eşlerin meslek seçiminde evlilik birliğinin huzur ve yararını göz önünde tutması" gerektiği de yer almıştır.

### **1.5.1.3 İş Kanunu**

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığın kaldırılarak eşitliğin sağlanmasına yönelik hükümlere yer veren Anayasa dışında,

çalışma yaşamına ilişkin önemli hükümler içeren en temel yasadır. İş Kanunu'nda temel yaklaşım, işçi işveren ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından bir ayırım yapılamayacağıdır.

2011 ve 2016 yıllarında yapılan kapsamlı düzenlemelerle, İş Kanunu'nda kadın erkek fırsat eşitliği bağlamında kadınların annelik durumunda korunmalarına yönelik doğuma bağlı izinler ile ilgili önemli düzenlemelere yer verilmiştir.

Kanun'un "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. Maddesine göre;

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz,
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz,
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Kanun'un "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinin (d) bendine göre;

- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ile işçinin sözleşmesi feshedilemeyecektir ve gebelik ve analık hali gerekli koşulların sağlanması durumunda işverenin bildirimsiz fesih hakkı Kanun'da yapılan değişikliklerle kapsamı dışında bırakılmıştır

Kanun'un "Analık halinde çalışma ve süt izni" başlıklı 74. maddesine göre;

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.
- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.
- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

Yine getirilen düzenleme ile doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı getirilmiştir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Çalışılmayan bu sürelerde izin süresince İŞKUR tarafından günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği verilmekte aynı zamanda sosyal güvenlik primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir. Yarım çalışma ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

2016 yılında Kanun'un "Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13. maddesine eklenen ek fıkra;

- İş Kanununun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği, bu talebin işveren tarafından karşılanacağı ve geçerli fesih nedeni sayılmayacağı,
- Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçinin, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebileceği, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği,

- Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerekliliği ve ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağı,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenlerin de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanacağı,

hükümlerine yer verilmiştir.<sup>100</sup>

Yine, 2016 yılında yapılan düzenleme ile 4857 İş Kanunu'nun 14. maddesi “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve esnek çalışma biçimleri arasında sayılan uzaktan çalışma kavramı böylelikle İş Kanunu'na kazandırılmıştır.

Kanun'un “Mazeret izni” başlıklı ek 2. maddesinde; “İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.” hükmü yer almaktadır.

#### **1.5.1.4 Türk Ceza Kanunu**

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) 26.09.2004 tarihinde kabul edilmiş olup, 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun çalışma hayatı ve eşitlik konusunda birtakım hususlar içermektedir. Kadınlar çalıştıkları işyerlerinde cinsel tacize maruz kalabilmektedir. Cinsel taciz, insan onurunu ihlal eden ve kadınların kişiliğine zarar veren bir durumdur. Özellikle çalışma yaşamında ortaya çıkan bu durum kadına yapılan sözlü ve cinsel içerikli rahatsız edici davranışlar şeklinde ortaya çıkmaktadır.

TCK'nın 105. Maddesinde cinsel taciz suçu tanımlanmıştır. Maddenin birinci fıkrasında “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” hükmüne yer verilmiştir.

Maddeye 18.06.2014 tarihinde aşağıdaki ekleme yapılmıştır;

“Suçun;

- a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,



- b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,
- c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- e) Teşhir suretiyle, işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”

Kadınlar bazen sadece kadın oldukları için cinsiyete dayalı ayrımcılıktan ötürü çalışma hayatından dışlanabilmektedir. TCK 122. maddesinde Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefrete dayalı ayrımcılığı suç saymıştır.

#### **1.5.1.5 Türk Borçlar Kanunu**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 11.01.2011 tarihinde kabul edilmiş ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türk Borçlar Kanunu ‘İşçinin kişiliğinin korunması’ başlığı altındaki 417. maddede kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan olan psikolojik ve cinsel taciz ifadeleri değerlendirilmiştir. Şöyle ki; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” ibaresi yer almaktadır. İstihdam edilenler arasında özellikle kadın çalışanlar diğer çalışanlar tarafından psikolojik veya cinsel tacize maruz kalmaktadır. Kadın çalışanlar böyle bir durum karşısında zarar görmekte, hatta işini bırakabilmektedirler. İşverenler bu noktada gerekli önlemleri almaları konusunda yükümlü kılınmıştır.

#### **1.5.1.6 Gelir Vergisi Kanunu**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 31.12.1960 tarihinde kabul edilmiş olup, 06.01.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Gelir Vergisi Kanunu kadınların iş gücüne dâhil olmalarını ve iş gücüne destek vermelerini kolaylaştıran kanunlardan biridir.

Gelir Vergisi Kanununun muaflık ve istisnalar başlığında; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tuğ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi

ürünleri işyeri açmaksızın veya yıl içinde gerçekleştirilen satış tutarı, ilgili yıl için geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarından fazla olmamak üzere, internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden satanlar ile bunları kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

Ayrıca, bir iş yeri açmaksızın ve sanayi tipi veya seri üretim yapabilen makine ve alet kullanmaksızın oturdukları evlerde imal ettikleri malları internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden satanlar da gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

Yine; kreş ve gündüz bakımevleri ile eğitim ve öğretim işletmelerinden elde edilen kazançlar, beş yıl boyunca gelir vergisinden istisna tutulmuştur.

İşverenlerce, kadın çalışanlara kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerin bir kısmı gelir vergisinden istisna tutulmuştur.

#### **1.5.1.7 Devlet Memurları Kanunu**

Kadın memurlara; sağlık raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilmektedir. Analık izninin kapsamı 2011 ve 2016 yıllarındaki değişikliklerle genişletilmiştir. 2016 yılında kadın memurlar için yarım zamanlı çalışma imkânı getirilmiştir. Doğum yapan memura, analık izni ve yarım zamanlı çalışma sonrası, eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin vermektedir. Benzer izin hakları, evlat edinen memurlar ya da evlat edinenlerin memur eşleri açısından da sağlanmıştır. “Memurun eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilir.” hükmü getirilmiştir.

Süt izni süreleri yeniden düzenlemiştir. “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” ifadesi getirilmiştir.

Ayrıca devlet memurlarının çalışmayan eşi ile çocukların her biri için aile yardımı ödeneği ödenmesi de hüküm altına alınmıştır.

### 1.5.1.8 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

25.08.1999 tarihinde kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kadın istihdamı açısından kritik düzenlemelere yer veren bir kanundur. İşsizlik sigortası iradeleri dışında işini kaybeden çalışanları korumak amacıyla kurulan bir sigortadır.

Bu kanun ile kadın istihdamı iki ayrı maddede korunmuştur. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 7. maddesine göre 18-29 yaş arasında yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan maddenin yürürlüğe giriş tarihinden önceki 6 ay veya sonraki 1 yıllık dönem içinde çalıştığı işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ek olarak maddenin yürürlük tarihinden geçen 2 yıllık süre içerisinde işe alınanlar bu kanundan yararlanabilir. Bu maddeye göre sigorta primine ait işveren paylarının her bir çalışan için çalışılan 1. yılın %100'ü, 2. yılın %80'i, 3. yılın %60'ı, 4. yılın %40'ı, 5. yılın %20'si işsizlik sigortası fonundan karşılanır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 10. maddesine göre ise "31.12.2015 tarihine kadar işe alınan sigortalı çalışanların işe alındıkları tarihten önceki altı ay içerisinde SGK'ya verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları kaydıyla yine işe alındıkları dönemden önceki 6 ayı da kapsayacak şekilde çalıştıkları işyeri tarafından bildirilen prim ve hizmet belgelerinde sigortalı sayısının ortalamaları dâhil olmaları halinde işveren hisselerine ait sigorta prim tutarları işe alındıkları tarihten itibaren işsizlik sigortası fonundan karşılanır."

İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmeleri için çalıştırdıkları kadın personelin işe alındıkları tarihten önceki 6 ay içerisinde bildirilen sigortalı çalışanlara ek olarak işe alınmış olmaları, 18 yaşından büyük olmaları ve işe alınma tarihlerinden 6 aylık sürede işsiz olmaları gerekir.

İşsizlik sigortası kanununun bu iki maddesine bakıldığında işveren ve kadınların istihdama katılımı açısından avantajlar içerdiği görülmektedir. Devlet bu kanun maddeleriyle işverenin prim yükünü hafifletirken kadınların istihdam edilmesine ve kalıcı olmasına katkı sağlamıştır.

2016 yılında yapılan değişiklikle, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işçiye, 4857 sayılı Kanun uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin ödenmesi hükme bağlanmıştır. 2011, 2018 ve 2019 yılında getirilen sırasıyla Geçici 10, 19 ve 21 inci maddelerle kadın istihdamı teşviki için önemli avantajlar sağlanmıştır.

### 1.5.1.9 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kadını gerek sigortalı ve gerekse dul kadın veya yetim kız ya da kadın olarak ayrıcalıklı haklara kavuşturmuştur. Sigortalılık tanımı ve işlemleri “kadın ve erkek” arasında ayırım yapılmaksızın “eşitlik ilkesi” içerisinde yapılmıştır. Sigortalı kadının, bütün sosyal sigorta haklarından eşit olarak faydalanması esas alınmıştır.

Kendi nam ve hesabına çalışanlara 01.10.2008 tarihinden itibaren cenaze yardımı, cenaze ödeneği ile evlenecek hak sahibi yetim kız çocuklarına aylığının 2 yıllık tutarı evlenme ödeneği ve bağımsız çalışan kadınlara da analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği verilmeye başlanmıştır.

Sigortalı kadınlar, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğun yaşaması şartıyla talepte bulunulan sürelerini Sosyal Güvenlik Kurumuna borçlanabilmektedirler.

Başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılara, 01.10.2008'den sonra geçen hizmet sürelerinin dörtte birinin hem prim ödeme gün sayılarına eklenmesi hem de emeklilik yaşından indirilmesi sağlanmıştır.

Esnaf muafliğından faydalanan kadın sigortalıların sigortalılık haklarında kolaylıklar sağlanmıştır. Herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte iş yaptıklarını Maliye Bakanlığı'nın görüşü alınarak Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen isteğe bağlı kadın sigortalılar, prime esas günlük kazanç alt sınırının on beş katı üzerinden başlanarak, takip eden her yıl için bir puan arttırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir. Bu sayede kadın sigortalılara sosyal güvencelerini sağlama hakkı kazandırılmıştır.

El emeği ile yaptıkları ürünleri satan ev kadınlarına da daha az prim ödeyerek sigortalı olmalarına imkân sağlanmış ve bu kişilerin kayıtlı çalışanlar arasına girmeleri ve el emeği ile yaptıkları ürünleri satan bütün ev kadınlarının diğer isteğe bağlı sigortalı olanlara nazaran daha az prim ödeyerek 30 günlük hizmet kazanmaları sağlanmıştır.

Bütün vatandaşların prim ödemek suretiyle genel sağlık sigortası kapsamına alınması sağlanmıştır. Prim ödeyemeyecek olanların ise gelir testi yaptırarak bunu kanıtlaması sonrasında primleri devlet tarafından ödenecektir. Hakkında koruyucu tedbir kararı verilen

kişilerden genel sağlık sigortalısı bu hâllerin devamı süresince gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılmıştır.

#### **1.5.1.10 Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri**

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 sayılı ve Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde; hem Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içindeki kurumlara, hem de bakanlıklar ve ilgili/ilişkili kurum ve kuruluşlara kadın erkek eşitliği ile kadın istihdamının geliştirilmesi yönünde görevler verilmiştir. Bu kurumlar aşağıdaki gibidir:

- Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

#### **1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde;**

Hukuk Politikaları Kuruluna kadınlara ve çocuklara karşı şiddet, aile içi şiddet ve çocuk istismarını önlemek amacıyla araştırma ve çalışmalar yapmak; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına (ASHB) kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak görevleri verilmiştir.

ASHB Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi, kadının insan haklarının ve toplumsal statüsünün korunması ve geliştirilmesi, kadının toplumsal hayatın tüm alanlarında etkin hâle getirilmesine yönelik ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek ile sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmakla görevlendirilmiştir.

#### **4 Sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde;**

Türkiye İş Kurumuna ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek ile işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, görevi verilmiştir.

### 1.5.1.11 Diğer Yasal Düzenlemeler

- Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “**Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi**” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 22.01.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Genelge ile özellikle kaymakamlık ve müfettişlik gibi alanlarda kadınların istihdamı önündeki engeller kaldırılmıştır.
- Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi ile kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak Türkiye’de ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek üzere TBMM’de **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun (KEFEK) kurulmasına** ilişkin 5840 sayılı Kanun 24.03.2009 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla “**Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması**” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25.05.2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- **İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi** başlıklı 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19.03.2011 tarihinde 27879 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelge doğrultusunda, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü şikâyet, soru, öneri, ihbar, başvuru ve talebin etkili ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturulabilmesi amacıyla 2010 yılında kurulan ALO 170 hattında, çalışanlara mobbing konusunda da yardım ve destek sağlanması amacıyla psikologlar görevlendirilmiştir.
- 2012/3305 Sayılı “**Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar**” Başlıklı Bakanlar Kurulu Kararı ile özel sektör tarafından kreş ve gündüz bakım evleri ile okul öncesi eğitim için gerçekleştirilecek en az 500 bin liralık yatırımlarının bölgesel desteklerden faydalanması imkanı getirilmiştir.
- 08.02.2013 tarihli “**Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**”te çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır.

- “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” 16.08.2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikle, emzirme odalarının kurulması, 150’den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın yurdun kurulması zorunlu kılınmıştır.
- “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” 24.07.2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

### 1.5.2 POLİTİKA BELGELERİ

Kadın istihdamı, girişimciliği ve kooperatifçiliğine ilişkin strateji, amaç ve hedeflerin yer aldığı temel politika belgeleri aşağıdaki gibidir:

- On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)
- Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)
- Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı (2019-2023)

#### 1.5.2.1 On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk kalkınma planı olan On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), uzun vadeli bir perspektifle kalkınma vizyonunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Kalkınma planında kadınların eğitim seviyelerin yükselişe geçtiğine dikkat çekilmiş ancak kadınların hala kayıt dışı, ücretsiz aile işçisi olarak ve düşük nitelikli işlerde çalışma oranlarının yüksek olduğu belirtilmiştir.

11. Kalkınma Planı’nın kadın bölümünde, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaç olarak belirlenmiştir.

11. Kalkınma Planı ile kadınların istihdam oranlarının artırılmasına yönelik belirlenen hedefler doğrultusunda 2023 yılı sonuna kadar istihdam oranının %34, iş gücüne katılma oranının %38,5, kendi hesabına çalışanlar içindeki kadın oranının %20’ye ve işveren olarak çalışanlar içindeki kadın oranının %10’a yükseltilmesi hedeflenmiştir.

**İstihdam ve Çalışma Hayatı bölümünde** “Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirilecektir.” politikası başlığı altında aşağıdaki tedbirlere yer verilmiştir;

- İşgücü piyasasında kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatları güçlendirilecektir.
- Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir.

**Kadın bölümünde;** “Haklar konusunda kadın-erkek fırsat eşitliğini güçlendirecek şekilde kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden başlayarak teşvik edilecektir.” politika başlığı altında aşağıdaki tedbirler sayılmıştır;

- Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilecektir.
- Kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi için kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunulacak, bu alandaki desteklerde kadınlara öncelik verilecektir.
- Kadınların internet sitesi, portal, aplikasyon gibi dijital ortamlardaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesini hedefleyen mekanizmalar oluşturulacaktır.
- Kadın girişimcilerin e-ticarette güçlenmelerini sağlamaya yönelik eğitim programları ve seminerler düzenlenecektir.
- Kadınlar tarafından kurulan kooperatiflere yönelik; eğitim, girişimcilik ve danışmanlık gibi alanlarda sunulan destekler yaygınlaştırılacak ve gerekli hukuki düzenlemeler yapılmak suretiyle kadınların kooperatif kurmaları kolaylaştırılacaktır.
- Kadının ekonomik yaşama etkin katılımının artırılması konusunda illerin farklı işgücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, eğitim, staj, işbaşı eğitimi gibi uygulamaların etkin olarak devam etmesi sağlanacaktır.
- Kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artmasına yönelik destek mekanizmaları sağlanacaktır.
- İşgücü piyasasının değişen ihtiyaçları çerçevesinde yeni gelişen meslek alanları göz önünde bulundurularak kız çocuklarının fen, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarındaki mesleklere yönlendirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.



Bunların yanı sıra Raporunu değişik bölümlerinde istihdam, girişimcilik ve kooperatifler ile ilgili tespitlere ve tedbirlere yer verilmiştir.

**İşgücü Piyasasında Ekonomik ve Sosyal Yapılardaki Dönüşüm bölümünde** kadınlarda eğitim seviyesindeki artışa rağmen düşük nitelikli, kayıt dışı, ücretsiz aile işçiliği gibi alanlarda kadın iş gücü oranının yüksekliği sürmekte olduğu, ülkelere göre farklılıklar gösterse de kadınların iş gücüne katılımı gerilemekte olduğu ifade edilmiştir.

Yürütölen sosyal politikaların, tüm toplum kesimlerinin ekonomik ve sosyal hayata katılmalarının iyileştirilmesinde ve kırılğan nüfus kesimlerinin güçlendirilmesinde etkili olduğu, işgücü piyasasına yönelik gelişmeler sonucunda istihdamda önemli bir artış gerçekleştiği belirtilmiştir. Öte yandan, toplumda kadının güçlenmesi ve kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli düzenlemeler yapıldığı, gençlerin donanımlı ve üreten nesiller olarak hayata atılmalarının desteklenmesine yönelik politikalara öncelik verildiği söylenmiştir.

**Rekabetçi Üretim ve Verimlilik bölümünde** öncelikli gelişme alanları arasında sayılan tarım bölümünde; tarım ürünlerinin pazarlanmasında dağıtım zincirindeki araçların sayısının azaltılması, tüketicinin makul fiyatlardan ürüne erişimi, üretici ile tüketici arasında doğrudan bağlantı kurulması yönünde kooperatiflerin ve üretici birliklerinin sistemde etkin olarak yer alması sağlanacağına yer verilmiştir. Ayrıca başta kadın ve genç çiftçilere yönelik olmak üzere, üretim maliyetlerinin düşürölmesi, teknoloji kullanımı, kaliteli ve sağlıklı ürün üretimi konularında eğitim verileceği, yayım ve sertifika programları ile tarımsal becerinin geliştirilmesine yönelik kurslar düzenleneceği belirtilmiştir. Öte yandan esnaf ve sanatkârların değişen ekonomik ve sosyal şartlara uyum sağlayacak şekilde rekabet güçleri ve kapasiteleri artırılacağı, sosyal ve yenilikçi kooperatifçilik desteklenerek işbirliği, ortak çalışma kültürünün artırılması sağlanacağına da yer verilmiştir.

**Sektörel Politikalar bölümünde** Kooperatif Destek Sisteminin hayata geçirileceği ve finansal destek araçları geliştirileceğini, bu çerçevede, kooperatiflerin makine ve ekipman alımı, nitelikli personel istihdamı, demirbaş alımları ile tanıtım amaçlı giderleri sübvansiyonlu kredi olarak destekleneceği, başta tarım satış kooperatifleri, kadın kooperatifleri ile sosyal nitelikli kooperatifler olmak üzere öncelikli sektörlerde faaliyette bulunan kooperatiflere destek sağlanacağı belirtilmiştir.

**Kırsal Kalkınma bölümünde** kırsal toplumun beşeri sermayesinin geliştirilmesi için aile işletmelerine yönelik çiftçi eğitimi ve tarım danışmanlığı konularındaki faaliyetler

güçlendirileceği, kadın ve genç girişimciler başta olmak üzere yetişkin nüfusun yaygın eğitim kurslarına erişimi sağlanacağı, 182 mesleki eğitim programları katma değeri yüksek yerel ürünler esas alınarak programlanacağı vurgulanmış kırsal alanda yaşayan kadın ve genç çiftçiler tarımsal eğitim-yayım faaliyetleri, kırsal destek projeleri ve tarımdaki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde öncelikli olarak destekleneceği belirtilmiştir.

Tablo 38. Onbirinci Kalkınma Planında Kadına İlişkin Hedefler

Hedef (%)	2018	2023
Okullaşma Oranı, Kadın (ilkokul)	91,6	100
Okullaşma Oranı, Kadın (ortaokul)	83,4	100
Okullaşma Oranı, Kadın (yükseköğretim)	47,4	60
Kadın İstihdam Oranı	29,4	39
İşgücüne Katılım Oranı, Kadın	34,2	38,5
Parlamentodaki Kadın temsil oranı	17,3	20
Kendi Hesabına Çalışanlar İçinde Kadın Oranı	17,8	20
İşveren Olarak Çalışanlar İçinde Kadın Oranı	8,7	10

Kaynak : 2018 yılı verileri TÜİK Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, 2023 verileri On Birinci Kalkınma Planı tahminleridir.

### 1.5.2.2 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanan ve uygulamaya konulan “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı” 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Eğitim, Sağlık, Ekonomi, Karar Alma Mekanizmalarına Katılım ve Medya başlıklı 5 temel politika eksenini üzerine inşa edilen Eylem Planı, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının güçlendirilmesi; hak, fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması; kadın erkek fırsat eşitliğinin tüm ana plan ve politikalara yansıtılması amacıyla hazırlanmıştır. Eylem Planı, kadının güçlenmesi konusunda hazırlanan kapsamlı bir çalışmadır.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı ile kamu kurum ve kuruluşlarına, yerel yönetimlere, üniversitelere, sivil toplum kuruluşlarına ve özel sektöre çeşitli görev ve sorumluluklar verilmektedir.

Planın “Ekonomi” başlıklı bölümünün temel amacı; “kadınların çalışma hayatının her alanına tam ve etkin katılımını sağlayarak değişen iş gücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz sahibi olmasını temin etmek” şeklinde belirlenmiştir.

Planda, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması konusu öncelikli politika alanlarından biri olarak yer almıştır. Bu kapsamda Planda; “Ülkemizde kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılacaktır” hedefine yer verilmiştir.

Hedefler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) dokümanında yer alan sektör stratejileri dikkate alınarak kadınların bahse konu sektörlerde istihdamları artırılabilecektir.
- 2023 yılı sonuna kadar bilgi ve iletişim sektöründe 200 bin kadın yetiştirilecektir.
- Kayıt dışı istihdamı ile mücadeleyle ilişkin çalışmalar artırılabilecektir.
- Kadınların çalışma hayatına tam ve etkin katılımının artırılmasında özel sektörün sahip olduğu rol güçlendirilecektir.
- Ülkemizde kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.
- Kadın girişimciliği desteklenerek, ülkemizde işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısı artırılabilecektir.

Yukarıda sayılan hedefler için belirlenen stratejilerde şu şekilde sıralanmıştır:

- Kadınların daha da güçlenmesi hedefi çerçevesinde iş gücü piyasasına ilişkin mevzuat yeniden değerlendirilecek ve etkin uygulama için gerekli iyileştirmeler yapılacaktır.
- İşgücü piyasasında nitelikli kadın istihdamını artıracak şekilde mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatları güçlendirilecektir.
- Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleyle yönelik ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilecektir.
- Şirketlerin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili sertifikalandırma altyapısının hazırlanacak ve kamu özel sektör işbirliğinin geliştirilecektir.
- Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını yaygınlaştırarak kadınların ekonomik konumlarının güçlenmesinin sağlanacaktır.
- Özel politika gerektiren kadınların ekonomik hayata katılmaları konusunda çalışmalar artırılabilecektir.

### **1.5.2.3 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi**

İşgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak suretiyle işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirilmesi amacıyla ilgili Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren konfederasyonları, akademisyenler

ve çalışma hayatının tüm paydaşlarının katkılarıyla Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) 2014 yılında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Stratejinin İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması ve Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması temel politika eksenlerinde konuya ilişkin yapılan durum analizleri ile temel amaç, hedef ve politikalara aşağıda yer verilmektedir.

Strateji, dört temel politika eksenini ile sektör politikalarının üzerine inşa edilmiştir. Stratejide yer alan temel politika eksenleri şunlardır:

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi.
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması.
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması.
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.

Söz konusu temel politika eksenlerinin yanında ülkemizin büyüme ve gelişme eğilimleri de dikkate alınarak potansiyel büyüme veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan veya gelecekte yüksek olacağı öngörülen turizm, inşaat, finans, bilişim ve sağlık sektörleri ile istihdam kapasitesi yüksek emek yoğun tarım ve tekstil ve hazır giyim sektörlerine yönelik sektörel istihdam politikaları da oluşturulmuştur.

Kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların iş gücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amacına yönelik ‘Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Temel Politika Eksenini’, bu gruplara yönelik olarak tespit, hedef ve eylem planlarını içermektedir.

Eksenin kadınlara ilişkin temel hedefi, kadınların iş gücüne katılım oranının 2023 yılı itibariyle %41’e çıkarılması, temel politikası ise kadınların iş gücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması, kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesidir.

#### **1.5.2.4 Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı (2019-2023)**

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yasal ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirebilmesi amacıyla 2018-2022 dönemi için hazırladığı ve yayınladığı İŞKUR Stratejik Planı Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte yeni idari yapı ve bakış açısına uygun şekilde 2019-2023 dönemi için yenilenmiştir.

Beş temel amaç altında on yedi hedefi kapsayan stratejik plan, hem üst politika belgeleri ve ilgili mevzuatın İŞKUR'a verdiği yükümlülükleri kapsamlı bir şekilde içermekte hem de iç ve dış paydaşların İŞKUR'dan taleplerini yansıtmaktadır.

İŞKUR Stratejik Planı'nda "İşe Yerleştirme Hizmetlerini İşgücü Piyasasının İhtiyaçları Doğrultusunda Geliştirmek" amacı doğrultusunda, kadınlar özel politika gerektiren gruplardan sayılarak, kadın istihdamına ilişkin performans göstergeleri belirlenmiştir.

### 1.5.3 ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER

Türkiye, ulusal mevzuatında gerçekleştireceği yasal düzenlemelere temel teşkil eden birtakım uluslararası sözleşmeleri kabul etmiştir. Kadın erkek fırsat eşitliğini sağlamanın yansıra kadın istihdamı ve girişimciliği ilişkin uluslararası Sözleşmeler şu başlıklar altında sıralanabilir:

- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri
- Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri

#### 1.5.3.1 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

BM Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) 01.03.1980 tarihinde 2. Dünya Kadın Konferansında üye ülkelerin imzasına açılmıştır.

Kadın-erkek eşitliği alanında uluslararası düzeyde en önemli düzenleme olan Sözleşme, Türkiye'nin 1985 yılında onaylamasını takiben 19.01.1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye CEDAW'a ilişkin olarak hazırlanan İhtiyari Protokolü 30.07.2002 tarihinde onaylanmış, 29.01. 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İhtiyari Protokol ile taraf devletlerin CEDAW'ı ihlal etmeleri durumunda, kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmaktadır. Protokol ile ayrıca uygulamaları denetlemek üzere Komiteye yapılacak şikâyetleri kabul etme ve inceleme yetkisi tanınmaktadır.

CEDAW Sözleşmesinin temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın erkek eşitliğini sağlanmasını teminen kalıplaşmış kadın erkek rollerine dayalı önyargıların ve benzer tüm ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır.

Anayasa'nın 90'ıncı maddesinde yapılan düzenleme ile "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri

esas alınır” hükmü eklenmiştir. Bu çerçevede CEDAW ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir

Sözleşme'nin 1. maddesinde ayrımcılık tanımı yapıldıktan sonra 2. maddede kadın erkek eşitliği ilkesinin taraf devletlerin anayasalarında ve diğer yasalarında yer alması; kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ve kadınların haklarını erkeklerle eşit bir biçimde koruyacak hukuki mekanizmaların kurulması öngörülmektedir.

Sözleşme'nin 3. maddesinde, kadınların tam olarak gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere yasal düzenlemelerin yanı sıra siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbirin alınması gerekliliği işaret edilmiştir.

Sözleşme'nin 4. maddesinde, kadın erkek eşitliğini fiilen sağlamak için devletlerin geçici ve özel önlemler alabilecekleri ve bu önlemlerin ayrımcılık olarak nitelendirilmeyeceği belirtilmiştir. Bu madde uyarınca, anneliğin korunması amacıyla taraf devletlerce alınacak geçici özel önlemlerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği açıklar.

Sözleşme'ye göre, her iki cinsten birinin aşağı veya üstün olduğu veya erkekler ile kadınların kalıplaşmış rollere sahip oldukları düşüncesine dayanan bütün önyargılar, gelenekler ile diğer uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış tarzlarını değiştirmek taraf devletlerin sorumluluğundadır (m.5/1). Taraf devletlerin anneliğin toplumsal bir işlev olarak anlaşılmasını ve çocuğun yetiştirilmesinde erkeklerin ve kadınların ortak sorumluluğunun tanınmasını öngören bir aile eğitimi sağlaması gerekmektedir (m.5/2).

Sözleşme'nin 11. maddesinde istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliğini sağlamak için alınması gereken tedbirler yer almıştır. Elbette, etkin ve sürdürülebilir kadın istihdamı açısından kritik öneme sahip iş ve aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik düzenlemelere de yer verilmiştir. Ayrıca annelik veya evlilik nedeniyle kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasının engellenmesi, doğuma bağlı izinler nedeniyle iş, kıdem ve sosyal hak kayıplarının önlenmesi amaçlamıştır. Ayrıca, çocuk bakım kurumlarının kurulması ve yaygınlaştırılmasının devletin sorumluluğunda olduğu vurgulanmıştır.

CEDAW'ın 14. maddesi, kırsal alandaki kadınlara yönelik hükümler içermektedir. Söz konusu madde ile taraf devletler kırsal alanda yaşayan ve kayıt dışı sektörlerde çalışarak, ailelerinin ekonomik yaşamlarına önemli katkıda bulunan kadınların karşılaştıkları özel sorunları dikkate almakla ve Sözleşme'nin hükümlerinin kırsal alanda yaşayan kadınlara uygulanmasını sağlamak için gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlü kılınmıştır.

Sözleşme'nin 15. maddesinde “kanun önünde eşitlik ilkesi” düzenlenmiş, 16. maddede ise evlenmede, evlilik süresince ve evliliğin sona ermesinde, çocuklarla ilgili konularda kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu belirtilmiştir.

### **1.5.3.2 BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı**

BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu adlı belge 04-15.09.1995 tarihleri arasında Pekin’de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansında kabul edilmiştir.

Kadınları güçlendirmeyi ve ayrımcılığı yok etmeyi amaçlayan Pekin Eylem Platformu kadın hakları konusunda oldukça önemli bir belgedir. 1995 yılından itibaren birçok hükümet Eylem Platformunu uygulamaya tamamen veya kısmen katılmıştır

Pekin Bildirgesi ve Eylem Platformu, hükümetleri kadının güçlenmesini ve toplumsal konumunun yükselmesini sağlamak, kadın-erkek fırsat eşitliğini geliştirmek perspektifli temel politika ve programlara yerleştirmekle yükümlü kılmıştır.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu; kırsal alanda yaşayan kadınların temel sorunlarına detaylı bir biçimde yer vererek, bu sorunların görünürlüğüne sağlamış ve başta hükümetler olmak üzere BM Kuruluşları, bölgesel ve uluslararası kuruluşlar ve sivil toplumun tüm katılımcılarını, Eylem Platformu'nda yer alan tedbirleri almakla yükümlü tutmuş olması nedeniyle kırsal alan kadınının ekonomik güçlendirilmesinde ve değişim süreçlerine uyum sağlamasında önemli bir uluslararası belge niteliğini taşımaktadır.

### **1.5.3.3 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler’in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşu olarak 1919 yılında kurulmuştur. Uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi, çalışma yaşamında hakların iyileştirilmesi ve insana yakışır iş fırsatlarını geliştirilmesi için çalışmalar yürütmektedir. Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ILO’nun faaliyet alanı kapsamında yer almakta olup buna ilişkin hükümler içeren sözleşmeleri ve tavsiye kararları bulunmaktadır.

ILO kadınlar ve çalışma yaşamı söz konusu olduğunda entegre bir politika benimsemiştir. Bu politika aşağıdaki başlıklarda somutlaşmaktadır

- **Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama Uluslararası Programı:** Bu program, istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlamayı amaçlamaktadır. Program çerçevesinde, daha iyi iş ve ücret, mesleklerde ayrımcılık gözetilmemesi, sağlık ve

güvenlik, standart dışı işlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik, aile gereksinimlerini gözeten işyerleri ve güç durumdaki işçilerin korunması gibi faaliyet alanları ile çalışan kadınlara yardımcı olunması amaçlanmaktadır.

- **Kadın-Erkek Eşitliği, Yoksulluk ve İstihdam Alanlarında Kapasite Geliştirme Programı:** Bu programın temel amaçları; kadınların kaliteli işlere girebilmelerinin sağlanması, işverenle pazarlık güçlerinin artırılması ve özellikle enformel sektörde sosyal güvenliği sağlayacak yenilikçi yolların bulunmasıdır.

İşgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit fırsatların yaratılması, ILO'nun en temel amaçlarından biridir. Bu çerçevede kadınların çalışma yaşamında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olabilmesi amacıyla bu alanda birçok sözleşmeyi onaylamış, ülkeleri de bu sözleşmelere taraf olmaya çağırmıştır. Ülkemiz de, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan birçok ILO sözleşmesini imzalamış ve bunlara taraf olmuştur. Kadınların çalışma yaşamındaki durumlarına ilişkin Türkiye'nin de taraf olduğu temel ILO Sözleşmeleri şunlardır:

1. 1935 tarihli ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme

Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesidir. Sözleşmenin 1. maddesinde; maden ocağı kavramı, yeraltında mevcut herhangi bir maddenin çıkarıldığı kamuya veya özel sektöre ait yer olarak kullanılmakta, 2. Maddesinde hangi yaşta olursa olsun kadınların yeraltı işlerinde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Sözleşmenin 3. maddesi; idari görevi bulunan ve bedenen çalışmayanların, sağlık ve sosyal hizmetleri alanında çalışanların, staj yapanların ve bedenen çalışma niteliğinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesi gereken kişilerin ulusal yasa ile bu yasak kapsamından istisna edilebileceklerini öngörmektedir.

2. 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Sözleşme, cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı yasaklamayı amaçlamaktadır. Sözleşme, Türkiye tarafından 1966 yılında imzalanmış ve 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. Kadın ve Erkeklerin eşit değerdeki işlerde, eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını ve cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kaldırılması bakımından önemli bir sözleşmedir.

3. 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme

102 sayılı Sözleşme 1971 yılında onaylanmış ve 1974 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin II. Bölümünde düzenlenen Sağlık Yardımları kısmında korunan kimselere sağlık durumları



gerektirdiği zaman, koruyucu mahiyette veya tedavi seklinde sağlık yardımları yapılmasını teminat altına alınmaktadır. 10. Maddenin (b) fıkrasında gebelik, doğum ve bunlardan kaynaklanan hastalık durumlarında kadınların bu yardımlardan yararlanması taahhüt altına alınmıştır. VIII. Bölümde ise Analık Yardımları ayrıca düzenlenmiş, gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle kazancın durması durumunda bu yardımlardan yararlanılacağı ifade edilmiştir (madde 47).

#### 4. 1958 tarih ve 111 sayılı Ayrımcılık ( İş ve Meslek ) Sözleşmesi ve 11 sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrımlar ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararı

111 sayılı "Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi", çalışma hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliğin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Sözleşme Türkiye tarafından 1966 yılında imzalanmış ve 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tâbi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrımcılığı gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak ifade etmektedir. Meslek veya iş edinmede fırsat eşitliğini yok edici ve bozucu etkisi olan ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmanın "ayrım" deyimini kapsadığı belirtilerek, fırsat eşitliğini zedeleyici ve ortadan kaldırıcı engellerin kaldırılması ve her türlü ayrımların yok edilmesi amacıyla gerekli politikaların oluşturulması ve önlemlerin alınması zorunluluğu belirtilmiştir.

#### 5. 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Ülkemiz tarafından 1977 tarihinde onaylanmıştır. Bu Sözleşme ile işçilerin cins, ırk, renk, din gibi nedenlerden dolayı ayrımlar yapılmadan değerlendirilmeleri ve kendileri için uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

#### 6. 1982 tarih ve 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi

158 sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 1994 yılında kabul edilmiş ve 4.01.1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin 5. maddesinde; cinsiyetin, medeni halin, aile sorumluluklarının, hamileliğin ve doğum izni esnasında işe gelmemenin hizmet ilişkisine son vermede geçerli bir neden teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir. Bu şekilde, kadınların aile sorumlulukları, hamilelik veya doğum nedeniyle işten çıkarılmaları ve hak kayıplarına uğramaları engellenmiştir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki ILO'nun kadın çalışanlara yönelik faaliyetleri sadece sözleşme ve tavsiye kararlarından oluşmamaktadır. Bunlar dışında çeşitli konferans, bildirme vb. aracılığı

ile de yaptırımları bulunmaktadır. Nitekim Uluslararası Çalışma Konferansı 1975 yılında Kadın **Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi ile Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Teşvikine Dair Eylem Planına İlişkin Kararını** kabul etmiş ve böylece, Meksika'da toplanan Dünya Kadın Konferansı ile başlayan Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı (1976-1985) sürecine katkı sağlamıştır. Bu Bildirge ile ILO cinsiyet temelinde yapılan ve fırsat ve muamele eşitliğini reddeden veya kısıtlayan her türlü ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu ve kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Ayrıca ILO'nun 1985 tarihli **İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararı**, 1975 tarihli Bildirge ve Eylem Planı'nı teyit etmekte ve ILO'nun kadın çalışanlar lehine geliştirdiği politikaları ve önlemleri özetlemektedir.

Kadın çalışanların haklarını güvence altına alan ve Türkiye tarafından onaylanmayan sözleşmeler ise şunlardır:

- 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981
- 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 1994
- 177 sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi, 1996
- 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi, 2000
- 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi, 2011
- 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2021

#### **1.5.3.4 Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da bilinen Avrupa Sosyal Şartı, 18.10.1961 tarihinde Torino'da imzalanarak kabul edilmiş ve 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 18.10.1961 tarihinde imzalamış, 16.06.1989 tarihinde ise onaylamıştır. Şart, Türkiye bakımından 24.12.1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışma hakkı, âdil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı, adil ücret hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı, ailenin sosyal ve ekonomik korunma hakkı gibi önemli sosyal ve ekonomik hakları güvence altına almaktadır. Taraf Devletler bu hakları, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken ayırımı gözetmeksizin sağlamayı taahhüt etmişlerdir.

Avrupa Sosyal Şartı'nda ayrımcılık yasağına ilave olarak kadın erkek eşitliğine değinen ve iş aile yaşamının uyumlaştırılmasına katkı sağlayacak düzenlemeler bulunmaktadır.

1996 yılında imzalanan ve 1999 yılında yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 1961 tarihinde imzalanan sözleşmede var olan eksiklikleri gidermek ve sosyal hakların kapsamını genişletmek amacıyla hazırlanmıştır. Halen yürürlükte olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, adil ücret hakkı, örgütlenme (sendikalaşma) hakkı, toplu pazarlık hakkı (grev dâhil), çocuklar ve gençlerin korunması hakkı, çalışan kadınların analığının korunması hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, yaşlıların sosyal korunma hakkı, iş güvencesi hakkı ve konut hakkı gibi çok sayıda ekonomik, sosyal ve sendikal hakkı güvence altına almaktadır. Türkiye, 27.9.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", 09.04.2007 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

### **1.5.3.5 Avrupa Birliği Müktesebatı**

Avrupa Sosyal Şartı dışında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli hükümlere yer verilen diğer düzenlemeler, AB Direktifleridir. AB'nin kurumsal kimliğini oluşturan temel düzenlemelerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, temel bir ilke olarak kabul edilmiştir. Kadın-erkek eşitliğinin toplumsal yaşamın bütün alanlarında, özellikle de iş yaşamında sağlanabilmesi için AB, gerek imzaladığı anlaşmalar ve belirlediği stratejilerle, gerekse de çıkardığı direktiflerle konuya verdiği önemi ortaya koymuştur. Nitekim AB Temel Haklar Şartının 23. maddesine göre "Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır." hükmüne yer verilmiştir. Birlik, kendisine üye olmayı amaçlayan ülkelerin, bu yönde çaba sarf etmesini ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla gerekli çalışmaların yapılmasını, üyelik sürecinde önemli bir kriter olarak aday ülkelerin önüne koymuştur.

Direktifler üye ülkeler açısından bağlayıcı ikincil hukuk kaynaklarından olup üye ülkelerin bunları kendi hukuk sistemlerine uyarlamaları beklenmektedir.

Avrupa Birliği tarafından kadın erkek eşitliğine ilişkin çıkarılan 75/117 sayılı ilk direktif 1975 yılında yürürlüğe girmiş ve kadın ve erkek çalışanlara aynı iş veya eşit iş için eşit ücret verilmesi düzenlenmiştir.

1976 yılında çıkarılan 76/207 sayılı Direktif ile işe giriş, işte yükselme, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında kadın ile erkek çalışanlar için eşit muamele ilkesi benimsenmiştir. Direktif'in 2. maddesinin 1. fıkrasında, medeni hal ve aile içindeki durumundan dolayı doğrudan ya da dolaylı şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Ancak,

doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir tanıma yer verilmemiştir. 76/207 sayılı Direktif'te 2002/73 sayılı Direktif ile değişiklik yapılmış, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile taciz ve cinsel tacizin tanımı açık bir şekilde yapılarak bu alandaki eksiklik giderilmiştir.

Bunların akabinde, sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele, istihdam ve işte eşit muamele, ayrımcılık yasağı, hamile işçilerin korunması, analık izni, ebeveyn izni, esnek çalışma, mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi, gibi konuları düzenleyen çeşitli direktifler çıkarılmıştır.

## **1.6 KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN HİZMET VE PROJELER**

### **1.6.1 AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI (KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ)**

Kadınların toplumsal hayatın her alanında çok daha aktif, üretken ve güçlü bir şekilde yer almalarını ve hak, fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak, kadına karşı ayrımcılığı önlemek amacıyla ulusal mekanizma olarak kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ana hizmet birimlerinden biri olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, kadınlara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici ve iyileştirici sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek görevini yürütmektedir.

Söz konusu Genel Müdürlük eliyle yürütülen projelerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

#### **1.6.1.1 Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi**

Proje Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Limak Vakfı ve BM Kalkınma Programı (UNDP) iş birliğiyle yürütülmektedir. Proje ile mühendis olmak isteyen kız öğrencileri her alanda destekleyerek, mesleğin örnekleri haline gelebilmeleri amaçlanmıştır.

Proje 2016 yılında başlamış olup, ilk fazı 31.12.2021 tarihi itibarıyla sona ermiştir. 01.01.2022 tarihi itibarıyla 2022-2024 yıllarını kapsayacak şekilde 2 yıl süre ile "Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi Faz II" çalışmaları devam etmektedir.

Proje, üniversitede eğitim gören kız öğrencileri için üniversite programı; lise öğrencileri için lise programı olmak üzere farklı programlardan oluşmaktadır.

Projenin üniversite programı kapsamında, öğrencilere burs imkânı ile birlikte; staj ve istihdam imkânı, İngilizce dil eğitimi, "Mühendislikte Liderlik" ve 'Sosyal Mühendislik' sertifika programı eğitimleri ile mentorluk-koçluk desteği sağlanmaktadır. Bugüne kadar toplam 770 kız

öğrenci desteklenmiş olmakla birlikte, 2022-2023 yılı için 150 kız öğrenciye burs, İngilizce dil eğitimi, “Mühendislikte Liderlik” sertifika programı eğitimleri ile mentorluk-koçluk desteği sağlanmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, 145 kız öğrenci bu programdan mezun olmuş ve istihdam edilme olanağı bulmuştur.

Lise programı kapsamında ise öğrenci, öğretmen, okul idarecisi ve velilerine yönelik olarak mühendislik alanlarına ilişkin farkındalık ve bilgilendirme faaliyetlerini 40 ilde 125 okulda gerçekleştirerek toplam 54 bin kişiye ulaşılmıştır. Proje Lise Programı kapsamında, sosyal medya üzerinden rol model videoları yayınlanmaya ve diğer etkinlikler çevrimiçi platformlarda devam edecektir.

### **1.6.1.2 Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleminin Uygulanması Projesi**

Bakanlığın ana yararlanıcı, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı’nın eş yararlanıcı olduğu “Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleminin Uygulanması Projesinin” uygulayıcı ortağı BM Kadın Birimi (UN WOMEN) olup, Projenin paydaşları arasında TBMM Plan Bütçe Komisyonu ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu da yer almaktadır. Ülkemizde kadın erkek eşitliğine duyarlı planlama ve bütçelemeyi sistematik ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirecek bir model yaratmak amacıyla uygulamaya konulan Proje 2021 tarihinde başlamıştır.

Proje kapsamında kamu görevlilerine yönelik farkındalık seminerleri, teknik eğitimler gerçekleştirilmiş ve toplamda 906 kişiye ulaşılmıştır.

Proje kapsamında önümüzdeki dönemde, merkezi düzeyde yürütülen bazı programlarla ilgili kadın erkek eşitliğine duyarlı bütçe analizi çalışmaları tamamlanacak, çevrimiçi eğitim platformu geliştirilecek ve sivil toplum kuruluşları ile akademisyenlere yönelik izleme kapasitesinin artırılması faaliyetleri gerçekleştirilecektir.

### **1.6.1.3 Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi**

Bakanlık ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işbirliğinde, UNDP ve Sabancı Vakfı tarafından “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi” yürütülmektedir. Proje, 03.12.2021 tarihinde başlamış olup 3 yıl sürecektir.

Projenin amacı, NEET (Not in Employment, Education or Training- Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan) grubundaki genç kadınların sorunlarını ve ihtiyaçlarını daha görünür hale

getirmek, yerel ve ulusal gündemdeki yerlerini pekiştirmek ve bu sorunların belirlenmesi ve ihtiyaçların karşılanması için mekanizmalar oluşturmaktır.

Projenin hedef grubu seçilen pilot illerdeki 18-24 yaş grubu öncelikli olmak üzere, 18-29 yaş arası NEET kadınlarıdır. Projenin pilot illeri; Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, Erzurum İstanbul, İzmir, Konya, Mardin, Trabzon ve Van olmak üzere 11 İl olup, 2022 yılında faaliyetler Diyarbakır, İzmir ve Adana’da gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda İzmir, Diyarbakır ve Adana’da mevcut durum ve ihtiyaçları tespit etmek amacıyla saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Saha araştırmasından çıkan eğitim talepleri çerçevesinde eğitimlere başlanmış olup önümüzdeki dönemde de devam edecektir. Bu zamana kadar toplamda 100 kişiye ulaşılarak eğitimler gerçekleştirilmiştir.

Projenin adını taşıyan ve projeye ilgili her türlü bilgiye kolayca erişme imkanı sunan dijital portalı [www.geleceginikurangenckadınlar.org](http://www.geleceginikurangenckadınlar.org)’da genç kadınların Türkiye’nin her yerinde iş, staj, eğitim ve girişim desteğine ulaşmalarını sağlayan Fırsatlar Haritası, “Online Eğitim”, “Mentorluk”, “Hibe Programı” gibi modüllerin yanı sıra NEET kavramıyla ilgili birçok makale ve istatistikler de yer almaktadır.

#### **1.6.1.4 Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri**

“Cumhurbaşkanlığı İcraat Programları” ve “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda” yer alan “kadınların finansal okuryazarlık konusunda bilgi ve farkındalıkları artırılacaktır” hedefi kapsamında; “Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri” gerçekleştirilmektedir.

Seminerler ile kadınların para yönetimi, gelir, harcama, birikim, varlık, borç, tasarruf, yatırım, yatırım araçları, bireysel emeklilik sistemi gibi konularda farkındalıklarının artırılması amaçlanmakla birlikte, kadınların ekonomik güçlenmesine yönelik destekler, teşvikler ve başvuru mekanizmalarına ilişkin bilgilendirme yapılmaktadır. 2018 yılından bu yana 81 ilde gerçekleştirilen 245 etkinlik ile 746.093 kişiye ulaşılmıştır.

#### **1.6.2 ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

Kadın İstihdamı Ulusal İzleme Koordinasyon Kurulunun sekreteryaya hizmetlerini yürüten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında; Çalışma Genel Müdürlüğü ve İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Şubesi Müdürlüğü kadın istihdamı faaliyetlerini yürütmektedir.

Bakanlık çalışma hayatını düzenlemek ve denetlemek, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek suretiyle büyümenin istihdama katkısını, istihdam ve işgücüne katılım oranını artırmak, nitelikli insan kaynağı oluşturmak, sosyal güvenliği yaygınlaştıracak tedbirler almak, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirerek tüm çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturmak ile görevlidir.

Bakanlık Kadınların işgücü piyasasına girebilmelerini ve kalıcı olabilmelerini sağlamak, iş hayatında sahip oldukları konumlarını güçlendirmek, çalışma hayatının değişen ve gelişen koşullarına uygun politikalar üreterek istihdamlarına destek vermek adına mevzuat ve strateji belgeleri üzerinden çalışmalar yürütülmektedir. Bu kapsamda yürütülen projelerin bazıları şunlardır.

### **1.6.2.1 Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Projesi**

Proje ile kadın erkek fırsat eşitliği odağında ve geleceğin iyi işleri yaklaşımında istihdam ve istihdam edilebilirliğin desteklenmesi ile Bakanlık başta olmak üzere çalışma hayatının ilgili tüm paydaşlarının politika yapma ve uygulama kapasitesinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Proje 2022 yılında başlamıştır.

Proje, kadın erkek fırsat eşitliği ve geleceğin insana yakışır işleri anlayışı çerçevesinde geliştirilen hibe bileşeni ile eğitim, araştırma, işbirliği, koordinasyon ve farkındalık faaliyetleri yoluyla ilgili tüm kurum ve kuruluşların kurumsal kapasitesinin artırılması amacıyla hazırlanan hizmet bileşeninden oluşmaktadır.

### **1.6.2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi**

2019-2022 dönemlerini kapsayan Proje ile Türkiye’de kadınlar için daha çok ve daha iyi işler geliştirilmesini amaçlanmıştır. Projenin “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” portföyü kapsamında; kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı istihdam politikaları üretmek adına Bakanlığın kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi, kadınların insana yakışır işlerde çalışmaları ve işgücü piyasasında kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla eğitim programları ve materyaller oluşturulması, kadın istihdamının kolaylaştırılması için çalışma mevzuatına son dönemde getirilen düzenlemelerin etki analizlerinin gerçekleştirilmesi, Bakanlığın kadın istihdamı ve kadın erkek fırsat eşitliği alanında yürüteceği çalışmalara yol haritası oluşturmak amacıyla çalışmalar yapmasına yönelik faaliyetler içermektedir.

### 1.6.3 MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

MEB'e bağlı Halk Eğitimi Merkezlerinde, günümüz ihtiyaçları göz önüne alınarak mesleki kurslar verilmekte, ayrıca bilinçlendirmeye yönelik olarak verilen eğitimlerle kadınların sosyokültürel gelişimi sağlanmaktadır. Hâlihazırda halk eğitimi merkezlerinde 988 genel, 2.766 mesleki ve teknik olmak üzere toplam 3.754 farklı kurs verilmektedir.

Mesleki Eğitim Merkezlerinde, Kanun kapsamındaki 153 meslek dalında verilen eğitimle yetiştirilen kadın ve genç kızlar, kalfalık ve ustalık belgesi alarak kalifiye ara insan gücü olarak ya kendi işyerlerini açmakta ya da çeşitli sektörlerde çalışmaktadırlar.

Anne Baba Dershanesi Projesi ile ortaöğretimde kız çocuklarının ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleklerinin belirlenmesi ve eğitimlerinin ailelerce desteklenerek sürdürülebilirliğinin sağlanması hedeflenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından konaklama ve seyahat hizmetlerinde 161 kurs açılmış ve 615 kadın belge almaya hak kazanmıştır. Hasta ve yaşlı hizmetleri kurs programlarının sayısı 595 olup 3.417 kadın kursiyer belge almıştır. Ayrıca, bilişim teknolojileri alanında 110 kurs programı bulunmaktadır. Bakanlık tarafından yürütülen projeler şunlardır:

#### 1.6.3.1 Girişimcilikte Önce Kadın

Proje kadınların ekonomik hayata katılımlarını ve girişimcilik kapasitelerini artırma hedefiyle hayata geçirilmiştir. Proje ile son 2 yılda 20 ilde 26 bin 594 kadına halk eğitimi merkezlerinde bilgi iletişim teknolojileri ve girişimcilik üzerine eğitimler verilmiştir. Eğitim alan kadınlar, kendileri için özel olarak oluşturulan [www.oncekadin.gov.tr](http://www.oncekadin.gov.tr) adresindeki dijital mağaza üzerinden ürünlerini satışa sunarak el emeklerini kazanca dönüştürmüştür. Projenin dijital mağazasında bugüne kadar 31 bin 736 ürün ilanı verilmiştir. İlk yılında 10 bin kadına ulaşarak 15 milyon TL'yi aşkın ekonomik değer yaratan projenin ikinci döneminde 16 bin 594 kadına daha ulaşılmış 26 bini aşkın girişimci kadın ile beraber yaklaşık 43 milyon TL'lik ekonomik değer yaratılmıştır.

Girişimcilikte Önce Kadın Projesi ile 2018-2019 yılı üçüncü döneminde 81 ilde yaklaşık 15.000 kadına mobil uygulama üzerinden "Girişimcilik Eğitimleri" verilmiştir. Kadınlar akıllı telefonları aracılığı ile girişimcilik eğitimlerini tamamladıktan sonra, el emeği ürünleri [oncekadin.gov.tr](http://oncekadin.gov.tr) sitesi üzerinden satışa sunmaktadırlar.



### 1.6.3.2 Dijital Benim İşim

Türkiye Vodafone Vakfı ile iş birliğinde, kadınların değişen dünyaya ve yaşam biçimine uyum sağlamalarının kolaylaştırılması, dijital okuryazarlık becerilerinin artırılması ve meslekî gelişmelerinin desteklenerek iş gücüne katılımlarına destek olunması amacıyla “Dijital Benim İşim Projesi” yürütülmektedir.

Proje kapsamında, “Dijital Okuryazarlık” ve “Dijital ve Sosyal Medya Pazarlama Eğitimi” verilmektedir. Projenin I. Fazında Dijital Okuryazarlık ve Dijital Pazarlama başlıklı 2 farklı kurs programı hazırlanarak MEB müfredatına dâhil edildi. Projenin II. Fazında da “Dijital Okuryazarlık” ve “Dijital Pazarlama” eğitimleri verilmeye devam etmektedir.

### 1.6.3.3 Diğer

**MEB ile Kadın Ustalar Proje Yönetimi ve Yazılım Hizmetleri Limited Şirketi Arasında Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü** 08.06.2022 tarihinde 1 yıl süre ile imzalanmıştır. Protokolün amacı; iş sahibi olmayan Kadın Usta Adaylarına meslekî eğitim ve iş güvenliği eğitimleri verilerek sektörde istihdamının sağlanması, atölye ve meslek dersi öğretmenlerine ve öğrencilerine yeni teknolojik gelişmelerin aktarılması, meslekî ve teknik Anadolu lisesine devam eden kız öğrencilere başarı bursu verilmesi ve protokol kapsamına alınan okulların atölye/laboratuvarlarının desteklenmesidir.

**MEB ile Asansör ve Yürüyen Merdiven Sanayi İş Kadınları Derneği Arasında Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü** 16.12.2019 tarihinde 3 yıl süre ile imzalanan protokol 20.10.2022 tarihinde 16.12.2025 tarihine kadar 3 yıl daha uzatılmıştır. Protokolün amacı; Elektrik-Elektronik Teknolojisi alanı Asansör Sistemleri dalında eğitim gören öğrencilerin sektörün nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılamaya yönelik yetiştirilmelerini sağlamak ve öğretmenlerin alan yeterliliklerinin artırılmasına yönelik katkıda bulunmaktır.

**Ustalık Telafi Programı** Türkiye'nin Genç İstihdamı Ulusal Stratejisi kapsamında lise ve üstü mezunu olup istihdam da olmayan genç işsizlerin kısa süreli meslekî eğitim merkezleri programları yolu ile istihdama kazandırılması amacıyla düzenleme yapılmış ve "Meslekî Eğitim Merkezi Ustalık Telafi Programı" başlatılmıştır.

Genç işsizliği hedef alacak biçimde lise veya üst öğrenimden mezun olan gençlerimize 6 ile 8 ay arasında meslekî beceri ve yetkinlik kazandırılması ve ustalık belgesi ile Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi diploması almasına olanak sağlayan 34 alan 184 dalda Meslekî Eğitim Merkezi Telafi Çerçeve Öğretim Programı uygulamaya konulmuştur.

#### 1.6.4 TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI

Kadınların istihdamında tarım sektörünün payı azalırken yine de kırsal alanda üretim faaliyetlerine yoğun bir biçimde katılan kadınların kırsalda girişimcilikleri kırsal ekonomi için giderek önem kazanmaktadır. Tarımsal üretimin tüm faaliyetlerinde aktif olarak çalışan kadınlara istihdam olanağının yaratılması ve kadın girişimciliğinin güçlendirilmesi önemlidir.

Tarım ve Orman Bakanlığının kırsalda kadınların girişimcilik ve örgütlenme kapasitelerinin güçlenmesine yönelik çalışan, Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı'nın bir alt birimi olan Kırsalda Kadın ve Aile Hizmetleri Birimi çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda kadınların ekonomik ve sosyal yönden güçlendirilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması, girişimcilik ve istihdamın artırılması amacıyla;

- Tarımsal ve sosyal konularda eğitim ve yayım hizmetleri verilmekte,
- Kooperatif kurmalarının desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütülmekte,
- Tarıma dayalı iş kollarında kadın girişimciliğinin özendirilmesi ve desteklenmesi sağlanmakta,
- Sosyoekonomik yönden güçlendirici projeler yürütülmekte,
- Aile çiftçiliğini korumak ve sürdürülebilirliğini sağlamak için çocuk, kadın ve gençlere yönelik eğitim programı ve projeleri hazırlanmakta,
- Kadınların sorunlarının çözümüne yönelik strateji çalışmaları yapılmaktadır.

Bu kapsamda yürütülen projeler şunlardır:

##### **1.6.4.1 Kimseyi Geride Bırakma: Türkiye ve Orta Asya'da Kırsal Kesimde Kadınların Güçlendirilmesi ve Daha Fazla Katılımının Sağlanması Projesi**

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) ortaklığında yürütülen proje faaliyetleri 2022 yılı Eylül ayında başlamıştır. Faydalanıcı ülkeler olan Tacikistan, Türkiye ve Özbekistan'da kırsal alanda yaşayan kadınlar için temel düzeyde sürdürülebilir ekonomik fırsatların yaratılması, tarım ve ormancılık politika ve programlarının desteklenmesi vasıtasıyla sosyo-ekonomik statülerinin iyileştirilmesini amaçlanan projenin ülkemizdeki pilot illeri olarak Burdur, Kahramanmaraş ve Ordu belirlenmiştir.

Proje kapsamında beklenen sonuçlar şunlardır:

- Kırsal alanda kadınların tarımsal girişimcilik ve iş geliştirme konusundaki kapasitelerinin, değer zincirlerine katılım ile pazarlara, bilgiye ve becerilere daha iyi erişim yoluyla artırılması,

- 2030 Gündemi bağlamında kırsal kesimdeki kadın girişimciliğini ve güçlendirilmesini teşvik eden sürdürülebilir ve kapsayıcı tarım ve ormancılıkta bölgesel diyalog ve en iyi uygulamaların alışverişi,
- Kırsal girişimciliği ve kadınların ekonomik olarak güçlenmesini teşvik eden kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı programları uygulamak için Kadın Gelişim Birimlerinin kurumsal mekanizma ve kapasitelerinin geliştirilmesi,
- Sosyal olarak kapsayıcı ve fırsat eşitliğine duyarlı tarım, kırsal kalkınma ve ormancılık politika ve programlarını formüle etmesi, uygulaması ve izlemesi için kamu kurumlarına politika desteği verilmesine ve kapasite geliştirmesi.

#### **1.6.4.2 Kız Kardeşim Projesi**

2015 yılından itibaren yürütülen “Kız Kardeşim” projesine Bakanlık 08.03.2021 Dünya Kadınlar Gününde Coca-Cola Türkiye ile imzalanan protokol ile dâhil olmuştur. 2022 yılında 10 ilde yapılan eğitimlerde 523 kadın eğitim almıştır.

2022 yılı için tekrar Protokol imzalanmış, proje kapsamında kadın girişimcilerin ve tarımsal kalkınma kooperatifi ortağı olan kadınların ekonomiye katkısını artırmaya destek olunması, yeteneklerinin artırılması ile kamuoyu nezdinde farkındalık oluşturulması amacıyla toplamda 750 kadın çiftçi eğitim almıştır.

Program kapsamında Finansal Bilinç, Müşteri İlişkileri ve Satış, Mobil Fotoğrafçılık, Dijital Dünyada Güvenlik, Ürün Sunum ve Pazarlama Teknikleri, Sosyal Medyada Reklam ve Bilinirlik Artırma, Gıda Güvenilirliği, Etiketleme Mevzuatı konularında verilen eğitimler ile kırsaldaki kadınların farkındalıklarını artırmaya yönelik destek olunacaktır.

#### **1.6.4.3 Yerli Yerinde Kantaron Projesi**

Kırsalda kadın çiftçilerin tıbbi aromatik bitki yetiştiriciliği alanında güçlendirilmesi, bölgede tarımsal faaliyet çeşitliliğinin artırılması amacıyla ABC Deterjan San. Tic. A.Ş. ile işbirliği yaparak “Yerli Yerinde “projeleri yürütmektedir.

Projenin en önemli çıktısı Perşembe Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifinin kurulmasıdır.

Proje kapsamında oluşturulan kooperatifte yetiştirilen ana ürün kantaron dışında papatya, kekik ve lavanta yetiştiriciliği yapılmıştır. Yetiştirilen ürünlerle sabun, krem, çay ve koku paketleri hazırlanarak pazarlanması sağlanmıştır. Kooperatif 22 ortağı ile ayrıca sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında yöreye özgü kavulca buğdayından bulgur ve ekmek ürünleri, dut

pekmezi, kaz ürünleri ile pazarda yer alma çalışmaları yapmaktadır.

#### 1.6.4.4 Diğer

**Kadın Çiftçiler Eğitim ve Yayım Çalışmaları** kapsamında tarımsal üretim sürecinin her aşamasında bulunan kadın çiftçilerin bilgi ve becerilerini artırarak sürdürülebilir tarımsal faaliyetlerin yapılması ve kaliteli ürün artışının sağlanması amacıyla bağıcılıktan hayvancılığa, meyvecilikten seracılığa, arıcılıktan ipek böcekçiliğine kadar birçok tarımsal konularda çeşitli yayım teknikleri kullanılarak 81 ilde eğitimler verilmektedir. Ayrıca kadın çiftçilerin sosyal yaşantılarını modern hayat seviyesine ulaştırmak, onları sosyoekonomik yönden geliştirmek için ev ekonomisi ve çeşitli sosyal konularda da (aile kaynakları ve yönetimi, beslenme, çocuk gelişimi ve eğitimi, el sanatları gibi) 81 ilde eğitim ve yayım çalışmaları yapılmaktadır.

**Tarımda Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi Programı** 2015-2019 yılları arasında uygulanmış, kırsalda yaşayan girişimci özelliği taşıyan kadınlara İŞKUR/KOSGEB işbirliği ile sertifikalı uygulamalı girişimcilik eğitimleri verilmiş ve bir iş fikri ile proje hazırlamaları sağlanmıştır. Program ile tarımda kadın girişimciliğini en üst seviyeye çıkarmak, kırsaldan kente göçü önlemek amaçlanmıştır.

**Kadın Çiftçilere Yönelik İl Özel Projeler Programı** 2015 yılından itibaren uygulanmıştır. Kadın çiftçilerin mesleki beceri kazanmaları, istihdam edilebilirlikleri ve girişimcilik kapasitelerinin artırılması ile bölgesel kalkınmaya katkı sağlanması amaçlanmakta olup, proje konularına göre çeşitli eğitimler verilmekte, birlikte çalışıp üretebilecekleri atölye, işletme ve kooperatif kurmaları desteklenmektedir.

**Kadın Çiftçiler Tarımsal Yeniliklerle Buluşuyor Programı** ile tarımsal yeniliklerin kadın çiftçiler tarafından öğrenilmesi, uygulanması ve kadın odaklı yaygınlaştırılmasının sağlanması amaçlanmıştır. 2015 yılından itibaren yürütülen program kapsamında tarımsal yayım projeleri gerçekleştirilmektedir. Her yıl muhtelif illerde program kapsamında projeler yürütülmektedir.

#### 1.6.5 TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İŞKUR)

1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu adıyla kurulan İŞKUR, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine aracılık etmektedir. Aktif İşgücü Piyasası Programları ile işgücünün istihdamını desteklemeye ve istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik faaliyetler yürütülmektedir.

Pasif İşgücü Piyasası Programları ise belirli şartları taşıyan işsizlere işsizlik süresinde gelir desteği sağlamaya ve işsiz kalma riski taşıyanların işten çıkarılmalarını önlemeye yönelik uygulanan faaliyetlerdir.

1999 yılında ise İşsizlik Sigortası Fonu kurularak Fonun idari ve mali işlemlerini yürütme görevi İŞKUR'a verilmiştir.

2014 yılından 2022 Aralık ayı sonuna kadar İŞKUR tarafından istihdama ilişkin gerçekleştirilen istatistikler aşağıdadır:

- Toplam 9.731.858 kişinin işe yerleştirilmesine aracılık edilmiş olup bunun %33,8'i kadındır (3.286.213).
- Toplam 7.723.685 kişi aktif işgücü programlarından (mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı, girişimcilik eğitim programı, toplum yararına program) faydalanmış olup bunun %53,6'sı kadındır (4.138.748).
- Toplam 24.061.234 kişi ile danışmanlık görüşmesi yapılmış olup bunun %39'u kadındır (9.387.007).

#### **1.6.5.1 İstihdam Hizmetleri**

İstihdam hizmetleri kapsamında, iş arayanların meslek ve nitelikleri ile işverenlerin işgücü taleplerinde aranan koşulların eşleştirilmesi suretiyle işe yerleştirmeye aracılık hizmeti sunulmaktadır.

İŞKUR, kamu ve özel sektör işverenlerinden alınan işgücü taleplerinde kadın erkek fırsat eşitliğini gözetmektedir. İşe yerleştirme süreçlerine kılavuzluk eden kanun, yönetmelik ve genelgelerde cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik açık hükümler yer almaktadır.

Bu bağlamda, işe alım ve yerleştirme süreçlerinde ayrımcı uygulamaların önlenmesi için gerekli tedbirleri almaya yönelik olarak, Kurum hizmet birimlerince işverenlerden alınan talepler incelenmekte, anılan mevzuat hükümlerine uygunluğu değerlendirilmekte, uygun olmayan taleplerin revize edilmesi sağlanarak ilanlar yayımlanmaktadır.

2014 yılından 2022 yılı sonuna kadar özel sektörde 3.259.539 kadın ve 2022 yılında 516.558 kadının işe yerleştirilmesine aracılık edilmiştir.

Ayrıca çok taraflı sosyal diyalog mekanizmalarının önemli bir örneğini oluşturan ve Kurum organlarından olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının yıllık olağan 4 toplantısından en az birinde kadın istihdamı konusunda çalışan sosyal tarafların katılımı ve kadın istihdamının gündeme alınması uygulamasına geçilmiştir.

Diğer yandan istihdam teşviklerinde kadınlara yönelik sağlanan daha uzun süreli faydalanma düzenlemeleri ile kadınların işgücüne katılımına dair dezavantajlı durumun telafi edilmesi amaçlanmaktadır.

“Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi Olanlara Yönelik Teşviki” kapsamında 2011 yılından bu yana 6 aydan 54 aya kadar prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (1.326,56 TL ile 9.949,16 TL) karşılanmaktadır. Bu teşvikten faydalanılması için 6 aylık ortalama sigortalı sayısına göre ilave istihdam sağlanması gerekir. Teşvikin uygulama süresi 31.12.2023 tarihine kadar uzatılmıştır. 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işyerlerine 24 ile 54 aya kadar bu teşvikten yararlanma imkânı sunulmaktadır.

### **1.6.5.2 Aktif İşgücü Programları**

İŞKUR tarafından kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren gruplara verilen önem doğrultusunda, bu gruplara yönelik hizmetler geliştirilmeye ve çeşitlendirilmeye devam etmektedir. Kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almaları ve istihdamda sürekliliklerinin sağlanması noktasında faaliyetler bu gruplara yönelik olarak farklılaştırılmakta, hem iş arayanlara hem de istihdam sağlayacak işverenlere yönelik destekler çeşitlendirilerek sürdürülmektedir.

Bu kapsamda İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ve özel projeler uygulanmaktadır. Bu programlar ile kadınların işgücü piyasasında yer almasını sağlayarak kadın istihdamının artırılması İŞKUR’un temel hedefleri arasında yer almaktadır. İŞKUR’un düzenlemiş olduğu aktif işgücü piyasası programlarından en fazla yararlanan grupların başında kadınlar gelmektedir.

2014 yılından 2022 yılı sonuna kadar düzenlenen kurs ve programlara 4.138.748 kadın katılmış olup toplam katılımcıların (77.723.685) %53,6’sına tekabül etmektedir. 2022 yılında itibariyle düzenlenen kurs ve programlardan ise 169.528 kadın katılımcı yararlanmış olup toplam katılımcıların(334.238) %50,7’sine tekabül etmektedir.

### **1.6.5.2.1 Mesleki Eğitim Kursları**

Aktif işgücü piyasası programları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları ile işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli işgücü yetiştirilmekte ve mesleksizlik sorunuyla mücadele edilmektedir. İŞKUR'un düzenlemiş olduğu mesleki eğitim kurslarından kadınlar yoğun olarak yararlanmaktadır. 2014 yılından 2022 yılı sonuna kadar düzenlenen mesleki eğitim kurslarından 882.972 kadın kursiyer yararlanmış olup toplam kursiyerlerin (1.441.458) %61,3'üne tekabül etmektedir.

### **1.6.5.2.2 İşbaşı Eğitim Programları**

İşbaşı eğitim programları ile işsizlere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılmaktadır. Program kapsamında kuruma kayıtlı işsizler, işyerlerinde; teorik bilgilerini uygulama yaparak pekiştirmekte ve mesleki deneyim kazanmaktadır. İşbaşı eğitim programlarından, 2014 yılından 2022 yılı sonuna kadar 1.139.415 katılımcı yararlanmış olup toplam katılımcıların (2.309.184) %49,3'ünü kadınlar oluşturmuştur.

### **1.6.5.2.3 İş ve Meslek Danışmanlığı**

Kuruma kayıtlı iş arayanlara ve işverenlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, öğrencilere ve iş arayanlara mesleki rehberlik hizmetleri sunmak görevleri doğrultusunda İŞKUR tarafından iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında; İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına, öğrencilerin ise meslek seçimlerine sistemli olarak yardım edilmektedir.

Danışmanlık hizmetlerinin temel hedef kitlelerinden birisini de kadınlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılında 950.855 kadınla 1.226.961 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin sistematik olarak başladığı 2014 yılından bu yana ise, 9.387.007 kadınla 13.423.240 bireysel görüşme yapılmıştır.

Danışmanlık hizmetlerinde önemli bir uygulama olarak İŞKUR tarafından 2017 yılından bu yana İş Kulüpleri hizmeti sunulmaktadır. İş Kulüpleri; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler gibi iş gücü piyasasında özel politika gerektiren grupta yer alan kişilere, iş arama motivasyonu kazandırmayı ve yöntem desteği vermeyi amaçlayan, yoğunlaştırılmış bir iş ve

meslek danışmanlığı programıdır. Hâlihazırda 81 ilde 101 İş Kulübü faaliyet göstermektedir. İş Kulüplerinde çalışmalar, 6-15 kişilik gruplar halinde yapılmakta, grup üyeleri arasındaki etkileşimi artırmakta, iş arayanların iş arama ağının gelişmesine de yardımcı olmaktadır.

İş Kulüplerinin faaliyete geçtiği 2017 yılından 2022 yılı Aralık ayı sonuna kadar toplam 133.237 kadın İş Kulübü hizmetlerinden yararlanmıştı. 2022 yılında ise 30.381 kadın bu hizmetimizden faydalanmıştır.

2012 yılında, ASPB ve ÇSGB arasında imzalanan iş birliği protokolü çerçevesinde, “Kadınların Sosyo-Ekonomik Konumlarının Güçlendirilmesi ve İstihdamının Artırılması” görevinin yürütülmesi esnasında “İŞKUR tarafından yürütülen toplum yararına çalışma programlarında kadın konukevlerinde kalan ve şiddet mağduru kadınların öncelikli gruplar arasında değerlendirilmesi” ve “Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü tarafından İŞKUR’a yönlendirilen kadınların, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarının da dikkate alınarak İŞKUR hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması” yükümlülükleri ÇSGB sorumluluğuna verilmiştir.

Bunun yanı sıra, 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” kapsamında açılan “Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)” ile irtibata geçilerek, hizmet alması öngörülen kişilerin danışmanlık faaliyetleri kapsamında -tercihen kadın iş ve meslek danışmanlarınca- Mart 2013 itibarıyla belirli dönemlerde düzenlenen ziyaretlerle, İŞKUR hizmetlerinden yararlandırılmaları sağlanmaktadır. 2022 yılı Ocak-Aralık döneminde 1.216 kadın iş arama becerileri eğitimi almıştır. 2013 yılından 2022 yılı Aralık ayı sonuna kadar 6.647 kadın bu kapsamda iş arama becerileri eğitimi almıştır.

### **1.6.5.3 Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması**

Yarım çalışma ödeneği, kadınların çalışma hayatından uzaklaşmadan çocuklarına bakabilmelerinin önünü açan, iş ile aile yaşamının ahenk içinde sürdürülebilmesini amaçlayan ve kadın istihdamının korunmasına destek sağlayan çok önemli bir uygulamadır.

Doğum yapan kadınlar ile 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanların analık izninin bitiminden itibaren doğum sayısı ve durumuna bağlı olarak 60 ila 360 gün arasında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullandığı dönemde, gerekli başvuru ve prim ödeme şartlarını sağlayanlara “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği” ödenmektedir.

Uygulamanın başladığı 2016 yılından 2022 yılı Aralık ayı sonuna kadar yaklaşık 39 bin 077 kişi yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanmış ve bu kişilere sigorta primleri dâhil toplam 171 milyon TL ödeme yapılmıştır.



#### **1.6.5.4 Çocuk Bakım Desteği**

Annelerin iyi işlerde istihdam edilmesini ve aile yaşamına destek olmasını hedefleyen Çocuk Bakım Desteği ile kadınlara kreş yardımı sağlanmaktadır. 2-5 yaş arası çocuğu olan kadınların, öncelikle sanayi sektöründe istihdamını artırmayı hedefleyen “Çocuk Bakım Desteği” ile sanayi sektöründe düzenlenen kurs ve programlara katılan kadınlara aylık çocuk bakım desteği’ sağlanmaktadır. Uygulama başlangıcı olan 2018’den 2022 sonuna kadar 596 kadın bu destekten faydalanmıştır.

#### **1.6.5.5 İşte Anne Projesi**

0-15 yaş grubunda çocuğu olan kadınların istihdamını desteklemek amacıyla hayata geçirilen İşte Anne Projesi ile kadınlara İş Kulüplerinde yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmeti sunulmakta, ardından kendilerini %50 istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmektedir.

Kadınlara bu kurs ve programlar süresince daha yüksek tutarlı katılım ücreti ödenmektedir. 12 bin 949’u 2022 yılı Ağustos ayı döneminde olmak üzere projenin başlangıcı olan 2018’den 2022 sonuna kadar 56 bin 939 kadın İşte Anne Projesi’nden faydalanmıştır.

#### **1.6.5.6 “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi**

Kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması için ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütüncül bir politikanın geliştirilmesine destek olmak, aktif işgücü piyasası programları ile kadınlar için insana yakışır iş olanakları sağlamak, kadın erkek fırsat eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık oluşturmak ve Türkiye’de kadınların güçlendirilmesine destek olmak hedeflenmiştir.

Proje kapsamında ev işçileri ve evden çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi, cinsiyete dayalı ücret açığı, iş özel yaşam uyumu ve kadınların liderliği gibi çeşitli konuları da ele almaktadır.

#### **1.6.6 KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIğI (KOSGEB)**

KOSGEB ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında küçük ve orta ölçekli işletmelerin payını ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek, sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmek ile görevlendirilmiştir.

Etkin destek ve hizmetler KOBİ ve Girişimcilerin yenilikçi, teknolojik ve rekabetçi bir yapıya ulaşmalarını sağlayarak ekonomik ve sosyal kalınmadaki paylarını artırmak için çalışmaktadır. Kadın istihdamının artırılması anlamında KOBİ'lerin çalışmaları şunlardır.

#### **1.6.6.1 KOBİ Finansman Destek Programı**

KOBİ'lerin rekabet edebilirliğinin güçlendirilmesi ve finansmana erişimlerinin kolaylaştırılmasını sağlamak amacıyla uygulanan KOBİ Finansman Destek Programı kapsamında, kadın istihdamının artırılması, kadın girişimciliğinin, kooperatifçiliğinin güçlendirilmesi ve desteklenmesi hususlarında ayrıca destekleme uygulamaları yapılmaktadır.

#### **1.6.6.2 Mikro ve Küçük İşletmeler Hızlı Destek Programı**

Covid – 19 salgınından etkilenen mikro ve küçük işletmelerin salgın şartlarında faaliyetlerini sürdürmeleri ve geçmiş dönem ortalama istihdam seviyelerini koruyarak yeni personel istihdam etmelerinin sağlanması için KOSGEB tarafından “Mikro ve Küçük İşletmelere Hızlı Destek Programı” uygulanmaktadır.

Programa göre, işletme sahibinin veya hâkim ortağının kadın olması durumunda oluşturulan her bir yeni istihdam karşılığında mevzuatta belirtilen rakamlara 10.000 TL eklenmektedir. Personelin kadın olması durumunda yapılacak artış, başvuru sırasında sahibi veya hakim ortağı kadın olan işletmelerle ilgili artırılmış destek tutarından yararlanan işletmelerde uygulanmaz.

Tüm çağrılar kapsamında ödeme yapılan 61.232 işletmeden “sahibi ya da çalışanlarının çoğunluğu kadın” olan 12.248 işletmeye yaklaşık 1.74 milyar TL destek ödemesi yapılmıştır.

İstihdam taahhütlü çağrılar kapsamında toplam taahhüt edilen 93.055 personelin 56.681'ini (%61) kadın personel oluşturmakta olup bu kadın personeller için işletmelere 2,9 milyar TL destek ödemesi yapılmıştır.

#### **1.6.7 SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK)**

Sosyal güvenlik reformu ile sosyal güvenlik sisteminin kolay erişilebilir, adil ve sürdürülebilir olması amaçlanmış, herkese eşit şartlarda eşit hizmet sunan bir yapıya kavuşturulması hedeflenmiştir. Bu kapsamda herkese eşit hizmet sunmak amacıyla yapılan çalışmalarda kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların da varlığı göz ardı edilmemiş ve bu grupların daha iyi haklara sahip olması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla yürütülen projeler aşağıdadır:

### **1.6.7.1 Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE)**

30 milyon Avro bütçeli Proje ile 10 bini aşkın kadının kayıtlı istihdamı desteklenmektedir. 7 ilde (Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir ve Malatya) Nisan 2019'da uygulamaya başlanmıştır. Bu kapsamda çalışan kadınlara kurumsal çocuk bakımı konusunda 24 ay boyunca her ay 100 Avro katkı sağlayarak, onların kayıtlı istihdama katılmalarını, dönmelerini ya da istihdam piyasasında kalmaları hedeflenmektedir.

### **1.6.7.2 Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE)**

Kasım 2019'da Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde başlatılan 29 milyon Avro bütçeli Proje ile 3.700 çalışan annenin ve eğitimli çocuk bakıcısının kayıtlı istihdamını desteklenmektedir. Proje kapsamında 6.000 çocuk bakıcısına eğitimlerini tamamlamaları kaydıyla ayrıca mali destek verilmesi planlanmıştır. Böylece, hem küçük çocuğu olan annelerin kayıtlı istihdama katılmalarını, hem de bakıcıların eğitimli hale gelerek ve sertifikalı bir meslek sahibi olarak işgücüne dâhil olmalarını sağlanmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Nüfusun yarısını oluşturan kadınların etkin olarak yer almadığı bir toplumda ekonomik gelişme göstermesi ve sağlıklı bir büyüme gerçekleşmesi zordur. Ülkemizde kadınların, iş gücüne katılım ve istihdamı düşük; işsizliği da yüksektir. Kadın çalışanlar ise çoğunlukla belli sektörlerde, düşük ücretli ve kayıt dışı işlerde çalışmaktadır.

Kadının toplumdaki yeri yüzyıllardır ev ile sınırlandırılmış olsa da sanayileşme sonrası eğitim düzeyinin yükselmesi, ekonomik ve sosyal haklarının genişlemesiyle toplumsal statüsü yükselmiş ve değeri artmıştır.

Kadınların gelişimini sağlamasıyla birlikte dâhil olduğu ekonomiyi geliştirmesinde girişimcilik faaliyetleri önemli bir faktördür. Girişimci, ekonomik kaynakların yüksek getirili ve üretimli alanlara aktarılmasını sağladığı gibi, mevcut araç ve girdilerin farklı şekillerde kullanımını ve yenilikçiliği de sağlar. Bu bağlamda, özellikle zayıf ve kırılgan ekonomilerin gelişerek rekabet güçlerinin yükselmesinde kadın girişimciliği desteklenmelidir.

#### 2.1 GİRİŞİMCİLİĞE İLİŞKİN KAVRAMLAR

Girişimcilik (entrepreneurship), iktisadi bir kavram olup pek çok çalışmanın ana konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramı iktisat literatürüne Fransız ekonomist Richard Cantillon kazandırmıştır. Jean Babtiste Say ile de kavram bugün kullandığımız anlama kavuşmuştur. Say, girişimci kavramını, bütün üretim faktörlerini bir araya getirerek, ihtiyaç duyulan bir malı üreten ve bunun karşılığında elde edeceği kâr için riski üstlenen kişi olarak tanımlamaktadır.<sup>101</sup>

AB Komisyonu 1994 yılında yayımladığı ve OECD'ye atf yapan “Avrupa Birliği İçin Endüstriyel Rekabet Politikası” başlıklı tebliğde “Uluslararası rekabete maruz kalan ve maruz kalmaya devam eden ticaretin, sanayinin, bölgelerin, ülkelerin ve uluslar üstü kuruluşların verdikleri hizmetlerle ürettikleri katma değeri ve yaratacakları istihdam potansiyelini yüksek tutabilme kapasitelerini” rekabet gücü olarak tanımlamaktadır.<sup>102</sup> Rekabet gücü; sürdürülebilir ekonomi, gelişen istihdam, işgücünü verimli kılma ve diğer ekonomi kaynaklarının etkin kullanımıyla doğrudan ilişkilidir. Bahsi geçen sonuçların gerçekleşmesi için gerekli organizasyon ve motivasyon “girişimci kapasitesi” ile mümkün hâle gelecektir.<sup>103</sup>

## 2.1.1 GİRİŞİMCİ

Girişimci, olanakları sezip yakalayarak uygulanabilir ve pazarlanabilir düşünce haline getiren, oluşan düşünceyi çabası ve yetenekleri ile değerli hâle getiren, düşüncesini hayata geçirmek için belli riskleri üstlenen gelişimci ve yenilikçi kişidir.<sup>104</sup> Daha basit tanımla girişimci, üretim faktörlerini bir araya getirip üretime dönüştüren kişidir. Ayrıca girişimci, bu iş için gerekli finansman kaynaklarını ve üretimin değerlendirileceği pazarları bulma yükümlülüğünü üstlenerek güçlü bir iktisadi aktör rolünü oynamaktadır.<sup>105</sup>

Girişimci ile yönetici, iş adamı, işletme sahibi, sermayedar, işveren ya da patron gibi kavramlar eş anlamlı görülmemelidir. Bu kavramlar girişimciyi ifade etmede tek başlarına yetersizdir. Zira girişimcinin en temel özellikleri olan, yeniliğe açıklık, fırsatları öngörmek ve risk alarak hareket etmek her zaman yukarıdaki kavramların tarif ettiği vasıftaki kişilerde bulunmayabilir.<sup>106</sup>

## 2.1.2 GİRİŞİMCİLİK

Türk Dil Kurumu'nun İktisat Terimleri Sözlüğünde girişimcilik emek, sermaye ve doğayı bir araya getirerek üretim sürecinin bir üretim faktörü olarak tasarlanması, örgütlenmesi ve onun tüm riskinin üstlenilmesi" olarak tanımlanmaktadır.

Girişimcilik, girişimcilerin fırsatları sezip risk alma, fırsatlara uygun düşünce oluşturarak hayata geçirme ve yenilik yapma sürecidir. Girişimci sadece ekonomik alanda değil sanat, bilim ya da herhangi bir mesleki faaliyette rutinin dışına çıkıp risk taşıyan işlere kalkışma potansiyeline sahiptir.

Ekonomik anlamda bir işe teşebbüs etmenin / girişmeni en temel nedeni, üretim faaliyetinde bulunmaktır. Toplumun tüm ihtiyaçlarını karşılayacak ürünler doğada hazır hâlde bulunmadığından, aslında girişimcilik hazır bulunmayan bu ihtiyaçları karşılayabilmek adına üretim yapma etkinliğidir denebilir.

Ekonomik hayatta girişimciliğin bazı temel özellikleri şu şekilde sayılabilir:<sup>107</sup>

- Girişimcilik eyleminin temel hedefi kârdır.
- Satılabilir mal ya da hizmet üretimi söz konusudur.
- Üretim, personel, finansman gibi birçok faktörün organizasyonuna dayanır.

### 2.1.3 GİRİŞİMCİNİN NİTELİKLERİ

Girişimci ve girişimcilik kavramlarından yola çıkılarak, başarılı bir girişimcide pratikte ve teoride ortak kabul edilen, olması gereken özellikleri şöyle sıralamak mümkündür.<sup>108</sup>

- Hızlı ve pratik düşündür, muhakeme yeteneğine ve sorumluluk alma yetisine sahiptir.
- Kararlı ve çözüm odaklı yaklaşır.
- Hayal gücü ve risk alma potansiyeli yüksektir.
- Piyasa bilgisi ve hâkimiyeti vardır, sektör ve yan sektörleri iyi tanır.
- Sunacağı ürün veya hizmeti iyi tanıyıp, net ifade eder.
- Gereksiz riske girmez, ne istediğini bilerek planlı ilerler ve zamanını etkin kullanır.
- Eksiklerini görüp, sürekli bilgi arayışında olur.
- Belirsiz ve kriz olan ekonomik dönemler için alternatif planı vardır.
- Girişimci için sermaye değil, fikir önemlidir. İyi bir fikirle sermaye bulmakta zorlanmaz.

### 2.1.4 GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ

Girişimcilik kavramının birçok boyutu ve gerçekleştiği birçok farklı alanı vardır. Faaliyet alanları açısından girişimcilik temelde dört farklı alanda sergilenir.<sup>109</sup>

- Ticari / özel girişimcilik
- İç girişimcilik
- Kamu girişimciliği
- Sosyal girişimcilik

#### 2.1.4.1 Ticari / Özel Girişimcilik

Genel girişimcilik tanımına en çok uyan türdür. Üretim faktörlerinin bir araya getirilerek kar güdüsüyle mal ya da hizmet üretimini bu girişimciliğin odağını oluşturur. Bu anlamda ticaret adına yapılan büyük-küçük her türlü teşebbüs bu gruptadır.<sup>110</sup> Örneğin; ihtiyaç olan bir yerde fırın açmak, kadın ağırlıklı bölgelerde kozmetik mağazası açmak, üniversite öğrencilerinin yoğun olduğu yerde yurt açmak vb.

Bu girişimcilik grubunu diğerlerinden ayıran temel özellik, kâr elde etme güdüsü ile hareket edilmesidir. Girişimciliğe iten temel odak kâr motivasyonudur.

#### 2.1.4.2 İç Girişimcilik

İç girişimcilik yeni bir ürün ya da hizmet üretmekten ziyade, mevcut bir organizasyonu ve bu organizasyon içindeki iş fikirlerini geliştirerek daha da kârlı seviyeye getirme ile ilişkilidir. Aslında bu yönüyle iç girişimcilik, büyük ya da küçük her büyüklükteki ve tüm sektörlerdeki

organizasyonlar için gerekli bir türdür. İç girişimcilik kültürü, verimlilik artışları, iyi uygulamaların geliştirilmesi, rekabet gücünün yükseltilmesi gibi sonuçları doğurmaya doğrudan hizmet eder.<sup>111</sup>

### **2.1.4.3 Kamu Girişimciliği**

Kamu kuruluşları vergilerle gelir elde etmektedir. Ancak tarihsel süreçte ortaya çıkan krizler, üretimi azaltarak vergi gelirlerini de yetersizleştirmiştir. Bu sonuç, kamu sektörünün de kendi sermayesini üretebilmek için yenilikçi ve girişimci davranış içinde bulunması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Daha fazla esneklik ve daha az bürokrasi anlayışı, kamu kurumlarının etkinliğinin artırılması için temel hareket noktaları olmuştur. Kamu harcamalarının düşürülmesi, ekonomide özel sektörün yetersiz olduğu sektör ya da dönemlerde kamunun devreye girmesi gibi durumlarda gerçekleştirilen mal ve hizmet üretimleri kamu girişimciliğinin faaliyet alanları olarak gösterilebilir.<sup>112</sup>

### **2.1.4.4 Sosyal Girişimcilik**

Sosyal girişimciliğin odaklandığı alan, toplumu ilgilendiren problemlerin çözülmesidir. Bu problemler yerel, ulusal, bölgesel ya da küresel olmak üzere dar ya da geniş birçok alanda olsa da ortak nokta bir topluluğun sorunun çözülmesidir.

Sosyal girişimcilik, kendisi için kâr elde etmekten ziyade toplumun tamamı ya da büyük bir kısmının sorunlarını çözmeyi hedefler. Elbette sosyal girişimciliğin kâr amaçlı bir anlayışının olmaması, kâr elde etmeyecekleri anlamına gelmez. Ticari girişimcilikten farkı kârı reddetmesi değil, toplumsal yararı daha ön planda tutmasıdır.<sup>113</sup>

## **2.2 KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR**

### **2.2.1 KADIN GİRİŞİMCİ**

Girişimci tanımı kadınları da kapsamakla birlikte daha özel anlamda “kadın girişimci” kavramı; evi dışında bir mekânda kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bir işletme sahibi olan, ortaklık kuran, iş ile ilgili diğer taraflarla iletişim kuran ve planlama yapan, elde edilen kazancın kullanımı üzerinde söz sahibi olan ve işletme risklerini üstlenen kadın olarak tanımlanabilir.

Kadın girişimciliğinin kadın işsizliğini azaltacağı hem de kadın istihdamını artıracığı öngörülmektedir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde kadınlara dönük özel girişimcilik kursları düzenlenmekte, hibe ve kredilerle kadın girişimciliği desteklenmektedir. Bu destekler genel olarak kadın girişimciliğini geliştirse de, özellikle gelişmekte olan ülkelerde; sosyokültürel yapı, geleneksel değer yargıları ve ataerkil toplum yapısı kadın girişimciliğini sınırlamaktadır.

## 2.2.2 KADIN GİRİŞİMCİLİK KÜLTÜRÜ

Girişimcilik kültürünün oluşmasında aile ve toplum yapısının büyük etkisi vardır. Aile içerisinde ve çevreden alınan eğitim ve görgü kişiyi yaşamı boyunca etkileyebilmektedir. Girişimcilik kültürü, girişimciye; iş, işletme ve girişimcilikle ilgili davranış kuralları, iş yapma şekli ve yetisi kazandırır, kişiye vizyon katarak ve misyon yükleyerek, başkalarından iş beklemek yerine, başkalarına iş imkânı sağlama fikri aşılır.<sup>114</sup>

Ülkemizdeki kadın girişimciliği de, kültürümüze has bazı özelliklerden etkilenmekte olup, Türk kadın girişimcisinin genel olarak;<sup>115</sup>

- Bireyci toplumda yetişen kadın girişimciye göre girişimcilik düzeyi daha düşüktür.
- Belirsizlikle mücadele düzeyi yüksek olan bir toplumda yetişmiş kadın girişimciye göre daha az risk almaktadır.
- Kadın erkek eşitsizliği daha az olan toplumda yetişen bir kadın girişimciye göre kadın erkek eşitsizliği ile daha çok mücadele etmek zorundadır.
- Ömür boyu gelir anlayışı ile kariyer planı yapma yetisi yüksek olan toplumda yetişmiş kadın girişimciye göre emeklerinin karşılığını daha kısa vadede almak ister.

## 2.2.3 KADIN GİRİŞİMCİLER İLE ERKEK GİRİŞİMCİLER ARASINDAKİ FARKLAR

Kadınlar, iş hayatı kalıplarının gelişmesi ve kadın erkek fırsat eşitliğinin artmasıyla birlikte gittikçe daha fazla düzeyde girişimciliğe eğilim göstermektedirler. Ancak kadın ve erkek girişimcileri motive eden faktörler bazı noktalarda farklı özellikler arz etmektedir. Kadınların çalışma yaşamındaki bilinen engelleri ve dezavantajları, erkeklere göre daha geç ve daha güç girişim olanaklarına erişmelerine sebep olmaktadır.<sup>116</sup>

Girişimci kadın ve girişimci erkek arasındaki farklar aşağıdaki tabloda özet olarak gösterilmektedir.



Tablo 39. Kadın-Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar<sup>117</sup>

	<b>Erkek girişimciler</b>	<b>Kadın girişimciler</b>
<b>Genel olarak</b>	Kolay karar verir	Zor karar verir
	Finansal riske hazırdır	Finansal riskten çekinir
	Ticari imalat ve inşaat işleri yoğunluktadır.	Hizmet işleri yoğunluktadır.
<b>Risk alma</b>	İşteki tehlikelerde daha az endişelidir.	İşteki tehlikelerde daha fazla endişelidir.
	Yeterli bilgiye sahip olduğunu hisseder.	Daha fazla bilgi edinme arzusu vardır.
	Sosyal desteğe daha az ihtiyaç duyar.	Sosyal desteğe daha fazla ihtiyaç duyar.
	Başarısızlıktan korkmaz.	Başarısızlığa karşı endişelidir.
	Riske açıktır.	Riskten kaçınır.
<b>Finansman</b>	Daha fazla sermayeye sahiptir.	Sermeyesi sınırlıdır.
	Daha fazla borç riski alır.	Fazla borçlanmaya karşı temkinlidir.
	Finansmana ulaşma olanakları yüksektir.	Finansmana ulaşma olanakları düşüktür.
	Bankaların güveni fazladır.	Bankaların güveni azdır.
<b>Yönetim</b>	Mantıksal düşünür.	Sezgisel düşünür.
	Büyüme iştahı agresiftir.	Büyüme iştahı yavaş ve temkinlidir.
<b>Ağlar</b>	Geniş iş ağına sahiptir.	İş ağı dardır.
	Organizasyonel bağları vardır.	Aile ve arkadaşlardan kaynaklı bağları vardır.
	Ağa erişimi kolaydır.	Ağa erişimi zordur.

## 2.2.4 KADIN GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ

Aşağıdaki tabloda dört farklı kadın girişimci tipi özetlenmiştir. Geleneksel girişimci; hem girişimcilik hem de geleneksel rollerini üstlenen ve ikisini de yerine getirmeye çalışarak iş-aile görevlerini dengeleyen tiptir. Yenilikçi girişimci; girişimcilik ideallerini geleneksel cinsiyet rollerinin üstünde tutan ve işletmesinin büyümesini öncelikli hedefleri arasına koyan tiptir. Evcimen girişimci; geleneksel rollerini girişimcilik ideallerinin üstünde tutan, girişimciliği yan işmiş gibi gören tiptir. Köktenci girişimci; iş-aile dengesini kurmaktan çok kadınların ikinci plana itilmelerini önlemeye çalışan ve işini de bu amaca hizmet eden bir araç olduğunu düşünerek organize eden tiptir.

Tablo 40. Kadın Girişimci Türleri<sup>118</sup>

<b>Kadın Girişimci Tipi</b>	<b>Özellikleri</b>	<b>Girişim Alanları</b>
<b>Geleneksel Girişimci</b>	Hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini aynı ölçüde yerine getirmeye çalışır.	Konuk evi işletmeciliği, sekreterlik, bakım ajansı restoran, yemek fabrikası, kuaför salonu vb.
<b>Yenilikçi Girişimci</b>	Girişimci rolünü, geleneksel rolünden daha üstün tutan ve öncelikli hedefi işini büyütme olan girişimcidir.	Yüksekökol mezunu kadınların istihdam edildiği alanlar, Pazar araştırmaları, reklam, halkla ilişkiler ve basın.
<b>Evcimen Girişimci</b>	Geleneksel rolünü girişimci rolünden üstün tutan ve girişimciliği bir yan iş gören girişimcilerdir.	Uzun vadeli, küçük ölçekli işler yaparlar ve daha çok evde üretilebilen ürünlerin ticaretiyle uğraşırlar.
<b>Radikal Girişimci</b>	Kadınların ikinci plana atılmasının önüne geçmeye çalışan ve işini bu amaca hizmet eden bir araç olarak gören girişimcidir.	Basın, yayın, perakende, satış, eğitim ve küçük ölçekli imalat işleri.

## 2.2.5 KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNEMİ

Kadın girişimciliğinin öneminin farkına varmayan ülkelerde ekonomik büyüme potansiyelinin tam anlamıyla kullanılmadığı söylenebilir. Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi hedefi doğrultusunda kadın girişimciliğini destekleyen ülkeler ise uluslararası rekabette önde olacaklardır.

Kadın girişimcilerin artması cinsiyet temeline dayalı eşitsizliği azaltmak, aile içinde refahı artırmak, kadının toplumdaki konumunu güçlendirmek, ülkenin iş kurma potansiyelini artırmak, işsizlik ve yoksulluğu azaltmak açısından doğrudan etki doğuracak, dolaylı olarak da ekonomik büyüme, krizleri bertaraf etme ya da yönetme, krizler sonrası toparlanma ve ilave istihdam yaratmaya etkisi olacaktır.<sup>119</sup>

Bu bağlamda, kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde ekonomiyi istikrara kavuşturma, istihdamı artırma ve rekabetçi bir üretim ölçeği sağlama hedeflerine ulaşmada kadın girişimciliğinin desteklenmesine dönük temel politika ve programların oluşturulması önceliklendirilmelidir.

## 2.2.6 KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

Kadınlar, genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanı sıra bir de kadın olmaktan dolayı erkeklerden farklı olarak birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar iş kurma aşamasında, iş kurduktan sonra olabileceği gibi hâlihazırda bulunan sorunlardır:

- İş kurma aşamasındaki sorunlar: Sermaye temini, işyeri arama, kiralama, mal temini, donanım, araç-gereç temini, resmi kuruluşlarla ilişkiler, işi organize edememe ve toplumun iş kadınına alışkın olmaması şeklindedir.
- İşyeri kurulduktan sonraki sorunlar: Tecrübe eksikliği, müşteri ile iletişim sorunları, işi yürütmede bilgisizlik, müşteri azlığı, parasal sorunlar, yalnızlık, personel temini, piyasadaki istikrarsızlık, ödemeler ve senetlerdir.
- Mevcut sorunlar: Müşteri azlığı, resmi kuruluşlar, kalifiye eleman bulamama, ucuz hammadde mal temini, kaliteli hammadde mal temini ve enflasyondur.

## 2.3 GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

### 2.3.1 DÜNYADA GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İlkel toplumların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ortaya koyduğu denemelerde bir risk söz konusu olduğu düşünüldüğünde, girişimciliğin insanlık tarihiyle özdeşleştirilmesi mümkündür.

Yerleşik hayatla beraber başlayan hayvancılık ve tarımsal faaliyetle de insanoğlu ihtiyacından daha fazlasını üretebildiğini fark etmiş ve takas usulü ticaret yapmıştır. Ancak girişimciliğin günümüz anlamındaki geçmişi için kapitalist teoriye ve kapitalizmin doğuşundan sonraki dönemlere bakmak daha rasyonel olacaktır.

Orta Çağ'da girişimci, üretimi planlayan kişi olarak tanımlansa da, bunu yaparken herhangi bir risk almamakta, daha ziyade devletin sağladığı kaynakları kullanmaktadır.<sup>120</sup> Risk kavramı ile girişimci arasında bağlantı kurulması 17'nci yüzyıla denk gelmektedir. Bu dönemden itibaren girişimciler, devlet ile sözleşme yaparak kâr ve zararı üzerine almaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi öncesi ise girişimciler, ticaret yapan ve kendi sermayesi ile iş kuran kişiler olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte girişimcilik, farklı boyut ve anlamlar kazanarak ekonomik anlamda değerini arttırmış ve toplumda daha önemli bir konuma gelmiştir. Bu dönemde klasik iktisat anlayışı ortaya çıkmış ve girişimcilik; her arzın kendi talebini yaratması teorisi ile şekillenmiştir.

II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ekonomik buhran ve ticaretteki düşüş, şirket yönetimlerini devlet merkezileştirmeye yöneltmiş olup, kamu ekonomisi uygulanmıştır. "Ne kadar çok devlet, o kadar huzur" görüşü 1970'li yıllara kadar hâkim olmuştur. 1970'de batı dünyasında yaşanan petrol krizi, neo-liberal düşüncenin ortaya çıkmasıyla neticelenmiştir.<sup>121</sup> Ayrıca Max Weber'in protestan yaklaşımının çalışmaya, kazanmaya ve üretmeye karşı sergilediği pozitif tutum, girişimciyi daha da kabul edilebilir konuma getirmiş ve çalışmalarını ile siyasi iktisada önemli katkı sağlayan Joseph Alois Schumpeter'i etkilemiştir. Schumpeter'in "yaratıcı yıkım" (piyasa ekonomilerinde müteşebbislerin daha fazla kâr elde etmek için üretim tekniklerini sürekli olarak değiştirmeleri ve böylece mevcut ekonomik yapının sürekli yenilenmesi) ve Peter Drucker'ın "inovasyon" (girişimcilerin farklı bir iş veya hizmet ortaya koymak için değişiklik yapmalarını sağlayan araç) kavramlarının, küçük ve orta ölçekli girişimcilerin kullanması gerektiği bir sistem olduğunun farkına varılmıştır.

1990'lı dönemlerde yaşanan komünist birliğin parçalanması, yüksek işsizlik, Çin'in dışa açılım hareketleri, uluslararası ticaretin temellerini oturtmuş ve bu durum, ABD ile Avrupa ülkelerinin dikkatini çeken bir olgu haline gelmiştir. Özellikle Avrupa ülkelerinde girişimciliğe yönlendirmek amacıyla işletme okulları açılmış, yayınlar basılmıştır. Ayrıca bu dönemlerde egemen iktisadi düşünce olarak varlığını sürdüren klasik teori, devletin piyasaya ve girişime müdahalesini kabul etmediğinden bu dönemden sonra giderek gelişme ortamı bulmuştur.

Tüm bunların dışında, bilgi teknolojisi ve diğer teknik ilerlemeler işletmeleri yapısal anlamda değişiklikler yapmaya mecbur bırakmıştır. Hammadde, bilgi ya da işgücü gibi kaynakların işletmelerin üretim fonksiyonunu karşılamak için ulusal anlamda yetersiz ya da pahalı olması, işletmeleri farklı ülkelerdeki işletmelerle bağ kurmaya itmiş ve buna bağlı organizasyonlar kurmaya yöneltmiştir. Oluşan bu yeni ve uluslararası rekabetin temel faktörleri hız, esneklik, kalite ve hizmet üstünlüğü gibi küreselleşmenin hayatımıza kattığı faktörler olmuştur. Küreselleşme, hız, zamanında üretme ve tüketiciye ulaştırma, fiyat rekabeti sağlama gibi olgular, uluslararası işletme ağlarını kaçınılmaz kılmıştır.<sup>122</sup>

Dünya, AB ve OECD perspektifinde girişimciliğin hâli hazırdaki durumuna bakıldığında:

Dünya genelinde yeni kurulan şirketlerin yarısından fazlası ilk 5 yıl içerisinde başarısız olmaktadır. Bu oran ülkelere göre değişiklik göstermekte olup; Avusturya, Belçika, Lüksemburg, Hollanda ve İsveç gibi AB ülkelerinde ise diğer ülkelere göre daha yüksek bir başarı oranı söz konusudur.<sup>123</sup>

OECD bölgesinde; kadın işverenlerin yaklaşık %70'i pazarlama hizmetlerinde (özellikle ticaret, oteller ve taşıma) yer almaktadır. Türkiye dışındaki tüm OECD ülkelerinde, hizmet sektöründe kendi hesabına çalışan kadınlar, erkeklerden daha fazladır. Kendi hesabına çalışan kadınların yaklaşık %80'i hizmet sektöründe çalışırken, bu oran erkeklerde %60'dan azdır.<sup>124</sup>

AB genelinde kadın istihdam oranı %60'lar düzeyinde olmasına rağmen, girişimcilerin %30'unu oluşturan kadınların girişimcilik potansiyelinden yeterince yararlanılamamaktadır. AB ülkelerindeki kadınlar, kendi hesabına çalışanların ya da iş kuranların üçte birini oluşturmaktadırlar.<sup>125</sup>

### 2.3.2 TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Loncaların kurularak ilk girişimcilik hareketlerinin başladığı döneme kadar Osmanlıda askeri kökenli bir toplum yapısı görülmüştür. Padişah Abdülmecit tarafından alınan ilk dış borç, bir müteşebbisin ve sermayenin olmaması nedeniyle işgücü ile bütünleşememiştir. Ayrıca yabancılara tanınan vergi imtiyazlarına esnaf pek fazla direnememiştir. Askeri politikanın sürekliliği, küçük yaştan başlayan ve uzun süren askeri eğitimler, yerli halkı iş kurma fikrinden uzak tutmuş, Hıristiyan ve Yahudi asıllıların girişim fırsatlarına zemin hazırlamıştır.

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde girişimcilik fikrini destekleyen ilk hamle 1923'de gerçekleşen İzmir İktisat Kongresi olarak karşımıza çıkmaktadır. Alınan kararlar ile sermayenin millileşme çabası doğrultusunda;

- Yerli üreticinin ürünü kullanılmaya başlanmış,
- Milli sermayeli bankalar kurulmuş,
- Sanayileşme planları dâhilinde bir üretim hareketliliği politikası izlenmiştir.

Ancak 1929'da başlayan ve 1930'lu yıllarda devam eden Büyük Buhran Türkiye'yi de etkilemiş, kriz süreci "devletçilik" politikası izlenerek atlatılmıştır. II. Dünya Savaşı'nın dışında kalma politikası ile de krizin aşılması desteklenmiştir.

1950'de kurulan "Türk Sınai Kalkınma Bankası" girişimcilere kaynak sağlamıştır. Bu sürecin devamında özel sektöre de ağırlık verilmiş ve girişimci sayısında artış olmuştur. Bugün ülkemizde faaliyet gösteren köklü firmaların temeli bu dönemde atılmıştır. Sümerbank, Etibank ve Merinos 1950-70 yılları arasında kurulmuştur. Denizcilik Bankası 1951, Et ve Süt Kurumu 1952, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) 1954, Arçelik 1955, Ford Otosan 1959, Ereğli Demir Çelik Fabrikası 1960 ve PETKİM 1965 yılında kurulan firmalardandır. Bu dönemdeki girişimlerin tek hedefi üretmek olup, kalite, verimlilik ve fiyat gibi unsurlar henüz ön plana çıkmamıştır.

1970'lerden sonra kamu kaynaklı yatırımlar azalmış, özel sektör girişimlerinde daha fazla artış yaşanmıştır. İthal ikameci politika ile üretim yapılması önceliklendirilerek ulusal ekonomideki sanayinin payının artırılmasına odaklanılmıştır. Kıbrıs Barış Harekâtı, petrol şoku, terör olayları ve ambargolar genel ekonomik gerilemeye sebep olmuş ve girişimcilik faaliyetine sekte vurmuştur.

1980 sonrası 24 Ocak kararları ile başlayan dönemde girişimcilik kültürü ve ekonomik sistemin dengeleri açısından yeni bir kulvara girilmiştir. Bu dönemde, daha çok ihracat yönelimi çerçevesinde bir politika oluşmuştur. Serbest piyasa ekonomisine geçişle beraber izlenen bu politika çerçevesinde yerli girişimciliğe destek politikası izlenmiş, ithal ikameci uygulamadan tedricen vazgeçilmiştir. Ancak gümrük vergilerindeki azalma ve ihracatın teşviki, üretimin daha çok pazara yayılmasını sağlasa da yurt içi üretim zayıf kalmıştır.

1980 sonrası ise girişimciliğin teknoloji ve bilgi ile bağdaşmaya başladığı, klasik üretimin yanına bilgi, bilişim ve insan kaynağının da eklendiği bir dönem olmuştur. Bireylerin eğitimi, tecrübesi ve atılımcı yönünün ön planda sergilenerek girişimciliği desteklediği bilgi çağı başlamıştır.

1990'lı yıllarda devlet ekonomide daha fazla hissedilir olmuş, belirsiz koşullara rağmen küreselleşmenin ve Gümrük Birliğine dâhil olmanın etkisi ile girişimci sayısında artış yaşanmış, girişimcilerin vizyonunda küresel rekabetin zorunlu kıldığı değişiklikler olmuştur.

Girişimciler açısından; uluslararası piyasaları bilmek, yabancı dil, kalite ve verimliliğe odaklılık, rekabetçilik gibi bilgi ve beceriler ön plana çıkmıştır.

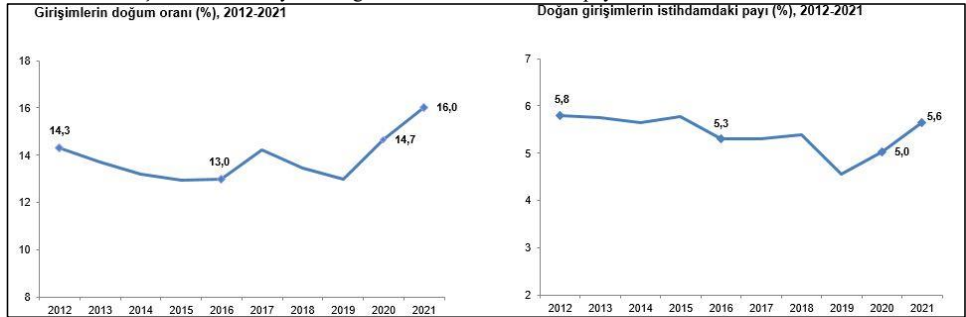
Bu dönemde, özellikle 1994 krizi ile beraber ülkemizde kadınların ekonomiye katkıda bulunmaları önemsenmiş ve bunun için yeni modeller denenmiştir. Kamusal desteğin dışında gönüllü kurum ve kuruluşlar, uluslararası kuruluşlardan UNDP, AB, destekleyici projeler başlatmıştır. Ayrıca Türkiye’de istihdamı artırma ve işsizliği azaltma çalışmaları 1999 Helsinki Zirve Toplantısı’nda Türkiye’nin AB’ye aday ülke statüsü kazanmasından sonra hız kazanmış olup kalkınma ve istihdam odaklı girişimcilik-kadın girişimciliği kavramı bu dönemde gelişmiştir.

2000’li yıllarda Rusya ve Asya’da yaşanan finansal krizle beraber ülkemizde yeni bir ekonomik süreç başlamıştır. Girişimcilikte, bireysel yeteneklerin yanında, teknoloji ve bilgiye hâkimiyet, iletişim, risk, atılcılık gibi boyutlar daha baskın nitelikler olarak ön plana çıkmıştır. Ayrıca izlenen diğer politikalar ve özelleştirmenin etkisi ile girişimciliğin ve kadın girişimciliğinin uygulama sahası genişlemiştir. Ancak yapılan girişimcilik faaliyetlerinin aile şirketi ile sınırlı kalması, yönetim ve sermayenin aynı kişide olması nedeniyle ekonomi ve istihdama katkısı hissedilir ölçüde olmamıştır.

Bulduğumuz süreçte girişimciliğin artık belli stratejileri olmuş ve şekillenmiştir. Kendini bilgi çağına uyduran, eğitilmiş, lider, yaratıcı, inovasyon kültürü olan, ekip ruhlu, birikimi olan, bulunduğu pazar koşullarını takip eden girişimciler ön plana çıkmış ve kalıcı olmuştur.

Ülkemizde hâlihazırdaki girişimcilik durumuna ilişkin genel bir tespit açısından girişimcilerin doğum oranı ve istihdamdaki payı önemli göstergelerdir. TÜİK tarafından yayımlanan bu göstergelere göre, girişimcilerin 2012’de %14,3, 2016’da %13 olan doğum oranı, 2022’de %14,7 olmuştur. 2022’de doğan girişimlerin istihdamdaki payı ise %5,6 olmuştur.

Tablo 41. Girişimcilerin Türkiye’de doğum oranı ve istihdamdaki payı



Kaynak: TÜİK; Girişimcilik ve İş Demografisi, 2021.

2022 yılında girişimlerde en yüksek doğum oranı %34,1 ile toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektöründe gerçekleşmiştir. Bu sektörü sırasıyla, %17,3 ile ulaştırma ve depolama ve %10,7 ile imalat sektörleri takip etmiştir.<sup>126</sup>

Kadın girişimciliğinin mevcut durumuna ışık tutması açısından kadınların ve erkeklerin işteki durumuna ilişkin verilerin incelenmesi faydalı olacaktır.

Tablo 42. Cinsiyet bazında işteki durum - 2022 (15+ yaş)

İşteki Durum	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Ücretli, Maaşlı Veya Yevmiyeli	14.646	7.042	70,4	70,9
İşveren	1.210	164	5,8	1,7
Kendi Hesabına	4.117	910	19,8	9,2
Ücretsiz Aile İşçisi	845	1.820	4,1	18,3
<b>Toplam</b>	<b>20.818</b>	<b>9.936</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri.

2022 yılında çalışanların işteki durumunun cinsiyet bazında verildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde;

- Kadınlarda ve erkeklerde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların en fazla paya sahip olduğu ve oranların birbirine oldukça yakın olduğu (%70 üzeri),
- İşveren olarak çalışan erkek sayısı 1.210.000 iken kadın sayısının sadece 164.000 olduğu ve erkeklerin %5,8'i bu şekilde istihdamda iken kadınların sadece %1,7'sinin bu şekilde istihdamda olduğu,
- Kendi hesabına çalışan erkek sayısı 4.117.000 iken kadın sayısının sadece 910.000 olduğu ve erkeklerin %19,8'i kendi hesabına çalışırken kadınların %9,2'sinin bu şekilde istihdamda olduğu,
- Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkek sayısı 845.000 iken kadın sayısının 1.820.000 olduğu ve erkeklerin %4,1'i ücretsiz aile işçisi iken kadınların %18,3'ünün bu şekilde istihdamda olduğu,

görülmektedir.

## 2.4 TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE İLİŞKİN KURUMSAL HİZMETLER

Gelişmiş ülkelerde otuz yılı aşan süredir kamu kurumları ile STK'ların faaliyetleri arasında önemli yer tutan kadın girişimciliğinin desteklenmesi konusu, Türkiye'nin gündemine ancak 2000'li yıllarda girmeye başlamıştır. Hâlbuki çalışma yaşamında var olan kadın erkek fırsat eşitsizliği, girişimcilik alanında daha belirgin ve derindir.

2000’li yıllarda kadın istihdamı ve girişimciliğinin desteklenmesi çabaları; merkezi kamu kurumlarının yanı sıra, yerel yönetimlerin, STK’ların ve özel sektörün bu alandaki önemini artırmıştır. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne aday ülke olması ile aldığı destekler artınca, STK’ların yarattığı ekonomik boyut da önem kazanmıştır. STK’ların kadın girişimcilere sağladığı sosyal destek ağları, mesleki eğitim ve mesleki işbirlikleri, esnek çalışma sistemleri, gönüllülük çerçevesinde yürütülen projeler yerel kalkınmaya katkıda bulunmaktadır.

Türkiye’de kadın girişimciliğın desteklenmesi konusunda faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlar ile hizmetleri hakkında aşağıda bilgiler verilmiştir.

#### 2.4.1 KOSGEB: KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI

KOSGEB, girişimci ve KOBİ üretimlerinden yatırımlarına, AR-GE faaliyetlerinden yurtdışı operasyonlarına kadar birçok alanda destekler vermektedir. KOSGEB’in yürüttüğü desteklerin tamamından kadın girişimciler de yararlandığı gibi, kadın girişimcilere hem destek miktarlarında, hem de destek süreçlerinde pozitif ayrımcılık yapılmaktadır.

##### 2.4.1.1 Girişimcilik Eğitimleri

Kurulduğu günden bu yana girişimciliğe yönelik projeler ve destekler sağlayan KOSGEB, 2009 yılından bu yana tüm ülke çapında ücretsiz ve herkesin katılımına açık Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri vermiş, bu kapsamda bugüne kadar 1.5 milyonu aşkın vatandaş söz konusu eğitimlere katılımı sağlanmıştır. Bu eğitimlere talep gün geçtikçe arttığı için, Temmuz 2019’da KOSGEB bu hizmetini elektronik ortama taşıyarak E-Akademi’yi kurmuş ve girişimcilik eğitimlerini uzaktan eğitimle devam ettirmiştir. E-Akademi’de Geleneksel Girişimcilik Eğitimi ve İleri Girişimcilik Eğitimi sunulmaktadır.

2009-2020 arası KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri aşağıda yer almakta olup, bu rakamlarda üniversiteler tarafından örgün eğitim kapsamında verilen dersleri ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile yapılan protokol kapsamında onaylanan dersleri geçen öğrenci sayıları hariç tutulmuştur. KOSGEB’in 2009 yılından uygulama sonuna kadar sağlamış olduğu Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılanların %47,20’si kadın girişimci adaylarıdır.



Tablo 43. 2009-2020 Yılları Arası KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri

Yıllar	Kadın Girişimci Sayısı	Erkek Girişimci Sayısı	Toplam	Yüzde
2009	6	10	16	37,50
2010	3.158	4.337	7.495	42,13
2011	17.498	22.910	40.408	43,30
2012	24.787	31.682	56.469	43,89
2013	38.761	45.565	84.326	45,97
2014	52.613	58.879	111.492	47,19
2015	56.186	62.557	118.743	47,32
2016	104.711	128.202	232.913	44,96
2017	134.237	145.064	279.301	48,06
2018	101.390	101.151	202.541	50,06
2019	55.961	59.019	114.980	48,67
2020	1.815	1.893	3.708	48,95
<b>TOPLAM</b>	<b>591.123</b>	<b>661.269</b>	<b>1.252.392</b>	<b>47,20</b>

Temmuz 2019’da uygulamaya alınan KOSGEB E-Akademi ile sağlanan ücretsiz online girişimcilik eğitimleri kapsamında katılım belgesi alan katılımcı dağılımı aşağıdadır:

Tablo 44. KOSGEB E-Akademi İle Sağlanan Uzaktan Girişimcilik Eğitimleri

Eğitim Türü	Cinsiyet	2019		2020		2021		2022	
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Geleneksel Girişimcilik Eğt. (Uzaktan)	Erkek	15.423	61,64	70.628	60,98	97.004	58,62	89.139	57,88
	Kadın	9.599	38,36	45.189	39,02	68.476	41,38	64.953	42,12
	<b>Toplam</b>	<b>25.022</b>	<b>100</b>	<b>115.817</b>	<b>100</b>	<b>165.480</b>	<b>100</b>	<b>154.092</b>	<b>100</b>
İleri Girişimcilik Eğitimi (Uzaktan Eğitim)	Erkek	6.384	68,49	33.819	65,80	50.596	62,38	46.620	60,90
	Kadın	2.937	31,51	17.578	34,20	30.512	37,62	29.908	39,10
	<b>Toplam</b>	<b>9.321</b>	<b>100</b>	<b>51.397</b>	<b>100</b>	<b>81.108</b>	<b>100</b>	<b>76.528</b>	<b>100</b>

#### 2.4.1.2 Girişimcilik Destekleri

KOSGEB’in 2010 yılından bu yana uygulamakta olduğu Yeni Girişimci Desteği gerek ulusal gerekse makro politika dokümanlarında yer alan hedefler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Uygulanan programdan elde edinilen tecrübe ile günümüz ihtiyaçlarını ve ulusal hedefleri karşılama noktasında daha esnek, ilgili hedef kitlenin de ihtiyaçlarını karşılayabilecek olan Geleneksel Girişimci ve İleri Girişimci Programları 2019 yılında uygulamaya alınmıştır. Söz konusu programlar kapsamında destek sağlanacak hedef kitle yine eğitim alıp, eğitimden sonra işini kurarak elektronik ortamda başvuru yapabilmektedir.

Hem Geleneksel Girişimci Programından hem de İleri Girişimci Programından yararlanacaklar için kuruluş, sertifika ve performans dayalı (sağlanan istihdamla doğru orantılı) olacak şekilde hibe destek sağlanmakta olup, İleri Girişimcilere bunlara ilave olarak teknoloji seviyesi ile bağıntılı olarak 300.000 TL’ye kadar makine teçhizat desteği ile orta yüksek ve yüksek teknoloji alanlarında faaliyet gösteren işletmelerin Mentörlük, Danışmanlık ve İşletme Koçluğu ihtiyaçlarına binaen 10.000 TL’ye kadar destek sağlanabilmektedir. Sertifika desteği

kapsamında desteklenen işletmenin faaliyet konusu ile uyumlu mesleki ve teknik sertifikalar için geri ödemesiz olarak 5.000 TL'ye kadar destek sağlanır.

Böylece Geleneksel Girişimci Programından faydalananlar maksimum 55.000 TL (genç, kadın, engelli, şehit yakını ise maksimum 65.000 TL) hibe alabilmekte, İleri Girişimci Programından yararlanacaklar ise maksimum 365.000 TL (genç, kadın, engelli, şehit yakını ise maksimum 375.000 TL'ye kadar) hibe alabilmektedir. Böylece tüm işletmelerde istihdam seferberliğine de hizmet edecek kapsamda istihdam teşviki desteklenmekte hem de ülke ekonomisine yüksek katma değer sağlayacak yenilikçi ve imalatçı işletmeler ihtiyaçları doğrultusunda daha yüksek tutarlar sağlanarak desteklenmektedir.

Girişimci Destek Programlarına ek olarak KOSGEB ile T.C. Halk Bankası A.Ş. arasında imzalanan "KOSGEB Uzman Girişimci Kredisi" protokolü ile KOSGEB desteği ile işini kurmuş ve "İleri Girişimci Destek Programı Faaliyet Konuları Tablosu"nda yer alan sektörlerde faaliyet gösteren girişimcilere 300.000TL'ye kadar finansman desteği sağlanmaktadır. İlgili işletmelerin KOSGEB veri tabanına kayıtlı ve aktif, KOBİ Beyannamesi güncel ve onaylı, KOSGEB desteklerinden yasaklı olmayan işletme olması gerekmektedir.

Girişimcilere, KOSGEB tarafından sağlanacak 3 puan faiz desteği ile kredi imkânı sunulmaktadır. Bu kapsamda %14,75 olan kredi faizinin 3 puanlık kısmı KOSGEB tarafından karşılanmakta ve işletmeler %11,75'den kullanım imkânı sunulmaktadır. Bu kredide 6 ay anapara ödemesiz dönem olmak üzere toplam azami 36 ay vade uygulanabilecektir.

Ek olarak KOSGEB Geleneksel Girişimci Destek Programı veya İleri Girişimci Destek Programı başvurusu onaylı ve KOSGEB'den henüz ödeme almamış girişimcilere Türkiye Halk Bankası A.Ş. tarafından Girişimci esnaf ve sanatkârlara, Esnaf ve Sanatkârlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri kefaletiyle veya doğrudan kullandırım şeklinde Hazine ve Maliye Bakanlığı %100 faiz destekli (sıfır faizli) olarak sunulmaktadır. Bu kapsamda;

- KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini tamamlamış ve 35 yaşını doldurmamış girişimci esnafı, KOSGEB tarafından onaylanan projelerini bankaya sunmaları durumunda 300.000 TL ve 5 yıl vadeli Genç Girişimci Kredisi, imkânı sunulmaktadır.
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında, kredi başvuru tarihi itibarı ile en az 1 yıllık ustalık belgesine sahip olan ve ustalık belgesiyle ilgili meslek kolunda, son 1 yıl içinde kendi adına işletme kurduğunu belgeleyen esnaf girişimcilere 500.000 TL ve 5 yıla kadar vadeli Usta Girişimci Kredisi imkânı sunulmaktadır. Hazine ve Maliye Bakanlığı %100 faiz destekli (sıfır faizli) olarak sunulmaktadır.

Ayrıca KOSGEB tarafından uygulanmakta olan Finansman Destekleri kapsamında Girişimcilik Desteklerinden faydalanmış olan işletmelere çeşitli Kredi Faiz Desteği adları altında (Acil Destek Kredisi, 2016/2018 Makine Teçhizat Kredisi, İşletme Kredisi vb.) 19801 işletme için 114 Milyon TL kredi faiz desteği sağlanarak 997 Milyon TL’lik kredi hacmi yaratılmıştır. Destek sağlanan kadın girişimcilere ait işletme sayısı ve destek tutarı aşağıdadır;

Tablo 45. Yıllar İtibarıyla Destek Sağlanan Kadın Girişimcilere Ait İşletme Sayısı ve Destek Tutarları

		Sağlanan Destek Tutarı	Destek Sağlanan İşletme	Yüzde
2014	Kadın Girişimci	48.866.158,00	4.632	%45,42
	Erkek Girişimci	56.721.294,00	5.567	%54,58
	<b>Toplam</b>	<b>105.587.452,00</b>	<b>10.199</b>	
2015	Kadın Girişimci	57.894.232,00	5.682	%48,05
	Erkek Girişimci	67.778.191,07	6.143	%51,95
	<b>Toplam</b>	<b>125.672.423,07</b>	<b>11.825</b>	
2016	Kadın Girişimci	121.234.041,07	7.594	%48,11
	Erkek Girişimci	123.926.910,09	8.190	%51,89
	<b>Toplam</b>	<b>245.160.951,16</b>	<b>15.784</b>	
2017	Kadın Girişimci	227.261.722,86	11.331	%47,54
	Erkek Girişimci	234.578.412,41	12.504	%52,46
	<b>Toplam</b>	<b>461.840.135,27</b>	<b>23.835</b>	
2018	Kadın Girişimci	297.269.325,78	15.233	%51,54
	Erkek Girişimci	290.390.799,22	16.201	%48,46
	<b>Toplam</b>	<b>587.660.125,00</b>	<b>31.434</b>	
2019	Kadın Girişimci	280.612.151,96	14.613	%48,49
	Erkek Girişimci	315.782.803,58	15.526	%51,51
	<b>Toplam</b>	<b>596.394.955,54</b>	<b>30.139</b>	
2020	Kadın Girişimci	175.407.102,92	11.329	%42,40
	Erkek Girişimci	382.614.407,37	15.388	%57,60
	<b>Toplam</b>	<b>558.021.510,29</b>	<b>26.717</b>	
2021	Kadın Girişimci	210.538.126,20	11.811	%36,83
	Erkek Girişimci	611.797.332,32	20.259	%63,17
	<b>Toplam</b>	<b>822.335.463,52</b>	<b>32.070</b>	
2022	Kadın Girişimci	234.053.358,94	12.545	%37,65
	Erkek Girişimci	589.005.051,04	20.783	%62,35
	<b>Toplam</b>	<b>823.058.409,98</b>	<b>33.328</b>	

2014 yılından günümüze kadar 94.770 kadın girişimciye Girişimcilik Destekleri kapsamında 1.653.136.220 TL destek sağlanmıştır. Bu rakam 2014 yılından günümüze kadar Girişimcilik Destekleri kapsamında girişimcilere sağlanan destek tutarının yaklaşık %47,2’sini oluşturmaktadır.

#### 2.4.1.3 Kobi Finansman Destek Programı

KOBİ’lerin rekabet edebilirliğinin güçlendirilmesi ve finansmana erişimlerinin kolaylaştırılmasını sağlamak amacıyla uygulanan KOBİ Finansman Destek Programı kapsamında, kadın girişimciliğinin desteklenmesi hususlarında ayrıca destekleme uygulamaları yapılmaktadır.

Buna göre, KOSGEB Girişimcilik Desteklerinden faydalanarak işletmesini kurmuş girişimcilerimizin, KOBİ Finansman Destek Programı kapsamında protokol imzalanan bankalardan kullandıkları kredilerin kâr payı/faiz giderleri KOSGEB tarafından karşılanmaktadır. Bu uygulamada işletme başına banka tarafından kullanılacak kredinin üst limiti 50 bin TL iken, girişimcinin kadın olması durumunda üst limit 70 bin TL olarak uygulanmaktadır.

Bunun yanı sıra, KOBİ'lerin finansmana erişiminin kolaylaştırılması ve uygun koşullarda kredi kullanabilmeleri amacıyla KOBİ Finansman Destek Programı kapsamında Türkiye Halk Bankası A.Ş. ile 03/10/2022 tarihinde "KOSGEB Girişimcileri Protokolü" imzalanmıştır.

Bu protokol uyarınca, ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan, [www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr) adresinde bulunan "İleri Girişimci Destek Programı Faaliyet Konuları Tablosunda" yer alan sektörlerde faaliyet gösteren kooperatifler Türkiye Halk Bankası A.Ş.'den 300 bin TL üst limitli, 6 ay ödemesiz döneme sahip ve toplamda 36 ay vadeli kredi kullandıklarında, bu krediye ait faizin 3 puanı KOSGEB tarafından karşılanabilmekte ve bu şekilde kadın kooperatiflerimiz şu an itibariyle yüzde 10,50'lik ve piyasadaki oranların çok altında bir faiz oranıyla kredi kullanabilmektedir.

#### 2.4.2 TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU ( TÜBİTAK)

1963 yılında kurulan TÜBİTAK, toplumun yaşam kalitesinin artmasına ve ülkenin sürdürülebilir gelişmesine hizmet eden, bilim ve teknoloji alanlarında yenilikçi, yönlendirici, katılımcı ve paylaşımcı bir kurumdur. Araştırma-Teknoloji-Geliştirme çalışmaları yürüten kurum, bilim insanlarının yurt içi ve yurt dışı akademik faaliyetleri burs ve ödüller ile desteklemekte, çeşitli üniversite ve kamu kurumlarının projelerini destekleyerek rekabet gücünün artırılmasını sağlamaktadır. Bu tez çalışması kapsamında TÜBİTAK'a ait değerlendirilebilecek en önemli program Girişimcilik ve Yenilikçilik Yarışmaları Programıdır.

Üniversite öğrencilerinin yenilikçilik temelli düşünme yeteneğine sahip olmalarını sağlamak adına girişimcilik ve yenilikçilik konularına yönelik farkındalığı artırmak; çeşitli iş fikirlerinin hayata geçirilmesi adına uygun ortamı hazırlamak, Girişimcilik ve Yenilikçilik Yarışmaları Programının temel amacıdır.

Ulaşılmak istenen hedefler ise;

- Uluslararası rekabet gücünü artırarak bilimsel bilginin ticari değere dönüşmesine katkı sağlamak,
- Gençlerin madden ve manen tatmin olabilecekleri kariyer hedefleri oluşturmaları ve nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine katkı sağlamak,
- Potansiyel girişimci öğrencilere bir “öğrenme ve uygulama” deneyimi sunmak,
- Etkin çalışan, stratejik ve küresel bütünleşme sürecini başarıyla yönetebilecek yeni işletmeler kurulmasını sağlamak.

#### 2.4.3 TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ (TOBB) KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU

Kadın Girişimciler Kurulu (KGK), TOBB bünyesinde kadın girişimcilik konusunda genel politikalar geliştiren ve görüş oluşturulmasına katkıda bulunan istişari bir kuruldur. Kurul aynı zamanda kadın girişimcilere eğitim, kapasite geliştirme desteği ile girişimci fikirlerini hayata geçirmelerinde destek sağlamak üzere kurulmuştur.

Ülkemizdeki kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve daha donanımlı hale getirilmesi amacıyla politika belirlemek ve girişimcilik kültürünün kadınlar arasında gelişmesine öncülük etmenin yanı sıra; kadınlara kişisel gelişim yollarını öğretmek kariyer geliştirme fırsatları sunmak gibi görevleri olan TOBB KGK bu kapsamda;

- Girişimci ruhlu kişilere, bu özelliklerini daha etkili ve verimli kullanabilmelerini sağlayacak ve iş kurmayı düşünenlere kuruluş ve devamında işi sürdürme süreçlerinde ihtiyaçları olacak temel bilgileri vermek ve yol göstermek amacıyla seminer, panel ve bunun gibi eğitim etkinliklerinde bulunmak,
- Kadın girişimcilerin deneyimli girişimciler yanında staj yapmalarını sağlamak,
- Yurt dışında, özellikle AB’de yabancı girişimciler yanında kısa süreli staj imkânı yaratmak,
- Koçluk sistemi geliştirerek yeni iş kuran girişimcilere deneyimli girişimciler tarafından belli sürelerde destek sağlamak,
- TOBB ve illerdeki odaların öncülüğünde çeşitli illerde “Kadın Girişimci Eğitim ve Danışma Merkezleri” açmak ve bu merkezlerde özellikle AB ve diğer uluslararası kadın girişimci kaynakları konusunda araştırmalarda bulunarak, risk sermayesi gibi konularda danışmanlık yapmak,

- Kadın girişimcilik konusunda detaylı bilgileri ve olanakları güncel olarak sunan bir “Kadın Girişimciler Web Portalı” hazırlamak gibi çalışmalar yürütmektedir.

#### 2.4.4 TÜRKİYE ESNAF VE SANATKÂRLAR KONFEDERASYONU (TESK)

Bütün esnaflara ait alanları içinde barındıran ve bu esnaf ve sanatkârların kamu yararına işlemleri için gerekli düzenlemeleri yapan kuruluştur. Esnaf sanatkârlara kadın-erkek ayırımı yapmadan muhasebe, personel, kredi imkânları sunan bir konfederasyondur. Ayrıca unutulmaya yüz tutmuş meslekler için gerekli tedbirleri almaktadır.

Girişimci kadınlardan esnaflığa yönelenlerin sayısı TESK, 2022 Eylül ayı sonu verilerine göre 385 bin ve toplam esnaf ve sanatkâr içindeki kadın esnaf ve sanatkâr oranı ise yüzde 18.34 olarak açıklamıştır. TESK sicil kayıtlarına göre girişimci kadın esnaf ve sanatkârların en çok tercih ettiği mesleklerin başında bakkal, büfe ve market işletmeciliği geliyor. Lokantacılık, kadın kuaförlüğü, hazır giyim ve servis aracı işletmeciliği de artmaktadır. Ülke genelinde en fazla kadın esnaf sırasıyla İstanbul, İzmir, Ankara, Antalya ve Bursa’da bulunmaktadır.

#### 2.4.5 TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU (TKDK)

TKDK programlarında, tarımsal girişimcilerin fiziki varlıklarına yönelik yatırımlar kapsamında %70'lere varan hibe ödemesi söz konudur. Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım aracı Kırsal Kalkınma hibeleri (IPARD Programı) kapsamında Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu tarafından desteklenen projelerde kadın yatırımcılara pozitif ayrımcılık yapılmaktadır.

Bu bağlamda kadın yatırımcıların projelerine,

- Et, süt ve yumurta üretimi konularındaki hayvancılık yatırımları için ek 10 puan,
- Tarımsal ürünlerin işleme ve pazarlamasına yönelik yatırımlar için ek 5 puan,
- Bitkisel üretim, arıcılık, el sanatları, kırsal turizm gibi çiftlik faaliyetleri yatırımlarında ek 15 puan,

vermek suretiyle proje seçimindeki puanlama aşamasında kadın yatırımcılarımızın projelerinin ön sıralara çıkması sağlanmaktadır. Toplam ödenen hibenin %40'ı (4,1 Milyar TL), toplam proje sayısının %26'sı (6.465 adet) kadın yatırımcılara aittir.

#### 2.4.6 TÜRKİYE KADIN GİRİŞİMCİLER DERNEĞİ (KAGİDER)

KAGİDER, girişimcilik yoluyla kadının güçlenmesini hedefleyen bir sivil toplum kuruluşudur. Kadının sadece ekonomik olarak değil politik ve sosyal olarak da güçlenmesini hedefler. KAGİDER kadın girişimciliğini, kadınların eşitsiz ve dışlanan toplumsal konumlarının

değişmesi ve bu sayede ekonomik güçlenme ile kadın güçlenmesini sağlayacağı için destekler. Kadın girişimcilerin sağlayacağı faydalar, kadınların güçlenmesi ve kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkı verecektir.

Kuruluşundan bu yana yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde kamu, özel sektör ve sivil topluma mensup pek çok paydaşla, bu amaca yönelik proje ve çalışmalar geliştirmekte ve yürütmektedir. Yaklaşık 400'ün üzerinde üyesi bulunan KAGİDER, vizyonu ve misyonu doğrultusunda, kadın girişimcilerin güçlenmesi için eğitim, rehberlik ve mentörlük desteği vermekte, kadının ekonomik konumunun güçlenmesi ve kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda çalışmalar yapmaktadır.

Kadın girişimciliği ile doğrudan bağlantılı olarak derneğin tanımladığı ana stratejiler şu şekildedir:

- Çalışma hayatındaki kadın çalışan sayısını arttırmak ve kadın girişimcilerin desteklenmesini teşvik etmek,
- Kadınların çalışma hayatına girmesi ve girişimci olması için kadınlara eğitim ve mentörlük vermek,
- KAGİDER çalışmalarının etki alanını tüm ülke çapında yaymak,
- Kadın girişimciliğinin ve ekosisteminin gelişmesi için yasal altyapıyı desteklemek ve teşvik etmek, finansal kaynak erişimine yol göstererek destek olmak,
- KAGİDER üyelerinin kişisel ve iş bazında gelişmelerini destekleyerek etki alanlarını ve büyümelerini desteklemek,
- Genç kadınları, eğitimlerine devam ederek çalışma hayatına katılmaya ve girişimciliğe özendirerek,
- KAGİDER'in bilinirlik ve itibarını arttırmak,
- Kadının çalışma hayatına ve girişimciliğe destek vermek için içerik, teknoloji, savunu çalışması üretmek, ulusal ve uluslararası düzeyde referans noktası olmak.

Derneğin girişimcilik ile ilgili güncel projeleri ve eğitim programları arasında “Geleceğin Kadın Liderleri”, “İşimi Kuruyorum”, “Kadın Girişimci Buluşmaları”, “Kadın Liderlik Platformu”, “KAGİDER Pusula”, “Soma’da Önce Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi”, “Tedarik Zincirinde Kadın Girişimciler”, “Türkiye Kadın Girişimci Dernekleri

Platformu”, “Türkiye’nin Kadın Girişimcisi Yarışması”, “B2B KAGİDER İş Günleri” ve “Fırsat Eşitliği Modeli” yer almaktadır.

Dernek bünyesinde çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu kapsamda doğrudan kadın girişimciliği ile bağlantılı olarak aşağıdaki strateji grupları oluşturulmuştur:

- Altyapı Geliştirme Strateji Grubu: Kadın girişimciliğinin ve ekosisteminin gelişmesi için yasal altyapının desteklenmesi ve teşvik edilmesi, finansal kaynak erişimine yol göstererek destek olunması hedefiyle proje ve çalışmalar yürütür.
- Özel Sektör Strateji Grubu: Kadın çalışan sayısının artırılması ve kadın girişimcilerin desteklenmesi için çalışmalar yürütür.
- Eğitim ve Mentörlük Strateji Grubu: Kadınların çalışma hayatına girmesi ve girişimci olması için kadınlara eğitim ve mentörlük verilmesi hedefiyle proje ve çalışmalar yürütür.
- Gençlik Strateji Grubu: Genç kadınların eğitimlerine devam ederek çalışma hayatına ve girişimciliğe özendirilmesi hedefiyle proje ve çalışmalar yürütür.
- Ayrıca KAGİDER’in öncülüğünde, Türkiye’de kadın girişimci derneklerini tek bir portalde toplayan “Türkiye Kadın Girişimcileri Platformu” oluşturulmuştur.

#### 2.4.7 AVRUPA BİRLİĞİ TÜRKİYE İŞ GELİŞTİRME MERKEZLERİ (ABİGEM)

AB fonlarından yararlanan TOBB, Türkiye'nin 15 ilinde Avrupa Birliği Türkiye İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM) kurmuştur. ABİGEM, ilk olarak 2002 yılında Gaziantep, Kocaeli ve İzmir’de kurulmuş ve daha sonra Türkiye’nin 15 farklı ili eklenmiştir.

Türkiye’de faaliyetlerini sürdüren ve büyümeye devam eden ABİGEM, Kasım 2019’da İstanbul’da gerçekleştirdiği “Kadın Girişimcilik Sektör Toplantısı” ile kadın girişimcilere yönelik yapılan ve planlanan faaliyetler konusunda bilgi paylaşımında bulunmuşlardır. Toplantıya 14 ülkeden sektör grup üyeleri katılım sağlamıştır.

#### 2.4.8 DİĞER KURUMLAR

Bu kurum ve kuruluşlar dışında birçok başka kurum ve kuruluş da kadın girişimciliğini destekleme konusunda faaliyet göstermektedir. Bunlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

- Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)
- Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Tesisi Vakfı (MEKSA)
- Girişimci İş Kadınları Derneği (ANGİKAD)



- Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)

Ayrıca tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadın girişimciliği uluslararası kuruluşlar tarafından desteklenmektedir. UNDP, AB, Dünya Bankası, ILO bunlara örnek verilebilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADIN KOOPERATİFLERİ

Küreselleşme bir yandan fırsatlar yaratırken diğer yandan yoksulluk gibi büyük tehditlerde yaratmaktadır. Toplumun tüm katmanları olumsuz etkileyen yoksulluk özellikle kadınlarda daha fazla görülmektedir.

Birçok ülkede istihdam yaratma ve ekonomik büyümeye katkı sağlamada önemli bir koşul olarak benimsenmiş kooperatifler, kadınların güçlendirilmesi açısından oldukça önemli girişimlerdir.<sup>127</sup>

Kadın kooperatifleri yoksul, güvencesi olmayan işlerde çalışan, emekli olmuş ya da kendi ürettiklerini satamayan kadınlara istihdam yaratması açısından büyük bir fırsat sağlamaktadır. Kadınlar kadın kooperatifleri ile ürettikleri ürünleri satabilmekte, aile gelirine katkı sağlamakta, kendi ayakları üzerinde durabilmekte ve çocuklarını daha iyi yetiştirmektedirler.<sup>128</sup>

### 3.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 3.1.1 KOOPERATİFÇİLİK KAVRAMI VE AMACI

Kooperatifçilik birlikte hareket etme, dayanışma ve sorunlara ortak çözüm getirme anlamında ele alındığında, kooperatifçiliğin tarihi insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır.

Modern anlamda kooperatifçiliğin doğduğu ülke olarak kabul edilen Birleşik Krallık'ta kooperatifçilik hareketinin tarihi 19. yüzyıla dayanmaktadır. 1844 yılında “ Rochdale Öncüleri”, düşük kaliteli ve saflığı bozulmuş gıda ve yiyecekler için uygun fiyatlı alternatifler yaratmak için İngiltere'nin Lancashire şehrinde çağdaş kooperatifçilik hareketini başlatmıştır. Rochdale Öncüleri, genellikle çağdaş kooperatif toplumunun prototipi ve kooperatifçilik hareketinin kurucuları olarak kabul edilmektedir.<sup>129</sup> Kooperatif kurulduğundan itibaren iki yıl için ortak sayısını ve kârını yükseltince İngiltere'de Rochdale'lilerin kurduğu kooperatife benzer yüze yakın tüketim kooperatifi kurulmuştur. Aynı dönemde, Fransa'da üretim kooperatifçiliği ve Almanya'da Kredi Kooperatifçiliği ortaya çıkmıştır.

Kooperatifçilik kelime anlamı olarak Latince “Cooperatio” kelimesinden türetilmiştir. Latince “Cooperatio”, “işbirliği” anlamına gelmektedir. Genel olarak işbirliği “bir amaç için birlikte çalışma” olarak tanımlanmaktadır.

Uluslararası Kooperatifler Birliği (ICA) kooperatifi; “ortak ekonomik, sosyal, kültürel ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir araya gelen kişiler tarafından sahip olunan, kontrol edilen ve yürütülen insan-merkezli bir işletme modeli” olarak tanımlanmıştır.

1163 Sayılı Kooperatifler Kanununa göre kooperatiflerin tanımı “Tüzel kişiliği haiz olmak üzere, ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını işgücü ve parasal katkılarıyla karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklıklara kooperatif denir” şeklindedir.

Kooperatifçilik ilke ve değerlerinin yasal düzenlemelere ve politikalara aktarılmasında en önemli uluslararası belge ILO’nun 2002 tarih ve 193 No’lu “Kooperatifçiliğin Teşvikine İlişkin Tavsiye Kararıdır”.<sup>130</sup> ILO’nun 193 sayılı tavsiye kararı, uluslararası bir kuruluş tarafından kooperatifçilik konusunda kabul edilmiş ilk resmi politika belgesidir. Kooperatifler, “gelir getirici faaliyetler ve insana yakışır istihdamın geliştirilmesine hizmet eden” sürdürülebilir yapılar olarak ele alınmaktadır. Kooperatifler, bunu, insan kaynağını güçlendirerek, onların yönetim ve girişimcilik dâhil olmak üzere iş potansiyellerinin gerçekleştirilmesine yardım ederek; pazar ve kurumsal finansmana erişimlerinin geliştirilmesi yolu ile; tasarruf ve yatırımları artırarak; ayrımcılığın ortadan kaldırılması dâhil, sosyal ve ekonomik iyi olma halini geliştirerek; sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlayarak ve toplumun sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya dönük güçlü bir sektör oluşturarak yapmaktadırlar.<sup>131</sup>

Kooperatifler, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na göre bir “ticari şirket” türüdür. Kooperatif, dernekler ve şirketler arasında toplumsal kalkınmayı geliştiren ve ticari işletmeler için temel sağlayan özgün bir modeldir. Sermaye birlikteliği değil kişi birlikteliği esasında örgütlenmelerdir ve kişiler ortaklık temelinde eşit söz hakkına sahiptirler.

Kooperatiflerin amacı daha fazla kar elde etmek değil, ortaklarına daha iyi hizmet etmektir. Yerel ekonomileri güçlendirmede, yaşam şartlarının iyileştirilmesinde ve insanlara sorumluluk kazandırmada çok etkili olan kooperatifler aynı zamanda katılımcıdırlar. Ortaklar, müşteri, ya da çalışan olsun, hepsinin yapılan işler konusunda eşit söz hakkı ve kârda payı vardır

### 3.1.2 KOOPERATİFÇİLİK İLKELERİ

Kooperatifler, uluslararası çapta kabul edilmiş ilkeleri paylaşan, işbirliği yoluyla daha iyi bir dünya inşa etmek için birlikte hareket eden örgütlerdir. Öz yardım, sorumluluk, demokrasi, eşitlik, hakkaniyet, dayanışma, dürüstlük, açıklık, toplumsal sorumluluk ve duyarlılık gibi etik değerlere dayanır.

Ortaklar, kooperatifçilik değerlerini kooperatifçilik ilkeleri çerçevesinde uygulamaya koyarlar. ICA’nın 1995 yılında kabul ettiği “Kooperatifçilik İlkeleri” kooperatifçiliğe ilişkin en temel kaynak dokümandır. Buna göre kooperatifler yedi ilke ile tanımlanmaktadır: <sup>132</sup>

1. **Gönüllü ve herkese açık ortaklık:** Kooperatifler, ortaklığın sorumluluklarını kabul edebilecek herkese açık; cinsiyet, ırk ya da dine dayalı, siyasi ya da sosyal ayrımcılıktan uzak gönüllü örgütlerdir.
2. **Ortaklar tarafından demokratik kontrol:** Kooperatifler, politika belirleme ve karar alma süreçlerine aktif olarak katılan ortaklar tarafından kontrol edilen demokratik örgütlerdir. Genel Kurulda seçilmiş temsilciler her biri eşit oy hakkına sahip ortaklara karşı sorumludurlar.
3. **Ortakların ekonomik katılımı:** Ortaklar, kooperatiflerinin sermayesine adil olarak katılır ve bu sermayeyi genel kurulda demokratik bir şekilde kontrol ederler. Çoğunlukla ortaklar, ortaklığın bir koşulu olarak taahhüt edildiği üzere (var ise) sermaye üzerinden kısıtlı miktarda gelir elde ederler.
4. **Özerklik ve bağımsızlık:** Kooperatifler, ortakları tarafından kontrol edilen, özerk öz yardım örgütleridir. Kooperatifler, ancak ortaklar tarafından demokratik kontrolün tesis edilmesi ve kooperatif özerkliğinin sağlanması şartıyla hükümetler de dâhil olmak üzere diğer örgütlerle sözleşme yapabilir veya dış kaynaklardan sermaye toplayabilirler.
5. **Eğitim, öğretim ve bilgilendirme:** Kooperatifler; ortakları, seçilen temsilcileri, yöneticileri ve çalışanları için eğitim ve öğretim imkânları sağlar, onlar da bu sayede kooperatiflerinin gelişimine etkin bir şekilde katkıda bulunabilirler.
6. **Kooperatifler arası işbirliği:** Kooperatifler, yerel, ulusal, bölgesel ve uluslararası yapılar aracılığıyla birlikte çalışarak ortaklarına en etkin şekilde hizmet eder ve kooperatif hareketini güçlendirirler.
7. **Topluma karşı sorumlu olma:** Kooperatifler, ortakları tarafından onaylanan politikalar aracılığıyla toplulukların sürdürülebilir gelişimi için çalışırlar.

### 3.1.3 KOOPERATİFLERİN SINIFLANDIRILMASI

Kooperatifçiliğin sınıflandırılmasında bir görüş birliği sağlandığı söylenemez. Tabii olduğu mevzuata, mesleklere, yerleşim yerlerine, ekonomik faaliyetin klasikleşmiş düzenine (üretim, tüketim, kredi vb.) yaptıkları işin cinsine, tek ve çok amaçlı olup olmadığına göre sınıflandırmak mümkündür.<sup>133</sup>

Kooperatifleri üretim ve pazarlama, tüketim ve kredi sektörüne yapılan sınıflandırma:

1. **Üretim kooperatifleri:** Ortak bütün üyeler tarafından üretilen ürünlerin üyelerin yararına toptan satılması düşüncesine dayanır. Üretim kooperatifleri az gelişmiş ülkelerde sosyal

eşitliği sağlamak ve gerginlikleri ortadan kaldırmak hususunda gerçekten yararlı olabilmektedir.

2. **Tüketim Kooperatifleri:** Tüketim kooperatifleri, tüketicilerin (özellikle dar gelirli tüketicilerin) ihtiyaçları olan tüketim maddelerini en iyi şekilde ve mümkün olan en ucuz fiyata (maliyet fiyatına) satın almasını sağlamak amacıyla insanların iktisadi güçlerini bir araya getirmeleri sonucu kurulan kooperatiflerdir.<sup>134</sup>
3. **Kredi Kooperatifleri:** Kredi kooperatifleri, esnaf ve sanatkârın veya çiftçinin kredi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bankacılık metotlarını kullanarak faizle borç para vermek için tasarrufta bulunan ortakların paralarını toplar. Ülkemizde kooperatif çeşitleri içinde en kabul göreni kredi kooperatifleridir.
4. **Yapı Kooperatifleri:** Yapı Kooperatifleri, ortaklarının mesken ihtiyacını karşılamak üzere bir araya gelmiş kişilerce kurulan bir kooperatif türüdür.
5. **Hizmet Kooperatifleri:** Ortaklarına hizmet sektöründe iş ve istihdam imkânı sağlamak için faaliyetlerde bulunmak, ortakların mesleki hizmetleri ile ilgili her türlü ihtiyaçlarının karşılanması ve hizmetlerinin pazarlanması konusunda destek olmak, böylece ortakların ekonomik menfaatlerini korumayı amaçlayan kooperatiflerdir.

Sektörlere göre yapılan sınıflandırma:

1. **Tarım Kooperatifleri:** Tarım kooperatifler ortaklarının, tarımsal üretim için ihtiyaç duydukları tohum, gübre, zirai ilaç, zirai araç gibi materyalleri ucuz ve kredili olarak temin ettiği gibi, ortaklarının ürettikleri malların saklanması ve pazarlanmasını da sağlar. Bu kooperatifler ihtiyaç duydukları zirai bilgilerin temininde ortaklarına yardımcı olur.
2. **Tarım Dışı Kooperatifler:** Tarım dışı kooperatifler ortaklarının ihtiyaçlarını karşılamak ve dayanışmayı sağlamak amacıyla kurulan kooperatiflerdir. Bu kooperatifler ortaklarının küçük tasarrufları ve devletten alınan kredi olanaklarıyla onların ihtiyaçlarını kolay yoldan ve daha ucuza karşılamaya çalışır.

Amaçlarına göre yapılan sınıflandırma:

1. **Tek (özel) amaçlı kooperatifler:** Kooperatif, ortaklarının sadece tek bir ortak amaç için bir araya geldiği kuruluşlardır. Söz konusu bu kooperatifler belirlenen ortak amaç dışında hiçbir işlev görmeyen kuruluşlardır.

2. **Çok amaçlı kooperatifler:** Çok amaçlı kooperatiflerde kooperatifin asıl amacının yanına bir de tali (ikincil) amaç vardır. Örneğin hayvancılıkla ilgili kurulan bir kooperatifte karşılaşılan özel bir ihtiyaçtan dolayı zamanla diğer amaçların eklenmesidir.

Mevzuata göre yapılan sınıflandırma:

1. **1163 Sayılı Kooperatifler Kanununa Tabi Kooperatifler:** Özel yasalarda kurulan kooperatifler hariç Türkiye'deki kooperatifler "1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na" tabidir.
2. **Özel Kanunlara Tabi Kooperatifler:** Kooperatifler Kanunu dışında bazı kooperatif türlerine ilişkin özel hükümleri düzenleyen iki özel kanun bulunmaktadır. Bu kapsamda yer alan kooperatifler "1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu" ve "4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun'a" tabidir.

Farklı ortaklı kooperatifler arasında, ortak ilgi alanlarına sahip insanların bir araya geldiği ya da aynı alanlarda çalışan kişilerin bir arada olduğu karma kooperatif biçimleri de bulunmaktadır. Henüz çok yaygın olmayan bu tür kooperatiflere şunlar örnek verilebilir:

1. **Topluluk kooperatifleri:** Genellikle küçük yerleşimlerde veya topluluklarda faaliyet gösterirler ve ortakları bu toplulukların fertlerinden oluşur. Bu kooperatifler, sadece ortaklarına değil, toplumun tüm fertlerine temel hizmetler (sağlık, ulaşım, enerji vb.) sunarak toplum çıkarını gözetirler. Topluluk, kolektif olarak girişimci olur. Topluluk kooperatifleri çok paydaşlı kooperatiflere bir örnek olarak gösterilebilir.
2. **Serbest çalışan (freelance) kooperatifler:** Serbest çalışanların sahipliğindeki özel işçi kooperatifleridir. Serbest çalışanlar, kooperatif modelini, bir araya gelerek güçlerini birleştirmek, ölçek ekonomisinden faydalanmak ve güvenilir bir geçim kaynağı temin edebilmek için kullanırlar. Bu gibi kooperatifler, serbest çalışanların müşteri bulmalarına yardımcı olan, onlara sigorta ve diğer ilgili hizmetleri sağlayan ve çıkarlarını savunan platformlar olarak çalışırlar.
3. **Sosyal kooperatifler:** Toplum yararına hizmetlerin sağlanması ve dezavantajlı, hassas ya da marjinal durumdaki kişilerin (engelliler, uzun süreli işsizler, eski tutuklular, bağımlılar vb.) iş hayatına katılması konularında uzmanlaşmıştır. İtalya'da ve diğer AB ülkelerinde bu türde çok sayıda kooperatif kurulmuştur. Bunların birçoğu işçilerinin ortaklığıyla kurulurken; kullanıcılar ve gönüllü çalışanlar gibi diğer ortak türlerini dâhil etme imkânı ya da zorunluluğu (ulusal yasalara göre) getirilebilmektedir.<sup>135</sup>

### 3.2 TÜRKİYE'DE KOOPERATİFÇİLİK TARİHİ

Türk kooperatifçiliği uzun ve köklü bir geçmişe sahiptir. İlk kooperatif benzeri örgütler 13. Yüzyılda Anadolu Selçuklu Devletinin sonlarına doğru kurulan Ahi Birlikleridir. Ahi birlikleri bugünkü çağdaş kooperatifçiliğin benimsendiği karşılıklı yardım ve dayanışma, fedakârlık, kardeşlik, eşit kazanç, adil fiyat politikası, üyelerinin eğitimi kaliteli ve ucuz mal üretimi üyelerine kredi sağlama, zarara ve felakete uğrayan üyelere yardım, toplumsal düzen ve huzur sağlama gibi özellikleri ile kooperatifçiliğin başlangıç noktasını oluşturmaktadır.<sup>136</sup>

Kooperatifçilik hareketi 1863 yılında Mithat Paşa'nın kurmuş olduğu ilk tarım kredi örgütü olarak nitelendirilen "Memleket Sandıkları" ile başlamıştır. Memleket Sandıkları amacına uygun faaliyetlerine devam etmemesi nedeniyle kaldırılmış ve 1888 yılında yerine Ziraat Bankası kurulmuştur.<sup>137</sup>

Modern anlamda kooperatifçilik hareketi 1935 yılında Mustafa Kemal Atatürk'ün direktifleri doğrultusunda "2834 sayılı Tarım Satış Kooperatifleri Kanunu" ve "2836 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri Kanununun" çıkarılması ile başlamıştır.<sup>138</sup>

1960'lı yıllara gelindiğinde devlet kooperatifçiliğe önem vermeye başlamış, 1961 Anayasasına ilk defa kooperatifçilikle ilgili hükümler (Md. 51 ve 52) konulmuş ve 1963 yılından sonra kooperatifler kalkınma planı ve yıllık programlarda da yer almaya başlamıştır. 1969 yılında tarım kredi ve tarım satış kooperatifleri dışındaki diğer kooperatifleri ilgilendiren "1163 sayılı Kooperatifler Kanunu" çıkarılmıştır.<sup>139</sup>

Kooperatifler Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte tüketim kooperatifleri, esnaf kredi ve kefalet kooperatifleri, tarımsal amaçlı kooperatifler ve konut kooperatifleri artış göstermiş ve kooperatifler üst örgütlenmeye gitmeye başlamışlardır. Ayrıca, günümüze gelinceye kadar Kooperatifler Kanunu kapsamında ulaştırma, sağlık, turizm, üretim, temin-tevzi, sigorta, enerji, eğitim alanlarında faaliyet gösteren kooperatifler ve ortaklarının tümünü kadınların oluşturduğu çeşitli alanlarda (tarım, tüketim, yayıncılık, el sanattan, gıda, agro-turizm gibi) faaliyet gösteren kadın kooperatifleri gibi yeni kooperatif türleri de kurulmaya başlanmıştır.<sup>140</sup>

### 3.3 KADIN KOOPERATİFLERİ

Yaygın olarak kadınlar tarafından kurulmuş ve işletilmekte olan kooperatifler olarak anlandırılan kadın kooperatifi belli kadın gruplarının istihdam arayışlarına çözüm, gelir getirici faaliyetler ve sosyal yaşama katılımı da içermedir. Kadın kooperatifinin genel anlamda kabul görmüş bir tanımı bulunmama ile birlikte Kadın Kooperatifleri Birliği (SİMURG) kadın kooperatiflerini "İhtiyaç ve öncelikler temelinde hizmet geliştirmek üzere yerel kadın grupları

tarafından oluşturulan yapılar” şeklinde tanımlamaktadır.

Dünyada kadın kooperatifi hareketi; ilk olarak İngiltere’de, 1853 yılında Rochdale Öncüleri Topluluğu’nun kurulmasıyla başlamıştır. Topluluğun cinsiyet ve diğer niteleyici özelliklere bakılmaksızın tüm ortaklar için demokrasiyi güvence altına alan ilkeleri sayesinde kooperatifçilik hareketinde kadınların temsiline yönelik girişimlere olanak sağlanmıştır. 14.04.1883’te Kooperatiflerin Yayılımı için Kadınlar Ligi 50 ortakla kurulmuştur. 1884 yılında Ligin ismi daha geniş bir kooperatif hareketine dönüşümü gerçekleştirmek için Kooperatif Kadınlarının Birliği olarak değiştirilmiştir. 1889 yılında Birlik 1700 ortağa ve 51 şubeye ulaşmıştır.

İngiltere’deki Kadınların Kooperatif Birliği’ne benzer kuruluşlar İskoçya (1882) ve İrlanda (1906)’da kurulmuştur. Birleşik Krallık dışında ise İsveç (1907), Norveç (1910), İsviçre (1921), Belçika (1923), Japonya (1927), Avustralya (1930), Polonya (1935), Yeni Zelanda (1936), Fransa (1937) ve Sri Lanka (1956) olmak üzere pek çok ülkede kadın kooperatifleri kurulmuştur.

Kooperatiflerin yayılması ile birlikte kadınlar, uluslararası kooperatifçilik ilkesi olan” gönüllü ve serbest giriş ilkesinden yararlanarak Dünya genelinde kooperatifler kanalı ile örgütlenmeye başlamışlardır.<sup>141</sup>

### 3.3.1 KADIN KOOPERATİFLERİNİN AMACI VE ÇALIŞMA KONULARI

Ülkemizde kadın kooperatifleri kadın işgücünün ekonomiye kazandırılması kadınların sosyal ve kültürel faaliyetlerinin geliştirilmesi, korunması, desteklenmesi, kadın sorunları ve kadın hakları konusunda farkındalık oluşturulması, sağlıklı ve gelişmiş bir çevrede yaşamlarının sağlanması gibi amaçlarla kurulmaya başlanmıştır.<sup>142</sup>

Türkiye’de ilk kadın kooperatifi 2000 yılında kurulmaya başlanmıştır. Kadınları kooperatif çatısı altında bir araya getiren nedenler; sosyal ve ekonomik paylaşım, doğal demokratik ortam, ortaklar arasındaki eşitlik, istihdam sağlama komşularıyla bir araya gelme, 0-6 yaş grubu çocuklarının daha iyi eğitim almasını sağlama, aile gelirlerine katkıda bulunma gibi nedenlerdir.<sup>143</sup> Kadınların eğitim, iş ve meslek deneyimlerinin olmaması nedeniyle işsiz kalmaları ve kayıt dışı çalışmak zorunda kalmaları diğer nedenlerdir.

Kadın Kooperatiflerinin amacı Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi Anasözleşmesine göre “ortaklarının ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçları ile ekonomik faaliyetleri kapsamında yer alan mal ve hizmet üretimi ile bunların pazarlanmasına yönelik ihtiyaçlarını karşılamak, girişimlerini desteklemek, üretim becerilerini geliştirmek, kadın emeğinin değerlendirilmesine



yönelik çalışmalar yapmak ve böylece ortaklarının ekonomik menfaatlerini koruyarak sağlıklı ve gelişmiş bir çevrede yaşamalarını sağlamaktır.”

Bu amaçlar doğrultusunda Kadın kooperatiflerinin çalışma alanlarını şu şekilde sıralayabiliriz;<sup>144</sup>

- El becerileri için eğitici kurslar düzenlemek,
- Geleneksel gıda ürünlerinin üretim ve pazarlanması,
- Engelli eğitimi ve bakımı,
- Okul öncesi eğitim,
- Kadınların el emeği ile ürettikleri giyim, hediyelik eşya vb. ürünlerin pazarlanması,
- Ortakları için okuma-yazma, bilgisayar, girişimcilik, mahalle anneliği,
- Çevre düzenleme, sağlık ve kadının insan hakları gibi yaşam kalitelerini iyileştirecek çeşitli eğitim programları düzenlemek,
- Ortaklarına ekonomik, sosyal, kültürel ihtiyaçlarını karşılamak üzere diğer kurum ve kuruluşlardan verilecek kredilere aracılık etmek,
- Ortaklarının faaliyetlerinin tanıtımı, sergilenmesi ve pazarlanması amacıyla yurt içi ve yurt dışında fuar, şenlik, sergi, kermes vb. etkinlikler düzenlemek, bu şekildeki etkinliklere katılıp, ortaklarının katılmasına aracılık etmek,
- Ortaklar ve yakınları arasında sosyal etkileşimi artırmak, dayanışma ruhunu geliştirmek amacıyla sosyal, kültürel nitelikli toplantı, konser, tiyatro, doğa ve kültür gezileri, söyleşi, konferans, yemek, kutlama tören vb. faaliyetleri düzenlemek,
- Kültürel gelişim amacıyla kütüphane, okuma odası, sanat galerisi, spor ve tiyatro faaliyetleri için üniteler kurmak ve işletmek.

Kadın Kooperatiflerinin istihdam ve sürdürülebilir kalkınmaya olumlu katkılar sağlayan örgütlenmelerdir. Diğer yararları şu şekilde sıralanabilir:

- Düşük sermayeli kadın girişimcileri bir araya getirir.
- Emegini tek elden pazarlayamayan kadınlar için iş olanağı sağlar.
- Topluca ürün ya da hizmet arzı sunabilmeyi, uygun fiyata ham madde ve girdi temini sağlar.
- Elde edilen gelirlerin ortakların muameleleri oranında dağıtılması ile ortaklarına ekonomik menfaat sağlar.

- Bölgesel kalkınmaya katkıda bulunur.

### 3.3.2 KADIN KOOPERATİFLERİNİN KADINLARIN GÜÇLENMESİ AÇISINDAN ÖNEMİ

Kooperatifler özünde barındırdıkları temel ilkeler bağlamında kadınların güçlenmesi açısından önemli potansiyele sahiptir.

ICA'nın yayınladığı, kooperatif mevzuatları ile uygulamalarının geliştirilmesine rehberlik eden yedi kooperatifçilik ilkesinden biri eşitlik üzerinedir. ILO 193 sayılı Tavsiye Kararı da kooperatiflerin kadın erkek fırsat eşitliğine hizmet etme yönündeki potansiyelleri ve görevlerinin altını çizmektedir. Söz konusu Tavsiye Kararının 2. Bölüm, 8. Maddesinin C bendinde, “ulusal politikanın kooperatifler ve işleyişlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmesi gereği” ifade edilmiştir.

Kooperatifler kadınların ekonomik güçlenmesi, çalışma koşullarının iyileşmesi ve sosyal güçlenmelerine katkı sağlamaktadır.

Ekonomik güçlenme; kadınların ücretli işe eşit erişimleri, kooperatifler aracılığıyla kayıtlı sektörlere geçiş fırsatları; iş sermayesi ile finansman ve pazar alanlarına erişim; ekonomik faaliyetlerle ilgili beceri ve bilgiye erişim fırsatları ve kırsal alandaki kadınların ekonomik kalkınmasıdır.

Kooperatifler yoluyla kadınlar için çalışma koşullarında iyileşmelerin olabilecektir. Kooperatifler adil ve asgari düzeyde de olsa yeterli gelire erişimi sağlar; genel olarak insana yakışır iş koşulları sunarlar; çalışanlar ve üreticilerin kolektif pazarlık güçlerini artırır; ayrıca eşitlik esasına dayanan yapılar olarak kadınların temsili için demokratik bir ortam sağlarlar.

Sosyal güçlenme ise, teknik beceri ve yönetim eğitimleri gibi öğrenme fırsatlarına erişim; sosyal bakım ve sağlık hizmetleri gibi hizmet ve malların ulaşılabilir ve satın alınabilir olması; kooperatife katılım ile güven ve özsaygı artışı ile ortaya çıkacaktır.<sup>145</sup>

Tablo 46. Kadın Kooperatiflerinin Kadınların Güçlenmesi Açısından Önemi

<b>Ekonomik Güçlenme</b>	<b>Çalışma Koşullarında İyileşme</b>	<b>Sosyal Güçlenme</b>
Ücretli işe eşit erişim	Adil ve yeterli gelir / eşit değerde işe eşit ücret	Teknik beceri ve yönetim eğitimleri gibi öğrenme fırsatlarına erişim
Kooperatif yolu ile kayıtlı sektöre geçiş fırsatları	Güvenli çalışma koşullarında insana yakışır iş	Sosyal bakım ve sağlık hizmetleri gibi hizmet ve malların ulaşılabilir ve satın alınabilir olması
İş sermayesi, finansman ve pazar alanlarına erişim fırsatları	Kolektif pazarlık gücü	Kendine güven ve saygıda gelişim
Ekonomik faaliyetlerle ilgili beceri ve bilgiye erişim fırsatlar	İşyerinde katılımcı demokrasinin artışı	
Kırsal alanda ekonomik kalkınma		

Kooperatiflerin yoksulluğu azaltma, istihdam artışı, sosyal içerme, sürdürülebilir kalkınma alanındaki getirileri, kadının güçlendirilmesi ve kadın erkek fırsat eşitliği açısından yorumlandığında;<sup>146</sup>

- Kadın yoksulluğunun azaltılması,
- Kadın istihdamının artırılması,
- Çeşitli sebeplerle ulaşılması daha güç olan kadınların sosyal ve ekonomik hayata dâhil edilmesi,
- Fırsat eşitliği ve kalkınma yaklaşımı gibi kadın odaklı alternatif kalkınma modellerinin geliştirilmesi gibi hedefler ortaya çıkmaktadır.

Etkili kalkınma araçlarından biri olarak görülen kadın kooperatifleri ekonomik yönden atıl kaynakların harekete geçirmesi, makro kredilere erişim imkânını artırması, girişimcilik ve örgütlenme kültürünün gelişmesine katkıda bulunmasının yanı sıra sosyal yönüyle de ön plana çıkan örgütlenmelerdir. Bu örgütlenme modeli yoksulluğu azaltarak ülkenin ekonomik ve

sosyal açıdan bir bütün olarak kalkınmasında önemli bir rol oynamakta<sup>147</sup> kadının toplumsal konumunun güçlendirilmesinde katkıda bulunmaktadır.

Tarım sektöründe faaliyet gösteren kadın kooperatifleri kadınlara ilave avantajlar sağlamaktadır. Kırsal kesimdeki kadınların mikro girişimcilik faaliyetlerini geliştirmesi, sosyal baskıların ortadan kalkması, tarım-turizminin kadın işgücüyü gelişmesi, tarımsal artık ürünlerin kadın el sanatlarında değerlendirilmesi, çevrenin korunması, sürdürülebilir kadın faaliyetlerinin desteklenmesi, kırdan kente göçün önlenmesi ve ekolojik turizmin başlatılması gibi bir çok katkı sağlamaktadır.<sup>148</sup>

### 3.3.3 UYGULAMADA KADIN KOOPERATİFLERİ

Ülkemizde kadın kooperatifçiliği hareketi, 2000’li yılların başında şekillenmeye başlamıştır. Düzce’de 1990’ların sonunda meydana gelen sel ve deprem felaketleri, kadınların bir araya gelerek, kendi sorunları etrafında örgütlenebilecekleri, her kadının eşit söz hakkına sahip olabileceği, sorunlarına çözüm üretebileceği, 0-6 yaş arası çocuklarının bakım ve eğitimine katkıda bulunabileceği kurumsal bir kimlik ihtiyacı doğrultusunda kadınlar tarafından kurulmuştur.

Yeni bir kooperatif türü olan kadın kooperatifleri, kadınlar tarafından kurulup işletilmesi, ortaklarının sadece kadınlardan oluşması, genel olarak belirli üretim alanlarında yoğunlaşmaları ve kadınların sosyal ihtiyaçlarına dönük çözüm ve hizmetler sağlamaları, onları diğer kooperatif (tarım ve tarım dışı kooperatifler) türlerinden ayırmaktadır.

Türkiye’de kadın kooperatifleri genel olarak Ticaret Bakanlığı veya Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde kurulmaktadır. Ticaret Bakanlığı bünyesinde kurulan kadın kooperatifleri çoğunlukla “Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi” olarak kurulmaktadır.

Tarım ve Orman Bakanlığı, bünyesinde ise tarımsal kadın kooperatifleri bulunmaktadır. Tarım ve Orman Bakanlığı kooperatif kurulmasının desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütmekte; tarıma dayalı iş kollarında kadın girişimciliğini özendirilmekte ve desteklemektedir.

Kadın kooperatifleri 1163 sayılı Kooperatifler Kanununa bağlı olarak kurulup faaliyet göstermektedirler.

Ticaret Bakanlığının 11.11.2021’de yayınladığı istatistiklere göre Ticaret Bakanlığına Bağlı Kadın Kooperatif Sayısı 817, kadın ortak sayısı 10153, Tarım ve Orman Bakanlığına bağlı kadın kooperatif sayısı ise 115’tir.

Tablo 47. Ticaret Bakanlığına bağlı kadın kooperatifler

<b>Kooperatif Türü</b>	<b>Toplam Sayısı</b>	<b>Ortak Sayısı</b>
Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi	673	7.711
İşletme Kooperatifi	97	1.910
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Kooperatifi	1	7
Üretim ve Pazarlama Kooperatifi	8	112
Kalkınma kooperatifi	19	139
Yardımlaşma Kooperatifi	2	43
Küçük Sanat Kooperatifi	7	58
Tüketim Kooperatifi	6	125
Eğitim Kooperatifi	1	7
Hizmet Kooperatifi	1	7
Temin Tevzi Kooperatifi	1	22
Yayıncılık Kooperatifi	1	12
<b>TOPLAM</b>	<b>817</b>	<b>10.153</b>

Kadın kooperatifçiliği hareketi hakkında yapılan araştırmalar ülkemizde kadın kooperatiflerinin kurulma nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Kadınlara düzenli gelir ve istihdam olanağı sunmak,
- Kadınları sosyal açıdan güçlendirmek,
- Ortak kadın sorunlarına çözüm üretmek,
- Çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri gibi yarı kamusal hizmetlerde talebin artışı,
- Ortakların örgütlenmesi ve güçlenmesi,
- Bölgesel kalkınma çerçevesinde sosyal hizmet sektörünün genişlemesi,
- Doğal ve güvenli gıdaya artan talebi karşılamak,
- Örgütlü yapılanma ile kadın hareketinin kurumsal zemine taşınması.

Kuruldukları bölgenin gelişimine sosyal, ekonomik ve kültürel açılardan katkıda bulunan kadın kooperatifleri; geleneksel gıda ürünlerinin üretimi ve pazarlanması, kadınların el emeği ile ürettikleri ürünlerin pazarlanması, hayvansal ve tarımsal üretim, ekolojik turizm faaliyetleri, temizlik, yaşlı, engelli ve çocuk bakımı ile catering hizmetleri gibi pek çok alanda faaliyette bulunmaktadır.

Türkiye'deki kadın kooperatifleri faaliyetlerine bakıldığında ise kırdaki ve kentte kadın kooperatifleri faaliyetlerinin farklılaştığı gözlemlenmektedir.

Kırsalda kadın kooperatifleri faaliyetleri:

- Geleneksel gıda ürünlerinin üretimi ve pazarlanması, (Kırmızı pul biber, salça, tarhana, reçel, marmelat, yöresel pastalar ve ekmekler vb.)
- Kadınların el emeği ile ürettikleri giyim, süs eşyaları, takılar, hediyelik eşya vb. ürünlerin pazarlanması,

- Hayvansal ve tarımsal üretim,
- Turistik lokantacılık,
- Ekolojik turizm faaliyetleridir.

Kentlerde Kadın Kooperatifleri faaliyetleri ise:

- Gündelik temizlik,
- Yaşlı ve engelli bakımı,
- Çocuk bakımı,
- Kadınların el emeği ile ürettikleri giyim, süs eşyaları, takılar, hediyelik eşya vb. ürünlerin pazarlanması,
- Catering hizmetleri,
- Turistik lokantacılıktır.

Uluslararası ve ulusal düzeyde yürütülen kooperatifçilik hareketinin etkisiyle Türkiye’de kadınlar tarafından kurulup işletilen kadın kooperatiflerinin sayısı da hızla artmaktadır.

### 3.3.4 KADIN KOOPERATİFLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

#### 3.3.4.1 Ulusal Düzenlemeler

Türkiye uzun bir kooperatifçilik geçmişine sahiptir. Kooperatiflere yönelik devlet desteğine resmi olarak ilk defa 1961’de Anayasa’da yer verilmiş, kooperatiflerin desteklenmesi ve geliştirilmesi bir yükümlülük olarak açıkça ifade edilmiştir. 1969’da ise kooperatiflerin ulusal kooperatif birlikleri bünyesinde birleşmesini kolaylaştıracak yeni kanunlar benimsenmiştir.

Kooperatiflerin desteklenmesi 1982 Anayasası ile güvenceye alınmış, Anayasanın 171. maddesinde kooperatif faaliyetlerine yönelik açık bir tanım getirilerek “Devlet milli ekonominin yararlarını dikkate alarak, öncelikle üretimin arttırılmasını ve tüketimin korunmasını amaçlayan, kooperatifçiliğin gelişmesini sağlayan tedbirler alır” ifadesiyle, kooperatifçiliğin geliştirilmesi konusunda devletin sorumluluğu belirlenmiştir.

Günümüzde kooperatifçilik faaliyetleri 24.04.1969 tarihli ve 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ile birlikte 18.04.1972 tarihli ve 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu ve 01.06.2000 tarihli ve 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında kanun hükümlerine göre yürütülmektedir.

Kooperatif yasaları, geleneksel olarak belli başlı bazı bölümlerden oluşmaktadır. Bunlar, kooperatif tanımı, ortaklık statüsü, haklar, zorunluluklar, katılım esasları, hesap verilebilirlik,

denetim ve kontrol, sorumluluk başlıkları altında toplanabilir. 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda, ortaklık kurulması ve bunun sonlandırılması, ortakların hak ve yükümlülükleri, kooperatif hesapları, kooperatif organları, kooperatif birlikleri ile ulusal birlik, kooperatif danışmanları ve Ticaret Bakanlığının görev ve yetkileri düzenlenmiştir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanununu günün ticari kurallarına uyarlamak ve kooperatiflerin daha kurumsal yapılar olmalarını sağlamak adına 2021 yılında değişiklik yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan değişikliklerle ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan kooperatifler ile ortaklarının çoğunluğu engellilerden oluşan kooperatiflerin, tescil ve ilana tabi işlemlerinden ücret alınmayacağı ve ilana tabi olanların Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ücretsiz olarak yayımlanacağı hususu düzenlenmiş ve 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu gereğince alınan odaya kayıt ücreti ve yıllık aidat ile munzam aidatın da alınmayacağı hüküm altına alınmıştır. Böylece düşük sermaye ile kurulan ve ticari hayatta var olmaya çalışan kadın ve engelli kooperatiflerine bir kolaylık sağlanmış diğer şirketlere göre pozitif ayrımcılık yapılmıştır.

#### **3.3.4.2 Politika Dokümanları**

BM'nin 2012 yılını Uluslararası Kooperatifler Yılı ilan etmesinin ardından, mülga Gümrük ve Ticaret Bakanlığı "2012-2016 Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planını" hazırlamıştır. Eylem Planı stratejik bir çerçeve içinde aşağıda yer alan problemler alanları ve hedeflere ulaşmaya yönelik genel çözümleri özetlemektedir:

- Kamu Kurumları ve Kooperatif Hizmetlerinin Desteklenmesi
- Eğitim, Danışmanlık, Bilgi ve Araştırma Programları
- Kooperatifler Arası Örgütlenme ve İşbirliği
- Sermayeye Erişiminin Artırılması
- Denetleme Sisteminin Geliştirilmesi
- İşletme Kapasitesinin Artırılması
- Yasal Altyapının İyileştirilmesi

Türkiye'de kooperatifçiliğin bir girişimcilik türü olarak desteklenmesi konusunda On Birinci Kalkınma Planı'nda somut adımlar hedeflenmiştir. Kalkınma planında kooperatifçilikle doğrudan ilgili maddeler (413, 451, 451.3, 451.4, 600.5) değerlendirildiğinde söz konusu desteğin karma kooperatiflere yönelik odağı dört temel başlıkta toplanabilir:

1. Tarım ürünlerinin pazarlanması kapsamında üretici ve tüketici arasında doğrudan bağlantı kurularak tüketicinin makul fiyattan ürüne erişmesinin sağlanması (m.413)
2. Esnaf ve sanatkârların değişen ekonomik ve sosyal şartlarda rekabet güçlerinin ve kapasitelerinin sosyal ve yenilikçi kooperatifçilik yoluyla artırılması (m.451)
3. Kooperatif Destek Sisteminin hayata geçirilmesi ve kooperatiflerin makine, ekipman, nitelikli personel istihdamı, demirbaş alımı ve tanıtım amaçlı giderlerinin sübvansiyonlu krediler yoluyla desteklenmesi (m.451.3)
4. Kooperatifçilikle ilgili kamuoyunda farkındalık sağlamak ve kooperatifçiliğin farklı alanlarda uygulanabilmesi yönünde çalışmalar yapılması (m.451.4)

On Birinci Kalkınma Planı'nda, kadın kooperatiflerine referans veren maddelerden 451.3. Madde'de bahsedilen "Kooperatif Destek Sistemi" kapsamında başta tarım satış kooperatifleri, sosyal içerikli kooperatifler ve kadın kooperatifleri olmak üzere öncelikli sektörlerde faaliyette bulunan kooperatiflere destek sağlanacağı belirtilmiştir. Doğrudan kadın kooperatiflerine yönelik madde 600.5'te ise; "kadınlar tarafından kurulan kooperatiflere yönelik; eğitim, girişimcilik ve danışmanlık gibi alanlarda sunulan desteklerin yaygınlaştırılacağı ve gerekli hukuki düzenlemeler yapılmak suretiyle kadınların kooperatif kurmalarının kolaylaştırılacağı" vurgulanmıştır.

T.C. Cumhurbaşkanlığı'nın 03.08.2018 tarihinde yayınladığı "100 Günlük İcraat Programı" kapsamında, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın sorumluluğunda "kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin artırılması" hedefinin konulmasıdır (Madde 29). Bu kapsamda 30.10.2018 tarihinde mülga Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı arasında "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. Söz konusu üçlü protokolle kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi, görünürlüklerinin artırılması ve yaygınlaştırılması ile kadınların kooperatifler yoluyla ekonomik ve sosyal hayata etkin katılımı konularında işbirliği yapılması amaçlanmaktadır.

T.C. Cumhurbaşkanlığı'nın 13.12.2018'de yayınladığı "II. 100 Günlük İcraat Programı" kapsamında ise yine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın sorumluluğunda "Kadın Kooperatiflerinin güçlendirilmesi amacıyla kamu, üniversite, STK ve özel sektörü işbirliğinde faaliyetlerin başlatılması" hedeflenmiştir (Madde 8).



“Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planında (2018-2023)” kadınların ekonomik konumlarının güçlenmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması konularına öncelikli politika alanı olarak yer verilmiştir. Söz konusu Eylem Planı’nda “Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi” stratejisi altında “3.7. Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar arttırılarak devam edecektir.” faaliyetine yer verilmiştir

### **3.3.4.3 Uluslararası Düzenlemeler**

Kooperatifçilik ilke ve değerlerinin yasal düzenlemelere ve politikalara aktarılmasında en önemli normatif çerçeveyi, ILO’nun 2002 tarih ve 193 No’lu “Kooperatifçiliğin Teşvikine ilişkin Tavsiye Kararı” oluşturmaktadır. ILO’nun 193 sayılı tavsiye kararı, uluslararası bir kuruluş tarafından kooperatifçilik konusunda kabul edilmiş ilk resmi politika belgesidir.

Tavsiye Kararı, ICA tarafından tanımlanan kooperatifçilik ilke ve değerlerini benimsemekte ve bunların hayata geçmesi için gerekli mevzuat ve politikalar konusunda hükümetlere bir rehber sunmaktadır. Kooperatifler, “gelir getirici faaliyetler ve insana yakışır istihdamın geliştirilmesine hizmet eden” sürdürülebilir yapılar olarak ele alınmaktadır. Kooperatifler, bunu, insan kaynağını güçlendirerek, onların yönetim ve girişimcilik dahil olmak üzere iş potansiyellerinin gerçekleştirilmesine yardım ederek; pazar ve kurumsal finansmana erişimlerinin geliştirilmesi yolu ile; tasarruf ve yatırımları artırarak; ayrımcılığın ortadan kaldırılması dahil, sosyal ve ekonomik iyi olma halini geliştirerek; sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlayarak ve toplumun sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya dönük güçlü bir sektör oluşturarak yapmaktadırlar.

193 sayılı Karar’ın kooperatiflerin ihtiyaç duydukları politika çerçevesine ait açıklamalar sağlayan maddelerinde bazı önemli düzenlemeleri bulunmaktadır. Dört maddeden oluşan bu bölüm, hem politika çerçevesinin kapsamı ve içermesi gereken unsurlar, hem de benimsenmesi gereken yaklaşımı konu edinmektedir. Söz konusu düzenlemeler, kooperatiflerin sürdürülebilir kalkınmanın önemli aktörleri olduklarını kabul ederek bu rollerini nasıl daha iyi gerçekleştirebilecekleri ana sorusuna cevap olarak geliştirilmişlerdir.

Karar ile ilk kez, hükümetler ve işçi-işveren kuruluşlarının kooperatifçiliğinin geliştirilmesindeki rol ve sorumlulukları ortaya konulmuştur. Devletin kooperatifleri destekleme politikası geliştirme ve yasal çerçeve hazırlama; kooperatiflere yönelik destekleme hizmetleri ve kredi olanakları sağlamasına ilişkin rolünün tanımlanması ve de işçi ve işveren kuruluşları ile

kooperatif örgütlerinin, kooperatifçiliğin geliştirilmesinde aktif rol almaları gereğinin dile getirmektedir.

Devletin kooperatifleri destekleme politikası geliştirme ve yasal çerçeve hazırlama; kooperatiflere yönelik destekleme hizmetleri ve kredi olanakları sağlamasına ilişkin rolünün tanımlanması ve de işçi ve işveren kuruluşları ile kooperatif örgütlerinin, kooperatifçiliğin geliştirilmesinde aktif rol almaları gereğinin dile getirilmesi Karar'ın özgün yönleridir.

BM'de "Sosyal Kalkınmada Kooperatifler" konulu ve 56/114 sayılı Kararında (2002) hükümetleri, kooperatiflerin kuruluşunu teşvik etmeye, onları destekleyen ve kolaylaştıran bir ortam yaratılmasına ve ILO'nun 193 sayılı Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına yönelik gerekli tedbirleri almaya davet etmiştir. BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Gündeminde de, kooperatifler söz konusu amaçların uygulama araçlarından biri olarak tanımlanmaktadır.

2009 yılında yayınlanan "Sosyal Kalkınmada Kooperatifler" konulu raporda dünya genelindeki gıda krizleri ve mali krizler ışığında, sosyo-ekonomik gelişme için kooperatiflerin önemini ve tarımsal ve finansal kooperatiflerin gıda güvenliği ve daha esnek ve kapsamlı bir mali sistem için uzun vadeli çözümlere nasıl katkıda bulunduğunu vurgulamıştır. Rapor, kooperatiflerin kalkınmadaki öneminin altının çizilmesi için bir Uluslararası Kooperatifler Yılı ilan edilmesini önermiştir.

#### **3.3.4.4 Kooperatiflerin kuruluş süreçleri**

Kooperatifler Kanunu'nun 2'inci maddesine göre bir kooperatif en az yedi ortak tarafından imzalanan Anasözleşme ile kurulur ve Anasözleşme'nin ticaret sicili müdürlüğünde bir yetkilinin huzurunda imzalanması gerekir. Dolayısıyla diğer birçok kooperatif türü gibi kadın kooperatifinin kuruluşu da ticaret il müdürlüklerince yapılır. Kooperatife gerçek ve tüzel kişiler (ticaret şirketleri, dernekler, vakıflar, belediyeler, kooperatifler vs.) ortak olabilir (Kooperatifler Kanunu, Madde 8 ve 9).

Ortaklık şartları ise; 18 yaşını tamamlamış olmak, medeni hakları kullanabilme yeterliliğine sahip olmak, ortak olmak isteğini belirten bir yazı ile yönetim kuruluna başvurmak, gerekli sermaye payını taahhüt ederek dörtte birini peşin ödemek ve Anasözleşmede belirtilen diğer şartları taşımaktır (Kooperatifler Kanunu, Madde 8). Kooperatif kurmak isteyen kadınların Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi Anasözleşmesi'ni edinmesi, ayrıntılı bir şekilde incelemesi ve doldurması gerekir. Kooperatifin kuruluşuna, amaç ve faaliyetlerine, işleyişine, yönetimine ve kapanmasına dair tüm bilgiler, usuller ve kurallar bu sözleşmede yer alır ve aşağıdaki bölümlerden oluşur:

1. Kuruluş, tüzel kişiliğin kazanılması ve Anasözleşme değişikliği, unvan, merkez ve şubeler, süre, amaç ve faaliyet konuları
2. Sermaye ve Paylar
3. Ortaklık işlemleri
4. Kooperatifin Organları ve Yönetimi
5. Kooperatifin Hesapları ve Defterleri
6. Dağılıma ve Tasfiye
7. Çeşitli Hükümler

Kooperatifin kuruluşu için gereken belgeler ise şu şekildedir: <sup>149</sup>

- Kuruluş için talep dilekçesini de içeren Kuruluş Bilgi Formu
- Kooperatif Anasözleşmesi
- Adli sicil belgesi
- Yazılı taahhütname
- Banka dekontu
- Diğer belgeler

Anasözleşme'ye göre kooperatif, ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanır. Böylece kurucular da ortaklık sıfatı kazanır.

Kooperatiflerin kuruluşu diğer şirketlerden farklı olarak Ticaret Bakanlığının iznine tabidir. Bu kapsamda kooperatifler; kuruluşlarını ticaret siciline tescil ve ilan ettirmeden önce Bakanlıktan ön izin almaktadırlar.

### **3.3.4.5 Kooperatiflerin Organları ve Yönetimi**

Kooperatifin organları; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Denetim Kurulundan oluşur (Anasözleşme Madde 22). Kooperatif tüm ortakların katılımına açık olan genel kurulca seçilen yönetim kurulu üyeleri tarafından yönetilir, denetim kurulu üyelerince denetlenir (1163 Sayılı Kooperatif Kanunu). Bu organların görev, yetki, sorumluluk ve özellikleri, üyelerinin seçilme kriterleri gibi gerekli tüm bilgiler Anasözleşme'de ayrıntılı olarak yer alır.

Genel Kurul; kooperatifteki en yetkili organdır. Genel Kurul toplantısı ise olağan ve olağanüstü olmak üzere iki şekilde toplanır. Olağan genel kurul toplantısının her yılın ilk altı ayı içinde ve yılda bir defa yapılması zorunludur. Olağanüstü genel kurul ise kooperatif işlerinin ve Anasözleşme hükümlerinin gerektirdiği zamanda toplanır (Anasözleşme Madde 25). Her yıl yapılması zorunlu olan genel kurul toplantıları özellikle kadın kooperatifleri için oldukça maliyetli olabilmektedir.

Yönetim Kurulu; kanun ve Anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetlerini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır (Anasözleşme, Madde 46). Yönetim kurulu genel kurul tarafından en az bir, en çok dört yıl için seçilir; en az üç üyeden oluşur. Üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Üye olmak için kooperatif ortağı olmak, aynı türde başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmamak, aynı zamanda kooperatifte denetçi olmamak, diğer yönetim kurulu üyeleriyle akraba olmamak gibi bazı şartlar vardır.

### 3.3.5 KADIN KOOPERATİFLERİNE İLİŞKİN KURUMSAL HİZMETLER

Kooperatif alanında yetkili bakanlıklar, Tarım ve Orman Bakanlığı (tarımsal kalkınma kooperatifleri), Çevre ve Şehircilik Bakanlığı (yapı kooperatifleri) ve Ticaret Bakanlığı'dır (diğer tüm kooperatifler). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ise kadın kooperatifleri ile ilgili alınacak tedbirlerden sorumlu kurumlar arasında sayılmıştır.

#### 3.3.5.1 Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planına (2021-2016) göre Ticaret Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı ve mülga Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kadın kooperatifleri ile ilgili alınacak tedbirlerden sorumlu kurumlar olarak belirlenmiştir.

T.C. Cumhurbaşkanlığı'nın 03.08.2018 tarihinde yayınladığı "100 Günlük İcraat Programı" yer alan "kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin artırılması" kapsamında 30.10.2018 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı arasında "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. 12.07.2021 tarihinde anılan protokol 2 yıl süre ile yenilenmiştir.

"Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolünün" yerelde uygulanabilirliğini sağlamak ve uygulayıcılara rehberlik etmek amacıyla Bakanlıkların İl Müdürlükleri için Uygulama Esasları oluşturulmuş ve 81 il ile paylaşılmıştır.

Bu kapsamda, "Kadın Kooperatifleri Çalışma Grubu" oluşturulmuş ve yıllık iş planları hazırlanmıştır. Bu kapsamda 868 çalıştay, eğitim, bilgilendirme toplantıları ve 410 kadın kooperatif ziyaretleri ile 40.369 kişiye ulaşılmış ve 892 yeni kadın kooperatifi kurulmasına destek sağlanmıştır.

Ayrıca, kadın kooperatifçiliği alanında işbirliği ve diyalogu geliştirmek, farkındalık yaratmak ve iyi uygulamaları yaygınlaştırmak için Akdeniz, Ege, Doğu Karadeniz, Batı Karadeniz, Marmara, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu, İç Anadolu illerini ve İstanbul'u kapsayan

“Kadın Kooperatifleri Bölgesel Buluşmaları” gerçekleştirilmiş ve 3.522 kişiye ulaşılmıştır.

### **3.3.5.2 Tarım ve Orman Bakanlığı**

Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde kurulan tarımsal kalkınma kooperatifleri için bir örnek ana sözleşme ve mevzuat bulunmamasıyla birlikte kadın ortakların sayısı %50’yi geçiyorsa söz konusu kooperatifler “kadın kooperatifi” olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu kadın kooperatiflerinin sayısı, 2010’lu yıllardan itibaren mülga Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı’nın kadın çiftçilere yönelik destek programları ve tarımsal kalkınma kooperatiflerine ortak olan kadınlara özel eğitimler düzenlemesinin etkisi ile giderek artmaya başlamıştır. Bakanlık bünyesinde ortaklarının çoğu kadınlardan oluşan ve aktif olan 155 Tarımsal Kalkınma Kooperatifi bulunmaktadır.

Kırsalda kadın kooperatifleri ile faaliyetlerini Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı bünyesindeki Kırsalda Kadın ve Aile Çalışma Grubu yoluyla sürdürmektedir. Söz konusu grubun çalışmaları şunlardır:

Kadınların Ekonomik ve Sosyal Yönden Güçlendirilmesi, Fırsat Eşitliğinin Sağlanması, Girişimcilik ve İstihdamın Artırılması amacıyla;

- Tarımsal ve sosyal konularda eğitim ve yayım hizmetleri verilmekte,
- Kooperatif kurmalarının desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütülmekte,
- Tarıma dayalı iş kollarında kadın girişimciliğinin özendirilmesi ve desteklenmesi sağlanmakta,
- Sosyoekonomik yönden güçlendirici projeler yürütülmekte,
- Aile çiftçiliğini korumak ve sürdürülebilirliğini sağlamak için çocuk, kadın ve gençlere yönelik eğitim programı ve projeleri hazırlanmakta,
- Kadınların sorunlarının çözümüne yönelik strateji çalışmaları yapılmaktadır.

#### **3.3.5.2.1 Kooperatifçiliğe Yönelik Çalışmaları**

Kadının kırsal alanda örgütlenmesini artıracak ve teşvik edecek şekilde yapılan uygulamaların, eğitimlerin kadının ekonomik güçlenmesi için gerekli olduğundan; Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerinin buldukları yerlerdeki kadın çiftçilere, genel kooperatifçilik ve kooperatiflerin faaliyet alanlarıyla ilgili konularda 2004 yılından itibaren ülke çapında eğitimler gerçekleştirilmektedir.

### **3.3.5.2.2 Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi**

Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi, görünürlüklerinin artırılması ve yaygınlaştırılmaları hedefi ile “Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi” Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işbirliğinde yürütülmektedir.

Projenin genel amacı kadınların istihdamının ve istihdam edilebilirliğinin artırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda proje ile kadınların kooperatifleşmesinin teşvik edilmesi, kadın kooperatifleri ile kadın kooperatifçiliğine ilişkin politika geliştiren ve uygulayan kurumların kapasitesinin geliştirilmesi, bu doğrultuda kadın istihdamının artırılması ve kadınların güçlenmesi hedeflenmektedir.

Projenin pilot illeri; Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Ankara, Antalya, Artvin, Batman, Bitlis, Bursa, Çanakkale, Çorum, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Karabük, Kars, Kırklareli, Kocaeli, Konya, Malatya, Mardin, Muğla, Sinop, Sivas, Van’dır.

### **3.3.5.3 Ticaret Bakanlığı**

Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü kooperatifçiliğe ilişkin politikaların belirlenmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, kooperatiflere yönelik kuruluş, işleyiş, denetim, hukuki ve teknik destek, bilgi-işlem, yasal altyapı ve bilgilendirme hizmetlerini etkin ve verimli bir şekilde sürdürmekle görevlidir. Bu kapsamda yürütülen çalışmalar şunlardır.

#### **3.3.5.3.1 Kooperatiflerin Desteklenmesi Programı (KOOP-DES)**

Kooperatiflerin mali olarak da desteklenmesi çerçevesinde “Kooperatiflerin Desteklenmesi Programı” (KOOP-DES) hazırlanmış ve 2012 yılında mevzuat altyapısı oluşturularak yürürlüğe konulmuştur. Akabinde 2019 yılında yalnız kadın kooperatiflerine proje kapsamında mali destek verilmeye başlanmıştır.

KOOP-DES Programı ile kooperatif ve üst kuruluşlarının üretim ve istihdama katkısı olacak yatırım projelerinin desteklenmesi, faaliyetlerinde etkinlik ve verimliliğin sağlanması, teknoloji ve yeni üretim tekniklerinden yararlanmalarına katkıda bulunulması, rekabet güçlerinin artırılması ve bireysel tasarrufların uygun kooperatif girişimcilik modelleri ile ekonomiye kazandırılması hedeflenmiştir.

KOOP-DES kapsamında kuruluş, işleyiş ve denetimleri Ticaret Bakanlığınca gerçekleştirilen, ortaklarının çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ve kadın emeğini değerlendirme amacı güden kooperatifler ve üst kuruluşları başvurabilecektir.

Bu kapsamda;

- 2020 yılında; 41 ilde faaliyet gösteren 139 kooperatifin 149 projesine hibe desteği verilmesi uygun görülmüş olup projelerin toplam tutarı 18.970.074 TL, sağlanmasına karar verilen hibe desteği tutarı 14.279.302 TL olarak gerçekleşmiştir.
- 2021 yılında; 59 ilde faaliyet gösteren 145 kooperatifin 157 projesine hibe desteği verilmesi uygun görülmüş olup projelerin toplam tutarı 19.024.675 TL, sağlanmasına karar verilen hibe desteği tutarı 14.342.773 TL olarak gerçekleşmiştir.
- 2022 yılında; 64 ilde faaliyet gösteren 190 kooperatifin 205 projesine hibe desteği verilmesi uygun görülmüş olup projelerin toplam tutarı 27.069.688 TL, sağlanmasına karar verilen hibe desteği tutarı 20.370.564 TL'dir.

Kooperatiflerce iletilen ve desteklenmesine karar verilen projelerin çok büyük bölümünün makine ve ekipman alımına ilişkin olmasına istinaden, KOOPDES kapsamında sağlanan desteklerin, kooperatiflerin üretim kapasitelerinin artırılmasında olumlu katkı sunmuştur.

### **3.3.5.4 Diğer Kurum ve Kuruluşlar**

#### **3.3.5.4.1 Yerel Yönetimler**

Yerel yönetimler, kadın kooperatiflerinin kuruluş ve işleyiş sürecinde destek sağlayan en önemli yapılardan biridir. Kooperatiflere kira ve fatura, ürünlerin satışı için mekân tahsisi, fuar, sergi ve festival gibi etkinliklere kadın kooperatiflerinin katılımının sağlanması, ürünlerin alımında ve satışında destek olabilirler. Yerel yönetimlere ulaşmak kolaydır; aynı zamanda yereldeki ihtiyaçları ve dili daha yakından bilirler. Ancak yerel yönetimler kadın kooperatifleri açısından en önemli destek potansiyeli taşıyan yapılar olmalarına rağmen, kooperatiflerin işleyiş süreçlerinde ortaya bazı sorunlar da çıkabilmektedir.

#### **3.3.5.4.2 Kalkınma Ajansları**

Kalkınma ajansları ve örgütleri kadın istihdamını desteklemek için kaynakları ve uzmanlığı bir araya getirmekte, mesleki ve teknik eğitim vermekte kadın kooperatiflerine hibeler ve fonlar vererek kaynak sağlamaktadırlar. Bu desteklerin güçlü yanları kooperatif için daha profesyonel ve kuruluş aşamasında gelişmiş bir donanım ve tasarım sunabilmeleridir. Zayıf yanı ise desteklerin proje ömrü ile sınırlı olmasıdır.<sup>150</sup>

### 3.3.5.4.3 İşveren Örgütler ve Odaları

Ticaret Odası ve Borsası gibi yapılar da kadın istihdamını desteklemek için kadın kooperatiflerine destek verirler. İşveren örgütleri ve odalar özellikle belli bir emek talebini karşıladığı için kadın kooperatiflerindeki üretimi ve hizmeti desteklerler.

### 3.3.5.4.4 Özel Sektör

Son yıllarda özellikle organik tarım furçasının yükselmesiyle çeşitli kafe ve lokanta zincirleri de kadın kooperatiflerinden ürün tedarik etmeye başladılar. Ancak özel sektörün tedarik konusunda aradığı belli kriterler var. Örneğin büyük ölçekli üretim, “rekabet edebilir fiyat” ve belli bir kalite, paketleme, hijyen standardı talep ediyorlar. Özel sektörün kadın kooperatiflerine yönelmesinin bir nedeni de kadınlara verdikleri desteğin aynı zamanda onlara tanıtım ve reklam sağlaması, yani prestij getirmesidir.

### 3.3.5.4.5 Kadın Grupları ve Ağları

**Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV):** 2000’lerden beri kadın kooperatifleşmesini teşvik eden bir kadın örgütüdür. Eğitim ve mevzuat çalışmaları yapıyor. Kadın kooperatifleri buluşmalarının gerçekleşmesine destek veriyor.

**Kadın Kooperatifleri Birliği (SİMURG):** Kadın kooperatifleri 2005 yılında bir araya gelerek Kadın Kooperatifleri İletişim Ağını (KİA) kurdular. 2014 yılında bu ağ resmi bir yapıya kavuşarak SİMURG adını aldı. SİMURG’un amaçları ve faaliyetleri şunlardır:<sup>151</sup>

- Kadın kooperatiflerinin ekonomideki payını artırmak,
- Kurumsal kapasitelerini geliştirmek,
- Ortak çıkar ve ihtiyaçlarını görünür kılmak ve savunuculuk yapmak için kadın kooperatifleri arasında deneyim ve bilgi alışverişlerine de imkan tanıyacak iletişim kanalları oluşturmak,
- Tasarım atölyeleri düzenleyerek kooperatiflere tasarım desteği vermek,
- Muhasebe ve markalaşma gibi kadın kooperatiflerini yakından ilgilendiren konularda çeşitli eğitimler vermek,
- Kaynak sağlamak,
- Kamu kurumlarıyla (Bakanlıklar, MEB, İŞKUR vs.) görüşmeler yapmak.

SİMURG’a Türkiye’de kurulmuş, ortakları kadın olan bütün kadın kooperatifleri üye olabilir.



### 3.3.6 KADIN KOOPERATİFLERİN SORUNLARI

Ülkemizde giderek artan sayılarıyla kadın kooperatifleri, kadın istihdamını artırmada ve yerel kalkınmada önemli bir role sahiptir. Aşağıda yer alan sebepler kadın kooperatiflerinin sürdürülebilir yapıya kavuşmasına engel teşkil etmektedir. Bu noktada bahse konu sorunların çözümü konusunda çalışmalar yürütülürse hem nitelik hem nicelik yönünde başarılı iyi uygulama örneklerine daha sık rastlanılacağı öngörülmektedir. Ülkemizde sayıları 1.000'in üzerinde olan kadın kooperatiflerinin sürdürülebilir yapıya erişememesinin altında yatan başlıca nedenler:

- Kadın kooperatiflerinin çalışanları, SGK primlerini ödemekte güçlük çekmeleri
  - Piyasa talebini gözeterek ürün üretmemeleri
  - Markalaşma ve patent alma, barkod sisteminin oluşturulması, etiket çalışmaları gibi hususlarda bilgi eksikliği
  - Kooperatifçilik ilkelerini doğru ve anlamlı bir şekilde uygulayamamaları
  - Yenilikçi ve gelişmelere açık olmadığı rekabet edilebilir yapıda olmamaları
  - Birbirleriyle barış ve dayanışma içinde çalışmamaları
  - Yalnızca hibe ve destek odaklı kurulmuş olmaları
  - Kurumlar Vergisi ve KDV hakkında özellikle kadın kooperatiflerine getirdiği yükler
  - E- ticaret pazar yerlerinde kadın kooperatiflerinden alınan komisyonların yüksek olması
  - Çocuk ve yaşlı bakım, temizlik hizmetleri, engellilere yönelik eğitim ve hizmetler veren kadın kooperatiflerinin yaşadığı mevzuatın getirdiği mali yükümlülükler
  - Bankalardan kredi temin etmekte güçlük çekilmesi
  - Taşıma ve ulaşım maliyetlerinin yüksekliği ve lojistik firmaları ile işbirliği eksikliği
- olarak sıralanabilir.

Ülkemizde gelinen aşamada kadın kooperatifliğinin sosyal güvenceye erişim ve kurumlar vergisi yükümlüğü olmak üzere iki temel sorunu çözüm beklemektedir.

#### 3.3.6.1 Sosyal Güvenceye Erişim

Kadın kooperatiflerinin en önemli problemleri arasında sosyal güvenceye erişim güçlüğü yer almaktadır. Türk Ticaret Kanunu'nun 124'üncü maddesine göre bir ticari şirket olan kooperatiflerde ortaklar, kooperatifin hem sahibi hem de çalışanı olabilmektedir. Bu sebeple genellikle dezavantajlı kadınların bir araya gelip kurduğu kooperatif işletmelerde SGK primlerinin ödenmesinde güçlük yaşandığı gözlemlenmektedir.

Kooperatifte çalışan ortakların sigortalı kapsamına alınması gerektiği kanaatinden yola çıkılarak başka hiçbir şirket türünde görülmeyen hem şirketin sahibi olma hem de iş akdiyle çalışma durumu SGK mevzuatında yer almamaktadır. Bununla birlikte, son dönemde kooperatifçilikte yaşanan gelişmeler kanun değişikliğini zorlu kılmaktadır. Bu nedenle, SGK sisteminde prim ödemelerinin ortak adına yapılamaması sorunu karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yaşanılacak iş kazalarında ortağın güvencesiz olması probleminin de dikkate alınması gerekmektedir.

Meslek erbabının kurduğu ve işlettiği kooperatif işletmelerde şimdiye kadar sigorta sistemine kooperatifler yoluyla dâhil olunmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Örneğin şoför esnafının kurduğu kooperatiflerde ortakların esnaf kayıtları olduğundan kendileri primlerini ödemek suretiyle sosyal güvenceye erişebilmektedir. Dolayısıyla günümüzdeki uygulamalara bakıldığında “isteğe bağlı sigortalılık” mekanizmasının kullanıldığı başka bir deyişle kooperatif ortağının kendisi istediği takdirde sigortasını yatırebildiği görülmektedir; fakat kadın kooperatifleri özelinde uygulamada isteğe bağlı sigortalılığa başvurulamamaktadır.

Hâlihazırda kadın kooperatifleri ortakları kooperatife sürekli olarak sunduğu mal ve hizmetleri karşılığında aldığı ücreti gider pusulası ya da müstahsil makbuzu üzerinden almakta bu durum da kayıt dışı çalışmaya zemin oluşturmaktadır. Özellikle dezavantajlı kadınların, gençlerin ve uzun süreli işsizlerin sosyal güvenceye erişimini de zorlaştırmaktadır.

Öte yandan, yeni faaliyete başlayan kadın kooperatiflerinin prim ödeme güçlüğü yaşadığı da bilinmektedir. Ayrıca, istihdam kaynağı olarak değerlendirilen kooperatiflerde hem ortak hem de çalışan olmasına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, SGK 2019/9 Sayılı Genelgesi'nde kooperatiflerde çalışanların sigortalılığına yönelik bir düzenleme öngörülmüş olsa da kadın kooperatiflerinin sorununu çözmeye yeterli olmadığı değerlendirilmektedir.

### **3.3.6.2 Kurumlar Vergisi Yükümlülüğü**

Kadın kooperatifleri, kuruldukları bölgenin gelişimine sosyal, ekonomik ve kültürel açılarından katkıda bulunarak çeşitli alanlarda faaliyette bulunmaktadır.

Kısıtlı mali imkânlarla kurulan ve sürdürülmeye çalışılan bu kooperatiflerin kadın istihdamının ve işgücüne katılımının artırılması, kapasite gelişimlerinin sağlanması böylece kadınların da refah artırımına katkıda bulunulması açısından desteklenmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda kooperatifler; 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 1 inci maddesi uyarınca kazançları üzerinden kurumlar vergisine tâbidir. Ancak söz konusu Kanun'un “Muafiyetler”

başlıklı 4 üncü maddesinin (k) bendi uyarınca kooperatiflere, belirli şartları sağlamaları halinde Kurumlar Vergisinden tüketim ve taşımacılık kooperatifleri dışında muaf olunması imkânı sağlanmıştır. Buna göre Kooperatifin kurumlar vergisinden muaf olabilmesi için ana sözleşmelerinde

- Sermaye üzerinden kazanç dağıtılmaması,
- Yönetim kurulu başkan ve üyelerine kazanç üzerinden pay verilmemesi,
- Yedek akçelerin ortaklara dağıtılmaması,
- Sadece ortaklarla iş görülmesine,

ilişkin hükümlerin bulunması ve bu hükümlere fiilen uyulması gerekmektedir.

Öte yandan; bir ticari kuruluş olan kooperatifler “sadece ortaklarla iş görülmesi” şartını genellikle sağlamadıklarından 2019 yılında Kurumlar Vergisi Kanununda konuyla ilgili olarak değişikliğe gidilmiş ve kooperatiflerin ortakları dışındaki kişilerle yaptıkları işlemler ile kooperatif ana sözleşmesinde yer almayan konularda ortakları ile yaptıkları işlemlerin “ortak dışı” işlem olarak değerlendirileceği ve ortak dışı işlemleri nedeniyle kooperatif tüzel kişiliğine bağlı ayrı bir iktisadi işletme oluşmuş kabul edileceği hükme bağlanarak ortak dışı işlemlerden elde edilen gelirin kurumlar vergisi muafiyetini bozmaması sağlanmıştır.

### 3.3.7 KADIN KOOPERATİFLERİN AÇILIM YAPABİLECEĞİ ALANLAR

Ülkemizde geline aşamada kadın kooperatifçiliğine yönelik bir farkındalık oluşmuştur. Bu anlamda; yeni kurulacak kadın kooperatifleri ile faaliyette olan kadın kooperatiflerinin yeni açılımları söz konusu olabilecektir. Aşağıdaki başlıklarda kadın kooperatiflerinin faaliyette bulunabileceği alanlar olarak belirlenmiştir.

#### 3.3.7.1 İklim Değişikliği ile Mücadelede Önder Kadınlar

Dünyanın karşı karşıya kaldığı iklim değişikliği krizi karşısında; karbon ayak izinin azaltılması, sıfır atık ve perma kültür (perma kültür: doğal ekosistemlerin çeşitliliğine, istikrarına ve esnekliğine sahip olan tarımsal olarak üretken ekosistemlerin bilinçli tasarımı ve bakımlarının sağlanması) gibi çalışmalara kadın kooperatiflerinin önderlik etmesi ve iyi uygulama örneklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Tüm bu çalışmalar için projeler hayata geçirilmeli ve ihtiyaç duyulan rehberlik, eğitim, finans desteği, vergisel avantajlar ve teşvik gibi konularda Ticaret Bakanlığı, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı ile ilgili Bakanlıklar başta olmak üzere belediyelerin, yerel idarelerin, kalkınma ajanslarının ve vakıf ve derneklerin destek sağlaması gerekmektedir.

### 3.3.7.2 Yaşlı ve Çocuk Bakımı

Kentleşme ile önemli bir sorun olarak ortaya çıkan yaşlı bakımı ve çocuk bakımı gibi konularda da kadın kooperatiflerinin önderlik etmesi hedeflenmektedir. Yaşlısına ya da çocuğuna güvenilir bakıcı bulamayan ya da sırf bu yüzden profesyonel iş hayatını bırakmak zorunda kalan kadınların da çözüm ortağı bakım hizmetleri kooperatifi olabilecektir.

Bu sayede hem risk almadan kurumsal bir yapıdan hizmet almak isteyen hem de hizmet sağlayan kadınlar kendi ortağı olduğu şirketinde istihdam edilebilecek ve sadece ücretini değil yılsonu kardan da payına düşeni alarak refahını arttırabilecektir. Bu anlamda kadın kooperatiflerine gereken desteğin yine başta bakanlıklar olmak üzere, belediyeler, yerel idareler ve sivil toplum kuruluşlarından gelmesi gerekmektedir.

İçinde bulunduğumuz çağda, bilim ve teknolojiye ortaya çıkan hızlı gelişmeler tıp alanında da ilerlemeler sağlamaktadır. 1950’li yıllardan itibaren dünya genelinde yaşlıların sayısında artış meydana geldiği görülmüştür.

Ülkemizde de yaşlı nüfusta artış gözlenmekte olup bu durum tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ilgililere sunulması gereken sağlık ve bakım hizmetlerinin artmasını ve çeşitlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Bakıma muhtaç haldeki yaşlıların gerek belirli merkezlerde gerekse kendi ev ortamlarında gerekli hizmetleri almaları gerekmekte olup bu noktada kooperatifçilik önemli bir model olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ortaklarının ekonomik menfaatlerini sağlayıp korumak üzere kurulan ve faaliyet gösteren kooperatifler aynı zamanda gönüllülük esasına dayalı, sosyal yardımlaşma ve dayanışma esaslı birlikteliklerdir. Kooperatiflerin bu önemli özellikleri bu yapıları yaşlı bakım hizmetleri faaliyetleri alanında da olumlu katkılar sunabilen bir seçenek haline getirmektedir.

Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi Örnek Anasözleşmesi’nin Amaç ve Faaliyet Konuları başlıklı 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasının (g) bendinde; “Kooperatifin amaç ve konusunun gerektirdiği işletmeler, imalathaneler, atölyeler, sosyal tesisler, misafırhane, öğrenci yurdu, yaşlı ve engelli bakım merkezleri ve benzeri tesisler kurar ve işletir veya işletilmesini sağlar.” ifadesi yer almaktadır.

Dolayısıyla kadın kooperatiflerinin yaşlı bakım hizmetleri alanında faaliyet göstermeleri imkân dahilinde olup mevcut anasözleşme hükümlerinde yapılabilen revizeler ile ihtiyaca cevap verilebilmesi mümkündür.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASI, KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ VE DESTEKLENMESİNE YÖNELİK TESPİTLER VE ÖNERİLER**

Alt Komisyonumuz tarafından gerçekleştirilen değerlendirme ve istişare toplantıları ile yerinde incelemeler neticesinde elde edilen bulgu ve tespitler sonucu politika önerileri aşağıdaki başlıklar altında sıralanmıştır.

#### **4.1 KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDAKİ ÖNERİLER**

- 4.1.1 Kadınların güçlenmesinin sağlanmasına yönelik kalkınma planları, hükümet programları, stratejik planlar gibi politika belgelerinde yer alan önlemlerin uygulamasında görülen aksaklıkların tespiti, izlenmesi ile aktif denetim ve hızlı çözüm mekanizmaları geliştirilmelidir.
- 4.1.2 Kadınların ve erkeklerin sorumlulukları eşitlik perspektifinde ele alınmalı; var olan zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu çerçevede; kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu kaynakları ve kamu destekli özel sektör uygulamaları, bu tür sorumlulukların kurumsal hizmetler yoluyla giderilmesi yönünde daha kararlı şekilde planlanmalıdır.
- 4.1.3 Kadınların yerelden başlayarak her düzeyde karar alma mekanizmalarına katılımlarını arttırmak için kadın erkek fırsat eşitliği anlayışının, tüm ana plan, program, politika ve uygulamalara geçirilmesi esası etkin şekilde uygulanmaya devam etmelidir.
- 4.1.4 Kadınların eğitim, çalışma hayatı ve siyasete eşit katılımlarının önündeki engelleri tespit etmek, farkındalığı artırmak ve çözüm önerileri geliştirmek amacıyla çok alanlı bir ağ oluşturmalı ve pozitif ayrımcılıkla ilgili uygulamalar artırılmalıdır
- 4.1.5 Türkiye Büyük Millet Meclisinde kadın milletvekili oranı ile, belediyeler ve diğer seçimle işbaşına gelen kurumlardaki kadınların sayısı artırılmalıdır.
- 4.1.6 Kadın çalışanların sorunlarını inceleme ve ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik öneriler hazırlama, kadınların katılımını özendirme ve kadın erkek fırsat eşitliğini teşvik etme misyonuna sahip meslek kuruluşları ve sendikalarda, özellikle karar alma birimlerinde, kadın temsiline artmasını teşvik edici düzenlemeler yapılmalıdır.

- 4.1.7 Kurumların bütçe hazırlıkları, katılımcı bir anlayış ile farklı ihtiyaçlara sahip kadınların ve diğer kırılgan grupların temsiline imkân sağlayacak şekilde, bu alanda eğitim alan personelce yürütülmelidir.
- 4.1.8 Kadınlara ilişkin eylem planları ve ilgili mevzuatın uygulanmasında görev alan başta Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olmak üzere ilgili bakanlıklara ve kurumlara yeterli bütçe tahsisi yapılmalıdır.
- 4.1.9 Bütçede yer alan tüm politika alanlarında, gelir ve giderlerin kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlılık açısından analizleri yapılmalıdır.
- 4.1.10 Performans esaslı bütçeleme sisteminde bütçenin kadın erkek fırsat eşitliği üzerindeki etkilerinin izlenebilmesi açısından sunduğu imkânlar göz önüne alınarak, performans denetimlerinin kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı hale getirilmesi amacıyla TBMM ve Sayıştay personelinin konuya ilişkin farkındalık kazanmasına yönelik çalışmalar yürütülmelidir.
- 4.1.11 Merkezi yönetim bütçesinde ödenek dağıtılan programlardan biri olan, “Kadının Güçlenmesi Programı” kapsamında, kurumlarca yürütülecek faaliyetlerin sayıca artırılıp içeriğinin genişletilmesi sağlanmalıdır.
- 4.1.12 Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için, kadınların işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada karşı karşıya kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve olumlu yönde dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar geliştirmelidir. Bu bağlamda bünyelerinde cinsiyet ayrımcılığını ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik kurumsal yapılar geliştirmeli, aykırılıklara karşı yaptırımların etkin olarak uygulanması sağlanmalıdır.
- 4.1.13 Engelli kadınlar başta olmak üzere, eşi vefat etmiş ya da boşanmış kadınların istihdamı ve çalışma hayatında karşılaştığı zorluklarla başa çıkabilmesi amacıyla istihdam politikaları geliştirilmelidir.
- 4.1.14 Şiddet mağduru işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılması için özel kontenjanlar ayrılmalıdır.
- 4.1.15 Geçici korunan ve uluslararası koruma başvuru veya statü sahibi kadınların mesleki gelişimine ve istihdama katılımına yönelik eğitimler artırılmalıdır.

- 4.1.16 Kadınlar ile erkekler arasında ücret farkından doğan ayrımcılığın önlenmesi amacıyla, eşdeğer işe eşit ücret prensibinin uygulanabilmesi için ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş/meslek sınıflandırma sistemi geliştirilmelidir.
- 4.1.17 Kadınların güçlenmesine ilişkin eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya alanlarında hedeflerin yer aldığı Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planında (2018-2023) belirtilen:
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) dokümanında yer alan sektör stratejileri dikkate alınarak kadınların bahse konu sektörlerde istihdamlarının artırılması,
  - Bilgi ve iletişim sektöründe 200 bin kadının yetiştirilmesi,
  - Kayıt dışı kadın istihdamı ile mücadeleyle ilişkin çalışmaların artırılması,
  - Kadınların çalışma hayatına tam ve eksiksiz katılımının artırılmasında özel sektörün sahip olduğu rolün güçlendirilmesi,
  - Kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması,
  - Kadın girişimciliğinin desteklenerek, işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısının artırılması,
- hedeflerine ulaşılması için yapılanlar titizlikle izlenmelidir.

## 4.2 MEVZUATA İLİŞKİN ÖNERİLER

- 4.2.1 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun "İhtisas Komisyonlarını düzenleyen 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan kurulması zorunlu komisyonlara "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu" eklenmeli, ayrıca il ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 50.000 üzerinde olan belediyelerde bu komisyonların kurulması zorunlu olmalıdır.
- 4.2.2 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun İhtisas Komisyonlarını düzenleyen 15'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan kurulması zorunlu komisyonlara "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun" eklenerek bu komisyonların kurulması zorunlu hâle getirilmelidir.
- 4.2.3 2010/14 Sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi içerik ve işlerlik açısından gözden geçirilerek yeniden yayınlanmalı ve uygulamaların genelgeye uygunluğu için denetim mekanizması geliştirilmelidir.

- 4.2.4 Düzenli bir geliri ve sosyal güvencesi olmayan kadın kooperatifi ortaklarının ve dezavantajlı sosyal gruplar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Sağlık Sigortası Kanunu'nun Ek 6ncı maddesinde olduğu gibi kısmi süreli çalışanların sigortalılıkları kapsamında sigorta sistemine dâhil edilerek sosyal güvenceleri sağlanmalıdır.
- 4.2.5 Kadın kooperatiflerinin yöneticileri dâhil tüm ortaklarının sosyal güvenceye erişimine ilişkin farkındalığın oluşturulması için ilgili mevzuat gözden geçirilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- 4.2.6 Yeni faaliyete başlayan kadın kooperatiflerinin prim ödeme güclüğü yaşadığı da bilinmektedir. İstihdam kaynağı olarak değerlendirilen kooperatiflerde hem ortak hem de çalışan olmasına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. SGK 2019/9 Sayılı Genelgesi'nde kooperatiflerde çalışanların sigortalılığına yönelik düzenleme, kadın kooperatiflerinin sorununu çözmede yeterli hale getirilmelidir.
- 4.2.7 Kadın emeğinin değerlendirilmesi ve piyasa şartlarında sürdürülebilir bir yapıya kavuşması amacıyla, ortaklarının çoğunluğunu kadınların oluşturduğu kooperatiflerin sahip oldukları, sosyal yönlerinden dolayı, diğer kooperatiflerden farklılaştırılarak kurumlar vergisi mükellefiyeti yönünden de farklı bir muamele görmeleri sağlanmalıdır. Bu maksatla; 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 5 inci maddesi birinci fıkrası (i) bendine ilk paragraf olarak ; " Ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan kooperatifler ile ortaklarının çoğunluğu engellilerden oluşan kooperatiflerin ilgili Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığının belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde faaliyete başlamalarından itibaren beş hesap dönemi itibarıyla elde edilen kazançları" hükmüne yer verilmelidir.
- 4.2.8 Kamu ihaleleri, kadınların güçlendirilmesi, yoksullukla mücadele ve kapsamlı ekonomik büyümenin desteklenmesi konusunda mali sorumluluk taşıyan bir yol haritası sunduğundan, kamu ihalelerinde kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren hükümlerin getirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- 4.2.9 Başta tarım sektörü olmak üzere, kadınların sosyal güvenlik kapsamına girmelerini kolaylaştırıcı ve kayıt dışılığı engelleyici mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilmelidir.
- 4.2.10 Doğuma bağlı izinlerde memur ve işçiler arasında var olan eşitsiz durum ortadan kaldırılmaya yönelik düzenlemeler yapılmalıdır..



**4.2.11** İşkolu esasına göre örgütlenmenin esas alındığı sendikalar kanununda gerekli değişiklikler yapılarak ev işçisi olarak çalışan kadınların da sendika kurmaları sağlanmalıdır. Sendikalar mevzuatı, ev eksenli çalışma gibi farklı çalışma türlerinin de sendikal örgütlenme kapsamına dâhil olabilmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

### **4.3 POLİTİKA GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER**

- 4.3.1 Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılması, işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kayıt dışı kadın istihdamı ile mücadele için tüm paydaşların iş birliğinde politikalar geliştirilmelidir.
- 4.3.2 Çalışma hayatındaki şirketlerin işe alım, eşit işe eşit ücret, kreş ve esnek çalışma uygulamalarını kapsayan iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik düzenlemeler ile ayrımcılık karşıtı uygulamaları hayata geçirmelerini sağlamaya yönelik zorlayıcı tedbirler alınmalıdır.
- 4.3.3 Kadın istihdamını artıran ve kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı politika ve uygulamalara sahip firmalara “Kadın Dostu İşyeri Belgesi” verilmeli, vergi indirimleri ve istisnaları sağlanmalıdır.
- 4.3.4 Kadın istihdamını artırmaya yönelik geçici/özel önlem niteliğinde pozitif ayrımcı politikalar ve uygulamalar getirilmelidir.
- 4.3.5 İstihdam politikalarının doğrudan veya dolaylı sonuçlarını öngören, kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı etki analizlerinin yapılması zorunlu hale getirilmelidir.
- 4.3.6 Kadın istihdamının artırılması ve aile refahının güçlendirilmesi için özel sektörde uygulanan iş güvenceli esnek çalışma modelleri geliştirilmeli ve kamuya da yaygınlaştırılmalıdır.
- 4.3.7 İşgücü piyasasında medeni hal ve çocuk sahibi olma bakımından kadınların maruz kaldıkları işveren temelli ayrımcılıkla daha etkin şekilde mücadele edilmelidir.
- 4.3.8 Kadınların geleneksel istihdam alanlarıyla sınırlı olmayan ve erkeklere göre daha az yer aldıkları mesleklerde istihdamına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- 4.3.9 Çok taraflı sosyal diyalog mekanizmalarının önemli bir örneğini oluşturan ve İŞKUR organlarından olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının, kadınların eğitim, mesleki eğitim ve istihdam konusundaki yerele uygun ihtiyaçlarına çözüm bulması yönünde daha fazla etkinleştirilmesi sağlanmalıdır.

- 4.3.10 Bilim ve mühendislik alanlarında hizmet veren kadınlar için kariyer gelişiminde ek destekler sağlanmalıdır.
- 4.3.11 Sendikalarda kadınların güçlenmesi konusunda farkındalık ve bilinç artırma çalışmalarının yapılması sağlanmalıdır.
- 4.3.12 İşyerlerinde kadına yönelik şiddet ve mobbingin önlenmesine yönelik farkındalık çalışmaları yürütülmeli, sendikaların ve işyerlerinin yıllık eğitim planlamalarına ilgili konuların dâhil edilmesi sağlanmalıdır.
- 4.3.13 ALO 170'in (Çalışma Hayatı İletişim Merkezi) bilinirliğinin artırılması sağlanmalı, mağdurlara psikologlar tarafından verilen bilgilendirme ve yönlendirme hizmetlerine ilave olarak yasal haklar konusunda bilgi vermek üzere işyerinde psikolojik taciz/mobbing konusunda uzman hukukçular istihdam edilmelidir.
- 4.3.14 Özel sektör çalışanlarına kadın erkek fırsat eşitliği, kadınların güçlendirilmesi ve kadına yönelik şiddetle mücadele konularında, eğitim, seminer, çalıştay, konferans ve sergiler düzenlenmeli; bilgilendirici materyaller hazırlanarak çalışanlara dağıtılmalıdır.
- 4.3.15 Kırsal alanların ülke genelinde homojenlik gösterdiği yönündeki geleneksel kabulden vazgeçilerek, kırsal alanlara bölge odaklı yaklaşılmalı, böylece yöreden yöreye farklılaşan ihtiyaç ve potansiyellere uygun faaliyetlerin geliştirilmelidir.
- 4.3.16 Kırsalda ekonomik gelişme sağlayacak yeni yatırımların yapılması ve yeni iş sahalarının açılması desteklenmelidir.
- 4.3.17 Küçük aile işletmelerinin Türkiye'nin vazgeçilmez bir gerçeği, aynı zamanda sürdürülebilir tarımın lokomotifi olduğu düşünüldüğünde, bu kesimin üretime devam etmesinin sağlanması için üretimden koparmaya sevk eden faktörler incelenmeli, sorunlarına yönelik çözüm önerileri getirilmelidir.
- 4.3.18 İhtiyaç temelli (kadın erkek fırsat eşitliği gözetilerek) kırsal verileri üretilmeli ve kullanılmalıdır.
- 4.3.19 Kadınların ve gençlerin kırsal alanda kalmasını sağlamak için yapılan ekonomik programların yanında, sosyal alanlar ve istihdama yönelik programlar yaygınlaşmalıdır.
- 4.3.20 Kadınlar tarımsal oluşumlarda (kooperatif, birlik vb.) daha fazla ve etkin yer almalıdır.

4.3.21 Kadın girişimcilerin ve kadın kooperatiflerinin pozitif ayrımcılık ile desteklenmesi neticesinde kadınların kırsal kalkınmada aktif rol alması ve kadın erkek fırsat eşitliği hassasiyeti ile kalkınma sağlanmalıdır..

#### **4.4 EĞİTİME İLİŞKİN ÖNERİLER**

4.4.1 Okullarda okutulan ders kitaplarındaki cinsiyetçi ifadelerin giderilmesi amacıyla, son dönemlerde olumlu çalışmalar yapılmakla birlikte bu konuda gösterilen hassasiyetin devamı sağlanmalı, okullarda okutulacak kitaplara karar veren birimlere yönelik kadın erkek fırsat eşitliği eğitimleri verilmelidir.

4.4.2 Kız çocukları; bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi günümüzde yoğun olarak talep gören alanlara daha fazla oranda yönlendirilmelidir.

4.4.3 Kadınların eğitimin tüm aşamalarına erişimi sağlanmalıdır. Ancak özellikle meslek liselerinde verilen eğitimin işgücü piyasasının talepleriyle bağlantısı iyi kurulmalı, iyi işleyen bir eğitim istihdam bağlantısı yoluyla meslek lisesi mezun kadınlar arasında istihdama erişimde yaşanan güçlüklerin önüne geçilmelidir.

4.4.4 Üniversitelerde, kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bir anlayışın hâkim olduğu “Kadın Dostu Kampüsler” yaygınlaştırılmalıdır.

4.4.5 Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yüksek olduğu bilinciyle, yükseköğretim mezunu kadın sayısının artırılması teşvik edilmelidir.

4.4.6 Üniversitelerin Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezleri ile ilgili kurumların il müdürlükleri iş birliğinde, sosyal ve ekonomik açıdan dezavantajlı mahallelerde, muhtarların da desteğiyle, meslek edindirme kursları, girişimcilik ve mikro krediler gibi konularda eğitimler verilmeli ve ücretsiz hukuki destek sağlanmalıdır.

4.4.7 Mevsimlik tarım işçiliği nedeniyle eğitim sürecinden kopan kız çocukları yeniden eğitime kazandırılmalıdır.

4.4.8 Kırsalda kadınların eğitimin tüm aşamalarına entegrasyonu sağlanmalı, bilgi ve becerilerini geliştirecek gelir getirici faaliyetlere ilişkin mesleki eğitim kursları düzenlenerek mesleki açıdan yeterlilikleri sağlanmalı ve mesleki olarak ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin kullanımı öğretilmelidir.

4.4.9 Kırsal alanda kadınlara; üretim döngüsünde geri dönüşümün sağlanması, ürün çeşitliliğini geliştirerek riskin dağıtımı, ürünlerde katma değer yaratılması, tarımsal

pazarlamanın yardımcı hizmetleri ve finansal planlama gibi konularda bilgi ve duyarlılıklarını artırıcı eğitimler verilmelidir.

4.4.10 Kırsal alanda kadınların becerilerinin geliştirilmesine, özgüvenlerinin yükseltilmesine ve iş motivasyonlarının artırılmasına katkı sunmak amacıyla uğraşı alanlarına ilişkin toplantı, fuar, inceleme ziyaretleri gibi faaliyetlere katılımları sağlanmalıdır.

#### **4.5 KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER**

4.5.1 KOSGEB, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulayarak girişimci olmak isteyen kadınlara firmanın hemen kuruluş sürecinde kaynak tahsis etmelidir.

4.5.2 KOSGEB'in mevcut uygulamasına göre girişimci kredilerinin verildiği sektörler arasında "eğitim" sektörüne yer verilmemiştir. Özellikle çocuk bakım hizmeti konusunda işletme kurmak isteyen kadınlara kaynak sağlamak amacıyla KOSGEB'in desteklediği sektörler arasına "eğitim" sektörü de dâhil edilmelidir.

4.5.3 Kadın girişimcilerin kendi aralarında iletişimi sağlayabilmeleri, nasıl girişimci olunacağı ve bu konuda nelerin gerekli olduğu gibi konuları paylaşabilmeleri için internet üzerinden (KOSGEB'e bağlı olabilir) bir ağ kurulmalı, bu ağda girişimci kadınlar deneyimlerini ve sorunlarını birbirleriyle paylaşabilmelidir.

4.5.4 Ulusal ve yerel düzeyde kadın girişimciliğini inceleyip takip eden kurumlar bazında oluşan çalışma grupları, üst düzey bir kurulda belirli zamanlarda toplanmalı, edinilen bilgiler bu kurulda paylaşılmalı ve çalışmalar koordine edilmelidir.

4.5.5 Kadınların uluslararası piyasada da kendilerine yer bulabilmeleri amacıyla; MEB, İŞKUR ve KOSGEB arasında yapılacak işbirliği ile girişimci kadınlara yönelik yabancı dil kursları, uluslararası ticaret ve pazarlama alanlarında beceri geliştirici eğitimler düzenlenmelidir.

4.5.6 Kadın girişimcilerin banka kredileri almalarında kolaylıklar sağlanmalıdır. Ticari bankaların kredi vermelerini teşvik edecek ve kolaylaştıracak mekanizmalar geliştirilmelidir.

4.5.7 Bilgi ve iletişim teknolojileri alanında verilen desteklerde kadınlara öncelik verilmesi sağlanmalıdır.

4.5.8 Kadın girişimcilerin SGK prim ödemelerinde kolaylıklar ve ek avantajlar sağlanmalıdır.

- 4.5.9 Bölgesel Kalkınma Ajanslarının kadın girişimciliğini destekleyen programlara ve projelere öncelik vermesi sağlanmalıdır.
- 4.5.10 Kadınlara yönelik başta patent ve markalaşma konusunda olmak üzere farkındalık yaratmak için bilinçlendirme çalışmaları artırılmalı, mevcut teşvik ve ödül mekanizmalarının duyurulmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- 4.5.11 Tarım ve Orman Bakanlığının genç çiftçi projelerinin desteklenmesi gibi kırsal kalkınma destek programları artarak devam etmeli ve bu programlardan destek alan kadınların faaliyetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve takibi için gerekli mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- 4.5.12 Kadın girişimciliğinin sadece kentte yaşayan kadınlar için değil kırsalda yaşayan kadınlar için de önemli bir istihdam alanı olduğu üzerinde durulmalı, kentli kadının da kırsaldaki kadının durumu ile ilgili duyarlılığını artırıcı çalışmalar düzenlenmelidir.
- 4.5.13 Kırsal alanda kadınları girişimciliğe yönlendirecek, girişimcilik kapasitesini artıracak “Bölgesel Kadın Girişimcilik Merkezleri” kurulmalı ve bunların özellikle kırsal alanda kadın emeğini değerlendiren, pazar odaklı çalışan veya yeni girişimciliğe başlayacak kadınları öncelik olarak hedef alması sağlanmalıdır.
- 4.5.14 Kadınların girişimcilikleri desteklenirken, başlangıç ve sürdürülebilirlik olmak üzere iki kademede bir destekleme sistemi oluşturulmalıdır.
- 4.5.15 Girişimciler için “ikinci şans” düzenlemeleri hayata geçirilmelidir. Zira girişimciliğin önündeki en önemli engel başarısızlığın maliyetinin yüksek olmasıdır. İlk işinde başarısız olan bir girişimcinin yeniden bir girişim kurması ihtimali azalmaktadır.
- 4.5.16 Gerek kamu ve gerekse büyük özel sektör kuruluşları tedarik zincirine kadın girişimciler entegre edilmeli ve kadın girişimcilere avantajlar sağlanabilmesi yönünde modeller geliştirilmelidir.
- 4.5.17 Kadın girişimcilere yönelik çeşitli kurum ve kuruluşlarca verilen destek programlarının tek bir çatı altında olmaması, özellikle kırsaldaki kadınların desteklerden haberdar olamaması ve desteklere erişememesi gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu durumun düzeltilebilmesi için destek programlarının tek bir çatı altında toplanmalıdır.
- 4.5.18 Kadın girişimciliği ile ilgili olarak üst düzey bir kurul oluşturulmalı, bu konuda çalışan kurumlar belirli aralıklarla toplanarak ortak bir platform üzerinden bilgi ve deneyim

paylaşımı yapmalı, kadın girişimciliğine ilişkin politika ve programların gözetimi sağlanmalıdır.

4.5.19 Mevcut girişimcilik destek programlarının kadın girişimcilere ulaştırılmasının ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik tedbirler geliştirilmelidir.

4.5.20 Kadın girişimciler tarafından üretilen ürünler için kalite standartlarını yükseltmeye yönelik çalışmalar yapılarak, sağlıklı ve yerel ürün niteliği ön plana çıkartılmalıdır. Alternatif pazarlar ve satış kanalları belirlenmelidir. Bu amaçla ödeme sistemlerinin olduğu nitelikli bir internet sitesi kurulması ve mobil uygulamanın hazırlanması sağlanmalıdır.

4.5.21 Finansal hizmetlerden yararlanan kadınlara hukuki prosedürler, iş planı, pazar araştırması, fizibilite vb. konularda eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilmelidir.

4.5.22 Kurum ve kuruluşlarca yürütülen destek programlarının başvuru şartları ve diğer prosedürler kolay ve anlaşılır nitelikte olmalıdır.

4.5.23 Kadınların ürünlerini ekonomik açıdan doyurucu biçimde ve daha kolay pazarlayabilmeleri ve ölçek ekonomisine ulaşabilmeleri için örgütlenmeleri teşvik edilmelidir.

4.5.24 Üretici kadınların ürünlerini direkt tüketicilere sunabilmeleri ve kırsal etkileşiminin sağlanabilmesi için köy pazarlarının artırılması ve buralarda kadınlara düşük ücretli ya da ücretsiz olarak satış yeri sağlanması gereklidir.

4.5.25 Ürünlerin pazarlanması sırasında üretici ile tüketici arasındaki aracı sayısı azaltılmalıdır.

4.5.26 Tarıma dayalı iş kollarında, özellikle teknolojik imkânlardan ve gelişmelerden yararlanarak kadın girişimciliği özendirilmelidir.

## **4.6 KADIN KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER**

4.6.1 Kadın istihdamının artırılması için çok önemli olan kadın kooperatiflerinin yerel yönetimlerle iş birliklerini kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.

4.6.2 Ulusal düzeydeki büyük çaplı firmaların yerel düzeydeki kadın girişimciliğinin ve kooperatifçiliğinin sürdürülmesine destek vermelerini özendirici politikalar -vergi indirimi, muafiyet ve istisnalar gibi- geliştirilmelidir.

- 4.6.3 Kadın kooperatiflerinin işletme kurma ve yönetme gibi konularda kapasitelerini geliştirebilmeleri için KOSGEB, İŞKUR, Kalkınma Ajanslarının kapasite geliştirme programlarından yararlanmaları sağlanmalıdır.
- 4.6.4 Yerel düzeydeki kadın girişimciliğinin ve kadın kooperatifçiliğinin desteklenmesine yönelik politikalar artarak devam etmelidir.
- 4.6.5 Kadın kooperatiflerinin sürdürülebilir olması için kamunun mekân vb. altyapı ihtiyaçları konusunda destek sağlanmalıdır.
- 4.6.6 Paydaş kurumlarla birlikte güvenli ulaşım ve taşıma sistemleri oluşturularak kooperatiflerin gelişebilmesi için gerekli ihtiyaçlar karşılanmalıdır.
- 4.6.7 Uluslararası kuruluşlar ve ulusal paydaşlar birlikte; kooperatif yönetimi, proje üretme, pazarlama, markalaşma, tasarım, teknoloji, kooperatiflerin tabi olduğu kanunlar, finansal desteğe erişim ve kadın erkek fırsat eşitliği konularında kooperatiflere eğitim verilmeli ve ilgili kurumlar ile kooperatifler arasında koordinasyon sağlanmalıdır. Kooperatif kurma konusunda kararlılık gösteren kadınlar da eğitimlere katılım göstermeleri sağlanmalıdır.
- 4.6.8 Markalaşma ve patent alma konusunda teşvik ve bilgilendirme yapılması, barkod sisteminin oluşturulması, etiketlerin detaylı bilgi içerecek şekilde hazırlanması sağlanmalıdır.
- 4.6.9 Başlışlara dayanarak faaliyetlerini sürdüren kooperatiflerin sürdürülebilirliği risk altındadır. Bu nedenle tüzel kişilik olarak bankalardan kredi temin etmekte güçlük çeken kadın kooperatiflerine düşük faizli kredi imkânı sağlanmalıdır.
- 4.6.10 Belediyeler, valilikler ve il müdürlüklerinin kadın kooperatifleri için işyeri, organik ürün pazarları gibi desteklerde bulunarak kooperatiflerin en büyük sorunlarından biri olan pazarlama konusuna yardımcı olmaları teşvik edilmelidir.
- 4.6.11 Kadın kooperatiflerinin üretmiş olduğu yöresel ürünlerin (Takılar, seramikler vb.) kültüre ve turizm alanlarında satışının yapılabilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığı'na ait satış yerleri kullanıma açılmalı; ayrıca bu konuda Kalkınma Ajansları ile ortak çalışmalar yürütülmelidir.
- 4.6.12 Kadın kooperatiflerinin ürünlerinin ve hizmetlerinin tanıtımı ile satışını gerçekleştirebilecekleri var olan e-ticaret platformlarına katılmalarını kolaylaştıracak proje çalışmaları yapılmalıdır.

4.6.13 Yeni kurulacak kadın kooperatifleri ile faaliyette olan kadın kooperatiflerinin karbon ayak izinin azaltılması, sıfır atık uygulamasının yapılmasında; yaşlı ve çocuk bakımında faaliyette bulunmalarını sağlayıcı teşvikler ve politikalar geliştirilmelidir. Bu kapsamda:

- Ürün üreten ve pazarlayan kadın kooperatiflerinin egzoz emisyonu en az olacak şekilde üretim ve satış aşamalarını planlamaları sağlanmalı ve bunun için gerek duyulan kurumsal ve profesyonel bir yapıya kavuşmaları için destek olunmalıdır.
- Üretim aşamalarında atık önleme ve geri dönüşümü yapabilmeleri için eğitimler verilmelidir.
- Kısa tedarik zincirinin kadın kooperatiflerince tercih edilmesi ve ürettikleri ürünleri en yakın mesafelere pazarlayarak lojistikte çıkacak karbon salınımının en aza indirilmesi sağlanmalıdır.
- Kırsalda tarımsal üretim yapan kadın kooperatiflerinin permakültürü (doğal ekosistemlerin çeşitliliğine, istikrarına ve esnekliğine sahip olan tarımsal olarak üretken ekosistemlerin bilinçli tasarımı ve bakımlarının sağlanması) faaliyet olarak belirlemesi sağlanmalı ve doğaya uyumlu üretim yapılması desteklenmelidir.
- Endüstriyel faaliyetler ile ev ve işyeri temizliği gibi faaliyetleri yürüten kadın kooperatiflerinin ise kimyasal ürünleri değil doğal ürünleri kullanmasının teşvik edilmesi ve böylece doğayı kimyasal zehirlenmeye karşı korumanın gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

#### **4.7 İŞ VE AİLE HAYATININ UYUMLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN ÖNERİLER**

4.7.1 0-3 ve 3-6 yaş okul öncesi çocukluk döneminin yanı sıra okul çağındaki çocukların okul sonrası bakımını da gözeterek şekilde kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir çocuk bakım model önerileri geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

4.7.2 Kadının aile içi iş yükünün azaltılması ve aynı zamanda kadınların işgücüne katılımlarının desteklenmesi için çocuk, yaşlı ve engelli vb. bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılarak ucuz ve erişilebilir olması sağlanmalıdır.

4.7.3 Kadın istihdam oranının artırılması amacıyla organize sanayi bölgelerinde kreş sayılarının artırılmasına yönelik yürütülen çalışmalar sürdürülmeli ve diğer sanayi bölgeleri ve iş merkezleri için de yaygınlaştırılmalıdır.



- 4.7.4 Kadınların iş gücü piyasasında güçlendirilmesine ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik özel sektör ile gerçekleştirilen projeler desteklenmeli ve kamu özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi sağlanmalıdır.
- 4.7.5 İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yerel, ulusal ve uluslararası iyi uygulamalar teşvik edilmelidir. Başarılı sonuçlar alınan modellerin tüm illerde uygulanması sağlanmalıdır.
- 4.7.6 Aile bütünlüğünün sağlanması ve çocukların korunmasını teminen; zorunlu hizmet durumları da dâhil olmak üzere kamu görevlisi eşlerin farklı şehirlerde yaşamasından doğan sorunların ortadan kaldırılması ve tayin işlemleri sebebiyle ayrı olan ailelerin birleştirilmesine yönelik tedbirler artırılmalıdır.
- 4.7.7 Kadının iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalarla hedeflenen amaçlara ulaşılmasını teminen; kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bütçeleme uygulamasının geliştirilmesine yönelik önlemler hızla alınmalıdır.

## MUHALEFET ŞERHİ

### **Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon Raporu'na ilişkin Muhalefet Şerhidir.**

27. dönem 5. yasama yılında kurulan Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi konulu alt komisyon, Haziran 2022 tarihinde çalışmalarına başlamıştır. Alt komisyon 5'inci yasama yılında 9, 6'ncı yasama yılında 9 toplantı yanında saha ziyaretleri gerçekleştirmiştir.

Komisyonun kuruluş sürecinde tarafımızca kadın istihdamının arttırılması, kadın girişimciliğinin ve kooperatifçiliğinin desteklenmesi konularının her biri hakkında bir alt komisyon kurulması önerisi ne yazık ki reddedilmiş, birbiriyle ilişkili olmasına rağmen tüm başlıklar tek bir alt komisyon altına sıkıştırılmıştır. Her biri kendi başına açılması gereken bu başlıkların ortak bir çatı altında ve tek bir alt komisyon altında bir araya getirilmesi konuya bakışı sınırlandırmış ve çalışmaların aceleye getirilmesi ile sonuçlanmıştır. Özellikle kadınların güçlendirilmesi konusunda önemli olan her bir başlığın kendi içinde ele alınarak sorunların tespit edilmesi gerekliliği, detaylı önerilere ihtiyaç duyması gibi önerilerimiz görmezden gelinmiştir. Bu durum rapora da yansımış, öneriler kısmı ne yazık ki benzer başlıklarda daha önce kurulan komisyonlardan da daha zayıf kalacak biçimde içerik olarak çok genel başlıklar halinde sıralanması ile sonuçlanmıştır.

Kadının insan haklarının geriye gittiği, kadına yönelik şiddetin artış gösterdiği ve kadın yoksulluğunun yüksek olduğu ülkemizde kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesinin mekanizmaları konusunda yol gösterici olması gereken bu alt komisyonun bu konuda daha uzun saat mesai yapması gerekirdi. Ancak alt komisyon bu konudaki görevini yeterince yapmamıştır. Kadınların çalışma hayatına dahil olamadığı, kadın istihdamının düşük olduğu, kayıtdışı çalışmanın kadın istihdamında belirleyici bir konuma geldiği, eşit işe eşit ücret sorunun belirgin olduğu, özellikle tarımda çalışan kadınların güvencesiz koşullarda kayıtdışı çalıştığı, kadın istihdamı için kreş, bakımevi gibi sorunların giderilmediği, kadın girişimci sayısının yetersiz olduğu, kadınların mülkiyete ve sermayeye ulaşamadığı, kadın kooperatiflerinin sorunlarının çığ gibi büyüdüğü bir ortamda her bir başlık özel olarak daha uzun çalışılmayı hak etmekte, kadınlar bunu yasa yapıcı konumda olan TBMM'den talep etmekte ve beklemektedir. Alt komisyon bu konuda sınıfta kaldığı gibi, alt komisyonun

toplantıları sonucunda ortaya çıkan bu rapor da bu sorumluluğun yerine getirilmediğinin bir kanıtı olarak önümüze getirilmiştir. Ayrıca alt komisyon üyesi olan ve seçim bölgesi deprem illerinden olan vekillerimizin öneri ve talepleri arasında yer alan deprem bölgesinde kadın kooperatiflerinin sorunlarının tespit edilmesi ve alt komisyon çalışmalarını tamamlamadan deprem yaşanan illerde bulunan kooperatiflere yönelik önerilerde bulunması, onların sorunlarını tespit edilmesi ve özel destek mekanizmaları konusunda çözümler üretebilmesi konusunda önerilerin de işlenmemesi büyük bir eksiklik olmuştur. Bununla birlikte alt komisyon toplantılarında yaptığımız mesailerde bizlere iletilen, bizlerin tespit ettiği sorunların toplantılarda dile getirilmesine ve çözüm önerileri konusunda önemli tespitlerin ifade edilmesine rağmen bu raporda yer almaması üzücüdür.

Bu raporun en önemli eksikliklerinden birisi de 'toplumsal cinsiyet eşitliği' ifadesine yer vermemesidir. Tüm toplumsal cinsiyet eşitliğine atıf yapılması gereken ifadeler, 'kadın erkek fırsat eşitliği' olarak değiştirilmiştir. Kadın hakları konusunda sorunların çıkış gibi büyüdüğü bu dönemde kavramsal tartışma ısrarının bu raporda da sürdürülmesi samimiyetsizliği gösterirken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel alındığı İstanbul Sözleşmesi, CEDAW gibi uluslararası sözleşmelerin ruhundan da uzaklaşıldığını ortaya koymaktadır. 2014 yılında Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyonu raporunda doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çözüm önerileri başlığı yer alırken, bu raporda yer almaması çok büyük eksiklik olduğu gibi, aynı zamanda bu fikirden giderek nasıl uzaklaşıldığını da gözler önüne sermektedir.

Rapordaki eksikliklere dair önerilerimiz;

1. ILO 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'nin Onaylanması konusunda bir tavsiye kararı yer almalıdır.
2. Kadınların Aile Destekleri Sigortası gibi asgari bir gelir güvencesine ulaşması sağlanmalıdır. Toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal koruma sistemi oluşturulmasına dair içerik eklenmelidir.
3. Ülkemizde 6 Şubat tarihinde meydana gelen depremler de göz önüne alınarak, deprem bölgelerinde kadın istihdamının özel olarak desteklenmesi, kadın kooperatiflerinin gördüğü zararın tespiti ve özel destek mekanizmaları oluşturulması konusunda özel bir içerik bulunmalıdır.

4. Benzer konuda ve içerikte daha önce kurulmuş komisyonların gerçekleştirdiği çalışmalar ve raporları neticesinde ortaya çıkan tespit ve önerilerin akıbeti de raporda mutlaka yer almalı, eksiklikler işaret edilmelidir.
5. Kırsal kesimde kadınların finansal hizmetlere erişimi genellikle resmî finansal kuruluşlar tarafından geleneksel teminatlar yoluyla gerçekleştiği için kadınlar bu olanaklara erişememektedir. Bu sorunun tespiti yapılmalı ve buna dair çözüm önerileri geliştirilmelidir.
6. Kooperatifler Kanunu'nda "sosyal kooperatif" kavramının ve kadın kooperatiflerinin amaç ve faaliyetlerini kapsayacak şekilde genişletilmesine dair çağrı yapılmalıdır.
7. Hibe programlarında kadın kooperatiflerine öncelik verilmesi, danışmanlık ve hibe için özel programlar uygulanmasına dair öneriler yer almalıdır.
8. Her yıl giderek daha da kısılan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü bütçesinin ve özellikle kadınların güçlendirilmesine ilişkin programların arttırılması ve yaygınlaştırılması çağrısı yer almalıdır.
9. Kadınlar içerisinde de kırılğan gruplar olarak engelli kadınlar gibi gruplara özel politikalar geliştirilmesi ve bu politikaların uygulanması konusunda denetim mekanizmalarının kurulması önerilmelidir.
10. Kadınların yönetici kadrolarında ve siyasette eşit yer almaları cinsiyet kotaları ile yasal olarak güvenceye kavuşturulmalı, özellikle kadınların katılımını teşvik eden uygulamalar önerilmelidir. Toplumsal Cinsiyet Yasası ve fermuar sisteminin Siyasi Partiler Kanunu'nda yer almasına dair önerilerde bulunulmalıdır.
11. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi konusunda özellikle kamu kurumlarındaki personelin yetersiz olduğu CEDAW tarafından da dile getirilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin tüm kamu kurumlarında zorunlu olması ve okul müfredatlarına da eklenmesine dönük çağrıda bulunulmalıdır.

*Suzan ŞAHİN*  
Hatay

*Gamze TAŞCIER*  
Ankara

## KAYNAKÇA

- Acar, A. C.; “Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul 1992.
- Ağca, V., Yörük, D.; Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2006.
- Akinci, E.; “Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması,” Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2018.
- Aksoy, N.; Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir 2018, Yüksek Lisans Tezi.
- Ankara Kalkınma Ajansı; Güçlü Eğitimciler Güçlü Kooperatifler Eğitim Kitabı. 2019.
- Arat, N.; Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, İstanbul 1996.
- Arslandaş, Cem Cüneyt; “Girişimcilikte Yaratıcılık ve Yenilik”, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, İstanbul.
- Aşkın, A., Nehir, S., Vural, S. Ö.; Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2011.
- Ataman, B. C.; İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999.
- Atıl Yörü, H.; “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, Türk Kütüphaneciliği, 23(2), 2009.
- Avşar, G.; “Kırsal Kalkınmada Kadın Kooperatiflerinin Önemi: Eskişehir İlçe ve Mahallelerinde Kadın Kooperatifi Potansiyeli”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2017.
- Aytaç, S; “Çalışma Yaşamında Kadınlar”, Salih Dursun ve Serpil Aytaç (Ed.), Çalışma Yaşamında Özel Gruplar, Güncellenmiş 2. Baskı içinde (1- 59), Ekin Yayınevi, Bursa 2019, s. 17.
- Balcı Y., Çetin G.; COVID-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisinde İstihdam ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar ve Çözüm Önerileri,
- Baykal, E.; “Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu”, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 2018.
- Berber, M., Yılmaz, B.E., ‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz’, ‘İş-Güç’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2008, Cilt:10 Sayı: 2.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Özel Matbaası, Ankara 2014.
- Çelikkalp, Ü.; “Ücretsiz Aile İşçisi Çocuklar ve Sorunları”, Çalışma Ortamı Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, Sayı: 122.
- Dalkıranoğlu, T., Çetinel, F.G.; “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008.
- Demirtaş, G., Yayla, N.; “Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, Journal of Yasar University, 12(48), 2017.
- Dilber, T.; “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa 2019, s.29.
- dilimiz.gen.tr.
- Doç. Dr. Serinikli, N.; “ Kadın Girişimciliği ve Kadın Kooperatifleri” (Ed. Doç. Dr. İlknur Kumkale). Kadının İş Yaşamı ve Etik, Nobel Akademik Yayıncılık:177-202, 2019.
- Doğan Günday, A.P.; “Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2011.
- Dr. Güney S.; Mortgage Krizi ve Yapı Kooperatifleri Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi -2009 C.8 S.30, 2009.

- Dulum, S.; "Osmanlı Devleti'nde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)". Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Ana Bilim Dalı Yakınçağ Tarihi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2006.
- Durak, İ., İrmiş, A., Özdemir, L.; Girişimcilik, Anadolu Kent Girişimciliğinden Örnekler, Ekin Yayınevi, s Bursa 2017.
- Durmaz, Ş.; "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, Cilt: 2, Sayı: 3.
- Ecevit, Y.; İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı. 1. Baskı, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık, Ankara, 2010.
- Entrepreneurship at a Glance; [http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2015\\_entrepreneur\\_aag-2015-en](http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2015_entrepreneur_aag-2015-en).
- Erdogan Morçin, S.; Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Çanakkale 2013.
- Erdogan, B. Z.; Girişimcilik ve Kobiler: Teori ve Uygulama İçinde, Ekin Yayınları, Bursa.
- Erdogan, S., Yaşar, S.; Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 20(34), 2018.
- Ermiş, A; "The Incompatibility of Educational and Occupational Participation of Turkish Women". Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar EDergisi, 2009.
- Gözek, Sadık-Akbay, Cuma; "Girişimci Adaylarının Girişimcilik Eğilimleri ve Sorunları", KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, Kahramanmaraş.
- Güloğlu, T; The Reality of Informal Employment in Turkey, Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, International Program, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/9>.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; Türkiye Kooperatifçilik Raporu 2016, Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, Ankara 2017.
- Günaydın, D., Cavlak, H.; "Avrupa Birliği ve İzmir İş Gücü Piyasaları: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir Değerlendirme". Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 2015.
- Gündoğdu, A.; Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması. Yüksek lisans tezi. Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tekirdağ 2018.
- Güner, H.; İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi; Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İŞGEM'ler, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Günsoy, G., Özsoy, C.; "Türkiye'de Kadın İşgücü Eğitim ve Büyüme İlişkinin Var Analizi," Finans Politik&Ekonomik Dergisi, 2012, Cilt 49, Sayı 568.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012DC0795>.
- <http://www.ikv.org.tr>.
- [http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance2015\\_entrepreneur\\_aag-2015-en](http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance2015_entrepreneur_aag-2015-en).
- ILO; 193 Sayılı Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin Tavsiye Kararı, 2002, (Çev. Prof. Hüseyin Polat), TÜRK KENT Kooperatifçilikle İlgili Uluslararası Kararlar.
- Işık, V., "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları", Kamuda Sosyal Politika Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2009, 67-73, s.69.
- İŞKUR; IV. Genel Kurul Çalışma Raporu, İŞKUR Yayını, Ankara 2007.
- İşler, R., Şentürk, C.; "Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü", International Journal of Social Sciences and Education Research, 2(2), 2016.
- İTO; Göç Veren Yörelere Bölgesel Gelişim Araştırması, İTO Yayınları, İstanbul 1996..
- İzgi Balcı, B., Akdeniz, S.; "Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?" EconAnadolu 2011 Anadolu International Conference In Economics II, Eskişehir 2011.
- Karabıyık, İ.; "İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu", International Journal of Human Sciences, 2012.
- Karan, D.; "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.

- Kartal, M., Çoban, O.; “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S 39, 2018.
- Kavak, Y.; “Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S 13, Ankara 1997.
- KEİG; Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler, Ankara 2015..
- Keskin, S.; Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2017.
- Koç, K.; Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.
- Kümbül G. B., Kiren Gürlü, Ö.; “Türkiye’deki Kadın İşgücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık”, Karatahta İş Yazıları Dergisi. 2016, Sayı:4.
- Lordoğlu, K., Törüner, M.; Çalışma Ekonomisi, Beta Yayını, İstanbul 1995. .
- Makal, A.; Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emegi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S 25, 2010.
- Mülâyim, Z. G.; Kooperatifçilik, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2006.
- Noyan Yaman, İ., Gündoğdu, Ö.; “Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, Çanakkale.
- Ökstüz E.; Kooperatifçilik Kavramı ve İlkelerinin Işığında Türkiye’de Köy Kalkınma Kooperatifleri. Journal Of Social Policy Conferences. 329-358, 2012.
- Önder, N.; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 2013, Cilt: 1.
- Örücü, E. vd.; “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2007.
- Özcan, N.; Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu: İskenderun Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2018.
- Özdevecioğlu, M., Karaca, M.; Girişimci Girişimci Kişilik Kavram ve Uygulama. Eğitim Kitabevi, Konya 2015.
- Özen Kutanis, R.; “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler,” 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon 2003.
- Özer, M., Biçerli, K.; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi,” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003-2004.
- Özyılmaz, A. M.; Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. T.C. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Sağ, V.; “Tarihsel Sürec İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2001.
- Sarı Çetingör, Ş.; “Kayıt Dışı Kadın İstihdamı ve Vergi Kaybı”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.
- Shmailan, A. B.; Compare the Characteristics of Male and Female Entrepreneurs as Explorative Study. Journal of Entrepreneurship & Organization Management, Vol 5, No 4.
- SİMURG El Broşürü.
- Sönmez, N. İ.; “Kırsal Alanda Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesinde Kooperatifçiliğin Rolü (Amasya-Çorum İlleri Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, Tokat 2011.
- Şen, M.; “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi”, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 2018, Sayı: 41..
- TBMM İlgili Alt Komisyon Tutanakları.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; Her Alanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:12, Ankara 2013.
- TEPAV; İşgücü Piyasasında Suriyeliler, Ankara Şubat 2021.
- Tınaz, P.; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/4.

- Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi Kuruluş Belgeleri, <https://koop.gtb.gov.tr/hizmetlerimiz/kurulus-islemleri/il-mudurluklerince-kurulusu-yapilan-kooperatifler/kadin-girisimi-uretimve-isletme-kooperatifi-kurulus-belgeleri>.
- Tiryaki, D.; Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar. Yüksek lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale 2018..
- Tuna, O., Yalçıntaş, N.; Sosyal Siyaset, İstanbul 1994.
- Tutar, H., Altınkaynak, F., Terzi, D.; Girişimcilik(Temel Girişimcilik ve İş Kurma Süreci). Detay Yayıncılık. Ankara 2013.
- TÜGİAD; Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri, İstanbul.
- TÜİK; Girişimcilik ve İş Demografisi, 2021.
- TÜİK; İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, Ankara 2021.
- Türkan, E.; Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri-Gelişme ve Değerlendirmeler, TBMM Yayını, Ankara 2005.
- Yakut, G., “Türkiye’de Kadın İstihdamı, Meslek Edindirme Kursları ve Yerel Yönetimler: İstanbul’da Bazı İlçe Belediyeleri Üzerine Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2015.
- Yaprak, Ş; Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- Yaşar, O.; “Türkiye’de kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 4 (1), 2007.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F.; “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), Eskişehir 2014.
- Yılmaz, M., Zoğal, Y.; “Kadının İş Gücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, Econ World 2015, Torino.
- Yüksel S.; Kooperatifçiliğin Türkiye’deki Tarihi Gelişimi, Önemi ve Sayısal Veriler Işığında Günümüzdeki Durumu, 18 Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi, Türk Kooperatifçilik Yayınları, Yayın No: 97, Ankara 2005.



## Sonnotlar

- <sup>1</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2845](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2845)
- <sup>2</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2861](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2861)
- <sup>3</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2874](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2874)
- <sup>4</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2888](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2888)
- <sup>5</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2909](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2909)
- <sup>6</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2942](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2942)
- <sup>7</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2955](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2955)
- <sup>8</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=3022](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=3022)
- <sup>9</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2927](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2927)
- <sup>10</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=2978](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=2978)
- <sup>11</sup> [https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon\\_tutanaklari\\_goruntule?pTutanakId=3022](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari_goruntule?pTutanakId=3022)
- <sup>12</sup> Ataman, B. C.; İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999, s.7.
- <sup>13</sup> Tuna, O., Yalçıntaş, N.; Sosyal Siyaset, İstanbul 1994, s.31.
- <sup>14</sup> Lordoğlu, K., Törüner, M.; Çalışma Ekonomisi, Beta Yayını, İstanbul 1995, s.79.
- <sup>15</sup> TÜİK; İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2021, Ankara, s.8.
- <sup>16</sup> TÜİK; 2021, s.7.
- <sup>17</sup> TÜİK; 2021, s.7.
- <sup>18</sup> TÜİK; 2021, s.7.
- <sup>19</sup> TÜİK; 2021, s.7.
- <sup>20</sup> TÜİK; 2021, s.9.
- <sup>21</sup> TÜİK; 2021, s.8.
- <sup>22</sup> TÜİK; 2021, s.9.
- <sup>23</sup> TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; Her Alanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:12, Ankara 2013, s.1.
- <sup>24</sup> Acar, A. C.; “Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 1992 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.64-65.
- <sup>25</sup> Günsoy, G., Özsoy, C.; “‘Türkiye’de Kadın İşgücü Eğitim ve Büyüme İlişkinin Var Analizi,” Finans Politik&Ekonomik Dergisi, 2012, Cilt 49, Sayı 568, s.25.
- <sup>26</sup> TBMM; 2013, s.62.
- <sup>27</sup> Karabiyik, İ.; “İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu”, International Journal of Human Sciences, 2012, s.1301.
- <sup>28</sup> Ecevit, Y.; İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı. 1. Baskı, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık, Ankara, 2010, s.11.
- <sup>29</sup> Tiryaki, D.; Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar, Yüksek lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale 2018, s. 44.
- <sup>30</sup> Dilber, T.; “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa 2019, s.29.
- <sup>31</sup> Aytaç, S.; “Çalışma Yaşamında Kadınlar”, Salih Dursun ve Serpil Aytaç (Ed.), Çalışma Yaşamında Özel Gruplar, Güncellenmiş 2. Baskı içinde (1- 59), Ekin Yayımevi, Bursa 2019, s. 17.
- <sup>32</sup> Günsoy, G., Özsoy, C.; 2012, s.37.
- <sup>33</sup> Ermiş, A.; “The Incompatibility of Educational and Occupational Participation of Turkish Women”. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E Dergisi, 2009, s.1.
- <sup>34</sup> Özer, M., Biçerli, K.; “‘Türkiye’de Kadın İşgücününün Panel Veri Analizi,” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003-2004, s.66.
- <sup>35</sup> Günaydın, D., Cavlak, H.; “Avrupa Birliği ve İzmir İş Gücü Piyasaları: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir Değerlendirme”. Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 2015, s.7.
- <sup>36</sup> Özer, M., Biçerli, K.; 2003-2004, s.68.
- <sup>37</sup> Doğan Günday, A.P.; “Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2011, s.43.
- <sup>38</sup> Kavak, Y.; “Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S 13, Ankara 1997, s.23.
- <sup>39</sup> Arat, N.; Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, İstanbul 1996, s.47.
- <sup>40</sup> Gündoğdu, A.; Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Tekirdağ 2018, s.47.

- 41 Aytaç, S.; 2019, s. 36.
- 42 Işık, V., "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları", Kamuda Sosyal Politika Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2009, 67-73, s.69.
- 43 Akıncı, E.; "Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması," Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2018, s.21.
- 44 Dalkıranoglu, T., Çetinel, F.G.; "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, s.279.
- 45 Dalkıranoglu, T., Çetinel, F.G.; 2008, s.280.
- 46 Kümbül G. B., Kiren Gürler, Ö.; "Türkiye'deki Kadın İşgücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık", Karatahta İş Yazıları Dergisi. 2016, Sayı:4, s.52.
- 47 Yılmaz, M., Zoğal, Y.; "Kadının İş Gücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", Econ World 2015, Torino, S.18.
- 48 Şen, M.; "Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi", Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 2018, Sayı: 41, s.321.
- 49 Örtücü, E. vd.; "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2007, s.120.
- 50 Örtücü, E. vd.; 2007, s.120.
- 51 Baykal, E.; "Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu", Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 2018, s.162-163.
- 52 Durmaz, Ş.; "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, Cilt: 2, Sayı: 3, s.53.
- 53 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Özel Matbaası, Ankara 2014, s.13.
- 54 Sarı Çetingör, Ş.; "Kayıt Dışı Kadın İstihdamı ve Vergi Kaybı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s.21.
- 55 Tınaz, P.; "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/4, s.24.
- 56 Tiryaki, D.; 2018, s.53.
- 57 Güloğlu, T; The Reality of Informal Employment in Turkey, Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, International Program, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/9>, s.31.
- 58 Özer, M., Biçerli, K.; 2003-2004, s.67.
- 59 Önder, N.; "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 2013, Cilt:1, s.48.
- 60 Özer, M., Biçerli, K.; 2003-2004, s.67.
- 61 Aytaç, S.; 2019, s.30.
- 62 Çelikkalp, Ü.; "Ücretsiz Aile İşçisi Çocuklar ve Sorunları", Çalışma Ortamı Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, Sayı: 122, s.7.
- 63 Yakut, G., "Türkiye'de Kadın İstihdamı, Meslek Edindirme Kursları ve Yerel Yönetimler: İstanbul'da Bazı İlçe Belediyeleri Üzerine Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2015, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.16.
- 64 Yaprak, Ş; Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003, Yayınlanmış Doktora Tezi, s. 29.
- 65 Yaprak, Ş.; 2003, s.29.
- 66 Karan, D.; "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014, s.4.
- 67 Akıncı, E.; 2018, s.21.
- 68 Aksoy, N.; Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir 2018, s.87.
- 69 Koç, K.; Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014, s. 21.
- 70 Özcan, N.; Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu: İskenderun Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2018, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.7.
- 71 Özcan, N; 2018, s.7.
- 72 Balcı Y., Çetin G.; COVID-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisinde İstihdam ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, s.42.  
<https://www.ticaret.edu.tr/uploads/haberler/1374/%C4%B0stihdam%20Raporu.pdf> Erişim Tarihi: 19.01.2023.
- 73 Önder, N.; 2013, s.37-38.
- 74 Sağ, V.; "Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2001, s.15.
- 75 Dulum, S.; "Osmanlı Devleti'nde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)". Osmangazi

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Ana Bilim Dalı Yakınçağ Tarihi Bilim Dalı, Eskişehir 2006, Yüksek Lisans Tezi, s.120-126.

<sup>76</sup> Dulum, S.; s.62-63.

<sup>77</sup> Makal, A.; Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeği, Çalışma ve Toplum Dergisi, S 25, 2010, s. 19.

<sup>78</sup> İzgi Balcı, B., Akdeniz, S.; “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?” EconAnadolu 2011 Anadolu International Conference In Economics II, Eskişehir 2011, s.10.

<sup>79</sup> Önder, N.; 2013, s.39.

<sup>80</sup> Makal, A.; 2010, s.21.

<sup>81</sup> Önder, N.; 2013, s.39.

<sup>82</sup> Önder, N.; 2013, s.39.

<sup>83</sup> Yaşar, O.; “Türkiye’de kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 4 (1), 2007, s.14.

<sup>84</sup> Atlı Yörü, H.; “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, Türk Kütüphaneciliği, 23(2), 2009, s.354.

<sup>85</sup> Makal, A.; 2010, s.23.

<sup>86</sup> Berber, M., Yılmaz, B.E., ‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz’, ‘İş-Güç’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2008, Cilt:10 Sayı: 2, s.3.

<sup>87</sup> Kartal, M., Çoban, O.; “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S 39, 2018, s.69.

<sup>88</sup> Demirtaş, G., Yayla, N.; “Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, Journal of Yasar University, 12(48), 2017, s.341.

<sup>89</sup> İşler, R., Şentürk, C.; “Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü”, International Journal of Social Sciences and Education Research, 2(2), 2016, s.615.

<sup>90</sup> Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F.; “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), Eskişehir 2014, s.92-93.

<sup>91</sup> Karabıyık İ.; 2012, s.232.

<sup>92</sup> Erdoğan, S., Yaşar, S.; Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 20(34), 2018, s.22-23.

<sup>93</sup> İTO; Göç Veren Yörel Bölgesel Gelişim Araştırması, İTO Yayınları, İstanbul 1996, s.25.

<sup>94</sup> İŞKUR; IV. Genel Kurul Çalışma Raporu, İŞKUR Yayını, Ankara 2007, s.16.

<sup>95</sup> İŞKUR; 2007, s.16.

<sup>96</sup> TEPAV; İşgücü Piyasasında Suriyeliler, Ankara Şubat 2021, s.7.

<sup>97</sup> İŞKUR; 2007, s.17.

<sup>98</sup> Lordoğlu, K., Törüner, M.; 1995, s.60.

<sup>99</sup> Türkan, E.; Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri-Gelişme ve Değerlendirmeler, TBMM Yayını, Ankara 2005, s.17-23.

<sup>100</sup> Bu düzenleme kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yönetmelik 08/11/2016 tarihli ve 29882 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>101</sup> Akçay A.,Çiftçi M.,Tozlu E. “Drucker Perspektifinde İnovasyonun İşletmelerin Gelişimi Üzerine Etkisi: Girişimci İşletme, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2014.C.5.S.10, ss 76-85. s.77

<sup>102</sup> <http://www.ikv.org.tr/> Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>103</sup> Güner, H.; İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi; Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İŞGEM’ler, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta, s.10.

<sup>104</sup> TÜGİAD; Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri, İstanbul, s. 3.

<sup>105</sup> Arslantaş, Cem Cüneyt; “Girişimcilikte Yaratıcılık ve Yenilik”, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, İstanbul, s. 17-23.

<sup>106</sup> Gözek, Sadık-Akbay, Cuma; “Girişimci Adaylarının Girişimcilik Eğilimleri ve Sorunları”, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, Kahramanmaraş, s. 46.

<sup>107</sup> Özdevecioğlu, M., Karaca, M.; Girişimci Girişimci Kişilik Kavram ve Uygulama. Eğitim Kitabevi, Konya 2015, s.13-14.

<sup>108</sup> Özyılmaz, A. M.; Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. T.C. Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir 2016.

<sup>109</sup> Tutar, H., Altunkaynak, F., Terzi, D.; Girişimcilik(Temel Girişimcilik ve İş Kurma Süreci). Detay Yayıncılık. Ankara 2013, s.57.

<sup>110</sup> dilimiz.gen.tr, 2019, Erişim Tarihi: 20.01.2023

- <sup>111</sup> Ağca, V., Yörük, D.; Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2006, s.161-162.
- <sup>112</sup> Özdevecioğlu, M., Karaca, M.; 2015, s.43-44.
- <sup>113</sup> Özdevecioğlu, M., Karaca, M.; 2015, s.48.
- <sup>114</sup> Erdoğan, B. Z.; Girişimcilik ve Kobiler: Teori ve Uygulama İçinde, Ekin Yayınları, Bursa, s.11.
- <sup>115</sup> Erdoğan Morçin, S.; Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Çanakkale 2013, s.187.
- <sup>116</sup> Keskin, S.; Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2017, s.67.
- <sup>117</sup> Shmailan, A. B.; Compare the Characteristics of Male and Female Entrepreneurs as Explorative Study. Journal of Entrepreneurship & Organization Management, Vol 5, No 4, s.3-6.
- <sup>118</sup> Özen Kutanis, R.; "Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler," 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon 2003, s. 61.
- <sup>119</sup> Noyan Yaman, İ., Gündoğdu, Ö.; "Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, Çanakkale, s. 44.
- <sup>120</sup> Durak, İ., İrmiş, A., Özdemir, L.; Girişimcilik, Anadolu Kent Girişimciliğinden Örnekler, Ekin Yayınevi, s Bursa 2017, s.129.
- <sup>121</sup> Aşkın, A., Nehir, S., Vural, S. Ö.; Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2011, s.61.
- <sup>122</sup> Durak, İ., İrmiş, A., Özdemir, L.; 2017, s.131-132.
- <sup>123</sup> Entrepreneurship at a Glance; [http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2015\\_entrepreneur\\_aag-2015-en](http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2015_entrepreneur_aag-2015-en), Erişim Tarihi: 24.01.2023.
- <sup>124</sup> [http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance2015\\_entrepreneur\\_aag-2015-en](http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance2015_entrepreneur_aag-2015-en), Erişim Tarihi: 24.01.2023.
- <sup>125</sup> The Entrepreneurship Action Plan; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012DC0795>, Erişim Tarihi: 24.01.2023.
- <sup>126</sup> TÜİK; Girişimcilik ve İş Demografisi, 2021.
- <sup>127</sup> Doç. Dr. Serinikli, N.; "Kadın Girişimciliği ve Kadın Kooperatifleri" (Ed. Doç.Dr. İlnur Kumkale). Kadının İş Yaşamı ve Etik, Nobel Akademik Yayıncılık:177-202, 2019, s.189
- <sup>128</sup> Doç. Dr. Serinikli, N.; 2019, s.177
- <sup>129</sup> Ankara Kalkınma Ajansı; Güçlü Eğitimciler Güçlü Kooperatifler Eğitim Kitabı. 2019, s.22.
- <sup>130</sup> İLO; 193 Sayılı Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin Tavsiye Kararı, 2002, (Çev. Prof. Hüseyin Polat), TÜRK KENT Kooperatifçilikle İlgili Uluslararası Kararlar. s.19.
- <sup>131</sup> İLO; 2022, s.19.
- <sup>132</sup> Ankara Kalkınma Ajansı; 2019, s.20.
- <sup>133</sup> Öksüz E; Kooperatifçilik Kavramı ve İlkelerinin Işığında Türkiye'de Köy Kalkınma Kooperatifleri. Journal Of Social Policy Conferences. 329-358, 2012, s.336.
- <sup>134</sup> Dr. Güney S.; Mortgage Krizi ve Yapı Kooperatifleri Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi -2009 C.8 S.30, 2009, s.20.
- <sup>135</sup> Ankara Kalkınma Ajansı; 2019, s.21.
- <sup>136</sup> Yüksel S.; Kooperatifçiliğin Türkiye'deki Tarihi Gelişimi, Önemi ve Sayısal Veriler Işığında Günümüzdeki Durumu, 18 Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi, Türk Kooperatifçilik Yayınları, Yayın No: 97, Ankara 2005, s.193.
- <sup>137</sup> Mülâyim, Z. G.; Kooperatifçilik, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2006, s.47.
- <sup>138</sup> Mülâyim, Z. G.; 2006, s.193.
- <sup>139</sup> Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; Türkiye Kooperatifçilik Raporu 2016, Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, Ankara 2017, s.5.
- <sup>140</sup> Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; 2017, s.5.
- <sup>141</sup> Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; 2017, s.22.
- <sup>142</sup> Doç. Dr. Serinikli, N.; 2019, s.192.
- <sup>143</sup> Doç. Dr. Serinikli; 2019, s.192.
- <sup>144</sup> Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; 2017, s.29.
- <sup>145</sup> İLO; 2022, s.24.
- <sup>146</sup> KEİG; Türkiye'de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler, Ankara 2015, s.7.
- <sup>147</sup> Avşar, G.; "Kırsal Kalkınmada Kadın Kooperatiflerinin Önemi: Eskişehir İlçe ve Mahallelerinde Kadın Kooperatifi Potansiyeli", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2017, s. 24-25.
- <sup>148</sup> Sönmez, N. İ.; "Kırsal Alanda Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesinde Kooperatifçiliğin Rolü (Amasya-Çorum İlleri Örneği)", Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tokat 2011 s.8.

---

<sup>149</sup> Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi Kuruluş Belgeleri, <https://koop.gtb.gov.tr/hizmetlerimiz/kurulus-islemleri/il-mudurluklerince-kurulusu-yapilan-kooperatifler/kadin-girisimi-uretimve-isletme-kooperatifi-kurulus-belgeleri>

<sup>150</sup> KEİG; 2015, S.7.

<sup>151</sup> SİMURG El Broşürü.