

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN HUSUSLAR ÇERÇEVESİNDE KARŞILAŞTIRILMASI

Öznur Sevme¹

Atıf/©: Sevme, Ö. (2025). Türkiye’de Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Özel Politika Gerektiren Hususlar Çerçevesinde Karşılaştırılması, *Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar Dergisi*, 1(2),74-94.

Özet

Bu çalışmanın amacı, günümüz dünyasının gelişen ve değişen iş yaşamında Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye’de kadın istihdamını özel politika gerektiren hususlar çerçevesinde karşılaştırmaktır. Son otuz yılda Avrupalı kadınların işgücüne katılma oranı sürekli artış gösterirken ülkemizde 1950’lerden 2003 yılına kadar sürekli olarak düşmüştür. 1995 yılından itibaren yürürlüğe sokulan özel politikalar ve iş güvenliği tedbirleri geçtiğimiz 20 yıllık süre zarfında beklenen sonucu verememiş, Türkiye kadın istihdamı konusunda Avrupa Birliği Üyesi ülkelerin oldukça gerisinde kalmıştır. Bu çalışmada, Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye’de özel politika gerektiren hususlar olarak ebeveyn izinleri, emzirme kolaylıkları ve çocuk bakım hizmetleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Sonuç olarak, kadın istihdamına yönelik negatif tutumun değiştirilebilmesi için işletmelerde kadın yöneticilerin daha fazla istihdam edilmesine yönelik ek düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu, özel durum gerektiren politikaların eğitim programları ile desteklenmesi gerektiği, özel politika ve iş güvenliği tedbirleri nedeniyle oluşan maliyetlerin işveren yerine devlet tarafından karşılanması, kadınların eğitim düzeyinin artması ile düşmesi beklenen doğurganlık hızının yenilenme oranının altında düşmesini engellemek için ilave teşviklere ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel Politika Gerektiren Gruplar, Kadın İstihdamı, Gebe ve Emziren Çalışan, Çocuk Bakım Hizmetleri, Risk ve Kontrol Tedbirleri

A COMPARISON OF WOMEN’S EMPLOYMENT IN THE EUROPEAN UNION AND TURKEY WITHIN THE FRAMEWORK OF ISSUES REQUIRING SPECIAL POLICY

Abstract

The aim of this study is to compare female employment in Turkey and European Union in today’s developing and changing business conditions in context of issues that require special policies. While women existence in European workforce increasing during last three decades, it significantly decreased in Turkey from 1950s to 2003. Special policies introduced since 1995 and additional job security measures didn’t yield expected results during the last two decades. This paper analyses special policies such as paternal leave policies, breastfeeding facilities at work and childcare services in European Union Countries and Turkey. As a result, this paper concludes that in order to change negative attitude towards female employment, Turkey needs additional policies that impose a minimum number of women managers in companies, education programmes that support special policies, increase public expenditure on costs related to special policies and job security measures, and finally needs additional incentives in order to prevent fertility rate fall below replacement rate particularly among educated females.

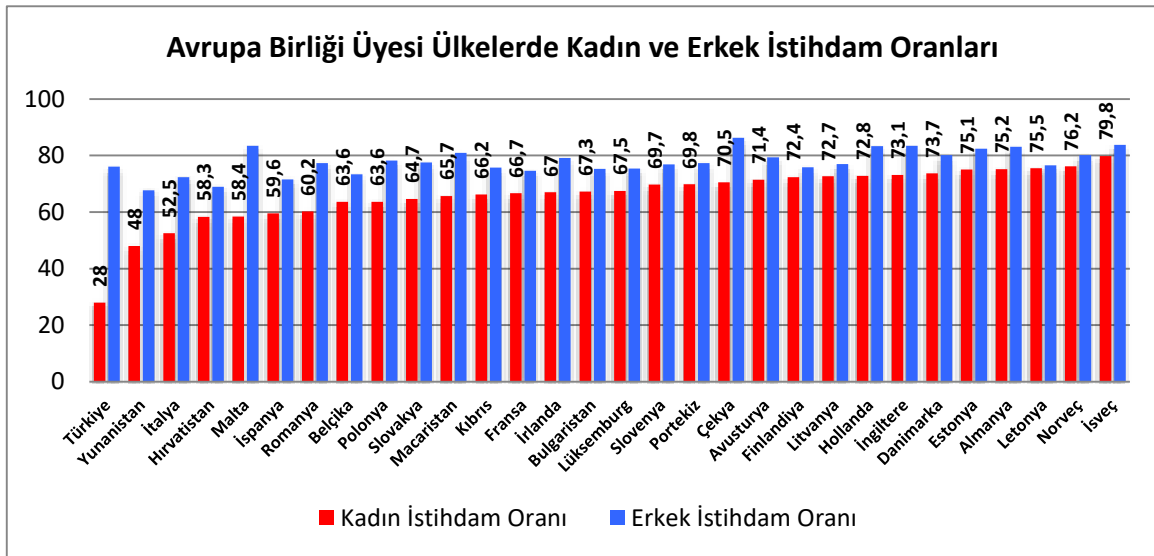
Keywords: Special Policies, Female Employment, Pregnant and Breastfeeding Employees, Childcare Services, Job Security Measures.

¹ Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu, İşletme Programı, osevme@aydin.edu.tr, 0000-0003-4679-7222

1. GİRİŞ

Son otuz yılda milyonlarca Avrupalı kadın işgücüne dahil olmuştur. Kadın istihdamının artmasında, insan sermayesine yapılan yatırımlar, tıbbi ilerlemeler, ev işlerinin yoğunluğunu azaltan teknolojik gelişmeler ve politik düzenlemeler etkili olmuştur. Hollanda, İspanya ve İrlanda gibi ülkelerde kadın istihdam oranı bu süre zarfında iki katına çıkmış olup, günümüzde 25-54 yaş aralığındaki Avrupalı kadınların yaklaşık üçte ikisi aktif olarak işgücüne katılmaktadır. Ancak, kadın istihdamı açısından Avrupa ülkeleri arasında da ciddi farklar bulunmaktadır. Örneğin, kadın istihdam oranı İsveç'te %80 iken İtalya'da %66, Malta'da %63'tür. Erkek istihdamı ile kadın istihdamı arasındaki fark ise Avrupa genelinde 2016 yılı için %12 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdamının en yüksek olduğu İsveç'te bu oran %5 iken, en düşük kadın istihdamına sahip Avrupa ülkesi olan Malta için %32'dir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan 'hanehalkı işgücü araştırması' sonuçlarına göre 2016 yılında erkek istihdam oranı %65.1, kadın istihdam oranı %28 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda Türkiye hem kadın istihdam oranı açısından hem de kadın erkek istihdam farkı açısından Avrupa ülkelerinin çok altında kalmıştır (Yılmaz ve diğerleri, 2008). OECD raporuna göre 1980'li yıllarda Türkiye'de kadın istihdam oranı Belçika, İrlanda, Yunanistan, İtalya, Hollanda ve İspanya ile yaklaşık olarak aynı seviyedir. Ancak, bu Avrupa ülkelerden özellikle Belçika, İrlanda, Hollanda ve İspanya kadın istihdam oranını 2000'li yılların sonlarında %50'nin üzerine (OECD, 2011), 2016 yılında ise %60-70 oranına çıkarmıştır (Eurostat, 2018).

Şekil 1: Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kadın-Erkek İstihdam Oranları



Kaynak: Eurostat (2018)

Tarihsel seyir içerisinde incelendiğinde kadınların işgücüne katılımının tarım toplumlarında yüksek olduğu, sanayileşme ve kentleşmeye paralel olarak önce azalış gösterdiği, müteakiben de eğitim düzeyindeki artış ile birlikte artma eğilimine girdiği görülmektedir (Işığışık, 2005). Kadın istihdamının kentleşmeye bağlı olarak düşmesi, köyden kente göç eden kadınların yeterli eğitime sahip olmamaları nedeni ile çalışmamalarından kaynaklanmaktadır. Türkiye'de de benzer bir durum gözlemlenmektedir. Ülkemizde kadın istihdamı 1950'lerin sonlarına kadar %80 civarında seyrederken 2005 yılına kadar sürekli düşüş göstermiş ve %23'e kadar gerilemiştir. Son 13 yıllık dönemde ise %5'lik bir artış gözlemlenmiştir.

Kadın istihdamının artırılmasının yalnızca ülkelerin ekonomik gelişmesine değil işletmelerin uzun dönemde finansal gelişmesine de pozitif yönde katkı yapacağı akademik çalışmalarla kanıtlanmıştır. Özellikle yüksek teknoloji ve bilgi-yoğun sektörlerde kadın istihdamının, dolayısı ile çeşitliğin artırılması geleneksel sektörlerde faaliyet gösteren firmalara göre daha elzemdir. Avrupa Birliği üyesi ülkeler, 3 Mart 2010 tarihli Avrupa 2020 İstihdam Stratejisi'nde 20-64 yaş aralığındaki kadın istihdam oranını 2020 yılına kadar %75 seviyesine çıkarma hedefi belirlemişlerdir. Benzer şekilde Türkiye, Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında kadın istihdam oranını 2023 yılına kadar %50'nin üzerine çıkarmayı hedeflemektedir.

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile ve toplumsal yapı, düşük eğitim düzeyi, yasal düzenlemeler, sosyo-ekonomik faktörler ve işgücü piyasasında kadın işgücüne olan düşük talep olduğu bilinmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014). Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası tarafından hazırlanan 'Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı: Yönelimler, Faktörler ve Politika Çerçevesi' raporunda kadın istihdamını sınırlayan en önemli faktörlerin hamilelik ve çocuk bakımı ile ilgili hususlar olduğu vurgulanmıştır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010). Bu makalenin amacı, Avrupa Birliği ve Türkiye'deki kadın istihdam oranlarını hamilelik, emzirme kolaylıkları ve çocuk bakım hizmetleri gibi özel politika gerektiren hususlar çerçevesinde incelemektir. Avrupa ülkelerinde II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan işgücü açığının açığını kapatmak amacı ile 1950'li yıllarda yürürlüğe giren politikalar, ülkemizde 1995 yılından sonra uygulanmaya başlanmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014). Bu bağlamda, Türkiye'de kadın istihdamının ve kadın istihdamını artırmaya yönelik özel politikaların Avrupa ülkeleri ile karşılaştırılması mevcut politikaların uzun vadeli sonuçlarının öngörülebilmesi açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

2.1.1. Demografik Faktörler

Medeni durum, çocuk sayısı ve yaşları, bakmakla yükümlü olunan yaşlıların varlığı (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016) gibi faktörler Avrupa ülkelerinde olduğu gibi (Jaumette, 2004) Türkiye'de de (Kılıç ve Öztürk, 2014) kadınların istihdama katılıp katılmama kararlarını etkilemektedir. Akademik çalışmalar evli ve büyük bir aileye sahip Avrupalı kadınların istihdama katılma eğilimlerinin, bekar ve daha küçük bir aileye sahip kadınlara nazaran daha az olduğunu göstermektedir (Albanesi ve Olivetti, 2007). Ülkemizde de kadınlar genellikle evlilik ve doğum nedeni ile iş hayatından çekilmektedir. Hatta Türkiye'de, kadınların 20'li yaşların sonuna doğru işgücü piyasasından ayrılması güçlü bir eğilim halini almıştır (Karagöl ve Akgeyik, 2010). Bu durum ülkemizde kadın istihdamı açısından bir 'evlilik etkisi' olduğunu göstermektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010). Türkiye'de bekar kadınların %34'ü istihdama katılırken bu oran evli kadınlar için %23'tür. Kentlerde ise fark daha da fazladır. Kentlerde yaşayan evli kadınların sadece %15'i çalışırken bekar kadınların %35'i aktif olarak çalışmaktadır (Bozkaya, 2013).

2.1.2. Eğitim

Eğitim kadının potansiyel kazancını artıran en önemli faktör olması nedeni ile kadın istihdamı açısından çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Gürler ve Üçdoğru, 2007; Kılıç ve Öztürk, 2014). Akademik çalışmalar, eğitim düzeyinin yüksek olduğu ülkelerde kadın istihdamının eğitim düzeyi düşük ülkelere göre daha fazla olduğunu göstermektedir (Pissarides ve diğerleri, 2005). TÜİK verilerine göre ülkemizde de durum farklı değildir. 2016 yılı verileri

Türkiye’de yükseköğretim mezunu kadınların %71.3’ünün, mesleki ve teknik lise mezunlarının %41.4’ünün, lise mezunlarının %33.6’sının, lise altı eğitilmişlerin %27.2’sinin, okuryazar olmayan kadınların ise yalnızca %15.2’sinin istihdam edildiğini göstermektedir.

2.1.3. Sosyal Normlar ve Tutum

Kadının toplum içindeki yerine ilişkin tutum ve inançlar da kadın istihdamını, özellikle gelişmekte olan ülkeler bağlamında olumsuz yönde etkilemektedir (Fernandez, 2013; Kılıç ve Öztürk, 2014). Türkiye’de geleneksel olarak kadınlar ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmekte, bu durum da kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. TÜİK’in Aile Yapısı Araştırması’na göre Türkiye’de erkeklerin %23’ü, kadınların ise %10’u ‘kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri’ olduğu veya ‘çalışan kadınların çocukları mağdur olur’ düşüncesi ile kadınların çalışmaması gerektiğini ifade etmiştir (Kılıç ve Öztürk, 2014). Akademik çalışmalar, kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen negatif tutumun kadınların yönetici konumunda daha fazla istihdam edilmesi ile olumlu yönde değişeceğini göstermektedir (Bonomi ve diğerleri 2013). TÜİK verilerine göre ülkemizde 2012 yılında %14.4 olan yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2016 yılında %16.7’ye çıkmıştır.

2.1.4. Ekonomik Yapı

Kadın istihdamını etkileyen bir diğer faktör ise kadın işgücüne olan taleptir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kadın istihdamının fazla olmasının bir nedeni de hizmet sektöründe istihdam edilen çalışan sayısının diğer sektörlerle nazaran daha fazla olmasıdır. Gelişmekte olan ülkelerde de hizmet sektörünün genişlemesi kadın istihdam oranını da artıracaktır (Das ve diğerleri 2015). Ülkemizde çalışan kadınlar genellikle, öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi annelik veya eşlik rolünün bir uzantısı olarak görülen hizmet sektöründeki işlere daha fazla yönelmektedir (Koray, 1990). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan ‘hanehalkı işgücü araştırması’ sonuçlarına göre 2016 yılında hizmet sektöründe istihdam edilen kadın sayısı erkek sayısından fazladır.

2.1.5. Gelir Farkı

Erkek çalışanların daha fazla kazanması, kadınların çalışma eğilimlerini olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Kinoshita and Guo, 2015). Gelir farkı, geleneksel olarak saygınlık ve beceri gerektiren yüksek ücretli işlerin erkeklere, az beceri gerektiren düşük ücretli işlerin ise kadınlara uygun olduğuna yönelik inanıştır (Yılmaz, 2010). Avrupa birliği ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadın ve erkeklerin gelirleri arasında önemli farklar olduğu akademik çalışmalarla kanıtlanmıştır (Dayıoğlu ve Tunalı, 2003). Kadın ve erkek arası gelir farkının olmadığı iki Avrupa ülkesi Macaristan ve İtalya’dır. Ancak bu ülkelerde kadın istihdamının diğer Avrupa ülkelerine göre daha düşük olduğu dikkate alındığında, bu durumun bahse konu ülkelerde yalnızca yüksek eğitimli kadınların istihdam edilmesinden kaynaklandığını söylemek yanlış olmaz.

2.1.6. Vergilendirme Politikası

Avrupa genelinde farklı vergilendirme politikaları uygulanmaktadır. Almanya, İrlanda, Norveç ve Polonya’da evli çiftler birlikte vergilendirilirken diğer ülkelerde vergilendirme ayrı ayrı yapılmaktadır. Birlikte vergilendirme yapılan ülkelerde gelir sahibi ikinci kişi için (genellikle kadın) vergi oranı tek kişi için alınan vergi oranının iki katıdır. Dolayısıyla bu durum, kadın istihdam oranını yürürlükteki vergi politikasına da duyarlı hale getirmektedir (Keane, 2011;

Thevenon, 2013).

2.1.7. Yarı-Zamanlı Çalışma Fırsatları ve Teşvikler

Yarı-zamanlı çalışma fırsatları kadınlara iş-aile dengesini sağlayabilme olanağı verdiği için kadın istihdamında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Steinberg and Nakane, 2012). OECD verilerine göre Almanya, Hollanda, İsviçre ve İngiltere’de kadınların yaklaşık olarak üçte biri yarı-zamanlı çalışmaktadır. TÜİK verilerine göre 2016 yılında Türkiye’de yarı zamanlı çalışanların %75’ini kadınlar oluşturmaktadır. Yarı-zamanlı çalışma imkanları okul çağında çocuğu bulunan anneler tarafından da tercih edilmektedir. Okul saatlerinin çalışma saatleri ile uyumlu olmaması ve okul dışı saatlerde bakım hizmetlerinin yetersiz ve maliyetli olması gibi hususlar kadın çalışanların esnek çalışma saatlerini veya yarı-zamanlı çalışma imkanlarına yönelmelerini etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.8. Çocuk Yardımı

Türkiye’de doğum sonrası bir defaya mahsus yapılan çocuk yardımı bazı Avrupa ülkelerinde sürekli olarak yapılmaktadır. Örneğin, Almanya’da her bir çocuk için ailelere aylık olarak nakit para yardımı yapılmaktadır (Kalfa, 2010). Ancak, literatürde doğurganlık hızını artırmaya yönelik bu tarz politikaların kadın istihdamını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşan ampirik çalışmalar mevcuttur (Joumotte, 2003; Christiansen ve diğerleri, 2016).

2.1.9. Çocuk Bakım Hizmetleri

Kadın istihdamı açısından çocuk bakım hizmetlerinin varlığı ve maliyeti önemli yer tutmaktadır. Akademik çalışmalar, kadınların işgücüne katılımının kaliteli çocuk bakım hizmetlerine erişim kolaylığına ve maliyetlerine son derece duyarlı olduğu göstermektedir (Akgündüz ve Platenga, 2011; Joumotte, 2003). Avrupa’da çocuksuz kadınların istihdama katılma oranı 6 yaşından küçük çocuğu olanlara göre %20 daha fazladır. Araştırma sonuçları Avrupalı kadınların %53’ünün okul öncesi çocuk bakım hizmeti maliyetlerinin yüksek olması nedeni ile işe dönmeyi düşünmediklerini göstermektedir (Jaumette, 2004).

2.1.10. Doğum izni

Doğum izni, kadınların doğum sonrası işe dönüş kararlarını etkileyen önemli bir politik düzenlemedir. Ancak, bu iznin çok uzun olması yeteneklerin körelmesine neden olacağından işgücüne tekrar dahil olmayı zorlaştıracaktır (Edin ve Gustavasson, 2008). Joumotte (2003) tarafından yapılan ampirik çalışmaya göre ideal doğum izni süresi 20 hafta, Pronzato (2009)’ya göre ise 6 aydır. Ülkemizde doğum izni 16 hafta olarak uygulanmakta, bu süre sonunda çalışma hayatına dönen kadınlar için ilk altı ay boyunca günde 3 saat, ikinci altı ay boyunca günde 1.5 saat olacak şekilde emzirme izni verilmektedir (Süral, 2013).

3. KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK TEDBİRLER

3.1. Özel Politikalar

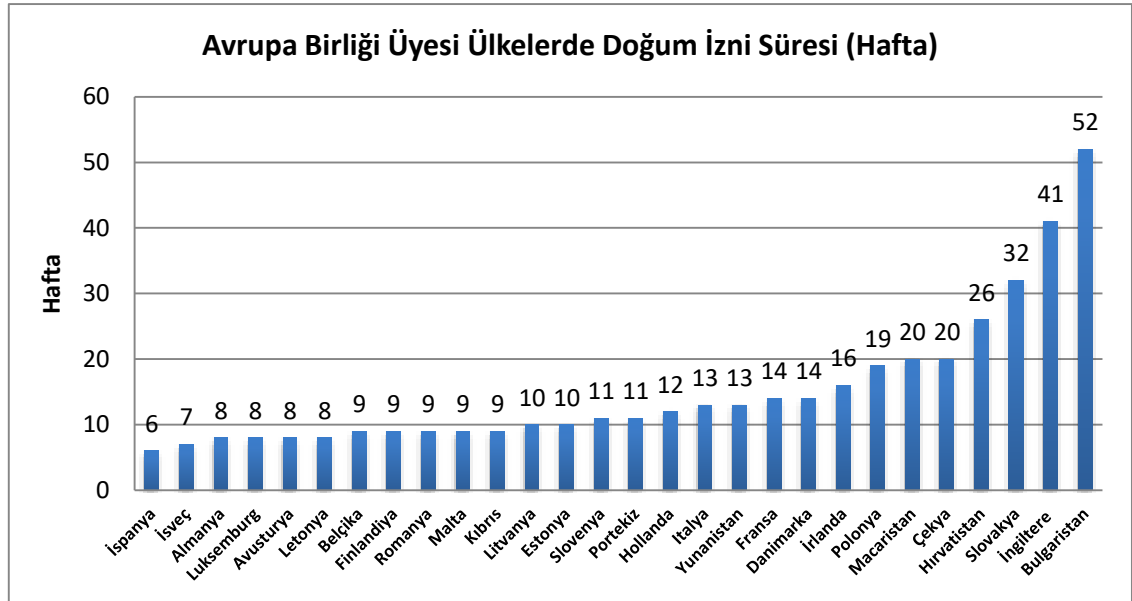
Yasal düzenlemelerin kadın istihdamı üzerindeki etkisi inkar edilemez bir gerçektir. Bu düzenlemeler ve beraberinde getirdiği haklar, sorumluluklar, fırsatlar ve kısıtlamalar kadınların evlenme, boşanma, çocuk sahibi olma kararlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik özel politikalar ebeveyn izinleri, doğum sonrası bakım kolaylıkları ve okul öncesi bakım hizmetleri olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir.

3.1.1. Ebeveynlere Tanınan İzin Hakları

Dünyada 4 farklı ebeveynlik izni modeli uygulanmaktadır.

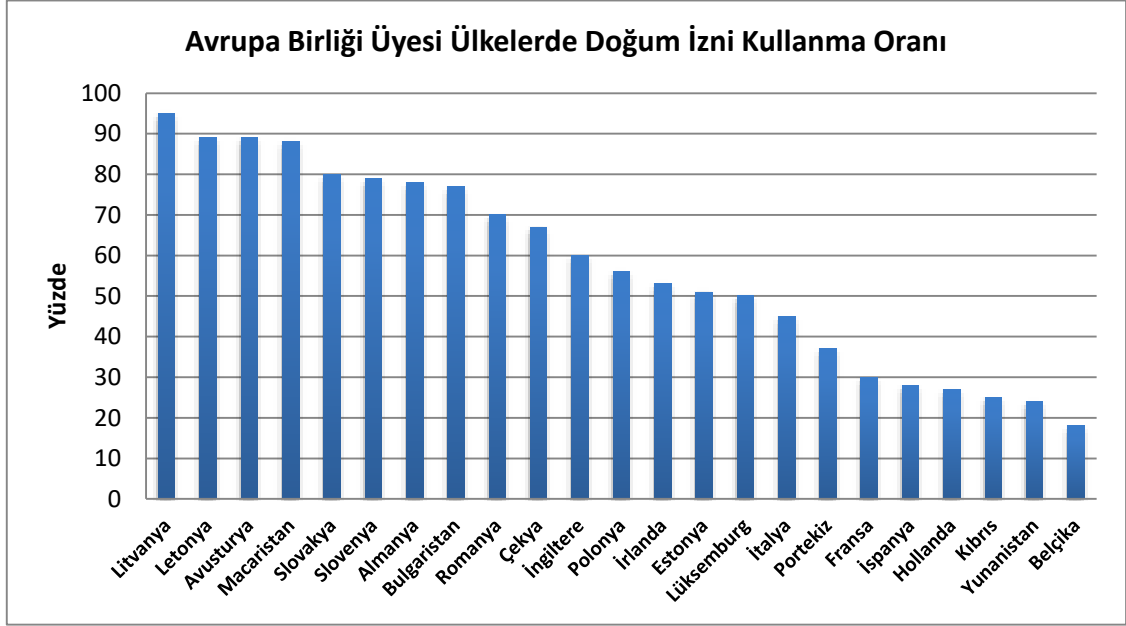
Doğum İzni (Annelik İzni): Doğum izni, çalışan kadınlar için doğum öncesi ve sonrasını kapsayan ücretli izinlerdir. Bazı ülkelerde doğum öncesi kısa süreli izinler zorunludur. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) asgari 14 haftalık doğum iznini zorunlu tutmakta, bunun 18 haftaya çıkarılmasını tavsiye etmektedir. Ülkemizde doğum izni 16 haftalık süreyi kapsamakta olup, 3 haftasının doğumdan önce kullanılması zorunlu kılınmıştır. Doğum izni konusunda Avrupa ortalaması 18 hafta olup, izin süreleri Şekil 2’de gösterilmiştir. Doğum izinleri ülkemizde ve diğer OECD ülkelerinde de olduğu gibi Avrupa Birliği üyesi tüm ülkelerde de ücretli olup, ödenen ücret annenin doğum öncesi gelirin %70’i ile %100’ü arasında değişmektedir. Örneğin, doğum izninin en yüksek olduğu Bulgaristan ve İngiltere’de annelere izin öncesi ortalama gelirin %90’ı kadar, Slovakya’da %70’i kadar, Hırvatistan’da ise %100’ü kadar ödeme yapılmaktadır.

Şekil 2: Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Doğum İzni Süreleri



Kaynak: Strang and Broekz (2017)

Şekil 3: Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Doğum İzni Kullanma Oranları



Kaynak: OECD Aile Veri Tabanı

Doğum izni ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir başka indikatör ise doğum izninin kullanılabilme oranıdır. Şekil 3'te verilen Avrupa Birliği Çalışma Gücü Araştırması (European Union Labour Force Survey- EULFS) sonuçlarına göre AB ülkelerinde doğum izni kullanılma oranları açısından farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, Litvanya'da çalışan kadınların %90'ından fazlası doğum izni kullanabilirken, Portekiz, Fransa, İspanya, Hollanda, Kıbrıs, Yunanistan ve Belçika'da bu oran %40'ın altındadır. Doğum izni süresinin en uzun olduğu ülkeler olan Bulgaristan ve İngiltere'de ise doğum izni kullanma oranı sırasıyla %77 ve %60'tır.

Babalık İzni: Çalışan babalar için tanınan babalık izni süresi annelik iznine göre daha kısadır. Babalara verilen bu iznin annenin ruh sağlığı üzerinde olumlu etkisi olduğu akademik çalışmalarla da desteklenmiştir (Huerta ve diğerleri, 2013). İtalya ve Portekiz'de zorunlu olan babalık izni süresi için Avrupa Ortalaması 1.4 haftadır. Sadece Finlandiya, İzlanda, Litvanya, Portekiz ve Slovenya'da babalık izni süresi 2 haftadan fazladır. Ülkemizde 657 sayılı devlet memurları kanununun 104. Maddesine göre memurlar 10 gün babalık izni verilmektedir. Bu süre sözleşmeli memurlar için 2 gün, işçiler için ise 5 gün olarak düzenlenmiştir.

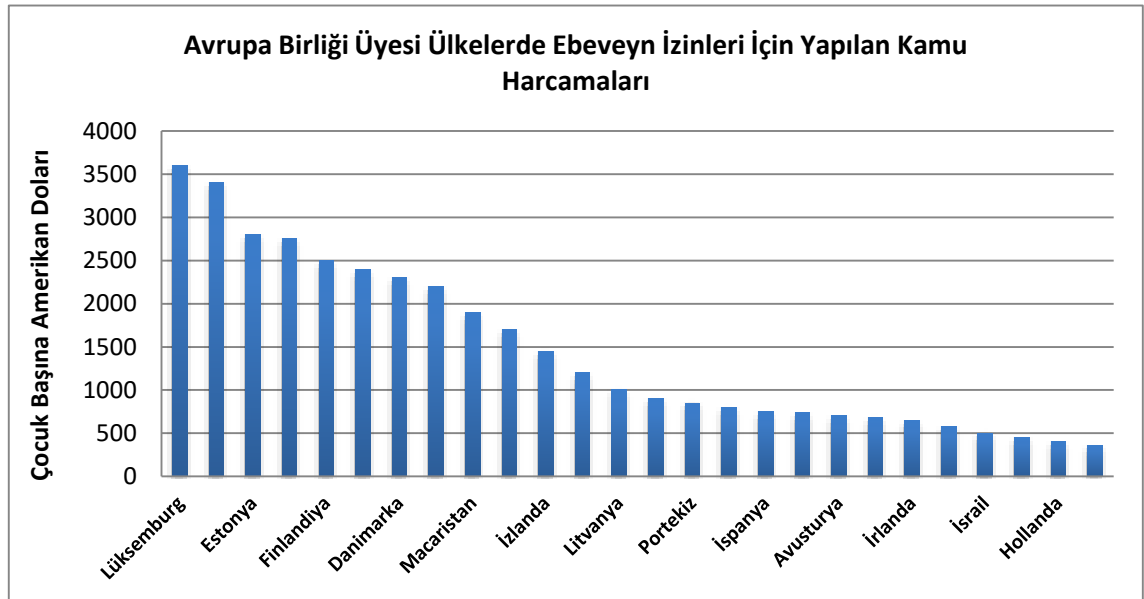
Ebeveyn İzni: Genellikle annelik veya babalık izni süresi bittikten sonra verilen bu izin türü hemen hemen tüm gelişmiş ülkeler tarafından uygulanmakta olup belli süre için tek bir ebeveyne verilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş piyasasında eşit fırsatlar sunulabilmesi için aile içindeki rollerin eşit paylaşımını destekleyen bu uygulamalar çocuk bakımının genellikle annenin görevi olduğu görüşüne de karşı çıkmaktadır. Ülkemizde ebeveyn izni uygulaması bulunmamasına karşın memurlara tanınan 6 aylık ücretsiz izin hakkı anneler tarafından genellikle bu amaçla kullanılmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinden İngiltere, İrlanda, Hollanda, Malta, Kıbrıs ve İspanya ve Yunanistan'da ücretsiz olarak uygulanan ebeveyn izninin süresi bu ülkelerde 4 ay ile 1 yıl arasında değişmektedir. İsveç'te 480 gün olan ebeveyn izni, tam gün olarak kullanılabileceği gibi yarım gün, 1/4 gün veya 1/8 gün olarak da kullanılabilmektedir. Her iki ebeveyn tarafından da kullanılabilen bu izin süresince ebeveyne izin öncesi gelirin %77.6'sı

kadar ödeme yapılmaktadır. Norveçli ebeveynler ise çocukları iki yaşına gelene kadar 46 veya 56 hafta olacak şekilde ebeveyn izni kullanabilmektedir. 46 haftalık izin için ebeveynlere izin öncesi gelirin tamamı, 56 haftalık izin için ise %80'i kadar ödeme yapılmaktadır. Çocuk 3 yaşına gelene kadar ise, kamu tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetlerini kullanmayan ebeveynlere her ay nakit olarak çocuk bakım ücreti ödenmektedir.

Çocuk Bakım İzni: Ebeveyn izni gibi sadece tek bir ebeveyne çocukları 2 veya 3 yaşına gelene kadar evde bakabilmeleri için tanınan bir haktır. Çocuk bakım izni Avrupa'da Norveç, Polonya ve Finlandiya gibi sınırlı sayıda ülke tarafından uygulanmakta olup, genellikle ücretsiz veya çok düşük ücret karşılığında tanınan izin hakkıdır. Ülkemizde 2016 yılından itibaren 657 sayılı devlet memurları kanununun 104. maddesi ile çalışan kadınlar için doğum izni sonrası yarım gün izin hakkı verilmiştir. Yarım gün izin hakkı birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, sonraki çocuklar için 6 ay olarak uygulanmaktadır. Ülkemizde sadece kadın memurlara verilen bu izin çoğu Avrupa ülkesinde çocuğun sorumluluğunu anne ve baba tarafından eşit şekilde alınması sağlamak amacı ile her iki ebeveyne de verilebilmektedir.

Sınırlı sayıda da olsa bazı ülkelerde ebeveyn izinlerinin bir kısmının baba tarafından kullanılmasını teşvik eden politikalar da geliştirilmiştir. Örneğin, Portekiz, Almanya, Avusturya ve İtalya'da doğum sonrası izinlerin bir kısmının babalar tarafından kullanılması durumunda ebeveynlere 1 ila 2 ay arasında değişen sürelerde ilave ücretli izin verilmektedir. Avrupa Birliği Çalışma Gücü Araştırması sonuçlarına göre İsveç'te yaşayan insanların sadece %25'i doğum izninin tamamının veya büyük bölümünün anneler tarafından kullanılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Almanya, Fransa, Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerde de bu görüşte olanların sayısı %50'den azdır. Litvanya, Çekya, Türkiye, Slovakya ve Bulgaristan'da ise araştırmaya katılan insanların %80'den fazlası doğum ile ilgili izinlerin tamamının veya büyük bölümünün anneler tarafından kullanılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Şekil 4: Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Çocuk Başına Kamu Harcamaları



Kaynak: Strang and Broekz (2017)

Doğum nedeni ile ebeveynlere verilen izinlerin kamuya maliyeti açısından da ülkeler arasında ciddi farklılıklar mevcuttur. Örneğin, Lüksemburg'da çocuk başına 3600 dolar olan maliyet

Türkiye’de çocuk başına 350 dolar civarındadır. Bu bağlamda Türkiye, Şekil 4’te görüleceği üzere, çocuk başına en düşük kamu harcaması yapan OECD ülkesidir. Lüksemburg için bu harcama kaleminin büyük bir bölümünü doğum yapan anneye yapılan 1750 Euro’luk destek oluşturmaktadır. Ülkemizde bu yardım, ilk çocuk için 300, ikinci çocuk için 400, üçüncü çocuk için 600 Türk Lirası olacak şekilde bir defaya mahsus yapılmaktadır. Bu konuda OECD ülkelerinde ortalaması 12300 dolardır. Yalnızca Malta’da ebeveyn izinlerinin maliyeti işveren tarafından karşılanmaktadır. Avusturya, Almanya ve Yunanistan’da bir kısmı sosyal güvenlik sistemi bir kısmı işveren tarafından, diğer ülkelerde ise Türkiye’de olduğu gibi tamamı sosyal güvenlik sistemi tarafından karşılanmaktadır.

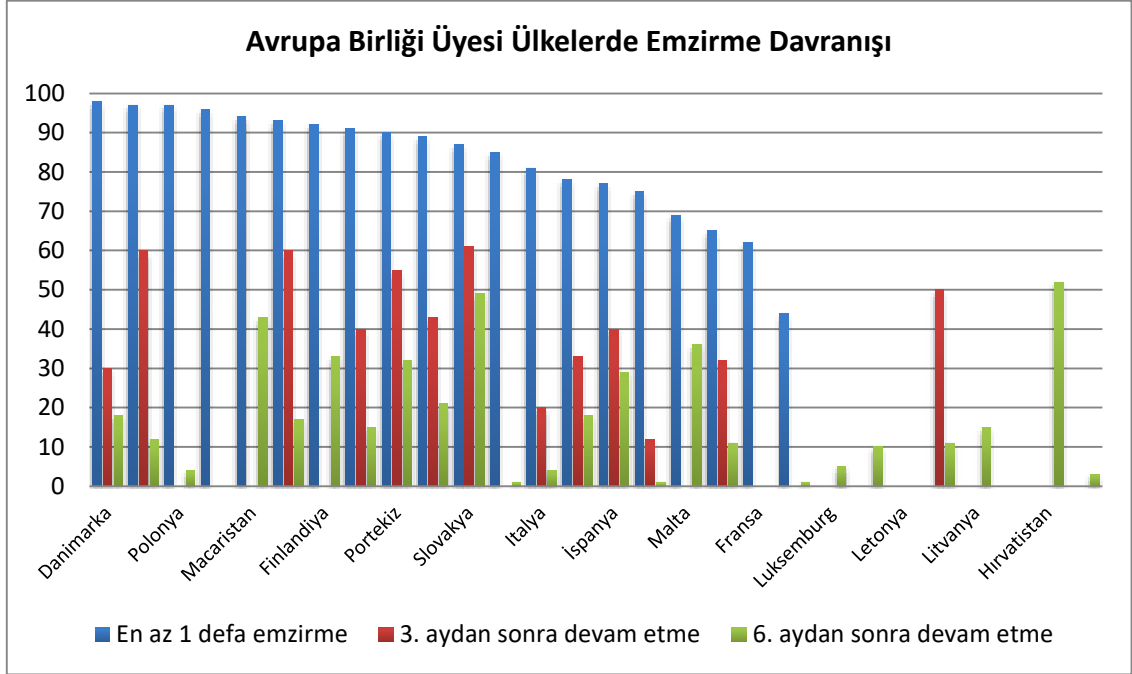
3.1.2. Emzirme Kolaylıkları

Emzirme hem annenin hem de çocuğun sağlığı açısından son derece önemlidir. Anne sütü çocukların beyin gelişimine çok önemli katkı yaptığı gibi hastalıklara karşı koruma da sağlar. Diğer taraftan, akademik çalışmalar emzirmenin annelerin ruhsal salığına pozitif etki yaptığını, meme ve yumurtalık kanseri ile tip-2 diyabet riskini azalttığını göstermektedir (Staehelin ve diğerleri, 2007; Stuebe, 2009). Dünya Sağlık Örgütü tarafından bebeklerin sağlıklı büyümesi ve gelişimi için ilk 6 ay boyunca sadece anne sütü ile, sonraki 18 ay boyunca anne sütü ve ek gıda takviyesi ile beslenmesini tavsiye etmektedir. Dolayısı ile işyerlerinde emziren annelerin bu sorumluluğunu yerine getirebilecek tedbirler alınması gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre dünya ülkelerinin %75’i çalışan annelere gün içerisinde emzirme izni vermekte veya çalışma saatlerini kısaltmaktadır. Ülkemizde de emziren anneler için çocukları altı aylık olana kadar günde 3 saat, bir yaşına gelene kadar ise günde 1.5 saat emzirme izni hakkı tanınmıştır. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı ise kadın çalışanın kendisi tarafından belirlenmektedir.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde emzirme davranışı Şekil 5’te verilmiştir. İskandinav Ülkeleri ile Doğu Avrupa’da emzirme alışkanlığının daha fazla olduğu, ancak tüm Avrupa’da altı aydan sonra emzirme alışkanlığında önemli derecede düşüş olduğu görülmektedir. Emzirme alışkanlığı verisi bulunmayan ülkeler dikkate alınmadığında Avrupa’da en düşük emzirme alışkanlığının İrlanda’da olduğu görülmektedir. İrlanda’da doğan bebeklerin %56’sı hiç anne sütü almamakta, %44 olan emzirme oranı 6 ay sonra %1’in altına düşmektedir. Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında yalnızca Hırvatistan ve Slovakya’da (Hırvatistan’da emzirme en az bir defa emzirme alışkanlığına ilişkin veri bulunmamaktadır) bebeklerin yaklaşık %50’si 6 ay ve üzerinde anne sütü alabilmektedir. Hırvatistan’da doğum yapan anneler için 10’u zorunlu olmak üzere 26 hafta izin verilmekte ve annenin çalıştığı dönemdeki maaşı %100 oranında devlet tarafından karşılanmaktadır. Slovakya’da ise izin süresi 32 hafta olup, maaşın %65-74’ü devlet tarafından anneye ödenmektedir.

En düşük emzirme alışkanlığına sahip Avrupa ülkesi olan İrlanda da ise 16 haftalık doğum izni süresi olup, annelere bu izin için ücret ödenmemektedir. Dolayısı ile İrlandalı kadınlar doğum sonrası ekonomik nedenlerle işe dönme eğiliminde olduğundan emzirme alışkanlığı diğer ülkelere göre daha düşük seviyededir. Toplam bir yıl süreli ücretli doğum izni imkanı veren ve bu konuda Avrupa lideri olan Bulgaristan’da 6. aydan sonra emzirmeye devam etme oranı %5’in altındadır. Bu durum, kadınların emzirme alışkanlıkları üzerinde doğum izni dışında diğer faktörlerin de etkili olduğunu göstermektedir.

Şekil 5: Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Emzirme Davranışı



Kaynak: Strang and Broekz (2017)

Türkiye’de çocuk sahibi anneler emzirme konusunda Avrupalı kadınlara göre daha azimlidir. Lansinoh tarafından 2016 yılında yapılan araştırma sonuçları Türkiye’de annelerin %68’inin 6 aydan daha uzun süre emzirdiklerini göstermektedir. Bu oran çalışan kadınlar için dahi Avrupa ortalamasının çok üstünde, %64 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ülkemizde ilk üç ay içerisinde emzirmeyi bırakma oranı ise sadece %6’dır.

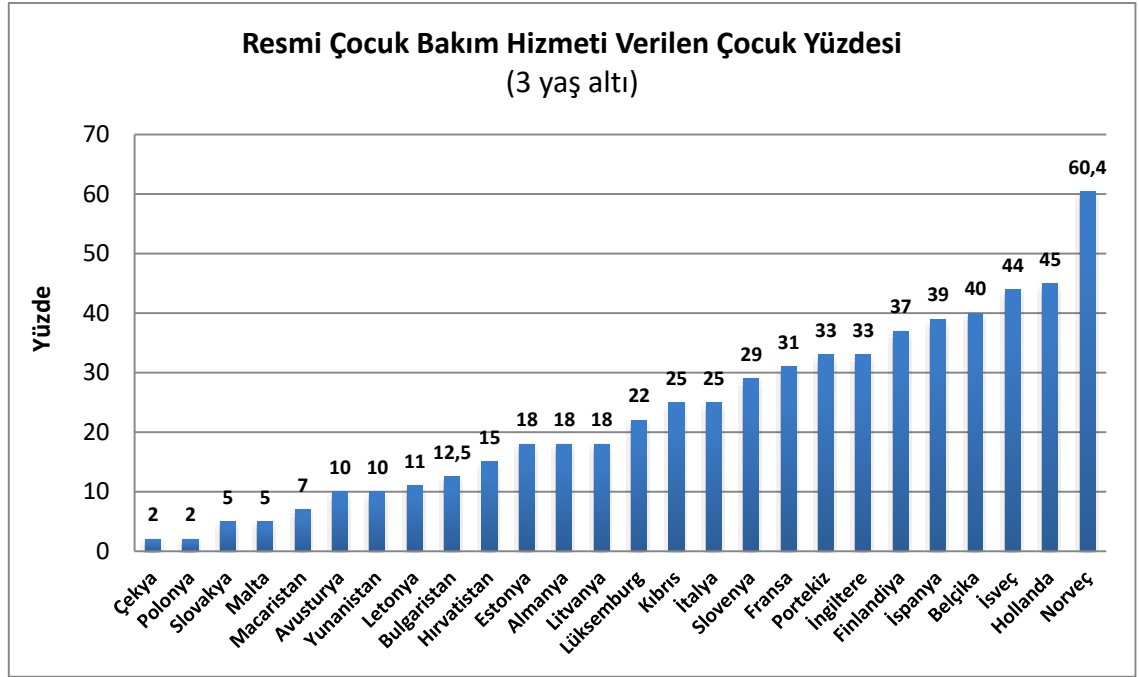
3.1.3. Çocuk Bakım Hizmetleri

Çocuk bakım hizmetleri, iş-aile dengesi ile kadınlara eşit çalışma imkanlarının sağlanması açısından hayati öneme sahiptir (Esping-Andersen, 2009). Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlaması yasalarla düzenlenmiş ve desteklenmiş çocuk bakım hizmetlerine olan ihtiyacı da artıracaktır. Araştırmalar, çocuklu kadınların tam zamanlı iş bulma olasılıklarının çocuksuz kadınlara göre daha düşük olduğunu göstermektedir (İlkkaracan, 1998). Bu nedenle, Avrupa Konseyi 2002 yılında 3 yaşından okul çağına kadar olan çocukların %90’ı için, 3 yaşın altındaki çocukların ise %33’ü için resmi çocuk bakım hizmeti sağlanması hedefi koymuştur (European Commission, 2013).

Şekil 6’da görüldüğü gibi bazı Avrupa ülkelerinin konsey tarafından konulan hedefi yakalamasına rağmen, Çekya, Polonya, Slovakya, Malta ve Macaristan gibi ülkelerde 3 yaşın altındaki çocukların kreşe gitme oranı %10’un altında kalmıştır. Bunun nedenleri arasında, uygun çocuk bakım merkezlerinin sayısının yetersiz olması, erişim zorluğu, maliyet ve düşük hizmet kalitesi gösterilmektedir. Avrupalı çocuklar açısından çocuk bakım hizmetleri açısından fırsat eşitsizliği de söz konusudur. Gelir düzeyi yüksek ailelerin çocukları resmi çocuk bakım hizmetlerini düşük gelir düzeyine sahip ailelerin çocuklarına nazaran daha fazla kullanmaktadır. Örneğin, Fransa ve

İrlanda’da düşük gelir düzeyine sahip ailelerin sırasıyla %19’u ve %11’i çocukları için böyle bir fırsat sunabilirken, gelir düzeyi yüksek aileler için bu oran sırasıyla %81 ve %55’tir. Belçika ve Hollanda’da ise yüksek gelir düzeyine sahip ailelerin yaklaşık %70’i çocukları için resmi bakım hizmeti alabilirken, düşük gelir düzeyine sahip aileler için bu oran %35-36’dır. Bazı Avrupa ülkeleri bu konuda fırsat eşitliği yaratabilmek adına radikal politikalar geliştirmişlerdir. Örneğin, Avrupa’da kadın istihdamının en düşük olduğu ülke olan Malta 2014 yılında 3 yaş altı çocuklar bakım hizmeti sosyal güvenlik sistemi tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Benzer şekilde Almanya, 2013 yılında yaptığı reform ile 1-3 yaş aralığındaki çocuklar için gündüz bakım evlerinde bakım hizmeti alınmasını yasal bir hak olarak tanımlamıştır.

Şekil 6: Resmi Çocuk Bakım Hizmeti Verilen Çocuk Yüzdesi



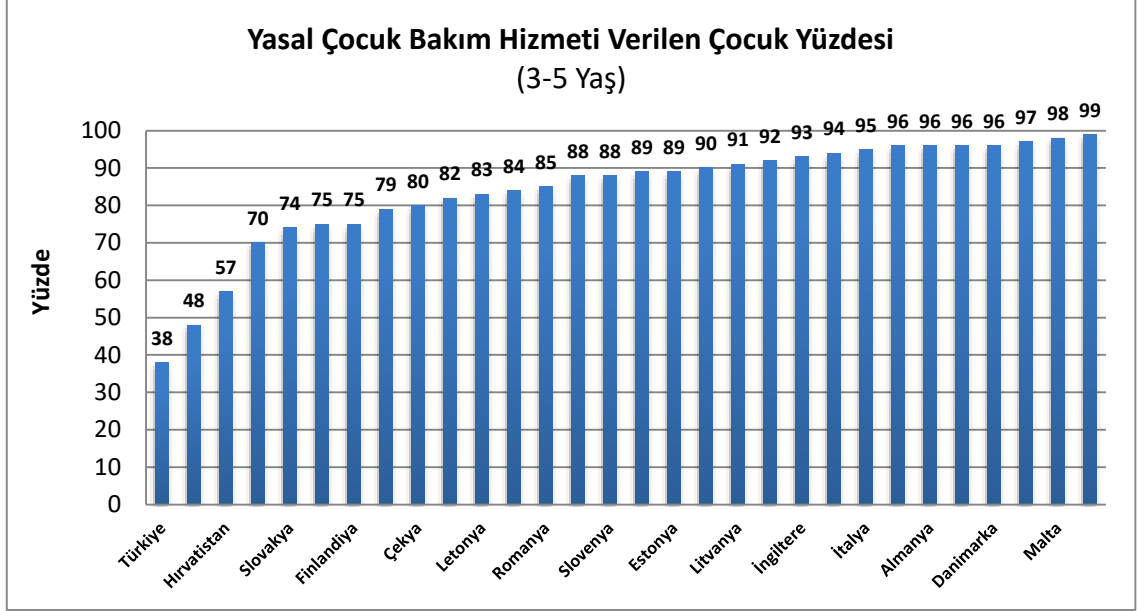
Kaynak: Wall ve diğerleri (2009)

Resmi çocuk bakım hizmetlerine ek olarak, bazı Avrupa ülkelerinde gayri-resmi bakım yaygın olarak kullanılmaktadır. Gayri-resmi bakım hizmeti büyükanneler veya diğer akrabalar tarafından verilen genellikle ücretsiz bakım hizmetleri ile ücretli bakıcılar tarafından verilen bakım hizmetlerini kapsamaktadır. Hollanda, Yunanistan, Portekiz, Romanya ve Kıbrıs’ta çocukların yarısından fazlası gayri-resmi bakım hizmeti almaktadır (Mills ve diğerleri, 2013). Aassve ve diğerleri (2012) yaptığı ampirik çalışmada Bulgaristan, Romanya, Fransa, Almanya ve Macaristan’da kadınların işe dönüş kararlarının büyükanne desteği olup olmamasından önemli derecede etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer bir çalışmada Jappens ve Van Bavel (2012), İtalya, Yunanistan ve Macaristan ile İspanya ve Avusturya’nın bazı bölgelerinde annelerin çocuk bakımı için büyükannelere güvendikleri sonucuna varmışlardır. İgel ve Szydlık (2011) ise çocuk bakım hizmetleri konusunda alternatiflerin olmadığı veya devlet desteğinin sağlanmadığı durumlarda büyükannelerden destek alındığı sonucuna varmışlardır.

3-5 yaş aralığında çocuklar için sağlanan bakım hizmetlerine erişimin 0-3 yaş grubuna göre çok daha yüksek olduğu Şekil 7’de görülmektedir. Bu konuda hem OECD ülkeleri hem Avrupa Birliği Ülkeleri ortalaması %80’in üzerinde iken, Türkiye’de 3-5 yaş aralığındaki her 100 çocuktan yalnızca 38’i okul öncesi eğitim hizmeti alabilmektedir. Bu oran, 3 yaşındaki çocuklar için

%10'un altında iken, 4 yaş için yaklaşık %30, 5 yaş için ise yaklaşık %70'tir (OECD, 2016).

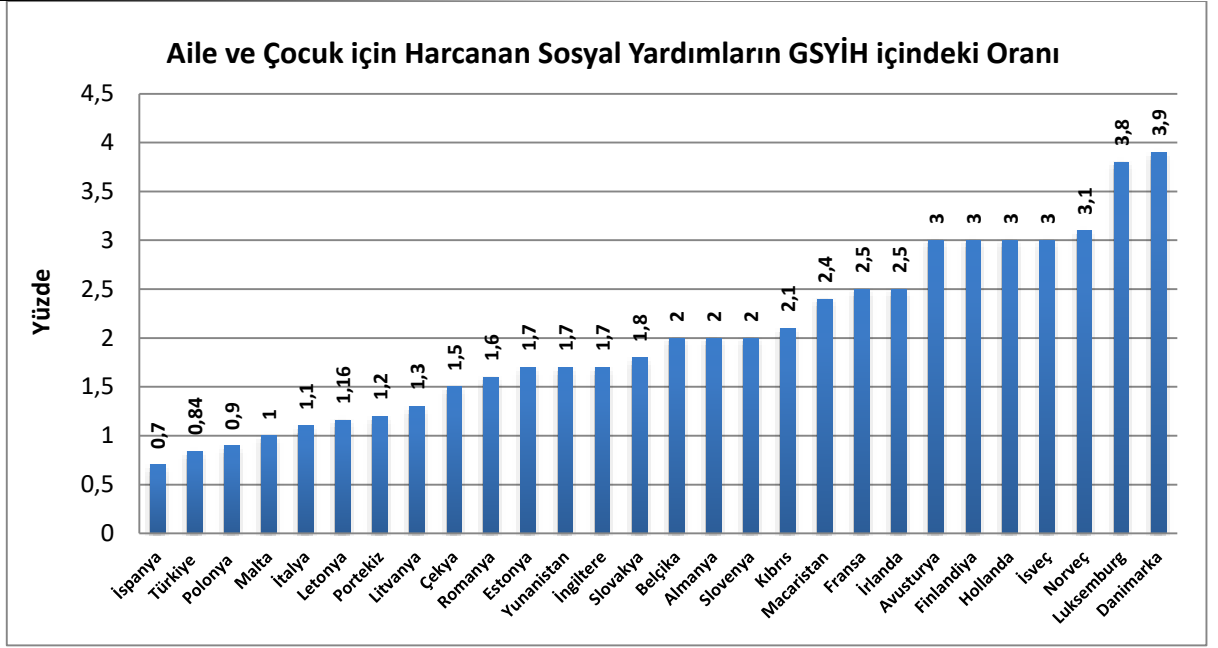
Şekil 7: Resmi Çocuk Bakım Hizmeti Verilen Çocuk Yüzdesi



Kaynak: OECD (2016)

Literatürde çocuk bakım hizmetleri ile çocuk sahibi olma isteği arasındaki ilişki sıkça incelenmiştir. Kravdal (1996), Diprete ve diğerleri (2003), Del Boca ve diğerleri (2003) çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşması ve maliyetlerin azalmasının kadınların çocuk sahibi olma kararlarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşırken, Ronsen (2004), Hank ve Kreyenfeld (2003) iki değişken arasında istatistiksel açıdan herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

Şekil 8: Aile ve Çocuk için Harcanan Sosyal Yardımlar



Kaynak: Wall ve diğerleri (2009)

Son olarak, ülkelerin ebeveyn izinleri, emzirme kolaylıkları ve çocuk bakım hizmetleri gibi özel politikalar ile düzenlenmiş hususlar için yaptıkları kamu harcamalarının GSYİH içerisindeki payına bakmakta yarar vardır. Şekil 8’de bu oranların özellikle İskandinav Ülkeleri için çok yüksek olduğu görülmektedir. Bahse konu sosyal yardımların yapılış yöntemleri arasında da ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, Almanya’da her bir çocuk için ailelere nakit para yardımı yapılmaktadır (Kalfa, 2010). İskandinav ülkelerinde 1980’li yıllara kadar uygulanan kurumsal hizmet sağlama politikası günümüzde yeni politikalar ile de desteklenerek devam etmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016). Çocuk bakım masraflarının aile giderlerinin %25’inden fazlasını oluşturduğu İngiltere’de ise, yerel otoritelerce sağlanan bakım hizmeti uygulamalarına ek olarak çocukların bakımını üstlenen akrabalara (genellikle büyükanne) nakit ödeme şeklinde yardım yapılmaktadır. Çocuk bakım desteği ile ilgili olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ortak çalışması ile 2017 yılında başlatılan büyükanne maaşı uygulaması bulunmaktadır. 10 ilde pilot uygulaması devam eden büyükanne maaşı, büyükanne’nin aynı ilde oturması, annenin çalışıyor olması ve ebeveynlerin maaşlarının belli seviyenin üzerinde olmaması koşulu ile torunlarının bakımını üstlenen büyükannelere verilmeye başlanmıştır.

3.2 Özel Politikalar ve Doğurganlık Hızı

Avrupa ile Türkiye arasında bu çalışma açısından en büyük fark ise doğurganlık hızıdır. Doğurganlık hızı, bir kadının doğurgan olduğu dönemde (15-49 yaş) doğurabileceği ortalama çocuk sayısını temsil etmektedir. Nüfusun kendini yenilemesi için gerekli olan doğurganlık hızı 2.10’dur. Bu yenilenme seviyesinin altında kalan doğurganlık hızı, nüfusun artmayacağı ve yaşlanacağı, aktif işgücü oranının düşeceği anlamına gelmektedir.

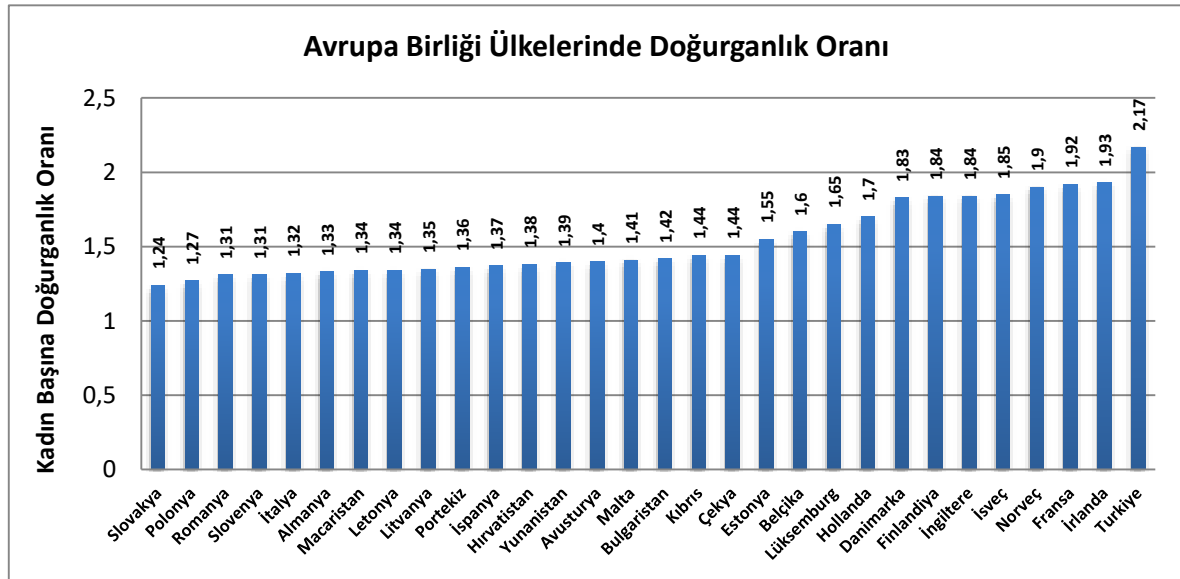
Günümüzde Avrupalı kadınlar daha az çocuk sahibi olma ve eğitimlerine daha fazla vakit ayırma eğilimindedirler (Bloom ve diğerleri, 2009). Doğurganlık hızının düşük olması nüfusun yaşlanmasına ve üretkenliğin azalmasına neden olacağından Avrupa ülkeleri tarafından

doğurganlık hızını artırmaya yönelik yeni politikalar geliştirilmektedir. Doğurganlık hızı açısından Avrupa ülkeleri arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, Fransız ailelere sağlanan yüksek seviyede devlet desteği nedeni ile bu ülkedeki doğurganlık hızı, Belçika ve Almanya'ya göre daha yüksektir.

TÜİK verilerine göre Türkiye'de doğurganlık hızı 2015 yılında 2.15, 2016 yılında ise 2.10 olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizde doğurganlık hızı düşme eğiliminde olmasına rağmen (Türkiye'de doğurganlık hızı 1968 yılında 5.7, 1988 yılında 3.0 olarak gerçekleşmiştir), Avrupa ortalaması ile kıyaslandığında yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 9). Doğurganlık hızının eğitim seviyesine bağlı olarak değiştiğini de göz önünde bulundurmak gerekir. Okuryazar olmayan kadınlar için doğurganlık hızı 3.7 iken lise ve üstü eğitime sahip kadınlar için bu oran 1.4'tür. Dolayısı ile halihazırdaki düşüş eğiliminin kadınların eğitim seviyesinin artması ile daha da hızlanacağı politika yapıcılar tarafından göz önüne alınması gereken önemli bir husustur.

Annenin eğitimi ile doğurganlık arasındaki negatif yönlü ilişki literatürde sıkça işlenmiştir (Özgür, 2004). Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça evlilik kararı ertelenmekte, dolayısı ile gebelik riskinin olduğu süre azalmaktadır. İlave olarak, eğitim düzeyinin yüksekliği daha iyi iş fırsatlarını beraberinde getirdiğinden çocuk sahibi olmanın fırsat maliyeti bu grup için yüksektir. Kariyer ve çocuk sahibi olma arasında karar verme durumunda kalan eğitilmiş kadınlar genellikle daha az sayıda çocuk sahibi olmaktadır. Bu durum, eğitim seviyesi ile doğurganlık hızı arasında negatif bir ilişkinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Eryurt ve Ergöçmen, 2012). Doğurganlık hızını negatif yönde etkileyen diğer faktörler ise, okullaşma oranının artması, kişi başına milli gelir artışı ve sanayileşme ve kentleşmenin artmasıdır (Deliktaş ve diğerleri, 2008).

Şekil 9: Avrupa Birliği Üyesi Ülkeler ile Türkiye'de Doğurganlık Hızı



Kaynak: Wall ve diğerleri (2009)

Literatürde doğum izni politikaları ile doğurganlık hızı arasındaki ilişki sıkça incelenmiştir. Örneğin, Hoem ve diğerleri (2001) tarafından Avusturya'da yapılan araştırma sonuçları doğurganlık hızı ile doğum izni arasında herhangi bir ilişki olmadığını göstermektedir. Ronsen (2004) tarafından Finlandiya ve Norveç'te, Hoem (1993) tarafından İsveç'te yapılan ampirik çalışmalar ebeveynlere verilen doğum izni ve babalık izninin doğurganlık hızı üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Diğer taraftan, çocuk bakım hizmetlerinin doğurganlık hızına etkisi ile ilgili olarak da çelişen sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, Finch ve Bradshaw (2003), Castles (2003) ailelere sağlanan çocuk yardımı ile doğurganlık hızı arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Diğer taraftan, Rindfuss ve Brewter (1996) çocuk bakım hizmetlerindeki gelişmenin, kalite artışının ve maliyet azalışının doğurganlık hızı üzerinde pozitif etkisi olduğunu tartışmıştır.

3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri

Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile de desteklenmektedir. Dünya Çalışma Örgütü'nün konuya ilişkin tavsiyeleri çerçevesinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan 'Gebe ve emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik' ile belirlenmiştir. İlgili Yönetmeliğin 6. Maddesi ile gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanın üzerindeki etkilerine ilişkin riskler ve alınacak özel önlemler açık olarak belirtilmiştir.

Fiziksel etkenler: Sıcaklık, radyasyon, ağır bedensel çalışma, titreşim, gürültü, vb.

Şok ve titreşim: Gebe çalışanın, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde çalıştırılmaları yasaktır. Vücudun alt kısmını, özellikle karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti önleyecek tedbirler alınır.

Gürültü: Gebe çalışanın çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A) yı geçmemesi sağlanır. Eğer gürültü seviyesi düşürülemiyorsa çalışanın yeri değiştirilir. Limitleri aşan gürültülü ortamda gebe çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanarak dahi çalıştırılmaları yasaktır.

İyonize radyasyon: Gebe ve emziren çalışan iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu ve radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz. Bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir.

İyonize olmayan radyasyon: Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.

Soğuk, sıcak ve yüksek basınç: Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık ve güvenlik riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.

Biyolojik etkenler: Rubella, sitomegalovirus, toksoplazma, hepatit B, HIV, parvovirus B 19 enfeksiyonu (insanda beşinci hastalık etkeni), vb.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın, Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çalışanın bağışıklığı varsa durum değerlendirilmesinde yapılarak çalışmasına izin verilebilir.

Kimyasal etkenler: Ağır metaller (kurşun, civa, kadmiyum,...), solventler (benzen, hekzan, ksilen,...), pestisitler, oral kontraseptifler, sitotoksik ilaçlar, anestezi gazları, vb.

Kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış

ve emziren çalışanın çalıştırılması esas olarak yasaktır. Ancak, çalışanın çalıştırılmasında zorunluluk varsa ve teknik olarak bu maddeler daha az zararlı olanlarla değiştirilemiyorsa, gebe çalışan, mutajen ve üreme için toksik maddelerle, emziren ve yeni doğum yapmış çalışan, emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların dışındaki maddelerle, ancak her türlü önlem alınarak ve sağlık durumları ile maruziyet düzeyleri sürekli kontrol altında tutularak çalıştırılır.

Çalışma koşulları: Ayakta çalışma, ağır bedensel iş, vardiya çalışması, ağır yük kaldırma, dar alanda çalışma, vb.

Gebe ve yeni doğum yapmış çalışanın kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu tür işlerde risk değerlendirmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır.

Gebelik süresi boyunca hiçbir surette elle taşıma işi yaptırılmaz.

Kişisel koruyucu donanımlar gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanı tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değişikçe yenileri temin edilir. Uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda çalışan bu işlerde çalıştırılmaz.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Her ne kadar doğum izni, emzirme izni, doğum yardımı, çocuk bakım hizmetleri teşviki gibi politikalar getirilse de kadın istihdamını etkileyen diğer faktörlerin de bulunduğu unutulmamalıdır. Kadın istihdamını etkileyen en önemli faktörlerden birisi de sosyal normlar ve tutumdur. Kadın erkek ayrımcılığının fazla olduğu ülkelerde, bu durumun ekonomik büyümeye olumsuz etki yaptığı akademik çalışmalarla da desteklenmektedir (Çağatay ve Özler, 1995). Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek için yürürlüğe konulan politikaların toplumun kadın istihdamına yönelik negatif algısını değiştirmeye yönelik eğitim programları ile desteklenmesi gerekmektedir.

Kadının istihdamına karşı negatif tutum işletmelerdeki orta ve üst düzey kadın çalışanların sayısı artırılarak da değiştirilebilir. Örneğin, Norveç 2003 yılında beri şirketlerin yönetim kurullarında en az %40 oranında kadın istihdam edilmesini zorunlu tutmaktadır. Almanya'da 2016 yılında çıkardığı bir yasa ile kadınların en az %30 oranında temsil edilmesini zorunluğunu getirmiştir (Cristiansen ve diğerleri, 2017). Eurostat verilerine göre Avrupa'nın en büyük 620 işletmesinde üst düzey yönetici pozisyonlarının sadece %12'si kadınlar tarafından doldurulmaktadır. Avrupa'da bu konuda lider ülkeler Fransa, Macaristan, Polonya ve Slovakya'dır. Bu ülkelerde yönetici pozisyonlarının %35'ten fazlası kadınlar tarafından doldurulmaktadır. Yönetici pozisyonlarında kadın istihdamının artırılmasının ikinci bir faydası da gelecek nesiller için örnek oluşturması ve toplumda kadınlarında liderlik yapabileceğine dair olumlu bir kanı oluşturmasıdır. Ülkemizde kadın istihdamını desteklemeye yönelik politikaların yanında, çalışmaya devam etme kararlarını olumsuz yönde etkileyecek yasalar da bulunmaktadır. Örneğin, evlilik nedeni ile işten ayrılan kadına kıdem tazminatı alma hakkı tanınmıştır. Diğer taraftan, sosyal güvenlik sistemi çalışmayan ve evlenmemiş kadınların belli bir yaşa kadar dul/yetim aylığı almasına imkan vermektedir. Bu durum, evlenmemiş ve dul kadınların çalışma yaşamına dahil olma kararlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Kadınların doğum sonrası çalışma hayatına dönüş kararlarını etkileyen diğer bir önemli husus ise emzirme başta olmak üzere doğum sonrası bakım sorumluluklarıdır. Çalışan kadınlar için emzirme imkanı sunulması insan kaynağına bir yatırım gibi düşünülmelidir. Kısa vadede anne sağlığına yaptığı pozitif katkının yanında uzun vadede daha sağlıklı bir toplumu beraberinde

getireceği akıldan çıkarılmamalıdır. Akademik çalışmalar, annelere verilen doğum izni ile emzirme süresi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Hawkins ve diğerleri, 2007). Doğum izni sonrası ile ilgili araştırmalarda ise, tam-zamanlı çalışan annelerin yarı-zamanlı çalışan annelere nazaran emzirme eylemini bırakmaya daha meyilli oldukları sonucuna varılmıştır (Skafida, 2012). Halihazırda Avrupalı ülkelere göre yüksek olan emzirme alışkanlığını daha da artırılmasına, yarı-zamanlı iş fırsatlarının artırılmasının, ve memurlara çocuk sayısına göre 2 ila 6 ay arasında değişen süreler için verilen yarı-zamanlı çalışma imkanına yönelik politikaların diğer kadın çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesinin ve süresinin uzatılmasının pozitif katkı yapacağı değerlendirilmektedir.

Ülkemizde, 150'den fazla kadın işçi çalıştıran işyerinde emziren işçilerin küçük çocukların bakımlarının sağlanması için emzirme odalarının kurulması, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması için işyerine yakın bir kreş kurulması gibi sorumluluklar işverene yüklenmiştir (Süral, 2013). Ancak bu durumunun kadın çalışanların maliyetini artırması ve erkek çalışanların daha çok tercih edilmesi gibi bir sorun doğuracağı da akılda tutulmalıdır. Bu hukuki yükümlülükler işverenlerin yatırım yapma veya yatırımı büyütme, istihdam yaratma isteklerini baltalayacağı, dolaylı olarak işletmelerin rekabet gücünü azaltabileceği dikkate alınmalıdır. Ülkemizde emziren anneler için özel politikalar var olmasına karşın, Lansinoh tarafından yapılan araştırmaya katılan Türk annelerin %60'ı 1.5 saatlik süt iznini kullanamadıklarını ifade etmişlerdir. Süt iznini kullanabilen annelerin büyük çoğunluğunu kamu çalışanları oluşturmaktadır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016). Bu durum, yürürlüğe giren politikaların sıkı denetim mekanizmaları ile desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

Çoğu Avrupa ülkesinde ve diğer gelişmiş ülkelerde, doğum izinleri ve çocuk bakım hizmetleri nedeni ile oluşan maliyetler sosyal güvenlik sistemi tarafından karşılanmaktadır. Bu maliyetlerin işveren tarafından karşılanma zorunluluğu Afrika, Asya ve Orta Doğu'da yaygındır. Bir Güney Amerika ülkesi olan Arjantin 2013 yılında çıkardığı bir yasa gereği emziren kadınlar için gerekli işyeri kolaylıkları da dahil olmak üzere tüm uygulamaları kamu imkanları ile karşılamaktadır. Bu tür kolaylıkların devlet eliyle sağlanması, kadın çalışanların emzirme sorumluluğu veya çocuğun rahatsızlanması gibi durumlar nedeni ile oluşabilecek devamsızlığı da azaltacağından işveren açısından da fayda sağlayacaktır.

Çocuk belli bir yaşa geldiğinde ise kadınlar çalışma yaşamına dönmekte zorluklarla karşılaşmaktadır. Ülkemizde bir çocuğun aylık kreş maliyetinin 2013 yılında asgari 800 Türk Lirası olduğu İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası tarafından hazırlanan raporda belirtilmiştir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016). Halihazırda emeğine düşük değer biçilen kadın, çocuk bakım masrafları karşılandıktan sonra kendisine kalan cüzi rakamı cazip bulmadığından işgücüne dahil olma konusunda isteksiz davranmaktadır. Kadın istihdamının en yüksek ülke olduğu İsveç'te her iki ebeveynin de çalışması durumunda çocukların bakımı devlet tarafından karşılanmakta, çocuklu ailelere ekonomik yardım imkanı ve esnek çalışma fırsatları sunulmaktadır. Ülkemizde de özellikle eğitim seviyesi yüksek kadınların istihdama katılmalarını teşvik etmek amacı ile her iki ebeveynin de çalıştığı durumlarda resmi çocuk bakım hizmetleri ile ilgili giderlerin devlet tarafından karşılanması veya gayri resmi çocuk bakım hizmetlerinin daha da yaygınlaşması için büyükannelere çocuk bakım teşviki verilmesi uygulamasının yaygınlaştırılması ve teşvik oranının artırılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Doğurganlık hızının eğitim seviyesi ile orantılı olarak azaldığı akademik çalışmalar ile kanıtlanmış bir gerçektir. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişini tamamlayan Türkiye'de, kadınların eğitim düzeyi kentleşmeye bağlı olarak hızla artmaktadır. Eğitim düzeyindeki artış ile birlikte sürekli olarak azalan doğurganlık oranı II. Dünya Savaşı'ndan bu yana en düşük seviyesine inerek 2016 yılında 2.10'a gerilemiştir. Nüfusun yenilenmesi için kritik seviye olarak

kabul edilen bu oranın artırılması özellikle eğitim seviyesi yüksek kadınların çocuk sahibi olmasını teşvik edecek politikalar geliştirilmesine bağlıdır.

Son olarak, kadın istihdamını teşvik edici politikalar, olumsuz yönde etkileyen faktörleri ortadan kaldırılması, toplumun tutumunu ve sosyal normlarının olumlu yönde değişmesi kadın istihdamını artırıcı etki yapsa da, ekonomi yeterli istihdam yaratılamadığı sürece çalışmaya hazır kadınların da işgücü piyasasına girmesi, halihazırda yüksek olan işsizliği daha da artıracaktır (Sayın, 2008). Dolayısı ile, bahse konu politikalar düzenlenirken, işverene ek yük getirmemesi, yatırım yapma isteklerini baltalamaması gibi hususlar da göz önünde bulundurulmalı ve bu politikalar istihdamı artırıcı politikalar ve önlemler ile desteklenmelidir..

KAYNAKÇA

- Aassve, A., Arpino, B., & Goisis, A. (2012). Grandparenting and mothers' labour force participation: A comparative analysis using the generations and gender survey. *Demographic Research*, 27, 53-84.
- Akgündüz, Y. E., & Plantenga, J. (2011). Child Care Prices and Female Labour Force Participation: A Meta-Analysis. Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute, 11(08).
- Albanesi, S., & Olivetti, C. (2007). Gender roles and technological progress.
- Bloom, D. E., Canning, D., Fink, G., & Finlay, J. E. (2009). Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. *Journal of Economic Growth*, 14(2), 79-101.
- Bonomi, G., Brosio, G., & Di Tommaso, M. L. (2013). The impact of gender quotas on votes for women candidates: evidence from Italy. *Feminist Economics*, 19(4), 48-75.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89.
- Castles, F. G. (2003). The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries. *Journal of European social policy*, 13(3), 209-227.
- Çağatay, N., & Özler, Ş. (1995). Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment. *World development*, 23(11), 1883-1894.
- Das, M. S., Jain-Chandra, S., Kochhar, M. K., & Kumar, N. (2015). Women workers in India: why so few among so many? (No. 15-55). International Monetary Fund.
- Dayıoğlu M. and Tunalı İ. (2003): Falling Behind While Catching Up: Changes in the Female-Male Wage Differential in Urban Turkey, 1988 to 1994, paper presented at the 2003 Annual Meeting of the Population Association of America.
- Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. G. (2010). Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey.
- Del Boca, D., Aaberge, R., Colombino, U., Ermisch, J., Francesconi, M., Pasqua, S., & Strøm, S. (2003). Fertility, Labour Market Participation of Women and the Well-Being of Children: The Effect of Social Policies. *Fondazione Rodolfo De Benedetti*.
- Deliktaş, E., Usta, S., Bozkurt, S., ve Helvacı, B. (2008). Türkiye'de kentlerde doğurganlık hızını etkileyen faktörler: Path Analizi yaklaşımı. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 877-895.
- DiPrete, T. A., Morgan, S. P., Engelhardt, H., & Pacalova, H. (2003). Do cross-national differences in the costs of children generate cross-national differences in fertility rates?. *Population Research and Policy Review*, 22(5-6), 439-477.
- Edin, P. A., & Gustavsson, M. (2008). Time out of work and skill depreciation. *ILR Review*, 61(2), 163-180.

- Eryurt, M.A., ve Akadlı-Ergöçmen, B. (2012). Evebeyn Eğitiminin Doğurganlık Üzerine Etkisi. *Nüfusbilim*, 30(1), 13-28
- Esping-Andersen, G. (2009). Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles. *Polity*.
- European Commission. (2010). *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth: Communication from the commission*. Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2018). Employment rates by sex, age, citizenship (Datafile). Retrieved from <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Fernández, R. (2013). Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century. *American Economic Review*, 103(1), 472-500.
- Finch, N., & Bradshaw, J. (2003, May). Fertility and supporting the costs of children. In *Conference on Recent Fertility Trends in Northern Europe, May 15th-16th, 2003, Oslo*.
- Gürler, Ö. K., & Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Journal of Yaşar University*, 2(6), 571-588.
- Hank, K., Kreyenfeld, M., & Spieß, C. K. (2004). Kinderbetreuung und Fertilität in Deutschland/Child Care and Fertility in Germany. *Zeitschrift für Soziologie*, 33(3), 228-244.
- Hawkins, S. S., Griffiths, L. J., Dezateux, C., Law, C., & Millennium Cohort Study Child Health Group. (2007). The impact of maternal employment on breast-feeding duration in the UK Millennium Cohort Study. *Public health nutrition*, 10(9), 891-896.
- Hoem, J. M. (1993). Public policy as the fuel of fertility: effects of a policy reform on the pace of childbearing in Sweden in the 1980s. *Acta Sociologica*, 36(1), 19-31.
- Hoem, J. M., Prskawetz, A., & Neyer, G. (2001). Autonomy or conservative adjustment? The effect of public policies and educational attainment on third births in Austria, 1975-96. *Population Studies*, 55(3), 249-261.
- Huerta, M. D. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W. J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2013). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries* (No. 140). OECD Publishing.
- Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(34), 108-137.
- Igel, C., & Szydlik, M. (2011). Grandchild care and welfare state arrangements in Europe. *Journal of European Social Policy*, 21(3), 210-224.
- Ilkcaracan, I. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yasami. A. *Berktaş Hacimirzaoglu (ed.)*, 75.
- İşığışok, Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56).
- Jappens, M., & Van Bavel, J. (2012). Regional family norms and child care by grandparents in Europe. *Demographic research*, 27, 85-120.
- Jaumotte, F. (2003). Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries.
- Jaumotte, F. (2004). Labour force participation of women. *OECD Economic studies*, 2003(2), 51-108.
- Karagöl, E. T., & Akgeyik, T. (2010). Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler. *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı*, 21.
- Keane, M. P. (2011). Labor supply and taxes: A survey. *Journal of Economic Literature*, 49(4), 961-1075.
- Kalfa, A. (2010). Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakım Hizmetleri. *Çalışma ve Toplum*, 3(26), 191-220.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları:

- bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kinoshita, Y., & Guo, F. (2015). What can boost female labor force participation in Asia? (No. 15-56). International Monetary Fund.
- Koray, M. (1990). Türkiye’de Kadınlar. *Türkiye’nin Sorunları Dizisi-4 Yeni Yüz Yıl Kitaplığı, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı İstanbul*.
- Kravdal, Ø. (1996). How the local supply of day-care centers influences fertility in Norway: A parity-specific approach. *Population Research and Policy Review*, 15(3), 201-218.
- Mills, M., Präg, P., Tsang, F., Begall, K., Derbyshire, J., Kohle, L., & Hoorens, S. (2014). Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets.
- Objectives, B. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth. 2013. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- OECD (2016). Enrolment in childcare and pre-school, OECD Publishing.
- OECD (2011). Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care, OECD Publishing.
- Özgür, E.M. (2004). Türkiye’de toplam doğurganlık hızının mekânsal dağılışı. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 2(2), 1-12
- Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B., & Wasmer, E. (2005). Women in the labour force: How well is Europe doing?. *Women at work: an economic perspective*, 7-63.
- Pronzato, C. D. (2009). Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?. *Review of Economics of the Household*, 7(4), 341-360.
- Rindfuss, R. R., & Brewster, K. L. (1996). Childrearing and fertility. *Population and development review*, 22, 258-289.
- Rønsen, M. (2004). Fertility and public policies-Evidence from Norway and Finland. *Demographic research*, 10, 143-170.
- Sayın, A. (2008). *Avrupa Birliği’nde çalışma yaşamında kadın, erkek eşitliği: Türkiye açısından karşılaştırmalı bir inceleme*. Kadınlarla Dayanışma Vakfı.
- Skafida, V. (2012). Juggling work and motherhood: the impact of employment and maternity leave on breastfeeding duration: a survival analysis on Growing Up in Scotland data. *Maternal and child health journal*, 16(2), 519-527.
- Staehelin, K., Berteau, P. C., & Stutz, E. Z. (2007). Length of maternity leave and health of mother and child—a review. *International Journal of Public Health*, 52(4), 202-209.
- Steinberg, C., & Nakane, M. M. (2012). Can women save Japan? (No. 12-248). International Monetary Fund.
- Strang, L., & Broeks, M. (2017). Maternity Leave Policies: Trade-Offs Between Labour Market Demands and Health Benefits for Children. *Rand health quarterly*, 6(4).
- Stuebe, A. (2009). The risks of not breastfeeding for mothers and infants. *Reviews in obstetrics and gynecology*, 2(4), 222.
- Süral, N. (2013). Türkiye’de kadın istihdamı: fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve.
- Thévenon, O. (2013), “Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145, OECD Publishing.
- Toksöz, G. (2009). Neoliberal piyasa ve muhafazakâr aile kıskacında Türkiye’de kadın emeği. *Kürerselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm, Der.: Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Şubat*, 205-233.

- Wall, K., Pappamikaail, L., Leitaio, M., Marinho, S., & Deven, F. (2009). Family policy in Council of Europe member states. Two expert reports commissioned by the Committee of Experts on Social Policy for Families and Children. Strasbourg, Council of Europe.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2).
- Yılmaz, F. (2010). Türkiye’de kadın çalışanların mesleki sağlık ve güvenlik koşulları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 268-84.