

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
2019-YL-154

KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA YERİNİ
BELİRLEYEN FAKTÖRLER: TÜRKİYE VE OECD
ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

HAZIRLAYAN
Gamze AYTUR

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hatice EROL

AYDIN- 2019

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gamze AYTUR tarafından hazırlanan “Kadınların Çalışma Yaşamında Yerini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Analiz” başlıklı tez, 06.08.2019 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan			
Üye			
Üye			

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarihsayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdür V.

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

06 / 08 / 2019

Gamze AYTUR

ÖZET

KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA YERİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER: TÜRKİYE VE OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

Gamze AYTUR

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice EROL

2019, XV+ 87 sayfa

Bireyler çalışma ya da çalışmama adına kararlarını verirken; ekonomik, sosyal, siyasi olmak üzere birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörlerin etki alanları genişledikçe bireylerin işgücüne katılımlarındaki kararlılıklarına da yansımaktadır. Özellikle küreselleşmeyle birlikte sermaye dolaşımının hız kazanması ile bu faktörlerin etki alanları büyük ölçüde genişlemiştir. İşgücüne ve istihdam yapısına yeni boyut kazandıran küreselleşme, emek cephesinde şartları daha da ağırlaştırmış ve işgücü piyasasında zaten istihdamı zor gerçekleştirebilen kadın işgücü bu şartlardan en çok etkilenen kesimlerden biri olmuştur.

Bu çalışmada 1988 ve sonrası dönemde Türkiye ve OECD ülkelerindeki kadın işgücü yapısı incelenmiş ve Türkiye'deki kadınların işgücüne dâhil olmamalarının nedenleri literatürdeki faktörler ışığında değerlendirilmiştir. Kadınların işgücü piyasasına dâhil olmamasında etkili olan; ekonomik faktörlerden ücretlerdeki eşitsizlikler, ekonomik büyüme, gelir, kayıt dışılık sorunu; sosyal faktörlerden kırdan kente yapılan göçler, eğitim seviyesi, kültürel engeller ve toplum baskısı, işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing) ve siyasi faktörlerden ise İnsani Gelişme Endeksi ve yasal düzenlemeler incelenmiştir.

Bu çalışmanın ana amacı Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranlarına etki eden değişkenlerin saptanması ve bu değişkenlerin kadınların işgücüne katılım oranları arasındaki ilişkinin varlığını, etkisini tespit etmektir. Bu çerçevede çalışmada Dünya Bankası, TÜİK ve OECD'nin yayınlamış olduğu veriler kullanılarak kadınların işgücüne katılıma oranı ile ekonomik büyüme, GSYİH, geçinme endeksi, asgari ücret artış oranları ve insani gelişmişlik endeksi verileri ele alınarak EKK yöntemi yardımıyla aralarındaki ilişki incelenmiştir. EKK analiz sonucunda; kadınların işgücüne katılım oranları ile ekonomik

büyüme oranı arasında anlamlı bir etkileşim tespit edilememiştir. Asgari ücret artış oranları ile İnsani Gelişmişlik Endeksi değişkenlerinin kadınların işgücünü pozitif yönde etkilediği, GSYİH ve Geçinme Endeksi değişkenlerinin ise kadınların işgücüne katılım oranları negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İşgücü, İşgücüne Katılma Oranı, İnsani Gelişme Endeksi.



ABSTRACT

FACTORS DETERMINING THE ROLE OF WOMEN IN WORKING LIFE: TURKEY AND OECD COUNTRIES

Gamze AYTUR

Postgraduate Thesis, Department of Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Prof. Dr. Hatice EROL

2019, XV + 87 pages

When people make decisions on behalf of working or not working; they are affected by economic, social, political. As the impact areas of these factors expand, they are reflected in the determination of individuals in labor force participation. Especially with the acceleration of capital circulation along with globalization, the impact areas of these factors have expanded enormously. Globalization, which has given a new dimension to the labor force and employment structure, has aggravated the conditions on the labor front, and the women labor force, which can hardly be realized in the labor market, has been the most affected by these conditions.

In this study, socio-economic factors such as income, wage, economic growth, education level and marital status, which affect on decisions of Turkish women in working or not working; and Human Development Index are discussed. The study includes the post-1987 period. There are several factors that affect women's inability to enter the labor market. Economic factors include inequalities in wages, economic growth, income and informality. Social factors include rural to urban migration, education level, cultural barriers and community pressure, gender-based discrimination in recruitment, and psychological abuse (mobbing). As for political factors, Human Development Index and legal regulations were examined.

The main purpose of this study, to determine the parameters affecting women in the labor force participation rate in Turkey and the existence of the relationship between these variables of women's labor force participation rates is to determine the effect. In this context, the rate of women's participation in the labor force was calculated by using the data published by the World Bank, TURKSTAT and OECD. At the same time, economic growth, GDP, livelihood index, minimum wage increase rates and human development

index data have been examined and the relationship between them has been examined with the help of OLS method. As a result of OLS analysis; there was no significant interaction between female labor force participation rate and economic growth rate. It was concluded that the minimum wage increase rates and Human Development Index variables had a positive effect on female labor force, while the GDP and Livelihood Index variables had a negative effect on female labor force participation rates.

KEY WORDS: Skilled Labour, Labor Participation Rate, Human Development Index.



ÖNSÖZ

Yüksek Lisans tezimin hazırlanmasında değerli fikirleriyle, bana olan inancıyla ve en değerlisi her zaman hiç eksik etmediği tevazu ve hoşgörüsü için tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Hatice EROL'a teşekkür ve minnetimi sunarım. Tez sürecim başta olmak üzere her anlamda hep yanımda olan ve bana olan inançlarını hiç eksik etmeyen, beni ben yapan Sevgili Dedem Zühtü YENİGÜN ve Anneannem Ayşe YENİGÜN' e sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Gamze AYTUR



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xii
GRAFİKLER DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	3
1. OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KADININ YERİ	3
1.1. İşgücü Piyasası.....	3
1.1.1. İşgücü Piyasası Kavramı ve Önemi	4
1.1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri	5
1.2. OECD Ülkelerinde İstihdamın Genel Görünümü ve Kadın İstihdamı	6
1.2.1. İşgücüne Katılım Oranı.....	8
1.2.2. İstihdam Durumu	13
1.2.3. İşsizlik Durumu	17
1.2.4. Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı.....	23
1.2.5. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	27
1.3. Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunları ve Kadın	31
1.4. İnsani Gelişme Endeksinde Kadın İşgücünün Genel Görünümü	36
2. BÖLÜM	39
2. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER	39
2.1. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Ekonomik Faktörler.....	44

2.1.1. Ücretlerdeki Eşitsizlikler	44
2.1.2. Gelir	46
2.1.3. Ekonomik Büyüme	46
2.1.4. Kayıt Dışılık Sorunu	48
2.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Sosyal Faktörler	48
2.2.1. Medeni Durum.....	48
2.2.2. Kırdan Kente Yapılan Göçler	50
2.2.3. Eğitim Seviyesi	51
2.2.4. Kültürel Engeller ve Toplumsal Baskısı.....	52
2.2.5. İşe Alımlarda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	53
2.2.6. Psikolojik Taciz (Mobbing).....	54
2.3. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Siyasi Faktörler.....	55
2.3.1. Yasal Düzenlemeler.....	55
2.3.2. Siyasi Katılımda Ayrımcılık	56
3. BÖLÜM	59
3. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİ EDEN DEĞİŞKENLERİN EKONOMETRİK ANALİZİ	59
3.1. Ampirik Uygulama	59
3.2. Model.....	61
3.3. Veri ve Yöntem.....	66
3.3.1. EKK (En Küçük Kareler) Yöntemi	66
3.4. Ampirik Sonuçlar.....	74
4. SONUÇ	76
5. KAYNAKLAR	81
ÖZGEÇMİŞ	87

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (%) (1996-2017)	9
Tablo 1.2. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları (%) (1990-2018)	12
Tablo 1.3. OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%) (1996-2018).....	14
Tablo 1.4. Türkiye’de İstihdam Oranları (%) (1990-2018).....	17
Tablo 1.5. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%) (1996-2018)	19
Tablo 1.6. Türkiye’deki İşsizlik Oranları (%) (1990-2018)	22
Tablo 1.7. OECD Ülkelerinde Sektörlere Göre Kadın İstihdamı (%) (1996-2017).....	24
Tablo 1.8. Türkiye’de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%) (2000-2017)	27
Tablo 1.9. OECD Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizlik Oranı (15+ Yaş) (%) (1996-2017)	28
Tablo 1.10. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş) (%)	31
Tablo 1.11. Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, Nisan 2018- Nisan 2019	34
Tablo 1.12. 2006-2018 Küresel Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Raporu’nda Türkiye.....	36
Tablo 1.13. Türkiye’nin Yıllara Göre İnsani Gelişmişlik Endeksi Puanı	37
Tablo 2.1. Türkiye’de Kadın Nüfusunun Ortalama Evlilik Yaşı, Kaba Evlenme Hızı ve İKO (%)	50
Tablo 2.2. Türkiye’de Seçim Dönemlerinde Millet Vekili, Kadın Milletvekili Sayıları ve Oranı	57
Tablo 3.1. Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarına ve İstihdamlarına Yönelik Literatür	59
Tablo 3.2. EKK Modeli Sonuçları.....	68
Tablo 3.3. EKK-1 Modeli Sonuçları	69

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 2.1. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Ücretler (2014).....	45
Grafik 3.1. Türkiye Ekonomisi 1998-2018 Dönemi Büyüme Oranları (%).....	62
Grafik 3.2. Türkiye Ekonomisi 1998-2018 Gayri Safi Yurtiçi Hasıla Tutarları	63
Grafik 3.3. Türkiye Ekonomisi 1998-2018 Asgari Ücret Artış Oranları (%).....	63
Grafik 3.4. Türkiye Ekonomisi 1998-2018 Geçinme Endeksi Verileri.....	64
Grafik 3.5. Türkiye'nin 1990-2018 Dönemi İnsani Gelişmişlik Endeksi Puanı	65
Grafik 3.6. Türkiye Ekonomisi 1990-2018 Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla Tutarları	65
Grafik 3.7. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Dönemi Büyüme Oranları ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%).....	69
Grafik 3.8. Türkiye Ekonomisi 1990-2018 Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla Tutarları ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%).....	70
Grafik 3.9. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Asgari Ücret Artış Oranları ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%).....	71
Grafik 3.10. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Geçinme Endeksi Verileri ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%).....	72
Grafik 3.11. Türkiye'nin 1990-2018 Dönemi İnsani Gelişmişlik Endeksi Puanı ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%).....	73

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
ADÜ	: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
BO	: Büyüme Oranları
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EKK	: En Küçük Kareler Yöntemi
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
GE	: Geçinme Endeksi (İTO)
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
HDI	: Human Development Index (İnsani Gelişmişlik Endeksi)
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketleri
İGE	: İnsani Gelişmişlik Endeksi
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
KİKO	: Kadınların İşgücüne Katılma Oranı
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UNDP	: United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
WEF	: World Economic Forum (Dünya Ekonomik Formu)

WESO : Washtenaw Elementary Science Olympiad (Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu)

WWW : World Wide Web



GİRİŞ

Ekonomik ve toplumsal yönden dengeli bir büyümenin ön koşulu; üretim faktörlerinin verimli ve yüksek oranda kullanılmasıdır. Üretim faktörleri; sermaye, doğal kaynak, girişimci ve emektir. Üretim faktörlerinin içerisinde en önemlisi ise emektir. Emeğin birçok faktörün etkisiyle doğru kullanılmadığı durumlarda, işsizlik oranlarında artış, gelir dağılımında bozulma, toplumda refah kaybıyla birlikte kayıt dışı istihdamın artması gibi olumsuzluklarla karşılaşılmaktadır. Üretim faktörlerinden emeğin ekonomik ve duygusal iki karşıt boyutu olmasından dolayı, diğer üretim faktörlerine göre daha kırılgan bir yapıya sahiptir.

Emeğin kırılgan yapısı yanında “işgücüne katılım oranları”nda (İKO) cinsiyete dayalı bir farklılık mevcuttur. Kadınların ekonomik ya da toplumsal yaşama katılımları ile ekonomik ya da toplumsal kalkınmadan yararlanma biçimleri ve ölçüleri tezat bir ilişki içerisinde. Kadınların ekonomik ve toplumsal kalkınmadan yararlanma durumları, ülkelerin gelişmişlik ve azgelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterse de çoğu ülkede erkeklerin oldukça gerisinde kalmaktadır.

Türkiye’de istihdam oranlarında genel olarak düşüklük görülmekle birlikte, kadın işgücünün istihdama katılım oranları, erkek işgücüne kıyasla çok daha düşük düzeydedir. Hatta kayıtlı işgücü, cinsiyet üzerinden değerlendirildiğinde kadınların yaklaşık 1/3’ünün çalışma hayatında olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olması, hem ekonomik maddi boyutu olan hem de sosyal manevi boyutu olan önemli bir sorundur. Öyle ki çalışma çağına gelmiş bireylerin istihdam edilememesi ve üretkenliklerinden faydalanılamamasının yarattığı psiko-sosyal sorunlar yanında, maddi anlamda ülke ekonomisine bir katkının sağlanamamasına bağlı sorunlar da yaşanmaktadır. Sosyal açıdan bakıldığında ise çalışma hayatının içinde yer almak; bir statü sahibi olmak, bir hedefe odaklanmak, kişinin kendine ve hayatına olan inancının ve sorumluluğunun dinç kalmasını sağlayan bir durumdur. Çalışma hayatı, yaşamın devamı için gerekli maddi kazancın sağlanmasının yanında bireyin sorumluluk ve kendine olan güvenini somutlaştıran bir sistemdir. Ve bireyler bu sistem içerisinde yer alamadıklarında (istihdam edilemediklerinde), maddi anlamda zora düştükleri gibi psikolojik ve sosyal açıdan da ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın tüm çalışma çağındaki bireyler için bu risk mevcuttur. Fakat Türkiye’de erkeklerin İKO’ nın

gelişmiş ülkelere yakın bir oranda olmasına rağmen, kadınların İKO erkeklere göre çok gerilerde olmasına bağlı olarak bu risklere kadınlar daha yoğun maruz kalmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasında; ücretlerdeki adaletsizlikler, çalışma hayatındaki kadınlara yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği, işverenlerin kadın çalışanların istihdamına yönelik olumsuz bakış açıları, kayıt dışı istihdamın fazlalığı, toplumun kadınlara yüklediği toplumsal roller gibi ekonomik, sosyal ve kültürel birçok faktör etkili olmaktadır. İstihdam edilebilmenin oldukça güç olduğu Türkiye’de cinsiyet ayırımına yönelik genel tutumların varlığı, kadınların çalışma yaşamı içerisinde yer almalarını oldukça zorlaştırmaktadır.

Kadınların istihdama kazandırılması için, öncelikle kadınların işgücüne katılmaları ya da katılmamaları konusunda hangi faktörlerin, hangi etkilere sahip olduğunun araştırılması ve elde edilen veriler eşliğinde uygulanabilir çözüm önerilerinin sunulması gerekmektedir. Bu amaçla çalışmada öncelikle Türkiye’de kadının çalışma yaşamındaki mevcut durumu ve kadın işgücünün istihdama katılmama nedenlerine etki eden faktörler incelenmiştir. Bu nedenlerden yola çıkarak kadın istihdamını artırmaya yönelik öneriler sunulmuştur. Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde OECD ülkeleri ve Türkiye’de istihdamın genel görünümü ve genel istihdam içinde özellikle kadınların istihdamı resmi istatistik verileri çerçevesinde incelenmiştir. İkinci bölümde kadınların istihdam edilmeme nedenleri, literatür incelemesi ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise kadınların çalışma hayatına katılımına etki eden değişkenlerin ekonometrik analizi yapılmıştır.

1. BÖLÜM

1. OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KADININ YERİ

1.1. İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasına, temel olarak emek arz edenlerle, emek talep edenlerin karşılaştığı ortam olması nedeniyle emek piyasası da denilmektedir. İşgücü piyasası, bilinen ve uygulamada olan diğer piyasa türlerine göre ciddi farklılıklara sahiptir. Bu farklılıkların temelini taraflar arasındaki eşitsizlikler oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının taraflarına bakıldığında; çalışma koşullarının ağırlığına, ücretlerin düşüklüğüne, kayıt dışı ekonomiye, gelir dağılımındaki eşitsizliklere, sosyal politika ve iş hukuku alanındaki yetersiz düzenlemelere rağmen emeğini arz eden işçiler ile bu emeği çalışma hayatında istihdam eden sermaye sahipleri yani emek talep eden işverenler bulunmaktadır. Emek talep edenler özellikle sermaye sahibi oldukları için hayatlarını devam ettirebilme psikolojisinden bir adım ötede olup, sermayelerini arttırmayı, kazançlarını ve gelirlerini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Yani işçiler için emeklerini arz etmek bir zorunlulukken, işverenler için emek talep etmek mevcut durumu iyileştirici, ilerletici bir hamle olarak düşünülebilir.

İşgücü piyasası aktörlerinin sahip olduğu bu düşüncenin yanı sıra birçok konuda da eşitsizlikler mevcuttur. Özellikle günümüzde sıkça tartışma konusu olan emek ve sermaye hareketliliği konusu bir diğer eşitsizlik boyutunu sunmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte güçlü konumda olan işverenler adına büyük bir rahatlatıcı adım olarak görülebilecek delocalisation (mekan değiştirme) diğer adıyla sermaye hareketliliği oluşmuştur. Sermaye hareketliliği sayesinde özellikle gelişmiş ülke menşeli büyük şirketler, işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla, üretimlerini kolaylıkla çalışma koşullarının kötü, ücretlerin düşük olduğu az gelişmiş ülkelere taşıyabilmektedirler. Sermaye hareketliliğinin artmasında 1980'li yıllarla ivme kazanan küreselleşme hareketlerinin etkisi açıktır. Küreselleşme uluslararası yapılanmanın kapılarını aralayarak ticaret serbestliğinin artmasına ve buna bağlı olarak emek yoğun faaliyetleri işgücü maliyetlerinin yüksek olduğu gelişmiş ülkelere, işgücü maliyetlerinin çok daha düşük olduğu az gelişmiş ülkelere kaymasına neden olmuştur. Sermayenin yer değiştirmesinin öne rahatlatılmış olsa da aynı hareketlilikten emek için bahsetmemiz mümkün değildir. Emeğin hareketliliği sermaye hareketliliğiyle ölçülemeyecek kadar düşüktür. Emeğini arz edenler arasından bilgi işçisi olarak

adlandırılan çok küçük bir kısmı, emek hareketliğini gerçekleştirmeyi başarabilmektedir. Çünkü emek için yer değiştirme belli bir maliyet ve cesaret gerektirir. Mevcut durum da istihdam edilmenin şartlarını sağlamanın zor olması, elde edilen ücretlerle geçimini sağlamakta zorluk çekilmesi, emeğin hem yer değiştirmedeki cesaretini kırıncı hem de belli bir birikim sağlayamadığı için maliyetleri karşılayamamasına neden olmaktadır. Bu ve benzer nedenlerden dolayı işgücü piyasalarının temelinde adaletsiz bir düzenin olduğu söylenebilir.

1.1.1. İşgücü Piyasası Kavramı ve Önemi

Bireylerin çalışma hayatı içerisinde yer alması ya da almaması, ne kadar süreyle çalışacaklarına karar vermeleri sadece bireysel bir tercih olarak düşünülemez. Çünkü emek arzı kavramı aynı zamanda ekonomi için üretim kapasitesini belirleyen bir unsurdur.

İnsanların “*çalışma*” kavramı için bakış açıları farklılık göstermektedir. Bazı kişiler piyasa içerisinde çalışmama kararı alırken, çalışma kararı alan bireylerin çalışma süreleri de farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; bazı kişiler kısmi zamanlı olarak bir işte çalışmayı tercih ederlerken, bazıları günde sekiz saatlik mesai gerektiren bir işte çalışmayı, bazıları ise esas işlerinin yanında, gece ikinci bir işte çalışmayı tercih edebilmektedir (Biçerli, 2011: 15).

İşgücü (emek arzı) kavramı bir ülkenin emek kapasitesini ifade etmesi bakımından önemli bir yere sahiptir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işgücünü; “istihdam edilenlerin ve işsizlerin oluşturduğu toplam nüfustur.” şeklinde tanımlamaktadır (TÜİK,2018). TÜİK’ in işgücü için yapmış olduğu bu tanımlama temel alınarak; işgücü kavramı birincil ve ikincil işgücü olarak incelenebilir. Birincil işgücü; örneğin hane halkı reisi gibi emek piyasasında tam ve sürekli çalışanlardan oluşurken, ikincil işgücü; evli kadınlar, okul çağındaki çocuklar ve gençler gibi, bir işe bağımlılıkları esas sorumlulukları olarak görülmeyen kişilerden oluşmaktadır (Işığışık, 2014: 27).

İşgücü piyasasının diğer aktörü ise emek talep edenler yani işverenlerdir. İşgücü piyasasının temel aktörü olarak ne kadar emeğini arz edenler ele alınsa da; bu arzı çalışma hayatı içerisine dâhil edecek olanlar emeği talep edenler yani işverenlerdir. İstenilen bu emek arz ve talebinin dengede olması, şartların çalışma hayatı içerisinde bir uyum içerisinde sunulmasıdır.

Dar anlamda işgücü piyasası emek arzının ve emek talebinin karşılaştığı, temel olarak ücret ve çalışma koşullarının belirlendiği bir piyasa olarak tanımlanmaktadır. Geniş anlamda tanımlamada ise bu temel aktörlere ilaveten işgücü piyasasına; istihdam, işsizlik (genç işsizlik, eğitilmiş işsizlik) gibi çeşitli dinamiklerde dâhil edilmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 81). İşgücü piyasalarında işverenler ve işçiler temel aktörleri oluştururlarken, devlet de bir diğer üçüncü aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Devletin işgücü piyasalarındaki temel görevi ise; piyasanın işleyişini sağlamak, tarafların haklarını koruyucu ve düzenleyici yasalarla kontrol etmek ve denetimini sağlamaktır.

1.1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri

İşgücü piyasaları emek arz ve emek talebinin karşılaştığı, emeğin fiyatı olarak ücretin ve çalışma koşullarının belirlendiği piyasalardır şeklinde tanımlandığı için işgücü piyasalarının temel özelliği iş arayan işgücüne vasıflarına uygun iş, işverenlere de ihtiyaç duydukları vasıfta işgücünü seçebilme olanağı sunmasıdır. İşgücü piyasalarındaki bu temel özelliğin altında şekillenen diğer bir özellik sunulan emek arz ve talebinin dengede tutularak ülke ekonomisindeki istihdam oranlarının artırılması, maksimum üretim ve gelirin sağlanma hedefinin bulunmasıdır.

Emek piyasalarının, ülke içerisindeki diğer piyasa türleri arasında farklı kılan ve işgücü piyasasıyla özdeşleşmiş özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir: (Tokol, 2015: 14)

- Taraflar arasındaki enformasyon eksikliği nedeniyle verimlilikte sorunlar yaşanmaktadır.
- Bireysel bir çabayı ifade etmektedir.
- Arz edilen emek heterojen bir yapıya sahiptir.
- Birden fazla emek piyasası çeşidi mevcuttur.
- Sosyal, siyasal, ideolojik, kültürel, ekonomik birçok faktörden etkilenmektedir.
- Taraflar arasındaki güç dengesi oluşmamaktadır. Emeğini arz edenin (işçinin) pazarlık gücü, emeği talep edenin (işverenin) karşısında oldukça düşük kalmaktadır.

İşgücü piyasaları genellikle ülke çapında oluşturulan piyasalardır. İşgücü piyasalarındaki, istihdam ve çalışma koşulları, piyasadaki istihdam seviyesi ya da işsizlik

durumu, işgücünün hareketliliği, piyasalara devletin müdahalesi, işgücünün ve işverenin tutumları, genel ücret seviyesi ve piyasanın kurumsallaşma derecesi gibi birçok özellik ülkeden ülkeye farklılık göstermekte, endüstri ilişkileri sistemlerini etkilemektedir(Yıldırım ve Demirkan, 2007: 51).

İşgücü piyasasının gelişmekte olan ülkelerdeki en önemli özelliği ve sorunu enformasyon eksikliğidir. İşgücünün karakteristik özellikleri; vasıflı ve ya vasıfsız oluşu, sosyal statülerindeki farklılıklar, sınıf bilinci kavramı, eğitim düzeyi, iktisadi faaliyete katılma oranı, sahip olduğu ulusal ve kültürel değerler gibi unsurlardan oluşur(Yıldırım ve Demirkan, 2007: 49). Bu farklı özelliklerin sonucu olarak; işgücü talep edenlerle, işgücünü arz edenler arasındaki iletişimin kopukluğu, işverenlerin hangi dönem için hangi vasıfta işçiye ihtiyacı olduğunu bilmemesi, işçilerin hangi işler için hangi eğitimleri almalarının gerekliliğinin bilinmemesi, işverenlerin işçileri uygun olmayan işlere yerleştirilmesine, dolayısıyla verimsizliğe neden olmaktadır.

İşgücü piyasalarının bir diğer özelliği kayıt dışılık sorunu olarak karşımıza çıkar. Kayıt dışılığın birçok nedeni söz konusudur. Bunlar arasında vergi yükünün yüksek olması, istikrarlı bir büyümenin olmaması, uzmanlaşmış işgücünün yetersizliği bulunmaktadır. Fakat kayıt dışılık nedeni ne olursa olsun kabul edilebilir bir durum değildir. Kayıt dışı istihdamın varlığı, emeğin bütün yasal haklarını ortadan kaldırdığı gibi aynı zamanda daha düşük ücret ve daha ağır çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir. Ülke ekonomisi içinde ciddi kayıplara yol açmakta ve engellenmesi adına önemli çabalar gerektirmektedir.

1.2. OECD Ülkelerinde İstihdamın Genel Görünümü ve Kadın İstihdamı

Dünya genelinde istihdam imkânlarının yetersizliği, İKO' larının düşüklüğü ve yüksek işsizlik oranları ülkelerin çözüm bekleyen öncelikli sorunlarının başında gelmektedir. Bu sorunlardan kadınlar erkeklere göre daha yoğun etkilenmektedir ve kadınların istihdamı erkelerin istihdamına göre daha düşük düzeyde kalmaktadır. OECD ülkelerinde kadınların istihdamı farklılıklar göstermekle birlikte son yıllarda uygulanan istihdam politikaları ve teşvik uygulamalarının etkisiyle gelişme göstermekle birlikte hala istenen düzeyde değildir. Bu bölümde öncelikle OECD ülkelerinde kadınların genel istihdam içindeki yeri ortaya konulacaktır.

İşgücü piyasalarında ırk, cinsiyet, cinsel tercih, özgürlük, yaş, din, etnik köken gibi faktörler ayrımcı uygulamalara neden olabilmektedir. İş gücü piyasasında subjektif faktörler

dikkate alınarak kararlar alındığında ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık eşit üretkenliğe sahip kişi ve gruplar arasında ücret farklılıkları yaratmakta, işe girme engelleri ve işte ilerleme olanaklarından yoksun kalma gibi sorunlara yol açmaktadır (Ataman, 2016:130). Ayrımcılık piyasada işçinin üretkenlikle ilgisi olmayan özelliklerinin değerlendirilmesidir (Arrow' dan aktaran Elliott, 1997: 381). Ayrımcılığa en yaygın biçimde maruz kalan kesim ise kadınlardır.

Bir toplumda kadınların çalışma hayatındaki yerleri ve üretkenliklerine bakılarak o toplumun gelişmişliği hakkında yorum yapmak mümkündür. Çünkü toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde kadınların etkin bir biçimde yer almaları, işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artması, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşebilmesini sağlar. Bu çerçeveden bakılırsa kadın istihdamının artması, kadın yoksulluğunun önlenmesiyle haneye giren daha yüksek gelir ve yaşam standartlarının yükseltilmesi anlamına gelmektedir (Ecevit, 2009: 2).

Yoksulların üçte ikisinin kadınlardan oluştuğu Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde, 1970'li yıllarda Diane Pearce tarafından kullanılan 'yoksulluğun kadınlaşması' kavramı, 1995 yılında Dördüncü Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı'nda yer almıştır (Gerşil, 2015: 162). Çalışmayan kadınların yoksullaşması beraberinde aile yapısının değişmesine, boşanmaların artmasına ve evlilik dışı çocuk artışı gibi problemlere neden olmaktadır. Bu nedenle son yıllarda cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi amacıyla farkındalık yaratılmasına yönelik çabalarda artış dikkat çekmektedir.

OECD, aktif istihdam politikalarını "emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler" biçiminde tanımlamakta ve düzenlemektedir. Aktif istihdam politikalarıyla ilk hedefler arasında esnek çalışmanın yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması bulunmaktadır. Bu alanda politikalar belirlenirken; eğitim hayatından çalışma hayatına geçiş döneminde çeşitli zorluklarla karşılaşan genç işsizler ve çalışma hayatı içerisinde cinsiyet sebebiyle dezavantajlı konuma itilen kadınlar öncelikle dikkate alınmaktadır. Zorlukların giderilmesi amacıyla politikalarla dezavantaj yaratan durumların ortadan kaldırılması adına iş deneyimi sağlayacak programlar, istihdam/iş yaratmaya yönelik programlar, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işverenlerin çeşitli sübvansiyonlarla desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi çeşitli araçlar oluşturulmaktadır (Uşen, 2007: 67).

ILO'nun "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015" (WESO) raporunda, çalışanların dörtte üçünün geçici ya da kısa süreli sözleşmelerle, genellikle herhangi bir sözleşmenin bulunmadığı kayıt dışı işlerde, kendi hesabına ya da ücretsiz aile işlerinde çalıştıkları belirtilmektedir. Raporda, gelişmekte olan ülkelerde tüm çalışanların %60'ından fazlasının herhangi bir iş sözleşmesi olmadan çalışmakta olduğuna da vurgu yapılarak kayıt dışı istihdama dikkat çekilmektedir. Kayıt dışı istihdam edilen bireylerin önemli bir kısmı, kendi hesabına çalışmakta veya ücretsiz aile işçisi konumundadır. Ücret ve maaş karşılığı çalışanların %42'sinin ise daimî işçi konumunda olduğu belirtilen raporda; sunulan veriler küresel boyutta bir iş arayıp da bulamayanların sayısının 200 milyon civarında olduğunu ifade etmektedir. Bu işsizler arasında 15-24 yaş grubunda yer alan genç insan sayısı ise 73 milyonun üzerinde olarak açıklanmıştır (ILO, 2015). Açıklanan verilere cinsiyet farklılığı doğrultusunda bakıldığında her verideki %60 ile %70 oranları arasında kadınların daha dezavantajlı durumda olduğu görülmektedir.

1.2.1. İşgücüne Katılım Oranı

İKO belirli kıstaslara sahip bireylerin işgücünde olabilme ihtimali üzerine işleyen bir kavramdır. Bu oran, aktif nüfus içerisinde işgücünün nispi ağırlığını göstermekte ve iktisadi faaliyet oranı olarak da kullanılan İKO, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında son derece önemli rol oynamaktadır (Işığışık, 2014: 29).

İKO belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren önemli bir kavramdır. Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir (Biçerli, 2011: 53). İKO'nun belirlenmesinde ücret, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplumda kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutumlar, çocuk sayısı gibi birçok faktör etki etmektedir.

Tarihi seyir içinde kadınların işgücüne katılımları, tarım toplumlarında yüksek oranların oluşmasına karşın, sanayileşmenin ve şehirleşmenin gelişimine paralel olarak önce azalan, arkasından eğitim düzeyinin yükselmesiyle artan bir seyir izlediği görülmektedir (Işığışık, 2005: 114). Bu durumun temel nedenleri arasında tarım toplumlarında işgücü içinde yer alan kadınlar, ücretsiz aile işçisi niteliği taşıırken, sanayileşme ve şehirleşmenin sonucunda oluşan göç olgusu ile eğitim yetersizliğine bağlı olarak kadın işçilerin sanayi işgücünün niteliklerine uygun olmadığına anlaşılmıştır. Tarım alanında ücretsiz aile işçisi

olmanın belirli bir mesleki bilgi ve eğitim seviyesi gereğini ortaya koymazken, sanayileşme sonrası oluşan sanayi işçisi niteliği taşımak, eğitim ve mesleki bilgi birikimini zorunlu hale getirmiştir. Kadınların eğitim seviyesinin istenilen düzeyde olmaması, sanayileşmenin gerek duyduğu işgücü profilinde kadınların yetersiz kalmalarına, dolayısıyla istihdam edilmemelerine neden olmuştur. Böylece sanayileşmenin yaşandığı ilk yıllarda kadınların işgücüne katılımı düşmüştür (Biçerli, 2007: 53). Ancak 20. yüzyılın son çeyreğinde başlayan ve günümüzde de etkisini sürdüren sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte özellikle hizmetler sektöründe istihdamının artması, kadınların İKO'nun OECD ülkelerinin çoğunda artmasını sağlamıştır.

Aşağıda Tablo 1.1.'de OECD ülkelerinde 1996 ve 2017 yılları arası İKO'ları görülmektedir.

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (%) (1996-2017)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Avusturya	İKO	58,5	58,5	58,1	60	60,1	60,4	60,3
	Erkek İKO	69,7	68,9	66,1	66,9	66	66,2	66
	Kadın İKO	48,3	48,9	50,7	53,5	54,5	54,9	55
Avusturalya	İKO	63,7	63,4	64,5	65,5	65	64,9	64,8
	Erkek İKO	73,7	72,3	72,2	72,4	71,2	70,7	70,5
	Kadın İKO	53,9	54,6	57	58,7	59,1	59,2	59,2
Belçika	İKO	50,3	52,2	53,2	54	53,4	53,2	53,2
	Erkek İKO	60,7	61,4	61,3	60,8	59,1	59	58,7
	Kadın İKO	40,5	43,6	45,5	47,5	48	47,8	47,8
Kanada	İKO	64,2	65,3	66,7	66,6	65,5	65,4	65,2
	Erkek İKO	72	72,1	72,6	71,4	70,5	70,1	69,8
	Kadın İKO	56,8	58,6	60,9	61,9	60,8	60,8	60,7
İsviçre	İKO	67,6	67,4	67	66,9	68,2	68,6	68,4
	Erkek İKO	78,9	77,7	75	74,3	74,2	74,4	74,1
	Kadın İKO	57	57,8	59,5	59,9	62,4	62,9	62,9
Şili	İKO	55	54,5	55,3	60,8	62,3	62,1	62,3
	Erkek İKO	76,3	74,2	73	75	74,8	74,3	74,4
	Kadın İKO	34,7	35,5	38,3	47,1	50,1	50,4	50,6
Çek Cumhuriyeti	İKO	61,1	60,1	59,5	58,3	59,6	60,1	59,9
	Erkek İKO	71,2	69,3	68,9	68	68,2	68,6	68,3
	Kadın İKO	51,7	51,6	50,8	49,2	51,4	52,1	52
Almanya	İKO	58	58,1	58,5	59,4	60,3	60,5	60,5
	Erkek İKO	68,9	67,7	66,7	66,5	66,2	66,3	66,2
	Kadın İKO	47,9	49,1	50,7	52,8	54,6	55	55
Danimarka	İKO	65,4	65,8	65,9	64,4	62	63,3	63,1
	Erkek İKO	72,9	71,7	71,4	69,1	66,4	67,4	67,2
	Kadın İKO	58,2	60	60,5	59,8	57,7	59,3	59,2
Estonya	İKO	61,2	59	58,6	60,5	62,2	62,9	62,8
	Erkek İKO	70,6	66,6	64,7	67,1	69,5	70,6	70,3
	Kadın İKO	53,5	52,6	53,5	55	56	56,5	56,4

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (%) (1996-2017) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
İspanya	İKO	50,3	52,8	56,8	59,3	58,3	58,1	57,8
	Erkek İKO	64,2	65,7	68	67,3	64,7	64,2	63,8
	Kadın İKO	37,2	40,6	46,1	51,5	52,3	52,3	52,2
Finlandiya	İKO	59,2	61	60,6	59,8	58,8	58,5	58,3
	Erkek İKO	64	66,2	64,8	63,9	62,3	62,2	61,9
	Kadın İKO	54,6	56,2	56,6	56	55,5	55	54,8
Fransa	İKO	55,6	55,5	56,2	56,3	55,6	55,4	55,2
	Erkek İKO	63,5	62,9	62,6	62	60,7	60,4	60,1
	Kadın İKO	48,2	48,6	50,1	50,9	50,7	50,7	50,6
İngiltere	İKO	60,9	61,4	61,7	61,8	62,2	62,4	62,3
	Erkek İKO	70,2	69,9	69,2	68,6	68,2	68,2	68,1
	Kadın İKO	52,2	53,6	54,7	55,5	56,6	56,8	56,8
Yunanistan	İKO	52,3	53,4	53,6	54,4	53,1	53,2	52,9
	Erkek İKO	66,8	66,2	64,9	64,5	61,1	61	60,6
	Kadın İKO	38,2	40,8	42,7	44,8	45,5	45,7	45,5
Macaristan	İKO	48,1	49	50,1	50,5	54,8	55,8	55,6
	Erkek İKO	57,6	57,9	58,4	58,2	63,4	64,6	64,2
	Kadın İKO	39,7	41,1	42,9	43,8	47,3	48	47,9
İrlanda	İKO	54,8	59,4	62,5	61,2	60,2	60,4	60
	Erkek İKO	68,5	71,4	72,8	69,2	68,1	67,8	67,3
	Kadın İKO	41,5	47,6	52,4	53,3	52,6	53,2	53
İsrail	İKO	61,1	61,2	61,7	63	64,1	64,2	64,1
	Erkek İKO	71,8	69,7	68,8	69,4	69,5	69,3	69,1
	Kadın İKO	51,1	53,2	55	57	59	59,4	59,3
İzlanda	İKO	75,5	78,4	75,8	74,9	77	77,7	77,3
	Erkek İKO	81,5	83	80,7	79,1	80,9	82,3	81,8
	Kadın İKO	69,6	73,7	70,9	70,6	73,1	73,2	72,8
İtalya	İKO	47,4	47,8	49	48	48,4	48,8	48,6
	Erkek İKO	62	61,2	61	58,9	58,4	58,7	58,3
	Kadın İKO	34	35,4	37,9	37,8	39	39,6	39,5
Japonya	İKO	63,7	62,6	60,6	60,1	60	60,5	60,2
	Erkek İKO	78	76,6	73,5	72,1	70,8	70,9	70,5
	Kadın İKO	50,1	49,3	48,4	48,7	49	50,6	50,5
Güney Kore	İKO	62	61,1	62,1	60,8	62,5	62,6	62,6
	Erkek İKO	75,4	73,7	74	72,2	73,1	73,2	73,1
	Kadın İKO	49	48,8	50,4	49,5	51,9	52,2	52,2
Lüksemburg	İKO	50,8	53,4	54,8	57	59,4	58	57,9
	Erkek İKO	66,1	66	64,7	65,4	65,2	63,7	63,5
	Kadın İKO	36,4	41,4	45,4	48,8	53,6	52,2	52,3
Letonya	İKO	59,9	56,1	57,3	59	60,2	60,7	60,6
	Erkek İKO	69,8	64,9	65,6	65,3	67,6	67,4	67,3
	Kadın İKO	52	48,9	50,4	53,8	54,3	55,3	55,2
Meksika	İKO	59,9	60,3	61	61,4	61,4	61,3	61,3
	Erkek İKO	83,1	82,6	81,5	80,1	79,3	79,1	79
	Kadın İKO	37,5	38,9	41,3	43,2	43,9	44	44,1
Hollanda	İKO	59	62,8	64,4	64,7	64,1	63,7	63,5
	Erkek İKO	70	72,8	72,3	71,3	70,1	69,5	69,2
	Kadın İKO	48,3	53,2	56,6	58,2	58,2	58	58
Norveç	İKO	64,4	67	65,4	65,7	64,9	64,4	64,2
	Erkek İKO	70,6	72,9	70,3	69,7	68,4	67,8	67,6
	Kadın İKO	58,5	61,3	60,7	61,8	61,3	60,9	60,8

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (%) (1996-2017) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Yeni Zelanda	İKO	65	64,7	67,2	67,2	68,3	69,3	69,2
	Erkek İKO	74,1	73,2	74,7	73,8	74,1	75	74,9
	Kadın İKO	56,4	56,7	60,1	61	62,8	63,9	63,9
Polonya	İKO	57,9	56,3	55,1	55,9	56,7	56,9	56,6
	Erkek İKO	65,9	63,6	63	64,3	65,1	65,4	65,1
	Kadın İKO	50,6	49,6	47,8	48,3	49	49	48,8
Portekiz	İKO	58,7	60,7	62	61	58,6	58,5	58,2
	Erkek İKO	68,5	69,6	69,3	66,9	64,2	64,2	63,8
	Kadın İKO	49,9	52,6	55,3	55,8	53,8	53,6	53,3
İsveç	İKO	63,6	62,4	63,7	63,1	63,9	64	64
	Erkek İKO	68	66,5	68	67,4	67,3	67,4	67,4
	Kadın İKO	59,3	58,3	59,6	58,9	60,6	60,7	60,8
Slovenya	İKO	57,6	57,4	59,2	59,2	57,4	56,7	56,3
	Erkek İKO	64,4	63,9	66	65,5	62,9	61,4	60,9
	Kadın İKO	51,3	51,2	52,8	53,2	52	52,1	51,7
Slovak Cumhuriyeti	İKO	60,2	59,7	59,6	58,8	59,6	60,1	59,8
	Erkek İKO	68,8	67,8	68,6	67,6	67,8	68	67,7
	Kadın İKO	52,3	52,3	51,3	50,6	52	52,7	52,5
Türkiye	İKO	53,7	49,9	46,4	48,8	51,3	52	52,8
	Erkek İKO	77,3	73,7	70,6	70,8	71,6	72	72,5
	Kadın İKO	30,6	26,6	23,3	27,6	31,5	32,5	33,6
ABD	İKO	65,9	66,4	65,1	63,6	62	62,2	61,9
	Erkek İKO	74,2	74,2	72,2	69,9	68,4	68,6	68,3
	Kadın İKO	58,1	59	58,2	57,5	55,8	56	55,7

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.1.'deki OECD ülkelerine ait İKO verileri incelediğinde; 1996 yılında İKO'nun en yüksek olduğu ülke (%75,5) İzlanda iken, İKO'nun en düşük olduğu ülkenin %47,4 ile İtalya olduğu görülmektedir. İtalya'dan sonra en düşük İKO'nun Türkiye'ye (%53,7) ait olduğu görülmektedir. 2017 yılında ise OECD genelinde İKO' larda sınırlı bir artış olmakla birlikte, İKO'nun en yüksek olduğu ülke %77,3 ile yine İzlanda'dır. 2017 yılında OECD ülkeleri arasında İKO'nun en düşük olduğu ülkeler arasında İtalya'dan (%48,6) sonra yine Türkiye (% 52,8) gelmektedir. OECD ülkelerinin İKO' larına cinsiyet açısından bakıldığında ise bütün ülkelerde kadınların İKO' larının erkeklerin İKO' larının gerisinde kaldıkları görülmektedir. 1996 yılı verilerine göre İzlanda, erkeklerde %81,5, kadınlarda %69,6 olarak en yüksek İKO' ya sahip OECD ülkesi konumundadır. En düşük İKO' ya (%47,7) sahip İtalya'da ise erkeklerde bu oran %62 iken kadınlarda bu oran %34 olarak görülmektedir. Türkiye'de ise 1996 yılı verilerine göre İKO erkeklerde %77,3, kadınlarda %30,6 olarak gözlenmekte olup, işgücüne katılmada cinsiyetler arası eşitsizliğin varlığı net bir şekilde görülmektedir. 2017 yılında ise kadınlarda İKO' nun en yüksek olduğu ülke %72,8 ile İzlanda'dır. İzlanda'da aynı yıl erkeklerde İKO % 81,8'dir. OECD genelinde 1996 yılına göre 2017 yılında kadınlarda İKO' nında artış gerçekleşmiştir. Ancak kadınlarda

İKO en düşük olduğu ülke 1996 yılında olduğu gibi (% 30,6) 2017 yılında da (%33,6) Türkiye'dir. Türkiye'yi İtalya (2017 yılı için %39,5) izlemektedir. Türkiye'de kadınların İKO'ları; erkeklere oranla oldukça düşük kalmış ve önemli bir artış eğilimi de yakalanamamıştır. Kadınların niteliksel gelişiminin yeterince desteklenmemesi ve kadınların işgücü piyasasına girişini sağlayacak mekanizmaların oluşmaması bu düşüşteki önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Karabıyık, 2012: 233).

Aşağıdaki Tablo 1.2.'de 1990'den başlayarak 2015 yılına kadar beşer yıl aralıklar ile 2015 yılından sonra ise her yıl için ayrı ayrı Türkiye'deki İKO'ları ve bu oranların cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1.2. Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (%) (1990-2018)

Yıllar	Türkiye'de İKO	Türkiye'de Erkek İKO	Türkiye'de Kadın İKO
1990	56,6	79,7	34,1
1995	54,1	77,8	30,9
2000	49,9	73,7	26,6
2005	46,4	70,6	23,3
2010	48,8	70,8	27,6
2015	51,3	71,6	31,5
2016	52	72	32,5
2017	52,8	72,5	33,6
2018	53,7	72,7	34,2

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.2 verilerine göre Türkiye'de İKO'ları dalgalı bir seyir göstermektedir. 1990 yılında %56,6 olan İKO, 2010 yılına kadar düşüş eğilimi göstererek %48,8'e inmiş, 2018 yılında ise tekrar artış eğilimine girerek % 53,7'ye ulaşmıştır. Ancak Türkiye'de İKO OECD ortalamasının oldukça altında yer almaktadır. OECD ülkelerinde ortalama İKO % 70-72 düzeyinde iken, Türkiye'de İKO giderek düşmektedir ve 1990-2018 dönemi ortalaması ise %52 düzeyindedir Genel nüfusta görülen bu oran, kadınların İKO boyutunda bakıldığında daha olumsuz bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de 2018 verilerine göre erkeklerin %72,7'si işgücüne katılmakta iken bu oran kadınlarda sadece %34,2'dir. Türkiye'de genel İKO 2005-2018 döneminde 7 puan artışla %46'dan %53'ye çıkarken, bu artışta kadınların İKO' larında meydana gelen artış etkili olmuştur. Son 13 yıllık dönemdeki oranlara bakıldığında kadınların İKO'ları 11 puan artışla %23'ten %34'e yükselmiştir. Bu artış yeterli olmamakla birlikte kadınların çalışma hayatı içerisinde kendilerine konum edinmeleri açısından önemli değişimlerin olduğu yönünde yorumlanabilir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını desteklemek amacıyla kalkınma planlarına ve strateji envanterlerine özel hedefler konulmuştur. Örneğin 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planında kadınlar arasında işgücüne katılımın 2018 yılı sonunda %34,9’a ulaşması hedefi ortaya konulmuştur. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için, “iş ve aile yaşamının uyumlaştırmasını” sağlayacak politikalar başlığı altında hayata geçirilmesi düşünülen ve bu yönde yaratılacak istihdam teşviklerinin yer aldığı sistemler öngörülmüştür (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46). Buna rağmen 2018 yılı için kadınların İKO TÜİK verilerinde %34,2 olarak açıklanmıştır.

2014 yılında yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisinde ise; 2023 yılında kadınlar için İKO’ nun %41 olarak hedeflendiği belirtilmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde belirtilen bu amaca yönelik “çocuk sahibi olan kadınların işgücü piyasasından kopmasını engellemeye dönük teşvik edici düzenlemelerin” uygulamaya geçirilmesi üzerinde ise ısrarla durulmaktadır (ÇSGB, 2014: 34). Kadınların İKO esas alınarak, en verimli şekilde yükseltilmesinin hedeflendiği ve bu düzenlemelere yönelik politikaların yer aldığı temel çalışmalarında bir sonucu olarak kadınlar arasında işgücüne katılımın son yıllarda pozitif yönde bir ivme yakaladığı görülmektedir. Bu artış yeterli düzeye ulaşmasa da son 10 yıllık dönemde pozitif bir eğilim elde edilmesi önemlidir.

1.2.2. İstihdam Durumu

İstihdam “geniş” ve “dar” anlamda olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanabilir. Geniş anlamda istihdam; sermaye, doğal kaynak, girişimci ve emekten oluşan tüm üretim faktörlerinin birlikte üretim sürecinde kullanılmasıdır. Dar anlamda istihdam ise üretim sürecine emeğin dâhil edilmesi olarak kullanılır. İstihdam tanımıyla kastedilen ve anlaşılan da genellikle istihdamın bu dar anlamı, yani emeğin üretim sürecine dâhil edilmesidir. Emeğin istihdamı aynı zamanda bireylerin kendisini “ürün, gelir, saygınlık ve devamlılık” gibi temel unsurlar ile birlikte sunmasını da ifade etmektedir. Bir başka deyişle, emeğin üretim sürecinde kullanılmasının gerçek anlamda istihdam olarak nitelendirilebilmesi için, bu söz konusu dört unsurun birlikte varlığı gerekmektedir (Işığışık, 2014: 31).

İstihdam oranı ise ekonomik göstergeler arasında önemli bir yere sahiptir. İstihdam oranı ülke ekonomisinde yer alan istihdam edilen bireylerin toplamının aktif nüfusa oranlanması ile elde edilir. TÜİK istihdam oranını; kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun yüzde kaçının istihdam edildiğini ifade eden önemli bir oran olarak

tanımlamaktadır (TÜİK, 2018). Kadınların istihdama katılmaları hem kendi ekonomik özgürlüklerini kazanmalarında hem de üretime katkı sağlamaları açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar kadın istihdamının % 5 artırılmasının, ülkede yoksulluğu % 15 engelleyebildiğini göstermektedir (Gerşil, 2015: 168). Aşağıda Tablo 1.3.'de OECD ülkelerinde 1996-2018 yılları arası istihdam oranları görülmektedir.

Tablo 1.3. OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%) (1996-2018)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Avusturya	İstihdam O.	-----	68,50	67,4	70,78	71,10	71,92	72,80	73,3
	Erkek İ. O.	-----	77,38	73,75	75,97	75,15	75,42	76,15	77,47
	Kadın İ. O.	-----	59,6	61,1	65,7	67,1	67,7	68,2	68,6
Avusturalya	İstihdam O.	67,66	69,10	71,54	72,37	72,16	72,86	73,21	73,77
	Erkek İ. O.	76,60	76,92	78,51	78,59	77,54	77,54	77,90	78,37
	Kadın İ. O.	59	61,3	64,6	66,1	66,8	67,4	68,2	69,2
Belçika	İstihdam O.	-----	63,52	61,08	62,02	61,80	62,52	63,74	64,45
	Erkek İ. O.	-----	68,45	68,25	67,45	65,5	66,42	67,55	68,20
	Kadın İ. O.	-----	51,5	53,8	56,5	58	58,1	58,7	60,8
Kanada	İstihdam O.	67,35	70,90	72,44	71,47	71,38	72,3	72,92	73,81
	Erkek İ. O.	73,16	66,16	66,59	64,9	75,58	75,41	76,29	76,66
	Kadın İ. O.	61,5	65,6	68,2	68,8	69,4	69,7	70,6	71
İsviçre	İstihdam O.	-----	-----	77,20	77,33	79,20	79,65	80	80,10
	Erkek İ. O.	-----	-----	83,90	83,22	83,58	83,70	84,21	84,45
	Kadın İ. O.	-----	-----	70,4	71,3	74,7	75,4	75,6	75,7
Şili	İstihdam O.	54,44	59,32	62,44	62,27	62,44	62,24	62,68	62,61
	Erkek İ. O.	-----	-----	71,08	72,06	73	72,37	72,47	71,97
	Kadın İ. O.	-----	-----	38	46,7	51,9	52	52,8	53,2
Çek Cumhuriyeti	İstihdam O.	-----	64,97	64,80	64,97	70,22	71,95	73,63	74,83
	Erkek İ. O.	-----	73,15	73,28	73,50	77,68	79,30	80,88	81,75
	Kadın İ. O.	-----	56,9	56,3	56,3	62,4	64,4	66,2	67,6
Almanya	İstihdam O.	-----	-----	65,45	71,25	73,97	74,65	75,30	75,90
	Erkek İ. O.	-----	-----	71,25	76,25	77,97	78,42	78,90	79,65
	Kadın İ. O.	-----	-----	59,6	66,2	69,9	70,8	71,5	72
Danimarka	İstihdam O.	-----	76,25	75,90	73,35	73,50	75,65	74,20	75,38
	Erkek İ. O.	-----	80,78	79,85	75,58	76,58	77,72	76,85	78,05
	Kadın İ. O.	-----	71,6	71,9	71,1	70,3	72	69,9	72,7
Estonya	İstihdam O.	-----	60,27	64,83	61,25	71,88	72,10	74,13	74,78
	Erkek İ. O.	-----	63,38	66,72	61,70	75,33	75,67	77,40	78,13
	Kadın İ. O.	-----	57,4	63,1	68,8	68,5	68,6	70,9	71,4
İspanya	İstihdam O.	-----	56,27	63,55	58,85	57,80	59,55	61,10	62,40
	Erkek İ. O.	-----	71,20	75,10	64,78	62,90	64,75	66,50	67,92
	Kadın İ. O.	-----	41,3	51,8	52,8	52,7	54,3	55,6	56,9
Finlandiya	İstihdam O.	-----	67,15	68,38	68,15	68,55	69,08	69,97	72,08
	Erkek İ. O.	-----	70,08	70,28	69,38	69,33	70,50	71,38	73,45
	Kadın İ. O.	-----	64,2	66,5	66,9	67,7	67,6	68,7	70,6
Fransa	İstihdam O.	-----	-----	63,75	64	63,83	64,20	64,72	65,35
	Erkek İ. O.	-----	-----	69,28	68,35	67,10	67,55	68,42	68,88
	Kadın İ. O.	-----	-----	58,4	59,8	60,6	60,9	61,2	61,9
İngiltere	İstihdam O.	-----	71,22	71,78	69,38	72,72	73,50	74,13	74,72
	Erkek İ. O.	-----	77,83	77,83	74,42	77,58	78,25	78,60	79,15
	Kadın İ. O.	-----	64,7	65,8	64,5	67,9	68,8	69,7	70,3

Tablo 1.3. OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%) (1996-2018) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Yunanistan	İstihdam O.	-----	56,45	59,63	59,10	50,80	52,02	53,50	54,90
	Erkek İ. O.	-----	71,53	73,42	70,35	59,27	60,98	62,73	64,75
	Kadın İ. O.	-----	41,6	46	48	42,5	43,3	44,4	45,3
Macaristan	İstihdam O.	-----	56,23	56,90	54,95	63,95	66,53	67,85	69,25
	Erkek İ. O.	-----	63,05	63,15	59,88	69,9	72,97	75,22	76,30
	Kadın İ. O.	-----	49,7	51	50,2	57,8	60,2	61,3	62,3
İrlanda	İstihdam O.	-----	65,15	67,63	61	64,78	66,42	67,65	68,65
	Erkek İ. O.	-----	76,33	76,85	64,90	70,25	71,85	73,03	74,13
	Kadın İ. O.	-----	53,9	58,3	57,1	59,4	61,1	62,4	63,3
İsrail	İstihdam O.	56,36	56,08	56,71	60,16	68,32	68,58	68,86	69,03
	Erkek İ. O.	64,18	61,35	60,97	63,43	72,14	72,03	72,44	71,66
	Kadın İ. O.	48,6	50,9	52,5	56,9	64,6	65,2	65,7	66,4
İzlanda	İstihdam O.	-----	-----	83,78	78,17	84,72	86,53	86,10	85,08
	Erkek İ. O.	-----	-----	86,88	80,20	87,10	89,40	88,60	87,53
	Kadın İ. O.	-----	-----	80,5	76,2	82,3	83,6	83,5	82,5
İtalya	İstihdam O.	-----	53,70	57,58	56,75	56,27	57,25	57,92	58,52
	Erkek İ. O.	-----	68	69,90	67,53	65,50	66,42	67	67,63
	Kadın İ. O.	-----	39,5	45,4	46,1	47,2	48,1	48,9	49,5
Japonya	İstihdam O.	69,56	68,99	69,37	70,29	73,39	74,45	75,33	76,89
	Erkek İ. O.	82,18	81,07	80,51	80,21	81,93	82,60	83	83,97
	Kadın İ. O.	56,9	56,8	58,2	60,2	64,7	66,1	67,5	69,6
Güney Kore	İstihdam O.	-----	61,51	63,75	63,39	65,91	66,08	66,34	66,61
	Erkek İ. O.	-----	73,20	75,2	74,3	75,95	75,88	76,26	75,92
	Kadın İ. O.	-----	50,1	52,6	52,7	55,7	56,1	56,9	57,2
Lüksemburg	İstihdam O.	-----	-----	63,60	65,20	66,15	65,58	66,28	67,10
	Erkek İ. O.	-----	-----	73,30	73,13	71,30	70,53	69,92	70,65
	Kadın İ. O.	-----	-----	53,7	57,2	60,8	60,4	62,5	63,4
Letonya	İstihdam O.	-----	-----	62,15	58,50	68,10	68,72	70,10	71,80
	Erkek İ. O.	-----	-----	66,40	57,92	69,90	69,95	71,92	73,60
	Kadın İ. O.	-----	-----	58,2	59	66,4	67,6	68,4	70,1
Meksika	İstihdam O.	-----	-----	60,05	59,66	60,75	61,05	61,13	61,53
	Erkek İ. O.	-----	-----	80,74	77,84	78,34	78,57	78,86	79,4
	Kadın İ. O.	-----	-----	41,8	43,2	44,7	45,1	44,9	45,6
Hollanda	İstihdam O.	-----	72,95	70,63	73,92	74,15	74,83	75,85	77,20
	Erkek İ. O.	-----	82,10	78,10	79,50	79	79,60	80,40	81,55
	Kadın İ. O.	-----	63,5	63	68,3	69,2	70	71,3	72,8
Norveç	İstihdam O.	-----	77,50	74,83	75,30	74,80	74,30	74	74,80
	Erkek İ. O.	-----	81,30	77,85	77,25	76,53	75,70	75,58	76,90
	Kadın İ. O.	-----	73,7	71,8	73,3	73	72,8	72,6	72,7
Yeni Zelanda	İstihdam O.	70,61	70,33	74,22	72,21	74,28	75,57	76,88	77,48
	Erkek İ. O.	78,54	77,82	81,33	78,21	79,61	80,69	81,78	82,06
	Kadın İ. O.	62,9	63,1	67,4	66,5	69,2	70,6	72	73
Polonya	İstihdam O.	-----	54,98	52,77	58,95	62,92	64,50	66,13	67,40
	Erkek İ. O.	-----	61,23	58,85	65,33	69,25	70,97	72,80	73,97
	Kadın İ. O.	-----	48,9	46,8	52,6	56,6	58,1	59,5	60,8
Portekiz	İstihdam O.	-----	68,38	67,30	65,28	63,92	65,25	67,83	69,70
	Erkek İ. O.	-----	76,55	73,28	69,72	66,88	68,25	71,10	72,70
	Kadın İ. O.	-----	60,5	61,5	61	61,1	62,5	64,8	66,8
İsveç	İstihdam O.	-----	-----	72,30	72,15	75,53	76,20	76,85	77,53
	Erkek İ. O.	-----	-----	74,30	74,55	77	77,53	78,25	79,03
	Kadın İ. O.	-----	-----	70,2	69,7	74	74,8	75,4	76

Tablo 1.3. OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%) (1996-2018) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Slovenya	İstihdam O.	-----	62,85	65,95	66,20	65,22	65,85	69,28	70,63
	Erkek İ. O.	-----	67,17	70,40	69,65	69,20	68,88	72,38	74,53
	Kadın İ. O.	-----	58,4	61,4	62,7	61	62,6	65,8	67,5
Slovak Cumhuriyeti	İstihdam O.	-----	56,77	57,70	58,77	62,73	64,85	66,17	67,58
	Erkek İ. O.	-----	62,23	64,60	65,17	69,42	71,38	71,97	73,85
	Kadın İ. O.	-----	51,5	50,9	52,3	55,9	58,3	60,3	61,2
Türkiye	İstihdam O.	-----	-----	-----	46,27	50,15	50,65	51,55	51,98
	Erkek İ. O.	-----	-----	-----	66,65	69,83	70,05	70,72	70,92
	Kadın İ. O.	-----	-----	-----	26,2	30,4	31,1	32,2	32,9
ABD	İstihdam O.	72,86	74,09	71,53	66,69	66,71	69,35	70,11	70,73
	Erkek İ. O.	79,68	80,63	77,61	71,05	74,18	74,83	75,44	76,87
	Kadın İ. O.	66,3	67,8	65,6	62,4	63,4	64	64,9	65,5

Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.3.'de yer alan OECD ülkelerinin istihdam oranlarına bakıldığında; 1996 yılında OECD ülkeleri arasında yer alan ve verilerine ulaşılan ülkeler arasında en yüksek istihdama oranına sahip ülke %72,86 ile ABD olurken, bu sıralamayı %70,61 ile Yeni Zelanda ve %69,56 ile Japonya takip etmektedir. 1996 yılında en düşük istihdam oranına sahip ülke ise %56,44 ile Şili'dir. İstihdam oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında erkek işgücü istihdamında 1996 yılında ilk sırada %82,18 ile Japonya gelirken; en düşük istihdam %64,18 ile İsrail'de gerçekleşmiştir. 1996 yılı için kadın işgücünün istihdam oranları bütün ülkelerde %50-%60 düzeyinde gerçekleşmiş, en yüksek kadın istihdamına sahip ülke %66,3 ile ABD olurken, en düşük kadın istihdamına sahip ülke %48,6 ile İsrail olmuştur.

1996-2018 yılları arasında OECD ülkelerinin tamamında genel istihdam oranlarında artış gözlenmiştir. 2018 verileri incelendiğinde en yüksek istihdam oranına sahip ülke %85,08'lik oranla İzlanda olmuştur. Yine İzlanda'da erkeklerin istihdam oranı %87,53, kadınların istihdam oranları ise %82,5 olmuştur. Kadın ve erkek istihdam oranlarının arasındaki farkın az olması sebebiyle, OECD ülkeleri içerisinde en iyi istihdam oranlarına ve cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin en düşük oranda gerçekleştiği ülkenin İzlanda olduğu söylenebilir.

OECD ülkeleri arasında 2018 yılı için istihdam oranları en düşük ülkeler arasında %51,98 istihdam oranıyla Türkiye ilk sırada yer alırken, ikinci sırada, ülkede yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle istihdam oranları diğer ülkelerin aksine düşüş eğilimi gösteren ve 2018 yılında %54,9 genel istihdam oranına sahip Yunanistan yer almaktadır. Türkiye'de 2018 erkek istihdam oranı %70,92 iken kadın istihdam oranı %32,9'da kalmaktadır. Türkiye

OECD ülkeleri arasında kadın istihdamının en düşük olduğu ülke konumunu önceki yıllarda olduğu gibi 2018 yılında da sürdürmüştür.

Kadın istihdamının artırılması bireysel ve toplumsal açıdan bakıldığında kalkınmanın sürdürülebilirliği için oldukça önemli bir unsurdur. Ancak Türkiye’de istihdam artış hızı her geçen yıl işgücüne katılan nüfus artış hızının karşısında yetersiz kalmakta ve ekonomide gerçekleşen büyüme kadar istihdam yaratılamamaktadır (KSGM, 2008: 13). Aşağıda Tablo 1.4’te Türkiye’de 1990-2018 yılları arası istihdam oranları görülmektedir.

Tablo 1.4. Türkiye’de İstihdam Oranları (%) (1990-2018)

Yıllar	İstihdam Oranı	Erkek İstihdam Oranı	Kadın İstihdam Oranı
1990	52,1	73,5	31,2
1995	50	71,7	28,7
2000	46,7	68,9	24,9
2005	41,5	63,2	20,7
2010	43	62,7	24
2015	46,2	65,2	27,6
2016	46,2	65,1	27,8
2017	45,3	63,3	27,6
2018	46,6	64,8	28,8

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.4.’da görüldüğü üzere, 1990 yılından itibaren, Türkiye’de kadın istihdam oranında önemli bir artış yakalanamamış, aksine kadınların istihdam oranlarında düşüş eğilimi ortaya çıkmıştır. 1990 yılında kadınların istihdam oranı %31,2 oranında olmasına rağmen takip eden yıllarda düşüş eğilimi gösteren kadın istihdam oranı 2005 yılında %20,7’lere kadar gerilemektedir. Kadın istihdam oranı 2005 yılından 2018 yılına kadar her ne kadar artsa da 1990 yılındaki orana ulaşamadığı gözlemlenmektedir. Son yıllarda kadın istihdamının artmasında 2008 sonrası İŞKUR’un öncülüğünde uygulanan istihdam teşvikleri, 2008 ekonomik krizinin etkisinin azalması, hane gelirinin azalması sebebiyle kadınların daha çok işgücü piyasalarına yönelmeleri, toplum baskısının krizin yarattığı ekonomik kaybın giderilmesi adına şiddetini azaltması sayılabilir.

1.2.3. İşsizlik Durumu

İşsizlik oranı ekonomiler adına bir sorun göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme ekonomik bir değer olan emeğin atıl konuma düşmesinin bir sonucudur. İşsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin karşı karşıya olduğu, ekonomik ve toplumsal sonuçları olan sorunların başında gelmektedir. İşsizlik olgusu, temelde emek arz ve talep koşullarındaki yapısal uyumsuzluk olarak tanımlanır. İşsizliğin, işgücü piyasalarında

yaşanan yapısal sorunlar, teknolojik ilerlemeler, istihdam yaratmayan ekonomik büyüme, küreselleşme ve devamında gelen rekabetin bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve uygulamadaki yanlış politikalardan kaynaklandığı görülmektedir (Bulut, 2011: 10).

Ekonomik gelişme, aktif işgücünün istihdam edilmesi gereğini ortaya koyar. İşsizlik ise üretim faktörlerinin temelinde yer alan en önemli kaynak vasfına sahip emeğin israf edilmesi ve toplumun en değerli varlığı olan insan gücünün yeterince ve gereğince değerlendirilememesi anlamına gelmektedir. Toplumda işsiz olanlar, milli gelire katkı sağlamamalarına rağmen, milli gelirin bölüşümünden pay almaktadırlar. Bu durum işsizliğin, kurulu sosyal güvenlik ve endüstri ilişkileri sistemlerinde sarsılmalara sebebiyet vermekte ve işgücünün kendi arasında rekabete yol açarak, çalışma koşullarının ağırlaşmasına neden olmaktadır (Altan, 2004: 124-125). Ülkenin kıt ekonomik kaynaklarının tam ve verimli kullanılmaması anlamına da gelen işsizlik, sadece ekonomik gelişmeyi engellemekle kalmamakta, gelir dağılımında dengesizlikleri de beraberinde getirerek ülkelerdeki sosyal düzenin bozulmasına yol açmaktadır (Uyar, 2005: 63).

İşsizlik, 1970'li yıllardan itibaren hem azgelişmiş ülkelerde hem de sanayileşmiş batı ülkelerinde önemli bir sorun haline gelmiştir. İşsizlik sorunu, 2008 küresel krizin ardından daha yoğun hissedilmiş ve kriz sonrası işsizlik sorunundan en çok etkilenen kesim kadınlar olmuştur. Hali hazırda kadınların işgücü piyasalarına girmelerinde karşılaştığı engeller yanında, krizin neden olduğu hızlı işsizlik artışı, işgücü piyasalarında istihdam edilen kadınların da işgücü piyasasının dışına itilmesine yol açarak, kadın işsizliğinin derinleşmesine sebep olmuştur. Aşağıda Tablo 1.5.'de OECD ülkelerinde 1996-2018 yılları arası işsizlik oranları görülmektedir.

Tablo 1.5. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%) (1996-2018)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Avusturya	İşsizlik O.	4,7	3,9	5,6	4,8	5,7	6	5,5	4,8
	Erkek İ. O.	5,3	4,8	5,4	5	6,1	6,4	5,9	5,0
	Kadın İ. O.	5,2	4,6	5,9	4,6	5,3	5,5	5	4,6
Avustralya	İşsizlik O.	8,2	6,3	5	5,2	6,1	5,7	5,6	5,3
	Erkek İ. O.	8,7	6,5	4,9	5,1	6,1	5,7	5,5	5,3
	Kadın İ. O.	8,2	6,1	5,2	5,4	6,1	5,8	5,7	5,3
Belçika	İşsizlik O.	9,5	6,9	8,4	8,3	8,5	7,9	7,2	5,9
	Erkek İ. O.	7,4	5,3	7,6	8,1	9,1	8,1	7,1	6,3
	Kadın İ. O.	12,4	8,3	9,5	8,5	7,8	7,6	7,1	5,6
Kanada	İşsizlik O.	9,6	6,8	6,8	8,1	6,9	7	6,3	5,8
	Erkek İ. O.	9,9	6,9	7	8,8	7,5	7,7	6,8	6,1
	Kadın İ. O.	9,3	6,7	6,5	7,2	6,3	6,2	5,8	5,5
İsviçre	İşsizlik O.	4,7	2	3,8	3,9	3,3	3,3	3,2	4,7
	Erkek İ. O.	3,4	2,3	3,9	4,5	4,7	4,8	4,6	4,4
	Kadın İ. O.	4,1	3,1	5,1	5,2	4,9	5	5,1	5,1
Şili	İşsizlik O.	6,4	9,2	9,2	8,1	6,2	6,5	-----	7
	Erkek İ. O.	5,6	8,7	7	7,4	6,1	6,4	6,6	6,4
	Kadın İ. O.	7,9	10	9,8	9,9	7,1	7,3	7,5	7,7
Çek Cumhuriyeti	İşsizlik O.	3,9	8,8	7,9	7,3	5,1	4	2,9	2,2
	Erkek İ. O.	3,3	7,3	6,5	6,4	4,2	3,4	2,3	1,8
	Kadın İ. O.	7,4	10,5	9,8	8,5	6,1	7,4	3,6	2,8
Almanya	İşsizlik O.	11,5	6,9	11,7	7	4,6	4,1	3,8	3,4
	Erkek İ. O.	8,2	7,6	11,4	7,4	5	4,4	4,1	3,8
	Kadın İ. O.	9,6	8,3	10,9	6,5	4,2	3,7	3,3	2,9
Danimarka	İşsizlik O.	6,3	4,3	4,8	7,5	6,2	6,2	5,7	5,0
	Erkek İ. O.	5,5	4	4,4	8,4	5,9	5,8	5,6	4,8
	Kadın İ. O.	8,4	5	5,3	6,5	6,4	6,6	5,9	5,2
Estonya	İşsizlik O.	10	14,7	8	16,7	6,2	6,8	5,8	5,4
	Erkek İ. O.	10,6	15	9,1	19,3	6,2	7,4	6,2	5,4
	Kadın İ. O.	9,2	11,6	6,9	14,1	6,1	6,1	5,3	5,3
İspanya	İşsizlik O.	19,9	11,9	9,2	19,9	22,1	19,7	17,2	15,3
	Erkek İ. O.	17,6	9,5	7,1	19,6	20,8	18,1	15,7	13,7
	Kadın İ. O.	29,5	20,4	12	20,2	23,6	21,4	19	17,0
Finlandiya	İşsizlik O.	14,6	9,8	8,4	8,4	9,4	8,8	8,6	7,4
	Erkek İ. O.	15,6	10,4	8,2	9,1	9,9	9	8,9	7,4
	Kadın İ. O.	15,6	12	8,6	7,6	8,8	8,6	8,4	7,3
Fransa	İşsizlik O.	10,6	8,5	8,9	9,3	10,4	10,1	9,4	9,1
	Erkek İ. O.	10,6	8,6	7,8	8,7	10,8	10,2	9,5	9,0
	Kadın İ. O.	14,5	12,2	9,3	9,1	9,9	9,8	9,3	9,1
İngiltere	İşsizlik O.	8,1	3,6	2,7	7,9	5,4	4,9	4,4	4
	Erkek İ. O.	9,7	6,1	5,1	8,6	5,5	4,9	4,4	4,1
	Kadın İ. O.	6,3	4,9	4,3	6,9	5,1	4,7	4,2	3,9
Yunanistan	İşsizlik O.	10,3	11,2	10	12,8	25	23,6	21,4	19,3
	Erkek İ. O.	6,1	7,5	6,3	10,1	21,8	19,9	17,9	15,4
	Kadın İ. O.	15,7	17,2	15,5	16,4	28,9	28,2	26,1	24,2
Macaristan	İşsizlik O.	9,9	6,3	7,2	11,2	6,8	5,1	4,2	3,7
	Erkek İ. O.	10,8	7,2	7	11,6	6,6	5,1	3,8	3,5
	Kadın İ. O.	9	5,8	7,4	10,7	7	5,1	4,6	4,0
İrlanda	İşsizlik O.	11,7	4,3	4,7	14,5	10	8,4	6,7	5,7
	Erkek İ. O.	11,7	4,3	4,6	17	10,8	9	7,3	5,8
	Kadın İ. O.	11,8	4,3	4	9,8	7,7	6,5	5,3	5,7
İsrail	İşsizlik O.	6,7	8,8	9	6,6	5,3	4,8	4,2	4
	Erkek İ. O.	7,5	11	11,1	8,9	5,1	4,7	4,1	4,0
	Kadın İ. O.	9,7	11,2	11,6	7,9	5,4	4,9	4,3	4,0
İzlanda	İşsizlik O.	4,4	1,3	2,6	7,6	4	3	-----	2,7
	Erkek İ. O.	3,7	1,3	2,6	8,3	3,9	2,9	2,8	2,8
	Kadın İ. O.	3,5	2,6	2,5	6,7	4,1	3	2,7	2,5

Tablo 1.5. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%) (1996-2018) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
İtalya	İşsizlik O.	11,2	10,1	7,7	8,4	11,9	11,7	11,2	10,6
	Erkek İ. O.	9,3	8,3	6,2	7,5	11,3	10,9	10,3	9,7
	Kadın İ. O.	16,2	14,9	10,1	9,6	12,7	12,8	12,4	11,8
Japonya	İşsizlik O.	3,4	4,7	4,4	5,1	3,4	3,1	2,8	2,4
	Erkek İ. O.	3,4	4,9	4,6	5,4	3,6	3,3	3	2,6
	Kadın İ. O.	3,3	4,5	4,2	4,6	3	2,8	2,7	2,2
Güney Kore	İşsizlik O.	2	4,4	3,8	3,7	3,6	3,7	3,7	3,8
	Erkek İ. O.	2,4	4,9	4	4	3,7	3,8	3,8	3,9
	Kadın İ. O.	1,6	3,6	3,4	3,3	3,6	3,6	3,6	3,7
Lüksemburg	İşsizlik O.	2,9	2,2	4,7	4,6	6,5	6,3	5,7	5,6
	Erkek İ. O.	2,5	1,8	3,5	3,8	6,1	6	5,5	5,3
	Kadın İ. O.	4,7	3,1	5,8	5,1	7,4	6,6	5,5	5,9
Letonya	İşsizlik O.	20,9	14,3	10,1	19,5	9,9	9,6	8,7	7,4
	Erkek İ. O.	21,1	15	10,1	22,7	11,1	10,9	9,8	8,4
	Kadın İ. O.	20,7	13,4	10	16,3	8,6	8,4	7,7	6,4
Meksika	İşsizlik O.	5,4	2,1	3,6	5,3	4,3	3,9	3,4	3,3
	Erkek İ. O.	4,5	2,2	3,4	5,4	4,3	3,8	3,3	3,2
	Kadın İ. O.	6,9	3,3	3,9	5,2	4,5	3,9	3,6	3,4
Hollanda	İşsizlik O.	7,7	3,7	5,9	5	6,9	6	4,9	3,8
	Erkek İ. O.	5,2	2,2	4,4	4,4	6,5	5,6	4,5	3,7
	Kadın İ. O.	8,1	3,5	5,1	4,5	7,3	6,5	5,3	4,0
Norveç	İşsizlik O.	4,8	3,2	4,5	3,6	4,4	4,7	4,2	3,8
	Erkek İ. O.	4,8	3,6	4,6	4	4,6	5,4	4,6	4,0
	Kadın İ. O.	5,3	3,3	4,2	2,9	4	3,9	3,7	3,5
Yeni Zelanda	İşsizlik O.	6,3	6,2	3,8	6,2	5,4	5,1	4,7	4,3
	Erkek İ. O.	6,3	6,3	3,5	5,9	4,9	4,8	4,5	4,2
	Kadın İ. O.	6,3	6	4,1	6,4	5,9	5,5	5,3	4,5
Polonya	İşsizlik O.	12,3	16,1	17,9	9,7	7,5	6,2	4,9	3,8
	Erkek İ. O.	11	14,6	16,6	9,3	7,3	6,1	4,9	3,8
	Kadın İ. O.	13,9	18,3	19,1	10	7,7	6,2	4,9	3,8
Portekiz	İşsizlik O.	7,3	5,1	8,8	12	12,7	11,2	9	7
	Erkek İ. O.	6,4	3,1	6,7	9,8	12,2	11	8,4	6,6
	Kadın İ. O.	8,5	4,7	8,6	11,9	12,7	11,2	9,4	7,4
İsveç	İşsizlik O.	9,6	4,7	7,1	8,6	7,4	7	6,7	6,3
	Erkek İ. O.	10,4	5,4	7,8	8,7	7,5	7,4	7	6,4
	Kadın İ. O.	8,6	5	7,6	8,5	7,3	6,6	6,4	6,3
Slovenya	İşsizlik O.	6,9	6,7	6,5	7,3	9	8	6,5	5,3
	Erkek İ. O.	7,1	6,8	6,1	7,4	8	7,5	5,8	4,6
	Kadın İ. O.	6,7	7,1	7	7	10	8,6	7,5	5,7
Slovak Cumhuriyeti	İşsizlik O.	11,3	18,9	16,4	14,5	11,5	9,7	7,9	6,5
	Erkek İ. O.	10,2	19,4	15,5	14,2	10,3	8,8	7,9	6,1
	Kadın İ. O.	12,7	18,6	17,2	14,6	12,9	10,8	8,4	7
Türkiye	İşsizlik O.	6,6	6,5	10,6	11,9	10,3	10,9	10,9	10,9
	Erkek İ. O.	6,9	6,6	10,5	11,4	9,3	9,6	9,4	9,5
	Kadın İ. O.	6	6,3	11,2	13	12,7	13,7	14,1	13,8
ABD	İşsizlik O.	5,4	4	5,1	9,6	5,3	4,9	4,4	3,9
	Erkek İ. O.	5,4	3,9	5,1	10,5	5,4	4,9	4,4	4,0
	Kadın İ. O.	5,4	4,1	5,1	8,6	5,2	4,8	4,3	3,8

Kaynak: TÜİK ve OECD verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.5.'te 1990'lı yıllarda OECD ülkeleri arasında düşük kabul edilebilecek bir işsizlik oranına sahip olan Türkiye'nin, 2000'li yıllarda bu konumunu kaybettiği görülmektedir. 2000'li yıllarda OECD ülkeleri genelinde işsizlik oranlarında ani bir artış görülmektedir. 2010 sonrası işsizlik oranlarında OECD genelinde düşüş eğilimi görülürken,

aynı eğilim Türkiye’de görülmemektedir. 1996 yılında OECD ülkeleri arasında işsizliğin en yüksek olduğu ülke %20,9 oranı ile Letonya’dır. Letonya’daki erkeklerin %21,1’i ve kadınların %20,7’si işsizdir. En yüksek işsizlik oranına sahip ikinci ülke %19,9 ile İspanya olmuş, İspanya’daki işsizlerin %17,6’sı erkeklerden, %29,5’i kadınlardan oluşmaktadır. 1996 yılı için OECD ülkeleri içerisinde en yüksek kadın işsizliğinin görüldüğü ülke İspanya’dır. İspanya’da işsizlik oranlarında 2005 yılına kadar önemli bir düşüş gerçekleşmiş, 2005’ten sonra ise yine oldukça yüksek işsizlik oranlarına ulaşılmıştır.

Tablo 1.5. verilerine göre 1996 yılında en düşük işsizlik oranına sahip ülke Güney Kore’dir. Güney Kore’de genel işsizlik oranı %2; erkek işsizlik oranı % 2,4 ve kadın işsizlik oranı %1,6’dır. Güney Kore 2018 yılında %3,8 oranı ile hala düşük sayılabilecek işsizlik oranına sahip ülkeler arasında gelmektedir. 2018 yılında en düşük işsizlik oranı ise Japonya’dadır. Japonya’da genel işsizlik oranı %2,4, erkeklerde %2,6, kadınlarda ise %2,2’dir. Japonya özellikle 2010 yılından sonra işsizlik oranlarının düşürülmesinde bir istikrar yakalamıştır. 2018 yılının en yüksek genel işsizlik oranı %19,3 ile Yunanistan’da gerçekleşmiştir. 2018 yılında Yunanistan’da erkeklerde işsizlik oranı %15,4, kadınlarda ise %24,2 olarak açıklanmıştır. 2018 yılı için genel işsizlik oranında Yunanistan’ı İspanya (%15,3) takip etmektedir. Türkiye ise 2018 yılında genel işsizlik oranında %10,9 ile üçüncü sırada gelmektedir. Türkiye’de erkeklerde işsizlik oranı %9,5 iken bu oran kadınlarda %13,8’e çıkmaktadır.

Bir ülkenin öncelikli hedefi sahip olduğu işgücüne, güvenli ve tatmini yüksek istihdam olanakları sağlamak olmalıdır. Türkiye’de emek arzının her geçen gün artmasına rağmen emek talebinin sınırlı kalması, ekonomik büyümenin artan bir trend izlemesine karşın bu büyümenin sürdürülebilir olmayışı, istihdamın arttırılmasına yönelik bir katkı sağlamamaktadır. İstihdamın arttırılamaması aynı zamanda işsizliğin yükselmesi anlamına gelmektedir. Türkiye’deki işsizlik sorunu, istenilen ekonomik büyümenin gerçekleşmemesi, tarım toplumu niteliğinin belirli ölçülerde devam etmesi, hızlı bir şekilde artmakta olan genç nüfusun istihdamına yönelik yatırımlarının yeterli seviyeye ulaşamaması gibi nedenlerle her geçen gün artmaktadır (Kanca, 2012: 4).

Türkiye’de işsizlik, ekonomik kalkınma süreci içinde hızlı nüfus artışı ve kentleşmenin beslediği işgücü arz ve talep artışları arasındaki dengesizlikten beslenmiştir (Uyar, 2005: 73). Türkiye’de insanlar geçen yüzyılın ikinci yarısından itibaren kırsal alanlardan kentsel alanlara göç etmeye başlamıştır. Türkiye’de 1970’lerin başında toplumun

yaklaşık % 74'ü kırsal alanlarda yaşarken günümüzde bu oran % 14'tür. Hızla artan bu göç dalgası kentlerde sosyal dönüşüme neden olmuştur. İşsizlik ve yoksulluk artışı, gelir dağılımı adaletsizliği, eşitsizlik ve sosyal güvenlik sorunları, bu sorunlardan en çok etkilenen kesim olarak kadınların yoksullaşmasını beraberinde getirdiği bir gerçektir (Aydın, 2016: 245).

Türkiye'de işsizliğin boyutu kadar, bileşimi de kaygı verici niteliktedir. Türkiye'de kentsel bir sorun niteliğinde olan işsizlik gençler, kadınlar ve düşük eğitimliler arasında yoğunlaşmaktadır (Bilgin, 2003: 142). Türkiye, en az bir dil bilen, alanında gerçekten donanımlı, iletişim teknolojileriyle yakından ilişkili ve dünyadaki gelişmeleri çok iyi takip eden, kendini iyi geliştirmiş, kaliteli işgücü açığı yaşamaktadır. Bu anlamda birçok işyeri, mesleki eğitim veya yüksek donanım gerektiren açık pozisyonlar için, iş tanımlarına uygun yeterli işgücünü bulamamaktadır. Bunun yanı sıra, Türkiye yaşanan ataerkil yapı ve kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almalarını zorlaştıran diğer faktörler kadınların işgücü piyasası için gerekli donanımları kazanmalarına engel oluşturmaktadır (Kelleci ve Türk, 2016: 18). Aşağıda Tablo 1.6'da 1990-2018 yılları arası Türkiye'deki işsizlik oranları görülmektedir.

Tablo 1.6. Türkiye'deki İşsizlik Oranları (%) (1990-2018)

Yıllar	İşsizlik Oranı	Erkek İşsizlik Oranı	Kadın İşsizlik Oranı
1990	8	7,8	8,5
1995	7,6	8,3	7,3
2000	6,5	6,6	6,3
2005	10,6	10,5	11,2
2010	11,9	11,4	13
2015	10,3	9,3	12,7
2016	10,9	9,6	13,7
2017	10,9	9,4	14,1
2018	10,9	9,5	13,9

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.6.'da 1990-2018 yılları arasındaki Türkiye'deki işsizlik oranlarına bakıldığında; özellikle 2001 krizi sonrası ciddi bir artışın yaşandığı, 2005'de %10,6'ya ulaşan işsizlik oranının 2018 yılına kadar tekrar tek hanelere indirilemediği görülmektedir. 2008 krizinden kadınların daha ciddi boyutlarda etkilendiği açıktır. Tablo 1.6.'da 2005 yılında erkeklerin işsizlik oranı %10,5; kadınların ise %11,2 olarak görülmesine karşın, 2018 yılına bakıldığında erkeklerde yıllar içerisinde yükselen işsizlik oranlarının %9,5'lere kadar düştüğü görülürken; kadınlarda tam tersine %13,9 oranlarına kadar arttığı görülmektedir.

Türkiye’de yüksek enflasyon, sermaye-yatırım yetersizliği, hızlı nüfus artışı, eğitim sistemindeki yetersizlikler, bölgelerarası gelişmişlik farkları, çarpık kentleşme, yüksek istihdam vergileri işsizlik sorununun başlıca nedenleri arasında sayılabilir. Ekonominin istikrarsız bir seyir izlemesi ve özellikle de sık aralıklarla baş gösteren ekonomik krizler işsizlik sorununu daha da ağırlaştıran nedenler olmaktadır (Köstekli, 2003: 75). Türkiye’de sayılan tüm durumların sürmesi yıllar içerisinde işsizlik oranlarının artmasına ve çift haneli oranlara ulaşmasına neden olmuştur.

1.2.4. Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı

İşgücü talebinin çok farklı boyutları bulunmaktadır. Bu boyutlardan en önemlisi de işgücünün sektördeki dağılımıdır. Ekonomide sektörler, çalışacak kişiler için yaratılan ve yaratılacak talepler doğrultusunda, ekonomik gelişmenin aşamalarına göre farklılık gösterebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde başta hizmetler sektörü ve sanayi sektörünün istihdamda büyük bir payı mevcutken, gelişmekte olan ülkelerde tarım sektörü istihdamda ağırlıklı paya sahip olmaktadır (Karluk, 2002: 22). Bir ekonomide istihdamın hangi sektörlerde gerçekleştiğini gösteren istihdamın sektörel dağılımı; bir ülkenin ekonomik gelişmişlik ve kalkınma düzeyinin en önemli göstergeleri arasında ve ekonominin istihdam sağlama kapasitesinin değerlendirilmesinde önemli bir yer oluşturmaktadır (Karabıyık, 2012: 241).

İstihdamın sektörel yapısı, ülkelerin ekonomik gelişmişliğin bir göstergesi olarak da kabul görmektedir. Gelişmişlikle orantılı olarak hizmetler sektöründe işgücünün payının büyük olması ve bu payda kadınlarında erkeklerle aynı oranlarda istihdam edilmeleri beklenir. Aşağıda Tablo 1.7’de OECD ülkelerinde 1996-2017 yılları arası sektörlere göre kadın istihdamı görülmektedir.

Tablo 1.7. OECD Ülkelerinde Sektörlere Göre Kadın İstihdamı (%)(1996-2017)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Avusturya	Tarım	8,6	6,4	5,3	5	4,2	3,9	3,9
	Sanayi	15,6	14,2	12,9	11,5	12,1	12	12
	Hizmetler	75,8	79,5	81,8	83,5	83,7	84,1	84,1
Avustralya	Tarım	3,5	3,4	2,5	2,3	1,9	1,7	1,6
	Sanayi	11,4	10,2	9,3	8,6	7,7	7,9	7,7
	Hizmetler	85,1	86,3	88,2	89,1	90,5	90,4	90,6
Belçika	Tarım	1,6	1,1	1,5	0,9	0,7	0,8	0,8
	Sanayi	11,6	12	11,3	10,1	8,4	8,2	8,3
	Hizmetler	86,8	86,9	87,2	89	90,9	91,1	90,9
Kanada	Tarım	2,3	1,9	1,6	1,3	1,2	1,1	1,1
	Sanayi	10,8	11,2	10,6	8,5	8,4	8,7	8,8
	Hizmetler	86,8	87	87,9	90,2	90,4	90,2	90
İsviçre	Tarım	3,3	4	2,8	2,7	2,9	2,9	3
	Sanayi	15,1	12,4	11	10,7	10,1	9,9	10,1
	Hizmetler	81,6	83,6	86,2	86,6	87	87,3	86,9
Şili	Tarım	5,3	4,6	5,8	5,1	4,5	4,9	4,9
	Sanayi	14,9	12,2	11,5	10,2	11,2	11,1	11
	Hizmetler	79,9	83,2	82,8	84,7	84,3	84	84,1
Çek Cumhuriyeti	Tarım	4,8	3,8	2,8	1,9	1,6	1,7	1,7
	Sanayi	30,3	27,2	26,5	23,6	23,7	24,1	23,9
	Hizmetler	64,9	69	70,7	74,9	74,6	74,1	74,4
Almanya	Tarım	2,6	2,1	1,7	1,2	1	0,9	0,9
	Sanayi	19,4	18,3	16	14,3	13,9	13,8	13,7
	Hizmetler	78	79,6	82,3	84,5	85,2	85,3	85,5
Danimarka	Tarım	2,1	2	1,6	0,9	1,1	1	1,1
	Sanayi	15,1	13,4	12,4	9,2	9,7	9,3	9,5
	Hizmetler	82,9	84,6	86	89,9	89,3	89,7	89,4
Estonya	Tarım	7,2	4,4	3,2	2,8	2,5	2	2
	Sanayi	25,4	22,6	24,2	18	17,5	17,3	17,5
	Hizmetler	67,4	72,9	72,6	79,2	80	80,7	80,5
İspanya	Tarım	6,1	4,8	3,5	2,4	2,1	2,1	2,1
	Sanayi	13,6	14,4	12,4	9,5	8,7	8,4	8,3
	Hizmetler	80,3	80,8	84,1	88	89,2	89,4	89,6
Finlandiya	Tarım	5,7	3,9	2,9	2,8	2,2	2,1	2,1
	Sanayi	14	14,2	12,3	9,9	8,7	8,8	8,9
	Hizmetler	80,3	81,9	84,8	87,3	89,1	89,1	89,9
Fransa	Tarım	3,5	2,8	2,3	1,8	1,6	1,6	1,6
	Sanayi	14,3	14	12	10,1	9,3	9,2	9,3
	Hizmetler	82,2	83,2	85,8	88,2	89,1	89,2	89,1
İngiltere	Tarım	1,2	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
	Sanayi	14	12	9,4	7,4	7,7	7,6	7,5
	Hizmetler	84,9	87,3	89,9	92	91,7	91,8	91,9
Yunanistan	Tarım	23,9	19,7	13,5	12,6	12,4	11,7	11,5
	Sanayi	13,6	12,1	9,9	7,8	8	8,1	8,2
	Hizmetler	62,5	68,2	76,6	79,6	79,7	80,1	80,4
Macaristan	Tarım	4,3	3,3	2,6	2,3	2,6	2,8	2,8
	Sanayi	25,1	24,8	21,2	19,8	18,9	19,2	18,9
	Hizmetler	70,6	71,9	76,2	77,9	78,4	78	78,3
İrlanda	Tarım	3,8	2,1	1,4	1	1,4	1,4	1,3
	Sanayi	16,2	15,3	11,9	8,8	8,5	9	8,5
	Hizmetler	80	82,6	86,7	90,2	90,1	89,7	90,2
İsrail	Tarım	1,1	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6
	Sanayi	14,8	11,9	10,4	9,4	8,1	7,8	7,8
	Hizmetler	84,1	87,3	88,8	89,8	91,3	91,5	91,6
İzlanda	Tarım	4,9	4,4	3,1	2,2	1,7	2,2	1,9
	Sanayi	13,3	11	10,6	7,8	6,9	6,9	6,4
	Hizmetler	81,8	84,6	86,3	90	91,3	90,9	91,7

Tablo 1.7. OECD Ülkelerinde Sektörlere Göre Kadın İstihdamı (%)(1996-2017) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
İtalya	Tarım	5,6	4,4	3,3	2,7	2,4	2,5	2,5
	Sanayi	22,4	20,5	17,4	14,1	13,2	12,9	13,1
	Hizmetler	72	75,1	79,4	83,2	84,3	84,6	84,3
Japonya	Tarım	6,3	5,5	4,6	3,9	3,2	3	3
	Sanayi	24,7	21,6	17,4	14,9	14,8	14,5	14,5
	Hizmetler	69,1	72,9	78	81,1	82	82,4	82,4
Güney Kore	Tarım	13,2	12,2	8,9	6,9	5,2	4,8	4,8
	Sanayi	22,7	19,1	16,6	14,3	13,7	13,3	13,1
	Hizmetler	64,1	68,7	74,5	78,8	81,1	81,9	82,1
Lüksemburg	Tarım	1,6	1,5	1,1	0,7	0,7	0,6	0,6
	Sanayi	6,7	6,4	5,8	4,8	4,4	4,7	4,6
	Hizmetler	91,7	92,1	93,1	94,5	94,9	94,7	94,8
Letonya	Tarım	13,8	13,1	8	5,7	5	5,1	4,9
	Sanayi	20,3	18,6	17,2	13,6	12,7	13,3	13,1
	Hizmetler	65,9	68,3	74,8	80,7	82,2	81,6	81,9
Meksika	Tarım	9,8	6,7	4,7	3,8	3,5	3,4	3,6
	Sanayi	17,7	22,1	18,7	15,7	16,5	16,9	17
	Hizmetler	72,4	71,2	76,6	80,5	80	79,7	79,4
Hollanda	Tarım	2,3	2,4	2,2	1,8	1,5	1,4	1,3
	Sanayi	9,7	9,5	8,5	6,6	6	6,2	6,2
	Hizmetler	88	88,2	89,3	91,5	92,4	92,4	92,5
Norveç	Tarım	3,1	2,3	1,6	1	0,9	1	1
	Sanayi	10,2	9,4	8	7	7,2	6,9	6,9
	Hizmetler	86,7	88,3	90,4	92	91,9	92,1	92,1
Yeni Zelanda	Tarım	6,4	5,8	5	4,4	4	4,4	4,5
	Sanayi	13,7	12,3	10,5	9,7	10,1	9	9,1
	Hizmetler	79,9	81,9	84,5	85,9	85,9	86,5	86,7
Polonya	Tarım	22	18,4	16,6	12,7	10,4	9,4	9,3
	Sanayi	20,3	18,8	17,1	16,1	16,5	16,9	16,8
	Hizmetler	57,7	62,8	66,2	71,2	73,1	73,7	73,9
Portekiz	Tarım	13,5	14,2	13,1	10,9	5,4	4,8	4,7
	Sanayi	21,9	22,9	18,4	15,9	15,2	15,1	15,5
	Hizmetler	64,6	62,9	68,5	73,1	79,4	80,1	79,8
İsveç	Tarım	1,5	1,3	0,9	1	1	1	1
	Sanayi	11,8	11,4	9,2	7,6	6,9	7	6,9
	Hizmetler	86,7	87,4	89,8	91,4	92,1	92	92,1
Slovenya	Tarım	9,6	9,7	9,1	8,5	7,1	4,2	4
	Sanayi	32,3	28,3	25,4	20,5	18,2	19,2	18,6
	Hizmetler	58,1	62	65,5	70,9	74,6	76,7	77,4
Slovak Cumhuriyeti	Tarım	6,4	4	2,6	1,8	1,3	1,4	1,4
	Sanayi	28,5	25,5	25,2	21,1	20,8	21,2	21,1
	Hizmetler	65,1	70,5	72,1	77,1	77,9	77,4	77,5
Türkiye	Tarım	71,5	60,5	46,3	42,4	31,4	28,7	28,3
	Sanayi	10,2	13,2	16,6	15,9	16,1	15,9	15,6
	Hizmetler	18,4	26,4	37	41,7	52,5	55,4	56,1
ABD	Tarım	1,5	1	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
	Sanayi	12,5	12,2	9,7	7,9	8,4	8,3	8,3
	Hizmetler	86	86,9	89,5	91,3	90,8	90,9	90,8

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.7’de OECD ülkelerinde 1996-2017 yılları arası üç temel sektör olan tarım, sanayi, hizmetlerde kadınların istihdam payları verilmiştir. İstisnası olmaksızın bütün OECD ülkelerinde kadınların tarımdaki istihdam oranları azalış göstermiştir. Tarım sektöründeki azalışın tamamına yakını, hizmetler sektörüne aktarılmış, hizmetler

sektöründeki kadın istihdam oranları artış trendi yakalamıştır. Tarım sektöründe istihdamda en önemli düşüş Türkiye’de görülmektedir. 1996 yılında %71,5 olan Türkiye’de tarımda istihdam; 2017 yılında %28,3'lere gerilemiştir. Türkiye son 21 yıl içinde %43,2'lik bir azalışla tarım alanında kadınların istihdamında çok ciddi düşüş gerçekleştirmiştir. Türkiye’de hizmetler sektöründe 1996 yılında %18,4 olan kadın istihdamı, 2017 yılında %56,1 olarak gerçekleşmiş ve OECD ülkeleri arasında en yüksek istihdam artışı gerçekleşen ülke olmuştur. 2018 yılında hizmetler sektöründe en yüksek kadın istihdamına sahip ülke ise %91,9 ile İngiltere’dir.

Tarihsel olarak en eski istihdam alanı tarım sektörü olarak bilinmektedir. Türkiye’de tarım sektörü tarihsel sürecin başlangıcından günümüze önemli bir istihdam alanını oluşturmaktadır (Eyuboğlu, 2003: 42). Ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin yükselmesiyle tarım sektöründe daralmayı, sanayi ve hizmetler sektörlerinde ise genişlemeyi beraberinde getirmektedir.

Türkiye’de işsizlik tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi büyük ölçüde tarımdan sanayiye ve hizmetler sektörüne yoğun bir geçişin yaşanmasından kaynaklanmaktadır. Tarımda çalışanlar doğrudan hizmetler sektörüne geçmek durumunda kaldıklarından ve nitelikleri bu sektörün gerekliliklerine uymadığından tarım sektörü daralmakta ancak hizmetler sektörü aynı ölçüde istihdam yaratamamakta bu da işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır (Güney, 2009: 148).

Türkiye’deki hızlı nüfus artışı ve beraberinde gerçekleşen kırdan kente göç olayı ile birlikte kentlerde işgücü potansiyelinde artma meydana gelmiş, ancak bu işgücünü karşılayacak bir istihdam artışı tarım dışındaki sektörlerde yaratılamamıştır. Örgütlenmiş ve oldukça koruyucu yasal düzenlemelere sahip çalışanların yanı sıra, asgari ücretle ve güvencesiz koşullarda çalışanlardan oluşan işgücü piyasasında tabakalaşma yaşanmaktadır (Aktürk, 1999: 186-187). Aşağıda Tablo 1.8’de Türkiye’de 2000-2017 yılları arası istihdamın sektörlere göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 1.8. Türkiye’de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%) (2000-2017)

Yıllar	Tarım			Sanayi			Hizmetler		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2000	36	27	60,5	24	28	13,2	40	45	26,6
2005	25,7	18,6	46,3	26,4	29,7	16,6	48	51,7	37
2010	25,2	18,3	42,4	26,2	30,3	15,9	48,6	51,4	41,7
2015	20,6	15,9	31,4	27,2	32	16,1	52,2	52	52,5
2016	19,5	15,5	28,7	26,8	31,6	15,9	53,7	53	55,4
2017	19,4	15,4	28,3	26,5	31,4	15,6	54,1	53,2	56,1

Kaynak: TÜİK ve DİE verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.8. incelendiğinde, Türkiye’de 2000-2017 yılları arası işgücünün sektörlere dağılımında tarım sektörünün payı azalırken, özellikle hizmetler sektörünün payı artmıştır. 2000 yılında tarım sektöründe kadın istihdam oranının %60,5 olduğu görülürken; sanayi ve hizmetler sektöründeki kadın istihdam oranı düşük kalmıştır. Sanayi sektörü istihdam oranı %13,2, hizmetler sektörü istihdam oranı ise %26,6’dır. 2015 yılına gelindiğinde ise, tarım sektöründe kadın istihdam oranı azalarak %31,4’e gerilemiştir. Sanayi sektöründe kadın istihdamı aynı dönemde içerisinde %16,1’e ulaşmış, hizmetler sektöründe ise %52,5’e kadar artış göstermiştir. 2000 yılında hizmetler sektöründe %26,6 olan kadın istihdam oranı, 2017 yılında %56,1’e çıkmıştır.

Türkiye’de istihdamın sektörel yapısında tarım merkezli bir geçişin varlığı nedeni ile sanayi ve hizmetler sektöründe sınırlı olan istihdam olanakları zaman içerisinde gelişmiş olsa da kadın istihdamı ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe meydana gelmektedir. 2000 yılı rakamlarına göre sanayide çalışan kadınların oranı %13,2 iken, hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranı %26,6 olarak gerçekleşmiştir. Hizmetler sektöründe 2017 yılında kadın istihdamının % 56,1’e ulaştığı düşünülürse, istihdam artışı yaklaşık %100 düzeyindedir.

1.2.5. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Kadınların işgücüne katılımlarında eğitim düzeyi oldukça etkili bir rol oynamaktadır ve kadınların istihdamı ile eğitim düzeyi arasında güçlü bir ilişki kurulmaktadır. Kadınlar, eğitilmiş ve vasıflı oldukları ölçüde işgücüne katılabilmekte ve istihdamlarının önündeki bir duvarı olsun aşabilmektedirler (Özsucu, 2003: 59-60). Eğitim seviyesi, bir ülkedeki işgücünün niteliğini ortaya koymaktadır. Modern toplumun en önemli göstergelerinden biri olan eğitim, üretken ve kaliteli bir yaşamın da ön koşuludur (Karabıyık, 2009: 260).

Eğitimin işgücü arz ve talebi açısından taşıdığı önem günden güne artmakla birlikte, tüm ülkeler için temel sorun, işgücü arz ve talebi arasındaki eğitilmiş işgücünün gerek nitel

gerekse nicel açığının bulunmasıdır. Bu anlamda, işgücünün ekonomik ve sosyal anlamda etkinliği, niteliksel ve niceliksel yönüyle de bağlantılı olabilmektedir. İşgücünün niteliği ancak iyi bir eğitimle geliştirilebilir ve iş arzındaki eğitimli işgücünün niceliği etkin bir şekilde ortaya konulabilir (Kumaş, 2001: 35). Aşağıda Tablo 1.9.'da OECD ülkelerinde eğitim durumuna göre kadın işsizlik oranları görülmektedir.

Tablo 1.9. OECD Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizlik Oranı (15+ Yaş) (%) (1996-2017)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Avusturya	I	-----	8,9	11,6	10,5	12,7	14,5	14,8
	II	-----	4,3	4,7	4,6	5,8	6,1	5,5
	III	-----	2,1	2,8	2,3	4	3,8	3,1
Avusturya	I	-----	10,8	9,2	9,4	-----	-----	-----
	II	-----	5,8	3,7	4,8	-----	-----	-----
	III	-----	3,9	3,1	3,1	-----	-----	-----
Belçika	I	-----	8,1	10,8	13,2	16,7	15,3	13,9
	II	-----	5	7,1	7,1	8,5	7,9	6,7
	III	-----	2,2	4,3	4,2	4,9	4	3,8
Kanada	I	15,7	12,3	12,2	16,7	14,4	14,3	13,2
	II	10	7,1	7,5	9,9	8,8	9,1	7,8
	III	6,9	4,8	5,2	6,4	5,6	5,9	5,3
İsviçre	I	-----	4,9	6,9	7,6	8,8	9,4	8,2
	II	-----	2,1	3,9	4,8	4,5	5	4,8
	III	-----	1,1	2,3	2,8	3,4	3,1	3,1
Şili	I	5,1	11,3	-----	7,6	5,9	5,8	5,9
	II	5,2	8,8	-----	8,5	6,8	7	7,3
	III	1,5	3,6	-----	4,7	5	6,4	6,7
Çek Cumhuriyeti	I	13,2	26,1	30	26,8	23	20,3	11,8
	II	2,6	6,3	5,7	6	3,8	3	2,1
	III	0,9	2,3	2,1	2,6	2	1,5	1,2
Almanya	I	-----	13,7	20,9	16,4	12,6	11,2	10,7
	II	-----	7,6	11,6	7,4	4,7	4,1	3,7
	III	-----	3,7	5,2	2,9	2,2	2,1	2
Danimarka	I	-----	5	7,2	12,2	9,3	8,3	8,6
	II	-----	3,9	3,7	7,5	5	4,6	4,2
	III	-----	2,6	3,5	5,2	4,3	4,6	4,6
Estonya	I	-----	27,1	16,7	33,7	11,9	12,3	10,6
	II	-----	15,3	9,8	19,3	6,4	8	6,5
	III	-----	7	4,4	12	3,3	4	3,5
İspanya	I	-----	10,8	8,4	26,3	28,3	25,1	22
	II	-----	8,5	6,4	17,4	19,2	16,4	14,4
	III	-----	7	5,3	10,1	11,3	10	8,3
Finlandiya	I	-----	16,9	13,2	15,7	16,2	14,1	15,8
	II	-----	10,2	8,4	9,5	10,5	9,8	9,5
	III	-----	4,3	3,9	4,6	6,3	6	5,2
Fransa	I	-----	13,3	11,7	14,7	18,9	18,5	17,6
	II	-----	7	6,5	7,6	10,6	10,4	9,6
	III	-----	4,9	5,7	5,2	6,5	5,5	5
İngiltere	I	-----	11	9,2	15,4	9,8	8,6	7,4
	II	-----	5,1	4,5	8,6	5,9	5,4	4,9
	III	-----	2,7	2,8	4,5	2,9	2,8	2,6

Tablo 1.9. OECD Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizlik Oranı (15+ Yaş) (%) (1996-2017) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Yunanistan	I	-----	6,5	5,9	10,8	24,8	24,2	21,6
	II	-----	9,8	7,3	10,9	22,8	21,2	19,1
	III	-----	5	4,6	7	16,4	13,4	12,3
Macaristan	I	-----	13,3	15,6	27,2	16,7	13,7	10,9
	II	-----	6,9	6,4	10,5	6	4,5	3,2
	III	-----	1,6	2,3	4,9	2,2	1,8	1,4
İrlanda	I	-----	7,7	7,2	24,3	17,4	14,9	11,7
	II	-----	2,6	3,7	19,5	12,6	10	8,4
	III	-----	1,5	2,4	8,6	5,3	5	4
İsrail	I	7,8	13,9	14	11,3	-----	-----	-----
	II	6,4	8,6	9,7	7,6	-----	-----	-----
	III	4,1	4,8	4,6	4,1	-----	-----	-----
İzlanda	I	9,1	2,3	4,7	11,1	6,1	4,4	4,9
	II	2,6	0,8	1,2	7,9	3,5	3	2,1
	III	1,4	-----	0,8	4,5	2	1,4	1,7
İtalya	I	-----	9,5	7,2	9,2	14,8	14,6	14,1
	II	-----	7,7	5,4	6,8	10,5	9,7	9,1
	III	-----	4	4,4	4,4	5,5	5,2	5
Japonya	I	4,8	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	II	3,4	-----	-----	6,5	4,4	-----	-----
	III	2,5	-----	3,1	4	2,8	-----	-----
Güney Kore	I	2,9	-----	-----	-----	3,6	-----	-----
	II	3,2	-----	-----	-----	4,1	-----	-----
	III	1,7	-----	-----	-----	3,3	-----	-----
Lüksemburg	I	-----	3,4	5,7	6	9,9	9,8	8,5
	II	-----	1,2	2,6	3,4	5,6	5,8	5,7
	III	-----	0,7	3	3,1	4,3	4,2	3,5
Letonya	I	-----	23,4	15,3	34,6	20	21,1	17,1
	II	-----	14,8	9,9	23,6	11,8	11,5	10,7
	III	-----	7,1	4,9	11,5	4,1	4,7	3,9
Meksika	I	4,3	2,7	3,5	5,6	4,2	3,6	3,2
	II	5,4	-----	4,2	6,3	5,2	4,7	3,9
	III	4,8	1,3	3,8	5,5	4,8	5	4,2
Hollanda	I	-----	3,5	6,4	6,9	10,4	9	7,5
	II	-----	1,5	4,2	3,8	6,5	5,4	4,2
	III	-----	1,4	3	2,9	3,6	3,2	2,8
Norveç	I	-----	6,3	10,3	8,4	9,8	10,5	9,4
	II	-----	3,1	4,2	3,3	3,9	4,6	4
	III	-----	2,8	2,7	1,8	2,7	3,5	2,7
Yeni Zelanda	I	-----	6,6	-----	10,5	-----	-----	-----
	II	-----	3,6	2,4	5,6	-----	-----	-----
	III	-----	2	3,9	4,6	-----	-----	-----
Polonya	I	13,4	20,9	26,7	17,3	16,5	14,6	12,2
	II	11,6	14,6	17,1	9,7	7,7	6,4	5,2
	III	3,1	5	6	4,5	3,5	2,9	2,2
Portekiz	I	-----	3,1	6,9	10,4	13,1	11,9	8,5
	II	-----	2,9	6,7	9,3	12,4	11,1	9,3
	III	-----	2,4	5,5	6	8,6	8	6,4
İsveç	I	-----	8	12	16,3	16,7	17,9	17,3
	II	-----	5,9	6,9	7,8	6,2	5,7	5,2
	III	-----	3,8	5	5,1	4,8	4,7	4,7

Tablo 1.9. OECD Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizlik Oranı (15+ Yaş) (%) (1996-2017) (Devamı)

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Slovenya	I	-----	11,4	9,9	12,5	14,1	13,9	11,7
	II	-----	6,6	5,9	7,2	8,4	7,3	5,6
	III	-----	1,4	3,2	4	4,6	5,6	4,1
Slovak Cumhuriyeti	I	-----	48,7	58,3	45,3	39,7	31,2	31,9
	II	-----	18,4	13,5	13,6	9,5	8,1	7,2
	III	-----	6,1	4,5	6,1	5,1	4,8	3,3
Türkiye	I	3,9	4,4	8,1	7,8	10,1	11	10,5
	II	22,5	16,4	23,5	21,3	19,3	20,8	20,9
	III	8,6	9,1	14,1	14,1	16,3	16,9	18,4
ABD	I	10,1	7,6	7,4	15	7,1	6,3	5,7
	II	6,5	4,7	6,4	13,4	7,2	6,5	5,8
	III	2,5	1,8	2,6	5,7	2,9	2,9	2,6

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir. (Tablo 1.9.'te I- Lise Altı Eğitimlilerde Kadın İşsizlik Oranı, II- Lise ve Dengi Meslek Mezunu Kadın İşsizlik Oranı, III- Yüksek Öğretim Mezunu Kadın İşsizlik Oranı ile ifade edilmektedir.)

Genel olarak, yükseköğretim mezunu yetişkinler yükseköğretim mezunu olmayan bireylere göre daha iyi işlere ve kazançlara sahip olabilmektedir. Bu avantajlar, bireyleri daha üst öğrenim derecelerine devam etme konusunda teşvik ederken, istihdam oranlarına eğitim başlığıyla bakıldığında bu avantajların sonuçları daha iyi anlaşılmaktadır. Bu düşüncüyü eğitim durumuna göre en iyi özetleyen OECD ülkesi, Macaristan olduğu Tablo 1.9.'dan anlaşılmaktadır. Macaristan'da 2000 yılında lise altı eğitimli kadınlarda işsizlik oranı %13,3 iken, lise ve dengi meslek mezunu kadınlarda işsizlik oranı %6,9; yüksek öğretim mezunu kadınların işsizlik oranı %1,6' dır.

2018 yılına gelindiğinde de Macaristan'da eğitim durumuna göre istihdam farkı devam ederek sırasıyla; lise altı eğitimli kadınlarda % 10,9; lise ve dengi meslek mezunu kadınlarda %3,2; yükseköğretim mezunu kadınlarda ise %1,4 olduğu Tablo 2.5 verilerinde görülmektedir. Türkiye'deki kadın istihdamının yapısına eğitim durumu penceresinden bakıldığında 1996 yılında sırasıyla; lise altı eğitimli kadınlarda işsizlik oranı %3,9, lise ve dengi meslek mezunu kadınlarda işsizlik oranı %22,5; yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik oranı %8,6 olarak karşımıza çıkmaktadır. 2017 yılı itibariyle ise her eğitim durumundaki kadınların işsizlik oranlarında ciddi artışlar yaşanmış ve lise altı eğitimli kadınlarda 10,5; ; lise ve dengi meslek mezunu kadınlarda 20,9; yükseköğretim mezunu kadınlarda 18,4 şeklinde verilere yansımıştır.

Eğitim işgücünün istihdam edilebilmesinde önemli bir yer tutmaktadır ve eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin azalacağı beklenmektedir. Türkiye'de eğitim düzeyine göre

işsizlikteki gelişmeler bu beklentilere uyum göstermemektedir. Türkiye’de eğitim düzeyi yükseldikçe, işsizlik oranında beklenen azalma gerçekleşmemekte, İKO artarken istihdam edilebilirlikte ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Aşağıda Tablo 1.10’da Türkiye’de eğitim durumuna göre İKO’nun dağılımı görülmektedir.

Tablo 1.10. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş) (%)

Yıllar	Okuryazar Olmayanlar		Lise Altı Eğitimliler		Lise Dengi Meslek Okulu		Yükseköğretim	
	Kadın İKO	Erkek İKO	Kadın İKO	Erkek İKO	Kadın İKO	Erkek İKO	Kadın İKO	Erkek İKO
1990	30,6	60,6	31,7	81,0	43,6	77,1	80,0	89,0
1995	29,4	61,6	28,6	78,1	37,7	75,0	74,6	88,1
2000	25,2	56,7	23,0	74,9	31,8	70,8	70,1	83,2
2005	15,6	41,9	19,9	69,9	-----	-----	69,1	83,5
2010	16,3	36,8	23,8	69,2	-----	-----	71,0	84,3
2015	18,6	30,9	48,1	68,8	-----	-----	79,8	86,2
2016	17,8	30,4	47,3	68,9	-----	-----	80,1	86,4
2017	18,8	32,4	48,9	69,3	-----	-----	80,2	86,5
2018	18,6	31,4	49,1	69,3	-----	-----	79,5	86,1

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.10.’da yer alan TÜİK verilerine göre, Türkiye’de 1990-2018 döneminde, kadınların eğitim seviyesi arttıkça İKO’nda bir artış yaşanmaktadır. Tablo 1.10 verilerine göre 1990 yılında %30,6 olan okur yazar olmayan kadınların İKO, 2018 yılında %18,6’ya düşmüştür. 1990 yılında %31,7 olan lise altı eğitimli kadınların İKO 2018 yılında %49,1’e çıkmıştır. Yükseköğrenim düzeyinde ise kadınların İKO’nda değişiklik görülmemektedir. 1990 yılında kadınlarda % 30,6; erkeklerde %60,6 olan okuma yazma bilmeyenlerin İKO; 2018 yılında kadınlarda %18,6’ya, erkeklerde ise %31,4’e düşmüştür. Yetersiz eğitim seviyesinde İKO’nun düşük olması istihdam edilme zorluğunu göstermektedir.

OECD 2017 Raporunda; yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranlarındaki düşüşe rağmen eğitim seviyesine göre işgücüne katılma oranları istenilen düzeyin altındadır. Ancak diğer OECD ülkelerine göre Türkiye’de yükseköğretim mezunu olmak bir gelir elde etmek için hala büyük bir avantaj sağlamaktadır (OECD, 2017: 1).

1.3. Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Sorunları ve Kadın

Son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda kadınlar geleneksel rol kalıplarının ve istihdam biçimlerinin dışarısına çıkarak sosyolojik ve ekonomik varlıklarını kanıtlamaya yönelmişlerdir. Türkiye toplumsal yapısı itibariyle farklı etnik grupları, mezhepleri, cemaatler ve ideolojileri bünyesinde barındırması dolayısıyla renkli bir mozaik

ülke görüntüsüne sahiptir. Bu durum farklı anlayış, görüş, inanç ve paradigmaları ortaya koymaktadır. Bu bağlamda toplumda var olan aile yapısı ve toplumsal cinsiyet ideolojileri devletin yardımlarını, hizmetlerini ve yasal çerçevesini etkisi altına almaktadır (Aydın, 2016: 245). Bu durumda etkisiyle çalışma şartlarının zorluğu, ücretlerdeki eşitsizlikler, çalışma hayatında meydana gelen cinsiyete dayalı ayrımcılık ve hukuki zeminin sağlam olmaması gibi nedenlere bağlı olarak kadınlar ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Ayrıca eğitim durumunun yetersizliği, sosyal ve kültürel yapıda varlığını sürdüren ataerkil toplum yapısının neden olduğu kadına yönelik geleneksel yaklaşımlar, Türkiye'deki kadınların çalışma hayatı içinde istenilen düzeyde yer alma çabalarını sekteye uğramaktadır.

Türkiye'de hala oldukça tercih edilen toplumsal yaşam biçimi, tek kazananlı aile modelidir. Bu modele göre eve gelir getiren erkektir. Ekonomide krizler nedeniyle erkeğin işsiz kalma ihtimali oldukça yüksek olabilmektedir. İşsizlik tek sebep olmamakla birlikte hâlihazır da yaşanabilecek iş kazaları, hastalık, iş göremezlik gibi durumlarda erkeğin çalışmamasına bağlı olarak tek kazananlı aile yapısında yoksulluk oluşabilmektedir. Türkiye'deki geleneksel aile yapısı gereği, kadınlar ev işlerini, erkekler ise ailenin geçimini sorumluluk alanları içerisine dâhil etmişlerdir. Geliri sağlamakla görevlendirilmiş erkek ve bakım işlerini üstlenmiş kadın modeline dayanan rol paylaşımlarının sonucu olarak kadınlar için eşitsiz konumun varlığı birçok yasa ve uygulamada görülmektedir. Yakın zamana kadar Türkiye'de hâkim olan refah devleti anlayışında kadınların anne ve eş modelleri kurgusu, Avrupa Birliği (AB) uyum sürecinde değişime uğramış, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yaklaşım ve politikalar gündeme gelmiştir. Refah devleti anlayışı, medeniyet düşüncesine dayalı aile oluşturulmasına dayanmaktadır (Dedeoğlu, 2012: 212). Türkiye'de egemen olan erkek aile reisi, kadınlar ev işleri ve anne rollerine sahip tek kazananlı aile modeli, AB'ye uyum süreci ve yoksullukla mücadele stratejilerinin de etkisiyle tüm dünyada olduğu gibi yerini çift kazananlı aile modeline bırakmakta ve kadınların istihdama dâhil edilmesi hedeflenmektedir (Karabıyık,2012: 240). Bu durum yoksullukla mücadele de olduğu kadar kadınların hem toplumsal hayatta hem de ev içerisinde söz sahibi olması; yaratıcılıkları, becerileri ve bilgilerinin gelişmesiyle paralel olarak statülerinin artmasına ve daha donanımlı anne figürünü ortaya koyarak toplumsal ve bireysel bir tatmin ile birlikte gelişimi sağlamaktadır. Çift kazananlı aile modelinin bir sonucu da; kadınların çalışma hayatına katılmalarıyla birlikte ekonomik bağımsızlıklarını sağlamaları ve temelinde bu bağımsızlığın sağlanamaması dolayısıyla meydana gelen ekonomik şiddet, erken evlenmek

zorunda kalma, yetenek ve becerilerini fark etmeksizin eğitimlerini yarıda bırakma gibi durumların da ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

Kadın istihdamının bu derece öneminin fark edilmesine rağmen Türkiye’de kadın işgücü istihdamının yapısına bakıldığında; var olan uygulamalar ve düzenlemeler kadın istihdamını teşvik etmekten uzaktır ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamamaktadır. Hatta bazı yasal düzenlemeler ve uygulamalar istihdam edilen kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmakta ve çalışmamaya teşvik eder niteliktedir. Kadınların çalışmasını değil anne-eş olmalarını ödüllendirici niteliktedir (Özdemir vd., 2016: 4).

Türkiye gelişmekte olan bir ülke konumunda olduğu için, işgücü piyasasının gelişmiş ekonomilerden ayrılmasına sebep olan birçok özelliği bulunmaktadır. İKO’nun düşük olması göze çarpan bir diğer farklılıktır. Her ülkede aynı olmayan, aynı sistematikte ilerlemeyen İKO, ülkelerin temel üretim faktörlerinden olan emeğin, yani insan gücünün miktar olarak potansiyel kapasitesini göstermesi açısından da önemli bir göstergedir (Zaim, 1997: 124). Tarım sektöründeki yüksek istihdam ve düşük verimlilik, İKO ve istihdam oranının özellikle kadınlarda çok düşük olması, ortalama eğitim seviyesinin düşüklüğü de Türkiye işgücü piyasalarının diğer ülkelerden ayıran özellikleri arasında yer alır (TUSİAD, 2004: 29). Aşağıda Tablo 1.11’de Türkiye’nin mevsim etkilerinde arındırılmış temel işgücü göstergeleri görülmektedir.

Tablo 1.11. Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, Nisan 2018-Nisan 2019

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
15 ve daha yukarı yaşta kiler	(Bin)					
Nüfus	60.519	61.261	29.955	30.270	30.564	30.990
İşgücü	32.095	32.401	21.692	21.720	10.402	10.681
İstihdam	29.009	28.199	19.887	19.144	9.122	9.055
Tarım	5.305	4.976	2.953	2.791	2.352	2.185
Tarım dışı	23.704	23.223	16.934	16.353	6.769	6.870
İşsiz	3.086	4.202	1.805	2.576	1.281	1.626
İşgücüne Dâhil Olmayanlar	28.424	28.860	28.262	8.550	20.162	20.310
	(%)					
İşgücüne Katılma Oranı	53,3	52,9	72,7	71,8	34,0	34,5
İstihdam Oranı	47,9	46,0	66,4	63,2	29,8	29,2
İşsizlik Oranı	9,6	13,0	8,3	11,9	12,3	15,2
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	11,4	15,0	9,5	13,2	15,8	18,9
15-64 Yaş Grubu						
İşgücüne Katılma Oranı	58,3	58,4	78,2	77,8	38,2	38,8
İstihdam Oranı	52,6	50,6	71,6	68,4	33,4	32,8
İşsizlik Oranı	9,8	13,3	8,4	12,1	12,6	15,5
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	11,4	15,1	9,5	13,3	15,9	19,0
Genç Nüfus (15-24 Yaş)						
İşsizlik Oranı	16,9	23,2	14,1	20,9	22,0	27,2
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (*)	21,3	23,4	12,4	15,7	30,6	31,2

(*) Çalışmayan ve eğitimde olmayan gençlerin, toplam nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Nisan 2019 verilerinden derlenmiştir.

Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Tablo 1.11'e göre Nisan 2019 itibariyle 15 ve yukarı yaş grubunda erkeklerin İKO %71,8 iken, kadınlarda bu oran yalnızca %34,5 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranları açısından bakıldığında ise, erkeklerin istihdam oranının %63,2, kadınların istihdam oranının %29,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca kadınlar arasında işsizlik oranlarının Türkiye'de genel işsizlik oranlarının üstünde olduğu görülmektedir. 2019 yılında toplam işsizlik oranı %13 iken, kadınlarda bu oran %15,2 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda tarım dışı işsizlik oranı ise % 18,9'a çıkmaktadır. Genç nüfusta kadın işsizlik oranı ise % 27,2'ye çıkmaktadır. Erkeklerdeki işsizlik oranı ise 2019 yılı Nisan ayı için %11,9 olduğu görülmektedir. Erkeklerde tarım dışı işsizlik oranı ise %13,2'ye çıkmaktadır. 15-24 yaş arası ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı erkeklerde %15,7 iken bu oran kadınlarda %31,2'ye çıkmıştır. Türkiye'de 2019 Nisan ayında 32 milyon 401 bin işgücünde istihdam edilenlerin toplam sayısı 28 milyon 199 bin kişidir. 32 milyon 401 bin olan toplam işgücünün ise 21 milyon 720 bini erkeklerden oluşurken, sadece 10 milyon 681 bini kadınlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2019). Bu durum Türkiye çalışma hayatı içerisindeki

kadınların kendilerine yer bulmakta erkeklere göre ne kadar daha dezavantajlı olduğunun kanıtıdır.

Türkiye’de geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası hâkimiyet sürmektedir. Kırsal istihdam ve kentsel istihdam, enformel sektör ile formal sektör, tarımsal istihdamın sanayi istihdamına oranı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanması Türkiye işgücü piyasasının en önemli özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Uyar, 2005: 35). Durum böyle olunca Türkiye’de işgücü verimliliğinin düşüklüğünün yanında yeni iş yaratmada da ciddi yetersizlikler istihdamın yapısal özellikleri arasına yerleşmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu yetersiz gelir düzeyinde çalışmaktadır ve ücretliler istihdam edilenlerin içinde düşük bir oranı oluşturmaktadır. Kayıt dışı çalışanların, yani herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanların oranı da oldukça yüksektir (Eyuboğlu, 2003: 32).

Türkiye’de nüfus artış hızının yüksek olması, fakat buna rağmen işgücünün nitelik olarak yetersiz kalması, sermaye birikiminin ve yatırımların istenilen düzeye ulaşamaması, siyasi ve ekonomik hayattaki istikrarsızlıkların varlığı, rekabet ortamının ortaya çıkardığı nitelikli işgücü ihtiyacı gibi birçok neden istihdamın sorun olarak baş göstermesine neden olmaktadır. Bu nedenle, Türkiye işgücü (emek) piyasasına ilişkin bilgilerin sağlıklı olarak belirlenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bütün bu sayılan nedenler cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm işgücü piyasasına hâkim olsa da, bu durumdan en çok etkilenen kesim kadın işgücü olmaktadır.

Dünya Ekonomi Forumu’nun yayınladığı 2018 yılı Küresel Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Raporunda Türkiye 149 ülke arasında 130. olmuştur. Küresel cinsiyet eşitliği puanı ise 0,628 olarak açıklanmıştır. 2006 yılında açıklanan rapora bakıldığında ise Türkiye 0,585 küresel cinsiyet eşitlik puanı ile 105. sırada yer almaktaydı. Bu durum Türkiye’nin 2018 yılı itibarı ile 2006 yılına göre cinsiyete yönelik eşitsizliklerin daha yoğun yaşandığı bir ülke konumuna geldiğini göstermektedir. Aşağıda Tablo 1.7’de 2006 ve 2018 yılları arası Küresel Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Raporuna göre Türkiye’nin konumu görülmektedir.

Tablo 1.12. 2006-2018 Küresel Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Raporu'nda Türkiye

Türkiye	2006		2018	
	Sıralama	Puan	Sıralama	Puan
Küresel Cinsiyet Eşitliği puanı	105	0,585	130	0,628
Ekonomiye katılım ve fırsat	106	0,434	131	0,466
Eğitime katılım	92	0,885	106	0,968
Sağlık ve sağ kalım	85	0,969	67	0,976
Siyasi güçlenme	96	0,052	113	0,101
Değerlendirmeye alınan toplam ülke sayısı	115		149	

Kaynak: The Global Gender Gap Report 2018, s. 277.

Tablo 1.12. verilerine göre Türkiye 2006 yılında 115 ülke arasında 105. sırada iken 2018 yılında 149 ülke arasında 130. sıraya gerilemiştir. Küresel cinsiyet eşitliği puanının hesaplanmasında dikkate alınan kriterler arasında Türkiye'nin en başarılı olduğu kriter sağlık ve sağ kalıma aittir. Türkiye sağlık açısından 2018 yılında 0,976 puan ile 149 ülke arasında 67. sıradadır. En başarısız olduğu kriterler ise ekonomiye katılım ve fırsat ile siyasi güçlenmeye aittir. Türkiye ekonomiye katılım ve fırsat eşitliği açısından 0,466 puan ile 131. sırada yer almaktadır.

Türkiye'nin demografik yapısı, eğitim ve işgücü politikaları, gençlerin işsizliğinin yüksek, gençlerin ve kadınların istihdama katılım oranlarının düşük olmasına neden olmaktadır. Ayrıca Türkiye'de kırdan kente yaşanan göç ve sektörel yapının değişimi genç ve kadın işsizliği arttırmaktadır. Türkiye'de işgücü piyasalarındaki yetersizlikler, özellikle de işgücü piyasasının yapısal yetersizlikleri genç işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bunların yanında eğitim sisteminin de iş dünyasının emek talebine cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 14-105).

Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısal sorunları ile ekonomik, toplumsal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kadınların istihdama katılımı olumsuz etkilenmektedir. Kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörlerin analiz edildiği bu çalışmada, diğer faktörler yanında insani gelişme endeksinin de kadın istihdamını etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa bu etkinin yönü analizde kullanılmıştır. O nedenle bu bölümde kısaca insani gelişme endeksi üzerinde de durulmuştur.

1.4. İnsani Gelişme Endeksinde Kadın İşgücünün Genel Görünümü

Ülkelerin kalkınma düzeylerini belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Uzun ve sağlıklı bir yaşam, temiz su ve yiyecek gibi temel ihtiyaçlar, toplumsal ve siyasi etkinliklere

katılma hakkı, bilgiye erişebilme düzeyi, güvenilir bir hayat, kadın erkek eşitliği gibi birçok faktör ülkelerin gelişmişliğinin belirlenmesinde dikkate alınır (Nartgün vd, 2013: 81).

BM Kalkınma Programı tarafından her yıl yayınlanan “İnsani Gelişme Endeksi” (İGE), gelir düzeyleri aynı olan iki ülkenin neden farklı insani gelişme sonuçlarına sahip olduğunu, gelir düzeyi diğer ülkeye kıyasla yüksek olan bir ülkenin neden İGE daha düşüktür gibi birçok sorularına yanıt vermektedir. Ayrıca eğitim, sağlık ve gelir boyutlarını dikkate alarak kalkınmayı üç ana alanda ölçmeye çalışan karma bir endeks statüsüne sahiptir. İGE aynı zamanda seçilen ulusal politikaların sorgulanmasında ve hükümetlerin öncelik verdiği politikalar hakkında bizlere bilgi verirken, toplumda dezavantajlı olan gruplar arasında değerlendirme yaparak, çözüm yollarına dikkat çekmektedir (UNDP, 2015).

Ülkelerin İGE puanları hesaplanırken istihdam ve işsizlik, bireyler arasındaki eşitsizlikler, ekonomik, sosyal ve siyasal yapılar dikkate alınmaktadır. Tablo 1.13’te Türkiye’nin 1990 yılı ve sonrası İGE puanı yer almaktadır.

Tablo 1.13. Türkiye’nin Yıllara Göre İnsani Gelişmişlik Endeksi Puanı

Yıl	Puan	Yıl	Puan	Yıl	Puan
1990	0,579	2000	0,655	2010	0,73
1991	0,583	2001	0,662	2011	0,753
1992	0,589	2002	0,672	2012	0,76
1993	0,597	2003	0,679	2013	0,779
1994	0,599	2004	0,685	2014	0,778
1995	0,607	2005	0,69	2015	0,783
1996	0,615	2006	0,701	2016	0,787
1997	0,624	2007	0,708	2017	0,791
1998	0,635	2008	0,71	2018	0,793
1999	0,643	2009	0,718		

Kaynak: UNDP verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.13.’te Türkiye’nin İGE puanlarına bakıldığında; 1990 yılında 0,597 olan ülke puanının, 2018 yılına gelindiğinde 0,793’lere yükseldiği görülmektedir. İGE birçok faktörün göz önüne alınarak oluşturulan bir endeks olması sebebiyle Türkiye’nin ilk endeks değeri olan 0,597 puanını her yıl yükselterek, 2018 yılına kadar oldukça güçlü bir ivme yakaladığı görülmektedir. Endeks değerlerine bakarak Türkiye’nin hiçbir iniş yaşamadan ufak adımlarla olsa da hep bir adım öteye gitmek için kendi içerisindeki ekonomik, sosyal, siyasal anlamda her bir alanda gelişim içinde olduğu anlaşılmaktadır. Fakat 2018 yılında da Türkiye’nin diğer ülkeler arasında, hala ilk 100 ülke içerisinde olamaması toplumsal,

ekonomik ve siyasal sorunların çözümleri konusunda daha hızlı ve kesin çözümlere yönelmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.



2. BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Kadınların işgücü piyasasına katılmalarının temelinde erkek ya da kadın ayrımı yapmaya gerek duyulmadan, tamamen insan olmanın gerekliliği yer almaktadır. Bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kendilerine bir gelir sağlamaları gerekmektedir. Bu durumun bilincinde olan her birey kendisini işgücü piyasasına dâhil etme zorunluluğu hisseder.

Türkiye gibi ataerkil toplum yapısının mevcut olduğu ülkelerde geliri erkek elde eder düşüncesiyle, işgücü piyasasında yer alma gerekliliği erkeklere atfedilmiş durumdadır. Kadınlar tarafından da bu düşüncenin desteklendiği durumlarda, kadınların işgücü piyasasından kendilerini soyutladıkları ve çalışma hayatı içerisinde yer almamayı tercih ettikleri görülmektedir. Fakat günümüzde gerek eğitim seviyesinin artması gerekse kadınların birey olarak kendilerini kanıtlamak için ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları gerektiğinin farkına varmalarıyla birlikte işgücü piyasasında aktif olarak katılmaya çalıştıkları bilinmektedir. Çünkü bilinen bir gerçek vardır ki; ekonomik bağımsızlığını sağlayamayan birey mutlaka her konuda bağımlı olarak hayatına devam etmektedir.

Kadınlar temelinde toplum baskısı ve ataerkil düzeni reddederek çalışma hayatı içerisinde yer almaya karar verdiklerinde özellikle işgücü piyasasından kaynaklanan temel problemlerle mücadele etmektedir. Bu durum sonucunda bir kısım kadın işgücü piyasasına katılmak için verdiği kararından vazgeçmekte, yoğun olarak kendisine empoze edilmeye çalışılan “Kadın çalışmaz; evine, çocuklarına, eşine ve aile büyüklerine bakar.” döngüsünü kabullenmeyi tercih etmektedir. Kadınları işgücü piyasasının dışında kalmaya zorlayan, işgücü piyasasının temelinde kadınlar için olumsuzluk yaratan belli başlı sorunlar arasında;

- Çalışma ortamlarının ağır şartlar taşıması,
- Cinsel taciz ve mobbing,
- Cinsiyete dayalı ücret farklarının mevcut olması,
- İşin niteliklerine uygun şartların sağlanmasına rağmen işverenlerin cinsiyet sebebiyle kadın işgücünü işe almak istememeleri,

- Başarılarının karşılığını alamamak,
- Yönetici pozisyonları için genellikle erkeklerin tercih edilmesi ve bunun bilincinde olarak çalışma hayatında yükselemeyeceğini bilmek,
- Hukuksal olarak tanınan doğum, ebeveynlik, süt izinlerinden işverenlerin tutumu sonucu tamamen ya da kısmen yararlanamamaları,
- Sosyal hak ve özgürlüklerinin kısıtlanmış olması yer almaktadır.

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak dünya genelinde erkeklere oranla kadınlar daha az istihdam edilmekte ve daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Kadınların İKO'ru, insana yakışır bir işte çalışma süreleri ve iş piyasalarına erişim konularında erkeklerin karşılaşmadığı birçok engelle cinsiyet farkı sebebiyle karşılaştıkları görülmektedir.

Dünyada kadınların çalışma yaşamı içerisinde kendilerine yer açabilmeleri için uzun uğraşlar vermeleri gerekmiştir. Tarihsel olarak bakıldığında, insanların düşünce yapısında yer alan; 'kadının yeri evidir, ailesine, eşine, çocuklarına bakar ve erkek egemenliğinde yaşar' anlayışına karşı kadınlar mücadele etmişlerdir. Tarım toplumunun oluşmasıyla birlikte yerleşik hayata geçilmesi de kadının statüsünde bir değişikliği zorunlu hale getirmiştir (Erarslan, 2009: 1).

I. ve II. Dünya Savaşları yıllarında erkeklerin silahaltına alınmasıyla birlikte, silahaltına alınan erkek işgücünün yerine silah sanayisinde çalışmaları için zorunlu olarak kadın işgücüne başvurulmuştur. Kadınlar çalışma alanlarında I. ve II. Dünya Savaşları döneminde görülse de ilk olarak emeğinin karşılığını ücret olarak alması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Sanayileşmenin ilk dönemlerinde kadın istihdamı özellikle tekstil sektöründe yoğunlaşmış, kadınlar düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına ilaveten günde 12-16 saate varan sürelerle çalışma hayatında yer almışlardır (Dursun ve Aytaç, 2017: 1).

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına girmesi de yine 20. yüzyılın başlarında yaşanan savaflara erkek nüfusunun çoğunun katılması sonucu azalan işgücünü desteklemek zorunluluğuyla başlar (KSGM, 2000: 4). Bunun bir diğer nedeni olarak ise Türkiye ekonomisinin 1950'lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomi olması ve

ekonomik yapıda yaşanan değişimler ve bunların devamında oluşan sosyal dönüşümlerdir (TUSİAD, 2004: 29).

Türkiye 1980 sonrası, ekonomik ve sosyal yapıda değişim ve dönüşüm süreci yaşamıştır. Kamunun iktisadi sistemdeki etkinliğinin azalması, tarımın göreceli olarak önemini yitirmesi, yaşanan ekonomik krizler ve izlenen ekonomi politikaları işsizliği azaltmada yetersiz kalmış kadınlar artan işsizlik ve istihdam sorunundan en fazla etkilenen kesim olmuştur (Özdemir vd., 2016: 1).

Kadın işgününün istihdam içerisine dâhil olması işsizlik oranlarında ciddi bir azalışın olmasına yardımcı olmaktadır. Günümüzde işsizlik oranlarının yüksek olması ve istihdam oranlarının istenilen seviyeye çekilememesi, birbirini tetikleyen aynı zamanda toplumların çözmeleri gereken öncelikli sorunların başında yer almaktadır. İstihdam sorunundan etkilenen kadın işgücününün çalışma hayatına dahil edilememesi, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasının önünde önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir (Özdemir vd., 2016: 6).

Türkiye'deki kadın işgününün istihdamına bakıldığında; toplam istihdam içerisindeki payı oldukça düşüktür. Kırdan kente yapılan göçler, ülke ekonomisinin istihdam yaratma potansiyelinin düşüklüğü, ücretlerdeki eşitsizlikler, işverenlerdeki kadın işgücü istihdamından uzak durma anlayışı, toplumsal hayattaki kadınların çalışmalarına yönelik tutumlar, medeni durum, eğitim seviyesi, aile içi bakılması gereken bireylerin bakımını kadının üstlenmesi gibi durumlar Türkiye'de kadınların çalışma hayatına dâhil olmama nedenlerinin genel çerçevesini oluşturmaktadır.

Türkiye'de resmi rakamlara göre 2002 yılından beri ortalama işsizlik oranının %10 olması; hızlı nüfus artışı, uluslararası doğrudan yatırımlardan yeterli pay alınamaması, istihdam yaratmaya yönelik bir eğitim politikasının yerleşmemiş olması ve eğitim politikasında görülen eksiklikler işsizliğin temel nedenleri olarak bilinmekte ve ifade edilmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 81).

İşsizliğin varlığı toplumda ekonomik, sosyal ve psikolojik maliyetlere sebep olmaktadır. Sosyal ve psikolojik etkilerin olması işsizliği diğer sorunlardan ayıran en önemli etkenlerdir. İşsizlik sonucunda oluşan gelir kaybı belirli süreler için telafi edilebilse de; işsizlik sorunun yol açtığı umutsuzluk, hayal kırıklığı, korku ve endişe gibi duyguların yarattığı hasarların telafisi oldukça güç olmaktadır. Özellikle bu tip bir sorunla kişilerin

erken yaşlarda karşılaşması hayatının ilerleyen süreçlerinde ciddi davranış bozukluklarına neden olabilmektedir. Ekonomik bağımsızlığını kazanamamış genç nüfus geleceğine yönelik planlarının tasarlanamaması ve uygulanamaması pasif bir tutum geliştirmelerine neden olmaktadır. Bununla birlikte bir diğer önemli tehlike de, istihdam edilemeyen gençlerin ve kadınların, işsizliği başarısızlık ve yenilgi göstergesi olarak algılamaları ve kendilerini toplumdan soyutlanmış hissetmeleri olabilmektedir (Torun ve Arıca, 2011: 170). Ekonomik kalkınma açısından bakıldığında ise kadın işsizliğinin önemli sakıncası olarak; nüfusun yarısını oluşturan bir çoğunluğun en üretken ve aktif dönemlerinde üretim sürecine katılamamaları, milli gelir ve ekonomik kalkınmanın da gereğince hızlı ilerleyememesine neden olmaktadır (Erdayı, 2009: 136).

Gelir getirici faaliyetlerin, kadınların özgüvenini arttırdığı, aile içindeki güç dengelerini değiştirerek, özellikle parasal konular ile ilgili kararlara kadınların daha fazla katılımlarını sağladığı, ayrımcı uygulamalara karşı kadınların haklarını koruma konusunda beceri ve isteklerine katkı sağladığını saptayan çalışmalar bulunmaktadır (Zihnioğlu, 2013: 2).

Kadınları çalışma hayatından koparan ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konuma iten çeşitli nedenler bulunmaktadır. Toplumların yapısal özellikleriyle ilişkili nedenler aşağıdaki gibi temel kategorilerde verilebilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201);

- 1- “Erkek egemen” kültüre dayalı (her alandaki) toplum ayrımcılığı,
- 2- Kadınların kısıtlı eğitim olanakları,
- 3- Fizyolojik olarak kadın ve erkek farklılığı,
- 4- Yasal düzenlemelerdeki eksikler ve yanlışlıklardır.

Erkek egemen bir toplum kültürünün yarattığı kadına yönelik toplumsal ayrımcılığın devamında şekillenen; işgücü piyasalarındaki ayrımcılık ise çalışma alanlarında benzer insan sermayesine sahip bireylerin sadece yaş, cinsiyet ve ırklarına dayalı olarak tamamıyla fiziksel nedenlerle farklı davranılması anlamına gelmektedir (Çolak ve Altan, 2003: 203). İşgücü piyasalarındaki ayrımcılık ilk olarak işe alım süreçlerinden başlayarak, eğitime, ücretlere, mesleki ayırım ve işten çıkarmalara kadar uzanan istihdam sürecinin her aşamasında ortaya çıkabilmektedir (Erol ve Özdemir, 2009: 261).

Dünya Ekonomi Forumu tarafından yayınlanan ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği’ endeksinde Türkiye’nin konumuna bakıldığında birçok başlık altında son sıralarda yer aldığı görülmektedir. 2018 yılı raporunda Türkiye genel sıralamada, 144 ülke içinde 130. sırada yer almaktadır. Ekonomik büyüklük açısından Dünyanın en gelişmiş ilk 20 ekonomisi arasında yer alan Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinde 130. sırada yer alması kadınların statüsü açısından düşündürücüdür. Endeksin ‘Ekonomik Katılım ve Fırsatlar’ verilerinde ise Türkiye 0.466 puan ile 131. sırada yer almaktadır (WEF, 2018).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, işgücü piyasalarında kadınların çoğu zaman karar mekanizmalarına katılamamaları, kamusal olanaklardan yararlanmalarının engellenmesi, mal ve hizmetlerden yararlanmadan mahrum bırakılmalarına neden olurken; sağlıksız koşullarda yaşamalarına, yeterli besine ulaşamamalarına, konut bulmada zorluklar yaşamalarına, işyerinde tacize ya da haksızlığa uğramalarına ve sendikal haklardan mahrum bırakılmaya kadar birçok olumsuzluğu yaşamalarına neden olabilmektedir (Irmak, 2007: 47). İşgücü piyasasında kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde; kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde; kadınlar el emeklerini kullanırlarken, erkekler makine kullanımında; kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve birleştirme işlerinde, erkekler esas üretim aşamalarına yönelik işlerde yer almaktadır. İşgücü piyasasında işlerde görülen bu ayırım, kendi içerisinde cinsiyete göre çok da adil olmayan bir düzen yaratmaktadır (Erol ve Özdemir, 2009: 262).

Kadın erkek eşitliğini sağlamak her alanda olduğu gibi işgücü piyasalarının oturmuş gayri resmi ve adaletten yoksun şartlarında oldukça zor görülmektedir. Bu sebeple kadın erkek eşitliğinde gelişme sağlandığına yönelik görüntüler yanıltıcıdır. Kadınların, kamusal yaşama, çalışma yaşamına katılmaları kadınlara nicel eşitliğin ötesinde nitel bir dönüşümü sağlamaktan henüz uzak olmakta ve cinsiyetler arasında paylaşımcı bir işbölümü gerçekleştirilemediği sürece kamusal yaşama kadının katılımı için “çifte sömürü” sorunu gündeme gelmektedir. Kadının toplumsal yaşama ait geleneksel sorumluluğu devam ettiği müddetçe tam anlamıyla özgürleşebilmesinden bahsetmek bile olanaksızdır (Yaraman, 1999: 19).

Günümüzde kadın hakları üzerinde önemli çalışmalar yapılarak, toplumu bilinçlendirmek ve toplumsal refah sağlamak adına sosyal politika alanında önemli adımlar atılmaktadır. Bu süreçlerin başarıya ulaşması kadınların işgücü piyasasına girişi ve bu yöndeki tutumlarını pozitif yönde değiştirmesi esas alınmaktadır. Kadınları kendi

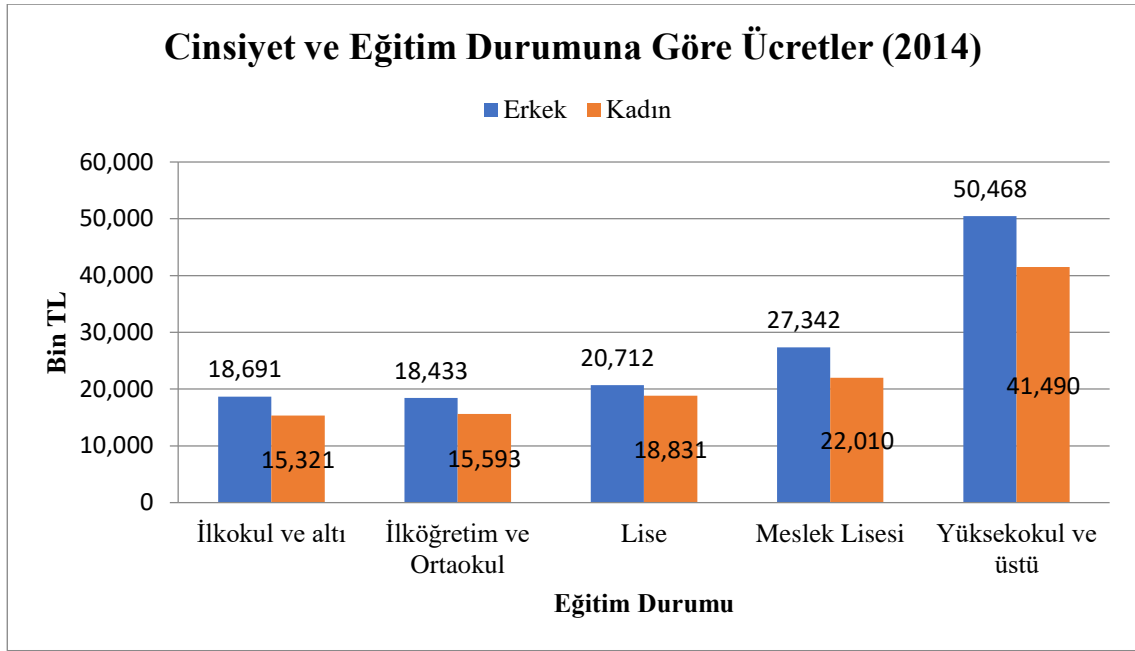
hayatlarını kurmaları, maddi bağımsızlıklarını kazanırlarken manevi tatminlerini yaratabilecekleri bir süreç olarak çalışma hayatında yer almaları gerekliliğini ortaya koyacak olursak, böylesi tatminin yüksek olacağı bir sürece neden dâhil olmadıkları ya da olamadıklarının nedenlerinin temel başlıklarla incelenmesi gerekmektedir.

2.1. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Ekonomik Faktörler

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerden başında ekonomik faktörler gelmektedir. Ekonomik faktörler arasında da erkeklere kıyasla kadınların emeklerinin çok altında düşük ücret alması gelmektedir. 2001 yılı ve devamın da yaşanan ekonomik küresel krizler dünya ülkelerinin işsizlik oranlarını olumsuz biçimde etkilemiştir. İşsizlik, 1970'li yıllardan itibaren ekonomik ve toplumsal yapıda yaşanan dönüşümler ve neoliberal ekonomi politikalarının hâkim olmasıyla beraber sadece azgelişmiş ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde de önemli ölçüde hissedilen bir sorun haline gelmiştir. Özellikle 1970 sonrası sıklaşan, etkileri uzun ve derin olan ekonomik krizler sonrası işgücü piyasalarında meydana gelen aksaklıklar, işsizlik oranlarında ciddi artışlara yol açmıştır. Ayrıca işverenler için maliyet unsuru olan ücretlerde de önemli düşüşler yaşanmış, kadınların erkeklere göre zaten düşük olan ücretleri ciddi anlamda azalmıştır.

2.1.1. Ücretlerdeki Eşitsizlikler

Kadınlar çalışma hayatında genellikle ucuz işgücü olarak görülmüştür. Günümüzde bu düşünce paralelinde kadınlar ortalama olarak erkeklerden daha az kazanç ve ücret elde etmektedirler. Ücret farkının temel nedeni olarak cinsiyetler arasındaki eğitim farkı düşünülebilir. Ancak yapılan araştırmalar aynı eğitim ve niteliğe sahip kadınların da erkeklerden daha az kazanç ve ücret elde ettiklerini ortaya koymaktadır (Dursun ve Aytaç, 2017: 27). Aşağıda Grafik 2.1.'de cinsiyet ve eğitim durumuna göre ücretler görülmektedir.



Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2014.

Grafik 2.1. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Ücretler (2014)

Grafik 2.1. eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkını göstermektedir. Tabloda dikkati çeken en önemli durum; bütün eğitim kategorilerinde kadınların elde ettikleri ücretler erkeklere göre daha düşüktür. Grafik 2.1.'e göre, en önemli ücret farkı eğitim seviyesi en yüksek grup olan yüksekokul ve üstü eğitim almış bireyler arasında görülmektedir. Yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip erkeklerin ortalama yıllık brüt ücreti 2014 yılı için 50.468 TL iken kadınlarda bu ücret 41.490 TL'dir. Buna göre, aynı eğitim seviyesine sahip kadın erkeğe göre yılda 9.000 TL daha düşük ücret almaktadır.

Türkiye'de uygulanan ücret politikaları, eğitim seviyesi ve cinsiyete göre farklılıklar gösterebilmektedir. "Eşit işe eşit ücret" anlayışı; kamu sektöründe çalışanlar için yasalarla güvence altına alınıp uygulanıyor olsa da özel sektörde bu anlayış tam olarak uygulanabilirlik kazanmadığı görülmektedir. TÜİK' in "2014 Kazanç Yapısı Araştırması" ile erkek çalışanlar için aylık brüt ücret, ilköğretim ve ortaokul mezunlarında 1,595 TL, lise mezunlarında 1,755 TL, yüksekokul ve üstü mezunlarında 4,296 TL iken kadın çalışanlar için aylık brüt ücret, ilköğretim ve ortaokul mezunlarında 1,289 TL, lise mezunlarında 1,576 TL, yüksekokul ve üstü mezunlarında ise 3,470 TL olarak açıklanmıştır. Bu veriler, işe alma ve işte yükselme süreçleri kadar ücret politikası uygulamalarında da kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliğini ortaya çıkarmakta, eğitim seviyesi ne olursa olsun, kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalıştığını göstermektedir (TÜİK,2014).

İşgücü piyasalarında yaşanan kadınlara yönelik ücret farklarının nedenlerini açıklamak oldukça güçtür. Çünkü fiziksel güç farkının cinsiyetler arasında ücret eşitsizliklerine neden olduğu iddia edilmekle birlikte, ücret eşitsizliklerinin fiziksel güce dayanmayan yükseköğretim ve üstü eğitilmiş bilgi işçileri arasında da görülmesi fiziksel güç ile açıklamanın yanıltıcı olduğunu göstermektedir. Çünkü bakıldığı zaman özellikle yükseköğretim mezunlarının, lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunu olan bireylerin; çalışma hayatı içerisinde genellikle bilgi işçisi olarak istihdam edildikleri görülmektedir. Emeği bilgi olan bireylerin sadece cinsiyet farklarından dolayı ücretlerinde ciddi farkların yaratılması emek sömürsü anlayışının bir ürünüdür. Bu durumun temelini oluşturan, kadınların erkeklere oranla belirgin derecede düşük ücret almalarının nedenleri arasında;

- kadının yaptığı işin değerinin altında ücretlendirilmesi,
- emek piyasalarının cinsiyetçi yapısı,
- kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması bulunmaktadır.

Ayrıca ücret farklılığının nedeni olarak, erkeklerin daha çok gelir getiren işlerde çalışma imkanına sahip olmalarına karşılık, kadınların daha marjinal ve düşük ücretli işleri tercih etmeleri gösterilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2017: 27).

2.1.2. Gelir

Dünya'daki işlerin yarısından fazlası kadınlar tarafından hayata geçirilmektedir. Fakat kadınlar dünyadaki toplam gelirin sadece %10'una sahip olabilmektedirler (Yatar, 2015: 36). Gelir, kazanç ya da ücretler bir işi yapmanın maddi tatmin boyutunu sağladığı için bireyler işgücü piyasası içerisinde yer almaya karar verirken ilk önce harcadığı emeğin karşılığı olan geliri elde edip edemeyeceği bilmek isterler. Dolayısıyla dünyadaki işlerin yarısını yapan kadınların dünya üzerinde elde edilen kazancın %10'una sahip olabilmeleri, yüksek ihtimaldedir ki işgücü piyasasında yer almamaları yönünde karar vermelerine neden olmaktadır.

2.1.3. Ekonomik Büyüme

İktisat teorisinde uzunca bir süre ekonomik büyüme ile istihdam arasında doğrusal bir ilişki kurulmuştur. Ancak son yıllarda dünyada ve Türkiye'de ekonomik büyümenin umulan düzeyde istihdam yaratamadığı gözlenmektedir (Kara ve Duruel, 2005: 367).

Türkiye’de işgücü piyasasında yüksek işsizliğin olması, özellikle de kadın istihdamının düşük kalması, sadece ekonomik büyümenin yetersiz kalması ile açıklanamasa da mevcut durumda ekonomik büyümenin yeni iş olanakları yaratmaması ve istenilen istikrarı sağlayamaması, istihdam edilemeyen kadınların önünde yeni iş olanaklarının oluşmamasına neden olmaktadır.

Türkiye’de ekonomik büyümenin en yoğun etkilerinin hissedildiği sektörler inşaat ve hizmetler sektörü olmaktadır. İstihdam yaratma kabiliyeti en yüksek sektörler olması sebebiyle istihdam açısından olumlu bir durum olarak düşünülse de özellikle inşaat sektöründe kadın istihdamının yok sayılacak kadar düşük olması, bu avantajın cinsiyet farkı sebebiyle kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, gerek hizmetler ve gerekse inşaat sektöründeki istihdam artışı, hızla artan aktif nüfusu ve tarım sektörünün ihraç ettiği işgücünü karşılayamadığı için yükselen işsizlik oranında kayda değer bir düşüş sağlayamamaktadır (Kara ve Duruel, 2005: 367).

Türkiye bu haliyle Dünya Bankası raporlarına “büyüyen ama istihdam yaratamayan bir ekonomi” olarak geçmiştir (Dünya Bankası, 2015). İşgücünün hızlı arttığı ülkelerde, işsizliğin azalmasına yönelik bir etkiye sahip olabilmesi için büyümenin oldukça yüksek olması gerekir. Bunun yanında daha da önemlisi bu ekonomik büyümenin geçici olmadığına, süreklilik arz ettiğine çalışma hayatındaki firmaların ikna olmalarıdır. 1990’lı yıllardan itibaren Türkiye ekonomisindeki büyümenin bu koşulları sağlamaktan uzak olduğu görülmektedir.

Büyümenin istihdam yaratma kapasitesi giderek düşmektedir. Fakat ağırlaşan işsizlik sorunun kalıcı çözümü için ekonomik kalkınma ve büyümeden daha elverişli başka alternatif de yoktur. Ancak, yeni iş imkânı yaratamayan ekonomik büyümenin süreklilik kazanması halinde, gelecekte büyümenin kendisini de tehdit edebilecektir. Hiçbir ülke uzun dönemde giderek artan işsizlik oranlarını tolere edebilecek bir kaynağa sahip değildir (Kara ve Duruel, 2005: 394). İşsizliğin ekonomik büyümeden ciddi bir yarar sağlayamadığı Türkiye’de kadınlar için kısıtlı olan iş alanlarının genişleyememesi ve ekonomik büyüme paralelinde oluşabilecek avantajlardan yararlanamamaları anlamına gelmektedir.

2.1.4. Kayıt Dışılık Sorunu

Çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Kayıt dışılık, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini ve işgücüne katılımlarını azaltan önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder, 2013: 48).

Kadının işgücüne katılımının en yüksek olduğu alanlar kırsal bölgeler olmakla birlikte bu bölgelerde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları işgücü hesaplamasına dâhil edilmekte ancak kadının çalışması karşılığında ekonomik bağımsızlığını sağlayamaması ve sosyal güvencelerinin olmayışı kayıt dışılık sorununu ifade eder (Önder, 2013: 48).

TÜİK Mart 2019 Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına göre, Türkiye’de istihdamın %33,9’u kayıt dışıdır. 2019 Mart ayı verilerine göre kadınlarda kayıt dışılık oranı %46’ düzeylerinde seyretmektedir, Kadınlar için bu oranın oldukça yüksek olmasının nedeni olarak, kadınların çoğunlukla kayıt dışının sık gözlendiği, emek yoğun sektörlerde (tekstil, gıda ve hizmet vb.) istihdam imkânı bulabilmesi görülmektedir. Bu durum kayıtsız çalışan kadınların iş güvencesinden ve sosyal güvenlikten yoksun, düşük ücretle çalışmaları dolayısıyla sektöre ve çalışma hayatına katılmakta ısrarcı olamamalarına sebep olmaktadır.

2.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Sosyal Faktörler

Kadınların işgücü piyasasına dahil olmalarını etkileyen en önemli faktörlerden bir diğeri de sosyal faktörlerdir. Toplumun kadına bakışı, cinsiyetler arası geleneksel rol paylaşımı, medeni hal ve göç ile değişen toplum yapısı gibi nedenler kadınların istihdama katılmasını etkilemektedir.

2.2.1. Medeni Durum

Türkiye’deki sosyal yapı gereği; bütün kadınlardan, bir işte çalışmalarından daha çok özellikle medeni durumları ile ilişkili olarak yani evlendikten sonraki süreçte, ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımını üstlenmeleri beklenmektedir. Evlenmemiş genç kadınlar, ev dışında çalışma kararını almakta daha özgürce davranabilmekte fakat evlenmeleri halinde eşlerinin onayı olmaması halinde iş hayatını terk etmektedirler. Yani evli olmak kadınların işgücü piyasasına katılma kararının etkileyen temel belirleyicilerdendir. Kadınlar çalışma kararını verirken evdeki işlerin nasıl yapılacağını, çocuk ve yaşlılara kimler tarafından bakılacağını düşünmek zorunda kalmaktadırlar. Bu süreci atlatıp çalışma hayatına katılan

kadınların ise çalışma yaşamındaki süreçte en sıkıntılı dönemleri, doğum süreci ve çocukların okul yıllarıdır. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına katılma ve devam etme kararlarını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza medeni durum çıkmaktadır. Özellikle çocuk bakımının kurumsallaşamaması, erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma yaşamına devam etme kararları üzerinde doğrudan etki etmektedir (Ecevit, 2009: 160).

İşgücü piyasasında karşı tarafta yer alan işverenlerin kadın çalışanlarda özellikle dikkat ettikleri konuların başında yine medeni durum gelmektedir. Kadınların evli olmaları halinde hamilelik süreci ve devamında izne ayrılması gibi nedenler maliyet arttırıcı unsurlar olarak görülmekte ve bankacılık gibi kadın emeğinin yoğun olduğu sektörlerde bile işe alımlarda kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetlerinin sorgulandığı bilinmektedir (Dedeoğlu, 2009: 55).

Eyüpoğlu vd. (1988,: 209) tarafından yapılan bir araştırmada; kadınların önemli bir bölümünün bekarken ve küçük yaşlarda iş yaşamına katıldıkları ancak ilerleyen dönemlerde işten kendi istekleriyle ayrıldıkları saptanmıştır. İşten ayrılma nedenleri ise nişanlanma ve evlenmenin ilk sıralarda olduğu görülmüştür. 2000’li yıllardan önce işgücünden ayrılma yaşları daha erken olmasına rağmen; 2000’li yıllardan sonra bu yaşın daha yukarı çıktığı gözlenmektedir. Ülkenin ekonomik yapısı ve aile içi ferahı sağlamak adına kadınlar işgücünde biraz daha uzun süre kalmakta ve evlenme yaşlarını yukarı çekmeyi tercih etmektedirler. Erken yaşlardaki evlilikler kadınların işgücüne katılımını sınırlayan ya da işgücü piyasalarından çekilmesine yol açan önemli faktörlerden biridir. Verilerden özellikle erken yaşlardaki evliliklerin sayısında azalmanın ve evlilik yaşındaki artışın kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Türkiye’deki kadınların medeni durumlarının işgücüne katılmaları üzerindeki etkiyi açıklamaya yönelik 2007 ve sonrası TÜİK tarafından yayınlanan veriler aşağıdaki Tablo 2.1.’de mevcuttur.

Tablo 2.1. Türkiye’de Kadın Nüfusunun Ortalama Evlilik Yaşı, Kaba Evlenme Hızı ve İKO (%)

Yıl	Ortalama Evlilik Yaşı	Kaba Evlenme Hızı %	İKO
2007	23,6	9.1	23,6
2008	24	9.04	24,5
2009	24,3	8.21	26
2010	24,5	7.97	27,6
2011	24,7	7.99	28,8
2012	24,9	8.03	29,5
2013	25	7.88	30,8
2014	25,1	7.77	30,3
2015	25,3	7.71	31,5
2016	25,6	7.5	32,5

Kaynak: TÜİK verilerince tarafımızca derlenmiştir.

Tablo 2.1.’de 2007-2016 döneminde kadınlar arasında ortalama ve ilk evlilik yaşı görülmektedir. 2007-2016 yılları arası dönemde kadınlar arasında ortalama evlilik yaşının yükseldiği görülmektedir. 2007 yılında 23,8 olan evlilik yaşı 2016 yılında 25,6’ya yükselmiştir. Bir diğer ifadeyle son 10 yıllık dönemde kadınların ortalama evlilik yaşı yaklaşık %8 oranında artmıştır. Evlilik yaşı ile ilgili bir diğer göstergede kaba evlenme hızı oranıdır. Ortalama evlilik yaşı ve İKO arasındaki doğru orantı ise, kadınların medeni hallerinin işgücü piyasasında yer alırken oldukça önemli olduğu sonucunu ifade etmektedir.

2.2.2. Kırdan Kente Yapılan Göçler

Köyden kente göçün yoğun olarak yaşanması nedeniyle, köyde işgücü içinde görülen kadın kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip olmaması nedeniyle işgücü piyasasına girememektedir. İşgücüne katılmayan kadınların %57’si işgücüne katılmama nedeni olarak “ev işleriyle meşgul” olmalarını göstermektedir. Gelir azlığı nedeniyle çalışmak zorunda olan kadın ise, sosyal güvencesiz, düşük statülü-gelirli işlerde çalışmakta, böylece hem kayıt dışılık artmakta hem de kadınların emeklerinin karşılığı verilmemektedir (Dursun ve Aytaç, 2017: 19).

Kırdan kente göçler, kadını ücretli aile statüsünden çıkarmakta, kayıt dışı sektöre iterek veya ev kadınlığı statüsü olgusunu yaratarak işgücüne katılma oranına dâhil edilmemesi sorununu da doğurmaktadır. Kente göç eden kadın hem istihdam dışı kalmakta hem de iktisaden faal nüfusun dışına çıkmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2007: 42).

Kadınların işgücüne katılımının düşüklüğünde kadın işgücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliğini göz önünde tutmak gerekir. Kadınların işgücü piyasasına katılması, çalışma kararı alması, kadınların bireysel kararlarının ötesinde erkeğin izni ve

denetimiyle belirlenmektedir. Özellikle köyden kente yeni göç edenler arasında evli kadının çalışması hoş karşılanmamakta, öncelik ailenin erkek bireylerinde olmaktadır. Bunun yeterli olmadığı durumda sıra evlenmemiş bekâr kızlara gelmektedir. Göçten sonra kentte geçirilen süre uzadıkça kadınların çalışmasına daha çok rıza gösterilmekte fakat yapacakları iş konusunda ciddi kısıtlar belirlenmektedir (Önder, 2013: 50).

2.2.3. Eğitim Seviyesi

Kadının çalışma yaşamına katılım kararı üzerinde belirleyici etkenlerin başında kuşkusuz eğitim gelmektedir. Eğitim; toplumsal ve bireysel değişimin bir aracı olarak, toplumsal gruplar ve cinsiyetler arasındaki eşitsizlikleri en aza indirebilecek olan ve kadınların toplumsal hayatta etkin rol üstlenmelerinde, fırsatlardan eşit bir şekilde yararlanmalarına imkân tanıyan önemli bir araçtır (Dursun ve Aytaç, 2017: 17).

Eğitim düzeyinin düşüklüğü kadınların ancak niteliksiz ve düşük ücretlerde istihdamını mümkün kılmaktadır (Önder, 2013: 47). Kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları sonucu eğitim düzeylerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük ve çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına neden olmaktadır (Önder, 2013: 49).

TÜİK' in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) 2018 yılı sonuçlarına göre, Türkiye'de kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 6,1 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2018). Geçmiş yıllara kıyasla 2018 yılında kadınlarda okuma yazma bilmeme oranının düştüğü görülmektedir. Okuma yazma bilmeme oranının düşürülmesi kadınların hem çalışma yaşamına katılmak için kendilerini geliştirmelerine imkân sağlayacak hem de yasal hak ve ödevlerini anlamlandırmalarına yarar sağlayacaktır.

Türkiye'de kadının işgücü piyasasına bağımsız bir şekilde girmesini sağlayacak olan en önemli anahtar eğitimidir. Bu aynı zamanda kadının bireysel özgürlüğünü ve ikincil konumdan kurtuluşunu da sağlayacak en önemli adımdır. Eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılma eğilimleri belirgin olarak artış göstermektedir. Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini arttırarak ücret düzeylerinin artmasını sağlaması yanında, toplumda egemen olan ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak, kadınların işgücüne katılımına toplum nezdinde meşruiyet sağlatmaktadır (Önder, 2013: 49).

2.2.4. Kültürel Engeller ve Toplumsal Baskısı

Kültürel engeller, kadınların işgücüne katılımını engellemesinin yanı sıra iş arama tavrını da etkilemektedir. İŞKUR kayıtlarına göre 2017 yılı itibariyle kuruma başvuranların sayısı 2.599.292 olup, bunlardan 1.268.855 yani yaklaşık %50'si kadınlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2017) Kadınlar daha ziyade tanıdıkları ve yakınları aracılığı ile iş aramakta, tanımadıkları yerlere başvurmayı güven verici bulmamaktadır. Bu da iş bulma alanlarını daraltarak, İKO' larını düşürmektedir (Lordoğlu, 2006: 106).

Toplumda kadına biçilen roller ve bunun etrafında şekillenen aile ve sosyal ortam, kadının işgücüne katılmasına etki eden diğer kültürel unsurlardır. Çocuk ve yaşlıların bakımı geleneksel olarak sadece kadının görevi olarak görülmekte, erkeklere ailenin geçimini sağlama görevini yükleyen cinsiyete dayalı işbölümü, kadının işgücüne katılımının önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır.

Bakım kelimesinin, bir yandan bakımla ilgili faaliyetleri kapsarken, öte yandan bakımı üstlenilen kişiye (çocuk, anne, baba...) beslenen duygular olmak üzere iki ayrı boyutu olduğu söylenir. Bakım emeği ve duygusal emeğin iç içe geçmiş olması, bakım emeğini diğer emek kategorilerinden ayırmaktadır. Bu konu için şu örneği vermek yerinde olacaktır; ev işleri üçüncü bir kişiye kolaylıkla yaptırılabilir. Ancak ölçülmesi mümkün olmayan duygusal emeğin işin içine girdiği bakım hizmetlerinin yaptırılması, ev işleri kadar kolay olmamakta, çocuk ve muhtaç aile büyüklerinin bakımını kadının sorumluluk alanında gören toplumsal yapı, bu konuları bireysel olarak kadının çözmesini beklemektedir. Bu durumun duygusal ağırlığını da yaşayan çalışan anneler, çocuklarını bakıcı veya kreşlerde büyütürken vicdan azabı çekmektedirler (Özkaplan, 2009: 17).

Türkiye'de toplumsal cinsiyet anlayışı, kadınların işgücüne katılımında önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlayış gereği kadının çalışmasına hoşgörü gösteren ailelerde birde çocuk yaşlı bakımı, ev işlerinin yapılması gibi roller toplumsal cinsiyet anlayışı gereği kadına yüklenmektedir Bu konularla ilgili çözüm üretemeyen kadınlar, işgücü piyasası dışında kalmayı tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Çocuk, yaşlı bakımı ve ev işleriyle ilgili hususlarda oluşturulacak eşitlikçi ve paylaşımcı anlayış ile ancak bu konuların üstesinden gelinebilecektir (Önder, 2013: 58).

2.2.5. İşe Alımlarda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı hem anayasa hükmü olarak hem de 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Buna rağmen kadınlar işe alımlarda, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve işverenlerin tutumu nedeniyle ayrımcılık sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır.

• Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Toplumların kültürel ve tarihi birikimleri doğrultusunda kadınlar ve erkekler için farklı rolleri, sorumlulukları ve aktiviteleri uygun görmeleri haline cinsiyete dayalı işbölümü denilmektedir. Bu iş bölümü cinsiyetler arası karşılıklı bağımlılık ve işbirliğinin göstergesi olarak düşünülebilir. Bu sebeptir ki işler erkek işi ve kadın işi olarak ayrıştırılmıştır. Erkeklerin yaptıkları işlerin daha prestijli sayılması ve daha fazla gelir sağlaması, kadınların yaptıkları işlerin ise daha çok ev içi emeğe dayanan veya ücreti düşük işler olması ise toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün bir sonucu olarak düşünülebilir (Aksoy, 2006: 32). Fakat toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü özellikle Türkiye gibi ataerkil toplumlarda kadının işgücü piyasasında kendisine yer açmasını zorlaştırmakta ve var olan işlerde sadece kadın olması dolayısıyla düşük belirlenen ücretlerden dolayı işgücü piyasasına katılma kararına engel olmaktadır.

• İşverenlerin Tutumu

Kadın, çalışma yaşamında kendine belli bir kariyer hedefi oluşturabilmekte, ancak hedeflediği tepe noktadaki iş, kendisine sırf “kadın” olduğu için keyfi olarak kapatılmaktadır (Korkmaz, 2014: 3). Kadınların kariyerinin engellenmesiyle ilgili olarak kullanılan cam tavan sendromu, işletmelere katkı sağlayacak olan kadınların yükselmelerini engellenmesi ve aslında işletmelerin karlılığına, ilerlemesine de engel olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Bu cam tavanları kırmanın oldukça güç olması nedeniyle çok az kadın çalışan tepe noktalarına ulaşabilmektedir (Aytaç, 1999; 27).

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır (Griffin'den aktaran Aytaç, 2000: 99):

1- Kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.

2- Kadınlar, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değildirler.

3- Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedir. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece kadınlar tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadır.

4- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendilerini seçmektedir.

5- Kadınlarda tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.

6- Kadınlar duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksun olduğu düşüncesindedir.

2.2.6. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing, işyerinde ortaya çıkan; psikolojik taciz, yıldırma, duygusal taciz, psikolojik terör, duygusal linç, zorbalık gibi terimler için ifade edilmektedir (Önder, 2013: 55).

Psikolojik taciz, kurbanın yaşına ve cinsiyetine bağlı olmaksızın ortaya çıkabilmektedir. Fakat kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları bilinmektedir. Bu veri, Avrupa Parlamentosu'nun işyeri tacizleri ile ilgili kararında açıklanmış olup, hem dikey hem de yatay saldırılarda kadın kurbanların erkeklere oranla daha fazla olduğu belirtilmiştir. Kadın kurbanların daha fazla psikolojik tacize uğramalarının nedeni olarak da, olumsuzlukları tolere etmemeleri ve daha kolay sindirilebileceği algısına dayanmaktadır (Önder, 2013: 56).

İşverenlerin çalışanları istifaya zorlamada araç olarak mobbinge yönelmesi karşısında işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı ikinci fıkrası ile iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır. Mobbinge bağlı haklı fesih sonucu işçi kıdem tazminatına ve kıdem tazminatı ile karşılanmayan ek zararları varsa Borçlar Kanunu hükümlerine göre maddi veya manevi tazminata hak kazanmaktadır.

Cinsel taciz de en az psikolojik taciz kadar kadın istihdamı üzerinde etkili olan bir diğerk faktördür. Cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığı ihlal edilmeden, her türlü davranış ile cinsel yönden rahatsız edilmesi olarak tanımlanabilir (Çakıcı Gerçek, 2011: 47). Cinsel taciz de İş Kanuna göre işçi açısından haklı fesih sebebidir.

Kanunlarda yer alan yaptırımlar önem teşkil etmekle birlikte cinsel tacizin önlenmesi için henüz yeterli mekanizmalar kurulmamıştır. İşverene taciz konusunda eğitim yükümlülüğü getirilmesi, işyerinde cinsel tacizle karşılaşan çalışanın başvuru ve şikâyet konusunda bilgilendirilmesi gibi hususlarda çalışmalar yapılması gerekmektedir. Cinsel ve psikolojik taciz konusunda yapılacak çalışmalar ve hazırlanacak yeni yasal düzenlemeler ile hem kadın işgücünün istihdamdaki yerinin artışı hem de iş barışının sağlanmasına katkıda bulunulması sağlanabilir.

2.3. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Siyasi Faktörler

2.3.1. Yasal Düzenlemeler

Türkiye, kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olmasına rağmen, kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara uygulamada işlerlik kazandıramamıştır. Bunun temel nedeni ise, kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz yöndeki etkilerinin geçmişten günümüze hala devam etmesidir (Çakınberk, 2011: 42).

Kadın çalışanlara tanınan haklar bakımından ulusal mevzuatta özellikle;

- 1982 Anayasası,
- 4857 Sayılı İş Kanunu,
- 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu,
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu,
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Önemli düzenlemelerin yer aldığı temel kanunlar arasındadır. Bu kanunların yanında, çalışma yaşamında kadınları koruyucu çeşitli yönetmelik ve tebliğler de sosyal devlet anlayışına paralel olarak yer almaktadır. Kadının toplumsal alanda erkekle eşit haklara sahip olması konusunda en önemli adım ise Türk Medeni Kanunu'nun (17 Şubat 1926) kabul

edilmesidir. Erkeklerle hak olarak tanınan çok eşlilik Türk Medeni Kanunu ile kaldırılmış ve boşanma hakkı, velayet ve mallar üzerinde tasarruf hakkı kadınlara tanınmıştır (Dursun ve Aytaç, 2017: 47). Yapılan yasal düzenlemeler kadınların birçok hakkı elde etmesiyle kendi varlıklarına olan güvenlerinin tesisinde önemli yer tutmuş ve çalışma hayatında varlıklarını ispatlamaları için de zemin hazırlamıştır. Günümüzde hala kadın istihdam oranlarının düşük kalmasının sebebi ise yapılan yasal düzenlemelerin yetersizliği ve eksikliğidir. Çünkü yasalarla özellikle son yıllarda kadınlara tanınan haklar ya sadece bu konuda bir düzenlemenin varlığını ispat etmeye yönelik ya da denetimi sağlanmada yetersiz kaldığı için koruyuculuğunu ortadan kaldırmakta hatta kadınlar için haklarını kullanamadıklarını görerek sisteme olan inançlarının yıkılmasına, kendilerini güvensiz bir çalışma hayatı içerisinde hissetmelerine neden olmaktadır.

Aynı zamanda cinsiyet eşitliği temelinde yapılan yasal çalışmalar (eşit ücret, doğum izni, gece çalıştırma, esnek çalışma vb.) yalnızca çalışan kadınları kapsamaktadır. Çalışma hayatına yeni dâhil olmuş ya da belirli şartları tamamlamadığı hallerde çalışma hayatı içerisinde yer alacak kadınların kapsam dahiline girememeleri sorunu mevcuttur. Mevcut yasal çalışmalar kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmadığı gibi, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirerek kadınlara yönelik ayrımcılığı artırdığı ve istihdamı olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Bu durum kadınların çoğunluğunun ev kadını olarak işgücü piyasasının dışında kalmasına ya da emeklerini enformel piyasaya düşük ücretle sunmasına yol açmaktadır. Türkiye'deki düzenlemelere bakıldığında yasal mevzuatın kadını toplumsal cinsiyet normları çerçevesinden uzaklaştırmadan ele aldığını dolayısıyla uygulamaya konulan mevzuatların kadınların hayatlarında bir değişiklik yapmaktan çok mevcut durumu koruyarak iyileştirmeyi esas almaktadır (Yatar, 2015: 36).

2.3.2. Siyasi Katılımda Ayrımcılık

Liyakat; mevcut işlerde ehil kişinin seçilmesi ve yerleştirilmesi anlamına gelmektedir. Hak edilen göreve, hak eden bireyin getirilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Ancak özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların bazı görevlere sırf cinsiyetlerinden dolayı getirilmediği görülmektedir. Türkiye'de liyakat, cinsiyetler arasında da söz konusu olabilmekte ve çoğu zaman erkek olmak layık olma anlamına gelmektedir (Erol ve Özdemir, 2009: 268).

Seçme ve seçilme konusunda yasalarda yapılan eşitlikçi düzenlemelere rağmen kadınlar siyasal katılımında erkeklerle eşit düzeye gelememiş, herhangi bir artış eğilimi bile yakalanamamıştır. Özellikle seçilme hakkından yararlanma ve siyasal karar alma süreçlerinde yer alma konusunda cinsiyetler arası eşitsizlik çok belirgin bir biçimde varlığını sürdürmüş ve kadınlar erkeklerin oldukça gerisinde kalmıştır ve kalmaktadırlar (KSGM, 2009: 8).

Kadın Adayları Destekleme Derneği (KADER)'nin yaptığı çalışmaya göre 2011 genel seçimlerinden sonra hükümetteki 26 bakandan sadece biri, 2 bin 924 belediye başkanından sadece 26'sı, 34 bin 210 muhtardan 65'i, 81 validen biri, 103 rektörden beşi, 185 büyükelçiden 21'inin kadındır. 26 müsteşar arasında, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nda, Yargıtay'da, Sayıştay'da hiç kadının olmadığı belirtilmiştir (Özaydınlık, 2014: 102). Bu durumun oluşumunda kadın nüfusunun çalışma hayatı içerisinde kendisine yer bulamaması en temel etkenler arasındadır. Kadınların yönetim ve karar süreçlerine aktif kalımları çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin çözümü için önemlidir. En önemli siyasal karar mercii ise TBMM'dir. Türkiye'de siyasal yaşam denildiğinde milletvekilliği akla gelmektedir. Bu durumu göz önüne alarak kadınların siyasal yaşama katılma oranlarına ilişkin bilgiyi Tablo 2.2.'de 1980-2018 yılları arasında gerçekleşen seçim sonuçlarında, TBMM'sinde görev alan milletvekili sayısı, kadın milletvekilleri sayısı ve kadın milletvekillerinin oranı verilmektedir.

Tablo 2.2. Türkiye'de Seçim Dönemlerinde Millet Vekili, Kadın Milletvekili Sayıları ve Oranı

Seçim Yılı	Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Sayısı	Oran (%)
1983	399	12	3,0
1987	450	6	1,3
1991	450	8	1,8
1995	550	13	2,4
1999	550	23	4,2
2002	550	24	4,4
2007	550	50	9,1
2011	550	79	14,4
2015	550	81	14,7
2018	589	102	17,3

Kaynak: TBMM verilerinden yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 2.2.'de görüldüğü üzere, Türkiye'de 1983 yılından 2011 yılına kadar TBMM'nde kadın temsil oranı %10 düzeyini aşamamıştır. 2011 ve 2015 yılında yaklaşık %15 düzeyinde olan kadın temsil oranı 2018 yılında %17 düzeyini aşıya da nüfusun yarısını kadınlardan oluştuğu düşünülünce kadınların TBMM'nde temsilinin çok yetersiz olduğu

görülmektedir. Kadın temsil oranının artması kadınlara yönelik ayrımcı düzenlemelerin engellenmesine yönelik hukuksal düzenlemelerin yapılabilmesi sürecine katkı sağlayacaktır.



3. BÖLÜM

3. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİ EDEN DEĞİŞKENLERİN EKONOMETRİK ANALİZİ

3.1. Ampirik Uygulama

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılmaları noktasında birçok faktörün etki ettiği bilinmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımına etki eden faktörleri belirlemeye yönelik ampirik çalışmaların genelinde ekonometrik tahminlerle doğrulanma yapılmaya çalışılmıştır. Aşağıda Tablo 3.1.’de kadınların İKO’na yönelik seçilmiş literatür özeti görülmektedir.

Tablo 3.1. Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarına ve İstihdamlarına Yönelik Literatür

Yazar	Yıl	Başlık	Yöntem	Sonuç
Osman Cenk KANCA	2012	Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi	Granger Nedensellik Analizi	Türkiye’de ekonomik büyüme oranı ile işsizlik oranı arasında karşılıklı nedensellik ilişkisine ulaşılamamıştır.
Mustafa ÖZER ve Kemal BİÇERLİ	2004	Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi	Panel Veri Analizi	Türkiye’deki 1988-2001 yılları arasındaki işsizlik oranları, enflasyon oranları, imalat sanayindeki ücretler, kaba boşanma oranları; kadınların İKO’ rı için anlamsız bulunmuştur.
Özlem AYVAZ KIZILGÖL	2012	Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz	Logit Model Analizleri	Hane halkı geliri ile kadınların katılım oranı arasında ters orantı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ile kadınların katılım oranı arasında doğru orantı tespit edilmiştir. Evli kadınların çalışma tercihleri üzerinde çocuk sayısı etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Adem KORKMAZ, Gülsüm KORKUT	2012	Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri	Betimsel çalışma	Kadın istihdamında, kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumun tutumu ve kadınların istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği faktörlerine dikkat edilmiştir.

Tablo 3.1. Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarına ve İstihdamlarına Yönelik Literatür (Devamı)

Yazar	Yıl	Başlık	Yöntem	Sonuç
Aslı BEYHAN ACAR	2013	İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri Bakımından Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile Türkiye ile Diğer OECD Ülkelerinin Karşılaştırılması	Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi	Kadın istihdam oranının diğer ülkelere göre oldukça düşük olması; ülkemizde kırsal alandan kente göç eden ailelerde kadının genellikle temizlik, çocuk bakımı vb. kayıt dışı alanlarda bulunmuştur. Kısmi süreli, geçici süreli vb. atipik çalışma türlerinin özellikle gençler ve kadınlar için istihdamı gerçekleştireceğine vurgu yapılmıştır.
Osman KÜÇÜKŞEN	2013	Kadınların İşgücüne Katılımı ve İktisadi Kalkınma: U Şekilli Kadın İşgücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi	Çapraz Kesit Bağımlılığı, AMG.	Çalışmada yer alan değişkenlerden; doğurganlık oranı için negatif, şehirleşme oranı için ise pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. U şekilli kadın işgücü katılım tezini doğrular nitelikte sonuçlar vermiştir.
GÜLFERAH BOZKAYA	2013	Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz	Vector Auto Regression (VAR) Analizi	Üniversite eğitimi ile işgücüne katılım oranları arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Medeni durum göstergeleri olan evli, hiç evlenmemiş, eşi ölmüş ve boşanmış kadınların toplam kadınlar içindeki oranları da etki-tepki grafikleri anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.
TAM	2011	Worldwide Countries 130	Ordinary Least Squares (OLS) Generalized Method of Moments (GMM)	Ülkelerin ekonomik büyümesi ile kadınların işgücüne katılma oranları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Bu bölümde ağırlıklı olarak literatürde de mevcut olan çalışmalara ek olarak; Dünya Bankası, TÜİK ve OECD'nin yayınlamış olduğu veriler kullanılarak kadınların işgücüne katılıma oranı ile ekonomik büyüme, gelir, asgari ücret ve insani gelişmişlik endeksi faktörleri arasında ilişki ekonometrik yöntemlerle tahmin edilmiş ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda mevcut durum hakkında bilgiler sunulmuştur. Ekonometrik analiz aşamasında; kullanılacak model ve tahminlere yönelik veriler tanıtılmış ve kullanılan ekonometrik yöntemlerin değerlendirmesi yapıldıktan sonra uygulanan analizle medeni durumu, eğitim durumu ve kadınların işgücüne katılım oranları ilişkisine dair ampirik sonuçlar detaylandırılmıştır.

3.2. Model

Ekonomik, sosyolojik, demografik ve siyasi birçok faktörün kadınların işgücüne katılım oranlarına etkisi oldukça baskındır. Fakat özellikle; ekonomik faktörlerden gelir, ücret, büyüme; sosyal faktörlerden eğitim seviyesi ve medeni durumu; siyasi faktör olarak ise İnsani Gelişme Endeksi kadınların işgücüne katılımlarında oldukça belirleyici olabilmektedir. Türkiye’de de kadınların işgücüne katılım oranına etki ettiği düşünülen değişkenler için; 1988-2018 dönemi yıllık veriler kullanılarak analiz yapılmıştır. Analizde kullanılan veriler TÜİK, ÇSGB, EUROSTAT, OECD Data Bank, Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi ve ILO sitelerinden ulaşılmıştır.

Modelde bağımlı değişken Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (KİKO); bağımsız değişkenler ise Büyüme Oranları (BO), Asgari Ücret Artış Oranı (AU), Geçinme Endeksi-İTO (GE), İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE) ve Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYİH) olarak belirlenerek, ilgili dönemde yaşanan 1994, 2001 ve 2008 krizleri; sırayla K, K1 ve K2 kukla değişkenleri kullanılarak model oluşturulmuştur. Analizde Eviews 9 ekonometri paket programından yararlanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan temel doğrusal modeli şu şekildedir;

- Model 1

$$KİKO_t = \beta_0 + \beta_1 BO_t + \beta_2 AU_t + \beta_3 GE_t + \beta_4 IGE_t + \beta_5 K_t + \beta_6 K1_t + \beta_7 K2_t + u_t$$

$$KİKO_t = \beta_0 + \beta_1 GSYİH_t + \beta_2 AU_t + \beta_3 GE_t + \beta_4 IGE_t + \beta_5 K_t + \beta_6 K1_t + u_t$$

Model 1, temel ve statik model olmakla birlikte, kadınların işgücüne katılım oranı ile ilişki içerisinde olan ve dinamik etkilere sahip olduğu düşünülen birçok faktör modelde yer almaktadır. Bu sebeple modelin sonuçlarına etkin bir şekilde ulaşmak için, dinamik ve mevsimsel etkilerin ortadan kaldırılabilmesi ve veri cinsi seçimindeki farkların teke indirilmesi sebepleri göz önüne alınarak model tahmininde temel alınmak üzere verilerin logaritmaları alınmış ve ikinci logaritmik veriler ile model şu şekilde oluşturulmuştur;

- Model 2

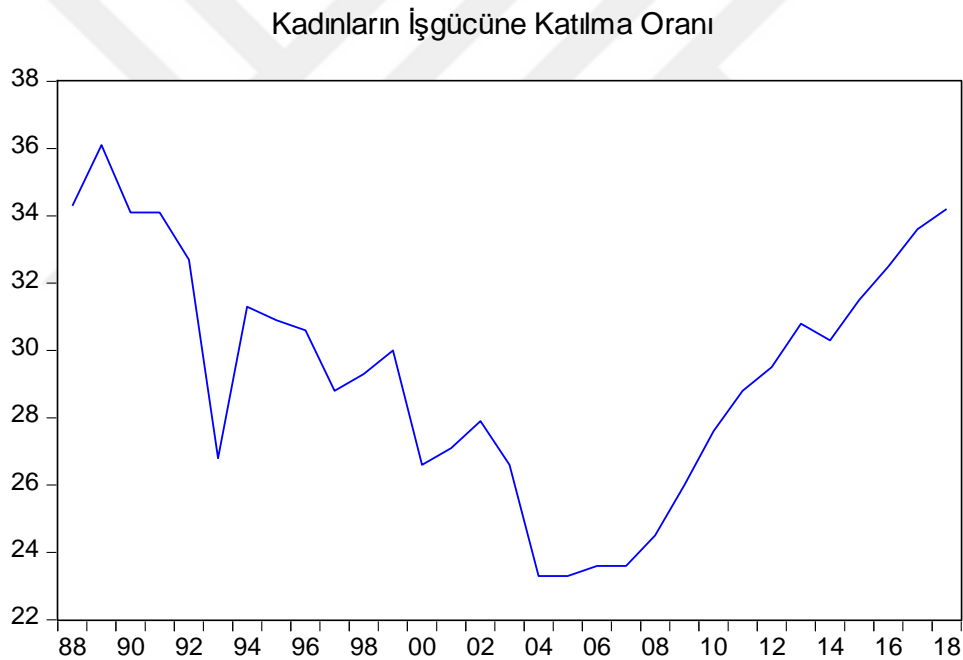
$$LKİKO_t = \beta_0 + \beta_1 LBO_t + \beta_2 LAU_t + \beta_3 LGE_t + \beta_4 LIGE_t + \beta_5 K_t + \beta_6 K1_t + \beta_7 K2_t + u_t$$

$$LKİKO_t = \beta_0 + \beta_1 LGSYİH_t + \beta_2 LAU_t + \beta_3 LGE_t + \beta_4 LIGE_t + \beta_5 K_t + \beta_6 K1_t + u_t$$

Model 2 ile mevcut verilerdeki mevsimsel etkilerin giderilmesi ve serilerin durağan bir trend yakalamaları için mevcut verilerin logaritmaları alınarak, faktörler etkilerini ortaya koymak için seriler hazır hale getirilmiştir.

Ekonometrik tahminleri değerlendirmeden önce modelde kullanılan değişkenlerin hesaplama yöntemlerine ve neyi ifade ettiklerine ilişkin bilgiler;

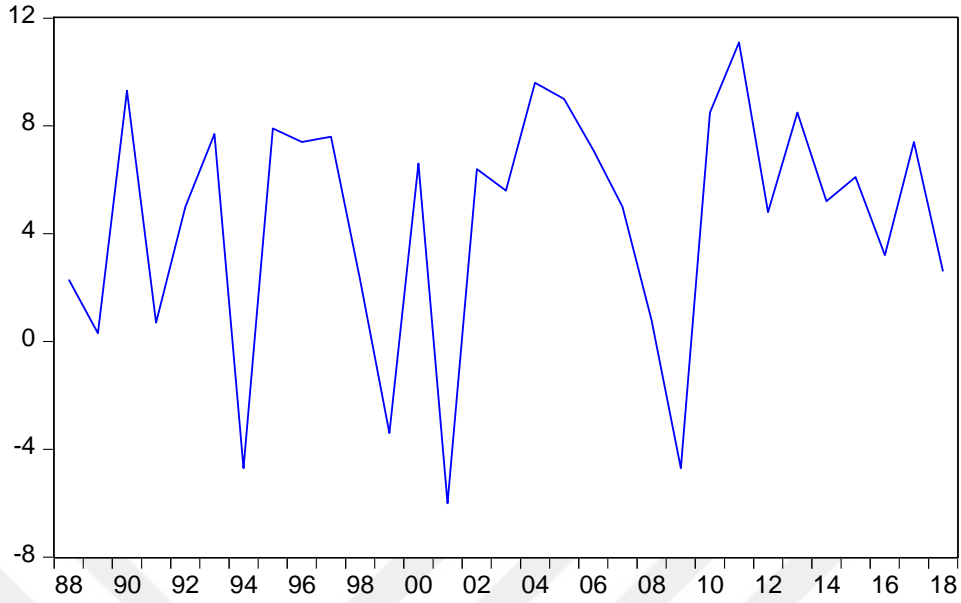
Modelde bağımlı değişken olarak ifade edilen "KIKO" kadınların işgücüne katılım oranını ifade etmekle birlikte iş arama kanallarını kullanarak ya da istihdam durumunda olan kadınların, 15 yaş üstü toplam kadın nüfusuna olan yüzdelik oranı şeklinde hesaplanmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı verilerine, TÜİK tarafından oluşturulan "Temel İşgücü Göstergeleri" veri setlerinden ulaşılmıştır. Grafik 3.1.'de Türkiye'deki 1988-2018 yıl aralığına ilişkin kadın işgücüne katılım oranlarının seyri yer almaktadır.



Grafik 3.1. Türkiye'de 1988-2018 Dönemi Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%)

Modelde ilk bağımsız değişken olarak tanımlanan "BO" büyüme oranlarını ifade ederken; reel milli gelir ile üretim miktarındaki artışlar anlamına gelmektedir. Boserup, ekonomik kalkınmanın kadınları üretimden dışlayacağını ve buna sebep olarakta ekonominin tarımsal üretimden sanayi üretimine kayması temelinde kadınların yeni üretim teknolojilerine adapte olamamasıdır, şeklinde ifade etmiştir (Boserup, 1970: 12). Grafik 3.2.'de Türkiye ekonomisi 1988-2018 dönemine ilişkin yıllık büyüme oranları yer almaktadır.

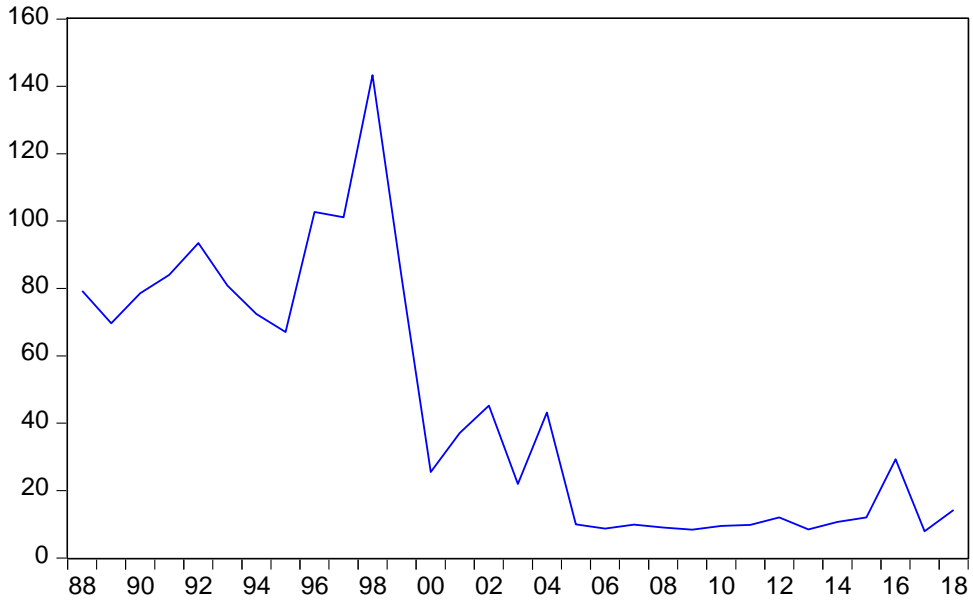
Büyüme Oranları (%)



Grafik 3.2. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Dönemi Büyüme Oranları (%)

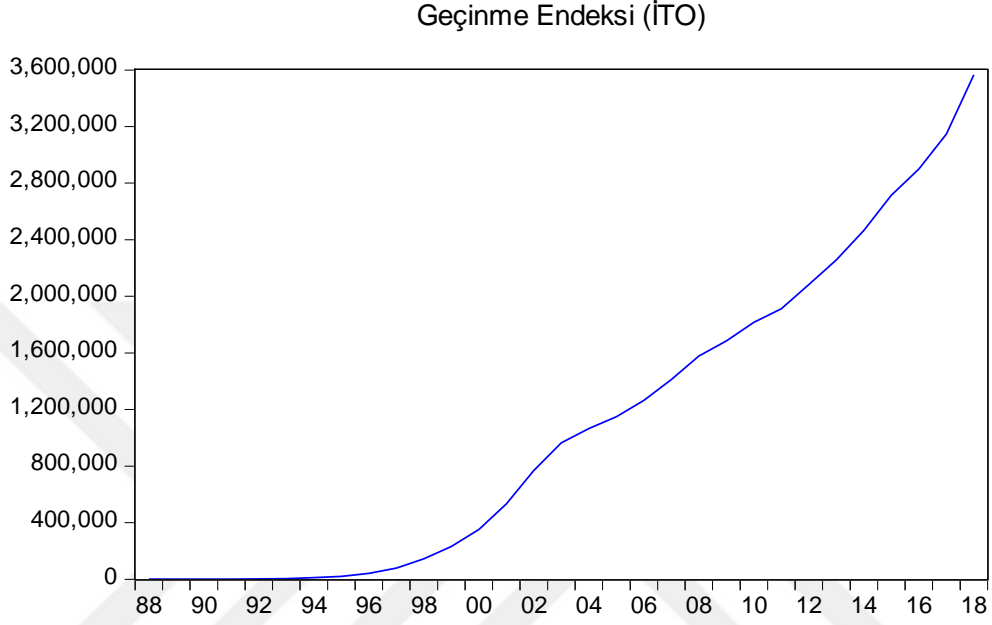
Modeldeki ikinci bağımsız değişken “AU” asgari ücret miktarındaki artış oranlarını ifade etmekte ve her yıl için belirlenen asgari ücretin, bir önceki yıla göre sağladığı artış miktarını belirtmektedir. Grafik 3.3.’de Türkiye ekonomisi 1988’den 2018 yılına kadar ki asgari ücret artış oranları yer almakta ve asgari ücret artış oranlarının özellikle 1998 yılından sonra ciddi bir düşüş yaşadığı ve asgari ücrette artış oranının her yıl düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir.

Asgari Ücret Artış Oranları



Grafik 3.3. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Asgari Ücret Artış Oranları (%)

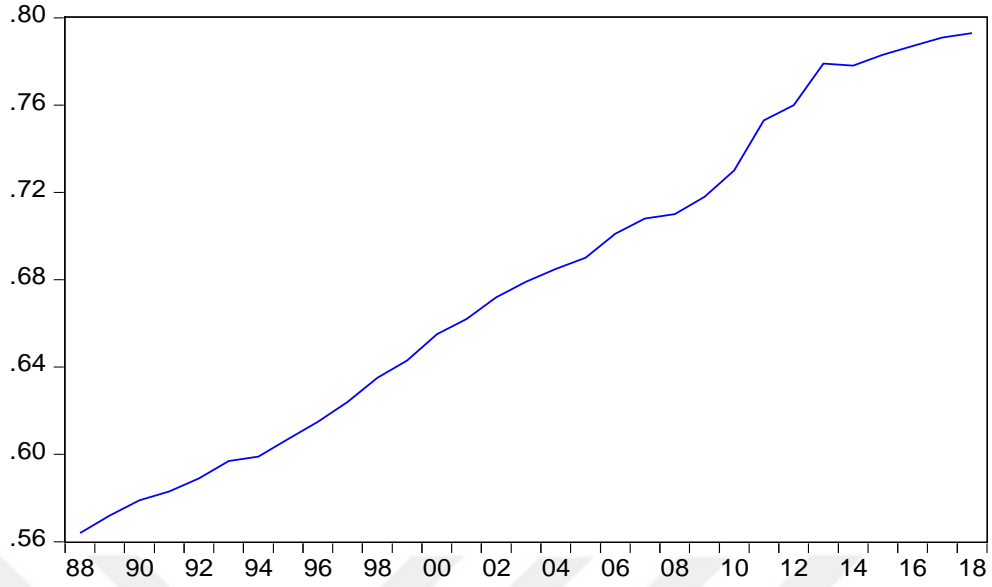
Modelde yer alan bir diğer bağımsız değişken “GE” olmakla birlikte İTO tarafında oluşturulan Geçinme Endeksini ifade etmektedir. Geçinme Endeksi hesaplanırken, tüketicilerin ve özellikle ücretli kesim için mevcut olan satın alma gücünde ortaya çıkan değişmelerin ve perakende fiyat hareketleri dikkate alınarak oluşturulmaktadır. Aşağıda Grafik 3.4. de Türkiye de belirlenen geçim standartları bilgileri yer almaktadır.



Grafik 3.4. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Geçinme Endeksi Verileri

Modeldeki bir diğer bağımsız değişken olarak “İGE” İnsani Gelişmişlik Endeksi kullanılmıştır. İGE uzun ve sağlıklı bir yaşam sürdürmek, iyi bir yaşam için bilgili olmak ve kaliteli bir yaşam standartlarını oluşturulmasını esas almaktır. İGE fırsatlar ve seçimler kriter kabul ederek ülkelerin genel durumları için profil oluşturmaya araç olarak görülebilir. Tüm bu değerler dikkate alınarak İnsani Gelişmişlik Endeksi Raporlarında Türkiye için yıllar itibariyle verilen puan sıralamaları aşağıdaki Grafik 3.5.’te yer almaktadır.

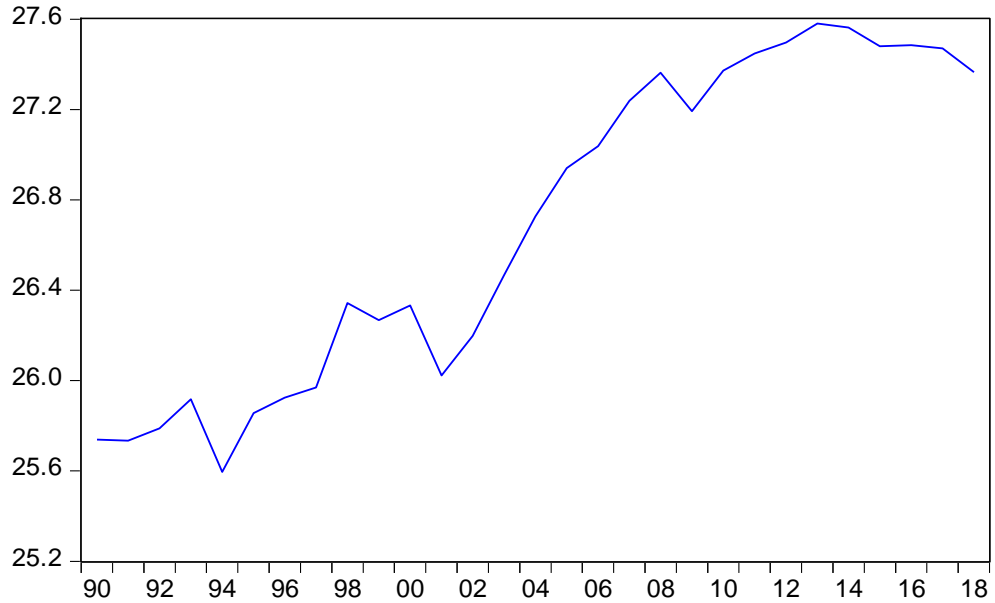
Human Development Index (Score)



Grafik 3.5. Türkiye'nin 1988-2018 Dönemi İnsani Gelişmişlik Endeksi Puanı

Son bağımsız değişkenimiz olarak “GSYİH” Gayri Safi Yurtiçi Hasılası tercih edilmiştir. GSYİH için ülkedeki ekonominin boyutunu ve aynı zamanda ülke ekonomisinde meydana gelen büyüme ya da daralmayı açıkça ortaya koyabilen önemli bir makro değişkendir. Ekonomik bir faktör olması sebebiyle oldukça önemli yer tutan GSYİH miktarları Türkiye için 1988 yılından itibaren aşağıda yer alan Grafik 3.6.’ da yer almaktadır.

GSYİH



Grafik 3.6. Türkiye Ekonomisi 1990-2018 Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla Tutarları

“K, K1, K2” kukla değişkenleri ise 1988-2018 yılları arasında Türkiye piyasalarına etkisi olduğu düşünölen kriz yılları için modele eklenmiştir. Sırasıyla 1994, 2001, 2008 yıllarındaki krizlerin işğücü piyasalarına dolayısıyla istihdama olan etkisini arındırmak adına modele eklenmiştir.

3.3. Veri ve Yöntem

Modelde kullanılan değişkenlerin veri seti 1988-2018 dönemi yıllık veriler olarak; TÜİK, ÇSGB, EUROSTAT, OECD Data Bank, Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi, ILO kaynaklarından elde edilmiştir. Modelleme yapılmadan önce verilere zaman serisi uygulanamamıştır. Çünkü veri setleri yıllık olarak kullanılmış, örneklem sayısı zaman serisi uygulamak adına kısıt yaratmıştır. Verilerin farklı türlerden oluşması ve üzerlerindeki mevsimsellik etkisini ortadan kaldırmak adına logaritmaları alınmış ve EKK yöntemiyle modelleme ve analiz gerçekleştirilmiştir.

3.3.1. EKK (En Küçük Kareler) Yöntemi

Regresyon analizinde amaç, üzerinde durulan kitle regresyon denklemini yani bilinmeyen regresyon katsayılarını, örnek regresyon denklemi vasıtasıyla tahmin etmektir. Doğrusal En Küçük Kareler (EKK) yöntemi, örnek regresyon denkleminin hata terimleri kareleri toplamını, en küçük yapacak regresyon katsayısı değerlerini veren yöntemin adıdır. Bu yöntemde, sabit terim ile değişken katsayısı değerleri bulunur ve bağımlı değişkenin tahmin değerleri mümkün olduğu kadar gerçek değerlere yakın olur (Yamak ve Köseoğlu, 2012: 305-307).

Regresyon tanımlanırken oluşturulan model ve model sonucunda çalışma için belirlenen hipotezler;

$$KİKO_t = \beta_0 + \beta_1 BO_t + \beta_2 AU_t + \beta_3 GE_t + \beta_4 IGE_t + \beta_5 K_t + \beta_6 K1_t + \beta_7 K2_t + u_t$$

Çalışma ile ilgili hipotez:

Büyüme Oranı (BO) bağımlı değişkeni için;

H₀: BO, kadınların işğücüne katılma oranlarını etkilememektedir.

H₁: BO, kadınların işğücüne katılma oranlarını etkilemektedir.

Asgari Ücret Artış Oranı (AU) bağımlı değişkeni için;

H₀: AU, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilememektedir.

H₁: AU, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilemektedir.

Geçinme Endeksi (GE) bağımlı değişkeni için;

H₀: GE, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilememektedir.

H₁: GE, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilemektedir.

İnsani Geçinme Endeksi (İGE) bağımlı değişkeni için;

H₀: İGE, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilememektedir.

H₁: İGE, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilemektedir.

Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) bağımlı değişkeni için;

H₀: GSYİH, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilememektedir.

H₁: GSYİH, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilemektedir.

Kadınları İKO ile büyüme oranının, asgari ücret artış oranlarının, geçinme endeksi ve İGE arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla kullanılan verilerin mevsimsel etkilerden arındırılarak logaritmik hale dönüştürülmüş regresyon modeli aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

$$LKİKO_t = \beta_0 + \beta_1 LBO_t + \beta_2 LAU_t + \beta_3 LGE_t + \beta_4 LIGE_t + \beta_5 K_t + \beta_6 K1_t + \beta_7 K2_t + u_t$$

Regresyon modeli Eviews ekonometri paket programında analiz sonucunda edilen sonuçlar Tablo 3.2.'de yer almaktadır.

Tablo 3.2. EKK Modeli Sonuçları

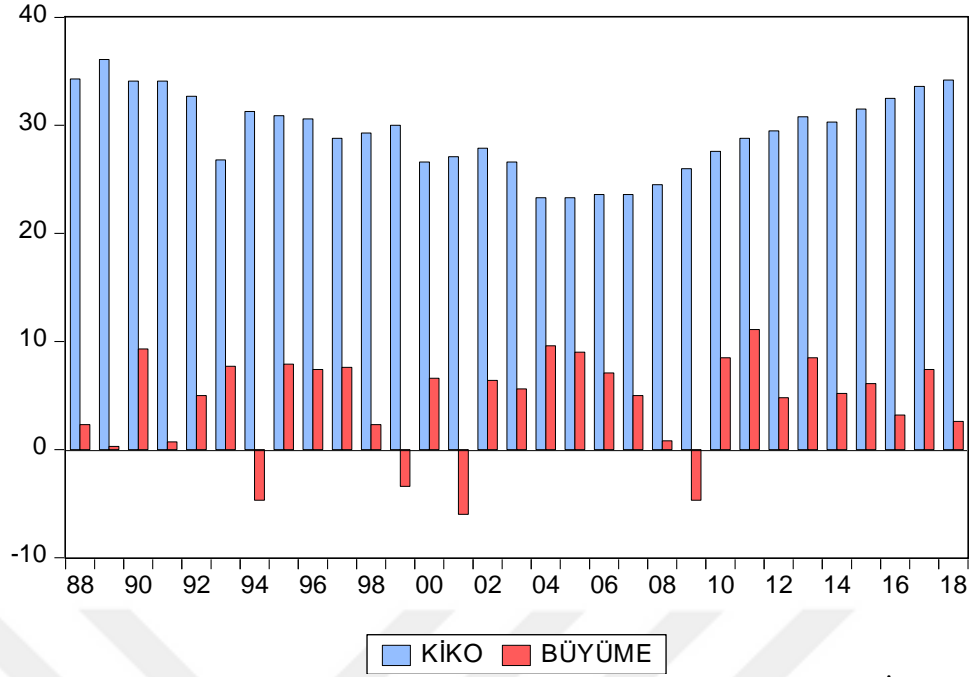
Bağımlı Değişken	Katsayı	t-istatistiği	Prob.
LKİKO			
Bağımsız Değişken			
LBO	-0.01	-1.31	0.20
LAU	0.07	3.73	0.00
LGE	-0.10	-9.07	0.00
LİGE	3.18	9.25	0.00
K	0.11	2.62	0.01
K1	0.11	2.92	0.00
K2	0.02	0.47	0.64
C	5.70	22.32	0.00
R²		0.88	
F-Statistic		20.12	
Prob. (F-Statistic)		0.00	

Not: K, K1 değişkenlerinin katsayıları %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlıdır.

$$LKİKO_t = 5.70 - 0.01LBO_t + 0.07LAU_t - 0.10LGE_t + 3.18LİGE_t + 0.11K_t + 0.11K1_t + 0.02K2_t$$

Model sonuçlarının yorumlaması;

LBO bağımsız değişkeninin Prob. değerinin 0.05'ten büyük olması (0.20) sebebiyle H_0 hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla 1988-2018 yılları arasında gerçekleşen ekonomik büyüme oranlarının kadınların İKO üzerinde bir etkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu durum için kısa bir yorum ileri sürülmek istenirse; Türkiye'de gerçekleşen büyüme oranlarının özellikle son yıllarda ithalata dayalı olarak gerçekleşmesi ve ithalata dayalı büyüme oranının; ülkenin üretim kaynaklarının kullanımını sınırladığı, dolayısıyla istihdam yaratmak yerine mevcut istihdam alanlarının daralmasına varabilecek durumlara zemin hazırlamasıyla açıklanabilir. Grafik 3.7.'de ekonomik büyüme oranları ve kadınların işgücüne katılma oranları 1988'den itibaren yıllar bazındaki seyri verilmiştir. Ekonomik büyümenin ithalat/ihracat ayrımı yapılmassa dahi; sabit artan ya da azalan bir trende sahip olmadığı için iş piyasalarına ve devamında işgücü piyasasına istikrarlı bir etkisinden söz etmek oldukça zor görünmektedir. Ve kadınların işgücüne katılımı ile bir uyum mevcut değildir.



Grafik 3.7. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Dönemi Büyüme Oranları ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%)

Aynı şekilde analizde kullanılan K2 kukla değişkeni, 2008 krizinin Türkiye üzerindeki etkisini tespit etmek için modele eklenmiş fakat Prob. değerinin 0.05 olan kritik sınırın üstünde (0.64) olması dolayısıyla anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analizdeki büyüme oranı değişkeni ve K2 kukla değişkeni dışında yer alan tüm değişkenlerin anlamlı olduğu tespit edilmiş ve etki yönleri saptanmıştır. Fakat mevcut durumda 2 değişkenimizin anlamsız çıkması sebebiyle; büyüme oranı değişkeni yerine GSYİH değişkeni eklenmesi ve anlamsız çıkan K2 kukla değişkeninin model çıkartılarak yeni bir analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.3.'te yer almaktadır.

Tablo 3.3. EKK-1 Modeli Sonuçları

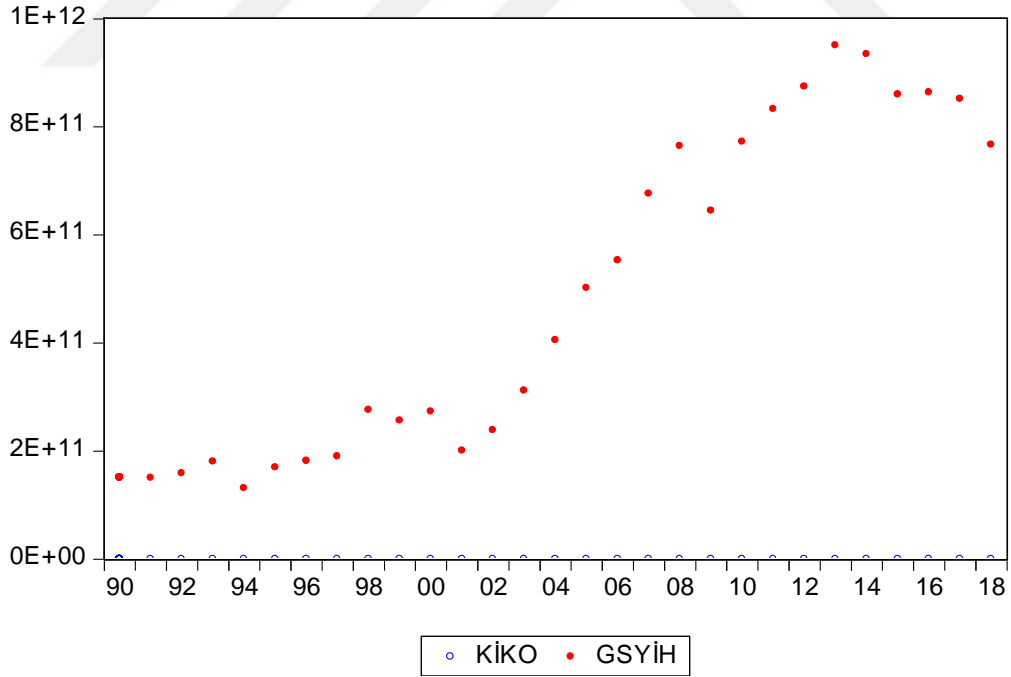
Bağımlı Değişken	Katsayı	t-istatistiği	Prob.
LKİKO			
Bağımsız Değişken			
LGSYİH	-0.30	-3.90	0.00
LAU	0.04	1.91	0.02
LGE	-0.07	-5.63	0.00
LİGE	3.75	7.69	0.00
K	0.06	-1.77	0.03
K1	0.10	-2.52	0.01
C	13.70	6.13	0.00
R²	0.86		
F-Statistic	18.57		
Prob. (F-Statistic)	0.00		

Not: K, K1 değişkenlerinin katsayıları %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlıdır.

$$LKİKO_t = 13.70 - 0.30LGSYİH_t + 0.04LAU_t - 0.07LGE_t + 3.75LİGE_t + 0.06K_t + 0.10K1_t$$

Tablo 3.2. ve Tablo 3.3. Model sonuçlarının yorumlaması;

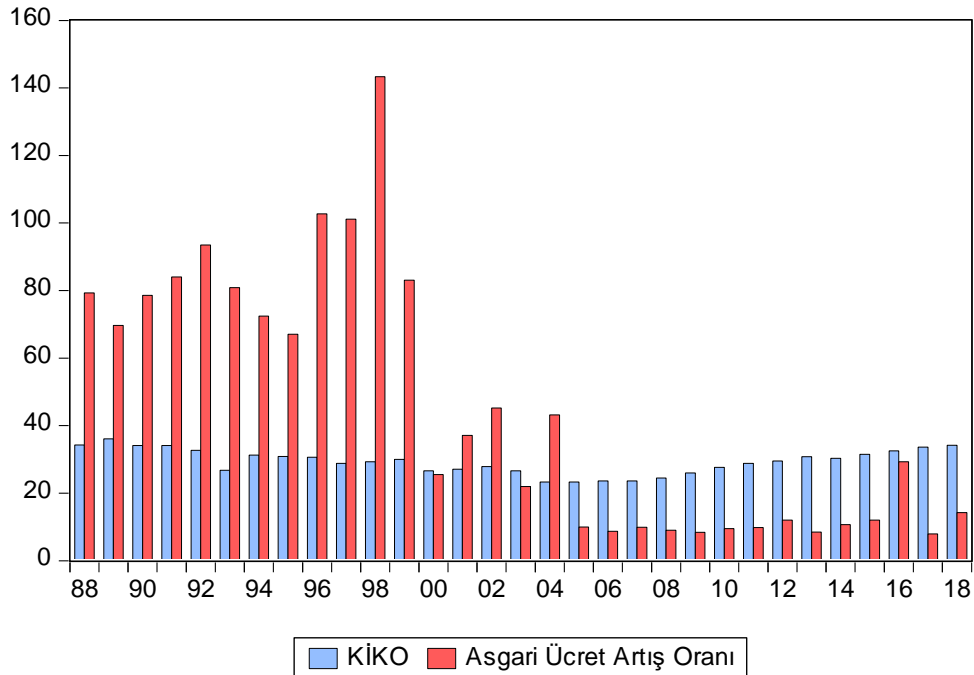
LGSYİH bağımsız değişkeninin, Prob. değerinin (0.00) 0.05'den küçük olması H_0 'ı redderken, H_1 'i kabul etmektedir. Dolayısıyla GSYİH' da meydana gelecek olan değişimler kadınların işgücüne katılım oranlarını etkilemektedir. Bu etkinin şiddeti ve yönüne ilişkin yorumu Tablo 3.2. 'de yer alan LGSYİH' nin katsayısına bakıldığında; diğer değişkenler sabitken LGSYİH' da meydana gelen %1 birimlik artışın bağımlı değişken olan LKİKO' da %0.30 bir azalışa sebep olacağı sonucuna ulaşılr. GSYİH' daki artışın, kadınların işgücüne katılımına negatif etki ettiği anlaşılmaktadır. Buna sebep olarak ise Türkiye'deki ülke geliri anlamına gelen GSYİH' nin artması, kişi başına düşen GSYİH' yı da arttırırken, hane halkının gelirinin artmasını sağlayacak ve işgücü piyasasından kaynaklanan bir takım engelle kadınların mücadele etmek yerine geri çekilmelerine sebep olmaktadır, şeklinde yorumlanabilecektir. Grafik 3.8.'de de yer alan 1988-2018 yılları arası Türkiye'nin GSYİH yıllık verileri ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranlarını incelediğimizde; GSYİH' da yukarı yönlü bir ilerleme olsa da bu ilerlemelerin iniş ve çıkışlar şeklinde olduğu görülmektedir. Bu durum yukarıda belirtilen nedenden ziyade Türkiye'nin GSYİH' sındaki istikrarsızlığının kadınların çalışma hayatı için bir standartı yakalayamayacaklarını düşünmeleriyle birlikte kendilerini geri çekebildikleri anlamına da gelebilmektedir.



Grafik 3.8. Türkiye Ekonomisi 1990-2018 Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla Tutarları ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%)

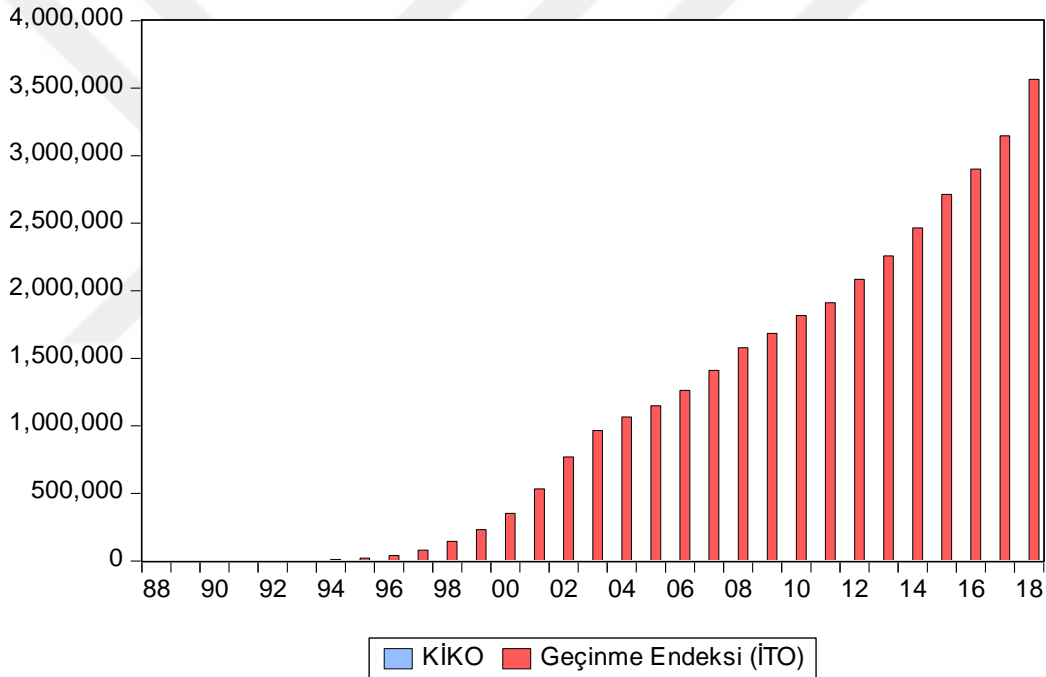
AU bağımsız değişkeninin Prob. değerinin 0.00 olduğu ve 0.05'ten küçük olma şartını sağladığı için H_0 ret, H_1 hipotezi kabul edilir. Asgari ücret artış oranları kadınların İKO' nı etkilemektedir şeklinde yorumlanır. Etkinin yönü ve şiddeti ise, LAU bağımsız

değişkenin diğer değişkenler sabitken LKİKO bağımlı değişkenine olan etkisi; LAU' da meydana gelecek %1 birimlik artış, LKİKO' da %0.07 oranda bir artışa neden olur, şeklindedir. Asgari ücret artış oranında meydana gelen %1 birimlik artışın kadınların İKO etkisi %0.07 ve pozitif yönlüdür. Asgari ücretin çalışma hayatındaki bireyler için en düşük ücret olduğu ve çalışma hayatı içerisinde buldukları sürede bu ücretin altında bir ücretin ödenmesinin yasal olmaması, bireyler için garanti unsuru olarak görülür. “Ücret arttıkça işçinin çalışma talebi de artar” hipotezi mevcut analiz doğrultusunda kadınların İKO' nun artmasıyla olumlanmış olmaktadır. Fakat etkinin düşük olmasının temel nedenleri arasında; Türkiye’de asgari ücret oranlarındaki artış seviyesinin oldukça düşük belirlenmesi etkili olduğu düşünülebilir. Artış miktarın düşük olmasıyla birlikte; verilen artış miktarlarının ülkedeki yüksek enflasyondan dolayı çalışanlar için hissedilebilir olmaması da önemli olmaktadır. Yani her yıl asgari ücrette belirli aralıklarla bir artış yapılmaktadır fakat ücretli çalışanlar bu artış ile maaşlarında meydana gelen iyileştirmeyi ve gelirlerindeki artış ile oluşması beklenen rahatlatmayı hissedememektedirler. Özellikle asgari ücret belirleme komisyonlarında ne kadar çalışma hayatının temel aktörleri (işçi, işveren ve devlet) birlikte karar almaya çalışılsa da; üçüncü aktör olan devletin asgari ücret artış oranları belirlenirken temel güdümleri ortaya koymaması asgari ücrette ciddi bir artış oranının yakalanamaması durumlarını yaratmaktadır. Grafik 3.9.’de 1988 ve 2018 yılları arasında asgari ücrette uygulanan artış oranları ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları yer almaktadır.



Grafik 3.9. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Asgari Ücret Artış Oranları ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%)

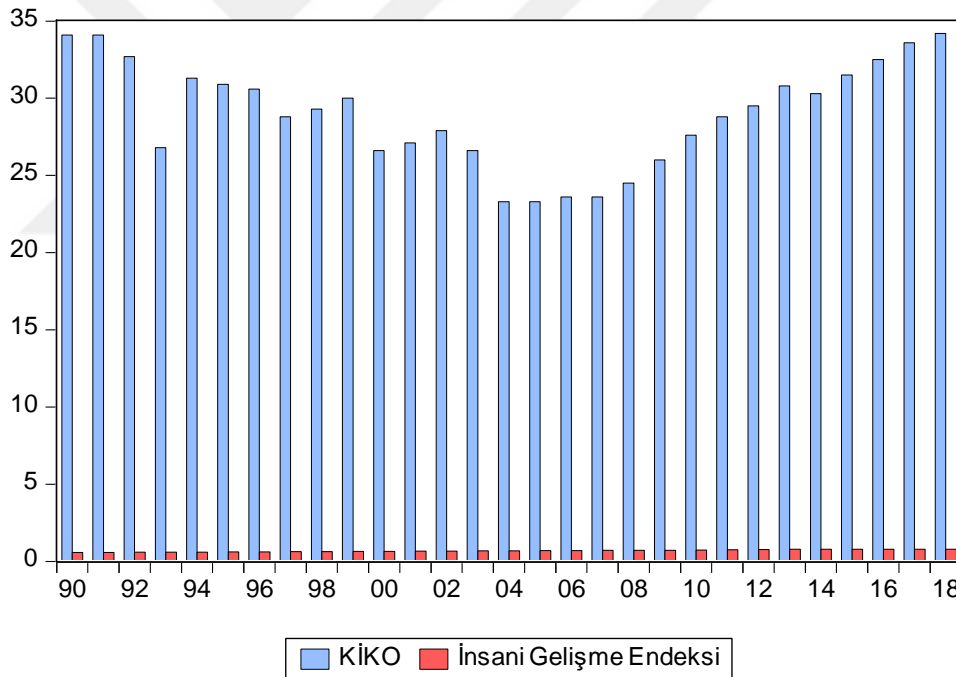
LGE (Geçinme Endeksi) bağımsız değişkeninin Prob. değerinin 0.00 olması sebebiyle H_0 ret edilir, H_1 kabul edilir. Ve bağımsız değişken, bağımlı değişkeni açıklamakta anlamlıdır. LGE bağımsız değişkeninin, LKİKO (Kadınların işgücüne katılım Oranı) bağımlı değişkenine etkisi; diğer değişkenler sabitken LGE’deki %1 birimlik artış, LKİKO’yu %0.10 oranında bir azalışa sebep olmaktadır. Geçinme endeksindeki %1 birimlik artış kadınların KİKO’nu %0,10 azaltır. Geçinme endeksi en genel anlamda, satın alma gücündeki değişimi ifade eder ve geçinme endeksinde meydana gelecek artışın, satın alma gücünde pozitif etki edeceği literatürde ifade edilmektedir. Türkiye’de geçinme endeksinde meydana gelecek %1 birimlik artış karşısında kadınların İKO %10 oranında da azalttığı tespit edilmiştir. Bu durum kadınların hane gelirleri arttıkça işgücü piyasasından çekilme kararı aldıklarını göstermektedir.



Grafik 3.10. Türkiye Ekonomisi 1988-2018 Geçinme Endeksi Verileri ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%)

LİGE bağımsız değişkeninin Prob. değerinin 0.05’ten küçük olması (0.00) sebebiyle H_0 ret edilir, H_1 hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla 1988-2018 yılları arasında gerçekleşen ekonomik İGE’nde Türkiye’nin sıralama puanının artması, kadınların işgücüne katılma oranları üzerinde bir etkisinin olduğu sonucunu vermektedir. Bu etki; LİGE bağımsız değişkeninin, LKİKO bağımlı değişkenine diğer değişkenler sabitken LİGE’deki %1 birimlik artış, kadınların işgücüne katılma oranlarını % 3.18 oranda bir artışa neden olur. Diğer bir ifadeyle İGE’ndeki %1 birimlik artışı kadınların İKO %3.18 arttırır. İGE çok boyutlu bir endeks olmakla birlikte üç temel kıstası gerçekleştirme hedefi ile

hesaplanmaktadır. Bu temel kıstaslar; uzun ve sağlıklı bir yaşam sağlamak, bilgi düzeyini yükseltmek, refah seviyesi yüksek bir yaşam alanı yaratmaktır. Türkiye'nin mevcut konumda her yıl ki İGE puanları dikkate alındığında İGE' ndeki %1 birimlik artış yani refah seviyesi, bilgi düzeyi, yaşam standartlarının arttırılması durumunu kadınların işgücüne katılma oranını %3,18 artıracaktır sonucuna ulaşılmıştır. Buna sebep olarak ülkedeki refah seviyesinin arttırılması ücretlerin iş hayatının standartlarının kadınları işgücü piyasası dışarısına atan şartların giderilmesi anlamına gelmektedir. Modelimizin sonucuna göre kadınların İKO pozitif yönde etkileyeceği tespit edilmiştir. Grafik 3.11.'de 1990'lı yıllardan itibaren Türkiye'nin İGE puanı ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları yer almaktadır. Bu puanın artması Türkiye için oldukça önemli bir avantajdır. Çünkü İGE yaşanabilir alanlar hedefine yakışan her türlü alanda incelemeler yapmakta ve bu puanı ülkelere göre belirlemektedir. Çok yönlü bir perspektif ile Türkiye'nin her yıl daha yukarılarda yer alacağı grafikteki artan eğilimden anlaşılmaktadır.



Grafik 3.11. Türkiye'nin 1990-2018 Dönemi İnsani Gelişmişlik Endeksi Puanı ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%)

K, K1 değişkenleri, Türkiye'nin 1994 ve 2001 yılında yaşamış olduğu kriz dönemleri için modele eklenen kukla değişkenler olmakla birlikte kriz dönemlerinin bağımlı değişken için temel etkisini ortaya koymak ve modelden egale etmek amacıyla kullanılmıştır. K, K1 kukla değişkenlerinin bağımlı değişkene etkisi 0.11 şeklinde gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen değişkenleri, etki yönü ve miktarını açıklamak adına oluşturulan modelin R^2 ’si 0.88 olarak tespit edilmiştir. R^2 modelin açıklama gücünü ifade etmektedir. Dolayısıyla kadınların İKO etkileyen değişkenler için oluşturulan modeldeki bağımsız değişkenler ile kadınların İKO’ nı etkileyen unsurların %88’inin açıklanabildiği ifade edilmektedir.

3.4. Ampirik Sonuçlar

Türkiye’de 1988-2018 dönemine ilişkin kadınların İKO’na etki ettiği düşünülen faktörlerden büyüme oranı, asgari ücret artış oranı, geçinme endeksi ve İGE değişkenleri yıllık verileri ile Eviews ekonometri paket programında değerlendirilmiştir.

Değerlendirme sonucunda Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranına, asgari ücret artış oranı, geçinme endeksi ve insani gelişmişlik endeksinin etki ettiği fakat ekonomik büyüme faktörünün etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Asgari ücret artış oranlarındaki iyileştirmelerin kadınların İKO’na pozitif yönlü bir katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ücretlerin artması kişiye hem manevi hem de maddi anlamda etki getirmektedir. Ücret emeğin karşılığı olarak ödendiğinden dolayı kadınlarında sundukları emeklerinin karşılığını almaları bu yönde iyileştirmeler olarak görülebilecek asgari ücret artış oranlarına olumlu tepki vermekte ve asgari ücret artışlarıyla orantılı olarak işgücü piyasası içerisinde daha fazla yer almayı talep etmektedirler.

Analiz sonucunda bir diğer değişken olan Geçinme Endeksi’nin, kadınların İKO’na etkisi negatif yönlü tespit edilmiştir. Geçinme Endeksinde oluşan her artı değer için kadınlar işgücü piyasasından çekilmeye ya da katılmamaya yönelik karar almaktadırlar.

İGE değişkeninin kadınların işgücüne katılmalarına etkisi pozitif yönlü olduğu saptanmıştır. İGE’ nin birçok değişkeni bünyesinde toparlayıp değerlendirmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre ülkelere sıralama ve puan dağılımı gerçekleştirmesi ülkelerdeki dezavantajlı gruplardan temel ihtiyaçlara, eğitim ve sağlık başta olmak üzere refah seviyesine katkı sağlayacak, ülke vatandaşları için artı değer yaratacak hukuksal yapılar dâhil ülkenin kendisine dışarıdan sunulan değerlendirmeler ile daha iyiye yönelmesini sağlayabilecek bir endekstir. Analiz sonucunda İGE’ nin kadınların işgücüne katılmaları pozitif yönde attırdığı görülmüştür.

Analizdeki son bağımsız değişken olarak GSYİH' nın kadınların işgücüne katılım oranları üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. GSYİH' daki artış ülkenin gelirinin artması ve ekonomisinin büyümesi anlamına gelirken; analiz sonucuna göre bu büyümenin kadınların işgücüne katılım oranları üzerine arttırıcı değil azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.



4. SONUÇ

Türkiye’de 1988’den günümüze kadar kadınların işgücüne katılma oranları ve istihdam içindeki yerleri incelendiğinde bunun oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. İKO verilerinde sürekli bir artış olmasına karşın istenilen düzeye ulaşamamıştır. Bu durumun temelinde ülkedeki ekonomik yapı, sosyal ve toplumsal beklenti ve değerler oldukça önemli yer tutmaktadır. İşgücüne cinsiyet ayrımcılığı ile bakılması en temel problemler arasında yer almaktadır. İşgücü demek birey demektir ve her bireyin kendi hayatına devam edebilmesinin temel gerçeği çalışmak ve gerekli maddi kaynağını temin etmektir. Fakat konu kadınların maddi bağımsızlıklarına geldiğinde hemen hemen her alanda önlerine çekilen setler ve bu setlere yönelik yerleşmiş tutumlar bulunmaktadır.

Kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almalarına yönelik tutumlar;

Toplumun gözünde kadın işgücü; Türkiye toplumsal yapı olarak aile bağları güçlü yardımlaşma ve dayanışma algısı gelişmiş, kadına annelik vasfı sebebiyle el üstünde tutan, erkeğe ise aile reisi gözüyle bakılmasının sonucu olarak evini koruyup kollama, geçindirme görevleri yüklenmiş ataerkil yapının daha fazla hissedildiği bir ülkedir. Dolayısıyla erkeğin çalışmasına zorunlu, kadının çalışmasına ise kimi kesimde “tercihidir”, kimi kesimde ise çalışmaması yönünde tutumlar mevcuttur. Fakat bu yapı özellikle köyden kente göçlerle birlikte aslında sadece kadının değil bütün aile fertlerinin çalışmak zorunda kalmasıyla bir nebze yıkılmıştır. Çünkü köy hayatında kadınlar zaten resmi kayıtlara geçmese bile imece usulü olarak ya da tarım işlerinde çalışarak hem aile ekonomisine katkı sağlamakta hem de toplumun kendisinden beklentisi olan evini, çocuklarını, bakıma ihtiyacı olan aile büyüklerinin ihtiyaçlarını giderebilmekteydi. Köyden kente göçlerle birlikte kadınların aile ekonomisine olan katkısı ortadan kalktı. Çünkü kadınların eğitim hayatlarının çok kısa süreli olması ya da hiç olmaması sebebiyle büyükşehirlerdeki ihtiyaç olan vasıflı işgücü tanımı içerisinde dâhil edilemediler. Devam eden süreçte köyden kente göçü gerçekleştiren kuşağın alt jenerasyonları, kent hayatının da etkisiyle eğitim, ulaşım, sağlık gibi temel faaliyetlerin ulaşımının kolaylaştırılması sonucunda kadınların eğitime katılımı da kolaylaşmıştır.

Kadınlar eğitim hayatlarına devam ederken bir tarafta onların eğitilmiş olmasını isteyen ebeveynler diğer tarafta da hala “Kadının işi evidir, çocuklarıdır.” anlayışını savunan ebeveynler var olmuştur. Bu durum günümüzde de hala geçerliliğini koruyabilmektedir.

Çünkü hala kız çocuklarına eğitim haklarından mahrum bırakmayı kendilerinde bir hak olarak gören ebeveynler ve kadınları çalışma hayatında kendisiyle eşit göremeyen çalışma arkadaşları bulunmaktadır. Toplum nezdinde de ciddi düzeyde ataerkil yapı yumuşatılmış olsa dahi hala “Eşinin maaşı iyiyse; kadının çalışmasına gerek yok.” anlayışı tamamıyla ortadan kaldırılamamıştır. Yani kadınların çalışmaları toplum nezdinde bir hak olarak değil, ailenin zorda kalması durumunda gerçekleştirilebilecekleri bir zorunluluğun sonucu olarak görülmektedir.

İşverenlerin gözünde kadın işgücü; Maalesef ki Türkiye işgücü piyasasında işler, kadın işi ve erkek işi olarak ayrılmış ve kabul edilmiştir. Aynı zamanda işverenlerin işgücüne ihtiyaç duyması halinde tercihleri erkek işgücünde toplanmaktadır. İşverenlerin bu yöndeki tutumlarına yönelik açıklamaları; kadın işgücünün ilk problemi olarak çalışma hayatında iken evlenmeye karar vermesi durumunda işi bırakabilmesi ya da eski performansıyla devam edemeyeceği düşüncesi yer alır. İkinci olarak ise evli olması halinde doğum ve yasal izinlerinin olması, çocuk sahibi ise çocukla ilgili durumlar için çok sık izin alabilme durumlarının yaşanması şeklinde ifade edilmektedir. Aynı zamanda işverenin gözünde “Bazı işler erkekler tarafından yerine getirilmelidir.” düşüncesi de önemli etkiye sahiptir. Özellikle yönetici pozisyonunda, karar alma süreçlerinde kadınlara mevcut şanslar neredeyse hiç verilmemektedir. Çünkü kadının duygusallık yönünün ağır basacağı ve bu sebeple şirketin işleyişinde aksamalar yaşanabileceği anlayışı bulunmaktadır.

Kadınların gözünde kadın işgücü; bu çalışmadaki en dikkat edilmesi gereken sonuç ve öneriler bu paragrafta yer almaktadır. Çünkü her şey her zaman bireyin kendine olan inancı ile başlamaktadır. Türkiye’de kadın işgücü çalışma hayatı içerisinde yer alabilmek için gerekli bilgi ve kültür birikimine sahip olmalarına rağmen, toplumda egemen olan ataerkil yapı ve işverenlerin tutumları karşısında işgücü piyasasından uzaklaştığı bilinmektedir. Kadınların çalışma çağına gelmeleriyle birlikte ilk önce bütün zorlukları; çalışma hayatı içerisinde yer almaya karar vermeleri ve gerek toplumdan kaynaklanan baskıyı yıkmaları gerekse işverenlerin “Bu iş, erkek işidir.” yargısını çalışma hayatında gösterdikleri performansla yıkmaları gerekliliğini fark etmesiyle gerçekleşecektir.

Erkek işgücünün gözünde kadın işgücü; kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bir diğer problem ise aynı sektörde olmalarına, hatta aynı işi yapmalarına rağmen karşı cinslerinin konuya ve işe sadece kendilerinin hâkim olduğunu düşünmeleri ve meslektaşlarına mobbing uygulamalarıdır.

Yasal çerçevede ve siyasal katılımı kadın işgücü; Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, İş Kanununda ve yönetmeliklerde hiçbir şekilde cinsiyete dayalı bir ayrımın yapılamayacağına vurgu yapılmaktadır. Yasal prosedür kadınları ve çocukları dezavantajlı gruplar içerisinde alarak gece çalışması, yer altı işleri gibi ağır şartlar ve tehlikeler taşıyan işler dışında bütün alanlarda aynı şartlar ve ücretler ile kadınların çalışmasına olanak sunmaktadır. Aynı zamanda kadın işgücünün istihdamı, iş sahibi olması konusunda önemli sosyal politikalar, teşvikler ve indirimleri sağlamaya yönelik atılımları gerçekleştirilmektedir. Bu düzenlemelere rağmen kadın istihdamında beklenen iyileşme sağlanamamaktadır.

Kadının katılımının en düşük olduğu ve katılması için fırsatların oluşmadığı diğer alan ise siyasal yaşamdır. Kadınların çalışma yaşamında var olabilmesi için olduğu gibi siyasal yaşamda da var olabilmesinin ön koşulu cinsiyetçi yaklaşımların ortadan kalkması ve eşitlikçi politikaların üretilmesiyle toplumsal cinsiyetin yeni baştan kurgulanması gerekmektedir.

Ulusal ve Uluslararası endeks, rapor vb. değerlendirmelerde Türkiye'deki kadın işgücü; Türkiye'deki kadınların işgücüne katılma oranları OECD ülkelerine oranla oldukça düşük kalmaktadır. Ve kadınların eğitiminden istihdamına kadar birçok değerlendirmeyi esas alan endeks, rapor vb. dokümanlardan Türkiye'deki ilerlemeye dikkat çekilse de yeterli olmadığı ve iyileştirmelerin yapılmasına yönelik öneriler sunulmaktadır.

Çalışmada gerçekleştirilen analizler doğrultusunda ulaşılan sonuçlarda Türkiye'de makroekonomik faktörlerden ziyade sosyal ve kültürel etkilerin kadınların işgücüne katılımları üzerinde daha etkili olduğu sonucunu vermiştir. Şayet ekonometrik model sonuçlarında;

- Ekonomik büyüme ile kadınların işgücüne katılım oranı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş,
- GSYİH ve geçinme endeksi kadınların işgücüne katılım oranlarını negatif etkilediği,
- Asgari ücret artış oranları ve İnsani Gelişmişlik Endeksinin kadınların işgücüne katılımlarını pozitif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Analizler ve araştırmalar sonucunda Türkiye’ de kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamını arttırmak adına yapılması gerekenleri üç temel madde ile açıklamak gerekirse;

Öncelikle nüfus artışıyla orantılı olarak istikrarlı bir büyümenin sağlanması ve işverenlerin yatırım yapma, yeni işler kurma, işgücü istihdam etmede yaşadıkları tedirginlikleri ortadan kaldırılmasında oldukça önemli yer tutacaktır.

Toplumsal olarak kalıplaşmış düzenler üzerinden gidilmemeli ve kadınlara sürekli dezavantajlı grupta yer aldıkları ifade edilmemelidir. Cinsiyet bir dezavantaj unsuru olarak değerlendirilmemelidir. Kadın bir bireydir ve hayatını tek başına idame ettirebilmelidir. Bunu gerçekleştirebilmesi için ilk olarak çalışma hayatının içerisinde yer alması gerektiğini ve maddi kazanç boyutunu elde etme gerekliliğini farkına varmalıdır. Çünkü bu farkındalık, onu istihdam dışında tutmaya yönelik tutumları egale etmesinde en büyük etkiyi yaratacak unsurdur. Bu yönde asgari ücretlerde iyileştirmeler gerçekleştirilmeli ve piyasada ücretler belirlenirken kadın/erkek ayrımları ortadan kaldırılmalıdır.

Diğer temel etmen ise, kadınlara yönelik kanunlar tarafından sağlanan temel hakların iyileştirilmesidir. Çünkü kadınlara yönelik unutulmaması ve dikkat edilmesi gereken en önemli nokta “anne” olmalarıdır. Birçok kadın çalışma hayatına devam etmek ya da girmek için çocuklarının en azından kreşe gidebilmeleri için gerekli olan sürede çalışmamaktadır. Dolayısıyla özellikle doğum izni, süt izni gibi kadınlara özgü temel hakların OECD ülkelerindeki izinlerle uyumlaştırılması kadınların işgücüne katılımlarında pozitif etki yaratacaktır. Özellikle özel sektör çalışanları için, çalışma saatleri içerisinde çocuklarına kreş hizmeti verilmesine yönelik devletinde dâhil olduğu uygulamaların yaygınlaşması önemli bir etki yaratacaktır. Ayrıca kanunlarda “Eşit işe, eşit ücret.” anlayışı yer alsa da uygulama da kadınların erkeklere oranla düşük ücretlerde çalıştırılmasının engellenmesi oldukça önemli bir adım olacaktır.

Bu üç temel etmenin alt başlıkları oldukça yoğun olabilmektedir. Çünkü Türkiye’de mevcut işgücü piyasasının yapısı ve şartları oldukça sert ve keskindir. Türkiye’de sadece kadın değil tüm işgücü için şartların temelinden iyileştirilmesine yönelik gerekli yasal ve idari süreçler gerçekleştirilerek, işverenlerin çalışanlara bu haklarını sağlamalarının takibi ve kontrolü gerçekleştirilmelidir. İşgücü piyasalarında yapılacak olan ve istikrarının kesin bir şekilde ortaya konacağı uygulamalar kadın işgücü başta olmak üzere tüm işgücü için,

istihdamın daha kaliteli bir şekilde artmasına ve gerek istihdamı talep edecek olan işverenlerin gerekse emeğini arz edecek olan işgücünün karşılıklı mutabık olmalarını ve memnuniyetini sağlayacaktır.



5. KAYNAKLAR

- Acar, A.B. (2013). *İşgücü Piyasası Temel Göstergeler Bakımından Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi İle Türkiye İle Diğer OECD Ülkelerinin Karşılaştırılması*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 75, 121-144.
- Acar, F. (2000). *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği*. Ankara: T.C. Başbakanlık KSGM Yayını.
- Aksoy, N. (2006). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Rolü*, Ankara: T.C. Başbakanlık KSGM.
- Akturk, F. (1999). Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi*. Nisan-Haziran, 3, 185-194.
- Altan, O. Z. (2004). Sosyal Politika Dersleri. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*. No:1592, 332.
- Aren, S. (2005). *İstihdam Para ve İktisadi Politika* (On ikinci baskı). Ankara: Savaş Yayınları.
- Arrow, K. J. (1973), “The Theory of Discrimination” Ashenfelter, O. ve Rees, A., In, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, New Jersey.
- Ataman, C. B. (2016). *Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar* (İkinci Baskı). Ankara: İmaj Yayınevi.
- Aydın, S. (2016). *Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları*. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 243-258.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu, Prof. Dr. Nusret Ekine Armağan, *TUHİS*, Haziran.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığışok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S., Yasin Eryiğit K. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: TİSK Yayın.
- Başterzi, S. (1994). *İşsizlik Sigortası*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi* (Altıncı baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bilgin, M.H. (2003). Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Analiz. *Öneri Dergisi*, 5(19), 137-143.
- Boserup, E. (1970). *Women's Role in Economic Development*. London: George Allen and Unwin Ltd.
- Bozdağ, N. (1998). Türkiye’de İşsizlik. *G.U. İ.İ.B.F. Dergisi*, 4(2), 245-252.
- Bozkaya G. (2013). *Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz*. Sosyal Bilimler Dergisi, 3(5), 69-89.

- Bulut, V. (2011). *Türkiye’de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi ile İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakıcı Gerçek L.(2011). Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60 (1). 47-82.
- Çakınberk, A. K. (2011). *İş’te Kadın Olmak*. 1.Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çolak, Ö. F. ve Şenol A. (2003). Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2).
- Çondur, F., ve Bölükbaş, M. (2014). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 77-93.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstidamı. *Çalışma ve Toplum*, 21, 41-55.
- Dedeoğlu, S. (2012). *Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2017). *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*. Ankara: Ekin Yayınevi.
- Ecevit, Y.(2009). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: Tüsiad.
- Elliott, R. F. (1997). *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Erarşlan, İ. (2009). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Erday, U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 3, 133-162.
- Erol, H. ve Aytur, G. (2017). Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 2(1), 116-127.
- Eurostat, (2017). *Labor Market: Activity Rates by Sex, Age and Citizenship*. 18.07.2018 tarihinde ec.europa.eu adresinden alınmıştır.
- Eyuboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında Eşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Eyüpoğlu, A., Özer, Ş., Tanrıöver, H. (1988). Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. *20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİE Yayını*, No:285, 207- 217.
- Gerşil, G. (2015). Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(1), 158-170.
- Griffin, R. (1993). *Management*, 4th EDT, Texas.

- Güney, A. (2009). İşsizlik Nedenleri Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş*, 10(4), 135-159.
- ILO (2015). World Employment and Social Outlook. Geneva. International Labour Office. 15.12.2018 tarihinde <http://www.ilo.org> adresinden alınmıştır.
- İşığışok, Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- İşığışok, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik* (İkinci baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Kadın Adaylarını Destekleme Derneği (KADER), (2012). 26.06.2019 tarihinde <http://kader.org.tr/41-esittir-%C2%93sifir%C2%94-turkiye-kadin-erkek-esitliginde-yine-%C2%93sifir%C2%94-cekti/> adresinden ulaşılmıştır.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), (2009). *2009-2013 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı*. Ankara: KSGM Yayınları.
- Kanca, O. C. (2012). Türkiye’de işsizlik ve iktisadi büyüme arasındaki nedenselliğin ampirik bir analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 1-18.
- Kara M. ve Duruel, M., (2005). *Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 50, 367-396.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (1), 231-260.
- Karadeniz, O. ve Yılmaz, H. (2007). Kadının işgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler. *İş Dünyasında Kadın*, TÜRKONFED Yayını, 23-40.
- Karluk R. (2002). *Türkiye Ekonomisi: Tarihsel Gelişim, Yapısal ve Sosyal Değişim* (Yedinci baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kelleci, S. Ü. ve Türk Z. (2016). Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması. *Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 11-25.
- Kızılgöl, Ö. (2012). *Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (1), 88-101.
- Kocacık, F. ve Gökkeya, V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, A ve Korkut, G. (2012). *Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri*. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), .41-65.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14.
- Köstekli, ř.İ. (2003). *Türkiye’nin Üretim-İstihdam Sorunu, Strateji ve Politika Önerileri*. Ankara: TİSK Yayınları.

- Kumaş, H. (2001). İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 200-228.
- Küçükşen, O. (2013). *Kadınların İşgücüne Katılımı ve İktisadi Kalkınma: U Şekli Kadın İşgücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, S.B.E.. Ankara.
- Lordoğlu, K. ve Törüner, M. (1995). *Çalışma Ekonomisi* (İkinci Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Murat, S. Şahin, L. (2011). Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 44, 1-48.
- Nartgün, Ş.S., Kösterelioğlu, M.A., Sipahioğlu M. (2013). İnsani Gelişim İndeksi Göstergeleri Açısından AB Üyesi ve AB Üyeliğine Aday Ülkelerin Karşılaştırılması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 80-89.
- OECD (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing. 18.08.2018 tarihinde <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en> adresinden alınmıştır.
- Önder N. (2013). *Türkiye’de Kadının İşgücü Görünümü*. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), 35-61.
- Özaydınlık, K. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim*. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 14 (33), 93-112.
- Özdemir, A. ve Erol, H. (2009). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının Çalışma ve Siyasal Yaşamdaki Yerine Etkisi. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*, 3, 260-270.
- Özdemir, A., Mercan, M., Erol, H. (2016). Analyze of Women’s Participation in Labor Force in Turkey. *Women’s Studies In Turkey: Charting The Social, Economic And Political Changes In Women’s Lives*, 19-29.
- Özer, M., Biçerli, K. (2004). *Türkiye’de Kadın İşgücününün Panel Veri Analizi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (1), 55-85.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın İşi/Erkek İşi. *Çalışma ve Toplum*, 21, 15-25.
- Özsuca, S. T. (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). *Ulusal İstihdam Stratejisi*, Ankara.
- T.C. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008). *Kadın istihdamı için yeni perspektifler ve kadın işgücüne muhtemel talep*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2013). *Onuncu Kalkınma Planı: 2014-2018*. Ankara.

- Taşçı, H.M. ve Darıcı, B. (2010). Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HİA ile Bir Mikro Veri Uygulaması. *Maliye Dergisi*. 158(Ocak-Haziran), 278-300.
- Torun, M. ve Arıca, F. (2011). 2008 Global Ekonomik Kriz ’in Genç İşsizlik Açısından Değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 165-177.
- TÜİK, (2014). *İstatistik Göstergeler Statistical Indicators 1923-2013*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜİK, (2014). TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, TURKSTAT, Structure of Earnings Survey, 17.05.2019 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861> adresinden ulaşılmıştır.
- TÜİK, (2017). *Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı 2008-2017*. 19 Mayıs 2019 tarihinde www.turkstat.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1341 adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2018). *Temel İşgücü Göstergeleri*. 03.04.2018 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019) *İşgücü İstatistikleri, Nisan 2019*, Sayı 30.684, 16 Temmuz 2019, Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30684> Erişim Tarihi: 20.07.2019
- TÜSİAD, (2004). *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*. Yayın No: TÜSİAD-T/2004-11/381, 29-240 s.
- UNDP, HDI (2010). *İnsani Gelişmişlik Endeksi*. 18.05.2019 tarihinde http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/hdr/faq_hdi-TR_ece%20FU.pdf adresinden alınmıştır.
- Uşen, Ş. (2007). Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 13(1), 65-95.
- Uyar, Y. (2005). *Türkiye’de Uygulanan İşsizlik ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliği Uyum Sürecine Etkileri (1980 Sonrası)*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- WEF, (2015). *2014 Cinsiyet Raporu*. 17.01.2018 tarihinde http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf adresinden alınmıştır.
- WEF, 2018. *World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2018*. 25.04.2019 tarihinde http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2018.pdf adresinden alınmıştır.
- World Bank, 2019. 10.07.2019 tarihinde <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2018&locations=TR&start=1988> adresinden alınmıştır.
- Yamak, R. ve Köseoğlu, M.(2012). *Uygulamalı İstatistik ve Ekonometri Kitabı*. Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Yaraman, A. (1999). *Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Yatar, B. İ. (2015). Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 26, 29-36.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, (Onuncu baskı). İstanbul, Filiz Kitapevi.

Zihnioğlu, Ö. (2013). *Kadın Güçlendirilmesi ve İstihdam*. İstanbul Kültür Üniversitesi, Küresel Eğilimler Serisi, Çalışma Kâğıdı No.8.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gamze AYTUR

Doğum Yeri ve Tarihi : Nazilli / 04.07.1993

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (2011-2015)

Lisansüstü Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri / Yüksek Lisans (2016-2019)

İş Deneyimi

Öğretim Elemanı (2017-2018) Adnan Menderes Üniversitesi, Yenipazar Meslek Yüksekokulu, Yenipazar \ Aydın

Öğretim Elemanı (2018-2019) Adnan Menderes Üniversitesi, Kuyucak Meslek Yüksekokulu, Kuyucak \ Aydın

İnsan Kaynakları Uzmanı (2019-Devam Etmekte) Kırlıoğlu Tarımsal Ürünler Gıda İnş. San. Tic. A.Ş. Nazilli \ Aydın

Akademik Çalışma

Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz -Doç Dr. Hatice EROL, Gamze AYTUR- Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 2017, Cilt 2, Sayı 1.

İletişim

e-posta Adresi : gamze.aytur@adu.edu.tr

Tarih : 2019