

T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**EKONOMİ VE FİNANS ANABİLİM DALI  
EKONOMİ VE FİNANS BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Meryem ARSLAN**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN**

**İSTANBUL-2020**



## TEZ TANITIM FORMU

**YAZAR ADI SOYADI** : Meryem ARSLAN

**TEZİN DİLİ** : Türkçe

**TEZİN ADI** : Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki

**ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**ANABİLİM DALI** : Ekonomi ve Finans Anabilim Dalı

**TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans

**TEZİN TARİHİ** : 14/07/2020

**SAYFA SAYISI** : 137

**TEZ TANIŞMANI** : Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN

**DİZİN TERİMLERİ** : Kadın İstihdamı, İstihdam, Ekonomik Büyüme,

**TÜRKÇE ÖZET** : Bu çalışmada Türkiye’deki kadın istihdamının genel görünümü incelenerek kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmadaki amaç Türkiye’deki kadın istihdam oranlarını bütün yönleriyle ele alarak incelemek ve ülkemizde düşük olan kadın istihdam oranlarının artırılması konusunda çözüm önerileri sunmaktır.

**DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne

2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Meryem ARSLAN

T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**EKONOMİ VE FİNANS ANABİLİM DALI  
EKONOMİ VE FİNANS BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Meryem ARSLAN**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN**

**İSTANBUL-2020**

## **BEYAN**

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının ederlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Meryem ARSLAN

.../.../2020



T.C.

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Meryem ARSLAN'ın "**Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki**" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Ekonomi ve Finans Anabilim Dalı Ekonomi ve Finans Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN  
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Kemal ERKİŞİ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hülya YILMAZ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2020

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Bu çalışmada Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü incelenmekle beraber kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Ekonomik büyüme bütün ülke ekonomilerinin en önemli amaçlarından biridir. Ekonomik büyümenin sağlanabilmesi konusunda insanın payı oldukça büyüktür. Bu durumda ülke nüfusunun yarısına yakın bir kısmını oluşturan kadınların emeği olmadıkça ekonomik büyümeden söz edilemez.

Çalışmada OECD ve ILO istatistiki verilerinden yola çıkılarak Türkiye’deki kadın istihdamının seçilmiş OECD ülkeleri arasında oldukça geride kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi incelenmiş, ayrıca eğitim, medeni durum, yaş, ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı istihdam gibi kadın istihdamını etkileyen unsurlar TÜİK verilerinden yararlanılarak ele alınmıştır. Çalışmada Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımı üzerinde de durulmuştur. Araştırmalar sonucunda Türkiye’deki kadın istihdamının düşük olmasının en önemli sebepleri arasında toplumda cinsiyet temelli bakış açısının yer aldığı ve çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumlulukların ‘kadın işi’ adı altında kadınlara dayatılması olarak görülmektedir.

Kadınların istihdam içerisinde yer almamaları, ev içi üretimde kullanılan emeğin ise toplum tarafından ücretsiz emek olarak görülmesi sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik ulusal düzenlemeler ve SGK, İŞKUR, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve devlet ve özel kurumların bu konuda uyguladığı projeler incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ekonomik Büyüme, İşgücü, Kadın İstihdamı

## SUMMARY

In this study the relations between women employment and economic growth are examined along with the general view of women employment in Turkey. Economic growth is one of the most essential goals of all national economy. The contribution of human is quite large on the subject of ensuring economic growth. In this case, economic growth cannot be mentioned unless there is labour of women who create almost the half of the population of country.

In the study, on the basis of statistical data of ILO and OECD it is shown that women employment in Turkey falls behind in between the selected OECD countries. In the historical process of development of women employment in Turkey was examined and beside factors that affect women employment such as education, marital status, age, unpaid family working, informal employment was discussed by taking advantage of TUIK data. Also, in the study, it was focused on the sectoral distribution of women employment in Turkey. Following the searches gender-based perspective in society and imposing responsibilities such as childcare, housework on women under the name of women's work is seen as the most important reason for the low level of women employment.

It was concluded that absence of women from employment and that labour used in domestic production is seen as free labour by the society. In this context, national regulations aimed at increasing women employment in Turkey and projects implemented in this regard by SGK, ISKUR, the General Directorate of Women's Status and Problems, state and private institutions were examined.

**Key words:** Economic Growth, Labor, Women Employment



## İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖZET.....	I
SUMMARY.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
GRAFİKLER LİSTESİ.....	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>3</b>
<b>İSTİHDAM KAVRAMI VE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI.....</b>	<b>3</b>
1.1. İSTİHDAM KAVRAMI.....	3
1.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISI.....	4
1.2.1. Seçilmiş OECD Ülkelerinin Yıllara Göre İşgücü Durumu.....	6
1.3. KADIN İŞGÜCÜNÜN TANIMLANMASI.....	8
1.3.1. Eğitim ve Kadın İşgücü.....	8
1.3.2. Toplumsal Yapıda Kadın İşgücü.....	10
1.3.3. Cinsiyet ve Kadın İşgücü.....	11
1.3.4. Siyasal Düzlemde Kadın İşgücü.....	12
1.4. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GÖRÜNÜMÜ.....	13
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>18</b>
<b>KADIN İSTİHDAMININ GENEL YAPISI VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI.....</b>	<b>18</b>
2.1. KADIN İSTİHDAMI.....	18
2.2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ.....	19
2.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı.....	20
2.2.2. Sanayi Devrimi'nin Kadın İstihdamına Etkisi.....	21
2.2.3. Cumhuriyet Dönemi Kadın İstihdamı.....	23
2.3. KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....	24
2.3.1. Cinsiyet Temelli Bakış Açısı.....	24
2.3.2. Cam Tavan Sendromu.....	25
2.3.3. Kraliçe Arı Sendromu.....	26
2.3.4. Mobbing (Psikolojik Taciz).....	27
2.3.5. Ücretlendirmede Eşitsizlik (Ücret/Fırsat Eşitsizliği).....	28
2.4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN UNSURLAR.....	30
2.4.1. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	30

2.4.2. Eğitim Düzeyi.....	31
2.4.3. Kayıt Dışı İstihdam.....	36
2.4.4. Yaş.....	40
2.4.5. Medeni Durum.....	43
2.4.6. Doğurganlık Oranı.....	45
2.4.7. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı.....	45
2.5. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI.....	48
2.5.1. Tarım Sektöründe Kadın.....	49
2.5.2. Sanayi Sektöründe Kadın.....	51
2.5.3. Hizmet Sektöründe Kadın.....	52
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>54</b>
<b>KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİ.....</b>	<b>54</b>
3.1. EKONOMİK BÜYÜME.....	54
3.2. EKONOMİK BÜYÜMENİN KAYNAKLARI.....	54
3.2.1. Nüfus.....	54
3.2.2. Fiziki Sermaye Faktörü.....	57
3.2.3. Doğal Kaynaklar.....	58
3.2.4. Teknolojik Gelişme Düzeyi.....	59
3.2.5. Beşerî Sermaye Faktörü.....	61
3.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ.....	63
3.4. TÜRKİYE VE SEÇİLMİŞ OECD ÜLKELERİNİN KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜMELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI .....	67
3.4.1. Almanya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme.....	67
3.4.2. Yunanistan'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme.....	69
3.4.3. Japonya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme.....	71
3.4.4. Meksika'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme.....	73
3.4.5. Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme.....	75
3.5. KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN AMPİRİK ÇALIŞMALAR.....	76
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>86</b>
<b>TÜRKİYE'DE KADINLARIN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK DÜZENLEME VE POLİTİKALAR.....</b>	<b>86</b>
4.1. ULUSAL DÜZENLEMELER.....	86
4.1.1. Yasal Düzenlemeler.....	86
4.1.1.1.1982 Anayasası.....	86
4.1.1.2.Türk Medeni Kanunu.....	88
4.1.1.3.Türk Ceza Kanunu.....	89

4.1.1.4. Gelir Vergisi Kanunu.....	90
4.1.1.5. Türk Borçlar Kanunu.....	91
4.1.1.6. İş Kanunu.....	92
4.1.2. Genelgeler.....	94
4.1.2.1. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi.....	94
4.1.2.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi.....	96
4.2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER.....	98
4.2.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün Kadın İstihdamına Yönelik Projeleri.....	98
4.2.1.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi (Nisan 2017-Nisan 2018).....	98
4.2.1.2. Kadın Boyacı Ustalar Projesi.....	98
4.2.1.3. Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü.....	98
4.2.1.4. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi.....	99
4.2.1.5. İş'te Eşitlik Platformu.....	99
4.2.1.6. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi (2012-2017).....	100
4.2.1.7. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi (2016-2020).....	100
4.2.1.8. Annemin İş Benim Geleceğim Projesi.....	101
4.2.2. SGK Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Projeler.....	101
4.2.2.1. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (2015-2017).....	101
4.2.3. İŞKUR Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulamalar .....	102
4.2.3.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Programı (2009-2013).....	102
4.2.3.2. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı (2014-2017).....	102
4.2.3.3. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi (2013-2018).....	103
4.2.4. Türkiye'de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Mikro Krediler.....	103
4.2.5. Devlet ve Özel Kurumların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Projeleri.....	104
4.2.5.1. Su Damlası Projesi (2005-2006).....	104

4.2.5.2.Turizmde Kadın İstihdamı (2014-2015).....	104
4.2.5.3.Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi.....	105
4.2.5.4.Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi.....	105
4.2.5.5.Girişimcilikte Önce Kadın Projesi (2016-2017).....	106
4.2.5.6.Teknolojide Kadın Hareketi.....	106
4.2.5.7.1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi (2013).....	106
4.2.5.8.Kadın Girişimciye Faizsiz Kredi İmkânı.....	107
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>108</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>110</b>



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	:	AVRUPA BİRLİĞİ
<b>ABD</b>	:	AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ
<b>ÇSGB</b>	:	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
<b>EKKY</b>	:	EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİ
<b>GSYH</b>	:	GAYRİ SAFİ YURTIÇİ HASILA
<b>ILO</b>	:	ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
<b>IPA</b>	:	KATILIM ÖNCESİ MALİ YARDIM ARACI (INSTRUMENT FOR PRE-ACCESSION ASSISTANCE)
<b>İBBS</b>	:	İSTATİSTİKİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLANDIRILMASI
<b>İİBF</b>	:	İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
<b>İŞKUR</b>	:	TÜRKİYE İŞ KURUMU
<b>İTO</b>	:	İSTANBUL TİCARET ODASI
<b>KAGİDER</b>	:	TÜRKİYE KADIN GİRİŞİMCİLER DERNEĞİ
<b>KAMU-İŞ</b>	:	KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
<b>KOBİ</b>	:	KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER
<b>KOSGEB</b>	:	KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
<b>KSGM</b>	:	KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
<b>KTO</b>	:	KONYA TİCARET ODASI
<b>MEB</b>	:	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
<b>NUTS</b>	:	İSTATİSTİKİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLANDIRMASI (NOMENCLATURE OF TERRITORIAL UNITS FOR STATISTICS)
<b>OECD</b>	:	EKONOMİK KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ ÖRGÜTÜ
<b>OSB</b>	:	ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİ
<b>SGK</b>	:	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
<b>SIDA</b>	:	İSVEÇ ULUSLARARASI KALKINMA AJANSI
<b>T.C.</b>	:	TÜRKİYE CUMHURİYETİ
<b>TEPAV</b>	:	TÜRKİYE EKONOMİ POLİTİKALARI ARAŞTIRMA VAKFI
<b>TİSK</b>	:	TÜRKİYE İŞVERENLER SENDİKASI KONFEDERASYONU
<b>TOBB ETÜ</b>	:	TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ
<b>TÜHİS</b>	:	TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU İŞVERENLER SENDİKASI
<b>TÜİK</b>	:	TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU

## TABLolar LİSTESİ

### SAYFA

<b>Tablo-1:</b> Türkiye’de Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu (Bin), (15+ Yaş).....	4
<b>Tablo-2:</b> Seçilmiş OECD Ülkelerinde Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu, (Bin), (15+ Yaş) (Almanya, Yunanistan, Japonya, Meksika)...	6
<b>Tablo-3:</b> Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu (Bin), (15+ yaş)...	9
<b>Tablo-4:</b> Türkiye ve Seçilmiş OECD Ülkelerinde Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu (Bin), (15+ Yaş) (Almanya, Yunanistan, Japonya, Meksika).....	15
<b>Tablo-5:</b> Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (%), (15+ Yaş).....	35
<b>Tablo-6:</b> Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (15+ Yaş).....	39
<b>Tablo-7:</b> Türkiye’de Yıllara ve Yaş Grubuna Göre Kadın İstihdam Oranları (%), (15+ Yaş).....	41
<b>Tablo-8:</b> Kadın İstihdamının Yıllar ve İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (%), (15+ Yaş).....	48
<b>Tablo-9:</b> Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (%).....	65
<b>Tablo-10:</b> Almanya’da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	67
<b>Tablo-11:</b> Yunanistan’da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	69
<b>Tablo-12:</b> Japonya’da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	71
<b>Tablo-13:</b> Meksika’da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	73
<b>Tablo-14:</b> Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	75

## GRAFİKLER LİSTESİ

### SAYFA

<b>Grafik-1:</b> Türkiye ve Seçilmiş OECD Ülkeleri Kadın İstihdamı Oranları (%), (15+ Yaş).....	18
<b>Grafik-2:</b> İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%), (15+ Yaş).....	30
<b>Grafik-3:</b> Medeni Durum ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%), (15+Yaş).....	44
<b>Grafik-4:</b> Almanya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	68
<b>Grafik-5:</b> Yunanistan'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	70
<b>Grafik-6:</b> Japonya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	72
<b>Grafik-7:</b> Meksika'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	74
<b>Grafik-8:</b> Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%).....	76

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında; kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılım oranları, kadın istihdamı ve kadınların ekonomideki konumu ele alınmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranlarını incelemek adına Türkiye ve seçilmiş OECD ülkeleri arasında ILO, OECD ve TÜİK verilerinden yardım alınarak karşılaştırmalar yapılmıştır.

Tez danışmanlığımı yürüten Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN'a tez yazım sürecinde verdiği desteklerden ve göstermiş olduğu ilgiden dolayı kendisine en içten dileklerle teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca büyük fedakarlıklar gösteren, sevgisi ve ilgisiyle her daim yanımda olan aileme ve sevdiklerime en kalbi duygularıyla teşekkür ederim.

Meryem ARSLAN



## GİRİŞ

Ülkelerin gelişmişlik seviyesinin en önemli ölçütü kadınların işgücüne katılım oranlarıdır. Bu oran ülkemizde Avrupa ülkelerine göre oldukça aşağılardadır. Eski çağlara baktığımızda erkekler gibi kılıç kuşanıp, ok atan ve ata binen kadınları görmekteyiz. Osmanlı dönemine kadar böyle devam eden bu durum o dönemde sosyal ve toplumsal faktörlerle değişmiştir ve kadın ikinci plana atılmıştır. Günümüz kadınının haklarının temelleri ise Tanzimat Fermanı'yla başlar. Tanzimat Fermanı'yla kadınlara bazı haklar tanınmaya başlanmıştır ama kadın için asıl dönüm noktası Sanayi Devrimiyle gerçekleşmiştir.

Ülkemizde 1950'li yıllarla birlikte tarımda makineleşme çoğaldıkça insan işgücüne olan talep azalmıştır. Tarımla hayatlarını sürdüren insanların temel geçim kaynakları ellerinden alındığı için köyden kente göç etmek zorunda kalmışlardır. Gittikçe artan göç oranıyla birlikte köylerde tarımsal işgücünde büyük bir azalma olmuştur. Köylerde tarımla uğraşan kadınlar kentsel yaşamda işgücü piyasalarında cinsiyet eşitsizliğinden dolayı birçok meslek grubuna dahil olamamışlardır. Bu durum kentsel yaşamda da kırsal alandaki gibi işgücü seviyesinde azalmayla sonuçlanmıştır.

Toplumların gelişmişlik seviyeleri ve hukuki açıdan yapılan düzenlemeleri bütün ülkeler için değişiklik gösterse bile işgücü piyasaları açısından incelendiğinde kadının çalışma hayatındaki konumu neredeyse bütün toplumlarda en düşük seviyelerde seyretmektedir. Bunun en önemli sebebi ise bu toplumlarda ataerkil düşünce yapısının benimsenmiş olmasıdır. Ülkemizde de ataerkil toplum yapısının hakim olduğu bir anlayış şekli olarak kadınlara ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar dayatılmıştır. Ancak ekonomide meydana gelen değişiklikler ve zorlu yaşam şartları kadının bu sorumluluklarına ek olarak işgücü piyasasına dahil olması zorunluluğunu doğurmuştur. İşgücü piyasasına dahil olan kadınlar cinsiyet eşitsizliği sebebiyle birçok sorunla karşılaşmışlardır.

Kadınlar gerek işçi gerek işveren gerekse ev hanımlığı ve annelik gibi görevleri bakımından ülke ekonomisi açısından oldukça önemli bir yere sahiptirler. Bu sebeple çalışma hayatında yer almaları ve buna bağlı olarak cinsiyet eşitliği kavramını topluma aşılacak gerekmektedir. Çünkü üretimin artması, yoksulluk oranının düşürülmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın devamlılığı konularında topluma yarar sağlamaktadırlar. Bu sebeple kadının işgücüne dahil olması ve kadın istihdamı önündeki engelleri kaldırma yönünde birçok politika ve düzenlemeler geliştirmiştir.

Çalışmanın amacı Türkiye'de kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki var mıdır? Varsa ne ölçüdedir? Sorularını açıklamaktır. Çalışma dört bölümden

oluşmaktadır. Birinci bölümde istihdam ve kadın işgücü gibi kavramların tanımlamaları yer almaktadır. Bu kavramlar detaylı incelenerek kadın işgücünün Türkiye'deki görünümü ve seçilmiş OECD ülkeleri arasında karşılaştırmalar yapılmaktadır. Ayrıca kadın işgücünün toplumsal yapı içerisindeki konumu açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde çalışmanın temel konusunu meydana getiren kadın istihdamının genel yapısı ve önemi belirtilmiş, Türkiye'de kadın istihdamının tarihsel süreçte ekonomik ve sosyal değişimlerden ne derecede etkilendiği incelenmiştir. Bu bölümde sektörel açıdan kadın istihdamı oranları ele alınmış ve kadın istihdamını etkileyen unsurlar incelenmiştir. Ayrıca kadın istihdamı önündeki engeller irdelenerek işgücü piyasasına dahil olan kadınların yaşadığı sorunlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde öncelikle ekonomik büyüme kavramının tanımı açıklanmıştır. Daha sonra ekonomik büyümenin kaynakları ve Türkiye'de kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Toplumda cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle daima ikinci plana atılan kadının ekonomik hayata katılmak istediği zamanlarda bazı (eğitim düzeyi, yaş, medeni durum gibi) sosyal faktörlerin etkisiyle daha az katılmak zorunda kaldıkları durumlar incelenmiştir. Son olarak da kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisinin incelendiği 2000 yılı ve sonrasındaki ampirik çalışmalara yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise kadınların istihdama katılmada karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik yapılan yasal düzenlemeler ve bu konuda çıkarılan genelgeler ele alınmıştır. Daha sonra da Türkiye'de kadın istihdam oranlarını arttırmak amacıyla devlet ve özel kurumlar tarafından uygulanan projeler, programlar ve bu konuda kadınlara verilmiş olan kredilere yer verilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İSTİHDAM KAVRAMI VE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI

#### 1.1. İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam, kelime kökeni olarak Arapça bir kelimedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde istihdam kavramının tanımlanması “bir bireyi bir görevde veya işte kullanma” olarak yapılmıştır.<sup>1</sup>

Başka bir tanımla istihdam, kişinin doğrudan kendisinin ücret karşılığı bir işyerinde çalışması veya çalıştığı kurumun ücret karşılığı faaliyet göstermesidir. İstihdam oranı, çalışan nüfusun 15 ve üzeri yaştaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilir.<sup>2</sup>

Dar ve geniş olarak iki şekilde ele aldığımız istihdam kavramını farklı tanımlamalarla açıklamak da mümkündür.

Dar anlamda istihdam, üretim sürecinde sadece emek faktörünün optimal olarak kullanılması şeklinde açıklanabilir. İstihdamdan bahsedildiğinde ilk akla gelen tanım budur. Geniş anlamda istihdam, üretim sürecinde bütün üretim faktörlerinin kullanılması olarak açıklanabilir.<sup>3</sup>

İktisatçılar istihdam kavramını tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç şekilde sınıflandırmaktadırlar.

Üretim faktörleri üretim sürecinde kullanılan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynaktır. Tam istihdam, bu üretim faktörlerinin hepsinin üretim sürecinde kullanılması, hiçbir üretim faktörünün etkisiz kalmaması şeklinde açıklanabilir.<sup>4</sup> Ancak bu çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

Ekonomide sahip olunan bütün üretim faktörlerinin tamamı kullanılmıyor, birkaçı etkisiz kalıyor ise bu duruma eksik istihdam denir. Dar anlamıyla eksik istihdam, cari ücret seviyesiyle çalışmak isteyen fakat iş bulamayan işgücü demektir. Ekonomide üretilen mal ve hizmetin, olması gereken seviyenin altında kalması eksik istihdama bir örnektir. Bu durum hem tüketimde kullanılan mal ve hizmet seviyesinde bir azalışa,

<sup>1</sup> TDK, **Türkçe Sözlük**, 10. Baskı, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2005, s. 989.

<sup>2</sup> T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Sayfası, “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi”, s.26. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-istihdam-profilini-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

<sup>3</sup> Naci Gündoğan ve M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2010, s.7.

<sup>4</sup> Oğuzhan Ardıç, **Makro İktisat**, 4.Baskı, Agon Bilgi Akademisi, Ankara, 2006, s.22.

hem de ekonomide refah kaybına neden olacaktır. Böylelikle eksik istihdamın olduğu bir ekonomide milli gelir beklenene göre daha düşük seviyede gerçekleşecektir.<sup>5</sup>

Bir ekonomide üretim faktörlerinin aktif kullanılmasına ve işgücünün tamamının etkin olmasına rağmen işgücü talebi hala devam ediyorsa bu durum aşırı istihdam olarak açıklanabilir. Toplam talebi karşılayabilecek yeterli mal ve hizmet üretimi olmadığı için daha çok üretim faktörü talep edilir.<sup>6</sup>

## 1.2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN YAPISI

**Tablo-1:** Türkiye’de Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu, (Bin), (15+ Yaş)<sup>7</sup>

Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (15 yaş üstü)	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsizlik	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %
1988	33,746	19,391	17,754	1,637	57,5	8,4	52,6
1993	38,957	20,314	18,499	1,814	52,1	8,9	47,5
1998	44,295	23,385	21,778	1,606	52,8	6,9	49,2
2001	47,158	23,491	21,524	1,967	49,8	8,4	45,6
2003	48,912	23,640	21,147	2,493	48,3	10,5	43,2
2008	50,772	23,805	21,194	2,611	46,9	11	41,7
2009	51,686	24,748	21,277	3,471	47,9	14	41,2
2010	52,541	25,641	22,594	3,046	48,8	11,9	43
2011	53,593	26,725	24,110	2,615	49,9	9,8	45
2012	54,724	27,339	24,821	2,518	50	9,2	45,4
2013	55,608	28,271	25,524	2,747	50,8	9,7	45,9
2014	56,986	28,786	25,933	2,853	50,5	9,9	45,5
2015	57,854	29,678	26,621	3,057	51,3	10,3	46
2016	58,720	30,535	27,205	3,330	52	10,9	46,3
2017	59,894	31,643	28,189	3,454	52,8	10,9	47,1
2018	60,654	32,274	28,738	3,537	53,2	11	47,4

Yukarıdaki tablonun amacı 1988-2018 yılları arasında 15 yaş üstü çalışma çağındaki nüfusun ve geçen 31 yılda artan toplam nüfusun ortalamalarına ulaşır, bu konuda sizlere bilgi vermektir. Nüfus ve istihdam ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark bize istihdamın nüfus artış oranına göre yeterli miktarda olup olmadığını gösterecektir.

Türkiye’de 1988 yılını incelediğimizde 15 yaş üstü çalışma çağındaki nüfus 33.746.000 kişidir. Bu sayının 19.391.000 kişilik kısmı işgücünü oluşturmaktadır. Bu

<sup>5</sup> Zeynel Dinler, *İktisada Giriş*, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa, 2003, s.447.

<sup>6</sup> Hüseyin Karakayalı, *Makro Ekonomi*, 5. Baskı, Emek Matbaası, Manisa, 2005, s.35.

<sup>7</sup> TÜİK, İşgücü İstatistikleri <http://rapory.tuik.gov.tr/17-12-2019-01:36:11-65930706315059665461214285457.html> (Erişim Tarihi:17.12.2019)

kişiler arasında işsiz insan sayısı 1.637.000 kişidir. 1988 yılında istihdamı oluşturan kişi sayısı 17.754.000'dir. Bu göstergeler sonucunda işsizlik oranı %8,4 olarak görülmektedir. 2001 yılına kadar istihdam rakamları hemen hemen yakın seviyelerde seyretmiştir. 2001 yılında Türkiye'de ciddi bir ekonomik kriz yaşanmıştır. Bu krizin etkisiyle de istihdam rakamları bir müddet düşüş göstermiştir. İstihdam rakamlarının aksine nüfus artışı önemli ölçüde devam etmektedir.

İşsizlik rakamları da 2001 ekonomik krizinden etkilenmiştir. 1988 yılına baktığımızda işsizlik oranı %8,4 seviyesindeyken, 2003 yılına gelindiğinde %10,5 seviyesine ulaşmıştır. Bu yıllar arasında işsiz insan sayısında yaklaşık 860.000 kadar bir artış olmuştur. 1988-2003 yılları arasında yaklaşık 15.200.000 kişi 15 yaş üstü nüfusa dahil olmuştur. 2001 yılından sonra krizin yarattığı etkilerin azaltılması için bazı ekonomik önlemler alınmıştır. Fakat alınan bu ekonomik önlemler etkisini çok fazla göstermemiş olacak ki işsizlik ve istihdam konusunda krizin yarattığı olumsuz etkiler 2010 yılına kadar devam etmiştir. Tabloda 2003 ve 2010 yıllarına bakıldığında istihdam sayısı 2010 yılı itibariyle 22.594.000 kişiye ulaşmış ve böylelikle kriz öncesi dönemin önüne geçilmiştir. Güncel istihdam rakamları kriz öncesindeki istihdam rakamlarının önüne geçmiş olsa da tablo detaylı olarak incelendiğinde istihdamın 2001 yılına göre daha kötü olduğu görülmektedir. Buna en iyi örnek 2001 yılındaki %8,4 ile 2010 yılındaki %11,9 işsizlik oranları gösterilebilir. 1988-2010 yılları arasında yaklaşık 18.800.000 kişi 15 yaş üstü nüfusa dahil olmuştur. İstihdam sayısı 2010 yılından 2018 yılına kadar pozitif yönde sayısal bir artış göstermektedir. Tablodaki istihdam sayısına bakıldığında bu durum açık bir şekilde gözükmektedir. 2010 yılında 22.594.000 kişi olan istihdam sayısı, 2018 yılında 28.738.000 kişiye ulaşmıştır.

İstihdam sayısı haricinde başka bir parametre olan işsizlik oranına baktığımızda ciddi bir düşüş görülmemektedir. İşsizlik oranı 2018 yılında %11 olarak gerçekleşmiştir. İşsiz insan sayısı 2010 yılından günümüze kadar kademeli bir şekilde artış göstermektedir. 2010 yılında 3.046.000 olan işsiz kişi sayısı, 2018 yılına gelindiğinde 3.537.000 kişi olmuştur. 15 yaş üstü çalışma çağındaki nüfusa baktığımızda 1988 yılında 33.746.000 iken 2018 yılında 60.654.000 seviyesine kadar çıkmıştır. Dolayısıyla 31 yıllık bu zaman diliminde yaklaşık 27.000.000 kişi 15 yaş üstü çalışma çağındaki nüfusa dahil olmuştur. İstihdam edilenlerin sayısına bakıldığında 1988 yılında 17.754.000 olan bu sayı, 2018 yılında 28.738.000 kişiye ulaşmıştır. Yani istihdam edilen kişi sayısına 31 yıl içinde 10.984.000 kişi dahil olmuştur. 1988-2018 yılları arasında oranlama yaptığımızda her yıl için istihdam edilenlerin sayısı yaklaşık 355.00 kişi olarak belirlenirken, 15 yaş üstü çalışma çağındaki nüfus ise yine her yıl için yaklaşık 870.000 kişi olarak belirlenmiştir.

### 1.2.1. Seçilmiş OECD Ülkelerinin Yıllara Göre İşgücü Durumu

**Tablo-2:** Seçilmiş OECD Ülkelerinde Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu, (Bin), (15+ Yaş) (Almanya, Yunanistan, Japonya, Meksika)<sup>8</sup>

	Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (15 yaş üstü)	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsizlik	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %
Almanya	2006	70,250	41,418	37,172	4,245	74,99	10,25	67,15
	2007	70,313	41,590	37,989	3,601	75,63	8,66	68,97
	2008	70,357	41,677	38,541	3,136	75,94	7,53	70,10
	2009	70,210	41,699	38,471	3,228	76,37	7,74	70,33
	2010	68,786	40,838	37,993	2,845	76,64	6,97	71,25
	2011	68,540	41,186	38,787	2,398	77,32	5,83	72,70
	2012	68,841	41,351	39,126	2,224	77,22	5,38	73,00
	2013	69,115	41,713	39,531	2,181	77,62	5,23	73,50
	2014	69,463	41,961	39,871	2,089	77,74	4,98	73,78
	2015	70,070	42,160	40,211	1,949	77,63	4,62	73,97
	2016	70,550	43,041	41,267	1,774	77,94	4,12	74,65
	2017	70,715	43,285	41,664	1,621	78,24	3,75	75,25
	2018	70,790	43,382	41,915	1,467	78,65	3,38	75,90
Yunanistan	2006	9,374	4,976	4,528	448	66,67	9,01	60,55
	2007	9,412	4,982	4,564	418	66,54	8,40	60,88
	2008	9,435	4,998	4,610	387	66,66	7,76	61,42
	2009	9,431	5,041	4,556	484	67,43	9,62	60,85
	2010	9,399	5,029	4,390	639	67,84	12,72	59,10
	2011	9,372	4,936	4,054	881	67,26	17,87	55,10
	2012	9,344	4,890	3,695	1,195	67,47	24,44	50,80
	2013	9,309	4,844	3,513	1,330	67,47	27,47	48,80
	2014	9,282	4,811	3,536	1,274	67,43	26,49	49,42
	2015	9,246	4,808	3,611	1,197	67,81	24,90	50,80
	2016	9,212	4,805	3,674	1,130	68,22	23,54	52,02
	2017	9,176	4,780	3,753	1,027	68,27	21,49	53,50
2018	9,140	4,743	3,828	915	68,18	19,29	54,90	
	2006	110,200	66,638	63,888	2,750	73,09	4,14	70,03

<sup>8</sup> OECD ve ILO verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> , <https://ilostat.ilo.org/data/> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

Japonya	2007	110,430	66,843	64,275	2,570	73,64	3,84	70,78
	2008	110,500	66,740	64,092	2,650	73,80	3,99	70,87
	2009	110,500	66,500	63,145	3,360	73,92	5,07	70,18
	2010	110,490	66,318	62,982	3,340	74,03	5,05	70,29
	2011	105,520	65,955	62,934	2,830	73,80	4,58	70,83
	2012	110,980	65,652	62,797	2,850	73,93	4,35	70,62
	2013	110,880	65,928	63,266	2,650	74,86	4,03	71,76
	2014	110,820	66,088	63,712	2,360	75,50	3,59	72,76
	2015	110,770	66,248	64,015	2,220	75,95	3,38	73,39
	2016	110,780	66,731	64,649	2,080	76,86	3,12	74,45
	2017	111,080	67,202	65,306	1,900	77,54	2,81	75,33
	2018	111,010	68,302	66,636	1,660	78,85	2,44	76,89
Meksika	2006	74,806	44,983	43,378	1,604	63,30	3,56	60,96
	2007	76,362	45,905	44,231	1,665	63,39	3,65	61,00
	2008	78,008	46,769	44,944	1,811	63,21	3,90	60,67
	2009	80,156	48,018	45,435	2,571	63,31	5,38	59,78
	2010	81,635	48,718	46,122	2,583	63,14	5,33	59,66
	2011	83,187	49,722	47,139	2,569	63,43	5,20	60,02
	2012	84,772	51,229	48,707	2,502	64,17	4,92	60,91
	2013	85,889	51,787	49,227	2,544	64,12	4,94	60,84
	2014	86,867	51,924	49,415	2,496	63,59	4,83	60,41
	2015	88,456	52,905	50,611	2,281	63,61	4,34	60,75
	2016	89,927	53,680	51,595	2,070	63,62	3,89	61,05
	2017	91,330	54,204	52,341	1,853	63,39	3,44	61,13
	2018	93,266	55,555	53,721	1,823	63,72	3,30	61,53

Japonya istihdam oranlarına baktığımızda, genel olarak diğer OECD ülkeleri arasında istihdam oranı en yüksek olan ülkedir. 2009 yılında ufak bir düşüş yaşayarak %70,18 olan istihdam oranı 2009 yılından sonra sürekli artış göstererek 2018 yılında %76,89 ile en yüksek istihdam oranına ulaşmıştır.

Almanya'nın 2006-2018 yılları arasındaki istihdam oranları %67 ile %75 arasında seyretmiştir. Bu yıllar arasında düzenli bir artış göstererek 2018 yılında istihdam oranı %75,9 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

Yunanistan'da 2009-2013 yılları arasında istihdam oranları oldukça düşerek 2013 yılında %48,80 ile en düşük seviyeye ulaşmış ve 2014 yılından sonra istihdam oranları artmaya başlamıştır. 2006-2018 yılları arasında en fazla istihdam oranı %61,42 ile 2008 yılında gerçekleşmiştir.

Meksika'nın 2006 ile 2018 yılları arasındaki istihdam oranlarına baktığımızda ara sıra ufak düşüşler yaşansa da en yüksek istihdam oranı %61,53 ile 2018 yılında gerçekleşmiştir.

Tablo 1'deki Türkiye'nin 2006-2018 yılları arasındaki istihdam oranlarıyla seçilmiş OECD ülkeleri istihdam oranlarını kıyasladığımızda genel olarak diğer ülkelerden düşük seviyelerde seyrettiğini görebiliriz.

### **1.3. KADIN İŞGÜCÜNÜN TANIMLANMASI**

Kadın işgücü, bir ülkede çalışma çağındaki olan istihdam edilen ve işsiz olup iş arayışında olan yani iş bulunduğu takdirde hemen çalışabilecek kadınları göstermektedir. Bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesinin en önemli ölçütlerinden biri kadınların işgücü piyasasına dahil olup olmadığıdır. Günümüzde kadınlar birçok sebepten dolayı işgücüne katılmak istemektedirler. Bu sebeplerden bazıları şunlardır: Kadınlar, geçmiş yıllardan günümüze kadar gelen iş hayatında erkeğin bulunması, kadının ise evinde çocuklarına bakıp ev hanımlığı yapması gerektiği düşüncesinden sıyrılıp çalışma hayatına dahil olmak istemektedirler. Ayrıca çalışma yaşamının sağladığı yararları bilen kadınlar çalışma yaşamının içine girmek ve böylece ekonomik özgürlüklerini ellerine almak istemektedirler. Çalışma hayatı kadınlara sadece ekonomik özgürlük sağlamamakta, bunun yanı sıra özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakta, aile içindeki konumlarını da iyileştirmektedir. En önemli nedenlerden biri de günümüzün ekonomik şartları yalnızca erkeğin çalışmasının yetmediği kadının da çalışıp ailesine destek olmak istemesi gerçeğini de gözler önüne sermektedir. Bununla birlikte kadınlar maddi anlamda erkeğe bağlı olmak istemeyip, hem kazancıyla kendi gereksinimlerini karşılamak hem de evin geçimine katkı sağlamak istemektedirler.

#### **1.3.1. Eğitim ve Kadın İşgücü**

Eğitim, kadınların işgücüne dahil olması yönündeki en önemli etmenlerden biridir. Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi arttıkça çalışma hayatına katılım oranları da artmaktadır. Bunun yanı sıra eğitim düzeyi sadece işgücü piyasasına katılmada değil toplumsal hayatta da önemli bir rol oynamaktadır. Gelişen teknolojilerle birlikte küreselleşmenin de etkisiyle ülkeler arası sınırların yok olması, bir mal veya hizmet



için var olan talebin sürekli değişmesi, buna bağlı olarak da üretim şekillerinin değişmesinin sonucu olarak eğitimin önemi karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların toplumda buldukları konumlarından sıyrılıp çalışma hayatında yer edinebilmeleri için eğitim seviyelerini arttırmaları gerekmektedir. Çalışma hayatında hiç yer almamış bir kadının potansiyelini ön plana çıkarıp üretkenliğini güce çevirebilmenin yolu eğitimden geçer. Eğitim seviyesindeki artış ve gerekli bilgi donanımı kadını daha önce bulunduğu ikincil konumdan sıyrıp yaşam standartlarını ve toplumsal statüsünü daha iyi bir noktaya ulaştıracaktır.<sup>9</sup> Kadınların eğitim düzeyindeki artışlar bilgi ve becerilerini arttırdığı gibi iş hayatında da kendilerini önemli pozisyonlara getirerek ülkenin ekonomisine pozitif yönde etki edecektir.

**Tablo-3:** Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu (Bin), (15+ yaş)<sup>10</sup>

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen (15 yaş üstü)	Lise Altı Eğitilmişler	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yüksek Öğretim
1988	1,867	2,716	544	260
1993	1,118	2,774	659	353
1998	1,257	3,554	932	591
2003	1.097	3,344	966	897
2008	689	2,688	1,241	1,281
2009	717	2,972	1,278	1,430
2010	791	3,303	1,277	1,512
2011	839	3,517	1,301	1,658
2012	823	3,615	1,347	1,889
2013	836	3,802	1,457	2,076
2014	809	3,792	1,459	2,193
2015	800	3,936	1,538	2,477
2016	730	4,025	1,639	2,754
2017	758	4,138	1,741	3,020
2018	750	4,211	1,829	3,172

Türkiye’de işgücü piyasasına dahil olan kadınların eğitim düzeylerine bakıldığında okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı genel toplamın içinde en az paya sahiptir. Geçmiş yıllardan günümüze kadarki süreçte okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı giderek azalmaktadır. Bu göstergeler doğrultusunda okuma yazma

<sup>9</sup> Necla Arat, **Türkiye’de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul, 1996, s. 47.

<sup>10</sup> Türkiye İstatistik Kurumu, Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim Tarihi:28.12.2019)

bilmeyen kadınlar gelişen teknolojilerle birlikte işgücü piyasası içindeki konumundan yavaş yavaş çıkarılmaya başlanmıştır. Lise altı eğitilmişler diğer gruplar arasında işgücü piyasasında oldukça büyük bir çoğunluğa sahiptirler. 2003-200 yılları arasında bazı dalgalanmalar yaşamış olsalar bile devam eden yıllarda artış göstererek yerlerini korumaya devam etmişlerdir. Yüksek öğretim grubundaki kadınların sayısı da giderek artış göstermiştir. Özellikle son yıllarda oldukça büyük bir paya sahip olmuşlardır. Kısaca eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücü piyasasına dahil olma istekleri de doğru orantılı olarak artış göstermiştir.

### 1.3.2. Toplumsal Yapıda Kadın İşgücü

Her toplum kendine özgü kültürel, tarihsel ve sosyal yapısı nedeniyle birbirine göre farklılık gösterir. Dolayısıyla kültür bireylerin toplumsal yapıdaki konumunu belirleyen güçlü bir faktördür. Ataerkil düşünce yapısına sahip toplumlarda genel olarak kişilerin istekleri ancak toplumun onayı olduğu zaman gerçekleşir. Fakat kadınların çalışma hayatında yer almak istemeleri söz konusu olduğunda genel kabul görmüş düşünce yapılarından ötürü toplumun onayı olumsuz yönde bir sonuç doğurmaktadır.<sup>11</sup>

İşgücü piyasasındaki kadının yeri, toplumla olan ilişkisine ve toplumdaki yerine göre değişmektedir. Kadınlar gerek ekonomik gerek sosyal alanda erkeklerle eşit haklara sahip değildirlere. Bunun en önemli sebebi işgücü piyasasında veya meslek dağılımında kadın ve erkek işleri olarak işgücünün ayrıştırılmasıdır. Kadının toplumdaki görevinin annelik ve çocuk bakımı olduğuna dair toplumsal normlar kadının işgücüne katılım oranını düşürmüştür. Toplumda genel kabul görmüş bu düşünceye göre kadınlar ev işleriyle ilgilenmekte veya işgücü piyasasında düşük bütçeli işlerde çalışmak durumunda kalmışlardır. Bunun sonucu olarak da işgücü piyasasında kısa süreli olarak var olmuş ya da işgücü piyasasına dahil olamayıp sosyal güvence yönünden eksik kalmışlardır.

Bu durum, erkekler ve kadınlar arasında mesleki açıdan büyük farklar ortaya çıkarmakta ve kadınları farklı çalışma alanlarına itmektir. İşgücüne dahil olan kadınların önemli bir çoğunluğu tarımda yer almaktadır. Ardından hizmetler sektörü ve son olarak da sanayi sektörü şeklinde devam etmektedir. Türkiye kentsel yaşam ve kırsal yaşam olarak iki açıdan ele alındığında kadın işi ve erkek işi gibi bir ayrım bariz bir şekilde kendini göstermektedir. Kentlerde işgücü piyasasına dahil olan

---

<sup>11</sup> Rabia Aydoğmuş, "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Zaman Serisi Analizi," Sosyal Bilimler Enstitüsü, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, 2019, s.15. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

kadınların neredeyse %75'i hizmet sektöründe yer almaktadır. Kentsel kesimde çalışan kadınların %75'ine yakın kısmı, hizmet sektöründeki işlerde çalışmaktadır. Bunlara örnek olarak temizlik, yaşlı bakımı ve oteller gibi birçok alt hizmet sektörleri kadınların yönelmek zorunda kaldığı sektörlerdendir. Bu da kadınların belli sektörler içinde adeta sıkışıp kaldığını göstermektedir. Bu durum da işsizlikle sonuçlanabilecek kadar ciddi bir durumdur.

Ataerkil düşünce yapısının hakim olduğu toplumlarda kadınlar evlendikten sonra çalışma hayatından çıkarılmıştır. Ülkemizde kadının toplumdaki görevinin annelik ve çocuk bakımı olduğuna dair toplumsal normlar kadının işgücüne katılım oranını düşürmüştür. Ve bu nedenle kadının eğitim seviyesi de aşağılardadır. Türkiye'de yapılan araştırmalar neticesinde kadınların evlenme yaşının ortalama 20 olduğu gözlenmektedir. Bu demek oluyor ki toplumumuzdaki genel yargı kadına işgücüne katılımdan önce annelik ve çocuk bakımı gibi görevleri dayatmaktadır. Bu baskılar da kadınların işgücü piyasasına dahil olmalarını olumsuz bir şekilde etkilemiştir.

### **1.3.3. Cinsiyet ve Kadın İşgücü**

"Cinsiyet" kavramı anatomik yönden kadın ya da erkek olmak şeklinde açıklanırken, toplum tarafından kadına ve erkeğe biçilen farklı değerler ve yüklenen anlamlar ise "toplumsal cinsiyet" kavramı şeklinde açıklanır.<sup>12</sup>

Ataerkil toplumlarda fertlere daha çocuk yaşlarındayken benimsetilen toplumsal cinsiyet anlayışındaki eşitsizlik, kadına ve erkeğe dayatılan farklı düşünce ve davranış biçimleri, fertlerin kendilerini geliştirme aşamasında önlerindeki en önemli engellerden biridir. Dayatılan bu düşüncelere bakıldığında kadınlar için temel bir görev olarak ev işleri ve ailenin öncelikli olduğu düşüncesi benimsetilmeye çalışılmıştır. Bu durumun tek nedeni ise toplumun düşünce ve önyargılarıdır. Bunun sonucu olarak kadınlar işgücü piyasalarına ev işlerinin uzantısı olan hizmet sektörüyle dahil olmaya başlamışlardır. Kısa zamanlı işlerde çalışarak bir yandan aileye maddi açıdan destek olmaya, diğer yandan da ailesine vakit ayırmaya çalışmaktadırlar. Genel itibariyle kadınların yer aldığı sektörler tarım, hizmet, sağlık ve tekstil olarak kısıtlanmıştır.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadının işgücü piyasasında karşılaştığı engellerden biridir. Buna örnek olarak kadınların genellikle daha kısıtlı sektörlerde yani sağlık gibi, meslek olarak da ebelik, hemşirelik gibi mesleklerde istihdam edilmesi; erkeklerin ise sağlık sektörü de dahil inşaat, madencilik gibi kadınların yok

---

<sup>12</sup> Aysen Tokol ve Yusuf Alper, *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, Bursa, 2011, s. 318.

denecek kadar az olduğu mesleklerde istihdam edilmesi gösterilebilir. Bu durumun asıl nedeni ise toplumda genel kabul görmüş “Kadının asli görevi ev işleri ve çocuk bakımındır.” anlayışının yer almasıdır.

Anayasamız öncelikli olarak, hem ulusal yasalarımız hem de ülkemizin imzalamış olduğu uluslararası mevzuatlar cinsiyet eşitsizliği konusunu yasaklamış oldukları halde kadın erkek ayrımcılığına yönelik uygulamalar devam etmektedir. Ayrıca kadınların toplumsal konumlarından yola çıkarak, ev hanımlığı ve annelik gibi görevlerin kadınlara yüklenmesi, erkeklerle eş değer yetenek ve eğitim seviyesine sahip olunmasına rağmen kadınların işgücü piyasasına dahil olma konusunda ikincil plana atılmasına sebep olmaktadır.

Meslek gruplarının istihdam sayıları ile ilgili kamuda net bilgiler olmasına rağmen özel sektördeki bilgiler tam anlamıyla netlik oluşturmamaktadır. Bu bilgiler ışığında kadınların sayısı yetenek istenmeyen işlerde erkeklerden fazla olup, kuvvet gerektiren sanayi sektörü gibi işlerde ise erkeklerin sayısı kadınlarınkinden oldukça fazladır. Uzmanlık gerektiren işlerde yer alan kadınların sayısı erkeklerden fazla iken, yöneticilik gibi işlerde ise erkeklerin sayısı kadınlarınkinden çok daha fazladır. İşe alınma konusunda işgücü eşitsizliğinin önüne geçilmeye çalışılsa bile ne yazık ki işverenin bu konudaki tutumuna engel olunamamaktadır.

#### **1.3.4. Siyasal Düzlemde Kadın İşgücü**

Ülkelerin demokrasi göstergesi siyasal düzlemde yer almalarıyla doğru orantılıdır. Siyasal düzlem aynı zamanda toplumdaki bireylerin sistem karşısındaki düşünce ve davranışlarını belirlemektedir. Siyasi karar aşamasında alınmış veya alınması planlanan kararlara yön verme, yöneticilerini kendileri seçme ve toplumsal menfaatler yönünde bireyler yalnızca kararları etkilemekle kalmayıp, karar verme aşamasına da dahil olmaktadır.

Ne yazık ki diğer yandan toplumların yanlış düşünce yapılarıyla süregelen cinsiyet eşitsizliği kavramı kadınların siyasal düzleme katılımları önünde engel olmuştur. İlk çağlardan beri bu eşitsizlik konusunda kadınların vermiş oldukları mücadele, 1930 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmesiyle güzel sonuçlar vermiş olsa bile, bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi konusunda problemlerle karşılaşmıştır. Kadının siyasal düzlemdeki konumunda cinsiyet eşitsizliği konusu oldukça büyük bir etkiye sahiptir.

Bu çerçevede kadının toplumsal statüsü hakkında bilgi verebilmek için siyasal yönden sahip olduğu haklar önem taşımaktadır. Farklı gelenek ve düşünce yapısına sahip toplumlar arasında cinsiyet ayrımcılığı konusu farklılık göstermektedir. Kamu

sektöründe kadınların payı erkeklere göre oldukça düşüktür. Bu durumun sebepleri olarak eğitim düzeyindeki yetersizlik, toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı, gelir seviyesinin düşüklüğü, ulusal düzenlemelerdeki ayrımcı kararlar, aile içinde var olan sorumluluklar ve siyasi düzlemde kurulamayan bağlar etkili olmaktadır.

#### 1.4. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GÖRÜNÜMÜ

Türkiye'de kadın işgücü konusu incelenirken genellikle Osmanlı Devleti'nden önceki göçebe yaşamın olduğu ilkel çağlar ele alınmaktadır. O dönemlerde kadın emeği günümüze kıyasla daha önemli görülmektedir. Erkekler kadar kadınlar da avcılık, toplayıcılık gibi işlerle uğraşmaktadır. Kadın ve erkek o dönemde eşit haklara sahiptir. Kadınların toplumda bütün sosyal etkinliklere katıldığı, evliliklerde tek eşlilik uygulamasının olduğu ve yine kadınların siyasal kararlarda fikrini belirtebildiği bir yaşam tarzlarının olduğu araştırmacılar tarafından açıklanmaktadır.<sup>13</sup> Daha sonra yerleşik hayata geçen toplumlar üretime yönelmişlerdir. Erkekler hayvancılıkla ilgilenirken kadınlar ise tarımsal faaliyetlerle ikinci plana atılmaya başlanmıştır. Osmanlı Devleti döneminde benimsenen ataerkil toplum yapısıyla beraber de kadınlar işgücünden iyice dışlanmışlardır.

Kadınların işgücüne tekrardan dahil olmaları ise savaş zamanlarında erkeklerin silahlanarak orduya girmeleri üzerine yaşanan işgücü açığının kapatılması sebebiyle olmuştur. Daha sonra Cumhuriyetle birlikte kadınlara verilen eşitlik, istenilen bölümde eğitim alabilme, meslek sahibi olabilme gibi hakların beraberinde Cumhuriyet dönemiyle büyüyen sanayileşme ve buna bağlı olarak gelişen kentleşme, göç gibi sebepler kadınların çalışma hayatına dahil edilmesi yönünde güçlü temeller oluşturmuştur.

Ancak ne yazık ki günümüzde ülkemizin en önemli problemi var olan kadın işgücü için yeterli istihdam seviyesi oluşturulamamış olmasıdır. Yatırımlar ve yeni iş imkanlarının önüne geçen nüfus artış hızı çalışma hayatına girmek isteyen kadını olumsuz olarak etkilediği gibi çalışan nüfus oranını, aktif nüfus oranının oldukça gerisine çekmektedir.

Tarım sektörüne sermaye ve teknolojinin dahil olmasıyla birlikte üretim aşamasında cinsiyete dayalı parçalanmalar olmuş, emek gerektiren ücret alınmaksızın yapılan işlerde daha çok kadınlar çalışırken, mekanik işlerde ise erkekler çalışmışlardır. Dolayısıyla tarım sektöründe açığa çıkan üretim yükünün önemli bir

---

<sup>13</sup> Nurcan Önder, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2013, Cilt:1, 35-61, s.37-38.

kısmı kadınların sırtına binmiştir.<sup>14</sup> Tarımda makineleşmenin çoğalmasıyla birlikte üretim aşamasında işgücüne duyulan ihtiyaç azalmış, bunun sonucunda köylüler tarımdan uzaklaşmış ve köyden kente göç etmek zorunda kalmışlardır. Göç sonrası öncelikle erkekler işgücüne dahil olmuşlarsa bile sonrasında kadınlar da işgücü piyasasına dahil olmaya başlamışlardır.<sup>15</sup>

Türkiye’de kadın işgücünü gruplara ayırıp inceleyebiliriz. Üç ana gruba ayrılan kadın işgücünün ilk grubunu kırsal kesimlerde yaşayan ve daha çok kadınların ağırlıkta olduğu tarım sektöründe “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. İkinci grubu çoğunlukla köyden kente göç etmiş fakat eğitim seviyesi düşük veya hiç eğitim almamış, bu nedenle emek yoğun sektörlerde istihdam edilirken aynı zamanda düşük bütçeli işlerde çalışmak zorunda kalan kadınlar oluşturmaktadır.

Üçüncü grubu ise eğitim seviyesi yüksek ve meslek sahibi kadınlar oluşturmaktadır. Hangi grupta olursa olsun her kadın çalışma hayatında farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Birinci gruptaki “ücretsiz aile işçisi” olan kadınlar kırsal alanda herhangi bir ücret almadan çalışmışlar, elde edilen para konusunda hiçbir şekilde söz sahibi olamamışlar, çalışma şartlarının ağırlığına maruz kalmışlar ve buna rağmen sosyal güvenceden de mahrum kalmışlardır. Eğitim seviyesi yüksek ve meslek sahibi olan üçüncü gruptaki kadınlar çalışma hayatında “cam tavan” (Üst düzey yönetim pozisyonu için attığı adımlarda kadınların önüne çıkan yapay engeller) ve cinsel taciz gibi problemlerle karşılaşmaktadırlar.<sup>16</sup> Bu grupların dışında kalan ikinci gruptaki kadınlar ise düşük eğitim seviyelerinden dolayı genellikle hizmet veya imalat sektörlerinde çalışarak düşük ücret ve ağır çalışma şartları gibi sorunlarla karşılaşmışlardır.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Elçin Akıncı, “Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2018, s. 4. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>15</sup> Esin Candan ve Semiha Özalp Günel, “Tarımda Kadın Emeği”, *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 2013, 19(1), 93-101, s. 95.

<sup>16</sup> Zeynep Işıl Kayhan, “Yeni Teknolojilerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: Türk Tekstil Sektörü Örneği”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2009, s. 61-62. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>17</sup> Kayhan, a.g.e., s. 61-62.

**Tablo-4: Türkiye ve Seçilmiş OECD Ülkelerinde Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu (Bin), (15+Yaş) (Almanya, Yunanistan, Japonya, Meksika)<sup>18</sup>**

	Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (15 yaş üstü)	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsizlik	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %
Almanya	2006	36,062	18,744	16,837	1,885	51,5	10,17	61,45
	2007	36,075	18,906	17,244	1,645	52	8,80	63,17
	2008	36,096	18,959	17,509	1,431	52,1	7,65	64,30
	2009	35,990	19,048	17,655	1,376	52,5	7,31	65,15
	2010	35,415	18,791	17,570	1,228	52,8	6,50	66,20
	2011	35,272	19,049	17,986	1,073	53,6	5,58	67,83
	2012	35,343	19,096	18,108	997	53,6	5,18	68,10
	2013	35,428	19,339	18,389	959	54,2	4,92	68,95
	2014	35,554	19,472	18,570	909	54,3	4,63	69,47
	2015	35,795	19,583	18,757	832	54,3	4,22	69,92
	2016	35,856	19,949	19,203	745	54,7	3,74	70,80
	2017	35,854	20,039	19,374	666	55	3,31	71,47
	2018	35,936	20,105	19,520	588	55,2	2,91	72,05
Yunanistan	2006	4,822	2,047	1,765	288	43	13,76	47,30
	2007	4,844	2,051	1,787	267	42,9	12,91	47,67
	2008	4,858	2,061	1,824	236	42,8	11,51	48,58
	2009	4,861	2,115	1,834	276	43,7	13,28	48,90
	2010	4,851	2,138	1,789	341	44,1	16,34	48,02
	2011	4,843	2,120	1,664	446	44	21,51	44,98
	2012	4,835	2,127	1,527	587	44,3	28,21	41,73
	2013	4,820	2,109	1,448	649	44,1	31,35	39,90
	2014	4,806	2,120	1,480	625	44,2	30,17	41,10
	2015	4,788	2,143	1,524	605	44,8	28,86	42,48
	2016	4,771	2,148	1,544	591	45	28,10	43,33
	2017	4,752	2,126	1,572	543	44,7	26,07	44,42
	2018	4,734	2,098	1,590	500	44,4	24,24	45,30
	2006	56,930	27,613	26,545	1,066	48,4	3,85	58,89

<sup>18</sup> OECD, ILO ve TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> , <https://ilostat.ilo.org/data/> , <http://rapory.tuik.gov.tr/21-05-2020-02:12:06-119659743013885299721355234463.html> (Erişim Tarihi: 21.05.2020)

Japonya	2007	57,010	27,679	26,650	1,047	48,6	3,73	59,57
	2008	57,060	27,708	26,643	1,062	48,6	3,85	59,88
	2009	57,090	27,821	26,495	1,343	48,8	4,78	59,87
	2010	57,120	27,828	26,563	1,293	48,7	4,58	60,21
	2011	54,540	27,700	26,544	1,147	48,4	4,17	60,85
	2012	57,420	27,693	26,578	1,095	48,3	4,03	60,73
	2013	57,380	28,095	27,068	1,028	49	3,67	62,53
	2014	57,360	28,318	27,368	972	49,5	3,36	63,74
	2015	57,330	28,516	27,638	890	49,9	3,09	64,70
	2016	57,320	28,919	28,101	815	50,6	2,83	66,12
	2017	57,430	29,368	28,590	775	51,4	2,64	67,48
	2018	57,390	30,137	29,463	657	52,8	2,24	69,63
Meksika	2006	39,884	16,792	16,140	633	42,5	3,88	43,13
	2007	40,743	17,294	16,600	672	42,9	4,02	43,57
	2008	41,423	17,515	16,803	690	42,7	4,07	43,34
	2009	42,272	18,081	17,109	946	43,3	5,36	43,29
	2010	42,951	18,266	17,314	931	43,1	5,21	43,19
	2011	43,681	18,718	17,753	948	43,4	5,16	43,70
	2012	44,566	19,545	18,584	941	44,5	4,92	44,86
	2013	45,159	19,818	18,829	974	44,5	4,99	44,96
	2014	45,608	19,636	18,679	948	43,5	4,87	44,23
	2015	46,427	20,128	19,228	894	43,9	4,47	44,67
	2016	47,241	20,504	19,696	798	43,9	3,94	45,06
	2017	48,093	20,661	19,913	742	43,6	3,62	44,92
2018	49,003	21,303	20,569	726	44,1	3,44	45,57	
Türkiye	2006	25,080	5,916	5,258	658	23,6	11,1	21,0
	2007	25,480	6,016	5,356	660	23,6	11,0	21,0
	2008	25,855	6,329	5,595	734	24,5	11,6	21,6
	2009	26,317	6,851	5,871	979	26,0	14,3	22,3
	2010	26,740	7,383	6,425	959	27,6	13,0	24,0
	2011	27,273	7,859	6,973	885	28,8	11,3	25,6
	2012	27,773	8,192	7,309	883	29,5	10,8	26,3
	2013	28,197	8,674	7,641	1,033	30,8	11,9	27,1



2014	28,841	8,729	7,689	1,040	30,3	11,9	26,7
2015	29,281	9,225	8,058	1,167	31,5	12,6	27,5
2016	29,689	9,637	8,312	1,324	32,5	13,7	28
2017	30,244	10,159	8,729	1,431	33,6	14,1	28,9
2018	30,647	10,473	9,018	1,455	34,2	13,9	29,4

Japonya'nın 2006-2018 yılları arasındaki kadın istihdam oranları %58,89 ile %69,63 arasında seyretmiştir. 2009 yılında ufak bir düşüş yaşayarak %59,87 olan kadın istihdam oranı 2009 yılından sonra düzenli olarak artış göstererek 2018 yılında %69,63 ile en yüksek oranına ulaşmıştır.

Almanya kadın istihdam oranlarına baktığımızda, genel olarak diğer OECD ülkeleri arasında istihdam oranı en yüksek olan ülkedir. 2006-2018 yılları arasında sürekli artış yaşayan kadın istihdam oranı 2018 yılında %72,05 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

Yunanistan'da 2011-2013 yılları arasında kadın istihdam oranları oldukça düşerek 2013 yılında %39,90 ile en düşük seviyesine ulaşmış ve 2014 yılından sonra artmaya başlamıştır. 2006-2018 yılları arasında kadın istihdam oranı %48,90 ile 2009 yılında en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

Meksika'nın 2006 ile 2018 yılları arasındaki kadın istihdam oranlarına baktığımızda ufak tefek inişler ve çıkışlar yaşansa da en yüksek istihdam oranı %45,57 ile 2018 yılında gerçekleşmiştir.

Tablo 4'deki Türkiye'nin 2006-2018 yılları arasındaki kadın istihdam oranlarıyla seçilmiş OECD ülkeleri istihdam oranlarını kıyasladığımızda diğer ülkeler arasında en düşük seviyede seyrettiğini görebiliriz. 2018 yılında ise kadın istihdam oranı %29,4 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

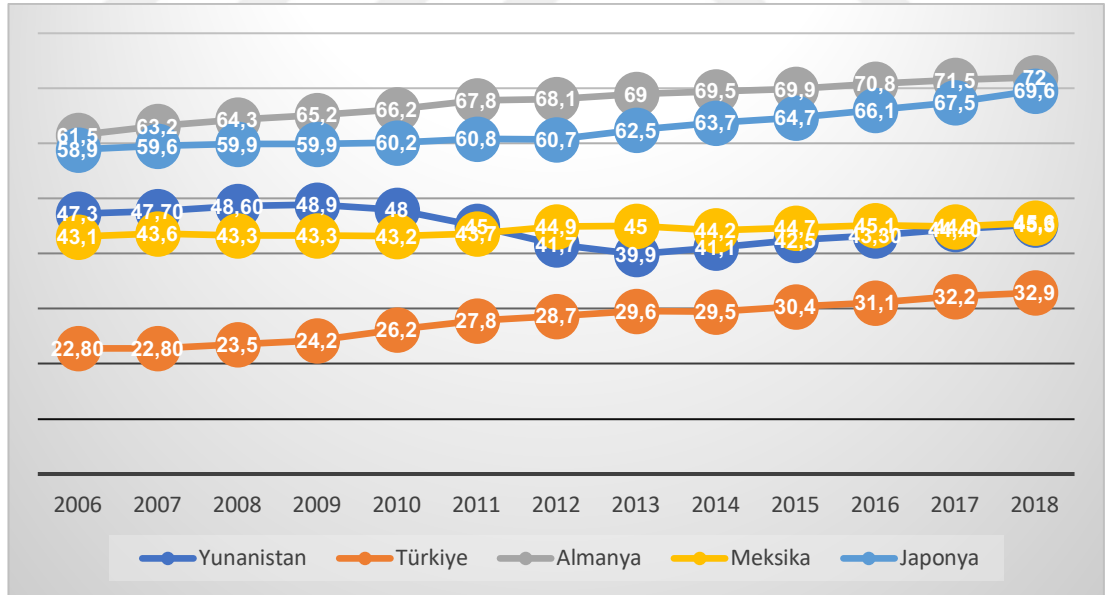
### KADIN İSTİHDAMININ GENEL YAPISI VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

#### 2.1. KADIN İSTİHDAMI

Yüzyıllar boyunca kadınlar farklı kültürler ve toplumlarda çalışma hayatı içerisinde daima yer almışlardır. Annelik görevi olan kadının çocuk bakımı ve ev işlerinden dolayı işgücü piyasasında yer alma olasılığı oldukça düşmüştür. Bir şekilde çalışması gereken kadınlar ev işleriyle beraber evinin bahçesinde yer alan toprağı ekip biçerek, yine bahçesinde beslediğı hayvanlarıyla ilgilenerek uzun yıllar boyunca ücretsiz aile işçisi statüsüyle çalışma hayatında yer almışlardır.<sup>19</sup>

Dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar, sınırlı çalışma alanlarından dolayı erkeklerin gerisinde kalmışlardır. Bu durumun sebeplerine örnek olarak erkek merkezli kültürel bakış açısı, toplumda eğitim alanında erkek çocuklara daha fazla imkân sağlanması, erkeğin yapısı gereği kadınlara göre daha güçlü olması, yasaların kadın haklarıyla ilgili eksik düzenlemeleri gibi nedenleri sayabiliriz.<sup>20</sup>

Kadın istihdamının tam anlamıyla açıklanabilmesi için tarihsel bakımdan tüm varoluş aşamalarını incelemek gerekmektedir.



**Grafik-1: Türkiye ve Seçilmiş OECD Ülkeleri Kadın İstihdamı Oranları (%), (15+ Yaş)<sup>21</sup>**

<sup>19</sup> Gülsüm Çamur Duyan vd., *Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın*, Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı, Kırıkkale Üniversitesi Yayınları, Kırıkkale, 2013, s. 160.

<sup>20</sup> Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005, 6 (1), 195-219, s.195.

<sup>21</sup> OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 18.03.2020)

Grafik incelendiğinde kadın istihdamı; Türkiye ve seçilmiş diğer OECD ülkelerinde artış göstermiştir. Yunanistan ve Japonya ülkelerinde 13 yılın sonunda artış göstermiştir.

Ülke bazlı oranlara baktığımızda kadın istihdamında en fazla artış 10,7 puanla Japonya'da olmuştur, Yunanistan'da ise 2 puanla bir azalış yaşanmıştır. Türkiye'de de 10,1 puan artış yaşanmıştır. Türkiye tablodaki diğer ülkeler arasında en düşük istihdam oranına sahip ülke konumundadır.

## 2.2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ

Ülkelerin ekonomik kalkınmalarının temel unsuru üretim faktörlerinin eksiksiz ve en yüksek verimlilikte kullanılmasıdır. Fakat dünyadaki bütün ülkeler erkek egemen bakış açıları sebebiyle işgücü kavramını erkeklerin lehine kullanmakta ve bu durum da kadın işgücü ile aralarında bir uçuruma sebep olmaktadır.<sup>22</sup>

Kadınların toplumsal yaşamda kendilerine yer bulma çabaları, içinde buldukları topluma göre yıllar geçtikte değişim göstermiştir. Tarihsel açıdan kadın istihdamını inceleyeceğimiz bu bölümde kadınların yüzyıllar boyunca nasıl mücadele ettiklerini ve hangi aşamalardan geçtiklerini, bu aşamalarda kadınların bazen özgür bazen de hükmedilen konumda olduklarını göreceğiz.<sup>23</sup>

Günümüz kadınlarının haklarının temelleri asıl olarak Tanzimat Fermanı'yla başlar. Tanzimat Fermanı'yla kadınlara bazı haklar tanınmaya başlanmıştır fakat bu haklar sadece görünürde vardır, uygulamada yetersiz kalmıştır. Kadın, gerçek anlamda iş hayatına kadınlar için asıl dönüm noktası olan Sanayi Devrimi'yle girmiştir.

2004 yılında Anayasa'nın 10. Maddesi değiştirilerek "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir." şeklinde bir fıkra eklenmiştir.<sup>24</sup> Buna rağmen günümüzde hala kadınların iş başvurularında çocuk veya evlilik düşünüp düşünmediklerine dair sorular soruluyor. Bu demektir ki ülkemizde hala tam anlamıyla kadın erkek eşitliği sağlanamamıştır. Kadın istihdamı konusunda gelişmiş ülkelerin gerisinde olmamız da bu durumu destekler niteliktedir.

Kadınlar, üretimin tüm aşamalarında yüzyıllarca emek sarf etmelerine rağmen hem kalkınmanın imkanlarından yeterince faydalanamayıp hem de dünyada yoksulluktan en çok etkilenen kesimi meydana getirmişlerdir.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004, Cilt: 3, Sayı: 1, 55-86, s. 56.

<sup>23</sup> Kocacık ve Gökkaya, a.g.e., s.196.

<sup>24</sup> Saniye Dedeoğlu, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum 2 (21)*, 2009, 41-54, s.48.

<sup>25</sup> Kocacık ve Gökkaya, a.g.e., s.196.

### 2.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı

Antik dönemde yaşantılarına baktığımızda erkekler gibi ata binen, kılıç ve okla ilgilenen kadınları görürüz. O dönemde anaerkil toplum yapısının hâkim olması nedeniyle kadınların emeği oldukça önemli bir konumda olmuştur. Bu durum Osmanlı dönemine kadar bu şekilde devam etmiştir. Ancak Osmanlı döneminde İslam dininin getirdiği bazı gerekçeler sonucunda kadınların emekleri arka plana atılmıştır. Belli bir süre ikinci planda olan kadın sonrasında yavaş yavaş ön plana çıkarak çalışma hayatına bir şekilde dahil olmuştur.<sup>26</sup> Osmanlı Devleti döneminde kadınların ön plana çıkmaya başladıkları çalışma alanlarının başında kırsal yaşamda yapılan mevsimlik tarım gelmektedir.<sup>27</sup> Bir başka çalışma alanı olarak kadınların evlerinde belli ücretler alarak yaptıkları halı ve kilim dokumacılığı işlerini gösterebiliriz.<sup>28</sup> Dokumacılık işi önceleri evlerde birer tezgahla sürdürülürken, sonrasında küçük işletmelerde yapılan dokumacılıkla devam etmiştir.<sup>29</sup>

Bu dönemde kadınların çalışma yaşamına katılımı önce özel sektörle başlamış, kamu sektörüne katılım ise uzun bir süre sonra olmuştur. Şehirlerde özel sektör olarak küçük işletmelerde kadınların yer almaları 19. Yüzyılın yarısından sonra gerçekleşmiştir. Bu dönemde kamu hizmetlerinde yer almaları ise eğitim ve sağlık gibi meslek dallarında olmuştur. Sağlık dalında hemşirelik, ebelik gibi mesleklerde yer almışlar, eğitim dalında ise öğretmenlikle uğraşarak çalışma hayatında bu şekilde var olmuşlardır.<sup>30</sup>

Özel sektördeki en önemli istihdam alanı olarak o dönemin sonlarında kurulan Osmanlı Bankası'nı gösterebiliriz. Bu bankada İngiliz, Yunanlı ve Mısırlı gibi daha birçok farklı kültürden kadınların çalışması o dönemin çeşitliliğini de gözler önüne sermektedir. 1911-1934 yılları arasında çalışan kadınların yarısından fazlası Osmanlı ya da Türk vatandaşlarıdır. Osmanlı Bankası'nda neredeyse bütün alanlarda çalışan kadınların yaptıkları işlere örnek olarak tercüme etme, gişe görevlisi, daktilo kullanımı gibi işleri örnek olarak sayabiliriz.<sup>31</sup>

<sup>26</sup> Sümeyye Bektaş, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2019, s.16. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>27</sup> Dilek Tiryaki, "Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli, 2018, s.30. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>28</sup> Tiryaki, a.g.e., s.30.

<sup>29</sup> Ahmet Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010, Cilt: 2, 13-40, s.17.

<sup>30</sup> Bektaş, a.g.e., s.16.

<sup>31</sup> Bektaş, a.g.e., s.16.

Osmanlı Dönemi'nde kadınların çalışma hayatına dahil olmalarının en önemli sebebi olarak I. ve II. Dünya savaşlarını sayabiliriz. Savaş dönemlerinde erkeklerin cepheye gitmesiyle azalan işgücünü tamamlamak adına kadınlar daha farklı sektörlerde yer almaya başlamışlardır. Erkeklerin savaşa gitmesiyle gelir kaynağı kesilen evlerde kadınlar ya ailesinin geçimini sağlamak adına ya da vatan sevgisi nedeniyle çalışma hayatına dahil olmuşlardır. Böylece kadınlar kendilerine biçilmiş ev işi görevlerinden sıyrılıp erkeklerin istihdam edildiği birçok sektörde çalışmışlardır. Kadınların işgücüne dahil olması emeklerinin ucuzluğu yönünden düşük maliyetler nedeniyle bir fayda sağladığı gibi, azalan işgücü açığını kapatarak da üretimin devamlılığını sağlamışlardır<sup>32</sup> PTT merkezi, yerel kamu yönetimi ve bankalar bu süreçte kadınların yer aldıkları sektörlerden sadece birkaçıdır.<sup>33</sup>

### 2.2.2. Sanayi Devrimi'nin Kadın İstihdamına Etkisi

Üretim sürecinde kullanılan insan ve hayvan gücü yerine, makineleşmenin üretim sürecinde kullanılmaya başlanması Sanayi Devrimi olarak adlandırılmaktadır. 18. Yüzyılın ikinci yarısında çıkış noktası İngiltere olmakla birlikte birçok Batı Avrupa ülkesinde görülmüş ve ilk olarak dokuma sektörüyle başlayıp, sonrasında farklı sektörlerle yayılmıştır.<sup>34</sup>

Kadınlar, tarihin hemen her safhasında farklı kültür ve düşünce yapılarına sahip toplumlarda her dönem değişen şartlara göre çeşitli sektör ve statülerde yer alıp ekonomiye katkı sağlamışlardır. Ancak kadının çalışma hayatına girmesi açısından sanayi devrimi büyük önem arz etmektedir. Çünkü Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar ilk defa başka kişiler adına çalışarak ve bunun karşılığında belli ücretler alarak emeklerini kullanmaya başlamışlardır. Eğitim seviyesi erkeklere kıyasla daha düşük olan ve çalışma hayatında yer alma konusunda zorluk yaşayan kadınlar sanayi devrimiyle beraber istihdama katılımları kolaylaşmıştır.<sup>35</sup> Dolayısıyla günümüzdeki ücretli kadın işgücünün temellerinin atılmasında Sanayi Devrimi tarihteki en önemli gelişim olarak gösterilmektedir.<sup>36</sup>

Sanayi Devrimi'yle gelen tarımda makineleşmenin sonucu olarak ilk zamanlarda emeğe duyulan ihtiyaç azalmış ve beraberinde işsizlik meydana

<sup>32</sup> Özer ve Biçerli, a.g.e., s. 58.

<sup>33</sup> Didem Koca, "Türkiye'de İstihdam Teşviklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, 2016, s.49. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>34</sup> Tanay Dilber, "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, 2019, s.23. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>35</sup> Akıncı, a.g.e. s.21.

<sup>36</sup> Dilek Karan, "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2014, s.12. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

gelmiştir. Yaşanan bu işsizlik artışı insanları kırsal alandan kente göç etmek zorunda bırakmış, kadınlar dokumacılık ve tekstil gibi bazı sektörlerde istihdama katılmaya başlamışlardır.<sup>37</sup> Fakat kadınlar bu sektörlerde herhangi bir sosyal güvenceleri olmadan, düşük gelir ve uzun çalışma saatleri gibi zor şartlarda çalışmışlardır.<sup>38</sup>

İlerleyen yıllarda makineleşmenin artmasıyla birlikte tecrübeli emeğe duyulan ihtiyacın azalması, çalışma saatlerinin kısaltılması, iş arayan insan sayısının çoğalmasıyla ortaya çıkan rekabet fazlalığı ekonomik faaliyetlerin artmasına, aşırı sermayenin aşırı emek ihtiyacını doğurmasına ve böylece kadın emeğine duyulan talebin artmasına yol açmıştır.<sup>39</sup> Çünkü kadın emeğinin ucuzluğu işçilerin ücretlerini düşürdüğü gibi rekabeti arttırdığından dolayı maliyetleri azaltarak işverenler için kolaylık sağlamıştır.

Sanayi Devrimi'nden önceki yıllarda yalnızca aile üyeleri çalışarak, ailenin tüketim ihtiyaçlarını karşılamak adına üretim yapmaktaydılar. Sanayi Devrimi'yle bu durum değişmiş makineleşmeyle beraber kısa zamanda üretim sadece tüketim amaçlı değil ticaret amaçlı da yapılmaya başlamıştır.<sup>40</sup>

Sanayi Devrimi istihdam yönünden en çok kadınlara katkı sağlamıştır. Bunun sebebi ise makineleşmeyle beraber üretimin kolaylaşması, kadın emeğinin yönetiminin kolay oluşu ve düşük ücretlerle çalışmaya razı olmalarıdır.<sup>41</sup> Çalışma hayatında yer alan kadın toplumda daha kolay görünür bir birey olmakla birlikte kadın erkek eşitsizliği arasındaki farkın kapanması adına çok büyük katkı sağlamıştır.<sup>42</sup> Toplumsal yapıda meydana gelen bu değişmelerle kadının kendini tanıması, eğitim almasıyla birlikte kadınlar hizmet ve daha farklı sektörlerde yer almaya başlamışlardır.

Bunun sonucunda hızla gelişen sanayileşmeyle birlikte kadınların çalışma hayatında istihdam edilmesi toplumdaki statülerini ileriye taşıırken aile içindeki statüsünde çok büyük bir değişim olmamıştır.<sup>43</sup>

---

<sup>37</sup> Çamur Duyan vd. a.g.e., s.153.

<sup>38</sup> Dilber, a.g.e., s.23.

<sup>39</sup> Akıncı, a.g.e. s.21.

<sup>40</sup> Nurşen Adak, "Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı", *Akdeniz Üniversitesi Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı*, 2007, 137-152, s. 139.

<sup>41</sup> Nagihan Aksoy, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri", Sosyal Bilimler Üniversitesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir, 2018, s.87. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

<sup>42</sup> İnci Parlaktuna (2010) "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4: 1217–1230, s.1217.

<sup>43</sup> Kocacık ve Gökaya, a.g.e., s.196.

### 2.2.3. Cumhuriyet Dönemi Kadın İstihdamı

Cumhuriyetin ilanından sonra kadının iş hayatındaki rolüyle ilgili esaslı düzenlemeler olmuştur. Bu düzenlemelerin birçoğu cumhuriyetin ilanından sonraki ilk cumhurbaşkanımız M. Kemal Atatürk öncülüğünde gerçekleşmiştir.<sup>44</sup>

Bu düzenlemelerden bazıları 1924 Öğrenim Birliği Yasası (Tevhid-i Tedrisat Kanunu) ve Teşkilat-ı Esasiye Kanunudur. Bu düzenlemelerle kız ve erkek çocukların eşit olarak öğrenim görmeleri sağlanmıştır.<sup>45</sup>

1927 Sanayi Sayımı kadın işçilere yönelik elimize geçen ilk kaynaktır. Bu sayımın önceki sayımlardan farkı 4 ve üzeri işçi çalıştıran tüm işletmelerin ele alınmasıdır. Bu sayımın bizim için önemi cinsiyet temelli olmasıdır.<sup>46</sup>

1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde, Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, her ay üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi kararları alınmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile, yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmiştir. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile de kadınların çalıştırılmasını yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ilişkin çeşitli koruyucu hükümler bulunmadığı gibi, ücret eşitliğine ilişkin koruyucu bir düzenleme de getirilmemiştir. 1945 yılında yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirilmiştir.<sup>47</sup>

Şöyle ki, Cumhuriyetin kuruluşundan sonra kadınların çalışma hayatına katılım gösterebilmeleri ve kamusal alanda yer alabilmeleri adına çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Her ne kadar bu dönemde kadınların çalışma hayatındaki sayılarında artış olsa da sanayi alanındaki katılımları sınırlı bir seviyede kalmıştır. Bu dönemde uygulanan ithal ikameci politika ile birlikte kadınlar tarım kesimine yönelmişlerdir. Burada dokumacılık ve tarımsal iş kolları gibi alanlarda faaliyet göstermişlerdir. Ayrıca İktisadi Devlet Teşekküllerinin gelişmesiyle birlikte istihdam alanları fabrika ve atölyelere doğru kaymıştır. Sonuç olarak, bu dönemde kadın istihdamı sınırlı bir şekilde artış göstermiş ve kadınlar düşük ücretlerle çalışmışlardır.<sup>48</sup>

<sup>44</sup> Önder, a.g.e. s. 39.

<sup>45</sup> Radiye Çakmak, "Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2001, s.44. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>46</sup> Makal, a.g.e., s.21.

<sup>47</sup> Önder, a.g.e. s. 39.

<sup>48</sup> Tiryaki, a.g.e., s.35.

## 2.3. KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

### 2.3.1. Cinsiyet Temelli Bakış Açısı

Cinsiyet ayrımcılığı, toplumdaki bireylerin erkekler için olumlu bakış açısına sahip olurken, kadınlar için olumsuz bakış açısına sahip olmalarıdır. Geleneksel düşünce yapısına göre kadınların asli görevlerinin çocuk bakmak ve ev işleri yapmak, istihdama katılımın ise ikincil planda olması gibi bir anlayış söz konusudur. Ancak Sanayi Devrimi, teknolojik gelişmeler ve savaşların etkisiyle kadın emeğine ihtiyaç duyulmaya başlanmış ve kadınlar istihdama katılmak durumunda kalmışlardır. Toplumdaki cinsiyet ayrımcılığının nedeni kadının biyolojik özelliğidir. Çalışma hayatında işler kadın işi ve erkek işi şeklinde bölünmüş durumdadır. Kadınlar daha az işgücü gerektiren işlerde ve düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır.<sup>49</sup>

Çalışma hayatında kadın işi ve erkek işi şeklinde bölünmüş bu işler ve toplumsal düşünce yapıları kadınları yöneticilikle ilgili görevlerden (müdürlük, başkanlık vb.) daha çok uzmanlıkla ilgili görevlere (öğretmenlik vb.) yönlendirmektedir. Bu durum cinsiyet ayrımcılığı bakış açısını daha da kuvvetlendirmektedir. Toplumun bu düşünce yapısıyla büyüyen kadınların örnek alabileceği kadın modelinin çok az olması, kendi kariyer planları ve toplumun dayattığı ev işi, çocuk bakımı gibi sorumluluklar arasında sıkışıp kalması ve sonunda toplumun dayattığı mesleklere yönelmesiyle sonuçlanacaktır.<sup>50</sup>

Öte yandan kadınlar çalışma hayatında yer almak istediklerinde eşleri evlerine yakın işlerde çalışmalarını isteyecektir.<sup>51</sup> Makine teknolojisi ve kimya sektörünün yoğun olduğu işlerde kadınların çalışmalarını kabul etmeyeceklerdir.<sup>52</sup> Ayrıca çalışma saatleri uzun olan ve erkeklerin yoğunlukta olduğu iş yerlerinde çalışmalarına engel olacakları gibi ev işlerini de eksiksiz olarak yapmalarını beklemektedirler.<sup>53</sup>

Ayrıca ataerkil düşünce yapısının getirdiği bir anlayış olan "Kadının yeri evidir, erkek adam karısını kızını çalıştırmaz". şeklindeki bakış açıları yüzünden kadınların istihdam edilmelerine engel olmaktadır.<sup>54</sup>

<sup>49</sup> Dilber, a.g.e., s.29.

<sup>50</sup>Edip Özücü vd., "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2007, 14 (2), 117-135, s. 120.

<sup>51</sup> Yıldız Ecevit, *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*. 1. Baskı, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık, Ankara, 2010, s.11.

<sup>52</sup> Tiryaki, a.g.e., s. 44.

<sup>53</sup> Ecevit, a.g.e., s.11.

<sup>54</sup> İlyas Karabıyık, "İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu", *International Journal of Human Sciences*, 2012, 9 (2), 1282-1310, s.1301.



### 2.3.2. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan, çalışma hayatında yer alan kadınların bulunduğu şirkette merdivenin en üst basamağında yer alan erkeklerle aynı konuma gelmek istediğinde önlerine çıkan aşılamaz ve görünmeyen engeller şeklinde tanımlanabilir. Microsoft Encarta Dünya Ansiklopedisi', cam tavan kavramını "*Kariyer gelişimi için bir engeldir: kişinin cinsiyetine, yaşına, ırkına, etnik kökenine veya cinsel ilişkisine dayalı olarak yayılması nedeniyle birisinin üst düzey yönetim pozisyonlarına ilerlemesine resmi olmayan ama gerçek bir engel*" olarak tanımlamıştır.<sup>55</sup> Cam tavan benzetmesini ilk olarak Timothy D. Schellhard ve Carol Hymowitz 1970'li yıllarda Wall Street Journal'da kaleme aldıkları bir makalede kullanmışlardır.<sup>56</sup> Morgan 1998 yılında cam tavan sendromunu "kadınların kariyerlerine erkeklerle eşit şartlarda başladığı ve zamanla kademeli olarak yitirdiği ya da bir noktada ilerlemeleri engellenene kadar erkek meslektaşlarıyla eşit ilerlemeye devam ettiği durumlardır". şeklinde tanımlamıştır.<sup>57</sup>

Cam tavan, kadınların iş yerindeki başarılarını dikkate almaksızın üst yönetim tarafından ilerlemelerinin önünde duran görünmez ve aşılamaz engellerdir. Bu engeller, işletmelerin ilerlemesine katkı sağlayabilecek düzeyde yetenekli ve başarılı kadınların üst düzey yönetime katılamamalarından dolayı işletmeler için rekabet üstünlüğü sağlayamamalarına sebep olmaktadır.<sup>58</sup> Üstelik cam tavan sendromu sadece kadınlar için geçerli olan bir kavram değildir. Erkekler ve azınlıklar da kadınlarda olduğu gibi işyerinde ilerlemeleri aşamasında görünmeyen engellerle karşı karşıya kalabilirler.<sup>59</sup>

Literatürde cam tavan kavramıyla ilgili üç farklı görüş vardır. Bunlardan birincisi, kadınlar kendi çalışma ve gayretlerini kullanarak üst yönetim pozisyonuna gelebilirler; ikinci olarak, bir yandan çalışma hayatında başarılı bir şekilde ilerleyen kadınlar, diğer

<sup>55</sup> Obamiro John Kolade and Obasan Kehinde, "Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence From Nigerian Construction Industry", *Iranian Journal of Management Studies*, 2013, 6 (1), 77-97, s. 79.

<sup>56</sup> Obamiro John Kolade and Obasan Kehinde, "Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence From Nigerian Construction Industry", *Iranian Journal of Management Studies*, 2013, 6 (1), 77-97, s. 79.

<sup>57</sup> Maxwell, P.W., "Success Strategies For The Female Project Manager" [Seminar Paper], [https://ijms.ut.ac.ir/article\\_30125\\_dfcc031c2e5cf5c2c1d2b94826dc7128.pdf](https://ijms.ut.ac.ir/article_30125_dfcc031c2e5cf5c2c1d2b94826dc7128.pdf) (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

<sup>58</sup> Fatih Karcioğlu ve Yeliz Leblebici, "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: 'Cam Tavan Sendromu' Üzerine Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2014, 28 (4), 1-20, s.4.

<sup>59</sup> Dursun Bingöl vd., "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği", *İşletme Fakültesi Dergisi*, 2011, 12 (1), 115-132, s. 117.

yandan iş ve ev düzenini dengede tutmaya çalışırlar; üçüncü olarak ise küçük işletmelerde yer alan kadınların girişim konusundaki başarıları göz ardı edilmektedir.<sup>60</sup>

Üst düzey yönetim görevlerinden mahrum bırakılan kadınlar sadece cinsiyetlerinden dolayı böyle bir engelle karşılaştıklarını anladıklarında motivasyon kaybı yaşamaktadırlar.<sup>61</sup>

Kadınlar, nitelik gerektiren işlerde çalışabilmek için eğitim seviyelerini arttırarak istihdama dahil olmuşlardır. Çalıştıkları birimde deneyim kazanıp, yeterli bilgi ve beceriyi edindikten sonra da buldukları konumdan daha yüksek seviyelere ilerleme istekleri ön plana çıkmaktadır. Ayırıcı düşünce yapısından dolayı kadınların kariyer hedeflerine ulaşmaları erkeklere göre daha zordur.<sup>62</sup> Öte yandan işverenler de kadınların kariyer ilerlemeleri konusunda bazı algılara sahiptirler. Bu algılar, kadınların aynı zamanda ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarının olması, yönetme becerilerinde zayıf kaldıkları bu yüzden de çalıştıkları yerlerde yeteri kadar verimli olamayacakları şeklindedir. Bu sebeplerden ötürü kadınların üst düzey yönetici konumuna gelmeleri işverenler tarafından da engellenmektedir.<sup>63</sup>

### 2.3.3. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınların çalışma hayatında yeteri kadar var olamamasının nedeni sadece erkek egemen düşünce yapısına sahip toplumlar değildir. Kraliçe arı sendromu, kadınların hem cinsleriyle aralarındaki çekememezlikten dolayı kadınlardan birinin kendi kariyeri bakımından tehlikeli olabilecek diğer kadının yükselmesini engelleme çabasıdır. Bu yarış ve kıskançlık da kadınların çalışma hayatında yer alma ve işyerinde yükselme kararları açısından olumsuz bir etki yaratacaktır.<sup>64</sup>

Kadınlar, çalıştıkları işyerinde yer alan kadınları saf dışı bırakmak amacıyla onlara kısıtlayıcı tavırlar sergilemektedirler. Üst düzey yönetici konumundaki erkeklerin kadın meslektaşlarına yapmış oldukları baskıları kabul ederek, aynı kısıtlamaları hem cinslerine uygulayıp onları bertaraf etmeye çalışmaktadırlar.<sup>65</sup>

<sup>60</sup> Adem Öğüt, "Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu", *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2006, 1 (1), 56-78, s. 58.

<sup>61</sup> Fatih Karcioğlu ve Yeliz Leblebici, (2014). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: 'Cam Tavan Sendromu' Üzerine Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2014, 28 (4), 1-20, s.4.

<sup>62</sup> Serpil Aytaç ve Mustafa Sevüktekin, *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Yayın No: 219, Yorum Matbaacılık, Ankara, 2002, s.26.

<sup>63</sup> Müşerref Küçük, (2015). "Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma", *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, C: 7, S:1, 1-17 s.13.

<sup>64</sup> Örcü vd., a.g.e., s. 133.

<sup>65</sup> Şerife Durmaz, "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, Cilt: 2, Sayı: 3, 37-60, s. 53.

Kraliçe arı sendromunda üst düzey yönetimde yalnızca kendilerinin olmasını isteyen kadınlar hem cinslerinin aynı pozisyona gelmelerine engel olmak adına onlara yardım etmeme ya da kötü davranma gibi tutumlar sergilerler.<sup>66</sup>

#### 2.3.4. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Çalışma hayatında yaşanan sorunlardan biri de psikolojik taciz olarak bilinen mobbing'tir. Latince kökenli olan taciz, psikolojik şiddet, baskı gibi anlamlara gelen bu kavram, Türkçe'de çalışma hayatında yapılan duygusal taciz, psikolojik taciz gibi anlamlara gelmektedir.<sup>67</sup>

Kısaca tanımlamak gerekirse mobbing, bir ya da birkaç birey tarafından başka bir bireye yapılan psikolojik baskıdır.

Mobbing baskısı, bir işyerindeki bireyler arasında çoğunluktan farklı olarak başka dil konuşan, başka dine ve kültüre sahip olan, erkeklerin çoğunlukta olduğu bir kurumda tek kadın olan ya da kadınların çoğunlukta olduğu bir kurumda tek erkek olan kişiler üzerinde gerçekleşmektedir. Yaygın olan mobbing davranışları; kişinin yaptığı işleri beğenmeme ve sürekli eleştirme, kişiye verilen işlerin kendi alanı ve sorumluluğu dışında olması, kişinin konuşmalarını dikkate almama, sözlü ya da fiziksel taciz, kişiyi görmezden gelme, işten ayrılmasına sebep olma ve sürekli sözünü kesme, kişinin çalışma hayatında motivasyonunu düşürecek sözler söyleme şeklinde nitelendirilebilir. Kadınların sıklıkla maruz kaldığı davranış çeşidi ise cinsel tacizdir. Kişinin kendi isteği dışında, karşı cins tarafından kendisine yapılan rahatsız edici ve ahlak dışı fiziki ya da sözlü her türlü davranış cinsel taciz olarak açıklanabilir. Günümüzde bu duruma maruz kalan bazı kadınlar ne yazık ki işlerini kaybetmemek adına bu davranışları yaşadığını söyleyememektedir.<sup>68</sup> Herhangi bir kurumda bu davranışların gerçekleşmesi durumunda işverenlerin, bu duruma maruz kalan kişinin güvenliğini ve sağlığını gözetmesi gerekmektedir.<sup>69</sup>

Psikolojik taciz olgusu için birçok tanım yapılabilmektedir. Yapılan tanımlarda ve açıklamalarda ise karşılaşılan olumsuz davranışların ve sürecin ancak belirli özellikler taşıması durumunda, işyerinde psikolojik taciz sürecinden bahsedilebileceği görüşü ortak bir anlayış olarak gözlemlenmektedir. Bu özellikler;

- Olumsuz davranışların düzenli ve belirli bir sıklıkta olması,
- Olumsuz davranışların belirli bir süre yöneltilmesi,

<sup>66</sup> Durmaz, a.g.e., s.53.

<sup>67</sup> Önder, a.g.e. s. 55.

<sup>68</sup> Dilber, a.g.e., s.31.

<sup>69</sup> Tiryaki, a.g.e., s.53.

-Taraflar arasında güç dengesizliğinin / eşitsizliğinin olması,

-Psikolojik taciz davranışlarının olumsuz ve rahatsız edici olmasıdır.<sup>70</sup>

İşyerinde psikolojik taciz yaşayan kadınlar, işyerinde verimli ve aktif bir çalışma sergileyememektedirler.

### 2.3.5. Ücretlendirmede Eşitsizlik (Ücret/Fırsat Eşitsizliği)

Bireylerin çalışma hayatındaki ekonomik refah düzeylerinin belirleyicilerinin en başında ücret gelmektedir. Ayrıca sosyal adalet göstergesi olarak da ücret, milli gelir içinde yer alan farklı gelir grupları arasında milli gelirin dağılımının en önemli belirleyicisidir.<sup>71</sup>

Emek piyasasındaki konumları açısından kadınlar çoğunlukla cinsiyet ayrımcılığı sonucu zorunlu iş bölümlerine maruz kalmışlardır. Bu ayrımcılıkta kadın ve erkeğin sadece yaptıkları işler değil, hangi ilişkiler çerçevesinde çalıştıkları da önemlidir. İşgücü piyasaları da var olan ataerkil yapıdan etkilenmiştir. Bu düşünce yapısıyla kadınlar sadece özel hayatlarında değil, çalışma hayatlarında da ezilmiş ve sömürülmüştür. Bunun sonucunda kadınlar nitelik gerektirmeyen, düşük bütçeli, düşük statülü ve kötü çalışma koşulları olan işlerde çalışma zorunda kalmışlardır. Bu durum işverenler için oldukça karlı bir durumdur. Çünkü düşük bütçeyle çalışan kadınlar işten kolay çıkarılabilen, çalışma hayatında ezilmeye müsait ve yedek işçi konumunda görülmektedirler.<sup>72</sup>

Asıl önemli olan bir başka konu da işlerin "erkek işi" ve "kadın işi" olarak ayrılmasıdır. Kadınların bazı mesleklere alınmaması, görev bölüşümü konusunda haksızlık yapılması, düşük ücretli çalıştırılmaları ve ekonomik kriz yaşandığı dönemlerde ilk olarak kadınların işten çıkarılması gibi olumsuzluklar kadınlara yapılan ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir. Cinsiyet ayrımıyla daraltılan iş alanları kadınların işe alınma ve meslek seçimi konusunda hayatlarının her alanında karşılına bir engel olarak çıkmaktadır. Bu ayrımcılık farklı iş alanlarında olduğu gibi aynı işyerinde çalışan kişiler içerisinde farklı departmanlarda çalıştırma şeklinde de olabilir. Bu sebeple kadın işgücü gıda, tekstil, hemşirelik, öğretmenlik gibi ucuz emek gerektiren işlerde yoğunlaşmaktadır.<sup>73</sup>

<sup>70</sup> Şüheda Sarı Çetingör, "Kayıt Dışı Kadın İstihdamı ve Vergi Kaybı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2019, s.21. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

<sup>71</sup> Burcu Kümbül Güler ve Özlem Kiren Gürler, (2016). "Türkiye'deki Kadın İşgücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 2016, Sayı:4, 51-66 s.52.

<sup>72</sup> İlkay Erarslan, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2009, s.43. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

<sup>73</sup> Erarslan, a.g.e., s.44.

Ücret eşitsizliği, kadınların istihdama katılımını belirleyen faktörler arasındadır. Çalışan kadınların performansını düşüren ücret eşitsizliği, geliri normal şartlarda az olan bireylerin gelirinin daha da azalmasına ve böylece kadınların gizli işsizliğinin çoğalmasına sebep olmaktadır. Ücret eşitsizliği aynı zamanda hem maddi hem de manevi açıdan çalışma hayatında yer alan ya da yer almak isteyen kadınları olumsuz bir biçimde etkileyip onları çalışma hayatının dışına itmektedir.<sup>74</sup>

Kadınların eğitim seviyesi arttığında bu ücret eşitsizliği de azalacaktır. Kamu sektöründe kadın ve erkek arasında ücret eşitsizliği daha azken, özel sektörde ise daha çoktur. Son yıllarda çalışan kadınlara ödenen ücretler arasındaki ortalama fark azalmış olsa dahi yine de erkeklere ödenen ücretler arasındaki farktan hala çok azdır.<sup>75</sup>

Kadınların çalışma hayatında yer aldıkları işler genellikle kısa süreli ya da düşük bütçeli işlerdir. Meslekleri ve statüleri aynı olsa bile genellikle kadınlar sadece cinsiyetlerinden dolayı erkeklerden daha düşük ücretler almaktadırlar. Kadınların istihdam edildikleri sektörler incelendiğinde çoğunlukla çalışma şartları zor olan, düşük bütçeli ve emek yoğun işlerde çalıştıkları görülmektedir.<sup>76</sup>

Dünya Ekonomik Forumu'nun yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği 2020 raporuna göre kadınların almış oldukları ücretlerin erkeklerin almış oldukları ücretlere oranı 0,628'dir. Bu rapora göre toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde Türkiye 153 ülke arasında 130. sırada bulunmaktadır. Rapora göre kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için en az 100 yıl, erkeklerle eşit ücrete sahip olması için ise 257 yıl geçmesi gerekiyor.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> Mustafa Şen, "Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 2018, Sayı:41, 295-324. s.298.

<sup>75</sup> Merve Yılmaz ve Yeliz Zoğal, "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", *Econ World 2015*, 2015, Torino, 1-25. s.18.

<sup>76</sup> Fatma Fehime Aydın, "Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, 2011, s.31. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)

<sup>77</sup> Euronews, "Dünya Ekonomik Forumu: 2020 Cinsiyet Eşitliği Raporu", <https://tr.euronews.com/2018/12/21/cinsiyet-esitligi-raporu-turkiye-149-ulke-arasinda-130-uncu-sirada> (Erişim Tarihi: 20.03.2020).

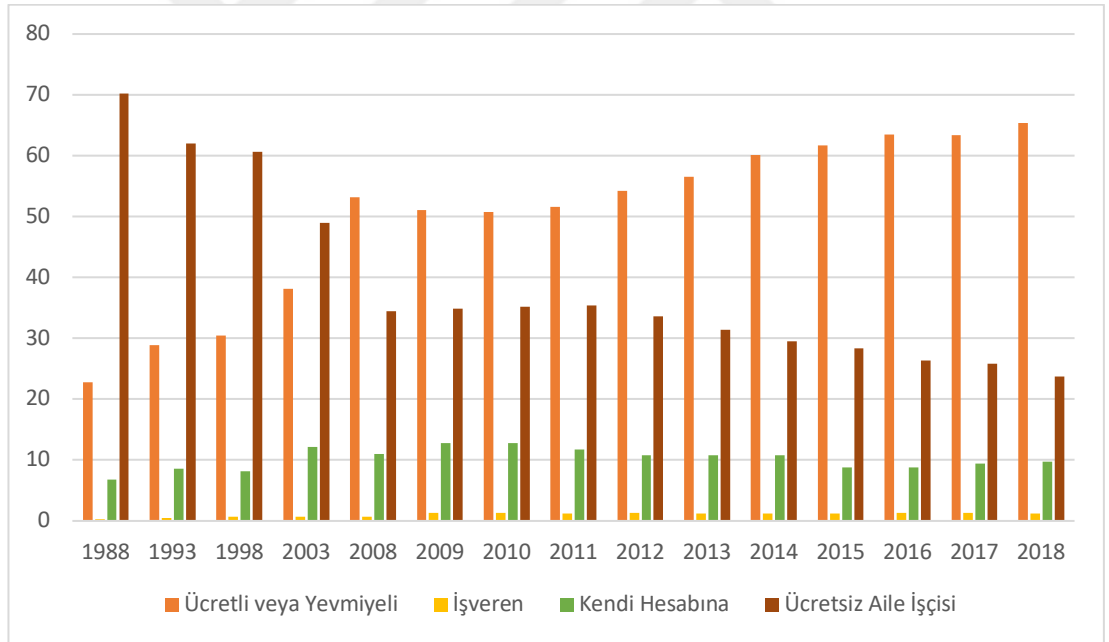
## 2.4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN UNSURLAR

### 2.4.1. Ücretsiz Aile İşçiliği

TÜİK ücretsiz aile işçisini, aile fertlerinden bir veya birkaçının sahip olduğu işletmelerde herhangi bir ücret almaksızın çalışan aile fertleri olarak tanımlar. Ücretsiz aile işçileri çocuk, baba, amca vb. akrabalar olabileceği gibi genel olarak kadınlardır.<sup>78</sup>

Aile işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar hem sosyal güvenceden yoksun olacaklar hem de alacakları ufak tefek harçlıklar nedeniyle yüksek ve düzenli bir şekilde kazanç elde edemeyeceklerdir.<sup>79</sup>

Türkiye'de çalışma hayatında yer alan kadınların konumları incelendiğinde, çalışan kadınların büyük bir bölümünün ücretsiz aile işçisi konumunda yer aldıkları görülmektedir. Kırsal kesimde bu oran oldukça fazlayken kentlerde düşük seviyededir. Dolayısıyla kadınlar kırsal kesimde tarımla uğraşarak ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışma hayatına dahil olurken, genellikle ücretli işlerin olduğu kentlerde çalışma hayatına dahil olamamışlardır.<sup>80</sup>



**Grafik-2: İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%), (15+ Yaş)<sup>81</sup>**

<sup>78</sup> Ülfiye Çelikkalp, "Ücretsiz Aile İşçisi Çocuklar ve Sorunları", *Çalışma Ortamı Dergisi*, Mayıs-Haziran 2012, Sayı: 122, 1-24, s.7.

<sup>79</sup> Gözdenur Yakut, "Türkiye'de Kadın İstihdamı, Meslek Edindirme Kursları ve Yerel Yönetimler: İstanbul'da Bazı İlçe Belediyeleri Üzerine Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2015, s.16. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

<sup>80</sup> Özer ve Biçerli, a.g.e., s.66.

<sup>81</sup> TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi:18.03.2020)

Yukarıdaki grafikte kadın istihdamının işteki durumu açısından değerlendirirsek; 1988 yılında ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınlar için oran %22,73, işveren kadınlar için oran %0,24, kendi hesabına çalışmakta olan kadınlar için oran %6,83 ve ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışan kadınlar için oran %70,21'dir. Bu durumda 1988 yılı için en az oranda işveren kadın istihdam edilirken, en fazla oranda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın istihdam edilmektedir. 2018 yılına baktığımızda ise ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınlar için oran %65,34, işveren kadınlar için oran %1,24, kendi hesabına çalışmakta olan kadınlar için oran %9,7, ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışan kadınlar için oran %23,7 olmuştur. 2018 yılı için en fazla oranda ücretli veya yevmiyeli kadın istihdam edilirken, en az oranda da işveren kadın istihdam edilmektedir. Fakat 1988-2018 yılları arasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oluşturduğu grupta en fazla düşüş yaşanmıştır.

Kadınlar ailenin kalkınmasına yalnızca çalışma hayatına katılarak değil, karşılığını alamadıkları ev içi ve ev dışı birçok konuda katkı sağlamaktadırlar. Fakat kadınların ev içi faaliyetleri aile ekonomisi içine dahil edilmemektedir. Ev içi üretim olarak adlandırılan bu kavram, kadınların ev içerisinde yaptıkları yemek, çocuk bakımı, çamaşır gibi evin temel ihtiyaçlarının karşılanması adına harcadıkları emek anlamına gelmektedir. Üstelik bu emek sonucu kadınlar hiçbir ücret almamaktadırlar. Bu durumda ekonomiye katkı sağlayan kadınlar ücret alamadıkları için ekonomiye olan katkıları ölçülememektedir.<sup>82</sup>

Türkiye'de tarımın kesiminin payının küçülmesi ve kırsal kesimde iş imkanlarının azalması sonucu işsiz kalan insanlar köyden kente göçü hızlandırmışlardır. Böylelikle tarım kesiminde azalan istihdamla birlikte kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı da azalmıştır. Kente yapılan göç kadınları ya kayıt dışı istihdama sürüklemekte ya da ev hanımlığı statüsüyle işgücü piyasasının dışına itmektir.<sup>83</sup>

#### **2.4.2. Eğitim Düzeyi**

Eğitim, kariyer başlangıcından önce yaşam sürecinin bir aşaması olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda eğitim, kişilerin hem hayata karşı hedef ve beklentilerini belirlemede, hem de bu hedeflerin hayata geçirilmesi açısından gerekli olan ilişkilerin kurulmasında ve sosyal çevrenin oluşmasında önemli bir paya sahiptir. Çalışma hayatına bağlılık seviyesi açısından kadınların kariyer belirleyicileri erkeklerde

<sup>82</sup> Kübra Koç, "Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması", Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2014, s.32. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>83</sup> Önder, a.g.e., s.50.

görüldüğü gibi sadece yetenek kavramıyla sınırlı kalmayıp, bunun yanı sıra eğitimle birlikte kazanılan nitelikler de önem taşımaktadır. Özellikle büyük ve gelişmiş işletmelerde en önemli işe alım ölçütlerinden biri eğitimidir. Kadınların eğitim seviyeleri açısından bakıldığında erkeklere oranla daha düşük olan ülkeler için kadınların iş bulma ihtimalleri de aynı şekilde daha düşük olacaktır.<sup>84</sup>

Toplumların eğitim anlayışı ülkenin kalkınma düzeyi, farklı sosyal sınıflar veya farklı meslek gruplarına göre değişiklik göstermektedir. Eğitimden yararlanma açısından kadınlar ve erkekler arasında oldukça büyük eşitsizlik vardır. Bu durumun ekonomik şartlar, kültürel farklılıklar, iç göçler, toplumun kadına yönelik düşünce yapısı gibi birçok sebebi vardır. Bu eşitsizliğin giderilmesi ve toplumdaki mevcut düşünce yapısının kırılması ancak eğitimle mümkün olabilir. Eğitim seviyesi artan kişinin aynı zamanda toplumsal statüsünde de yükselmeler olacaktır.<sup>85</sup>

Eğitim, kadınların toplumdaki konumlarının yükselmesinde etkili olmasının yanı sıra kadınların çalışma hayatına katılımları yönünde de pozitif bir etkiye sahiptir ki bu evli kadınlar açısından da geçerli bir durumdur. Eğitim seviyesi artan kadınların çalışma hayatında yer almalarının ödülleri ve kayıt dışı işlerde yer almalarının maliyeti de artmaktadır. Dolayısıyla eğitim, kadınların çalışma hayatında yer almalarının belirleyicisi olarak gösterilebilir. Ayrıca ekonomik şartların yetersiz olması sebebiyle değil de kendi istekleriyle çalışma hayatında yer alan kadınların işsiz olan kadınlara kıyasla eğitim seviyelerinin daha yüksek olması da bir gerçektir.<sup>86</sup>

Eğitim seviyesi kadınların teknolojik gelişmelere uyum sağlamalarında, bilgi ve becerilerinin artmasında, iletişim becerilerinin gelişmesinde ve geleceğe dönük özgür kararlar vererek toplumdaki statülerini belirlemede önemli bir faktör olmasının yanı sıra ülkenin gelişmesine de katkı sağlamaktadır.<sup>87</sup>

Kadınların eğitim imkanlarından daha fazla yararlanabilmeleri için eğitim hizmetlerinin çoğaltılması ve çeşitlenmesi gerekmektedir. Eğitim seviyesi yükselen kadınların, resmi ve statüsü yüksek işlerde çalışma ihtimalleri artacaktır. Hasta bakıcılığı, temizlik gibi toplum tarafından düşük statülü olarak görülen işlerde eğitim seviyesi düşük ya da hiç eğitim alamamış kadınlar çalışmaktadır.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Pınar Doğan Günday, "Ekonomik Kalkınmada Kadın'ın Önemi ve Katkısı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2011, s.43. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>85</sup> Doğan Günday, a.g.e., s.43.

<sup>86</sup> Ahmet Cevat Acar, "Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1992, s.92. **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

<sup>87</sup> Doğan Günday, a.g.e., s.43.

<sup>88</sup> Doğan Günday, a.g.e., s.45.



Kırsal alandan kente doğru yoğun göçün yaşandığı yerlere baktığımızda, kırsal alanda tarımla uğraşırken çalışma hayatı içinde yer alan kadınlar kente geldiğinde yetersiz eğitim seviyesi, bilgi ve becerisinin eksik olması nedeniyle kentte çalışma hayatına dahil olamamakta ve genellikle ev hanımı olarak hayatlarını devam ettirmektedirler. Hane gelirinin yetersiz olması durumunda çalışmak zorunda kalan kadınlar da herhangi bir sosyal güvence olmadan, beceri gerektirmeyen ve düşük bütçeli işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır.<sup>89</sup>

Kadınların çalışma hayatına dahil olabilmelerinde kendi eğitim seviyelerinin yanı sıra eşlerinin eğitim seviyeleri de oldukça önemlidir. Eğitim seviyesi artan eşlerin bunun sonucunda çalışacakları iş ve alacakları maaş da artacaktır. Yani eşlerin yüksek maaşla çalışması kadınların çalışma hayatına katılmamasına sebep olabilecektir. Eğitim seviyesi düşük olan eşlerin buna bağlı olarak maaşları az olacak ve ailenin geçimini sağlamakta sıkıntıya düşeceklerdir. Bu durumda da kadınlar çalışma hayatında yer almak isteyeceklerdir. Kentlerde yaşayan eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar için eşlerinin eğitim seviyesi çok önemli değildir. Bu kadınlar için çalışma hayatına katılabilmelerinde kendi eğitim seviyeleri daha önemlidir. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar için ise eşlerinin eğitim seviyeleri kendilerinin çalışma hayatına katılabilmeleri açısından çok önemlidir. Ancak kentlerde yaşayan ve eğitim seviyesi yetersiz olan kadınlar için eşlerinin eğitim seviyeleri yüksek olsa bile kadınların çalışma hayatında yer alma ihtimalleri düşük olacaktır.<sup>90</sup>

Eğitim, kişileri öğrenim sürecinde çalışma hayatının dışında tutsa da sonraki yıllarda işgücüne katılımı arttırmaktadır. Türkiye’de kentlerde yaşayan kadınlara bakıldığında işgücü piyasasına katılma ile eğitim seviyesi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar için ise eğitim seviyesi üniversite düzeyinde olmadıkça işgücü piyasasına katılma konusunda etkisi oldukça azdır. Çünkü ya tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak ya da gönüllü işlerde veya ev işlerinde çalışmaktadırlar.<sup>91</sup>

Eğitim seviyesi, çalışma hayatına katılımı teorik olarak iki açıdan etkilemektedir. Bunlardan ilki eğitim seviyesi yüksek olan kişiler çalışma hayatında daha yüksek maaşla çalışabileceklerdir. Böylece işgücü piyasası dışında yer almanın maliyeti de

---

<sup>89</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, “Türkiye’de Kadının Durumu”, Ocak 2011, Ankara, 1-37, s.21. [http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KSGM\\_TRkadinidurumu2011.pdf](http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KSGM_TRkadinidurumu2011.pdf) (Erişim Tarihi: 23.03.2020)

<sup>90</sup> Adem Korkmaz ve Gülsüm Korkut, “Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, Cilt: 17, Sayı: 2, s.54.

<sup>91</sup> Meltem İnce, “Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar, 2010, s.36. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

artacaktır. İkinci olarak ise eğitim maliyetli bir yatırımdır ve bu maliyet çalışma hayatına dahil olduğu zaman karşılanabilecektir.<sup>92</sup>

Nüfusun büyük çoğunluğunun kırsal kesimde bulunduğu ve eğitim düzeyi açısından kent ve kır yaşamı arasında büyük farklılıkların bulunduğu ülkemizde, eğitimde yeterince yer alamayan kadınların var oluşu gelişmiş ülkelere kıyasla farklı problemler doğurmaktadır. Ülkemizdeki kadınların eğitim seviyeleri incelendiğinde, kadınların erkeklere kıyasla eğitim seviyeleri oldukça düşüktür. Bu durumun sebeplerini şöyle sıralayabiliriz: ailenin ekonomik imkanları var ise bu imkanları öncelikle erkek çocukları için kullanmaları, ataerkil düşünce yapısına sahip toplumsal bakış açısı, sürekli artan iç göç ve yaşanan göçlerin kentlerde yoğunlaşması sonucu ortaya çıkan düzensiz kentleşmeler. Böylelikle toplumun kadınlara dayatmış olduğu eğitimsiz kadınların erken yaşta evlendirilmesi ve çocuk sahibi olması gibi durumlar karşımıza çıkmaktadır. Bu düzenin devam etmesi koşuluyla kadınların toplumda kabul edilip, saygı görmesi ve çok çocuklu kadınların toplumsal statülerinin yükselmesiyle eğitim hakkı, mesleki ve sosyal alanlarda yer almasının da önüne geçilmiş olmaktadır.<sup>93</sup>

Ayrıca kadınlar için gerekli olan eğitim seviyesi artışlarının erkekler için de uygulanması ve erkeklerin de eğitim seviyelerinin artırılması toplumda var olan "kadının yeri evidir" anlayışının değişmesi açısından önemlidir. Eğitim seviyesinin artmasıyla kadınların işgücüne dahil olabilmelerinin önünde engel olan toplumdaki bu görüş pozitif yönde değişecek ve beraberinde çalışma hayatında yer alan kadın sayısında bir artışa neden olacaktır.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup> Özer ve Biçerli, a.g.e., s. 66.

<sup>93</sup> Pınar Alkan Yarıkkaya, "Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri", **TEK GIDA-İŞ SENDİKASI**, s.4. [http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyaları/Tekgıda\\_işKadinRaporu.pdf](http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyaları/Tekgıda_işKadinRaporu.pdf) (Erişim Tarihi:23.03.2020)

<sup>94</sup> Betül Konca, "İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İşgücünün Ekonomideki Yeri", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik, 2016, s.39. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

**Tablo-5: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (%), (15+Yaş)<sup>95</sup>**

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okulu	Genel lise	Lise dengi meslek okulu	Yüksekokul veya fakülte
1988	31,2	29,7	31,0	12,9	29,6	41,1	68,0
1993	24	16,7	25,3	11	26,5	38,7	68,8
1998	24,7	21,7	28,4	13,5	25,3	37,1	67,1
2003	22,4	19,8	23,1	16,7	20,1	28,9	58,9
2008	14,2	17,4	19,5	17,8	23,1	30,4	60
2009	14,5	17,5	21,1	18,2	22,4	29	59,3
2010	15,9	19	23,5	20	22,8	30,8	59,7
2011	16,8	20	25,6	21,4	23,8	31,3	60,1
2012	16,5	19,7	26,5	23,6	24,8	30,7	60,4
2013	17	19,4	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3
2014	15,5	19,7	25,9	19,2	25,8	32,1	60,3
2015	15,6	19,9	26,6	17	26	33,4	59,9
2016	14,7	19,8	26,9	16,6	26,6	32,9	59,3
2017	15,4	20,2	28	16,9	27	33,8	59,3
2018	15,5	19,1	28,5	19	27,7	33,8	59,4

Tablo 4'ü incelediğimizde 1988 yılında istihdam edilmiş olan kadınlar arasında okuma-yazma bilmeyen kadın oranı %31,2, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadın oranı %29,7, ilkokul mezunu olan kadın oranı %31,0, ortaokul veya dengi meslek okulundan mezun olan kadın oranı %12,9, genel liseden mezun olan kadın oranı %29,6, lise dengi meslek okulundan mezun olan kadın oranı %41,1 ve yüksekokul veya fakülteden mezun olan kadın oranı da %68,0 şeklindedir. Yüksekokul veya fakülteden mezun olan kadınların oranı da en yüksek oran olmuştur. 2018 yılına baktığımızda istihdam edilmiş olan kadınlar arasında ise okuma-yazma bilmeyen kadın oranı %15,5, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadın oranı %19,1, ilkokul mezunu olan kadın oranı %28,5, ortaokul veya dengi meslek okulundan mezun olan kadın oranı %19, genel liseden mezun olan kadın oranı

<sup>95</sup> TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:19.03.2020)

%27,7, lise dengi meslek okulundan mezun olan kadın oranı %33,8 ve yüksekokul veya fakülteden mezun olan kadın oranı da %59,4 olmuştur.

### 2.4.3. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam kavramı olarak istihdam çalışmalarının resmî belgelere sağlamlasının yapılmaması ve böylelikle resmi kayıtlara geçmemesi sonucunda vergisel ve zorunlu yasal mevzuatlarda dâhil olmak üzere bütün yükümlülüklerin, maliye ve sosyal güvenlik mecralarının denetim ve terbiye çerçevesi dışına çıkarılmasıdır. Olağanüstü ve geçici bir istihdam şekli olarak belirli bir zaman kısıdında gayet olarak normal karşılanabilecek bu kavram, Türkiye’de konstrüktif bir istihdam sıkıntısı halini almıştır.<sup>96</sup>

*Kayıt dışı istihdam kavramı ilk olarak 1970 yılında ILO’nun düzenlediği Dünya İstihdam Programı kapsamındaki Kenya Raporunda “enformel sektör” olarak kullanılmıştır. Raporda formel (kayıtlı) sektör tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformel (kayıtdışı) sektör tarafından emildiği ve kırdan kente göçün beklenen miktarda açık işsizliğe yol açmadığı saptanmıştır.<sup>97</sup> KSGM (2014) raporuna göre kadınlar için kayıtdışı çalışmanın üç ana biçimi tanımlanmaktadır:*

*i. İlk grup, kadınların endüstriyel ev eksenli çalışmasıdır. Evde kendi hesabına olarak geleneksel el işi faaliyetleriyle gelir elde eden kadınlar ile endüstriyel ev eksenli kadınlar arasında çoğu kez geçişlilik vardır.*

*ii. Türkiye’nin kent merkezlerinde çalışan ücretsiz aile işçisi kadınlar ikinci grubu oluşturmaktadır.*

*iii. Kadınların ev işçisi olarak çalışması ve ev işi ile bakım hizmeti yapması üçüncü grubu oluşturmaktadır. Kentsel alanlarda kadınların kayıtdışı aktiviteleri, daha çok kadınların evde yaptıkları ev işleri ve bakım hizmetlerinin bir uzantısı olarak değerlendirilen aktiviteler oldukları için bu faaliyetleri gerçekleştiren kadınlar resmi verilere ev kadını olarak yansımaktadırlar.<sup>98</sup>*

Türkiye’de işletmelerin kayıt dışı işçi çalıştırmalarının sebebi işletmelerin küçüklüğü ve sermayelerinin yetersiz oluşudur. Rekabet piyasasında yer edinmek isteyen işletmeler kendileri için gerekli olan finansman ihtiyacını karşılayamamalarından dolayı üretim sürecindeki maliyetleri düşürmek amacıyla

<sup>96</sup> Özer ve Biçerli, a.g.e., s. 67.

<sup>97</sup> Burçin Sinem Özdemir, “Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2016, s.50. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

<sup>98</sup> Özdemir, a.g.e., s.50.

kayıt dışı istihdama yönelmektedirler. Özellikle kadınlar, kayıt dışı istihdamın büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadırlar ve sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan ev hanımı statüsünde çalışmalarını sürdürmektedirler.<sup>99</sup>

Türkiye'de kırsal kesimden kentlere yapılan göçler, istihdam yapısındaki değişiklikler ve hızlı nüfus artışı gibi sebeplerle kentlerde işsizlik artmaktadır. İş arayan fakat bulamayan kadınlar da bunun sonucunda kayıt dışı istihdama yönelmektedirler. İşsizlikle paralel olarak kayıt dışı istihdam da artış gösterecek ve böylece sosyal güvenceden yoksun olarak çalışan kadınlar toplumda bir sorun oluşturacaklardır.<sup>100</sup>

Kayıt dışı istihdam kavramı özellikle yoğun göçlerin yaşandığı büyük şehirlerde yevmiyeli olarak çalışan kişilerin meydana getirdiği bir istihdam türüdür. Çoğunlukla gününbirlik çalışan kadınların yer aldığı bu grupta erkeklere kıyasla kadınların sayısının fazla olması kayıt dışı istihdamı etkilemiştir. Üstelik toplumun kadınları erkeklerin ucuz işgücü olarak görmesinden dolayı yine kayıt dışı istihdamda kadınların çoğunlukta olması kaçınılmaz bir durum olmuştur.<sup>101</sup>

Çocuk sahibi olan kadınlar çalışırken çocuklarının bakımı için gerekli yer bulamayışları veya bulunan yerlerin de fiyatlarının yüksek oluşu kadınların kayıt dışı istihdama yönelmesindeki bir başka sebeptir. Bu durumun sonucunda kadınlar ya evde yapılan terziilik gibi düşük bütçeli işlerle ilgilenecekler ya da çalışma hayatının dışına itileceklerdir.<sup>102</sup>

Çalışan nüfus içinde kayıt dışı istihdamda yer alanların önemli bir kısmı büyük ölçüde eşitsizliklerle mücadele etmişlerdir. Düşük ücret almaları, herhangi bir sağlık haklarının olmayışı, hiçbir sosyal güvenceden yararlanamamaları ve işten çıkarılması en kolay grup olmaları bu eşitsizliğe sebep olmuştur. Ayrıca kayıt dışı istihdamda kadınların sayısının erkeklere kıyasla daha fazla olmasının sebebi olarak toplumun cinsiyet temelli bakış açısını örnek gösterebiliriz.<sup>103</sup>

Tarım sektörü kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu sektörlerden biridir. Bu sektörde çalıştırılan işçilerin büyük bir kısmı sigortasız çalışmaktadır. Eski çağlardan beri tarım sektöründe çoğunlukla kadınlar ve çocuklar sigortasız bir şekilde yevmiyeli veya saatlik olarak çalıştırılmaktadırlar. Bu durum kadın istihdam rakamlarının

---

<sup>99</sup> Özdemir, a.g.e. s.50.

<sup>100</sup> Dilber, a.g.e., s.51.

<sup>101</sup> Sevil Taş, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)", Sosyal Bilimler Enstitüsü, KTO Karatay Üniversitesi, Konya, 2019, s.36. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>102</sup> Özer ve Biçerli, a.g.e., s. 67.

<sup>103</sup> Candan ve Özalp Günal, a.g.e., s.98.

hesaplanmasında sıkıntılar yaşattığı gibi kadınların düşük ücretlerle, zorlu çalışma şartlarında ve hijyenik olmayan ortamlarda çalıştırılmasına da zemin hazırlamıştır.<sup>104</sup>

Evden çalışma yöntemi 80'li yılların sonuna gelindiğinde oldukça yaygınlaşmış ve bu yöntemde ev bir üretim birimi haline gelmiştir. Bu yöntemin büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bunun nedeni de toplumdaki ataerkil düşünce yapısının kadınlara dayattığı rollerdir. Kadınlar bakım işleri, kamu sektöründe konumlanışları, toplumun cinsiyet temelli bakış açısı ve işin anlamı gibi nedenlerden dolayı evden çalışmaya yönelmektedirler. Hasta ve yaşlı bakımı, çocuk bakımı gibi işlerin kadın işi olarak görülmesinden dolayı kadınlar evden çalışmak durumunda kalmışlardır. Dışarıda çalışmak istemeyen ya da ailesi veya eşi tarafından dışarıda çalışmasına izin verilmeyen kadınlar geçim sıkıntısı nedeniyle çalışmak zorunda kaldıkları zaman da evden çalışmayı tercih etmektedirler.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> Özkan Yıldız, "İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, 2013, Cilt: 2, Sayı:3, 95-110, s.98.

<sup>105</sup> Ülker Şener, "Kadın Çalışmalarında Sosyal Etki Analizi Amasya'da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi", **Tepav Yayınları**, Temmuz 2011, 1-100, s.22.

**Tablo-6:** Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (15+ Yaş)<sup>106</sup>

Yıllar	Toplam			Erkek			Kadın		
	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı
1988	17.754	10.320	58,12	12.520	6.010	48	5.234	4.310	82,34
1993	18.499	8.757	47,33	13.722	5.066	36,91	4.777	3.691	77,26
1998	21.778	11.306	51,91	15.686	6.533	41,64	6.092	4.774	78,36
2003	21.147	10.943	51,74	15.256	6.742	44,19	5.891	4.200	71,29
2008	21.194	9.220	43,50	15.598	5.950	38,14	5.595	3.269	58,42
2009	21.277	9.328	43,84	15.406	5.902	38,30	5.871	3.426	58,35
2010	22.594	9.772	43,25	16.170	6.015	37,19	6.425	3.758	58,49
2011	24.110	10.139	42,05	17.137	6.109	35,64	6.973	4.030	57,79
2012	24.821	9.686	39,02	17.512	5.727	32,70	7.309	3.959	54,16
2013	25.524	9.379	36,74	17.883	5.405	30,22	7.641	3.973	51,99
2014	25.933	9.069	34,97	18.244	5.344	29,29	7.689	3.724	48,43
2015	26.621	8.937	33,57	18.562	5.226	28,15	8.058	3.711	46,05
2016	27.205	9.111	33,49	18.893	5.432	28,75	8.312	3.679	44,26
2017	28.189	9.575	33,96	19.460	5.686	29,21	8.729	3.889	44,55
2018	28.738	9.604	33,41	19.720	5.803	29,42	9.018	3.801	42,14

Yukarıdaki tabloda baktığımızda kayıt dışı istihdam açısından 1988-2018 yılları arasında dalgalanmalar yaşanmasına rağmen kayıt dışı istihdamda kadınlar hemen hemen toplam istihdamın yarısını oluşturmaktadırlar. 1988 yılında baktığımızda 17 milyon 754 bin kişi olan toplam istihdamda kayıt dışı istihdamın 12 milyon 520 bini erkeklerden, 5.234 bini ise kadınlardan oluşmaktadır. 1988 yılında kayıt dışı istihdamdaki kayıt dışılığın erkeklerdeki oranı %48, kadınlarda ise %82,34 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların kayıt dışılık oranıyla erkeklerin kayıt dışılık oranını kıyasladığımızda kadınların daha fazla olduğunu görebiliriz. Bu durumun sebebi ise kadınların yoğun emek gerektiren alanlarda çalıştırılması, ucuz kadın emeği düşüncesinin oluşu ve böylelikle kadının sosyal güvencesi olmayan ve nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmesidir. 2018 yılında istihdam edilen 8.960 bin kadından, 3 milyon 671 bin kadın kayıt dışı olarak çalışmaktadır. 2018 yılına baktığımızda 28 milyon 738 bin kişi olan toplam istihdamda kayıt dışı istihdamın 19

<sup>106</sup> TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:20.03.2020)

milyon 720 bini erkeklerden, 9 milyon 18 bini kadınlardan oluşmaktadır. 2018 yılında kayıt dışı istihdamda çalışan erkek sayısı 5 milyon 803 bin, kadınlar da 3 milyon 801 bin kişidir.

#### 2.4.4. Yaş

Kadınların çalışma hayatına dahil olmalarında yaş çok önemli bir etkidir. Bazı yaş gruplarında işgücü piyasasında yer alma fazla iken bazı yaş gruplarında düşük seviyelerdedir. Kadınlar, yaşları ilerledikçe evlilik ve anne olma istekleri nedeniyle çalışma hayatından uzaklaşmaya başlarlar. Türkiye'deki kadınların ortalama çalışma hayatında yer alma süreleri oldukça düşüktür. Özellikle evlenme ve çocuk sahibi olma isteği 30'lu yaşlardan sonra çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınların oranını oldukça düşürmektedir.

Ülkemizde kadınlar işgücü piyasasına en fazla katılımı genç yaşlarda gerçekleştirmektedirler. Bunun sebebi de kadınların toplumsal yapımız gereği evlenip, çocuk sahibi olması ve sonrasında da çalışmayı bırakmalarıdır. Çalışma hayatına genç yaşlarda dahil olan kadınların evlenme çağına geldikleri zaman işgücü piyasasına katılma oranları düşmektedir.

Türkiye'de kadınların yaş grupları açısından işgücüne katılımını incelediğimizde 15-19 yaş aralığı ile 20-24 yaş aralığında maksimum seviyeye ulaşan oran, 25 yaşından sonra düşmeye başlayıp 40-44 yaş aralığında ikinci kez maksimum seviyeye ulaşarak, sonraki yaş aralığında tekrar düşmeye başlamıştır. Yaş aralıklarında yaşanan bu iniş çıkışlar çok net olmasa da "M" şekline benzetilebilir.<sup>107</sup>

"Kesikli kariyer" modeli olarak adlandırılan bu durumun bazı avantajları ve dezavantajları vardır. Avantajları; İşverenler, işe yeni başlayan kadınlardan ziyade belli bir süre sonra çalışma hayatına yeniden dönen kadınları tercih ederler. Çünkü daha önce çalışmış kadınlar deneyimli, ailevi sorumlulukları daha az, ekstra eğitime ihtiyaç duymayan ve mazeretsiz olarak işe gelme olasılığı düşük olan bireylerdir. Dezavantajları; Yeni düzenlemeler ve teknolojik gelişmelerden uzak kalmış, nitelikleri yetersiz kalan kadınların yüksek beceri gerektiren mesleklerde başarılı olma ihtimalleri daha düşüktür. Ancak özel kurumlar veya devlet kurumları tarafından düzenlenen kurs ve eğitimlere katılarak çalışma hayatında gerekli olan beceri ve yeteneklerini geliştirebilirler.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> Özer ve Biçerli, a.g.e., s.68.

<sup>108</sup> Doğan Günday, a.g.e., s.53.



25-35 yaş aralığında çalışma hayatında yer alan kadınların çoğu çocuklarına bakıp büyütebilmek amacıyla ya çalışma hayatına ara vermekte ya da yarı zamanlı olarak çalışmaktadırlar. Çocuklarını belli bir yaşa getiren bazı kadınlar ise sonrasında tekrar çalışma hayatına dönmekte, yarı zamanlı çalışanlar da tam zamanlı olarak çalışmaya başlamaktadırlar. Kadınlar için yaşanan bu durum kariyer hedeflerini ertelemelerine ve aynı zamanda daha az gelir elde etmelerine sebep olacaktır. Çalışma hayatında ele alınan bu duruma bakıldığında toplumun annelere destek olacak uygulamalar ve yasal düzenlemeler konusunda eksikliklerinin olduğu sonucuna varılmaktadır.

**Tablo-7: Türkiye’de Yıllara ve Yaş Grubuna Göre Kadın İstihdam Oranları (%), (15+ Yaş)<sup>109</sup>**

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1988	33,9	32,7	31,5	33,1	33,8	33,4	33,1	33,5	26,9	19,5	10
1993	24,9	27,8	26,3	26,2	28,6	28,3	26,7	23,9	20,6	15,9	6,5
1998	25	30,3	30,3	27,9	30,8	30,8	28,2	28,4	27,8	22,8	13,2
2003	17,4	25,7	27,9	28	29	28	26,1	23,1	22,9	19,2	10,4
2008	13,9	25,7	28,3	28	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13	5,7
2009	13,5	25,3	28,8	30	30,1	29	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22	18,8	14,9	5,9
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35	30,6	24	19,8	15,6	6,5
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
2013	13,7	30	34,3	36,4	38	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
2014	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9	5,3
2015	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6	5,8
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35	26,1	20,5	15,4	5,4
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,4	28,3	20,9	16,1	5,5
2018	14,2	33	39	39,6	42,4	42,5	38,9	29,5	21,9	16,9	5,8

1988-2018 yılları arasında 15-19 yaş aralığındaki kadınların işgücü oranının çok fazla düştüğü görülmektedir. Bunun sebebi olarak 15-19 yaş aralığındaki kesimde okullaşma oranında bir artış yaşanmış, zorunlu eğitim süresi de uzamıştır diyebiliriz. Çoğunlukla kentlerde yaşayan ve işgücüne dahil olan kadınların büyük bir kısmı eğitimlerini en az lise seviyesine kadar sürdürmektedirler. 15-19 yaş aralığındaki

<sup>109</sup> TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi:10 Mart 2020)

bireyler çalışma hayatına yeni giriş yapmaları ve çoğunlukla işgücü piyasasında tecrübesiz olmaları nedeniyle işverenler tarafından çok fazla tercih edilmemektedirler. Henüz evlenmemiş gençler ise ekonomik sıkıntılar yaşandığında işverenler tarafından ilk olarak gözden çıkarılan kişilerdir.<sup>110</sup>

20-24 yaş aralığındaki kadınların ilerleyen yıllarda çalışma hayatına katılımı azalmıştır. Çünkü bu yaş aralığındaki kadınların yükseköğretim seviyesi eğitimlerine talepleri artmıştır. Bu duruma ek olarak üniversite sayısındaki artışla beraber kadınlar eğitime daha fazla yönelmişler, böylelikle bu yaş aralığındaki kadın işgücü de olumsuz bir şekilde etkilenmiştir. 25-29 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılım oranları 20-24 yaş aralığındakilere kıyasla daha düşüktür. Bu durumun sebebi olarak da ülkemizdeki ortalama evlilik yaşını gösterebiliriz. Yani evlenme çağındaki kadınlar evlendikten sonra veya çocuk sahibi olduktan sonra çalışmayı bırakmaktadırlar. Fakat 45 yaş üstü kadınların çalışma hayatına katılım oranlarında ciddi miktarda düşüşler yaşanmıştır. Bu yaş aralığındaki kadınlar yaşları ilerlediği için veya farklı nedenlerden ötürü çalışma hayatından uzaklaşmak zorunda kalmışlardır. 60-65 yaş aralığındaki kadınların ise işgücüne katılım oranları diğer bütün yaş grupları içerisinde en düşük seviyededir. Bu yaştaki kadınlar ya emeklilikten ya da çalışma hayatına erken yaşta son verdiklerinden dolayı işgücü piyasasına katılımları oldukça düşüktür.<sup>111</sup>

Tabloya baktığımızda 1988 yılında kadınların işgücü piyasasında en çok 15-19 yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. 15-19 yaş grubunda işgücü piyasasında yer alan kadınların oranı %33,9 iken ikinci en fazla işgücü piyasasında yer alan kadınların oranı %32,7 ile 20-24 yaş grubu olmuştur. En az işgücü piyasasında yer alan kadınların oranı %10 ile 65 yaş ve üstü yaş grubu olmuştur. 60-64 yaş grubuna baktığımızda kadınların oranı %19,5 ile ikinci en az işgücü piyasasında yer alan kadınların yaş grubudur. 2018 yılına baktığımızda ise ilk olarak 15-19 yaş grubu dikkat çekmektedir. Diğer bütün yaş gruplarında işgücü piyasasındaki rakamlarda artışlar yaşanırken, 15-19 yaş grubunda azalma yaşanmıştır. 1988-2018 yılları arasında en fazla artış 40-44 yaş grubunda yaşanmış ve bu yaş grubu en çok işgücü piyasasında yer alan yaş grubu olmuştur. En az işgücü piyasasında yer alan grup 65 yaş ve üstü grubu olmuştur.<sup>112</sup>

<sup>110</sup> Sinem Toptaş, "İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye'de Kadın İstihdamı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, 2015, s.90. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

<sup>111</sup> Özlem Ayvaz Kızılgöl, "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012, 13 (1), 88-101, s.96.

<sup>112</sup> Aksoy, a.g.e., s.114.

#### 2.4.5. Medeni Durum

Farklı yaş gruplarında kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla çok daha düşüktür. Evlilik ve çocuk sahibi olma gibi süreçlerde de kadınların işgücüne katılım oranları düşmektedir. Üstelik bazı durumlarda nişanlanmış kadınlar dahi çalışmayı bırakmakta ve evlerinde ekonomik olmayan işleri sürdürmeyi seçmektedirler. Kadınların bir kısmı bu seçimi kendi isteğiyle yaparken bir kısmı da eşinin isteğiyle yapmaktadır. Boşanmış kadınların işgücü piyasasında yer alma durumları ise bekar, eşi ölmüş veya evli kadınlara göre daha fazladır. Bunun sebebi boşanmış kadınlar eşinden de nafaka almıyorsa ekonomik anlamda sıkıntıya düşerek çalışmak zorunda kalabilirler. Özellikle kentlerde yüksek yaşam maliyetleri nedeniyle geçimlerini sağlayabilmek adına çalışmaları gerekmektedir. Boşanmış kadınların işgücü piyasasında yer almak istemelerinin bir başka sebebi de sosyalleşmek ve boşanma sonrası yaşanan stres ve sıkıntılardan uzaklaşmak istemeleridir.<sup>113</sup>

Evde çocuk bakımı ve kreş gibi hizmetler de kadının çalışma hayatına girmesinde her zaman etkili değildir. Çünkü bu hizmetler aşırı maliyetli ve aileye ek gelir gerektiren hizmetlerdir. Bu durumda kadınlar ya bu hizmetlerin giderlerini karşılayabilmek için çalışma hayatında yer alacak ya da işten ayrılıp evde çocuklarına kendileri bakacak ve anneliğin tadını çıkararak çocuklarının gelişimine, eğitimine kendi fikirleri doğrultusunda yön vereceklerdir.

Günümüzde eğitim seviyesi yüksek öğrenim düzeyinde olan kadınların birçoğu eşleri ve çocuklarından dolayı kariyerlerini bir kenara bırakıp çalışma hayatına son vererek ev hanımı sıfatıyla hayatlarına devam etmek durumunda kalmışlardır. Ancak evin masrafları ve çocukların bakımı için gereken ek ücretler kadınlar çalıştığında karşılanabilecektse o zaman çalışmak isteyebilirler.

Medeni durum değişiklikleri nedeniyle aile içi sorumlulukların artışı kadınların istihdamını kimi zaman azaltırken kimi zaman da diğer faktörlerin etkisiyle arttırabilir. Kadınlar, evlendikten sonra eşlerinin geliri geçinebilmek için yeterliyse çalışmayı bırakabilirler ya da eşlerinin geliri yetmediği için çalışmak zorunda kalabilirler. Yani medeni durumun yanında eşlerinin tutumları ve gelirleri, aile tipi gibi bazı sebepler de kadının çalışma hayatına dahil olmasında önemli etkenlerdendir.

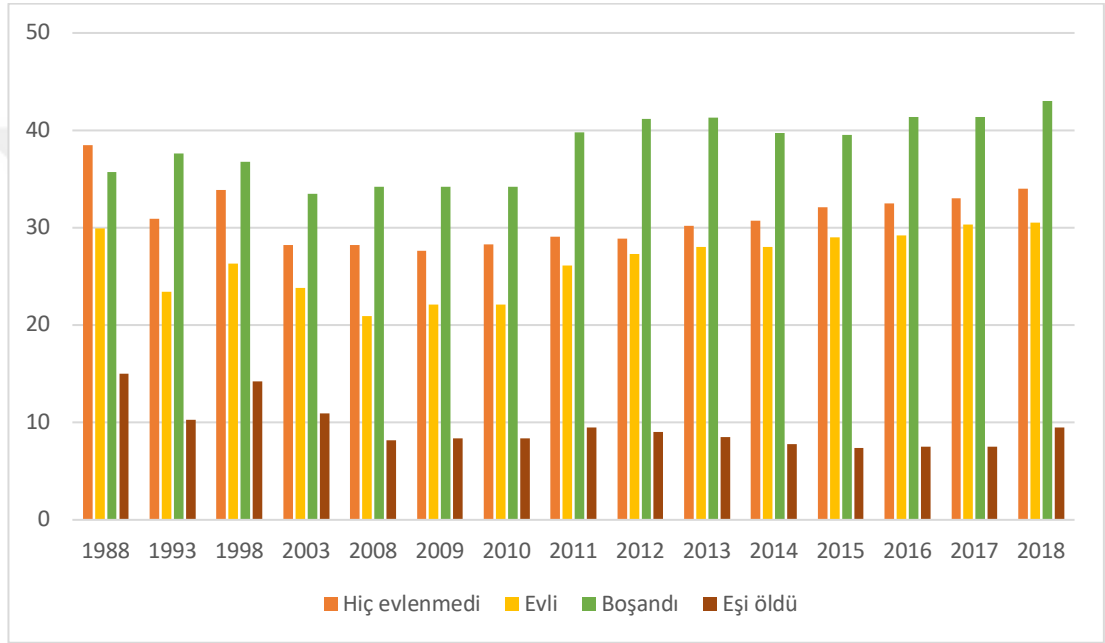
Evli kadınların çalışma hayatına katılımını engelleyen, toplumsal düşünce yapısının kendisine biçtiği rolü kabul edip uygulaması, yaşlı ve hasta bakımı, çocukların sayısı ve daha çok çocukları arasındaki yaş farkı gibi birçok neden

---

<sup>113</sup> Doğan Günday, a.g.e., s. 52-53.

bulunmaktadır. Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması ancak bu görevler hafifletildiğinde mümkün olacaktır.<sup>114</sup>

Medeni durumu ele alınan kadınlar açısından bakıldığında kırsal alanda yaşayan evli kadınlar ile kentlerde yaşayan evli kadınların işgücüne katılma oranları değişiklik göstermektedir. Kırsal alanda ve ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadın işe giderken çocuğunu yanına alıp gidebilmektedir. Fakat kentlerde yaşayan kadın ise çalıştığında çocuğu için bakıcı tutmak zorunda kalacaktır. Bu durumda çocuğunun bakıcısına ödeyeceği ücreti ve işten elde edeceği geliri kıyaslayarak çalışıp çalışmayacağına karar vermek durumunda kalacaktır.<sup>115</sup>



**Grafik-3: Medeni Durum ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%), (15+ Yaş)<sup>116</sup>**

Çalışma hayatını bırakmak istemeyen ve kariyerinde güzel yerlere gelmek isteyen kadınların kimi zaman evlilik ve çalışma hayatı arasında bir seçim yapmaları gerekebilir. Bu durumda Grafik 4'e baktığımızda hiç evlenmemiş kadınların 2009 yılındaki istihdam oranları %27,6'lara kadar düşerken, 2018 yılında %34 seviyelerine kadar yükselmiştir. Aynı şekilde boşanmış olan kadınların istihdam oranlarına baktığımızda oldukça fazla olduğunu görebiliriz. Çünkü boşanmış olan kadınlar çocuklarına bakmak zorunda kaldıkları için çalışma hayatında daha fazla yer almaktadırlar.<sup>117</sup>

<sup>114</sup> Korkmaz ve Korkut, a.g.e., s. 49.

<sup>115</sup> Korkmaz ve Korkut, a.g.e., s. 54.

<sup>116</sup> TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007\\_\(Erişim\\_Tarihi:19.03.2020\)](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007_(Erişim_Tarihi:19.03.2020))

<sup>117</sup> Sevgi Işık Erol, "Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri", *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, Cilt: 2, Sayı: 3, 1-22, s.17.

#### 2.4.6. Doğurganlık Oranı

Ülkelerin doğurganlık oranı ile kültürel ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasında bir ilişki vardır. Beşerî sermayesi ve fiziki sermaye yatırımı yüksek olan ülkelerin doğum oranları düşüktür. Gelişmiş ülkelerde kişi başına düşen beşerî sermaye yatırımı arttırmak doğum oranlarının ciddi anlamda azalmasına sebep olacaktır. Beşerî sermayesi yüksek olan aileler çoğunlukla daha fazla çocuk yapmak yerine daha verimli ve etkin bir şekilde üretim yapmak istemektedirler. Dolayısıyla doğum oranı ile eğitim-beşerî sermaye arasında ters yönlü ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz.<sup>118</sup>

Gelişmekte olan ülkeler açısından doğurganlık oranı ile eğitim seviyesi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Bu durumun sebebi eğitim seviyesi yüksek olan kadınların çocuk doğurmak yerine yüksek kazançla çalıştıkları işlerini tercih etmeleridir. Yani kadınlar yüksek bütçeli işlerini kaybetmemek adına çocuk sahibi olma hayallerini erteleyerek doğurganlık oranını azaltmaktadırlar.<sup>119</sup>

Doğurganlık oranı ile evlenme yaşı arasında da ters yönlü bir ilişki vardır. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar evlendiklerinde eğitim seviyesi düşük olan ve daha önce evlenmiş olan kadınlarla kıyaslandığında doğurganlık oranları daha düşüktür. Eğitim seviyesi artan kadınların çoğu daha geç yaşta evlenerek doğurganlık oranını daha da düşürmektedirler. Çalışma hayatına dahil olan ve belli bir gelir elde etmeye başlayan kadınların ekonomik yönden bağımsızlıklarını geliştirdiği gibi ilerleyen yaşlarda çocuk sahibi olma istekleri de azalır. Çalışma hayatında yer alan kadınların sayısı arttıkça kız çocuklarının eğitimi için yapılan yatırım artacak, böylelikle doğurganlık yaşı veya evlenme yaşı da yükselecektir. Bu durum evlenmeden önce çalışan veya kariyer sahibi olan kadınlar için de geçerlidir.

#### 2.4.7. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kişinin iş performansı veya yeteneklerinden ziyade cinsiyetine göre yapılan değerlendirmeleri kapsar. Bu ayrımcılık açık ve dolaylı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çalışanların benzer özelliklere sahip olmalarına rağmen sadece cinsiyet farklılıklarından dolayı bazı kişilere ayrıcalıklı davranılmasından kaynaklanan ayrımcılık açık ayrımcılıktır.<sup>120</sup> Diğer yandan, objektif olarak bakıldığında ayrımcılıkla alakalı hiçbir şüpheli davranışın görülmemesine rağmen cinsiyet

<sup>118</sup> Robert J. Barro, "Economic Growth in a Cross Section of Countries", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol:106, No:2, May 1991, 407-443, s.407-409.

<sup>119</sup> İnce, a.g.e., s.38.

<sup>120</sup> Mahmut Demir, "İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2011, 760-784, s.766.

gruplarından birinin bu durumdan olumsuz şekilde etkilenmesinden kaynaklanan ayrımcılık ise dolaylı ayrımcılıktır.<sup>121</sup>

Kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılık, henüz çalışma hayatına dahil olmayan kadınların ayrımcı davranışlara maruz kalmasını ifade etmektedir. Çalışan bulmak amacıyla verilen bir ilanda, sadece erkeklerin o işe başvurması yönünde bilgilerin olduğu, kadınların bedensel yönden daha zayıf olmaları nedeniyle ağır çalışma şartlarına uyum sağlayamayacak olmaları, erkeklerin ücretlerinin daha fazla olması, kadınların hamilelik vb. durumları sebep gösterilerek işten çıkarılmaları şeklindeki uygulamalar bu ayrımcılığın somut örnekleridir.<sup>122</sup>

Ailevi sorumlulukları erkeklere kıyasla daha fazla olan kadınların, anne ve eş rollerinin Türkiye'deki aile yapısında oldukça etkin oluşu çalışma hayatında erkeklerle rekabet halindeyken dezavantaj yaratmaktadır. İşverenler küçük çocuk sahibi anneleri çalışma hayatında tercih etmeyip bunu olumsuz bir ayrımcılık durumunda gerekçe olarak gösterirken; kumar alışkanlığı, alkol bağımlılığı vb. kötü alışkanlıkları olan erkekler için ise kadınlara yarattıkları kadar sorun yaratmayabilmektedirler.

Çalışma hayatı kadınlara özel bir şekilde düzenlendiğinde, kadın ve erkek arasındaki eşitlik hukuki açıdan sağlandığında, kadınlara yapılan açık ayrımcılık uygulamalarının bir kısmının önüne geçilmiş olur. Fakat cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramının büyük bir kısmını oluşturan dolaylı ayrımcılık uygulamalarını azaltabilmek için yasal önlemler yeterli olamamaktadır.<sup>123</sup>

Günümüzde dolaylı ayrımcılık uygulamalarının önüne geçebilmek amacıyla "olumlu ayrımcılık" adı verilen, yeni ve önceki uygulamalara göre oldukça radikal araçlardan oluşan sosyal politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Erkekler ve kadınlar arasındaki hukuki eşitliğin kadınların yararına bozulması ve uygulanmasına olumlu ayrımcılık denir. Bu düşüncenin temelinde, kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılık uygulamalarının kadınlar lehine çevrilerek engellenmesi amacı vardır. Dolayısıyla kadınlar aleyhine değişen dengelerin düzeltilip tekrar kurulabilmesi amacıyla kadınlara bazı hukuki ayrıcalıklar tanınacaktır.<sup>124</sup>

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın çıkış noktası aslında ailede başlamaktadır. Daha çocuk yaşlarda bile kız çocuklarına bebek alınırken erkek çocuklarına silah ve

<sup>121</sup> İ. Alper Arısoy ve Nesrin Demir, "AB Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği", *Ege Akademik Bakış*, 2007, 707-725, s.713.

<sup>122</sup> Demir, a.g.e., s.767.

<sup>123</sup> Tülin Dalkıranoğlu ve Fatma Gül Çetinel, "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, 277-297, s.279.

<sup>124</sup> Dalkıranoğlu ve Çetinel, a.g.e., s.280.

otomobil gibi oyuncaklar alınarak bu ayırım empoze edilmektedir. Kıyafetlerinden, davranışlarına kadar daha birçok konuda farklılıklar yaratan toplumsal düşünce yapısı, bu farklılıkları çocuklara aşılacaktır. Kendilerine yüklenen bu roller gereği bireylerin çalışma hayatında da buna uygun meslek seçimi yapmaları beklenir. Çünkü bu rol paylaşımı işgücü piyasasında da "erkek işi" ve "kadın işi" şeklinde bir ayrımı ortaya çıkarmıştır. Böylelikle meslekler cinsiyetleştirilmiş ve bazı mesleklere bireylere karşı önyargı oluşmuştur.<sup>125</sup>

Kadınların aleyhine yapılan ayrımcılık uygulamalarına bakıldığında; ilk olarak kısıtlı ve nitelik gerektirmeyen pozisyonlarda istihdam edildikleri ve bunun yanı sıra sınırlı alanlarda yükselmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Sınırlı alanlarda yapılan istihdam, kadınların başka pozisyonlarda tecrübe edinmelerini engelleyerek üst düzey yönetim pozisyonuna terfilerini zorlaştırmaktadır.<sup>126</sup>

Toplumun büyük bir çoğunluğu geleneksel cinsiyete dayalı aile içi iş bölümünden yola çıkarak, kadınların işten ayrılma eğiliminin erkeklere kıyasla daha fazla olacağını düşünmektedir. Böylelikle işverenler firmaya ait önemli ve eğitim gerektiren işlerde kadınları işe almak istememektedirler. Üstelik kadınların iş hayatına bağlılıklarının zayıf olması ve işgücü piyasasında kısa süreli kalmaları sebebiyle, stajyer olarak düşük ücretli bir şekilde çalışmayı kabul ettiklerinde uzun dönemde ücretleri düşeceğinden dolayı bu işlerden kaçınmaktadırlar. Bunun sonucunda kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ücret alacaklardır.<sup>127</sup>

---

<sup>125</sup> Akıncı, a.g.e. s.21.

<sup>126</sup> Volkan Işık, "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları", **Kamuda Sosyal Politika Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2009, 67-73, s.69.

<sup>127</sup> Aydın, a.g.e., s.24.

## 2.5. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI

**Tablo-8:** Kadın İstihdamının Yıllar ve İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (%), (15+ Yaş)<sup>128</sup>

YILLAR	TARIM	SANAYİ	HİZMET	TARIM	SANAYİ	HİZMET
	KADIN			ERKEK		
1988	76,77	8,55	14,36	33,79	18,82	39,42
1993	66,95	12,19	20,44	31,40	18,13	41,81
1998	68,33	10,21	20,93	31,52	19,10	40,87
2003	58,5	12,93	28,07	24,37	20,20	49,27
2008	42,07	14,90	42,26	17,07	23,09	52,14
2009	41,66	14,68	42,99	18,22	21,21	52,70
2010	42,39	15,03	41,71	18,29	21,81	51,36
2011	42,21	14,38	42,63	18,66	21,59	50,28
2012	39,29	14,10	45,83	18,41	21,23	50,90
2013	36,98	14,51	47,7	17,83	21,51	51,04
2014	32,94	16,06	49,92	16,09	22,35	51,48
2015	31,36	15,26	52,5	15,92	22,09	52,04
2016	28,68	14,9	55,41	15,45	21,47	52,98
2017	28,3	14,64	56,1	15,38	21,09	53,18
2018	26,09	15,11	57,87	14,92	21,86	53,51

Yukarıdaki tabloda 1988 yılından 2018 yılına kadar toplam istihdamda tarım sektörünün payında düşüş yaşanırken, sanayi ve hizmet sektörünün payında ise artışlar yaşanmaktadır. Hizmet sektörünün artışı sanayi sektörüne göre daha fazladır. Sanayileşme, gelişmiş ülkelerde önce sanayi sektöründe daha sonra ise hizmet sektöründeki istihdamı artırmaktadır. Fakat ülkemiz için bu durum tam tersidir. Hizmet sektöründeki istihdam artışı sanayi sektöründeki istihdam artışından daha fazladır.<sup>129</sup>

Türkiye'de 1988 yılı oranlarına baktığımızda kadın istihdamı iktisadi faaliyet kolları itibariyle incelendiğinde, istihdam edilen kadınların tarım sektöründeki payı %76,77, sanayi sektöründeki payı %8,55, hizmet sektöründeki payı ise %14,36 olduğu görülmektedir. 1988 yılındaki bu oranlar toplam kadın istihdamı içindeki en

<sup>128</sup> TÜİK, İşgücü İstatistikleri, verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

<sup>129</sup> Toptaş, a.g.e., s.87.



yüksek payın tarım sektöründe olduğunu ve istihdam edilen kadınların tarım sektöründe yoğunlaştığını göstermektedir.

2018 yılına baktığımızda ise istihdam edilen kadınların tarım sektöründeki payı %26,09, sanayi sektöründeki payı %15,11, hizmet sektöründeki payı ise %57,87 olarak görülmektedir. Geçen 31 yılda kadın istihdamının tarım sektöründeki payında azalma yaşanmıştır. Çünkü kadınlar tarım sektöründen uzaklaşarak kentlere göç etmişlerdir. Tarımda ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadınlar, göç sonucu "ev hanımı" konumuna geçmişlerdir. Çalışma hayatında yer alanlar ise vasıfsız işgücü gerektiren hizmet sektörlerinde yoğunlaşmışlardır.

### 2.5.1. Tarım Sektöründe Kadın

Tarımsal üretim sürecinin başından sonuna kadar tüm aşamalarında farklı ülkelerde ve dönemlerde kadın emeği çok büyük paya sahiptir. Türkiye'de günümüzde hala kadın istihdamının en fazla olduğu sektör tarım sektörüdür. Geçimliği sağlayabilmek adına aile içi üretim ya da küçük çaplı üreticilik tarımsal üretimin yapısını oluşturur. Tarımsal üretim yöntemi kadınların kırsal alanda sosyal güvencesi olmadan çalışan işgücü ya da ücretsiz aile işçisi olarak emeklerini sunmalarına neden olmaktadır. Üstelik tarımsal alanda görünmeyen kadın emeği üretimin her aşamasında en çok kullanılan emektir.

2001 yılında yaşanan kriz sonrası Türkiye'de istihdam sayılarının giderek düşmesi üzerine istihdam yaratmak adına uygulamaların yapılması kararlaştırılmıştır. Yıllar geçtikçe kırsal alandan kentsel alana doğru kayan işgücü hız kazanmıştır. Fakat kırsal alandaki faaliyetleri bırakıp kentsel alana geçiş yapan işgücü burada gereken koşulları sağlamadığından dolayı uyuşmazlık konusu gündeme gelmiştir.

Uyuşmazlık yaşanmasına rağmen 2000 yılından beri işgücü kırsal kesimden kentlere, tarım kesiminden sanayi ve hizmet sektörlerine doğru hızla kaymaya devam etmiştir. Tarım sektöründe yaşanan bu önemli düşüş, kentlerde yaratılan yeni istihdamla telafi edilememiştir.<sup>130</sup>

Son yıllarda, kentlerdeki kadın girişimciliğini arttırmaya yönelik yapılan çalışmaların artmasına rağmen, kırsal kesimde kendi işini yapan kadın sayısının artmasıyla, toplam kadın girişimci sayısına bakıldığında kırsal alandaki girişimci kadınların oranı giderek artmakta ve kentlerdeki girişimci kadınların oranına

<sup>130</sup> Erol Taymaz, "Büyüme, İstihdam, Vasıflar ve Kadın İşgücü", *Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, (Çalışma Raporu Sayı:6)*, ODTÜ Ekonomi Bölümü, Ankara, Mart 2010, s.6. <http://documents.worldbank.org/curated/fr/539751468160521452/pdf/754690NWP0Box30wth0EmploymentTurkey.pdf>

yaklaşmaktadır. Çoğunlukla kadınların zorunlu bir şekilde edindikleri bu statü, üretimin tüm aşamalarında kendilerini karar verme mekanizması konumunda tutmaktadır. Dolayısıyla kırsal kesimdeki kadın girişimciliğini ele alırsak; imkanların yetersiz oluşu, finansal kaynakların eksikliği, toplumsal düşünce yapısının işgücüne katılımını kısıtlaması, bunun nezdinde kadının kendisini girişimci olarak görmeyişi kırsal kesimde daha fazla karşılaşılan engellerden bazılarıdır. Bunun sonucunda kadın girişimciliği istenilen seviyeye ulaşamamıştır.<sup>131</sup>

Türkiye'deki ataerkil toplum yapısı kadının sınıf bilinci oluşturmaya engel olmaktadır. Tarımsal kesimde yüksek oranda istihdam edilen kadınlar buna rağmen kendilerini çalışmıyor olarak görmekte ve istatistiklerde ev hanımı olarak gözükmektedirler.<sup>132</sup>

Kadınların kırsal kesimde ve tarım sektöründe karşılaştığı problemleri ele aldığımızda; kırsal kesimde yaşayan kadınların sosyal güvenlik kapsamında yer alan iş kollarının yetersizliği nedeniyle sosyal güvencesiz çalışmak zorunda kalmaları, düşük statülü işlerde çalışmaları, eğitimden yeterli düzeyde faydalanamamaları ve emeklerinin karşılığı olan ücretleri alamayışları gibi problemlerden dolayı tarım dışında çalışabilme ihtimallerinin düşük olduğunu anlayabiliriz.

Türkiye'de kırsal kesime bakıldığında fırsatlar yönünden eşit olmayan, kendi seçimi dışında bazı ekonomik ve sosyal koşullarla mücadele etmek zorunda kalan kadınları görebiliriz. Bu durumda yapılabilecek çalışmalardan en önemlisi hizmetleri kırsal kesime götüren kurumların koordinasyon sağlayıcı faaliyetlerde bulunmasıdır. İlk olarak kırsal kesimde yaşayan kadınların kendilerini geliştirebilmeleri adına onları örgün-mesleki eğitime yönlendirmek, kadınların çalışabileceği kırsal sanayi bölgeleri oluşturmak ve bu bölgelerde kadınlara erkeklerle eşit haklar tanınmasını sağlamak gibi faaliyetlerde bulunulmalıdır. Ayrıca kırsal kesimde yaşayan kadınlar için yeni iş imkanları sağlayacak kalkınma projeleri oluşturulmalıdır. Buradaki kadınlar için organik ürün pazarları kurularak kendi ürettikleri ürünleri pazarlayabilmeleri için imkân verilmeli ve böylelikle ekonomik hayata katılmaları konusunda onlara önyak olunmalıdır. Bunun sonucunda kırsal kesimdeki kadınların istihdamı artırılırken sosyal hayatta yaşadıkları dışlanmışlığa da son verilebilecektir.<sup>133</sup>

<sup>131</sup> Esra Kulak, "Tarımsal Üretim Süreçlerindeki Değişimin Kırsal Alanda Kadın İstihdamına Etkileri: 1980 Sonrası Gelişmeler, Uzmanlık Tezi", *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*, 2011, Ankara, 1-166, s.78.

<sup>132</sup> Konca, a.g.e., s.67.

<sup>133</sup> A. Esra Peker ve Yeşim Kubar, "Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: XIV, Sayı: II, 2012, 173-188, s.186.

## 2.5.2. Sanayi Sektöründe Kadın

Bir ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı o ülkenin kalkınmışlık seviyesinin bir göstergesidir. Ülkemizi ele alacak olursak, Cumhuriyetten günümüze kadar yapılan sanayileşme çabalarına rağmen genel olarak tarım sektörü ağırlıklı bir ülkeyiz. Bunun sebebi olarak istihdam oranının düşüklüğü, işgücüne katılım, işgücü eğitim seviyesinin yeterli düzeyde olmaması gibi nedenleri sayabiliriz.<sup>134</sup>

Kadınlar gerçek anlamda ilk kez Sanayi Devrimiyle belirli bir ücret karşılığında çalışmışlardır. Sanayileşmeyle beraber kadınlar daha çok iş hayatına katılım sağlamışlardır. Kadınların iş hayatına girmesiyle sanayileşme arasında güçlü bir ilişki vardır.<sup>135</sup>

Sanayileşmeyle beraber tarım sektöründe istihdam edilen ve ücretsiz aile işçiliği yapan kadınlardan sanayi sektörüne geçişler yaşanmıştır. Bu sektöre geçiş yapan kadınların aldıkları ücretler ve eğitimler neticesinde cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığını söyleyebiliriz. Kadın istihdamında işverenlerin çocuk yapmama şartını sözleşmeye eklemesi, vardiyalı sistem gibi nedenler sanayi sektöründe kadının istihdam edilmesi önündeki engellerden birkaçıdır. Cinsiyet eşitsizliğinin yaşanmaması ve kadın istihdamının yeterli düzeye gelebilmesi için işverenlerin bu şekilde davranmalarının önüne geçilmelidir.

Tablo 8'e baktığımızda kadın istihdamının tarım sektöründeki oranının sanayi sektöründeki oranından oldukça fazla olduğunu görebiliriz. Dolayısıyla Türkiye'de kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör tarım sektörüdür. Sonrasında çalışma şartlarının daha kolay olduğu hizmet sektöründe istihdam edilen kadın, en son olarak da diğer sektörlerle kıyasla daha fazla beden gücü gerektirdiğinden dolayı sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Kadın istihdamındaki sektörel dağılımın bu şekilde gerçekleşmesinin bir diğer sebebi toplumun kadına karşı cinsiyet temelli bakış açısına sahip olmasıdır. Kadının yeri ev işleri ve çocuk bakımıdır şeklindeki düşünce yapısına göre kadınların tarım sektöründe çalışması olumlu karşılanırken, diğer sektörlerde çalışması sorun olmaktadır.<sup>136</sup>

*"Türkiye'de özellikle yeni sanayileşen Anadolu kentlerinde de sanayi bölgeleri 'erkek' alanları olarak algılanmakta ve kadınlar için uygun çalışma ortamları olarak görülmemektedir".<sup>137</sup>*

<sup>134</sup> Şahin Metin, "Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu", **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü**, Ankara, 2011, s.49. (Uzmanlık Tezi)

<sup>135</sup> Konca, a.g.e., s.69.

<sup>136</sup> Metin Berber ve Burçin Eser Yılmaz, 'Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz', *'İş-Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2008, Cilt:10 Sayı: 2, 1-16, s.10.

<sup>137</sup> Gülay Toksöz, (2011), *Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İstanbul, 2011, s.264.

Firmaların işgücü verimliliklerinin artması kadın istihdamından en uygun şekilde yararlanabilmeleriyle alakalıdır. Firmaların kadınların verimliliklerini arttırabilmeleri adına onları yönetim kademelerine yönlendirmeleri, tarım sektöründe sıkışıp kalan kadın işgücünü diğer sektörlere geçiş yapabilmeleri adına teşvik etmeleri ve bunun için de kadınların donanımlarını artırma yolunda faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Üstelik yöneticiler, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların sosyal ilişkilerini geliştirebilmeleri için ekonomik kalkınma politikaları ve teknolojik gelişmelerin yardımıyla bazı programlar geliştirmelidirler.<sup>138</sup>

### 2.5.3. Hizmet Sektöründe Kadın

Bir ülkenin refah seviyesinin artması demek ekonomisinin geliştiği anlamına gelir. Ekonomik gelişmeye sektör bazında bakacak olursak; gelişmiş ülkelerin sanayi ve hizmette daha ileride olduğunu gözlemlemekteyiz. Bu durum gelişmiş ülkelerin tarımda daha geride olduğu anlamına gelmez. Sadece gelişmiş ülkelerin tarımda makineleşme ve modernleşmesinin iyi olduğu ve bu sayede tarımda işgücüne geliştirmekte olan ülkelere göre daha az ihtiyaç duyulduğu anlamına gelir.<sup>139</sup>

Hizmet sektöründeki kadın işgücüne gelindiğinde özellikle 2008 Ekonomik krizi sonrası hizmet sektöründe ciddi bir artış gözlenmiştir. Bunun sebebi ise bu dönem ve sonrasında kadının eğitim seviyesinin artmasıdır. Kadının artık tarım sektörü gibi daha çok beden işi gerektiren işlerden hizmet sektörüne geçmesine neden olmuştur. Bu geçiş süreciyle tarım ve sanayinin ekonomi içerisindeki payı azalmış, hizmet sektöründe ise büyüme ve gelişme görülmüştür.<sup>140</sup>

Kadınların hizmet sektöründe çalışmasıyla iş hayatında karşılaştıkları engeller ne yazık ki bitmiş olmuyor. Aile ve iş hayatı ikileminde sıkışıp kalmaktadır. Ev işlerinin yanında hizmetçilik, gündelikçilik, çocuk bakıcılığı gibi işleri de üstlenirler. Çünkü hizmet sektörü kadınlar için kolay iş bulunabilen bir sektördür.<sup>141</sup>

Kadın istihdamı sanayileşmenin ilk yıllarında çoğunlukla tarım sektöründe yoğunlaşırken, sonraki yıllarda tarım dışı sektörlerden hizmet sektörüne kaymıştır. Hizmet sektöründeki işlerin diğer sektörlerle göre çalışma saatlerinin biraz daha esnek

<sup>138</sup> Yusuf Akan ve Merve Güngör, "Kadın İstihdamı ve Verimlilik Arasındaki İlişki: Türkiye İmalat Sanayi Üzerine Bir Uygulama", *Gaziantep Üniversitesi İİBF*, 2012, 1-18, s.14-15.

<sup>139</sup> Aylin Gündoğdu, "Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, 2018, s.37. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>140</sup> Naci Gündoğan, 'Hizmetler Sektöründe İstihdam', *KAMU-İŞ*, 2002, Cilt: 7, Sayı: 1, 1-16, s.15.

<sup>141</sup> Necati Kayhan, "Türkiye'de Kadın İşgücü İstanbul İmalat Sektöründeki Çalışma Şartları ve Kayıt Dışı İstihdam", *TÜHİS*, Kasım 2005, 61-71, s.62-63.

oluşu, çoğunlukla evlerine yakın ve beden gücü gerektirmeyen işler oluşu sebebiyle kadınlar sanayi sektöründen daha çok bu sektörde istihdam edilmişlerdir.<sup>142</sup>

Hizmet sektörünün alt kolları olan seyahat, kumarhane(casino), konaklama ve ulaştırma gibi işlerde daha çok kadınların lehine bir ayrımcılık söz konusu olduğu bilinmektedir. Çünkü bu işlerde müşteriler için yapılan doğrudan hizmet satışı ve alıcıların da genellikle erkek oluşu nedeniyle iletişim becerileri kuvvetli, genç ve bakımlı kadınların tercih edilmesi ve böylelikle erkeklerin ikna edilmesinin daha kolay olması planlanmaktadır.<sup>143</sup>



---

<sup>142</sup> Cihan Dura ve Hayriye Atik, *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*, Literatür Yayınları, İstanbul, 2002, s.104

<sup>143</sup> Demir, a.g.e., s.767.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİ

#### 3.1. EKONOMİK BÜYÜME

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik büyüme kavramı siyasi ve ekonomik düzlemde fazlasıyla kullanılan kavramlardan biri olmuştur. Ancak 1970 ve 1980'li yıllardaki kriz dönemlerinde bu kavramın yerini siyasi ve ekonomik içerikli olan 'istikrar' kavramı almıştır. 1990'lı yıllarda ise sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte yeniden ekonomik büyüme kavramı canlanmıştır. Yalnız yeni dönemde ortaya çıkan büyüme kavramı sanayi toplumundaki durumundan farklı bir şekilde gerçekleşeceği dile getirilmiştir.<sup>144</sup>

Ekonomik büyüme kavramı en basit şekliyle bir ülkede belirli bir dönem içerisinde üretilen mal ve hizmetlerin kapasitesinde meydana gelen artış şeklinde tanımlanabilir. Mal ve hizmet üretimindeki artış beraberinde ülkenin refah seviyesini de arttırdığından dolayı her gelişmişlik düzeyindeki bütün ülkelerin öncelikli amacı ekonomik büyümelerini sağlamaktır. Diyebiliriz ki ekonomik büyüme iktisadi aktörlerin tümünü etkileyen önemli bir göstergedir.<sup>145</sup>

#### 3.2. EKONOMİK BÜYÜMENİN KAYNAKLARI

##### 3.2.1. Nüfus

Ekonomik büyüme sürecinde nüfusun etkisi, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve yıllara göre değişkenlik gösterebilir. Azgelişmiş ülkelerin bir kısmı için nüfusun artması ekonomik büyümeye aynı seviyede katkı sağlarken, bir kısmı için de ekonomik büyümenin önünde bir engel olabilir. Bazı ülkeler için ise nüfusun etkisi önemsiz görülebilir. Nüfusta meydana gelen artışların kişi başına düşen gelir üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden dolayı bir yandan yaşam standartlarını düşürmeye sebep olabileceği gibi, diğer yandan olumlu bir etki yaratarak işgücü artışına neden olup öğrenme, uzmanlaşma, üretim hacminin artması ve daha geniş pazarlar oluşması sayesinde yaşam standartlarının artmasına katkı sağlayacaktır.<sup>146</sup>

<sup>144</sup> Muhammed Karataş ve Eda Çankaya, "İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşerî Sermayeye İlişkin Bir İnceleme", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010, Cilt: 2, Sayı: 3, 29-55, s.31.

<sup>145</sup> Murat Çetinkaya vd., "Askeri Harcamalar Özelinde Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2017, Cilt: 17, Sayı: 33, 210-225, s.211.

<sup>146</sup> Hakan Çetinbaş ve Halis Başel, "Türkiye'de Nüfus ve Hayat Standartları Arasındaki Uzun Dönemli İlişkinin Ekonometrik Analizi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2004, Sayı: 47, 95-106, s.97.

Sanayileşmiş ülkelerde yaşam standartlarının artması ve beraberinde toplumsal yapının değişmesi sonucu doğum oranlarında bir azalma olmuştur. Bu da demek oluyor ki toplam nüfus içinde yer alan genç nüfus oranı giderek azalmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerde azalan genç nüfus oranı, toplam nüfus içindeki yaşlı nüfusun payını arttıracığından dolayı üretkenlik düşecek ve gelişmişlik seviyesinin korunmasının önünde önemli bir engel olacaktır.<sup>147</sup>

Ekonomik büyüme açısından nüfus artışının olumsuz olduğuna dair iki temel düşünce vardır. Az gelişmiş ülkeler ya da gelişmekte olan ülkeler için nüfus artışı tarım sektöründe azalan verimler kanunu sebebiyle kişi başına düşen geliri azaltacaktır. Kırdan kente yapılan göçün asıl sebebi tarım sektöründe artan nüfustur ve göç eden nüfus kentsel alanda kayıt dışı ekonominin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Kayıt dışı ekonomi beraberinde enformel sektörleri ortaya çıkarmakta ve kentsel yaşamda sosyo-ekonomik yapı bozulmaktadır. Üstelik artan nüfus için sermaye bulma arayışı, var olan kaynakların mevcut nüfusun verimliliği için kullanılmasının önünde engel olacaktır.<sup>148</sup> Nüfus artışı sonucu ortaya çıkan işgücü artışı tüketimi arttırdığı gibi üretimdeki işgücünü de arttıracaktır ve böylelikle üretim de artacaktır.<sup>149</sup>

Nüfus artış hızının yüksek olması sosyal dengesizliklere ve ekonomik problemlere sebep olduğundan dolayı birçok İktisatçı tarafından ele alınmıştır. Nüfus konusunda modern anlamda yapılan ilk eser olarak Malthus'un 1798 yılında yazmış olduğu "An Essay on the Principle of Population" adlı kitabı gösterilmektedir. Klasik İktisatçılardan olan Malthus'un teorisine göre nüfus geometrik bir oranla, gıda maddeleri aritmetik bir oranla; yani nüfus çarpma ile gıda maddeleri de toplama ile artmaktadır.<sup>150</sup> Böylece gıda nüfus ve maddeleri arasında dengesizlik yaşanacaktır. Malthus 1803 yılında aynı kitabın üzerinde düzenlemeler yaparak ikinci baskıyı çıkarmıştır. Nüfus artış hızının önüne geçebilmek için insanların geç evlenmeleri ve doğum sayısını azaltmaları gibi yöntemler öne sürmüştür. Üstelik bu yöntemlerin ahlak dışı yöntemler olduğunu da belirtmektedir.<sup>151</sup>

19. yüzyıl düşünce yapısını derinden etkileyen Malthus'tan sonra diğer Klasik İktisatçılar ve bunların başında gelen Adam Smith, John Stuart Mill, David Ricardo

---

<sup>147</sup> Osman Murat Telatar ve Harun Terzi, "Nüfus ve Eğitimin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2010, Cilt: 24, Sayı: 2, 197-214, s.199.

<sup>148</sup> A Mesud Küçükcalay, "İktisadi Kalkınma ve Nüfus Artışı Paradoksu Üzerine Yorumlar", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2001, Sayı: 1, 59-73, s.64.

<sup>149</sup> Toptaş, a.g.e., s.87.

<sup>150</sup> Thomas Malthus, "An Essay on the Principal of Population", *London in St. Paul's Church-Yard*, 1798, Sayı:1, 1-126, s.33-34.

<sup>151</sup> Hüseyin Hasimi Güneş, "İktisat Tarihi Açısından Nüfus Teorileri ve Politikaları", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, Cilt: 8, Sayı: 28, 126-138, s.134.

gibi isimler ekonomik büyüme ve nüfus arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Klasik İktisatçıların düşünce yapılarına göre kapitalist sistem ilk başta her ne kadar sorun yaratmayacak olsa da Azalan Verimler Kanunu'ndan yola çıkarak belli bir süre artacak, sonrasında ise bir durgunluk süreci yaşayacaktır. Bunun en önemli sebebinin de şüphesiz nüfus artışı olacağını belirtmişlerdir.<sup>152</sup>

Klasik İktisatçıların bir kısmı nüfus artışı ile gelir dağılımı arasında ilişki bulunduğunu ve bir ülkede nüfus ile kişi başına düşen gelir arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu belirtmişlerdir. Bir kısmı ise, nüfusun artış hızı ve büyüklüğünün işsizlikle yakından ilişkisi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu duruma örnek olarak John Stuart Mill nüfus artış hızına bir sınırlandırılma getirilmeden işçilerin refaha kavuşabilmelerinin mümkün olmayacağını ve üretim hacminde artış yaşanmazsa gelir dağılımında sınıflardan bazılarının payının azalacağını belirtmiştir. Böylelikle azalan verimler kanunu ile gelir dağılımının dengelenebilmesi mümkün olmayacaktır.<sup>153</sup>

Diğer yandan Ricardo, Smith, Say, Mill ve Senior gibi Klasik İktisatçılar "fazla nüfusun" ortaya çıkardığı olumsuz etkileri konusunda Malthus'a katılmışlar, fakat bu olumsuzlukların çözümü için herhangi bir müdahaleye gerek kalmadan, işgücünün arz ve talebinin etkisiyle kendiliğinden hallolacağını ileri sürmüşlerdir.<sup>154</sup>

Keynesyen ve Post Keynesyen İktisatçılar da hızlı nüfus artışının ekonomik büyümeye pozitif etkisini ele almışlardır. Keynesyen düşünce yapısına göre nüfus artışı efektif talep ile yatırımları teşvik etmektedir. Nüfus artışı aynı zamanda mevcut endüstriler üzerindeki talebi arttıracığı gibi yeni endüstriler kurulması konusunda da özendirilecek ve böylece piyasada sürekli bir genişleme yaşanacaktır. Ayrıca nüfus artışı sonucu genç nüfusun çoğalmasıyla birlikte kaynakları daha etkin kullanabilen, yeni fikirler karşısında daha yatkın ve büyümeye daha açık bir nüfus yapısı oluşacaktır.<sup>155</sup>

Nüfus artışının ekonomik büyümeyi olumsuz bir şekilde etkilediğini savunanların dayanağı Harrod-Domar-Singer Modeli olmuştur. Modele göre nüfus artış hızının fazla olması hane halkının tasarruflarının azalmasına ve demografik yatırımların payının da artmasına neden olacaktır. Bu düşünce yapısında fiziki yatırımlara göre demografik yatırımlar verimli değildir. Bu yüzden nüfus artış hızının yavaşlatılmasıyla demografik yatırımların payı da azaltılmalıdır. Ayrıca ailelerin de

---

<sup>152</sup> Vedat Kaya ve Ömer Yalçınkaya, "Nüfus Ekonomik Büyüme Kaynağı Olabilir mi?: "En Az Üç Çocuk" Politikasına Tarihsel Bir Bakış", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2014, Cilt: 28, Sayı: 1, 165-198, s.172.

<sup>153</sup> Kaya ve Yalçınkaya, a.g.e, s.172.

<sup>154</sup> Sedat Murat, "Dünden Bugüne İstanbul'un Nüfus ve Demografik Yapısı", *İTO*, 2006, Yayın No: 2006-49, 1-422, s.47.

<sup>155</sup> Telatar ve Terzi, a.g.e., s.200.



çocuk sayısındaki artış nüfus içerisindeki bağımlılık oranını arttıracak ve aileler tasarrufa ayırmaları gereken gelirlerini tüketime ayıracaklardır. Bu sebeple nüfus artış hızı azaltılarak ailelerin gelirlerini toplam tasarruflara ayırmaları sağlanmalıdır.<sup>156</sup>

### 3.2.2. Fiziki Sermaye Faktörü

Bir ekonomide zaman içerisinde mal ve hizmet üretim kapasitesinde meydana gelen artış sermaye birikimi veya sermaye stoku şeklinde tanımlanmaktadır. Sermaye birikimi kavramı da beşerî sermaye ve fiziki sermaye şeklinde iki alt kola ayrılmaktadır. Fiziki sermaye kavramı içerisinde yer alan araçlar binalar, makine ve teçhizat benzeri, barajlar, yollar ve üretim sürecinde uzun kullanım ömürlü araçlardır. Fiziki sermaye için fiziki varlıkların değeri şeklinde bir tanımlama yapılsa bile, fiziki sermaye eğitim, sağlık, araştırma geliştirme gibi fiziksel olmayan varlıkların değerini de dolaylı bir şekilde içinde barındırmaktadır. Yani fiziki sermaye ekonomik büyümenin temelini oluşturmaktadır. İçsel büyüme modellerinin oluşmasıyla fiziki olmayan yatırımlara ek olarak altyapı yatırımları vb. fiziki varlıklar da ekonomik büyüme sürecinin temellerini içinde barındırmaktadır.<sup>157</sup>

Sermaye birikimi, elde edilen gelirin bir kısmının tasarruf edilerek, sonraki yıllarda elde edilecek geliri ve üretimi arttırmak için yatırıma dönüştürülmesi demektir. Üretimi artırma konusunda önemli bir yeri olan fabrikalar, ulaşım ekipmanları ve donanımlar ekonomideki sermaye birikimini artırır ve üretken yatırımlar olarak adlandırılır. Üretken yatırımlar için kullanılan sermayenin artırılması konusunda tamamlayıcı yatırımlar oldukça önemlidir. Tamamlayıcı yatırımlar ise elektrik, su, yol ve iletişim unsurlarında yapılan yatırımlardır. Tamamlayıcı yatırımlar aynı zamanda sosyal sabit sermaye yatırımları olarak da adlandırılmaktadır. Beşerî sermaye yatırımları ise insan kaynakları için yapılan ve işgücünün kalitesinde artışa neden olan yatırımlardır.<sup>158</sup>

Sermaye birikimi yoluyla üretimde kullanılan araçların miktar ve niteliği daha da artırılabilir. İşgücünün daha kaliteli üretim araçları ve daha iyi altyapı yatırımlarını elinde bulundurduğu bir alanda çalışma imkânı elde ederse üretkenlik yükselecek ve böylece gelir seviyesi artacaktır.<sup>159</sup>

<sup>156</sup> Mehmet Alagöz, "Sürdürülebilir Kalkınmanın Paradigması", *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2004, Cilt: 4, Sayı: 8, 1-23, s.4-5.

<sup>157</sup> Yaşar Turna, "Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile Fiziki Sermaye, Beşerî Sermaye ve Enerji Tüketimi Arasındaki İlişki: Nardl Yaklaşımı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2017, s.55. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

<sup>158</sup> Taş, a.g.e., s.44.

<sup>159</sup> Muammer Şimşek ve Cem Kadılar, "Türkiye'de Beşerî Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedenlilik Analizi", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2010, Cilt:11, Sayı:1, 115-139, s.118-120.

Sermaye ve işgücünün birleşimiyle mal ve hizmet üretimi meydana gelmektedir. Bir ülkede işgücünün fazla olmasına karşın sermayenin yetersiz olması durumunda işgücü gerekli olan üretimi yapamamaktadır. Sermaye ülkelerin ekonomik büyümeleri açısından en önemli faktördür. Bazı ülkelerin ekonomik anlamda geri kalmış olmalarının en önemli sebebi de sermaye birikimlerinin yetersiz olmasıdır. Gelişmekte olan ülkeleri ele aldığımızda gelirlerinin yetersiz oluşu daha az tasarruf yapmalarına, daha az tasarruf yapmaları da daha az yatırım yapmalarına sebep olmaktadır. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerin sermaye birikimlerine yapılacak olan katkı da kısıtlı olmaktadır. Mevcut kaynakların yeni yatırımlar için ayrılmasıyla da sermaye birikimlerinde ortaya çıkan bu yetersizlik düzeltilebilir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde kişi başına düşen gelirin düşük olması ve tüketimin zorunlu ihtiyaçları karşılamak için kullanılmasından dolayı tüketimlerini kısarak kaynaklarını yatırıma dönüştürme ihtimalleri oldukça düşüktür.<sup>160</sup>

Sermaye birikiminin ekonomik büyüme üzerinde etkisi olduğuna dair ortak bir karara varılamamıştır. Örneğin; Blomstrom, Zejan ve Lipsey ekonomik büyümenin sermaye birikimi üzerindeki etkisinden ziyade, sermaye birikiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin daha güçlü olduğunu ve sermaye birikiminin ekonomik büyümenin anahtarı olduğu düşüncesine dair hiçbir kanıt bulamadıklarını ifade etmişlerdir.<sup>161</sup> Solow (1956, 1957) ise ekonomik büyümenin sermaye birikiminin bir fonksiyonu olduğunu ancak üretim sürecinde sermaye birikiminin azalan marjinal verimler kanunu sebebiyle uzun dönemli ekonomik büyümeyi gerçekleştiremeyeceğini ifade etmiştir.<sup>162</sup>

### 3.2.3. Doğal Kaynaklar

Doğal Kaynaklar, doğada kendiliğinden ortaya çıkmış ve bütün insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kullandıkları kaynakların tümüne denir. Canlı-cansız veya yenilenebilir-yenilenemez olarak doğal kaynakları kendi içerisinde ayırabiliriz. Hayvanlar ve ormanlar canlı doğal kaynaklara; madenler, fosil yakıtlar, mineraller cansız doğal kaynaklara örnektir. Su, orman ve hava yenilenebilir doğal kaynaklara; doğalgaz, petrol, bakır gibi madenler ise yenilenemez doğal kaynaklara örnektir. Üstelik dünyadaki doğal kaynaklar veya doğal olmayan kaynakların oluşumlarının

<sup>160</sup> Başak Karşıyakalı, "Türkiye'de Ekonomik Büyümenin Kaynaklarının Analizi", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008, s.44. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>161</sup> Magnus Blomstrom vd., "Is Fixed Investment the Key to Economic Growth", *The Quarterly Journal of Economics*, 1996, Cilt: 111, Sayı: 1, 269-276, s.270-276.

<sup>162</sup> Toptaş, a.g.e., s.11.

temelinde güneş yer almaktadır. Güneşten sonra rüzgarlar ve yağışlar da diğer doğal kaynak oluşumlarıdır.<sup>163</sup>

Ekonomik büyüme ve doğal kaynak ilişkisi açısından baktığımızda gelişmiş ülkeler, çoğunlukla doğal kaynaklar yönünden zengin olan ve bu kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmiş olan ülkelerdir. Fakat bu ülkelerden bazıları gelişmekte olan ülkelere göre doğal kaynaklar yönünden zayıf olmalarına rağmen, gelişmişlik seviyeleri oldukça yüksektir. Çünkü bu ülkeler bilgiyi, işgücünü doğal kaynak ve insan gücünü nadir görülen bir başarı ile birleştirerek verimli ve etkin bir şekilde kullanmışlardır. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerin bazıları değerli doğal kaynak yönünden oldukça zengin olmalarına karşın düşük yaşam standartlarına sahiptirler. Çünkü bu ülkeler ellerindeki doğal kaynakları etkin bir şekilde kullanamamaktadırlar. Bu sebeple gelişmekte olan ülkeler teknoloji destekli personel altyapılarını oluşturarak ve bireylerin rasyonelliğini ve verimliliğini arttırarak ellerindeki doğal kaynakları etkin bir şekilde kullanabilirler.<sup>164</sup>

#### 3.2.4. Teknolojik Gelişme Düzeyi

Ülkelerin ekonomik büyümelerinin kaynakları arasında en önemli olanı teknoloji faktörüdür. Teknoloji, mal veya hizmetin üretim sürecinde ihtiyaç duyulan bilgi ve tekniklerin bütünüdür. Daha geniş bir ifadeyle teknoloji, ürünün kendisi, üretim süreci, yönetimi, pazarlaması, satışı ve sonrasındaki servis organizasyonları için gereken bilgi ve becerilerin toplamı ya da stoku şeklinde tanımlanabilir. Teknolojik gelişmenin ekonomik büyüme sürecine dahil edilebilmesi için bir firmanın kâr ya da zararı göze alacak şekilde yenilik olarak bu kaynağı uygulamaya koyması gerekmektedir.<sup>165</sup>

Teknolojik gelişme düzeyinde kaynak, firmaya göre içsel ya da dışsal olarak değişebilir. İçsel kaynaklara firmanın kendi bünyesinde yaptığı araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetleri, dışsal kaynaklara da firmanın yöneticilerinden işçilerine tüm çalışanlarının iş başında edindikleri tecrübe artışı örnek verilebilir. Dışsal kaynak iktisatta yaparak öğrenme ya da deneyim/zaman ekonomileri olarak adlandırılır.<sup>166</sup>

Gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler için teknolojik gelişme oldukça önemlidir. Teknoloji transferi, bir ülke tarafından geliştirilen teknolojinin, bunu talep eden başka bir ülkeye sunulması şeklinde tanımlanabilir. Teknoloji transferi, imkanları

<sup>163</sup> Koray Başol vd., "Kalkınma Sürecinin Lokomotifleri; Doğal Kaynaklar", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005, Sayı: 14, 61-71, s.62.

<sup>164</sup> Başol vd., a.g.e., s.70.

<sup>165</sup> Aykut Kibritçioğlu, "İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1998, Cilt: 53, No: 1-4, 1-22, s.5.

<sup>166</sup> Kibritçioğlu, a.g.e., s.5.

yetersiz olan ülkelerin kendi teknolojilerini üretememeleri veya üretmek yerine hazır olan teknolojiyi kullanmak isteyen ülkelerin bunu kendi üretim süreçlerine dahil etmeleridir.<sup>167</sup> Fakat teknoloji transferinin bağımlılık yaratan etkisinden dolayı bunu fırsata çevirmek oldukça zordur. Çünkü gelişmiş ülkelerin ürettikleri teknolojiyi ülkelerinin şartlarına uygun hale getirip özümseyerek üretmeleridir. Yalnız gelişmiş ülkeler ekonomik, sosyal ve kültürel yönden birbirlerine yakın oldukları için kendi aralarında yaptıkları teknoloji transferlerinde böyle bir uyum sorunu yaşamamaktadırlar. Fakat gelişmekte olan ülkelere teknoloji transferinin özümsemesi zordur. Üstelik transfer edilen teknoloji konusunda yeterli bilgiye sahip olunmaması ve yapılan anlaşmadaki kısıtlayıcı hükümler de özümseyebilmelerinin önündeki engellerdir.<sup>168</sup>

Gelişmiş ülkeler için teknolojik gelişmeler uzun süreli ekonomik büyümenin en önemli faktörüdür. Teknolojik gelişme düzeyi ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki vardır. Yani çoğu zaman teknolojik gelişme düzeyindeki artış aynı zamanda verimlilik artışı olarak ifade edilebilir. Ekonomik modellerde istihdamın verimliliğe, verimliliğin de çoğunlukla teknolojik değişimlere bağlı olarak arttığı düşüncesi benimsenmiştir. Küresel alanda ülkelerin rekabet içinde olabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için kaliteli ve ucuz ürün üretmeleri gerekmektedir. Bu da ancak teknolojilerini sürekli olarak geliştirmeleri ve yenilemeleriyle mümkün olabilir.<sup>169</sup>

İktisatçılar Sanayi Devrimi'nde bulunan icatlar sırasında teknolojiyle ilgilenmeye başlamışlar, üstelik teknolojiyi ekonomik büyümenin en önemli kaynağı olarak görmüşlerdir. Teknolojik gelişmeyi içselleştirme kavramı literatürde ilk kez Schumpeter tarafından ortaya atılmıştır. 1980'li yıllara kadar Neoklasik büyüme modelleri, dışsal şekilde oluşan nüfus artış hızı ve teknolojik gelişme kavramlarının ekonomik büyümenin bir faktörü olduğunu savunarak literatüre hükmetmişlerdir. Sonraki yıllarda ortaya çıkan Romer ve Lucas'ın öncülüğündeki içsel büyüme modellerinde ise teknolojik gelişme kavramını ekonomik büyümenin içsel bir faktörü olarak ele almışlar ve ülkenin uzun dönemdeki ekonomik büyümesinde çok önemli bir role sahip olduğunu savunmuşlardır. Bu düşünceden hareketle teknolojik gelişmeyle verimlilik arasında doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve istihdamın verimliliğe, verimliliğin de teknolojiye bağlı olarak arttığı ortaya çıkmıştır.<sup>170</sup>

---

<sup>167</sup> Özcan Malatyali, "Teknoloji Transferinin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği 1989 – 2014", *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, Sayı: 13, 62-73, s.63.

<sup>168</sup> Toptaş, a.g.e., s.30.

<sup>169</sup> Karşıyakalı, a.g.e., s.23-24.

<sup>170</sup> Malatyali, a.g.e., s.65.

Joseph Schumpeter'e göre yeni teknolojilerin araştırılması dinamik bir süreci ifade etmekte ve rekabetçi ekonomi açısından en önemli kavramların başında gelmektedir. "Yaratıcı yıkım" ismini verdiği bu kavram, yeni teknolojilere yer açılmak adına eski teknolojileri ortadan kaldırmak olarak ifade edilir. Bu kavram ekonomik büyümenin sürecinin merkezi olarak kabul edilmektedir. Çünkü teknolojik gelişmeler yatırımların artmasını, yüksek üretkenlik ve güçlü performansa sahip teknolojilerin ortaya çıkmasını sağlar.<sup>171</sup>

Schumpeter teknolojik gelişmeleri sürekliliği olmayan, köklü ve somut değişiklikler şeklinde ifade etmiştir. Girişimci, yeni teknolojik gelişmeler sonucunda aşırı bir kâr elde ederek tekel statüsüne gelmektedir. Ancak geliştirilen bu yeni teknolojiyi başka girişimcilerin de kullanmasıyla elde edilen kâr normal seviyelere gelmektedir. Sonrasında yeni teknolojik gelişmenin ortaya çıkmasıyla bu teknolojiyi ortaya çıkartan girişimci aşırı kâr elde ederek süreci yenilemiş olmaktadır.<sup>172</sup>

### 3.2.5. Beşerî Sermaye Faktörü

Ekonomik büyümenin kaynaklarından sonuncusu da beşerî sermayedir. Beşerî sermaye, üretimde yer alan işgücünün sahip olduğu bilgi, tecrübe, yetenek ve etkinlik gibi pozitif değerler şeklinde tanımlanabilir.<sup>173</sup> İnsanın üretim sürecindeki rolü, fiziki sermayenin üretim üzerindeki rolü ile aynıdır yani insana sermaye unsuru özelliği kazandırır. Sahip olduğu teknik bilgi, girişimci ve emek faktörleri üzerinden insanın ekonomik süreçte nitelikli veya niteliksiz olarak yer alması da sermaye unsuru özelliğinden kaynaklanmaktadır.<sup>174</sup>

Beşerî sermaye en basit şekliyle insana yapılan her türlü yatırımı ifade etmektedir. Genellikle beşerî sermayesi yüksek olan ülkeler daha fazla üretim ve verimlilik gerçekleştirerek daha fazla gelir elde ederler. Beşerî sermaye eğitimle yükseltilebilir ve eğitim seviyesi artan ülkeler daha fazla gelir sağlama imkanına sahip olurlar. Eğitimli nüfusun artmasıyla birlikte artan beşerî sermaye, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle verimliliği arttıracak ve böylece üretim miktarında bir artış yaşanacaktır.<sup>175</sup>

<sup>171</sup> Keith Smith, "New Direction in Research and Technology Policy: Identifying the Key Issues", **STEP Group**, 1994, 1-22, s.10, <https://core.ac.uk/download/pdf/52096112.pdf>

<sup>172</sup> Toptaş, a.g.e., s.30.

<sup>173</sup> Mehmet Karagül, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2003, Cilt: 3, Sayı: 5, 79-90, s.81.

<sup>174</sup> Mehtap Tunç, "Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1998, Cilt: 13, Sayı: 1, 83-106, s.84.

<sup>175</sup> Seymur Ağayev ve Nebiye Yamak, "Bağımsız Devletler Topluluğu Ülkelerinde Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2009, Cilt: 23, Sayı: 4, 179-204, s.184.

Beşerî sermaye kavramı Adam Smith, Alfred Marshall ve J. Stuart Mill gibi klasik iktisatçıların çalışmaları ile iktisat literatürüne girmiştir. Fakat bu iktisatçıların düşünceleri bugünkü modern beşerî sermaye kavramında etkili olamamıştır. Becker (1964), Schultz (1961) ve Denison (1962) gibi iktisatçılar Adam Smith'in görüşlerinden yola çıkarak beşerî sermayenin günümüzdeki tanımını geliştirmişlerdir.<sup>176</sup> Denison (1962) çalışmasında bir ülkede eğitimin, işgücünün yetenek ve üretkenlik kapasitesini arttırdığını savunmuştur. Becker (1964) çalışmasındaki deneysel analiz sonucunda ABD'de eğitim için yapılan yatırımların getirileri, fiziki sermayeye yapılan yatırımların getirilerinden oldukça fazladır.<sup>177</sup> Schultz (1961) çalışmasında, gelişmekte olan ülkeler için ekonomik büyümenin önündeki en büyük sorunun fiziki sermaye yetersizliğinden ziyade insan gücünün yetersizliği ve niteliksizliği olduğunu savunmuştur.<sup>178</sup> Rebelo (1991) ve Lucas (1988)'in geliştirdikleri modellerde bir üretim faktörü olan beşerî sermaye, fiziksel sermaye gibi çoğunlukla eğitim vasıtasıyla ortaya çıkmakta ancak bazen de çalışma hayatında yaparak öğrenme yöntemiyle kendiliğinden oluşmaktadır.<sup>179</sup>

Beşerî sermaye kavramı, ekonomik büyümeyi istihdam imkânı sağlama, fiziki sermayenin verimliliğini artırma, teknolojik gelişme ve yayılma, verimlilik artışı gibi sonuçlar yönünden etkilemektedir.<sup>180</sup>

Beşerî sermaye kavramı, verimlilik yönünden ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesi için üretim veya verimlilik seviyesinde artış yaşanmalıdır ve bu artışlar da genellikle üretim sürecinde kullanılan faktörler yoluyla gerçekleşmektedir. Bu faktörlerden biri olan emek, beşerî sermaye yatırımları yoluyla verimlilik seviyesini artırır. İşgücünün verimliliğini arttıran beşerî sermaye yatırımları, üretim sürecindeki ihtiyaçlara uygun işgücü ortaya çıkarmaktadır. Nitelikli işgücü de diğer faktörlerin akılcı bir şekilde kullanılmasını ve verimlilik seviyesinin artmasını sağlayarak katkıda bulunmaktadır.<sup>181</sup>

Beşerî sermaye kavramı, ekonomik büyümeye istihdam açısından da katkı sağlamaktadır. Beşerî sermayenin yüksek olması sonucu nitelikli işgücü daha esnek, daha hareketli ve girişimcilik ruhuna sahip bir yapıdadır. Ayrıca nitelikli işgücü, daha

<sup>176</sup> Karataş ve Çankaya, a.g.e., s.39.

<sup>177</sup> Abdullah Arı, "Beşerî Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi", *International Journal of Economics Politics Humanities and Social Sciences*, 2018, Cilt: 1, Sayı: 1, 28-34, s.29.

<sup>178</sup> Deniz Özyakışır, "Beşerî Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2011, Cilt: 6, Sayı: 1, 46-71, s.58.

<sup>179</sup> Özyakışır, a.g.e., s.53.

<sup>180</sup> Erol Çakmak ve Sevda Gümüş, "Türkiye'de Beşerî Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Ekonometrik Bir Analiz (1960-2002)", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005, Cilt: 60, Sayı: 1, 59-72, s.61.

<sup>181</sup> Jess Benhabib ve Mark M. Spiegel, "The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence From Aggregate Cross-Country Data," *Journal of Monetary Economics* 34, 1994, 143-173, s.165.

kısa süre işsiz kalmakta veya yeni iş kollarında istihdam edilmektedir. Böylece istihdamda sektörel kaymalar meydana gelmektedir. Öte yandan beşerî sermaye teknolojik bilgi üretmeyi ve kullanmayı sağladığı gibi işgücünün teknolojik gelişmeye ayak uydurmasını da kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla teknolojik gelişmenin ortaya çıkardığı dışsallıklar, ekonomik faktörler bünyesinde yayılarak hem teknolojik bilgi üretimi konusunda beşerî sermayenin verimliliğini arttırmakta, hem de ekonomide daha fazla bilgi stokunu ortaya çıkarmaktadır.<sup>182</sup>

Beşerî sermaye ve toplumsal refahın artmasına katkı sağlayan değişkenlerin başında eğitim ve sağlık gelmektedir. Bu iki değişkenin yanı sıra beşerî sermayeye etkin eden diğer değişkenlere örnek olarak fiziki sermaye, motivasyon, ücret düzeyi ve sosyal sermayeyi sayabiliriz. Bu değişkenler arasında beşerî sermayeyi tamamlayıcı bir rol oynayan en önemli özellik sosyal sermayedir.<sup>183</sup> Sosyal sermaye, ekonomik büyümeye etki eden toplumun benimsediği kurallar, normlar, iletişim, ağlar ve karşılıklı güven şeklinde tanımlanabilir. Normlar, beşerî sermayenin ekonomik büyümeye etkisi açısından önemlidir. Çünkü normlar toplumsal yapıda bir grubun kural olarak benimsediği ve gruptaki bireylerin davranışlarını yönlendiren kurallar şeklinde tanımlanabilir.<sup>184</sup>

### 3.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ

Kadınların istihdam edilmelerinin kendileri için ve toplum için çok önemli sonuçları bulunmaktadır. İstihdam edilen kadınlar ekonomik yönden bağımsız olurlar, hane içerisinde ikincil plana atılan konumları tekrardan güçlenmiş olur ve hane içerisinde karar alma konusunda aktif olarak yer alırlar. Kadınların istihdama katılımları arttıkça haneye giren gelir yükselir ve bu da yaşam standartlarını daha iyi hale getirir. Makroekonomik ve sosyal yönden etkileri ise zincirleme bir şekilde harcama alışkanlıkları, tasarrufa yönelmeleri, doğurganlık, eğitim ve sağlığa ayrılan paylar, çocuk ölümleri gibi sonuçlarla sürdürülebilir büyüme ve kalkınma üzerinde önemli bir katkı sağlarlar.<sup>185</sup> Nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların ekonomiye kazandırılması büyümenin dengeli bir şekilde ilerlemesi konusunda da oldukça önemlidir.<sup>186</sup> Kadınların istihdama katılımlarındaki artış ile birlikte cinsiyetler arası ekonomik eşitlik sağlanacak, yoksulluk azalırken gayri safi milli hasıla da artacaktır.<sup>187</sup>

<sup>182</sup> Çakmak ve Gümüş, a.g.e., s.62.

<sup>183</sup> Özyakışır, a.g.e., s.56.

<sup>184</sup> Ahmet Cevizci, *Felsefe Sözlüğü*, Paradigma Yayınları, İstanbul, 1999, s. 668.

<sup>185</sup> Güler Günsoy ve Ceyda Özsoy, "Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 2012, Cilt: 49, Sayı: 568, 21-40, s. 24-25.

<sup>186</sup> Zekai Özdemir vd., "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği", *International Conference On Eurasian Economies*, 2012, 115-122, s.115.

<sup>187</sup> Ecevit, a.g.e., s.2.

Kadınların istihdam seviyesinde yaşanan artışların ekonomide yarattığı çarpan ve hızlandıran etkileri sayesinde ekonomik büyümede daha yüksek oranlı artışlar yaratabilmektedir.<sup>188</sup>

Gelişmekte olan veya gelişmiş ülkeler görünmeyen kadın emeğini ortaya çıkarmak amacıyla Zaman Kullanım Anketleri aracını sıklıkla kullanmaktadırlar. Amaç kadın emeğinin birey ve toplumun refah seviyesine olan katkısını ve kadınların iki yönlü iş yükünü açığa çıkarmaktır. Hane içinde üretilmiş olan mal ve hizmetlerin refah seviyesine olan katkılarını tespit etmek amacıyla zaman kavramını ölçü birimi olarak kullanmışlar, mal ve hizmetlere veya zamana parasal değerler verilerek ölçülmesi yöntemini uygulamışlardır. Bu anketle yapılan ölçümlerde hane içinde herhangi bir ücret alınmadan verilen emeğin, ülkelerin GSYH'sında bir artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır ve bu oran %20-%60 arasındadır. Fakat ülkelerin gelişmişlik seviyesine göre hane dışındaki işlere harcanan zamanda önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Daha çok yetersiz altyapıya sahip ve hane içindeki işleri için yardımcı aletlerin olmadığı gelişmekte olan ülkeleri ele aldığımızda kadınlar zamanlarının çoğunu ev işlerine harcamaktadırlar.<sup>189</sup>

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayınlanan 2020 Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nda Türkiye 153 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Bu listenin hazırlanmasında kadınların eğitim imkanları, ekonomiye katılımı, sağlık, fırsat eşitliği ve siyaset gibi kriterlerden yararlanılmaktadır. Bu endekse göre Türkiye kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliğinde 145 ülke arasında 136. Sırada yer alırken, işgücüne katılımında 135. Sırada yer almaktadır.<sup>190</sup>

---

<sup>188</sup> Sarı Çetingör, a.g.e., s.6.

<sup>189</sup> Özdemir, a.g.e., s.67-68.

<sup>190</sup> BBC NEWS, "Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi", <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50822713> (Erişim Tarihi: 02.04.2020).



**Tablo-9: Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (%)<sup>191</sup>**

Yıllar	Cari Fiyatlarla GSYH (Milyar Dolar)	Sabit Fiyatlarla GSYH Yıllık Değişim (%)	Toplam İşgücüne Katılım Oranı (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)
1988	90	2,1	57,5	34,3	81,2	52,6	30,6	75,1
1993	177	8,0	52,1	26,8	78,0	47,5	24,3	71,2
1998	271	-	52,8	29,3	76,7	49,2	27,3	71,4
2001	197	-5,7	49,8	27,1	72,9	45,6	25,1	66,5
2003	305	5,3	48,3	26,6	70,4	43,2	23,9	62,9
2008	742	0,7	46,9	24,5	70,1	41,7	21,6	62,6
2009	617	-4,8	47,9	26	70,5	41,2	22,3	60,7
2010	732	9,2	48,8	27,6	70,8	43,0	24	62,7
2011	774	8,8	49,9	28,8	71,7	45,0	25,6	65,1
2012	786	2,1	50,0	29,5	71,0	45,4	26,3	65,0
2013	823	4,2	50,8	30,8	71,5	45,9	27,1	65,2
2014	799	3,0	51,0	33,6	76,6	45,7	29,5	69,5
2015	720	4,0	51,7	35,0	77,0	46,4	30,5	69,8
2016	863	3,2	52,5	36,2	77,6	46,1	31,2	70,0
2017	851	7,4	53,1	37,6	78,2	47,9	32,2	70,7
2018	784	2,6	53,4	38,3	78,5	47,0	32,6	69,5

Türkiye'nin 1988 ve 2018 yılları arasında büyüme oranlarına bakıldığında 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan krizler nedeniyle bazı yıllarda negatif büyümeler gerçekleşmesine rağmen genel olarak pozitif büyümeler gerçekleşmiştir. 2018 yılında 784 milyar dolar olarak hesaplanan GSYH, %2,6'lık bir büyüme oranı meydana getirmiştir. 2018 yılında bir önceki yıla kıyasla toplam işgücüne katılım oranında %0,3 bir artış yaşanırken, kadın istihdam oranı %0,4 artmış, erkek istihdam oranı ise %1,01 azalmıştır. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik mesleki programlar ve yasal düzenlemeler uygulansa dahi kadınların işgücüne katılım oranı yeterli seviyeye ulaşamamıştır. Yukarıdaki tabloya bakıldığında 2018 yılındaki GSYH bir önceki yıla kıyasla yaklaşık %5 oranında azalarak 784 milyar dolar seviyesine gelmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı 2017 yılında %37,6 iken, 2018 yılında yaklaşık %1'lik bir artışla %38,3 seviyesine ulaşmıştır. Kadın istihdam oranında artış yaşanmış olsa da cari fiyatlarla GSYH'nin azalmasından dolayı bu artış yeterli olmamaktadır.

<sup>191</sup> TÜİK, Temel İstatistikler ve İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 03.04.2020)

Üstelik 2015-2018 yılları arasında döviz kurunda yaşanan artışlar ve enflasyonist baskılar sonucunda ekonomik büyüme olumsuz yönde etkilenmiştir.

Kadınlar sadece üretime katılmasıyla değil aynı zamanda tüketim kısmında da kazançlarını daha fazla yatırıma çevirebilmelerinden dolayı uzun dönemde ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadırlar. Dolayısıyla ekonomide kadınların aktif olarak yer alması ve kadın-erkek istihdam oranları arasındaki farkın azalması ekonomik büyüme açısından önemlidir.<sup>192</sup>



---

<sup>192</sup> Gülden Türktan, “Ülkemizde ve Dünyada Kadın Girişimciliğinin Görünümü, Gelişme Potansiyeli ve Kadının Şirketlere ve Ekonomiye Sunduğu Fırsatlar”, *TİSK İşveren Dergisi*, Mart-Nisan 2015, Cilt: 53, Sayı: 2, 45-47, s.46.

### 3.4. TÜRKİYE VE SEÇİLMİŞ OECD ÜLKELERİNİN KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜMELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

#### 3.4.1. Almanya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme

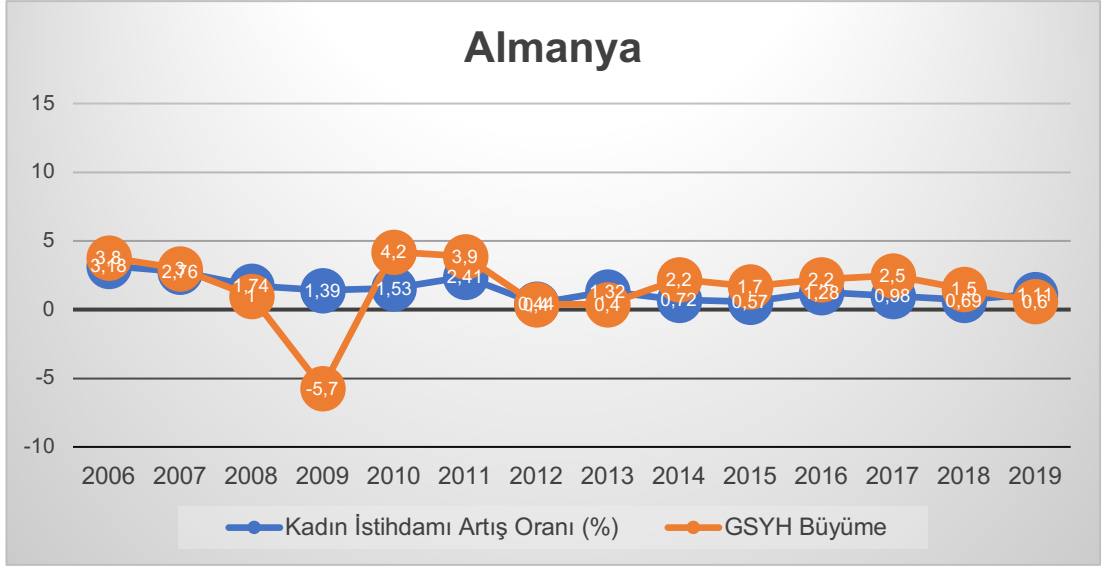
Aşağıda yer alan Tablo 10'a baktığımızda Almanya'da kadın istihdamında sürekli bir artış yaşanmıştır. 2005 yılında %59,6 olan kadın istihdamı, kriz dönemi olan 2008 yılında %64,3'e ve nihayet 2019 yılında en yüksek oran olan %72,8'e ulaşmıştır. GSYH büyüme rakamlarına baktığımızda 2005 yılında %0,7'lik bir büyüme gerçekleşmiştir. 2009 yılına kadar düşüş gösteren rakamlar 2009 yılında en düşük seviyesi olan %-5,7'ye gerilemiştir. Sonraki yıllarda dalgalanmalar yaşansa da genel olarak pozitif büyümeler gerçekleşmiştir. 2019 yılında ise %0,6'lık büyüme yaşanmıştır.

Aşağıda yer alan Grafik 4'e baktığımızda kadın istihdamı artış oranı ve GSYH büyüme arasında aynı yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısı 0,34'tür. Yüzde 34 korelasyon içinde hareket etmektedir.

**Tablo-10:** Almanya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>193</sup>

Yıllar	Kadın İstihdamı (%)	Kadın İstihdamı Artış Oranı (%)	GSYH Büyüme
2005	59,6		0,7
2006	61,5	3,18	3,8
2007	63,2	2,76	3,0
2008	64,3	1,74	1,0
2009	65,2	1,39	-5,7
2010	66,2	1,53	4,2
2011	67,8	2,41	3,9
2012	68,1	0,44	0,4
2013	69,0	1,32	0,4
2014	69,5	0,72	2,2
2015	69,9	0,57	1,7
2016	70,8	1,28	2,2
2017	71,5	0,98	2,5
2018	72,0	0,69	1,5
2019	72,8	1,11	0,6

<sup>193</sup> OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)



**Grafik-4:** Almanya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>194</sup>

<sup>194</sup> World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1f4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

### 3.4.2. Yunanistan'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme

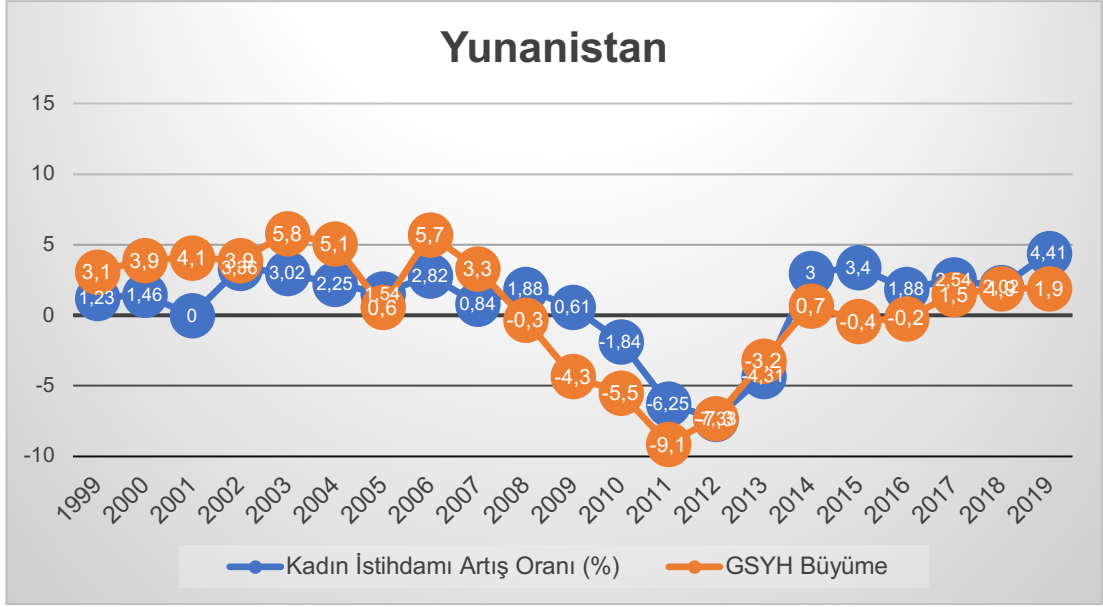
Aşağıda yer alan Tablo 11'e baktığımızda Yunanistan'da 1998 yılında %40,5 olan kadın istihdamı 2009 yılından sonra düşüş göstererek 2013 yılına gelindiğinde 1998-2019 yılları arasında kadın istihdamının en düşük olduğu %39,9 seviyesine ulaşmıştır. 2014 yılı itibarıyla yeniden yükseliş gösteren kadın istihdamı son olarak 2019 yılında %47,3'e ulaşmıştır. GSYH büyüme rakamları 1998 yılında %3,9 seviyelerindeyken, 2007 yılında %3,3 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Daha sonra 2014 yılına kadar büyüme oranları seyrederken, 2014 yılında %0,7'lik bir büyüme gerçekleşmiştir. 2015 ve 2016 yıllarında yeniden negatif büyümeler yaşansa da 2017 yılından sonra pozitif büyümeler gerçekleşerek 2019 yılında ise %1,9 seviyelerine yükselmiştir.

Aşağıda yer alan Grafik 5'e baktığımızda kadın istihdamı artış oranı ve GSYH büyüme arasında aynı yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısı 0,78'dir. Yüzde 78 korelasyon içinde hareket etmektedir.

**Tablo-11:** Yunanistan'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>195</sup>

Yıllar	Kadın İstihdamı (%)	Kadın İstihdamı Artış Oranı (%)	GSYH Büyüme
1998	40,5		3,9
1999	41,0	1,23	3,1
2000	41,6	1,46	3,9
2001	41,6	0	4,1
2002	43,0	3,36	3,9
2003	44,3	3,02	5,8
2004	45,3	2,25	5,1
2005	46,0	1,54	0,6
2006	47,3	2,82	5,7
2007	47,7	0,84	3,3
2008	48,6	1,88	-0,3
2009	48,9	0,61	-4,3
2010	48,0	-1,84	-5,5
2011	45,0	-6,25	-9,1
2012	41,7	-7,33	-7,3
2013	39,9	-4,31	-3,2
2014	41,1	3,00	0,7
2015	42,5	3,40	-0,4
2016	43,3	1,88	-0,2
2017	44,4	2,54	1,5
2018	45,3	2,02	1,9
2019	47,3	4,41	1,9

<sup>195</sup> OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)



**Grafik-5:** Yunanistan'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>196</sup>

<sup>196</sup> World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1f4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

### 3.4.3. Japonya’da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme

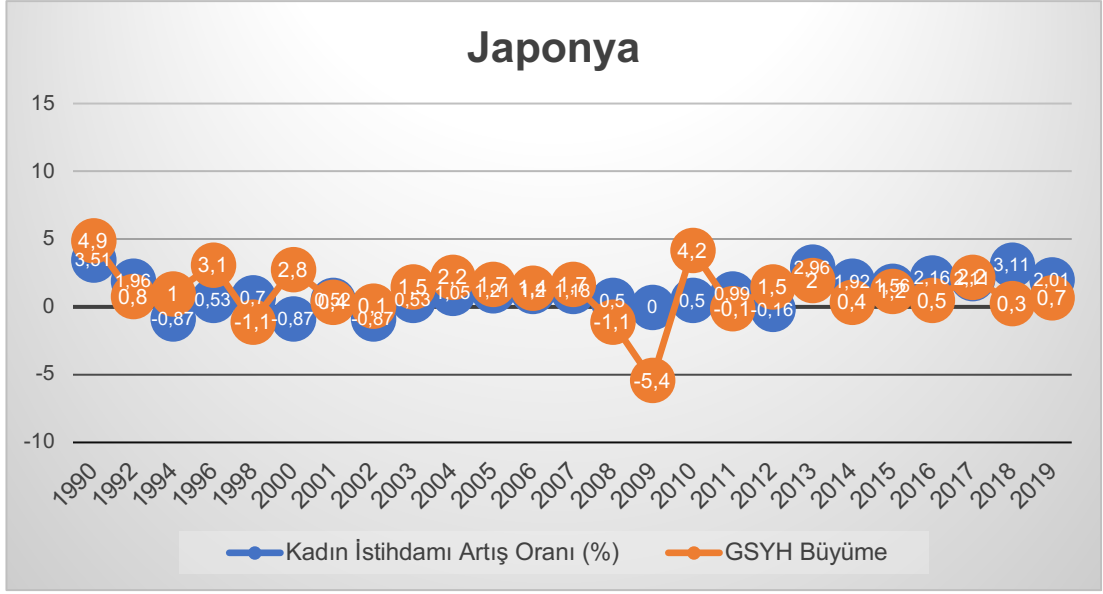
Aşağıda yer alan Tablo 12’ye baktığımızda Japonya’da 1988 yılında %54,1 olan kadın istihdamı 2003 yılına kadar iniş ve çıkışlar yaşamış, 2003 yılından 2012 yılına kadar artış göstermiş, 2012 yılında ise bir önceki yıla kıyasla hafif bir düşüş yaşayarak 60,7 seviyesine ulaşmıştır. Sonraki yıllarda sürekli bir artış gösteren kadın istihdamı 2019 yılında ise %71 ile en yüksek oranına ulaşmıştır. GSYH büyüme rakamları açısından dalgalanmaların yaşandığı Japonya’da %6,8 ile en yüksek büyüme oranı 1988 yılında gerçekleşmiştir. 2019 yılında ise %0,7’lik bir büyüme yaşanmıştır.

Aşağıda yer alan Grafik 6’ya baktığımızda kadın istihdamı artış oranı ve GSYH büyüme arasında aynı yönlü ancak zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısı 0,24’tür. Yüzde 24 korelasyon içinde hareket etmektedir.

**Tablo-12:** Japonya’da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>197</sup>

Yıllar	Kadın İstihdamı	Kadın İstihdamı Artış Oranı (%)	GSYH Büyüme
1988	54,1		6,8
1990	56,0	3,51	4,9
1992	57,1	1,96	0,8
1994	56,6	-0,87	1,0
1996	56,9	0,53	3,1
1998	57,3	0,70	-1,1
2000	56,8	-0,87	2,8
2001	57,1	0,52	0,4
2002	56,6	-0,87	0,1
2003	56,9	0,53	1,5
2004	57,5	1,05	2,2
2005	58,2	1,21	1,7
2006	58,9	1,20	1,4
2007	59,6	1,18	1,7
2008	59,9	0,50	-1,1
2009	59,9	0	-5,4
2010	60,2	0,50	4,2
2011	60,8	0,99	-0,1
2012	60,7	-0,16	1,5
2013	62,5	2,96	2,0
2014	63,7	1,92	0,4
2015	64,7	1,56	1,2
2016	66,1	2,16	0,5
2017	67,5	2,11	2,2
2018	69,6	3,11	0,3
2019	71,0	2,01	0,7

<sup>197</sup> OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)



**Grafik-6:** Japonya'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>198</sup>

<sup>198</sup> World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1f4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)



#### 3.4.4. Meksika'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme

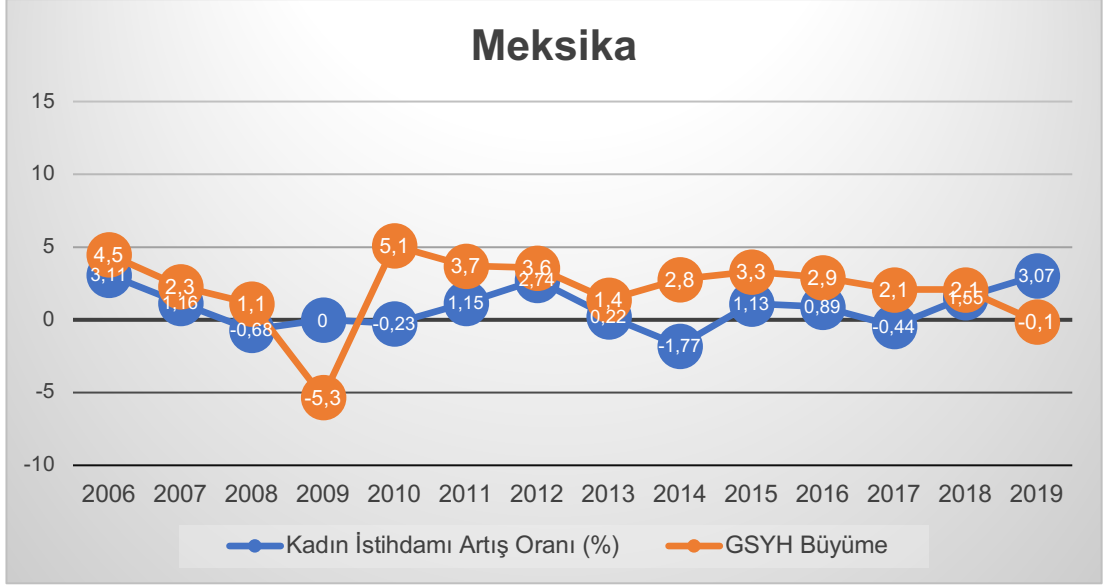
Aşağıda yer alan Tablo 13'e baktığımızda Meksika'da 2005 yılında %41,8 olan kadın istihdamı 2007 yılında artış göstererek %43,6 seviyesine ulaşmıştır. Daha sonra 2011 yılındaki yükselişe kadar düşüş yaşayan oran, 2011 yılında ise %43,7'ye yükselerek 2013'e kadar bu yükselişi sürdürmüştür. 2013 yılından sonra kadın istihdamında tekrar bir düşüş başlamış ve 2014 yılında %44,2 seviyesine gerilemiştir. Ardından 2015 yılında yeniden yükselişe geçen kadın istihdamı son olarak 2017 yılında tekrar bir düşüş yaşamış ve 2019 yılında ise en yüksek oran olan %47 seviyesine ulaşmıştır. GSYH büyüme rakamları açısından 2005 yılında %2,3'lük bir büyüme gerçekleşmiştir. 2009 yılında %-5,3 ile negatif büyüme gerçekleşmiş olsa da genel olarak pozitif büyümeler gerçekleşmiş ve 2019 yılına gelindiğinde ise %-0,1'lik bir büyüme yaşanmıştır.

Aşağıda yer alan Grafik 7'ye baktığımızda kadın istihdamı artış oranı ve GSYH büyüme arasında aynı yönlü ancak zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısı 0,15'tir. Yüzde 15 korelasyon içinde hareket etmektedir.

**Tablo-13:** Meksika'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>199</sup>

Yıllar	Kadın İstihdamı	Kadın İstihdamı Artış Oranı (%)	GSYH Büyüme
2005	41,8		2,3
2006	43,1	3,11	4,5
2007	43,6	1,16	2,3
2008	43,3	-0,68	1,1
2009	43,3	0	-5,3
2010	43,2	-0,23	5,1
2011	43,7	1,15	3,7
2012	44,9	2,74	3,6
2013	45,0	0,22	1,4
2014	44,2	-1,77	2,8
2015	44,7	1,13	3,3
2016	45,1	0,89	2,9
2017	44,9	-0,44	2,1
2018	45,6	1,55	2,1
2019	47,0	3,07	-0,1

<sup>199</sup> OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)



**Grafik-7:** Meksika'da Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>200</sup>

<sup>200</sup> World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1f4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

### 3.4.5. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme

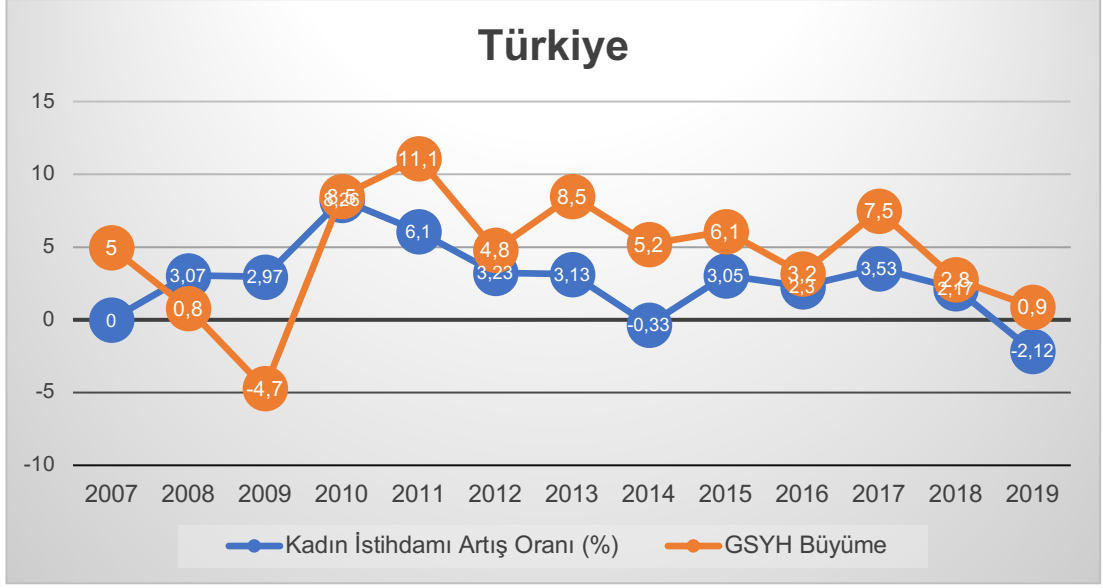
Aşağıda yer alan Tablo 14’e baktığımızda Türkiye’de kadın istihdamında 2014 yılı hariç diğer yıllarda sürekli bir artış yaşanmıştır. 2006 yılında %22,8 olan kadın istihdamı, 2014 yılında hafif bir düşüş yaşayarak %29,5 seviyesine gerilemiş fakat 2019 yılında ise %32,2 seviyesine ulaşmıştır. GSYH büyüme rakamları açısından baktığımızda 2006 yılında %7,1 seviyelerinde bir büyüme yaşanmıştır. Daha sonra 2010 yılına kadar büyüme rakamlarında düşüş yaşanmış ve 2009 yılında %-4,7 ile negatif bir büyüme gerçekleşmiştir. 2011 yılına gelindiğinde büyüme rakamları %11,1 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 2011 yılından sonra büyüme oranlarında dalgalanmalar yaşanmış ve son olarak 2019 yılında %0,9’luk bir büyüme gerçekleşmiştir.

Aşağıda yer alan Grafik 8’e baktığımızda kadın istihdamı artış oranı ve GSYH büyüme arasında aynı yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısı 0,46’dır. Yüzde 46 korelasyon içinde hareket etmektedir.

**Tablo-14:** Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>201</sup>

Yıllar	Kadın İstihdamı	Kadın İstihdamı Artış Oranı (%)	GSYH Büyüme
2006	22,8		7,1
2007	22,8	0	5,0
2008	23,5	3,07	0,8
2009	24,2	2,97	-4,7
2010	26,2	8,26	8,5
2011	27,8	6,10	11,1
2012	28,7	3,23	4,8
2013	29,6	3,13	8,5
2014	29,5	-0,33	5,2
2015	30,4	3,05	6,1
2016	31,1	2,30	3,2
2017	32,2	3,53	7,5
2018	32,9	2,17	2,8
2019	32,2	-2,12	0,9

<sup>201</sup> OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)



**Grafik-8: Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme (%)<sup>202</sup>**

Seçilmiş OECD ülkeleri arasında kadın istihdamı bakımından en yüksek olan ülke Almanya’dır. Almanya’dan sonra en yüksek kadın istihdamına sahip olan Japonya 2006-2018 yılları arasında seçilmiş OECD ülkeleri arasında en başarılı ülke olmuştur. 2006 yılında %58,9 olan kadın istihdamı 2018 yılında %71’e çıkmıştır. Yunanistan’da bazı dönemlerde yaşanan dalgalanmalar sonucu 2006 yılında %47,3 olan kadın istihdamı 2019 yılında %47,3 seviyelerinde seyretmiştir. Türkiye ise diğer seçilmiş OECD ülkeleri arasında büyük bir farkla kadın istihdamında en düşük orana sahip ülke konumundadır. Sürekli bir yükseliş seyri göstererek 2019 yılında %32,2 seviyelerine ulaşmasına rağmen diğer seçilmiş OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdamına sahip ülke olması gerçeğinden kurtulamamıştır.

### 3.5. KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Kadınların çalışma hayatına dahil olmasıyla ekonomik büyümeye önemli bir katkı sağladıkları bilinmektedir. Dünya’da ve ülkemizde ekonomik büyümeye etki eden unsurlar ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi açıklamak adına birçok ampirik çalışma yapılmıştır. Ele alınacak bu çalışmalar güncel çalışmalar olup 2000 yılı ve sonrası şeklinde değerlendirilecektir. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır:

Tansel’in 2002 yılında doktora tezi olarak yayınlamış olduğu çalışmasında amaç, kadınların işgücüne katılımı ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu çalışmada EKKY ve panel veri analizi kullanılmıştır. Araştırma

<sup>202</sup> World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1f4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

sonuçlarına göre 1980, 1985, 1990 yıllarındaki veriler ve Türkiye'deki 61 ilde kadınların işgücüne katılım oranlarından yararlanılarak U biçimli bir ilişki bulunmuştur. Yani Türkiye'deki illerde ekonomik kalkınma ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkinin U biçimli olduğu doğrulanmıştır. Üstelik ekonomik büyüme hızının yüksek oluşu iş olanaklarını arttıracığından kadın işgücüne de katkı sağlayacaktır. Çalışmadan çıkarılan bir başka sonuç ise eğitim seviyesi artan kadının işgücüne katılımının da artacağı yönündedir.<sup>203</sup>

Özer ve Biçerli'nin 2003 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç Türkiye'de 1988-2001 yılları arasındaki kadınların işgücüne katılma oranlarını panel veri analiziyle incelemektir. Bu ekonometrik çalışmada teorik beklentilerden ziyade enflasyon oranı, imalat sanayiindeki ücretler, işsizlik oranı gibi makroekonomik değişkenler ve kaba boşanma oranları gibi değişkenler kadın işgücü bakımından anlamsız bulunmuştur. Buna karşın istihdamda yer alan kadın işgücü içerisindeki ev hanımları, emekliler, ücretsiz aile işçileri gibi mikroekonomik değişkenler ise kadın işgücü bakımından anlamlı bulunmuştur. Yalnız makroekonomik değişkenler de "dolaylı" olarak kadınların işgücüne katılımında etkili olabilmektedir. Fakat bu değişkenlerin doğrudan etkili olmamaları kadınların işgücü piyasalarına entegre olmakta zorlandıkları ve istihdamlarının daha çok erkeklerin istihdam biçimine bağlı olduğu sonucunu doğurmaktadır. Bu durumun sebebi ise kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü ve tarımın istihdam içerisinde oldukça önemli bir paya sahip oluşu, kentlerde büyük kısmı vasıfsız olan kadın işgücü açısından iş imkanlarının yetersiz oluşu, erkeklerin birçok sektörde yoğun bir şekilde yer almaları sonucu kadın istihdamına alışkın olmamaları gibi sebeplerden dolayı kadınların ücretsiz aile işçisi olarak evden çalışıp kayıt dışı gözükmeleridir. Kadın işgücü seviyesindeki düşüklüğün önüne geçebilmek için makroekonomik değişkenlere karşı duyarlılığı arttırmak gerekmektedir.<sup>204</sup>

Başlevent ve Onaran'ın 2004 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç Türkiye'de kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılımlarında özellikle ihracat odaklı büyüme stratejisi ve makroekonomik faktörlerin etkilerini incelemektir. 1988 ve 1994 yıllarındaki ihracat yoğunluğu ve kişi başına GSYH ile ilgili il düzeyinde verileri ve işgücü anket verilerinden yararlanarak uzun dönemdeki büyüme performansının hem evli hem de bekar kadınlar açısından kadın işgücü piyasasındaki sonuçları ve bu sonuçların etkilerinin anlamlı olduğunu bulmuşlardır. Bu etki uzun

---

<sup>203</sup> Aysıt Tansel, "Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates", *Economic Research Forum for the Arab Countries*, 2002, 1-22, s.1.

<sup>204</sup> Özer ve Biçerli, a.g.e., s.81-82.

vadede gerçekleşmektedir. İhracat odaklı büyüme stratejisinin kadının işgücüne katılımı ve istihdamı ile arasında doğrusal bir ilişki vardır. Bu etkinin olumlu yönden yalnızca bekar veya genç kadınlar üzerinde etkisi olduğunu, fakat ihracatın faydalarının evli kadınlar üzerinde gıda veya tekstil gibi kadının çoğunluk olarak istihdam edildiği bu sektörlerden yola çıkarak istihdam üzerinde etkili olabileceği düşüncesini ortaya koymuşlardır. Üstelik ihracat odaklı büyüme stratejisinin evli kadınların istihdama katılımı noktasında bir etkisi yoktur. Sonuç olarak kadın istihdam seviyesinin artırılmasında yüksek seviyede ve sürdürülebilir ekonomik faaliyetler önem taşımaktadır. Üstelik evli ve bekar kadınlar ayrımındaki sonuçlara göre evli kadınların ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümünün etkisinden dolayı makroekonomik değişimlere verdikleri tepkiler daha zayıf ve yavaş olmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmenin yolu cinsiyete dayalı iş bölümünden kopmakla mümkün olacaktır.<sup>205</sup>

Kuzgun ve Sevim'in 2004 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı karşısındaki tutumlar ve dini yönelim arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Veriler analiz edilirken iki faktörlü varyans analizi ve Pearson korelasyon katsayısı yöntemlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre kadınların işgücüne katılımı yönündeki olumlu tutumlar ile dini yönelim seviyesi arasında negatif ve yetersiz bir ilişki vardır. Ayrıca araştırma sonuçlarından yola çıkarak, eğitim seviyesi arttıkça kadınların işgücüne katılmaları yönündeki olumlu tutumlarda artış yaşandığını, dini yönelim seviyesinde de azalış yaşandığını ileri sürmektedirler.<sup>206</sup>

İnce ve Demir'in 2006 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç 1980-2004 yılları arasında Türkiye'deki kadınların işgücüne katılımlarında eşitsizlik, eğitim ve ekonomik büyümenin etkilerini incelemektir. Zaman serisi analizi kullanılarak yapılan çalışmada, en önemli insan sermayesi unsuru olan eğitim ile işgücündeki cinsiyet eşitsizliği ve ekonomik büyüme aralarındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, eğitim seviyesindeki artışın toplumdaki kadınlar açısından önemli bir etkisi olduğunu ve yüksek öğretim mezunu olan kadınların işgücüne katılımlarının artış gösterdiği kanıtlanmıştır. Üstelik kadının eğitim seviyesindeki artış, işsizlik oranları ve doğurganlığı düşürecek ve böylelikle kadın işgücü topluma daha fazla katkı sağlayacaktır.<sup>207</sup>

<sup>205</sup> Cem Başlevent ve Özlem Onaran, "The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey", *World Development*, 2004, Vol: 32, No: 8, 1375-1393, s.1390.

<sup>206</sup> Yıldız Kuzgun ve Seher A. Sevim, "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2004, Cilt: 1, Sayı: 37, 14-27, s.14.

<sup>207</sup> Meltem İnce ve M. Hulusi Demir, "The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2006, Cilt:1, Sayı:1, 71-90, s.72.

Dayıoğlu ve Başlevent'in 2007 yılında yayınlamış oldukları alışma, Türkiye'de kentlerde yaşayan kadınların aldığı ücretlerin dağılımı ve bu ücretlerin hane halkında yarattığı gelir eşitsizliği ve refah seviyesindeki etkisini inceleyen bir başka çalışmadır. Bu çalışmada 2003 yılındaki TÜİK anket verilerinden yararlanılarak, kadınların kendi aralarında var olan ücret eşitsizliğinin erkekler arasındaki ücret eşitsizliğinden daha fazla olduğu gösterilmektedir. Bu alışma Türkiye'deki kadınların işgücü arzı konusunda literatüre iki açıdan fayda sağlamaktadır. İlk olarak, Türkiye'de kadınların işgücü arzının hane halkı içerisinde yarattığı gelir eşitsizliği ve refahı üzerindeki etkisi incelenmiştir. İkinci olarak ise kadınların homojen bir işgücü yapısına sahip olmadıkları gösterilmiştir. Üstelik araştırmanın bulguları Türkiye'de kadın işgücünü arttırmaya yönelik yapılabilecek müdahalelerin belirlenmesi konusunda yardımcı olabilecektir.<sup>208</sup>

Doğrul'un 2007 yılında doktora tezi olarak yayınlamış olduğu çalışmasında, Türkiye'de kentlerdeki kadın işgücü arzını belirleyen faktörler ve erkek-kadın işgücündeki ücret yapısında kadın işgücü arzının etkileri analiz edilmiştir. Bu alışmada TÜİK'in hazırlamış olduğu 2003 yılındaki Hanehalkı Btce Anketi verileri ve İki Aşamalı EKKY kullanılmıştır. Bu çalışmada yapılan ekonometrik tahminler sonucunda kadın işgücünün erkek işgücü ücret yapısında negatif etkiden ziyade pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla literatürdeki diğer çalışmaların aksine kadın ve erkek işgücünün birbirlerine ikame etmedikleri, birbirlerini tamamladıkları yönündeki düşünce ortaya atılmıştır.<sup>209</sup>

Acar'ın 2007 yılında yüksek lisans tezi olarak hazırlamış olduğu çalışmasındaki amaç, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasına sebep olan unsurları incelemektir. Çalışmada 1988 ve 2005 yılları için TÜİK tarafından hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden yararlanılmış ve kadınlarda 15-44 yaş aralığı ele alınmıştır. Çünkü kadın işgücünün büyük çoğunluğu (%80) bu yaş aralığındadır. Çalışmanın sonuçlarına göre hane halkı geçim zorlukları ve toplumdaki cinsiyet rolleriyle bütünleşen cinsiyete dayalı iş bölümü, işgücü piyasasına katılımlarda cinsiyet farklılıklarını ortaya sermektedir. Her iki yıl için kadınların eğitim seviyesinin

---

<sup>208</sup> Meltem Dayıoğlu ve Cem Başlevent, "Female Employment, Earnings Inequality and Household Well-being: The Case of Urban Turkey", *ECO/MOD*, 2007, 1-27, s.3-4.

<sup>209</sup> H. Günsel Doğrul, "Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının cret Yapısı zerindeki Etkisi: Türkiye zerine Bir Uygulama", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2007, s.186. (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**)

düşüklüğü, evli olması, 12 yaş altı çocuk sahibi olması gibi unsurlar işgücüne katılımlarını azaltmaktadır.<sup>210</sup>

Doğrul'un 2008 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, Türkiye'de kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen faktörlerin 2001 yılında ülkemizde yaşanan finansal kriz sonrasında ne gibi değişimlere sebep olduğunu 2003 yılını baz alarak incelemektir. Çalışmada kadınların aile yapıları ve sosyo-demografik özellikleri ele alınmış ve 2003 yılında TÜİK'in hazırlamış olduğu Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılmıştır. Kadınların işgücüne katılımları konusundaki kararlarını belirleyen faktörler evli kadınlar ve tüm kadınlar şeklinde iki farklı modelle incelenmiştir. Ortaya çıkan bulgular ekonomik durum, eğitim seviyesi, çocuk sayısı ve çocuğun yaşı gibi faktörlerin kadınların işgücüne katılımları konusunda önemli olduğu yönündedir. Elde edilen sonuçlarda bekarlığın kadınların işgücüne katılımlarını arttırırken, evliliğin ise azalttığını görebiliriz. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma istekleri de artacaktır. Ekonomik durumu iyileşen ailede kadınların işgücüne katılma istekleri azalacaktır. Çocuk sayısı ve çocuğun yaşı bile kadınların işgücüne katılmaları yönündeki isteklerini olumsuz şekilde etkilememektedir.<sup>211</sup>

Göksel'in 2010 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarının temel belirleyicilerini incelemektir. Bu çalışma son 50 yıl içerisinde Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarında diğer birçok ülkenin aksine düşüşler yaşandığından ve bu düşüşlerin nedenlerini açıkladığından dolayı oldukça önemlidir. 2006 yılında TÜİK'in hazırlamış olduğu Hanehalkı İşgücü Anketi kullanılarak hazırlanmış olan bu çalışmada, literatürde yer alan temel bileşenlere ek olarak, yeni bir bileşen eklenmiştir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını belirleyen bu değişken; Muhafazakarlık, sosyal ve geleneksel normlardır. Sosyal ve geleneksel normlar, erkeklerin pazarlık gücünün daha yüksek oluşu; kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilediği, kırsal kesimde ise tam tersi bir etkiye yol açtığını ileri sürmektedirler. Sonuç olarak kentleşme arttıkça muhafazakârlık artacak ve böylece kadınların işgücüne katılımı azalacaktır.<sup>212</sup>

Özçatal'ın 2011 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, kadın istihdamı üzerinde ataerkil düşünce yapısı ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin etkilerini Tokat ilini baz alarak incelemektir. Böylelikle Tokat il ve ilçelerindeki gıda ve tekstil-

---

<sup>210</sup> Sevil Acar, An Analysis of Female Labor Force Participation in Turkey from a Gender Perspective, Institute of Social Sciences, Istanbul Technical University, Istanbul, 2007, s.76. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>211</sup> Günsel Doğrul, "2001 Krizi Sonrasında Türkiye'de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, Sayı: 22, 1-35, s.1.

<sup>212</sup> İdil Göksel, "Conservatism and Female Labor Force Participation in Turkey", *Bocconi University Department of Economics*, January 2010, 1-39, s.1.



konfeksiyon işletmelerinde ücretli olarak istihdam edilen 298 kadın çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada görüşme ve yüz yüze anket yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kadınların birçoğu çalışma hayatına katılma konusundaki kararlarını kendileri vermiştir. Fakat bu durumun altında yatan sebep ise geçim sıkıntısı çeken ve ekonomik yönden zorlanan ailelerde başka seçeneği kalmayan baba, eş veya ağabeyin bu durumu mecburen kabul etmeleridir. Bu durumda dahi kadınların çalışacakları işyeri seçimini kendisi değil de baba, eş veya ağabeyin belirlediğine dair sonuçlar ileri sürülmüştür.<sup>213</sup>

Günsoy ve Özsoy'un 2012 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç, Türkiye'de 2005-2011 yılları arasında kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılımlarındaki değişimin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini VAR modeli yardımıyla incelemektir. Cinsiyet eşitsizliği toplumun sosyal, ekonomik ve siyasal alanlarında farklı boyutlarıyla ortaya çıkmaktadır. Beşerî sermayenin ekonomik büyüme üzerinde fiziksel sermaye kadar önemli olduğu bilinmektedir. Fakat beşerî sermayenin unsurlarından en önemlisi olan eğitime, cinsiyet eşitsizliği sebebiyle erişimde sorun yaşanmaktadır. Özellikle ekonomik büyümeye olan katkılarının belirlenmesi adına kadınların işgücüne katılımlarını ve işgücündeki verimliliklerini belirlemede eğitim ve eğitime erişimde yaşanan cinsiyet eşitsizliği oldukça önemlidir. Eğitim seviyesi yükselen kadının işgücüne katılımı artmaktadır. Eğitim seviyesi artan kadının ücreti de artmaktadır. Bu konuda yapacakları fırsat maliyeti hesaplamalarına göre kadınlar evde kalmak yerine dışarıda çalışmayı tercih edeceklerdir. Cinsiyetler arası ekonomik eşitliğin sağlanmasıyla yoksulluk azalmakta, GSYH ise artmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgularda, ekonomik büyüme üzerinde etkili olan en önemli değişkenin meslek lisesinden mezun olan kadınların işgücüne katılım oranları, sonraki değişkenin ise yükseköğretimden mezun olan kadınların işgücüne katılım oranları olduğu belirlenmiştir.<sup>214</sup>

Kızılgöl'ün 2012 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, Türkiye'de 2002-2008 yılları arasında kentsel ve kırsal kesimlerde yaşayan bekar veya evli kadınların işgücüne katılımları konusundaki kararlarını etkileyen unsurların araştırılması amaçlanmıştır. TÜİK tarafından hazırlanan Hanehalkı Bütçe Anketlerinden yararlanılarak 2002-2008 yılları arasındaki veriler birleştirilmiş, uygulamada ise logit model analizleri kullanılmıştır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurların en önemlisi eğitim olmasına rağmen medeni durum ve kırsal-

<sup>213</sup> Elif Özlem Özçatal, "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011, Cilt: 1, Sayı: 1, 21-39, s.35.

<sup>214</sup> Güler Günsoy ve Ceyda Özsoy, "Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 2012, Cilt: 49 Sayı: 568, 21-40, s.21.

kentsel kesim açısından çocuk sayısı, kadının yaşı, hane halkının büyüklüğü, geliri, tüketim harcaması, oturlan konutun mülkiyeti gibi değişkenler de oldukça önemlidir. Kırsal kesimde çocuk sayısı kadınların işgücünü katılımını arttırırken, kentsel alanda ise azaltmaktadır. Eğitim kırsal kesimdeki kadınların işgücüne katılımında çok etkili olmazken, kentsel kesimde oldukça önemlidir. Yaşın artması ise hem kırsal kesim hem de kentsel kesim için evli kadınların işgücüne katılımını azaltırken, bekar kadınlarınkini ise arttırmaktadır.<sup>215</sup>

Kutlar vd.'nin 2012 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç, kadınların sosyo-ekonomik faktörleri ile çalışma hayatı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada 1988-2009 yılları arasındaki dönem, Türkiye'deki evli kadınların boşanma oranı, doğurganlık oranı, ücret endeksi ve kadınların işgücüne katılma oranı gibi veriler kullanılarak incelenmiştir. Ayrıca çalışmada durağanlık testi, eş bütünleşme analizi ve hata düzeltme gibi teknikler kullanılmıştır. Uzun dönem ilişkisinde doğurganlık oranı ile ücret endeksi arasında pozitif yönlü ilişki bulunurken, kadınların işgücüne katılma oranı ile ücret endeksi arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Boşanma ile ücret endeksi arasında da pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Üstelik, Granger nedensellik testi kullanılarak değişkenlerdeki nedenselliğin varlığı incelenmiş ve değişkenlerdeki yeniliğin diğer değişkenler üzerindeki etkisi takip edilmiştir.<sup>216</sup>

Karabıyık'ın 2012 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, Türkiye'de 2010 yılı bölgesel verilerinden yararlanılarak kadınların işgücüne katılım oranlarını belirleyen faktörleri araştırmaktır. Çalışmada TÜİK verilerinden yararlanılmış ve konuyla alakalı literatür taraması yapılmıştır. İstatistikî veriler kapsamında Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları tüm yönleriyle ele alınmış, kadın işgücünün çalışma hayatındaki konumu incelenmiştir, ekonominin genel yapısı itibariyle değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucundaki bulgulara göre kadınların işgücüne katılımı toplumsal kalkınma yönünden oldukça önemlidir. Fakat uygulanan ekonomik politikalar ve mevcut toplumsal yapı itibariyle kadın istihdamının istenilen seviyeye ulaşamayacağı sonucuna varılmıştır.<sup>217</sup>

Talaş ve Çakmak'ın 2013 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç, Türkiye'de AB ülkelerine kıyasla oldukça düşük olan kadınların işgücüne katılım oranlarının yaş ve kohort etkisini belirlemek ve kadınların işgücüne katılımında bu

---

<sup>215</sup> Özlem Ayvaz Kızılgöl, "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012, Cilt: 13, Sayı:1, 88-101, s.100.

<sup>216</sup> Aziz Kutlar vd., "Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 2012, Cilt: 7, Sayı: 1, 149-168, s.149.

<sup>217</sup> İlyas Karabıyık, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2012, Cilt: XXXII, Sayı: 1, 231-260, s.231.

faktörlerin etkisinin boyutunu kohort analizi yardımıyla ölçmektir. Kohort analizinin farklı modelleri bulunmaktadır. Bu çalışmada 1999 yılında Beaudry ve Lemieux'in geliştirdikleri model kullanılmıştır. Bu modele göre kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler üç etkiye ayrıştırılmıştır. Bunlar; makroekonomik etki, kohortun spesifik etkisi ve belli bir kohortta yer alan kadınların yaşlarının etkisidir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları üzerinde kohort ve yaş etkileri belirleyici olmuştur. Makroekonomik etki olarak erkeklerin işsizlik oranı seçilmiştir ve bu etkiyle kadınların işgücüne katılım oranlarının etkilendiği görülmüştür.<sup>218</sup>

Korkmaz vd.'nin 2013 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç, istatistikî verilerden yararlanarak Türkiye'deki kadın istihdamının ABD'deki kadın istihdamına göre ne durumda olduğunu ve bu duruma sebep olan faktörlerin neler olduğunu belirlemektir. TÜİK verileri ve ABD işçi istatistikleri bürosu verilerinden yararlanılarak oluşturulan çalışmada 2000 yılı ve sonrasındaki veriler ele alınmıştır. Fakat veri elde etmede sıkıntıların yaşandığı durumlarda bu dönem daraltılmıştır. Çalışmada Granger Nedensellik ve Regresyon analizleri kullanılmış ve analizin sonucunda sanayi sektöründe oldukça gelişmiş olan Amerika'nın Türkiye'ye kıyasla kadın istihdamı ve istihdamın sektör dağılımı rakamları oldukça farklı çıkmıştır. Bu rakamların ABD'de %50 seviyelerinde olduğunu, Türkiye'de ise %25 seviyelerinde olduğunu gözlemlemişlerdir. ABD'de kadınlar yükseköğretim seviyesi gerektiren işlerde istihdam edilirken, Türkiye'de vasıfsız işlerde istihdam edilmektedirler. Fakat ABD'de kadın istihdamının gelişim oranı %5 iken, Türkiye'de %25'tir. Üstelik ABD'de GSMH üzerinde meydana gelen artış kadın istihdamında da bir artışa sebep olurken, Türkiye'de GSMH ve kadın istihdamı birbirinin nedeni olarak görünmektedir.<sup>219</sup>

Er'in 2013 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, Türkiye'de 2010 yılı bölgesel verilerinden yararlanılarak kadınların işgücüne katılım oranlarını belirleyen faktörleri araştırmaktır. Türkiye'nin İBBS-2 düzeyindeki 26 bölge verisi kullanarak yapılan en küçük kareler (EKK) yöntemine dayanan çoklu doğrusal regresyon analizinde 2010 yılında eğitimin ve doğurganlık oranının kadınların işgücüne katılımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Çalışmada kullanılan veriler İBBS-2 düzeyinde bölgesel veriler olduğundan EKK modelinin mekansal etkiye sahip olup olmadığı EKK modellerinden elde edilen hatalara Moran's I hesaplanarak belirlenmiştir. Literatürde yapılan çalışmalara kıyasla bu çalışmada birbirine komşu

<sup>218</sup> Emrah Talaş ve Fatih Çakmak, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 2013, Sayı: 18, 18-34, s.18.

<sup>219</sup> Murat Korkmaz vd., "Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması", *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2013, Cilt: 8, Sayı: 9, 1845-1863, s.1845-1846.

bölgeler arasındaki bağımlılığın modellendiği mekansal analiz sonucunda, kadın işgücüne katılım oranlarının komşu bölgelerdeki oranlardan da etkilendiği bulunmuştur. Bu çalışmanın en önemli kısıtı, 26 bölge için toplulaştırılmış veriler kullanılarak analizlerin tek bir yıl için yapılmış olmasıdır. Geçmişe dönük diğer yılların verileri de kullanılarak zaman içindeki değişimler de analiz edilebilir. Ayrıca hanehalkı işgücü anket verileri kullanılarak yaşlara, evli ve bekar olma durumuna ve çocuk sayılarına göre analiz zenginleştirilebilir.<sup>220</sup>

Önder'in 2013 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, Türkiye'de yaşanan ekonomik krizlerle birlikte kadınların işgücüne katılımlarında da artışlar yaşandığını ortaya koymaktır. Fakat krizler çalışma şartları üzerinde pozitif bir etkiye sebep olmamıştır. Kadınların çalışma hayatına katılımında karşılaştıkları engeller ekonomik ve sosyal faktörler şeklinde ikiye ayrılmıştır. Ekonomik faktörler sosyal güvenceden yoksun çalışma ve düşük ücret şeklinde sıralanırken, sosyal faktörler ise ataerkil düşünce yapısı, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve toplumsal cinsiyet anlayışı şeklinde sıralanabilir.<sup>221</sup>

Kılıç ve Öztürk'ün 2014 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç, Türkiye'de kadın istihdamının mevcut durumunu, kadın istihdamı önündeki engelleri ve bu engellerin çözüm yollarını hem ampirik hem de teorik olarak ortaya koymaktır. Dolayısıyla çalışmada 2002-2008 yılları arasında TÜİK tarafından hazırlanan Hanehalkı Bütçe Anketleri verileri kullanılarak kadınların işgücüne katılımı standart probit modeli yardımıyla incelenmiştir. Elde edilen sonuçların teorideki engellerle tutarlılık gösterdiği görülmüştür. Böylece eğitim, ekonomik kaynaklar, medeni durum, yerleşim yeri ve toplumsal cinsiyet algısı gibi faktörlerin kadınların işgücüne katılımı konusunda belirleyici faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılımlarının önündeki en önemli değişken eğitimidir.<sup>222</sup>

Üçler ve Kızılkaya'nın 2014 yılında yayınlamış oldukları çalışmalarındaki amaç, kadınların işgücüne katılımlarının toplumsal yapıda ne gibi etkilere yol açtığını araştırmaktır. Böylece kadınların işgücüne katılımlarının boşanma ve doğurganlık gibi değişkenlere olan etkisi ampirik testlerle açıklanmaya çalışılmıştır. Ülkemizde kadınların işgücüne katılımı ve boşanma oranları arasında bölgesel düzeyde farklılıkların etkisi büyüktür. Bu durumdan hareketle çalışmanın ampirik kısmı TÜİK'in sınıflaması Düzey-1'e göre 12 bölgenin verileri kullanılarak oluşturulmuştur. Ayrıca

<sup>220</sup> Şebnem Er, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi", *Öneri Dergisi*, 2013, Cilt: 10, Sayı:40, 35-44, s.41.

<sup>221</sup> Önder, a.g.e., s.35.

<sup>222</sup> Dilek Kılıç ve Selcen Öztürk, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, 2014, Cilt: 47, Sayı: 1, 107-130, s.107.

çalışmada Panel Pedroni, Johansen Panel Eşbütünleşme, Kao Eşbütünleşme serileri ile Panel FMOLS ve Panel DOLS yöntemleri kullanılmıştır. Uygulamada elde edilen sonuçlara göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları arttıkça boşanmanın arttığı, doğurganlığın ise azaldığı görülmüştür. Üstelik Panel DOLS ve Panel FMOLS sonuçları bölgesel farklılığın olduğunu doğrulamıştır.<sup>223</sup>

Şahin’in 2016 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, küreselleşme ve AB’ye uyum sürecinde Türkiye’de kadın istihdamı ve bu yöndeki çalışmaların analizini yapmaktır. Küreselleşmeyle birlikte kadınlar yavaş yavaş çalışma hayatında dahil olmuşlar ve ekonomiye katkı sağlamışlardır. Bu sebeple kadın istihdamını arttırmak amacıyla bazı düzenleme ve çalışmalar yapılmıştır. Fakat yine de kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarına göre oldukça geridedir. Bu durumun önüne geçebilmek adına öncelikle toplumdaki cinsiyet temelli bakış açısının değiştirilmesi gerekmektedir. Erkeklerin eğitime verilen önem kadar kadınların eğitime de önem verilmelidir. Kadın girişimcilere sağlanan destekler artırılmalıdır. Ayrıca kadınların ekonomiye dahil olmasıyla birlikte ailenin yaşam standartları da iyileşecektir. Tüm bunlar ışığında ülkenin kalkınmışlık seviyesinin artacağını ve gelişmiş ülkeler grubuna dahil olabileceğini ileri sürmektedir.<sup>224</sup>

Mollaibrahimoğlu’nun 2016 yılında yayınlamış olduğu çalışmasındaki amaç, Feminist İktisat bağlamında Türkiye’de kadın istihdam sorununu ele alarak, bu soruna uygun çözümler ve öneriler sunmaktır. Eski çağlardan günümüze kadar toplumda süregelen cinsiyet temelli bakış açısıyla kadınların konumu ev işleri ile sınırlandırılmış ve böylece kadınlar işgücü piyasasında yeterince yer alamamışlardır. Kadınların en fazla istihdam edildiği sektör ise hizmet sektörü olmuştur. Teknolojik gelişmelerin artmasıyla birlikte istihdama dahil olacak kesim şüphesiz ki eğitilmiş kişiler olacaktır. Kadınların eğitim seviyelerinin yetersiz oluşu da istihdama dahil olamamaları noktasında en önemli engeldir. Bu nedenle eğitim seviyesi düşük olan kadınlar düşük bütçeli ve sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışarak kayıt dışı istihdamı arttıracaklardır. Fakat kadınların istihdama katılmalarının temel sebebi eğitim olarak yansıtılsa da evlenmeleri ve çocuk sahibi olmalarının daha etkili bir sebep olduğu dile getirilmiştir.<sup>225</sup>

---

<sup>223</sup> Gülbahar Üçler ve Oktay Kızılkaya, “Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2014, Cilt: 2, Sayı: 2, 28-43, s.28.

<sup>224</sup> Hatice Şahin, Küreselleşme Ekseninde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde Üniversitesi, Niğde, 2016, s.85-88 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

<sup>225</sup> Melek Mollaibrahimoğlu, Feminist İktisat Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 2016, s. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE KADINLARIN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK DÜZENLEME VE POLİTİKALAR

#### 4.1. ULUSAL DÜZENLEMELER

##### 4.1.1. Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de kadınların korunması ve erkeklerle eşit haklara sahip olabilmesi süreci 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması ile başlamaktadır. 1926 yılında Medeni Kanun’un kabul edilmesi ile erkekler ve kadınlara eşit haklar tanınmaya başlamıştır. 2001 yılı sonrasında Anayasa, Medeni Kanun, İş Kanunu ve Ceza Kanunu üzerinde bazı değişiklikler yapıldığı gibi, aile mahkemelerinin kurulması, kız çocuklarının eğitimlerine yönelik düzenlemeler, aile içi şiddetin önlenmesi adına yapılan değişiklikler hızlanmıştır.<sup>226</sup> Türkiye özellikle AB’ne uyum sürecinde yaptığı düzeltmeler bağlamında yasal mevzuata cinsiyet eşitliği yönündeki politikalarını eklemeyi hedeflemiştir. Bu bağlamda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak amacıyla kadınlar lehine birçok hukuki düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerden en önemli olanı ise 2002 yılında yeni Medeni Kanun’un yürürlüğe girmesi ve beraberinde kadınların lehine yapılan ayrımcılığı destekler nitelikteki maddeleri kaldırmasıdır. Bu düzenlemelere örnek verecek olursak eşit hak ve yükümlülükler sahip olan eşlerin bu eşitliklerinin güvence altına alınması, aile reisi olarak adlandırılan kavramın ortadan kaldırılması ve evlilik süresince sahip olunan bütün malların taraflara eşit bir şekilde paylaşılması gibi düzenlemeler yapılmıştır.

##### 4.1.1.1. 1982 Anayasası

20.10.1982 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 9 Kasım 1982 tarihli 17863 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır. Anayasanın kadın-erkek eşitliği ve çalışma hayatı konusundaki hüküm ve maddeleri şu şekildedir:

Anayasanın ‘Kanun önünde eşitlik’ başlığı altındaki 10. maddede “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” ibaresi yer almaktadır.<sup>227</sup> Anayasanın 10. Maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere “*Kadınlar ve erkekler eşit*

<sup>226</sup> Aybike Elif Bolcan, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010, Cilt: 1, 253-276, 263-264.

<sup>227</sup> Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09.11.1982.

*haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”* fıkrası eklenmiştir.<sup>228</sup>

Anayasanın ‘Ailenin korunması’ başlığı altındaki 41. maddede “*Aile, Türk toplumunun temelidir.*” ibaresi yer almaktadır.<sup>229</sup> Bu ifadeden sonra “*ve eşler arasında eşitliğe dayanır.*” ibaresi eklenmiştir.<sup>230</sup>

Anayasanın ‘Çalışma hakkı ve ödevi’ başlığı altındaki 49. maddede “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*” ibaresi yer almaktadır.<sup>231</sup> Ayrıca anayasanın 49.maddesinin ikinci fıkrası değiştirilerek “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” ibaresi eklenmiştir.<sup>232</sup>

Anayasanın ‘Çalışma şartları ve dinlenme hakkı’ başlığı altındaki 50. maddede “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*” ibaresi yer almaktadır.<sup>233</sup>

Anayasanın ‘Ücrette adalet sağlanması’ başlığı altındaki 55. Maddede “*Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.*” ibaresi yer almaktadır.<sup>234</sup> Bu maddeye göre benzer iş ve eşit verimlilikle çalışıldığı takdirde kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın eşit ücret verilmesi gerekliliği belirtilmiştir.

Anayasanın ‘Hizmete Girme’ başlığı altındaki 70. maddede “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*” ibaresi yer almaktadır. Bu maddeyle kamu hizmetlerine girmede kadın-erkek eşitliği güvenceye alınmıştır.<sup>235</sup>

Anayasanın ‘Milletlerarası anlaşmaları uygun bulma’ başlığı altındaki 90. Maddenin son fıkrasında, “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.*” ibaresi yer almaktadır.<sup>236</sup> Bu fıkraya “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla*

<sup>228</sup> Resmî Gazete, Sayı 25469, 22.05.2004.

<sup>229</sup> Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09.11.1982.

<sup>230</sup> Resmî Gazete, Sayı 24556 (Mükerrer), 17.10.2001.

<sup>231</sup> Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09.11.1982.

<sup>232</sup> Resmî Gazete, Sayı 24556 (Mükerrer), 17.10.2001.

<sup>233</sup> Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09.11.1982.

<sup>234</sup> Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09.11.1982.

<sup>235</sup> Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09.11.1982.

<sup>236</sup> Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09.11.1982.

kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.” cümlesi eklenmiştir.<sup>237</sup> Dolayısıyla CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme) ulusal düzenlemelere kıyasla üst konuma gelmiştir. Yani kadınların çalışma hayatında eşitlik ilkesi açısından buldukları statü geliştirilmiştir.

#### 4.1.1.2. Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Yeni Türk Medeni Kanunu 22.11.2001 tarihinde kabul edildikten sonra 8 Aralık 2001 tarihli 24607 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmış ve 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni Medeni Kanun, kadın-erkek eşitliğini gözeterek, kadınların emeğinin geri plana atılmaması ve toplumda cinsiyet eşitliğini sağlama adına önemli düzenlemeleri içermektedir.<sup>238</sup> Bu düzenlemelerden bazıları şunlardır:

Toplumun ataerkil düşünce yapısı gereği erkeğe evin geçimini sağlamak, kadına da ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar yüklenmiştir. İşlerde erkek işi ve kadın işi gibi ayrımlar yapılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak Eski Medeni Kanun’da yer alan *“Koca birliğin reisidir.”* hükmü değiştirilerek yerine *“Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıklarıyla birlikte katılırlar”* hükmü getirilmiştir.<sup>239</sup>

Eski Medeni Kanun’da yer alan *“Evin intihabı karı ve çocukların münasip veçhile iaşesi, kocaya aittir.”* hükmü değiştirilerek *“Eşler oturacakları konutu birlikte seçerler.”* hükmü getirilmiştir.<sup>240</sup>

Eski Medeni Kanun’da yer alan *“Birliği koca temsil eder. Mallarını idare hususunda karı koca hangi usulü kabul etmiş olursa olsun koca, tasarruflarından şahsen mesul olur.”* hükmü değiştirilerek *“Eşlerden her biri, ortak yaşamın devamı süresince ailenin sürekli ihtiyaçları için evlilik birliğini temsil eder.”* hükmü getirilmiştir.<sup>241</sup>

Eski Medeni Kanun’da yer alan *“Karı koca mallarını idare için hangi usulü kabul etmiş olursa olsun karı, kocanın sarahaten veya zımnen müsaadesi ile bir iş veya sanat ile iştigal edebilir.”* hükmü iptal edilerek yerine *“Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde*

<sup>237</sup> Resmî Gazete, Sayı 25469, 22.05.2004.

<sup>238</sup> T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmî İnternet Sayfası, “Türkiye’de Kadın”, s.4. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> (Erişim Tarihi: 10.04.2020)

<sup>239</sup> T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmî İnternet Sayfası, “Türkiye’de Kadın”, s.5. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> (Erişim Tarihi: 10.04.2020)

<sup>240</sup> T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmî İnternet Sayfası, “Türkiye’de Kadın”, s.5. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> (Erişim Tarihi: 10.04.2020)

<sup>241</sup> T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmî İnternet Sayfası, “Türkiye’de Kadın”, s.5. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> (Erişim Tarihi: 10.04.2020)



ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur.” ibaresi yer almaktadır.<sup>242</sup>

#### 4.1.1.3. Türk Ceza Kanunu

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu 26.09.2004 tarihinde kabul edilmiş olup, 12.10.2004 tarihinde 25611 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun çalışma hayatı ve eşitlik konusundaki maddeleri şunlardır:

Kadınlar çalıştıkları işyerlerinde cinsel tacize maruz kalabilmektedirler. Cinsel taciz, insan onurunu ihlal eden ve kadınların kişiliğine zarar veren bir durumdur. Özellikle çalışma hayatında ortaya çıkan bu durum kadına yapılan sözlü ve cinsel içerikli rahatsız edici davranışlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Cinsel tacize maruz kalan kadın işçi işini bırakmak durumunda kalmaktadır. Bu konuyla ilgili kadın işçiyi korumaya yönelik düzenleme aşağıda verilmektedir.

Türk Ceza Kanunu’nun ‘Cinsel taciz’ başlığı altındaki 105. maddedeki “*Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.*” hükmü 18 Haziran 2014 tarihinde değiştirilerek

“*Suçun;*

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

*b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,*

*c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,*

*d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,*

*e) Teşhir suretiyle,*

*işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”* ibaresi eklenmiştir.<sup>243</sup>

<sup>242</sup> Resmî Gazete, Sayı 24607, 22.11.2001.

<sup>243</sup> Resmî Gazete, Sayı 29044, 28.06.2014.

Kadınlar bazen sadece kadın oldukları için cinsiyete dayalı ayrımcılıktan ötürü çalışma hayatından dışlanabilmektedir. Ayrımcılık içeren uygulamaların önüne geçebilmek adına yapılan düzenleme aşağıda verilmektedir.

Türk Ceza Kanunu'nun 'Nefret ve ayrımcılık' başlığı altındaki 122. maddede "*Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;*

a) *Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,*

b) *Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,*

c) *Bir kişinin işe alınmasını,*

d) *Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*" ibaresi yer almaktadır.<sup>244</sup>

#### **4.1.1.4. Gelir Vergisi Kanunu**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 31.12.1960 tarihinde kabul edilmiş olup, 06.01.1961 tarihli 10700 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.<sup>245</sup>

Gelir Vergisi Kanunu'nda 28 Mart 2007 tarihinde gerçekleştirilen düzenleme ile 9. maddenin birinci fıkrasının 6 numaralı bendi şu şekilde değiştirilmiştir:

*"Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar. Bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafliktan faydalanmaya engel değildir."*<sup>246</sup>

<sup>244</sup> Resmî Gazete, Sayı 28940, 13.03.2014.

<sup>245</sup> Tiryaki, a.g.e., s.72.

<sup>246</sup> Resmî Gazete, Sayı 26483, 04.04.2007.

Bu düzenleme ile kadınların el emekleriyle evlerinde ürettikleri ürünleri kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenen yerlerde satmaları sonucu elde ettikleri gelir vergiden muaf tutularak kadınlar için çalışma hayatında kolaylık sağlanmıştır.

21.03.2018 tarihinde 7103 sayılı kanunla Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesinin birinci fıkrasının 16 numaralı bendi şu şekilde değiştirilmiştir:

*“İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilme suretiyle sağlanan menfaatler (İşverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15'ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanılır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir. Bu bentte yer alan %15 oranını, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %50'sine kadar artırmaya ve kanuni seviyesine getirmeye Bakanlar Kurulu, bu istisnadan uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.)<sup>247</sup>*

Evli ve çocuklu kadınlar için çocuk bakımı konusunda özel kurumların maliyetlerinin yüksek oluşu ve kamu kurumlarının sınırlı hizmet sunmaları sebebiyle evli ve çocuklu kadınlar istihdama katılmakta güçlük çekmektedirler. Bu düzenleme ile sunulan çocuk bakım hizmetleri kadın istihdamının etkinliğini artırması bakımından oldukça önemlidir.

#### **4.1.1.5. Türk Borçlar Kanunu**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 11.01.2011 tarihinde kabul edilmiş olup 4 Şubat 2011 tarihinde 27836 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış ve 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı Türk Borçlar Kanunu 'İşçinin kişiliğinin korunması' başlığı altındaki 417. Maddede kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan olan psikolojik ve cinsel taciz ifadeleri değerlendirilmiştir. İlgili kanun maddesi *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”* ibaresi yer almaktadır.<sup>248</sup>

<sup>247</sup> Resmî Gazete, Sayı 30373 (2. Mükerrer), 21.03.2018.

<sup>248</sup> Resmî Gazete, Sayı 27836, 04.02.2011.

İstihdam edilenler arasında özellikle kadın çalışanlar diğer çalışanlar tarafından psikolojik veya cinsel tacize maruz kalmaktadır. Kadın çalışanlar böyle bir durum karşısında zarar görmekte, hatta işini bırakabilmektedirler. İşverenler bu noktada gerekli önlemleri almaları konusunda yükümlü kılınmıştır. Çalışma alanlarını işçilerin güvenliğini sağlamada mevcut şartlara göre düzenlemelidir.

#### 4.1.1.6. İş Kanunu

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'yla birlikte çalışma hayatında cinsiyet eşitliği görüşünü destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır.<sup>249</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, "*İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*

- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" ibareleri yer almaktadır.<sup>250</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, "*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*"

-Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) *İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.*<sup>251</sup> ibaresi yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesi gereği "*Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.*

<sup>249</sup> Dedeoğlu, a.g.e., s.48.

<sup>250</sup> Resmî Gazete, Sayı 25134, 10.06.2003.

<sup>251</sup> Resmî Gazete, Sayı 25134, 10.06.2003.

- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.” ibaresi yer almaktadır.<sup>252</sup>

4857 sayılı İş Kanunu 'Yer ve su altında çalıştırma yasağı' başlığı altındaki 72. Maddede bazı çalışma alanlarında kadınların çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. İlgili kanun maddesinde “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır” ibaresi yer almaktadır.<sup>253</sup>

4857 sayılı İş Kanunu 'Gece çalıştırma yasağı' başlığı altındaki 73. Maddede “Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

-On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” ibaresi yer almaktadır.<sup>254</sup>

4857 sayılı İş Kanunu 'Analık halinde çalışma ve süt izni' başlığı altındaki 74. maddede “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.

- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

- İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

<sup>252</sup> Resmî Gazete, Sayı 28737, 16.08.2013.

<sup>253</sup> Resmî Gazete, Sayı 25134, 10.06.2003.

<sup>254</sup> Resmî Gazete, Sayı 25134, 10.06.2003.

- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” ibareleri yer almaktadır.<sup>255</sup>

4857 sayılı İş Kanunu’nda hazırlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 5. Maddesi gereği

- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.

- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.” ibareleri yer almaktadır.<sup>256</sup>

Yasal düzenlemelere göre çocuk bakımı sadece kadınlara özgü bir sorumluluk olarak görülmekte, erkekler ise bu sorumluluğun dışına itilmektedir. Bu düşünce işverenlerin kadınları işe almaları konusundaki görüşlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Üstelik bazı işletmeler kadın çalışan sayısı yeterli olsa bile oda ve yurt gibi hizmetleri yerine getirmeyip bu durumdan kaynaklı yapılan teftişler sonucu kesilecek cezalara da razı olduklarını belirtmektedirler.<sup>257</sup>

#### **4.1.2. Genelgeler**

##### **4.1.2.1. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi**

Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması başlıklı 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 25 Mayıs 2010 tarihinde 27591 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu genelgeye göre, “Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır.” Genelgenin maddeleri şu şekildedir:

<sup>255</sup> Resmî Gazete, Sayı 25134, 10.06.2003.

<sup>256</sup> Resmî Gazete, Sayı 29882, 08.11.2016.

<sup>257</sup> Dedeoğlu, a.g.e., s.51.

1. Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve iş birliğini sağlamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında; Adalet, İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık, Tarım ve Köyişleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarından ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından müsteşar yardımcısı; Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Türkiye İstatistik Kurumundan Başkan veya Genel Müdür; TOBB, TESK, memur, işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri ile Kurul tarafından bir yıl süre için tespit edilecek kadın istihdamı konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve üniversite temsilcilerinden müteşekkil "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacaktır. Kurulun çalışma usul ve esasları ilk toplantıda Kurul tarafından belirlenecektir.

2. Öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verilecektir.

3. Gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 inci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecektir.

4. Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir.

5. Kamu kurumlarınca mevzuat tasarıları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak tasarıların ekinde sunulacaktır.

6. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanında yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecektir.

7. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer vereceklerdir.

8. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır.

9. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından iller bazında yapılacak iş piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlerle yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecektir. Konuya ilişkin faaliyetler ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecektir,

10. Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimler tarafından yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacaktır.

11. Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacaktır.

12. Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacaktır. Ayrıca ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.

13. 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir.<sup>258</sup>

#### **4.1.2.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi**

İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi başlıklı 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011 tarihinde 27879 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

"Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

<sup>258</sup> Resmî Gazete, Sayı 27591, 25.05.2010.



*Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.*

*Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür:*

*1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.*

*2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.*

*3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.*

*4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*

*5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.*

*6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.*

*7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.*

*8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.<sup>259</sup>*

---

<sup>259</sup> Resmî Gazete, Sayı 27879, 19.03.2011.

## **4.2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER**

### **4.2.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün Kadın İstihdamına Yönelik Projeleri**

#### **4.2.1.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi (Nisan 2017-Nisan 2018)**

Bu projede 0-3 yaş aralığındaki torunlarının bakımını üstlenmiş olan babaanne ve anneannelere aylık asgari ücretin yüzde 30'una karşılık gelen 425 TL gibi bir ödeme yapılmaktadır. Bu projenin amacı çalışma hayatında yer alan kadınların çocuklarının bakımı nedeniyle iş hayatından kopmamalarını, aynı zamanda çocukların babaanne ve anneanne yardımıyla güvenilir şekilde büyümelerini ve kültür aktarımına destek olmayı sağlamaktadır. İstanbul, Ankara, İzmir, Tekirdağ, Bursa, Sakarya, Antalya, Konya, Kayseri ve Gaziantep illerinde uygulanacak proje için 1 yıl süreyle 6500 büyükanneye ödeme yapılmaktadır.<sup>260</sup>

#### **4.2.1.2. Kadın Boyacı Ustalar Projesi**

Bu proje, İŞKUR, Kimya San. A.Ş ve Betek Boya iş birliğiyle gerçekleştirilmiştir. Projenin amacı kadınların meslekî bilgi ve becerilerini geliştirerek farklı sektörlerde istihdam edilmelerini sağlamaktır. Proje 15 ilde 250, toplamda 500 kadını ele alarak meslekî yeterlilik ve beceri belgesi alabilmelerini hedeflemiştir.<sup>261</sup>

#### **4.2.1.3. Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü**

Protokol KSGM, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı arasında 14 Mayıs 2012 tarihinde imzalanmıştır. Protokolün amacı kırsal kesimde yaşayan ve çiftçilikle geçimlerini sağlayan kadınların tarım, kadına yönelik şiddet, kişi hak ve özgürlükleri, toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitilerek kurumlar arası iş birliğini geliştirmektir. Protokol kapsamında İzmir, Sakarya, Kayseri, Gaziantep ve Diyarbakır illerinde 771 kadın çiftçi için eğitim verilmiştir. KSGM il müdürlükleri ve kuruluşlarında görev yapan sosyal çalışma görevlileri için de

<sup>260</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 08.05.2020).

<sup>261</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Kadın Boyacı Ustalar Projesi", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 08.05.2020).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitici Eğitimleri verilmiştir. Yukarıda yer alan iller de dahil olmak üzere toplam 8500 kadın çiftçiye eğitim verilmiştir.<sup>262</sup>

#### 4.2.1.4. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi

Proje KSGM, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Intel Teknoloji Hizmetleri Ltd. Şti. iş birliğiyle hayata geçirilmiştir. Projenin amacı, Türkiye’de 18-30 yaş aralığındaki gençlerin teknolojiden yararlanarak üretecekleri yenilikçi fikirler yardımıyla kadınların yaşadıkları sorunların çözüme kavuşturulmasıdır. Projede Kütahya, Trabzon, Sakarya, Adana, Gaziantep ve Erzurum illerinde 500’e yakın gencin katılım sağlaması ile fikir kampları gerçekleştirilmiştir. Üstelik 10-11 Haziran 2015 tarihleri arasında İstanbul’da gerçekleştirilen bir etkinlik ile fikir kamplarında gerçekleştirilen projeler arasında dikkat çeken 6 projedeki çalışma gruplarında yer alan gençlere Sosyal Girişimcilik Eğitimleri verilmiştir. 19 Ocak 2016 tarihinde ise projenin kapanış toplantısı yapılmıştır.<sup>263</sup>

#### 4.2.1.5. İş’te Eşitlik Platformu

“Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu” ismi verilen proje KSGM, Doğu Holding ve Sabancı Holding iş birliğiyle İstanbul’da Haziran 2012’de gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu toplantısında hayata geçirilmiştir. Projenin amacı Türkiye’nin ekonomik katılım ve fırsatlar arasındaki uçurumunu 3 yılda %10’a kadar azaltmaktır. 3 yılın sonunda uçurumun %10,9 oranında kapatılmasıyla bu hedefin gerçekleştirildiği görülmektedir. 2013 yılının Ocak ayında yapılan basın lansmanı ile Görev Grubu, İş’te Eşitlik Platformu’na dönüştürülmüştür. Platformda İş Liderleri Toplantısı, İletişim Grubu toplantıları ile STK, İnsan Kaynakları Çalışma Grubu toplantıları, İcra Kurulu toplantıları ve akademisyenler için bilgilendirme toplantıları gerçekleştirilmiştir. Üstelik İş’te Eşitlik Platformu’nu tanıtmak üzere broşür ve video, el kitabı, İyi Uygulamalar Kitapçığı ve tedarik zincirinin yaygınlaştırılması amacıyla İş’te Eşitliğin Tedarik Zincirine Yaygınlaştırılması Kitapçığı hazırlanarak basımı yapılmıştır. Platformda belirlenmiş olan “Rol Model Kadın Çalışan Videoları” çekilmiş, platforma üye olan

<sup>262</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü”, [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 08.05.2020).

<sup>263</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi”, [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020).

şirketler tarafından doldurulmuş olan “İşyerinde Kadının Durumu Anketi” analiz edilmiş ve rapor oluşturulmuştur.<sup>264</sup>

#### **4.2.1.6. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi (2012-2017)**

Proje Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Dünya Bankası iş birliği ve SIDA mali desteği hayata geçirilmiştir. Kasım 2012 – Şubat 2017 tarihleri arasında yürütülen projenin bütçesi 4,5 Milyon Dolar olarak belirlenmiştir. Proje ile Türkiye’de kadınların ekonomik fırsatlardan yeterli düzeyde yararlanmasını sağlamak, ekonomik büyümeyi canlandırmak, kadınların karar alma süreçlerine ve siyasete katılımları noktasında pozitif etkiler yaratmak ve yoksulluğu azaltmak hedeflenmektedir.

*Projenin Amacı: Kadınların;*

- *daha iyi koşullarda iş bulmalarını, işgücü piyasasına girmelerini ve girişimciliklerini artıracak unsurların neler olduğu tespit etmek,*
- *bu alanda kadınların karşılaştıkları sorunları ortaya koymak,*
- *bu sorunların giderilmesine yönelik politikalar oluşturmak ve somut çözüm önerileri geliştirmek.*<sup>265</sup>

#### **4.2.1.7. Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi (2016-2020)**

Proje Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Limak Holding ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) iş birliğiyle hayata geçirilmiştir. Projenin amacı kız öğrencilerin mühendis olma isteklerinin desteklenmesi, kurumsal düzeyde cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusundaki uygulamaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması yoluyla özel sektör önderliğinde model uygulamaların geliştirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda nitelikli kadın istihdamını artırıcı model geliştirilerek sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümeye katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Projede lise ve üniversite eğitimini sürdüren kız öğrenciler hedef kitle olarak belirlenmiştir. Bu projeye mühendislik konusunda kız öğrencilerin teşvik edilmesi ve güçlendirilmesine ilişkin destek programı hazırlanması, toplumsal cinsiyete duyarlı

<sup>264</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “İş’te Eşitlik Platformu”, [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020).

<sup>265</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi”, [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020).

yaklaşımların benimsenerek, savunulması ve uygulanmasına ilişkin kurumsal modellerin geliştirilmesi planlanmaktadır. Proje paydaşları arasında aileler, Limak Holding Çalışanları, medya, özel sektör, üniversiteler, okullar/öğretmenler, ilgili meslek odaları bulunmaktadır.<sup>266</sup>

#### **4.2.1.8. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi**

Proje Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Borusan Holding A.Ş. ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliğiyle hayata geçirilmiştir. Organize Sanayi Bölgelerinde kreşlerin kurulmasıyla kadınların istihdam edilebilmelerinin önündeki en büyük engellerden biri olan çocuk bakımını üstlenerek kadınların çalışma hayatına katılımlarını arttırmayı amaçlayan projede 2019 yılı sonuna kadar 10 OSB’nde kreşlerin açılması planlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Adıyaman, Malatya, Balıkesir ve Afyonkarahisar OSB’lerindeki kreşlerin yapımı tamamlanarak hizmete başlamıştır. Tamamlanan 4 kreşin işletimine ve sonraki yıllarda açılacak olan kreşlere yönelik bir değerlendirme toplantısı yapılarak kreş açılmış olan 4 ilde yaşanan sorunlar ve bu sorunların çözümlerine ilişkin bir rapor hazırlanmıştır.<sup>267</sup>

#### **4.2.2. SGK Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Projeler**

##### **4.2.2.1. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (2015-2017)**

SGK tarafından yürütülen proje 06.03.2015 tarihinde hayata geçirilmiştir. Kadınların istihdam oranlarının düşük olmasının nedeni gelir düşüklüğü ve yetersiz çocuk bakım hizmetlerinin olmasıdır. Üstelik kadınların önemli bir kısmının ev hizmetlerinde çalışması nedeniyle kayıt dışı istihdam oranları erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bu durumdan hareketle projenin amacı “Kazan Kazan Stratejisi” ile çocuk bakıcısı istihdam maliyetlerini düşürerek hem çocuk bakıcılarının kayıt dışı çalışmalarının önüne geçip kayıtlı çocuk bakıcısı istihdamını arttırmak hem de doğum yapan kadınların bu sebeple istihdamdan uzaklaşmasının önüne geçilmektir.

Projede 0-24 ay aralığında çocuğu olan ve sigortalı olarak çalışmaya devam eden anneler için çocuk bakıcısı istihdam edebilmelerini sağlamak amacıyla aylık 300

<sup>266</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi”, [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Turkiyenin\\_Muhendis\\_Kizlari.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Turkiyenin_Muhendis_Kizlari.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020).

<sup>267</sup> T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi”, [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Annemin\\_isi\\_benim\\_Gelecegim.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Annemin_isi_benim_Gelecegim.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020).

Euro tutarında 24 aya kadar mali destek sağlanmaktadır. Bu doğrultuda hedef kitle olan annelerin çalışma hayatına geri dönmeleri, ilk kez çalışma hayatına atılmaları veya sigortasız bir şekilde çalıştırdıkları çocuk bakıcıları için sigorta yapmaları gerekmektedir. Bursa, Antalya ve İzmir olmak üzere üç ilde uygulanacak proje ile 5000 çocuk bakıcısı için dolaylı, 5000 anne için ise doğrudan olmak üzere toplamda 10000 kadının kayıtlı istihdam içerisinde yer alması hedeflenmiştir.<sup>268</sup>

### **4.2.3. İŞKUR Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulamalar**

#### **4.2.3.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Programı (2009-2013)**

AB tarafından ülkemize yapılan mali yardımlar Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında kullanılmaktadır. 12 NUTS II Bölgesi'nde yer alan 43 il ve Ankara'da uygulanan operasyonun bütçesi 24 Milyon Avro'dur. Operasyonun amacı kadınları işgücüne katılım sağlamaları konusunda teşvik etmek ve kadın istihdamını arttırmaktır. Bu amaç doğrultusunda 131 hibe projesi desteklenerek kadınlara ilişkin mesleki eğitim kursları ve rehberlik ve danışmanlık hizmetleri düzenlenmiştir.<sup>269</sup>

#### **4.2.3.2. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı (2014-2017)**

Program Türkiye Cumhuriyeti, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ve Avrupa Birliği eş finansmanı ile 2014 yılında hayata geçirilmiştir. Projenin amacı kadınlara ait olan veya kadınlar aracılığıyla yönetilen KOBİ'lerin teknik ve finansal iş geliştirme hizmetleri ile sürdürülebilir büyümelerinin sağlanması ve yeni istihdam alanlarının oluşturulması için finansmana erişim sağlamaları noktasında desteklenmeleridir. Program Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın sağladığı 38 Milyon Avro'luk fon ile 81 ilde gerçekleşmiştir. Bu fon ile programın hedeflediği KOBİ'ler hem elverişli kredi imkanlarını kullanmış, hem de mentorluk, işletme becerileri eğitimleri ve danışmanlık gibi hizmetlerden yararlanmışlardır.<sup>270</sup>

<sup>268</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Resmî İnternet Sayfası, "Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu", [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde\\_cocuk\\_bakimi\\_projesi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde_cocuk_bakimi_projesi) (Erişim tarihi: 09.05.2020).

<sup>269</sup> Türkiye İş Kurumu Resmî İnternet Sayfası, "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Programı", <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/> (Erişim tarihi: 10.05.2020).

<sup>270</sup> Türkiye İş Kurumu Resmî İnternet Sayfası, "Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı", <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/> (Erişim tarihi: 10.05.2020).

#### 4.2.3.3. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi (2013-2018)

Proje İŞKUR ve ILO iş birliği ile hayata geçirilmiştir. SIDA finansmanı ile yürütülen projedeki amaç kadın istihdamını yaygınlaştırmak ve arttırmaktır. Bu amaç doğrultusunda bütüncül ve kapsayıcı bir politika geliştirilmesi konusunda destek olmak, hem toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalık yaratmaya hem de kadınlar için etkin işgücü piyasası programları ile iş olanaklarını arttırmaya neden olacaktır. İstanbul, Ankara, Konya ve Bursa olmak üzere 4 ilde uygulanacak olan projenin bütçesi 3,4 milyon dolar, hedef kitlesi ise İŞKUR’a kayıtlı olan işsiz kadınlardır. İŞKUR öncülüğünde sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve işçi-işveren temsilcilerinin yer aldığı Ulusal Teknik Ekibin yardımlarıyla “Kadın İstihdamı Eylem Planı” oluşturulmuş; yerel ve merkezi düzeydeki İŞKUR personellerine toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konusunda eğitimler verilmiştir. Genel Müdürlük gözetiminde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komisyonu” oluşturulmuş ve komisyon temsilcileri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda 81 ilde belirlenen kişilerden meydana gelmiştir. İşsiz kadınlar için girişimcilik eğitimleri, mesleki eğitimler ve kendi işini kuranlara mikro hibe desteği ve verilmiştir. Üstelik kadın istihdamı üzerine çalışmalar yapan akademisyenler ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin işgücü piyasasında değerlendirilmesine yönelik raporlar hazırlanmıştır.<sup>271</sup>

#### 4.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Mikro Krediler

*“Mikro kredi, kadınların geri ödenebilir ve sürdürülebilir bir kredi ile desteklenmesiyle, kendi hesaplarına çalışmalarını sağlamaya yönelik finansal bir araçtır. Mikro kredi yoluyla kadınların istihdamı sağlanarak ekonomiye kazandırılmakta ve yaratılan istihdam ile ulusal gelirin artması amaçlanmaktadır.”<sup>272</sup>*

Türkiye’de mikro kredi uygulamaları çerçevesinde iki kurum bulunmaktadır:

- Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)’nin Yoksulluğu Azaltma Projesi kapsamında 2002 yılında MAYA Mikro Ekonomik Destek İşletmesi kurulmuştur. Uygulamanın amacı İstanbul ve Kocaeli’nde yaşayan kadınlara mikro kredi vermektir.

<sup>271</sup> Türkiye İş Kurumu Resmî İnternet Sayfası, “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi”, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/> (Erişim tarihi: 10.05.2020).

<sup>272</sup> Fatma Özmen, “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2012, Cilt: 3, Sayı: 6, 109-130, s.109.

- Türkiye İsrافی Önleme Vakfı ve Diyarbakır Valiliği ve merkezi Bangladeş olan Grameen Bank'ın desteği ile 2003 yılında pilot bölge seçilen Diyarbakır ilinde Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı (TGMP) kurulmuştur. Proje kapsamında 2003 yılında 142.100 TL iken, 2010 yılında Türkiye geneline yayılmış ve 74.122.621 TL mikro kredi kullanılmıştır.<sup>273</sup>

#### **4.2.5. Devlet ve Özel Kurumların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Projeleri**

##### **4.2.5.1. Su Damlası Projesi (2005-2006)**

Proje KAGİDER tarafından Ankara, Bursa, İzmir, Denizli, Kayseri, Gaziantep ve Adana illerinden seçilecek olan "Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı" adaylarının rehberlik/koçluk, eğitim gibi süreçlerle desteklenerek oluşturulmaları ve iş birliği içinde faaliyette bulunmaları amacıyla geliştirilmiştir.

Projenin temel hedefi kadın girişimci adaylarının yaşadıkları bölgelerde yerel kaynaklar aracılığıyla ve yüksek standartlarda danışmanlık hizmetleri sağlamak, bölgede bulunan şirketlerin eğitim ve eleman gibi ihtiyaçlarını karşılamak ve istihdam artışı konusunda destek vermektir. Proje İŞKUR'dan AB Aktif İşgücü Programı kapsamında 175.000 Euro destek alınarak toplamda 195.000 Euro'luk bütçeyle Ocak 2005-Şubat 2006 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Projede "İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı" olarak "nihai katılımcı" adı verilen 25 kadın girişimci adayı yetiştirilmiştir. Bu adayların 17 tanesi 1. etap değerlendirmelerinde, 8 tanesi ise 2. etap değerlendirmelerinde seçilmek suretiyle "nihai faydalanan" olarak programa dahil edilmiştir. Ayrıca 1000 kişinin mecburi hizmet kapsamı gereği "Girişimcilik" ve "Meslek ve Kariyer Danışmanlığı" seminerleri aracılığıyla eğitimleri sağlanmıştır.<sup>274</sup>

##### **4.2.5.2. Turizmde Kadın İstihdamı (2014-2015)**

KAGİDER tarafından yürütölen projenin amacı Türkiye'de turizm sektörü içerisindeki kadın istihdamını arttırmaktır. Bu amaç doğrultusunda önceden belirlenmiş bazı illerde kadınların güçlendirilerek çalışma hayatına kazandırılmasına, lise mezunu olan kadınlar için eğitimler verilmesine ve ilgili ortaklar arasında iletişim ağı kurulmasına imkân sağlamaktadır.

<sup>273</sup> Özmen, a.g.e., s.119.

<sup>274</sup> Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Resmî İnternet Sayfası, "Su Damlası Projesi", <https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/su-damlasi> (Erişim tarihi: 11.05.2020).



İstanbul, İzmir ve Muğla'da merkez grup toplantıları düzenlenerek kadınların ve sektörün ihtiyaçları belirlenmiştir. Beraberinde İstanbul'daki 20 kadın için 2 günlük mesleki eğitimler düzenlenmiştir.<sup>275</sup>

#### **4.2.5.3. Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi**

Proje, AB tarafından kabul edilerek 2002-2004 yılları arasında uygulanmıştır. Projenin amacı kadın istihdamını ve girişimciliğini desteklemektir. Ankara, Çorum, Mersin, Bursa ve Denizli illerinde uygulanan projede 1816 kişi yönetici olma ve kendi işini kurma konusunda eğitim alarak iş hayatına kazandırılmış, 359 kişi de kendi işini kurmuştur.<sup>276</sup>

#### **4.2.5.4. Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi**

Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi'nin başarılı olması sebebiyle yeniden faaliyete geçirilmesi için yoğun talepte bulunulması üzerine TESK tarafından aynı konuda hazırlanan ve Temmuz 2007'de uygulanmaya başlayan bu proje daha geniş kapsamlıdır. 24 ilde uygulanan projenin hedefi kadın girişimcilere danışmanlık hizmeti vermektir. Projenin amacı kadın girişimciliğini desteklemek ve istikrarını gerçekleştirmek konusunda eğitimler düzenlemektir.

Projenin temel hedefi kadınların çalışma hayatında daha aktif bir şekilde rol almalarını sağlamak ve kadın girişimciliğini desteklemektir. Proje iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 'Eğitim Merkezleri ve Bağlı Merkezler' vasıtasıyla kadın girişimciliğinin desteklendiği ve faydalanıcı kuruluşunun TESK olduğu projeye ait bütçe 4 milyon 800 bin avro'dur. İkinci bölümde ise 'Girişimcilik Merkezleri' vasıtasıyla kadın girişimciliğinin desteklendiği ve faydalanıcı kuruluşunun KOSGEB olduğu projeye ait bütçe 3 milyon 500 bin avro'dur.

Proje TESK ve AB tarafından belirlenen 25 ilde Esnaf ve Sanatkar Odaları Birliği aracılığıyla oluşturulacak olan Merkez ve Bağlı Merkezlerde uygulanacaktır. Proje kapsamında İstanbul, Ankara, Konya, Adana, Manisa, Antalya, Nevşehir, Malatya ve Samsun'un yer aldığı 9 ilimiz 'merkez', Ordu, Amasya, Tokat, Sivas, Düzce, Balıkesir, Kırklareli, Tekirdağ, Uşak, Muğla, Kastamonu, Yozgat, Eskişehir, Hatay, Tunceli ve Erzurum'un yer aldığı 16 ilimiz ise 'bağlı merkez' olarak kadın girişimciliği konusunda

<sup>275</sup> Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Resmî İnternet Sayfası, "Turizmde Kadın İstihdamı", <https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/turizmde-kadin-istihdamı> (Erişim tarihi: 11.05.2020).

<sup>276</sup> Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Resmî İnternet Sayfası, "Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi", <https://www.tesk.org.tr/view/yazdir/yazdir.php?Yer=Haber&Guid=1412cb92-2262-11ea-9eaf-000c29b32a85> (Erişim tarihi: 12.05.2020).

eğitim ve danışmanlık hizmeti verecektir. Proje ile iki yılda 25 ilde 6 bin 300 kadın eğitimlere katılmış ve 2 bin 755 kadın için ise danışmanlık hizmeti verilmiştir.<sup>277</sup>

#### **4.2.5.5. Girişimcilikte Önce Kadın Projesi (2016-2017)**

Proje MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Türkiye Vodafone Vakfı ve Türkiye Bilişim Vakfı iş birliğiyle 2016-2017 yılları arasında hayata geçirilmiştir. Projenin amacı kadınların el emeği, göz nuruyla ürettikleri ürünlerinin dijital teknolojinin yardımıyla kolayca satışını yapabilmek ve hobi olarak yaptıkları çalışmalarını gelir getirici faaliyetlere dönüştürerek, kadınları ekonomik hayata katılmaları konusunda desteklemek ve aileleri için ek gelir kaynağı yaratmaktır.

Projenin hedef kitlesi Türkiye'deki tüm kadınlardır. İlk 2 yılda İstanbul, Bursa, Kocaeli, İzmir, Muğla, Eskişehir, Ankara, Kayseri, Sivas, Mersin, Adana, Denizli, Antalya, Samsun, Giresun, Trabzon, Erzincan, Elazığ, Diyarbakır ve Gaziantep illerinde yürütölen proje, yeni dönemde Türkiye genelindeki Halk Eğitimi Merkezi ve Olgunlaşma Enstitöleri'nin tümünde uygulanacaktır. Ayrıca eğitimlerini mobil uygulama aracılığıyla alacak olan kadın kursiyerler için ürünlerini dijital mağaza üzerinden tüketicilere ulaştırmaları sağlanacaktır.<sup>278</sup>

#### **4.2.5.6. Teknolojide Kadın Hareketi**

T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı ve T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kapsamında KAGİDER, Türkiye Vodafone Vakfı ve Türkiye Bilişim Vakfı iş birliği ile hayata geçirilen projenin eğitimi İzmir Sabancı Kültür Sarayı'nda 9 – 10 Mart 2012 tarihleri arasında gerçekteştirildi.

Projenin amacı kadınlara bilgi ve iletişim teknoloji eğitimi verilererek ekonomik yönden hayatlarını kolaylaştırmak ve ekonomik ve sosyal hayatta fırsat eşitliği sağlamaktır.<sup>279</sup>

#### **4.2.5.7. 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi (2013)**

Proje ANKARA–TEPAV, Keçiören Belediyesi Toplumsal Gelişim Merkezi, KOSGEB ve TOBB ETÜ iş birliğiyle hayata geçirilmiştir. Projenin amacı Ankaralı kadınların çalışma hayatına katılımlarını arttırmak, kişisel hakları konusundaki

<sup>277</sup> Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu Resmî İnternet Sayfası, "Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi", <https://www.tesk.org.tr/view/yazdir/yazdir.php?Yer=Haber&Guid=1412cb92-2262-11ea-9eaf-000c29b32a85> (Erişim tarihi: 12.05.2020).

<sup>278</sup> MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Girişimcilikte Önce Kadın Projesi", <http://oncekadin.gov.tr/proje-hakkinda/> (Erişim tarihi: 12.05.2020).

<sup>279</sup> Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Resmî İnternet Sayfası, "Teknolojide Kadın Hareketi", <https://www.kagider.org/kurumsal/basin-odasi/haberler/2008/2016/03/31/teknolojide-kadin-hareketi> (Erişim tarihi: 13.05.2020).

farkındalıklarını güçlendirmek, toplumsal karar alma süreçlerinde aktif bir şekilde rol alarak ülke ekonomisine de katkıda bulunmalarını sağlamaktır.

Projenin hedef kitlesi kendine ait işyeri olmayan ve kendi işini yapmak isteyen 18 yaş üstü bütün kadınlardır. Üstelik katılımcıların yol ücretleri proje süresince karşılanacaktır. TOBB ETÜ’de verilecek olan eğitimler “ön hazırlık eğitimi” ve “girişimcilik eğitimleri” olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Üstelik girişimcilik eğitimlerini tamamlamış olan kadınlar için seminerler düzenlenecektir. Bu seminerlerde kadın girişimciler yol gösterici olacak şekilde kendi deneyimlerini aktaracaklardır.<sup>280</sup>

#### **4.2.5.8. Kadın Girişimciye Faizsiz Kredi İmkânı**

Hükümet, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı vasıtasıyla geliri olmayan kadınlara kendi işlerini kurabilmeleri adına üst limiti 15 bin lira olan ve faizsiz 8 yıl geri ödemeli kredi verecektir. Projenin amacı kadınların toplumdaki konumlarını sağlamlaştırmak ve girişimci kadınlar için kendi işinin patronu olmalarını sağlamaktır. Kredinin geri ödenmesi konusunda ilk iki yıl ödeme alınmayacak, sonraki 6 yıl için de 6 eşit taksitle ödeme gerçekleştirilecektir. Başarılı olan projelerde ise son 1 yıllık geri ödeme hibe edilecektir. Şu ana kadar 17 bin 476 proje için 375 milyon 407 bin 425 TL’lik bir kredi desteği yapıldı.<sup>281</sup>

---

<sup>280</sup> Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Resmî İnternet Sayfası, “1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi”, <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418> (Erişim tarihi: 13.05.2020).

<sup>281</sup> Kişisel Gelişim Merkezi Resmî İnternet Sayfası, “Kadın Girişimciye Faizsiz Kredi İmkânı”, <https://www.kigem.com/kadin-girisimciye-faizsiz-kredi.html> (Erişim tarihi: 14.05.2020).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki öncelikli olarak araştırılmaktadır. Kadın istihdamının tarihsel süreçteki değişimi, hangi sektörlerde yoğunlaştığı, istihdam içerisindeki payı, kadınları çalışma hayatından uzaklaştıran sebeplerin neler olduğu, ülkemizdeki işgücü durumunun seçilmiş OECD ülkeleri ile karşılaştırılması, kadınların istihdama katılımını belirleyen faktörler, kadın istihdamını arttırmak adına yapılmış yasal düzenlemeler ve ulusal projeler incelenmiştir.

Kadınlar çok eski dönemlerde çalışma hayatına ilk olarak dokuma sektörüyle girmişlerdir. Fakat kadın emeği ilk olarak Sanayi Devrimi ile belli bir ücret karşılığı istihdamda yer almıştır. Sonraki yıllarda teknolojik gelişmelerin etkisiyle kadınların istihdama katılımında artışlar yaşanmıştır. Ataerkil düşünce yapısı ve cinsiyet temelli bakış açısının hüküm sürdüğü anlayışa göre kadınların görevinin ev işi ve çocuk bakımı olduğu düşüncesi birçok ülke tarafından yanlış bulunmuştur. Öyle ki ekonomik büyümesi yüksek olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan birçok yasal düzenleme ve projeler olsa da günümüzde Türkiye ve seçilmiş OECD ülkelerindeki kadınların işgücüne katılım oranları kıyaslandığında Türkiye son sırada yer almaktadır.

Türkiye’de kadınların en fazla yer aldığı sektör hizmet sektörüdür. Çünkü köyden kente yapılan göçler sonucu tarım sektöründe yer alan kadınların hizmet sektörüne yönelmektedir. Üstelik kırsal kesimde yaşayan, eğitim seviyesi düşük olan kadınlar kente göç ettiklerinde sosyal güvencesi olmayan ve nitelik gerektirmeyen işlerde düşük ücretlerle çalışarak kayıt dışı istihdama sebep olmuşlardır.

Kadınların çalışma hayatına dahil olamamalarının önünde mobbing (psikolojik taciz), ücretlendirmede eşitsizlik, kraliçe arı sendromu, cinsiyet temelli bakış açısı, cam tavan sendromu gibi engeller bulunmaktadır. Fakat bu engellerin temelinde cinsiyet temelli bakış açısı yer almaktadır. Oysaki kadınların çalışma hayatı içerisindeki karar alma mekanizmalarında daha aktif olması, erkekler ile eşit haklara sahip olması, yüksek sorumluluk gerektiren işlerde yer alması en doğal haklarıdır.

Ülkelerin gelişmişlik seviyesini belirleyen ana faktör eğitimidir. Türkiye’de cinsiyet temelli bakış açısına sahip olan toplum yapısından dolayı kadınlar eğitim seviyesi olarak erkeklerin oldukça gerisinde kalmışlardır. Kadın-erkek eğitim seviyesi arasındaki bu farklılık ülkenin ekonomik büyümesini de olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların eğitim seviyesi artırılarak hem ekonomik anlamda özgürlüğe kavuşmaları

sağlanabilecek, hem de özgüven artışı yaşayarak toplum içerisinde sosyalleşme açısından daha aktif olacaklardır.

Üçüncü bölümde Türkiye ve seçilmiş OECD ülkeleri arasındaki kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi tablo ve grafikler yardımıyla karşılaştırmalar yapılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan karşılaştırmadaki ülkeler arasında kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkeler Almanya ve Japonya'dır. Karşılaştırmaya konu olan ülkeler arasında Almanya en yüksek kadın istihdamına sahip ülkeyken, Türkiye en düşük kadın istihdamına sahip ülke olmuştur. Tablo ve grafiklerden yapılabilecek genel bir çıkarım ile gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranlarının azımsanmayacak derecede büyük olduğu söylenebilir. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerin ekonomisinde kadın istihdamının önemli bir payının olduğunu söyleyebiliriz. Yapılan çalışmada seçilmiş OECD ülkelerinin tamamında kadın istihdam artış oranı ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadın istihdamı artış oranı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin en yüksek olduğu ülke Yunanistan'dır. Daha sonra sırasıyla Türkiye, Almanya, Japonya ve Meksika gelmektedir. Kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki seçilmiş 5 ülke arasında farklı oranlarda gerçekleşse de genelde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çalışmada daha önce yapılmış olan ampirik çalışmalardan da yola çıkarak net bir şekilde ifade edebiliriz ki kadınların çalışma hayatına katılımlarının artırılması için öncelikle eğitim seviyelerini arttırmalı ve bu noktada da teşvik edici politikalar üzerinde durulmalıdır. Böylelikle kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer alarak hem istihdam piyasasının genişlemesine sebep olacak, hem de ekonomik büyümeye olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

Ekonomik büyümenin yüksek olduğu sektörler belirlenerek öncelikle bu sektörlerle yatırım yapılmalıdır. Özel sektör ve kamu sektöründe bilgi odaklı personel alımı yapılmalıdır. Kadınların sosyal güvencesiz ve kayıt dışı bir şekilde istihdamda yer almalarının önüne geçebilecek, işgücü maliyetlerini düşürecek, insan odaklı mesleki eğitim programları hazırlanarak kadınları çalışma hayatına hazırlayacak ve girişimcilik konusunda kendi işlerini kurmaları açısından teşvik edecek politikalar hazırlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

ARAT Necla, Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, İstanbul, 1996.

ARDIÇ Oğuzhan, Makro İktisat, 4.Baskı, Agon Bilgi Akademisi, Ankara, 2006.

AYTAÇ Serpil, SEVÜKTEKİN Mustafa, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Yayın No: 219, Yorum Matbaacılık, Ankara, 2002.

CEVİZCİ Ahmet, Felsefe Sözlüğü, Paradigma Yayınları, İstanbul, 1999.

DİNLER Zeynel, İktisada Giriş, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa, 2003.

DURA Cihan, ATİK Hayriye, Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye, Literatür Yayınları, İstanbul, 2002.

ÇAMUR DUYAN Gülsüm, ŞENOL Dolunay, YILDIZ Sıtkı, Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın, Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı, Kırıkkale Üniversitesi Yayınları, Kırıkkale, 2013.

ECEVİT Yıldız, İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı. 1. Baskı, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık, Ankara, 2010.

GÜNDOĞAN Naci, BİÇERLİ M. Kemal, Çalışma Ekonomisi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2010.

KARAKAYALI Hüseyin, Makro Ekonomi, 5. Baskı, Emek Matbaası, Manisa, 2005.

MURAT Sedat, “Dünden Bugüne İstanbul’un Nüfus ve Demografik Yapısı”, Yayın No: 2006-49, İTO, 2006.

TDK, Türkçe Sözlük, 10. Baskı, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2005.

TOKOL Aysen, ALPER Yusuf, Sosyal Politika, Dora Yayınları, Bursa, 2011.

TOKSÖZ Gülay, Kalkınmada Kadın Emeği, Varlık Yayınları, İstanbul, 2011.

### MAKALELER

ADAK Nurşen, “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, Akdeniz Üniversitesi Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı, 2007, 137-152.

AĞAYEV Seymur ve YAMAK Nebiye, “Bağımsız Devletler Topluluğu Ülkelerinde Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2009, Cilt: 23, Sayı: 4, 179-204.

AKAN Yusuf ve GÜNGÖR Merve, “Kadın İstihdamı ve Verimlilik Arasındaki İlişki: Türkiye İmalat Sanayi Üzerine Bir Uygulama”, Gaziantep Üniversitesi İİBF, 2012, 1-18.

ALAGÖZ Mehmet, "Sürdürülebilir Kalkınmanın Paradigması", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2004, Cilt: 4, Sayı: 8, 1-23.

ARI Abdullah, "Beşerî Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi", International Journal of Economics Politics Humanities and Social Sciences, 2018, Cilt: 1, Sayı: 1, 28-34.

ARISOY İ. Alper ve DEMİR Nesrin, "AB Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği", Ege Akademik Bakış, 2007, 707-725.

BARRO Robert J., "Economic Growth in a Cross Section of Countries", The Quarterly Journal of Economics, May 1991, Vol:106, No:2, 407-443.

BAŞLEVENT Cem ve ONARAN Özlem, "The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey", World Development, 2004, Vol: 32, No: 8, 1375-1393.

BAŞOL Koray, DURMAN Mustafa, ÇELİK Mehmet Yunus, "Kalkınma Sürecinin Lokomotif; Doğal Kaynaklar", Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, Sayı: 14, 61-71.

BENHABİB Jess ve SPIEGEL Mark M., "The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence From Aggregate Cross-Country Data," Journal of Monetary Economics 34, 1994, 143-173.

BERBER Metin ve YILMAZ Burçin Eser, 'Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz', 'İş-Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2008, Cilt:10 Sayı: 2, 1-16.

BİNGÖL Dursun, AYDOĞAN Enver, ŞENEL Gökçen, ERDEN Pelin, "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği", İşletme Fakültesi Dergisi, 2011, Cilt: 12, Sayı: 1, 115-132.

BLOMSTROM Magnus, LİPSEY Robert E., ZEJAN Mario, "Is Fixed Investment the Key to Economic Growth", The Quarterly Journal of Economics, 1996, Cilt: 111, Sayı: 1, 269-276.

BOLCAN Aybike Elif, "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, Cilt: 1, 253-276.

CANDAN Esin ve ÖZALP GÜNAL Semiha, "Tarımda Kadın Emeği", Tarım Ekonomisi Dergisi, 2013, Cilt: 19, Sayı: 1, 93-101.

ÇAKMAK Erol; GÜMÜŞ Sevda, "Türkiye'de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Ekonometrik Bir Analiz (1960-2002)", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, Cilt: 60, Sayı: 1, 59-72.

ÇELİKKALP Ülfıye, "Ücretsiz Aile İşçisi Çocuklar ve Sorunları", Çalışma Ortamı Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, Sayı: 122, 1-24.

ÇETİNBAŞ Hakan ve BAŞEL Halis, "Türkiye'de Nüfus ve Hayat Standartları Arasındaki Uzun Dönemli İlişkinin Ekonometrik Analizi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2004, Sayı: 47, 95-106.

ÇETİNKAYA Murat, ÇETİNKAYA Ahmet Turan, AKSOY Emre, "Askeri Harcamalar Özelinde Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi", Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2017, Cilt: 17, Sayı: 33, 210-225.

DALKIRANOĞLU Tülin ve ÇETİNEL Fatma Gül, "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, 277-297.

DEDEOĞLU Saniye, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", Çalışma ve Toplum, 2009, Cilt: 2, Sayı: 21, 41-54.

DEMİR Mahmut, "İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2011, Cilt: 8, Sayı: 1, 760-784.

DOĞRUL Günsel, "2001 Krizi Sonrasında Türkiye'de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, Sayı: 22, 1-35.

DURMAZ Şerife, "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, Cilt: 2, Sayı: 3, 37-60.

ER Şebnem, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi", Öneri Dergisi, 2013, Cilt: 10, Sayı: 40, 35-44.

EROL Sevgi Işık, "Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2015, Cilt: 2, Sayı: 3, 1-22.

GÖKSEL İdil, "Conservatism and Female Labor Force Participation in Turkey", Bocconi University Department of Economics, January 2010, 1-39.

KÜMBÜL GÜLER Burcu ve KİREN GÜRLER Özlem, "Türkiye'deki Kadın İşgücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık", Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2016, Sayı: 4, 51-66.

GÜNDOĞAN Naci, 'Hizmetler Sektöründe İstihdam', KAMU-İŞ, 2002, Cilt: 7, Sayı: 1, 1-16.

GÜNEŞ Hüseyin Hasimi, "İktisat Tarihi Açısından Nüfus Teorileri ve Politikaları", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2009, Cilt: 8, Sayı: 28, 126-138.

GÜNŞOY Güler ve ÖZSOY Ceyda, "Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 2012, Cilt: 49, Sayı: 568, 21-40.

IŞIK Volkan, "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları", Kamuda Sosyal Politika Dergisi, 2009, Cilt: 4, Sayı: 3, 67-73.

İNCE Meltem ve DEMİR M. Hulusi, "The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2006, Cilt:1, Sayı: 1, 71-90.

KARABIYIK İlyas, "İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu", International Journal of Human Sciences, 2012, Cilt: 9, Sayı: 2, 1282-1310.



KARABIYIK İlyas, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2012, Cilt: XXXII, Sayı: I, 231-260.

KARAGÜL Mehmet, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı", Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2003, Cilt: 3, Sayı: 5, 79-90.

KARATAŞ Muhammed ve ÇANKAYA Eda, "İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2010, Cilt: 2, Sayı: 3, 29-55.

KARCIOĞLU Fatih ve LEBLEBİCİ Yeliz, "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: 'Cam Tavan Sendromu' Üzerine Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2014, Cilt: 28, Sayı: 4, 1-20.

KAYA Vedat ve YALÇINKAYA Ömer, "Nüfus Ekonomik Büyüme Kaynağı Olabilir mi?: 'En Az Üç Çocuk' Politikasına Tarihsel Bir Bakış", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2014, Cilt: 28, Sayı: 1, 165-198.

KAYHAN Necati, "Türkiye'de Kadın İşgücü İstanbul İmalat Sektöründeki Çalışma Şartları ve Kayıt Dışı İstihdam", TÜHİS, Kasım 2005, 61-71.

KILIÇ Dilek ve ÖZTÜRK Selcen, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", Amme İdaresi Dergisi, 2014, Cilt: 47, Sayı: 1, 107-130.

KIZILGÖL Özlem Ayvaz, "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", Doğu Üniversitesi Dergisi, 2012, Cilt: 13, Sayı: 1, 88-101.

KİBRİTÇİOĞLU Aykut, "İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1998, Cilt: 53, No: 1-4, 1-22.

KOCACIK Faruk ve GÖKKAYA Veda B., "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, Cilt: 6, Sayı: 1, 195-198.

KOLADE Obamiro John ve KEHİNDE Obasan, "Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence From Nigerian Construction Industry", Iranian Journal of Management Studies, 2013, Cilt: 6, Sayı: 1, 77-97.

KORKMAZ Adem ve KORKUT Gülsüm, "Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2012, Cilt: 17, Sayı: 2.

KORKMAZ Murat, DİLBAZ ALACAĞAN Nur, TUNA CESİM Dilek, SERDAR YÜCEL Ali, ARAS Gökşen, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması", Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 2013, Cilt: 8, Sayı: 9, 1845-1863.

KUTLAR Aziz, ERDEM Ekrem, AYDIN Fatma Fehime, "Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 2012, Cilt: 7, Sayı: 1, 149-168.

KUZGUN Yıldız ve SEVİM Seher A., “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2004, Cilt: 1, Sayı: 37, 14-27.

KÜÇÜK Müşerref, “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2015, Cilt: 7, Sayı: 1, 1-17.

KÜÇÜKKALAY A. Mesud, “İktisadi Kalkınma ve Nüfus Artışı Paradoksu Üzerine Yorumlar”, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2001, Sayı: 1, 59-73.

MAKAL Ahmet, “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, Cilt: 2, 13-40.

MALATYALI Özcan, “Teknoloji Transferinin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği 1989–2014”, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016, Sayı: 13, 62-73.

MALTHUS Thomas, “An Essay on the Principal of Population”, London in St. Paul’s Church-Yard, 1798, Sayı:1, 1-126.

ÖĞÜT Adem, “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2006, Cilt: 1, Sayı: 1, 56-78.

ÖNDER Nurcan, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Temmuz-Eylül 2013, Cilt: 1, Sayı: 1, 35-61.

ÖRÜCÜ Edip, KILIÇ Recep, KILIÇ Taşkın, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2007, Cilt: 14, Sayı: 2, 117-135.

ÖZÇATAL Elif Özlem, “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011, Cilt: 1, Sayı: 1, 21-39.

ÖZDEMİR Zekai, YALMAN İlkay Noyan, BAYRAKDAR Candidate Seda, “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, International Conference On Eurasian Economies, 2012, 115-122.

ÖZER Mustafa ve BİÇERLİ Kemal, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003-2004, Cilt: 3, Sayı: 1, 55-86.

ÖZMEN Fatma, “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2012, Cilt: 3, Sayı: 6, 109-130.

ÖZYAKIŞIR Deniz, “Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2011, Cilt: 6, Sayı: 1, 47-71.

PARLAKTUNA İnci, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2010, Cilt: 10, Sayı: 4, 1217-1230.

PEKER A. Esra ve KUBAR Yeşim, "Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış", Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 2012, Cilt: XIV, Sayı: II, 173-188.

ŞEN Mustafa, "Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi", Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 2018, Sayı: 41, 295-324.

ŞENER Ülker, "Kadın Çalışmalarında Sosyal Etki Analizi Amasya'da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi", Tepav, Temmuz 2011, 1-100.

ŞİMŞEK Muammer ve KADILAR Cem, "Türkiye'de Beşerî Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi", Cumhuriyet Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010, Cilt: 11, Sayı: 1, 115-139.

TALAŞ Emrah ve ÇAKMAK Fatih, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 2013, Sayı: 18, 18-34.

TANSEL Aysıt, "Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates", Economic Research Forum for the Arab Countries, 2002, 1-22.

TAYMAZ Erol, "Büyüme, İstihdam, Vasıflar ve Kadın İşgücü", Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, ODTÜ Ekonomi Bölümü, Ankara, Mart 2010, Sayı: 6.

TELATAR Osman Murat ve TERZİ Harun, "Nüfus ve Eğitimin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010, Cilt: 24, Sayı: 2, 197-214.

TUNÇ Mehtap, "Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1998, Cilt: 13, Sayı: 1, 83-106.

TÜRKTAN Gülden, "Ülkemizde ve Dünyada Kadın Girişimciliğinin Görünümü, Gelişme Potansiyeli ve Kadının Şirketlere ve Ekonomiye Sunduğu Fırsatlar", TİSK İşveren Dergisi, Mart-Nisan 2015, Cilt: 53, Sayı: 2, 45-47.

ÜÇLER Gülbahar ve KIZILKAYA Oktay, "Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2014, Cilt: 2, Sayı: 2, 28-43.

YILDIZ Özkan, "İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması", Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 2013, Cilt: 2, Sayı: 3, 95-110.

YILMAZ Merve ve ZOĞAL Yeliz, "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", Econ World 2015, 2015, 1-25.

## TEZLER

ACAR Ahmet Cevat, "Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1992. **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

ACAR Sevil, An Analysis of Female Labor Force Participation in Turkey from a Gender Perspective, Institute of Social Sciences, Istanbul Technical University, İstanbul, 2007. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

AKINCI Elçin, "Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2018. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

AKSOY Nagihan, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir, 2018. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

AYDIN Fatma Fehime, "Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, 2011. **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

AYDOĞMUŞ Rabia, "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Zaman Serisi Analizi", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, 2019. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

BEKTAŞ Sümeyye, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2019. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ÇAKMAK Radiye, "Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2001. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

SARI ÇETİNGÖR Şüheda, "Kayıt Dışı Kadın İstihdamı ve Vergi Kaybı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2019. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

DİLBER Tanay, "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, 2019. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

DOĞRUL H. Günşel, "Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2007. **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

ERARSLAN İlkay, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2009. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

GÜNDAY Pınar Doğan, "Ekonomik Kalkınmada Kadın'ın Önemi ve Katkısı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2011. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

GÜNDOĞDU Aylın, "Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, 2018. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

İNCE Meltem, "Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar, 2010. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KARAN Dilek, "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2014. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KARŞIYAKALI Başak, "Türkiye'de Ekonomik Büyümenin Kaynaklarının Analizi", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KAYHAN Zeynep Işıl, "Yeni Teknolojilerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: Türk Tekstil Sektörü Örneği," Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2009. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KOCA Didem, "Türkiye'de İstihdam Teşviklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, 2016. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KOÇ Kübra, "Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması", Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2014. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KONCA Betül, "İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İşgücünün Ekonomideki Yeri", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik, 2016. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KULAK Esra, "Tarımsal Üretim Süreçlerindeki Değişimin Kırsal Alanda Kadın İstihdamına Etkileri: 1980 Sonrası Gelişmeler", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011. **(Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi)**

METİN Şahin, "Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011. **(Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi)**

MOLLAİBRAHİMOĞLU Melek, Feminist İktisat Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 2016. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ÖZDEMİR Burçin Sinem, "Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2016. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ŞAHİN Hatice, Küreselleşme Ekseninde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde Üniversitesi, Niğde, 2016. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

TAŞ Sevil, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)", Sosyal Bilimler Enstitüsü, KTO Karatay Üniversitesi, Konya, 2019. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

TİRYAKİ Dilek, "Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli, 2018. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

TOPTAŞ Sinem, "İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye'de Kadın İstihdamı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, 2015. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

TURNA Yaşar, "Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile Fiziki Sermaye, Beşerî Sermaye ve Enerji Tüketimi Arasındaki İlişki: Nardlı Yaklaşımı", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2017. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

YAKUT Gözdenur, "Türkiye'de Kadın İstihdamı, Meslek Edindirme Kursları ve Yerel Yönetimler: İstanbul'da Bazı İlçe Belediyeleri Üzerine Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2015. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

## **RAPORLAR**

Euronews, "Dünya Ekonomik Forumu: 2020 Cinsiyet Eşitliği Raporu", <https://tr.euronews.com/2018/12/21/cinsiyet-esitligi-raporu-turkiye-149-ulke-arasinda-130-uncu-sirada> (Erişim Tarihi: 20.03.2020)

P.W. Maxwell, "Success Strategies For The Female Project Manager" [Seminar Paper], [https://ijms.ut.ac.ir/article\\_30125\\_dfcc031c2e5cf5c2c1d2b94826dc7128.pdf](https://ijms.ut.ac.ir/article_30125_dfcc031c2e5cf5c2c1d2b94826dc7128.pdf) (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

YARIKKAYA Pınar Alkan, "Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri", TEK GIDA-İŞ SENDİKASI, [http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekgida\\_isKadinRaporu.pdf](http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekgida_isKadinRaporu.pdf) (Erişim Tarihi:23.03.2020)

## **İNTERNET KAYNAKLARI**

BBC NEWS, "Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi", <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50822713> (Erişim Tarihi: 02.04.2020)

Kişisel Gelişim Merkezi Resmî İnternet Sayfası, "Kadın Girişimciye Faizsiz Kredi İmkânı", <https://www.kigem.com/kadin-girisimciye-faizsiz-kredi.html> (Erişim tarihi: 14.05.2020)

MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Girişimcilikte Önce Kadın Projesi", <http://oncekadin.gov.tr/proje-hakkinda/> (Erişim tarihi: 12.05.2020)

OECD, ILO ve TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> , <https://ilostat.ilo.org/data/>, <http://rapory.tuik.gov.tr/21-05-2020-02:12:06-119659743013885299721355234463.html> (Erişim Tarihi: 21.05.2020)

OECD ve ILO verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> , <https://ilostat.ilo.org/data/> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 18.03.2020)

OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

SMITH Keith, "New Direction in Research and Tecnology Policy: Identifying the Key Issues", STEP Group, 1994, <https://core.ac.uk/download/pdf/52096112.pdf> (Erişim Tarihi: 05.04.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Annemin\\_isi\\_benim\\_Gelecegim.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Annemin_isi_benim_Gelecegim.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "İş'te Eşitlik Platformu", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Kadın Boyacı Ustalar Projesi", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 08.05.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 08.05.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, "Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi", [https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 08.05.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi”,  
[https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb\\_tamamlanan\\_projeler\\_ekim\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, “Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi”,  
[https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Turkiyenin\\_Muhendis\\_Kizlari.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Turkiyenin_Muhendis_Kizlari.pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2020)

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmî İnternet Sayfası, “Türkiye’de Kadın”,  
<https://ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> (Erişim Tarihi: 10.04.2020)

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Resmî İnternet Sayfası, “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi”, 2014,  
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-iscucu-profil-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, “Türkiye’de Kadının Durumu”, Ocak 2011, Ankara.  
[http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KSGM\\_TRkadinindurumu2011.pdf](http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KSGM_TRkadinindurumu2011.pdf) (Erişim Tarihi: 23.03.2020)

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Resmî İnternet Sayfası, “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”,  
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde\\_cocuk\\_bakimi\\_pr ojesi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde_cocuk_bakimi_pr ojesi) (Erişim tarihi: 09.05.2020)

TÜİK, İşgücü İstatistikleri <http://rapory.tuik.gov.tr/17-12-2019-01:36:11-65930706315059665461214285457.html> (Erişim Tarihi:17.12.2019)

TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi:18.03.2020)

TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:19.03.2020)

TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
<http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi:10 Mart 2020)

TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:19.03.2020)

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:20.03.2020)



TÜİK, Temel İstatistikler ve İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 03.04.2020)

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Resmî İnternet Sayfası, “1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi”, <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418> (Erişim tarihi: 13.05.2020)

Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu Resmî İnternet Sayfası, “Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi”, <https://www.tesk.org.tr/view/yazdir/yazdir.php?Yer=Haber&Guid=1412cb92-2262-11ea-9eaf-000c29b32a85> (Erişim tarihi: 12.05.2020)

Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu Resmî İnternet Sayfası, “Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi”, <https://www.tesk.org.tr/view/yazdir/yazdir.php?Yer=Haber&Guid=1412cb92-2262-11ea-9eaf-000c29b32a85> (Erişim tarihi: 12.05.2020)

Türkiye İstatistik Kurumu, Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim Tarihi:28.12.2019)

Türkiye İş Kurumu Resmî İnternet Sayfası, “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Programı”, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/> (Erişim tarihi: 10.05.2020)

Türkiye İş Kurumu Resmî İnternet Sayfası, “Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı”, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/> (Erişim tarihi: 10.05.2020)

Türkiye İş Kurumu Resmî İnternet Sayfası, “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi”, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/> (Erişim tarihi: 10.05.2020)

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Resmî İnternet Sayfası, “Su Damlası Projesi”, <https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/su-damlasi> (Erişim tarihi: 11.05.2020)

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Resmî İnternet Sayfası, “Teknolojide Kadın Hareketi”, <https://www.kagider.org/kurumsal/basin-odasi/haberler/2008/2016/03/31/teknolojide-kadin-hareketi> (Erişim tarihi: 13.05.2020)

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Resmî İnternet Sayfası, “Turizmde Kadın İstihdamı”, <https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/turizmde-kadin-istihdamı> (Erişim tarihi: 11.05.2020)

World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1ff4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1ff4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
<https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1ff4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
<https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1ff4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

World Bank verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.  
<https://databank.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/1ff4a498/Popular-Indicators> (Erişim Tarihi: 16.07.2020)

## **KONFERANSLARDA SUNULAN TEBLİĞLER**

DAYIOĞLU Meltem; BAŞLEVENT Cem, "Female Employment, Earnings Inequality and Household Well-being: The Case of Urban Turkey", ECO/MOD, 2007.

## **RESMÎ YAYINLAR**

Resmî Gazete, Sayı 17863 (Mükerrer), 09 Kasım 1982.

Resmî Gazete, Sayı 24556 (Mükerrer), 17 Ekim 2001.

Resmî Gazete, Sayı 24607, 22 Kasım 2001.

Resmî Gazete, Sayı 25134, 10 Haziran 2003.

Resmî Gazete, Sayı 25469, 22 Mayıs 2004.

Resmî Gazete, Sayı 26483, 04 Nisan 2007.

Resmî Gazete, Sayı 27591, 25 Mayıs 2010.

Resmî Gazete, Sayı 27836, 04 Şubat 2011.

Resmî Gazete, Sayı 27879, 19 Mart 2011.

Resmî Gazete, Sayı 28737, 16 Ağustos 2013.

Resmî Gazete, Sayı 28940, 13 Mart 2014.

Resmî Gazete, Sayı 29044, 28 Haziran 2014.

Resmî Gazete, Sayı 29882, 08 Kasım 2016.

Resmî Gazete, Sayı 30373 (2. Mükerrer), 21 Mart 2018.