T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

# TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA TEŞVİKLERİNİN İKTİSADİ ETKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

FATMA NUR BULUT

İstanbul,2020

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

# TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA TEŞVİKLERİNİN İKTİSADİ ETKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

FATMA NUR BULUT

Danışman: PROF. DR. NADİR EROĞLU

İstanbul,2020

## ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "Türkiye'de Kadın İstihdamına Yönelik Politika Teşviklerinin İktisadi Etkileri" adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça 'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (…/…/2020)

8 Mart 1857 tarihinde haklarını ararken can vermiş 129 kadın ve hakkını aramaya devam eden tüm emekçi kadınlarımıza..

Fatma Nur BULUT

# ÖZET

İstihdam kavramı, ekonomi açısından her zaman önemli bir konu olmuştur. Nüfusumuzun yarısından fazlasını oluşturan kadınların çeşitli sebeplerle istihdama dahil olmaması ekonomi açısından büyük bir problemdir. Bu nedenle kadınların işgücü içerisine dahil olamama nedenleri detaylıca araştırılmalı ve bu nedenlerin çözümüne ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır. Türkiye'de 2000'li yılların başında itibaren kadın istihdamı problemi üzerine çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Yasal düzenlemeler ve çeşitli teşvik edici projeler ile kadın istihdamı arttırılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışma Türkiye'de kadın istihdamı artışı üzerine yapılan iyileştirme çalışmalarını incelemektedir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünü kavramsal çerçeve oluşturmakta, ikinci bölümünde ise Türkiye'de kadın iş gücünün görünümü ve tarihsel gelişimi yer almaktadır. Çalışmanın son bölümü ise kadın istihdamı üzerine yasal düzenlemeler ve sosyal politika teşvikleri üzerine bilgilendirme yapmakta ve yapılan düzenlemelerin ekonomi üzerindeki etkisi üzerine araştırmalardan elde edilen bulguları kapsamaktadır.



**Anahtar Kelimeler:** *Kadın İstihdamı, Teşvik Politikaları, Türkiye*

## ABSTRACT

The concept of employment has always been an important issue in terms of economy. The inability of women, who make up more than half of the population, to be in employment for various reasons is a big problem in terms of economy. Therefore, the reasons why women are not included in the workforce should be investigated in detail and arrangements should be made for the solution of these reasons. Since the beginning of 2000 year in Turkey is carried out several studies on women's employment problem. Women employment is tried to be increased with legal regulations and various incentive projects. This study examines the improvement works carried out on the increase in female employment in Turkey. The study consists of three main parts. The first part of the study constitutes the conceptual framework, the second part of the study is located appearance and historical development of the female labor force in Turkey. The last part of the study includes findings obtained from research on women's employment and social policies and inform on legal regulations on incentives and its impact on the economies of the arrangements made.



**Key Words:** *Women's Employment Incentive Policies, Turkey*

# İÇİNDEKİLER

**ONUR SÖZÜ** ..... 3
**ÖZET** ..... 4
**ABSTRACT** ..... 5
**İÇİNDEKİLER** ..... 6
**KISALTMALAR LİSTESİ** ..... 8
**GRAFİKLER LİSTESİ** ..... 10
**GİRİŞ** ..... 11
**BİRİNCİ BÖLÜM** ..... 13
**1. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI: KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE** ..... 13
**1.1. İSTİHDAM KAVRAMI** ..... 13
**1.2. KADIN İSTİHDAMI** ..... 14
**1.2.1. Dünya'da Kadın İstihdamı** ..... 16
**1.2.2. İktisat Ekollerinde Kadın İstihdamı** ..... 18
**1.2.2.1. Klasik Ekolün Kadına Bakış Açısı** ..... 18
**1.2.2.2. Neo-Klasik Okul Yaklaşımı** ..... 19
**1.2.2.3. Marksist Kuram** ..... 20
**1.2.2.4. Feminist Yaklaşım** ..... 21
**1.3. KADIN İŞGÜCÜ ÇEŞİTLERİ** ..... 22
**1.3.1. Ev içi Üretim** ..... 24
**1.3.2. Ücretli Kadın İşgücü** ..... 25
**1.3.3. Girişimci Olarak Kadın** ..... 26
**1.4. KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER** ..... 29
**1.4.1. Cinsiyet Temelli Bakış Açısı** ..... 36
**1.4.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik** ..... 39
**1.4.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik** ..... 41
**1.4.4. İş Bulma ve Yükseltilmede Eşitsizlik (Cam Tavan Sendromu)** ..... 42
**1.4.5. Kraliçe Arı Sendromu** ..... 45
**1.4.6. Mobbing** ..... 45

1.4.7. Ücretsiz Aile İşçiliği ....46
1.4.8. Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu ....50

İKİNCİ BÖLÜM....53
2. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ ....53
2.1. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ ....53
2.1.1. Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi ....53
2.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM İÇERİSİNDE KADININ YERİ ....57
2.3. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI ....60
2.3.1. Kadın İşgücü ve Mesleklere Göre Dağılımı ....65
2.3.2. Kadın İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ....65
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ....67
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA TEŞVİKLERİ VE İKTİSADİ ETKİLERİ ....67
3.1. KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER VE TEŞVİKLER ....67
3.1.1. Yasal Düzenlemeler ....67
3.1.1.1. Kadının Çalışma Hayatına Yönelik Anayasal Düzenlemeler ....68
3.1.1.2. Türk Medeni Kanununda Kadının Çalışma Hakkı ....69
3.1.1.3. Diğer Yasal Düzenlemeler....70
3.2. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA TEŞVİKLERİ....74
3.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ İKTİSADİ ETKİLERİNİN ANALİZİ ....81
SONUÇ....93
KAYNAKÇA....96

# KISALTMALAR LİSTESİ

**AB** : Avrupa Birliği

**BİST** : Borsa İstanbul

**C.** : Cilt

**GSYH** : Gayrisafi Yurtiçi Hasıla

**İLO** : Uluslararası Çalışma Örgütü

**İŞKUR** : Türkiye İş Kurumu

**KHK** : Kanun Hükmünde Kararname

**MK** : 743 Sayılı Türk Medeni Kanunu

**s.** : Sayfa

**S.** : Sayı

**TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**TMK** : 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

**TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu

**yy.** : yüzyıl

# TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. 2019 Yılı İŞKUR Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları.....79
Tablo 2. İşkur Temel Performans Göstergeleri .....83
Tablo 3.Yıllara ve Cinsiyete Göre Faaliyet Kollarında İstihdam Seviyeleri .....88
Tablo 4. Yıllar itibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....91

# GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik:1 Türkiye'de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı .....59
Grafik 2: Türkiye'de Kadınların ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%).....60
Grafik 3. İşsizlik Oranındaki Değişime Katkılar (Baz Puan).....84
Grafik 4. Cinsiyete Göre İstihdam Oranları .....86
Grafik 5. Yıllara göre GSYH .....87
Grafik 6. Faaliyet kollarının GSYH payları .....89
Grafik 7. Sektörlerin Toplam Net İlave İstihdama Katkıları .....90

# GİRİŞ

Tarihte kadınların her dönemde üretken olduğu görülse de emeklerinin karşılığında kazandıkları gelir Sanayi Devrimi sürecine dayanmaktadır. Bu süreçte Dünya genelinde kadın istihdamının ekonominin her alanında artmasının en önemli sebeplerden biri, Dünya Savaşları sırasında erkek işgücünün savaşlarda kaybedilmesi veya savaş esnasında işgücüne katılımının azalmasıdır.

Türkiye'de 1950'li yıllarda başlayan tarımda makineleşme ile insan gücüne olan talep azalmış ve bununla birlikte kırdan kente göç artmıştır. Kente gelen işgücünde kadın, tarımsal faaliyetleri bırakmış; sanayi ve hizmet sektöründe iş arayışına girmiştir. Bu sebeple tarımsal faaliyetlerdeki kadın istihdam oranı düşmüş ancak istihdam dışı kalan bu kadınlar diğer sektörlerde de iş bulma zorluğu ile karşı karşıya kalmıştır. Bu zorlukları oluşturan temel sebepler eğitim seviyesi düşüklüğü, kas gücüne duyulan ihtiyaç, kırsalda tarım alanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadının kentte çocuklu bir anne olarak iş bulamaması, kayıt dışı istihdam oranlarının giderek artması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Sanayide 1970'lerde başlayan gelişim ile birlikte esnek üretim sistemlerine geçilmiş ve bu sistemler sayesinde kas gücüne ve mesai saatlerindeki zorluğa bağlı olan kadın istihdamını etkileyen faktörler değişerek kadın istihdamı artmıştır. Bu artış, geçmişten süregelen erkek hegemonyasından ötürü gerek cinsiyet temelli bakış açısı gibi faktörlerle gerekse yarı zamanlı çalışma sisteminin henüz oturmamasıyla yeterli düzeylere gelememiştir. Aynı zamanda da ev hanımlığı ve kariyer arasında sıkışan kadınların iş yaşamını bırakmayı tercih etmeleri yarı zamanlı çalışma sisteminin oturmamasından ve toplumsal bakış açısının kadınları ev hanımlığına itmesinden kaynaklanmaktadır.

Ülkemizde kadın istihdam seviyesinin düşüklüğünü etkileyen en önemli faktörlerden biri de ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı istihdamdır. Köyden kente göç eden kadınlar aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla geleneksel el işi, örgü gibi

faaliyetlerle ya da temizlikçilik, bakıcılık gibi kayıt dışı faaliyetlerle gelir sağlamaya çalışır.

Türkiye, sosyal politikalar ve teşviklerle kadınların istihdamındaki bu sorunların çözümüne ilişkin çalışmalar yapmakta ve nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdamına önem vermektedir. Kadınların iş hayatındaki konumlarını iyileştirme ve işgücüne katılımı arttırmak için birçok politika uygulanmış ve uygulanmaya da devam etmektedir. Kadınların işgücüne katılımı bu politikalarla artış gösterse de hala kadın istihdam oranı istenilen seviyelere ulaşamamıştır. Kadınların işgücüne katılımının artması hem iktisadi büyüme ve kalkınma açısından hem de yoksulluk ile mücadele açısından önemli rol oynar.

Bu tezde kadınların çalışma hayatına katılmasının önündeki engellerin sebepleri anlatılacak ve Türkiye özelinde bu durum incelendikten sonra yasal düzenlemelerin ve uygulanan sosyal politika teşviklerinin ekonomi üzerindeki etkileri hakkında bilgi verilecektir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

# 1. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI: KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

## 1.1. İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam kavramı, ülkede mevcut bulunan işgücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli olarak var olmasını ifade eder. En basit haliyle istihdam, bir görevde kullanma, çalıştırma olarak tanımlanmıştır. Sözlük anlamı ile "Bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma şeklinde tanımlanmaktadır. İktisadi anlamda baktığımızda ise istihdam; ülkede belirli bir dönemde kullanılan işgücü miktarını ifade eder.

İstihdam, en geniş tanımı ile bakıldığında üretim faktörlerinin tam kullanımı şeklinde tanımlanır. Dar anlamı ile bakıldığında herhangi bir işte ücretli, maaşlı, kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak referans döneminde en az bir saat iktisadi faaliyet içinde olan kişilerdir. Çalışan açısından değerlendirme yapıldığında ise istihdam, çalışan kimsenin emeğin gelir elde etmek amacıyla kullanmasıdır. İşveren bakımındansa ürün elde edebilmek için belli bir ücret karşılığında işgücünün değerlendirilmesi şeklinde ifade edilir (Odabaşı, 2009, s. 25).

İstihdam tam, eksik, aşırı ve kayıt dışı olmak üzere sınıflandırabilir. Bu kavramların tanımlanması şu şekildedir:

a) Tam istihdam: Bir ekonominin tüm üretim faktörlerinin kullanılması durumudur. Tüm üretim faktörleri çalışıyor ve üretime katkı verdiği hallerde tam istihdamdan söz edilir. Hiçbir üretim faktörünün boşta olmaması durumu %2 ya da %3 gibi düşük bir işsizlik oranının görülmesini mümkün kılar.
b) Eksik istihdam: Bir ekonominin üretim faktörlerinin tam ve etkin bir şekilde kullanamaması durumudur. Çalışabilir nüfusun bir kısmı geçici ya da sürekli ücret kazanabileceği bir iş bulamaz. Üretim faktörlerinin tam kullanılmamasıyla kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek olan refah düzeyine erişilememektedir.

c) Aşırı istihdam: Bir ekonomide üretim faktörlerinin bütününün kullanıldığı durumlarda toplam mal ve hizmet talebinin karşılanmaması durumudur. Bu durumda istihdam hacmi arttırılamaz ve kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması imkânsızlaşır.
d) Kayıt dışı istihdam: Referans dönemde bir işte çalışıp herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmama durumudur (Güner, Gürsel, 2010, s. 6-7-8)

## 1.2. KADIN İSTİHDAMI

Hızla gelişen ve değişen dünyamızda kadınların gerek toplumsal gerekse ekonomik yaşamdaki yerinin öneminin fark edilmesi kadın istihdamı konusunun da gündeme gelmesini beraberinde getirmiştir. Önceleri tarım sektöründe var olan kadınlar sanayi devrimi ile ücretli işçi olarak ekonomik hayata dâhil olmuşlardır (Çelebioğlu, 1997, s. 56) Sanayileşmenin ilk dönemlerinde hizmet sektöründe ucuz işgücü olarak kullanılan kadın giderek vasıflı işgücü olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Kadınların toplumda ve ekonomide yeni roller üstlenmesiyle birlikte kadınlar güçlenmiş, istihdam yapısı değişime uğramıştır.

Kadınlar toplum yaşamında ön planda olmamasına rağmen toplum için önemli etkileri olan üyelerdir. Toplumların gelişmesinde ve ekonomik kalkınma sürecinde kadının çalışma hayatına katılımının ve üretkenliğinin arttırılması önemli bir rol oynamaktadır. Kadınların toplumsal statüleri açısından da önem taşıyan kadın istihdamı toplumsal kalkınma için en önemli faktörlerden biridir (Ecevit, 2010, s. 2). İstihdam oranlarında artış gözlemlenirken işsizlik oranındaki azalmayla birlikte ülke ekonomisini olumlu şekilde etkilemesi ve hayat standartlarını yükseltmesi beklenir. Belirtmek gerekir ki bu noktada kadınların da ekonomide yer alması gerekir. Toplam nüfusun önemli bir kısmını oluşturanların kadınların ekonomi dışında kalması ülkenin ekonomisinin gelişmesini engelleyici niteliği bulunacaktır. Yaşamın her alanında emeğinin önemi bulunan kadının ekonomiye dâhil edilmesiyle birlikte kendine olan güveni artan kadınların aile içi yaşam standartlarında da artış görülecek ve ülke çapında ekonomik kalkınma sağlanacaktır (Tutar , Şahin, 2017, s. 41).

Ülkemizdeki istihdam edilebilirlik fırsatına bakıldığında eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte istihdam oranlarının da arttığı görülmektedir. Bu sebeple iş gücüne katılım oranı eğitim düzeyiyle artış gösterir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte kadınların istihdama katılması arasındaki bağlantı erkeklere göre daha az olmasına karşın son yıllarda ülkemizde kadınların istihdama katılmasında artış görülmektedir. Bu bağlamda eğitimin kadın istihdamı bakımından önemli bir faktör olduğu ve kadınların eğitim düzeyinin artması ile birlikte istihdam oranındaki artışı gözlemlemek mümkündür (Dutlu, 2016, s. 58).

Günümüz Türkiye'sine bakıldığında kadın istihdamına ilişkin olarak 5 tür kadın tiplemesinin olduğu görülmektedir. İlk olarak köy kadını, ikinci olarak kasaba kadını, gecekondu kadını, kent kadını ve metropol kadını gibi ayrım görülür. İlk iki kesimin kırsalda yaşadığı görülmekle birlikte son üçünün ise kentlerde yaşadığı görülmektedir. Bu bağlamda kadın profilinide kır ve kent şeklinde yalnızca ikiye ayrılması mümkündür. Kentlerdeki istihdam edilen kadınlara bakıldığında kırsaldaki kadınlara göre birtakım sorunlar ile karşılaştıkları görülmektedir. Çünkü şartlar ne olursa olsun her işte çalışmaya hazır şekilde bekleyen erkekler bulunması nedeniyle kadınların istihdam yeteneğinde azalma olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra işverenlerin kadınların üretim faaliyetlerinde yer aldığı sırada analık izni, doğum izni gibi durumları maliyet nedeniyle istememektedir. (Dutlu, 2016, s. 62).

1950 sonrası tarım dışı sektörlerde var olmaya başlayan kadının kırdan kente yaşanan göç nedeniyle çalışma yaşamında ve toplumdaki rolünde değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerle birlikte toplumda farklı roller üstlenen kadın giderek daha çok bilinçlenmiş ve diğer sektörlerde de var olmaya başlamıştır. Ancak toplumun kadına bakış açısı evinde oturup ev işleri ve çocukları ile ilgilenmesi yönünde olması kadınların işgücüne katılımının önünde engel oluşturmuştur. Türkiye, bu konu üzerine birçok yasal düzenleme yapmış olmasına rağmen toplumsal yapı nedeni ile kadınların önünde bulunan engeller halen varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Berber , Eser, 2008, s. 3)

Kadınların çalışma durumlarıyla sosyal yaşamdaki konumları ve rolleri arasında güçlü bir bağ vardır. Bu bağ genellikle kadınların kentte yaşamasından dolayı daha etkin şekilde oluşur. Çalışan kadınların hayata, çevresine ve kendilerine bakışı

zaman içinde değişiklik göstermeye başlar. Ancak çalışmanın niteliğinin de göz önünde bulundurularak hareket edilmesi gerekir. Bu bağlamda işçi olan kadınların memur ve işveren arasında farklılıklar bulunur. Kırsaldaki kadınlar ise ev işlerinden ayrı şekilde ev dışı işlerde aktif şekilde çalışmaktadır. Kentlere bakıldığında ise farklı işlerde çalışma imkânı daha fazla olmasına karşın işin ve verilen ücretin yeterli olmaması nedeniyle kadınların çalışması sınırlı seviyededir. Bununla birlikte çalışma hususunda kadınların erkeklere göre çevresinden bağımsız şekilde hareket ettiğini söylemek mümkün değildir. (Dutlu, 2016, s. 63).

### 1.2.1. Dünya'da Kadın İstihdamı

Tarihsel gelişim sürecinde toplumlarda kadının hane içinde ev işleriyle meşgul olması, çocukları ve eşiyle ilgilenmesi gerektiği, görevlerinin bunlar olduğu inanışının var olması kadınların ikincil planda kalmasına neden olmuştur. Bu ikincil statü, tarımla yerleşik hayata geçildiyse de değişmemiştir (Erarslan, 2009, s. 1).

Tarih boyunca emek piyasalarında erkeğin gerisinde kalmış olan kadın dünyada birçok ülkede emek piyasaları haricinde vazgeçilmez bir üretim unsuru olmaktadır. Buna karşın toplumlarda kadının görevinin doğası gereği çocuk doğurmak ve ev içi işleriyle ilgilenmek olduğu anlayışı kadının ekonomik hayatta ikinci planda kalmasına neden olmuştur (Erarslan, 2009, s. 4).

İlk kez Sanayi Devrimi ile ekonomik hayata dâhil olan kadın aynı zamanda ilk kez ücretli işçi sıfatını da kazanmıştır. İngiltere'de ortaya çıkan ve uzun bir süre devam etmiş olan Sanayi Devrimi, ülkede dokuma imalatıyla başlamış ve söz konusu bu alanda işgücü olarak önemli bir oranda kadınların etkinliği olmuştur. İngiltere'de ortaya çıkan bu durum diğer bütün Batılı toplumları da etkilemiş ve o toplumlarda da başlayan sanayileşme ile kadınlar ekonomik hayata dâhil olmuşlardır. Sanayi Devrimi ile beraber kadının çalışma yaşamına ücretli işçi olarak dâhil olması, tarım sektöründe yer alan işgücünün sanayi ve hizmetler sektörüne doğru akışına da zemin hazırlamıştır (Çolak, Kılıç, 2001, s. 31)

Kadınların istihdamdaki önemi esasen Sanayi Devrimi'yle birlikte ortaya çıkmış ve bunun ardından Birinci ve İkinci Dünya Savaşında erkek nüfusunun azalmaya başlaması ile birlikte kadınların çalışma yaşamındaki etkinliği ortaya

çıkmaya başlamıştır. Almanya, İngiltere ve Fransa'nın 18. yy'ın sonlarında kullanılmaya başlayan kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalar o dönemdeki sanayi sektörünün yapısı nedeniyle başarısızlığa uğramıştır. Zaman içinde tarım sektöründe ağır sanayi sektörüne doğru gerçekleşmeye başlayan ekonomik yapılardaki dönüşümle birlikte hizmet sektörüne geçilmeye başlanmıştır. Gerçekleşen ekonomik dönüşümler kadınların istihdam edilmesi amacıyla daha fazla ve makul alanların oluşturulmasına yardımcı olmuştur. Gelişmiş ülkelerde daha hızlı ve önceden gerçekleşmeye başlayan bu durumla birlikte kadınların işgücüne bu ülkelerde daha fazla katılmaya başladığı görülmektedir. Bu sebeple yüksek oranda gayrisafi yurtiçi hasıla düzeyine sahip ülkelerin kadınlarının işgücüne katılım oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın istihdamında görülen bu artışın ülkelerin ekonomik bakımdan gelişim düzeyinin yüksek olduğunun bir göstergesidir. Kadın istihdamındaki artış sonucunda sağlanan ekonomik kalkınmayla birlikte kadınların toplumsal ve aile içinde sahip oldukları statünün de olumlu yönde geliştiği görülmektedir (Pata, 2018, s. 136).

Kadın çalışanlar, Sanayi Devrimi sonrası artan üretim nedeniyle işgücüne olan talebin artması sonucunda ve ucuz işgücü arayışı sebebiyle iş hayatına girmişlerdir. Vasıfsız eleman olarak üretime dâhil olduklarından çok düşük ücretlerle, sağlıksız çalışma koşullarında, uzun mesai saatlerince çalışmak zorunda bırakılmış, sağlıkları bozulmuş veya hayatlarını kaybetmiş, işverenler tarafından kötü muameleye maruz kalmış ve erkek çalışanlardan daha fazla sömürülmüşlerdir. Üretimin yapısı zamanla değişmiş, beden gücüne olan ihtiyaç, makineleşme sonucundan azalmıştır. Bu da insan gücüne olan ihtiyacın çok olduğu sektörlerde çalışanların payının küçülmesine ve hizmet sektörünün gelişmesine sebep olmuştur. Bu gelişmeler kadınlar için birçok iş imkânının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ekonomik bağımsızlığını elde eden kadınların toplumun en küçük birimi olan ailedeki ve toplumdaki rolü de giderek değişmeye başlamıştır (Hüseyinli , Hüseyinli, 2016, s. 111).

Erken sanayileşen İngiltere, Almanya, Fransa gibi ülkelerde kadınların çalışma hayatına ilişkin sorunların artması göz önünde bulundurularak çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi sorunları gözeterek kadınların

çalışma hayatına yönelik temel kanunlar hayata geçirilmiştir (Yılmazer, 2014, s. 304-305).

Küreselleşmeyle birlikte istihdam alanında büyük bir ivmelenmenin olduğu görülmektedir. Bu ivmelenme sosyal, kültürel ve politik kuralları, normları ve denetimleri genişletmeyi de içermektedir. Dünyanın farklı bölgelerinde görülen ekonomik refahlar, sosyal ve politik yapılar, sosyo-ekonomik sorunlarını çözmek ve bununla birlikte dünyanın dört bir yanında ülkelerde ekonomik faaliyetleri desteklemek amacıyla bu reformları kazanmaktadır. Bu bağlamda, küreselleşme sermaye akımları, yabancı yatırımlar, ulus ötesi girişimler, göç ve kadınlar dâhil emeğin artan hareketliliği ile yakalanmaktadır. Çünkü kadınlar, işgücü alanında en hızlı büyüme kaydeden kısımdır. Vasıflı ve eğitimli emeğin gerektiği ekonomik küreselleşmeden çok yüksek bir pay alınır. Böylelikle kadınlar ya organizasyonlardaki alanlarını ya da kendileri için açık girişimleri arttırırlar. Bu durumda, küreselleşmenin Türkiye'deki kadınlar üzerinde hem olumsuz hem de olumlu etkileri olduğu açıkça görülmektedir, ancak küresel pazarda hak ettikleri işleri bulmak için daha olumlu bir etkisi vardır. Türkiye'de küresel düzeyde yönetimdeki kadınlar geçmiş yıllara göre daha fazla ilerlemektedir (İnce M. , 2010, s. 55).

### 1.2.2. İktisat Ekollerinde Kadın İstihdamı

#### 1.2.2.1. Klasik Ekolün Kadına Bakış Açısı

Klasik düşüncenin önderi Adam Smith olsa da daha öncesinde bu düşüncenin temelini oluşturan fizyokratlardır. Klasik yaklaşıma göre tüketici fayda, üretici kar arayışındadır. Klasik yaklaşım ekonominin devletten bağımsız olarak mükemmel bir şekilde işleyeceğini piyasa koşullarının kendi kendilerine dengeye geleceğini bu nedenle devletin ekonomiye müdahale etmemesi gerektiğini savunur. Bu akımın öncüsü olan Adam Smith ise insan çıkarlarının piyasa dengesini kendiliğinden sağlayacağını savunur.

Feminist iktisatçılar, ekonomik birimin en temeli olarak tanımlanan hane halkı içerisinde kadınların konumlandırılma biçimlerine dayanarak klasik iktisatçıların eril merkezli bir yapıya sahip olduğunu söylemektedirler. Adam Smith'in, kadınların en

üstün vazifesinin namuslu olması olduğunu belirttiği "Ahlaki Duygular Kuramı" adlı eserinde, kadınların eşlerine itaat etmesi gerektiği vurgulanmışken erkeğinde eşi ve çocukları üzerindeki haklarından bahsedilmiştir (Pujol, 1992, s. 20).

Kadının iktisadi olarak piyasaya dâhil olmaması ve kendisini ailesini adaması gerektiği görüşünde olan Smith'in yanında "Nüfus İlkesi Üzerine Bir Deneme" isimli eserinde kadının sadece aile içinde var olduğunu belirten Thomas Malthus, kadının erkekten bağımsız tek başına hayatına devam edemeyeceğini vurgulamıştır. Kadının ekonomik hayattaki yerini piyasa içerisindeki konumuyla açıklamaya çalışan klasik yaklaşım işgücü piyasasındaki eşitsizlikler üzerinde durmaktadır. Klasik yaklaşım yapılacak düzenlemelerle bu eşitsizliklerin giderilebileceğini savunur (Dorfman, 1989, s. 153-164).

#### 1.2.2.2. Neo-Klasik Okul Yaklaşımı

Gelir dağılımından çok değer kuramı üzerine yoğunlaşan "Neo-klasik Yaklaşım" değer kavramının çoğunlukla emekle yaratıldığı düşüncesinin aksine "fayda" ve "marjinal verimlilik" kavramlarını "değer" sistemini açıklamak için kullanmışlardır. Neo-klasik yaklaşımın öncülerinden Leon Walras ve Vilfredo Pareto, bu kavramları matematiksel olarak incelemiş ve etkin sonuçlara ulaşmayı başarmışlardır. Ancak bu matematiksel inceleme toplumsal farklar ve zevkler gibi diğer değişkenlerin göz önüne alınmasını engellemiştir.

Rekabet piyasası şartlarında ücretlerin marjinal getiriye eşit olacağını savunan Neo-klasik Yaklaşım aynı üretkenlik seviyesinde olan çalışanların eşit ücret alması gerektiğini savunur. Rekabetçi piyasada karlarını maksimize etmek isteyen işverenlerin ücret eşitsizliğini uzun dönemde sağlamaları imkânsızdır. Özetle, eşit özelliklerde ve aynı üretken verimlilikte olan işçilerin rekabetçi bir piyasanın normal şartlarında ücret eşitsizliğine uzun süre maruz kalmalarının devam etmeyeceği ifade edilebilir. Hâlbuki günümüz dünyasında, çalışanlar arasında devam eden bir kadın-erkek ücret eşitsizliği olduğu bilinmektedir (Koçak, 1999, s. 210).

İşgücü piyasasını talep yönlü inceleyen neo-klasik yaklaşım rasyonalite kavramıyla piyasa aktörlerinin davranışlarını açıklamaya çalışmaktadır. Yaklaşım

kadınların istihdamının erkeklerin gerisinde kalmasının ve düşük ücretle çalıştırılmasının sebebinin eğitim düzeylerinde yetersizlik olduğunu savunmaktadır. Neo-klasik yaklaşım çalışanların donanımlarındaki yetersizliklerin işgücü verimliliğini etkilemesi nedeniyle çalışanlar arasında gelir eşitsizliğine yol açtığını savunur. Bu görüş, çalışana ödenecek olan ücretin çalışanın işgücüne kattığı değerle ilişkili olduğu düşüncesine sahiptir. Fakat aynı işi aynı verimlilik ve katma değerle yapan çalışanların farklı şekilde ücretlendirilmeleri neo-klasik yaklaşımın en zayıf ve kırılgan noktasıdır. Din, dil, ırk, cinsiyet gibi çeşitli kıstaslar çalışanların ücretleri arasında büyük farklar oluşturmaktadır. Neo-klasik Yaklaşım bu durumu, Neo-klasik Ayrımcılık Yaklaşımı ile yanıtlar. Çalışanların arasındaki ücret farklarının temel nedeni, aynı marjinal fayda ile çalışan işçiler ücretlendirilirken işverenin "zevk ve tercihleri"nin olmasından kaynaklanır. (Arın, 1999, s. 174).

#### 1.2.2.3. Marksist Kuram

Marksist teori, klasik iktisat düşüncesine eleştiri niteliğinde ortaya çıkmış olmakla birlikte, kapitalist üretim ilişkilerinin işçi sınıfı ve sermaye sahibi sınıfların toplumsal ve iktisadi ilişkiler bağlamında değerlendirerek açıklama yapar. Toplumların geçirdiği aşamalarda Marksist Teori uyarınca, üretim yönteminin ve üretim ilişkilerine göre sınıflandırması söz konusu olur. Bu bağlamda, Marksist görüş uyarınca, serbest piyasa ekonomisinin sosyalizm ve komünizme geçişi bakımından gerekli ve tamamlanması gereken bir süreç olduğu kabul edilir (Küçükşen, 2013, s. 16).

Marx'ın emek değer kuramı temel alınarak üretim ilişkisine yönelik yapılan analizde, işçi sınıfının sermaye sahibi tarafından üretim sürecinde sömürüldüğü ifade edilir. Kapitalist üretim anlayışında bu sömürünün derinleşmesiyle birlikte toplumdaki sınıflar arasında görülen farklılığın daha da derinleştiği ifade edilir. Bu bağlamda Marksist anlayışla birlikte geliştirilen kalkınma teorisi uyarınca, kadınların da toplum içinde bulundukları konumdan bahsedilmektedir. Kadınların aile yaşamındaki rolleriyle beraber toplumsal yapıda tarihsel süreçte kadınların ikinci planda kaldığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte Marksist teoriye göre, kadınların aile içindeki emeğinin kapitalist sınıfça emek maliyetinin ucuzlamasına sebebiyet veren bir etmen

olarak değerlendirmekle birlikte yapılan sınıf analizi uyarınca, kadınların da erkekler gibi işçi oldukları ve kadınların da toplumsal yaşamda refahının artmasının işçi sınıfının mücadelesinin başarısıyla gerçekleşeceği ifade edilmektedir (Küçükşen, 2013, s. 17).

Marksist analize göre, kadının emeği, emek gücünün yeniden üretilerek ucuzlatması durumunda kadın erkek eşitsizliğine yönelik kapitalizm öncesinde var olan ilişkileri devralmamış olsa da kapitalizmle birlikte bu eşitsizliklerin oluşacağı ifade edilmektedir. Bununla birlikte, sermaye ile birlikte cinsiyetçi temelde çalışan sınıfların bölünerek çalışanların küçük bir kısmına yüksek ücret, kalanlara düşük ücret verilerek çalışanların sınıflandırılarak farklılaştırıldığından söz edilir. Bu durum kapitalist düşünce içinde rasyonel bir yaklaşım olmakla birlikte yalnızca kurumsal işleyişe göre değil, bununla birlikte işleyiş biçimlerinin temelindeki toplumsal ilişkilere bakılarak anlaşılması mümkündür. Bu işleyiş bozuklukları da sadece toplumsal ilişkiler ile düzenlenmesi mümkündür. Bu nedenle, cinsiyet temelindeki ayrımcılığın olması, kapitalizmin var olmasıyla devam edecektir (Doğan , 2011, s. 68-69).

#### 1.2.2.4. Feminist Yaklaşım

Feminist ideolojiyle birlikte kadınların piyasadaki yerini alarak bağımsızlığını elde ederek özgürleşeceği savunulmaktadır. Bu yaklaşım, toplumlardaki sosyo-kültürel yapının değişmesinde önemli bir rol oynamıştır. Kadınların işgücü piyasasına katılmasıyla birlikte kadınların özgürleşeceği düşüncesi, ev dışındaki toplumsal üretime katılacak kadınların sayısındaki artışın olmasıyla birlikte kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin azalacağı ifade edilmiştir. Kadınların işgücü piyasasında yer almaya başlaması sonucunda eşitsizliğin giderek azalmasıyla birlikte kadınların da toplumun ekonomik birimi olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Büyükcoşkun, 2014, s. 20). Bu anlayışa göre, kadın ve erkek arasındaki eğitim şartlarının eşitlenmesiyle birlikte cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin giderilebilmesi mümkündür. Kadınların rasyonel düşünce için yeterli olmasında karşın kapasitesini

yeterince kullanamamasının nedeni eğitimsizlik olduğu ifade edilir (Toptaş, 2015, s. 41).

Toplumun erkeklerce yapılandırıldığından dolayı kadınların ikincilleştirildiği ve bu durumun da kadınların toplum içinde değersiz bir hal almasına sebebiyet verdiği düşüncesini savunan feminist bakış açısına göre, her iki cinsin de eşit olması gerektiği savunulur. Bu eşitlik uyarınca, toplumda kadınlara da mesleki ve eğitimde erkeklerle aynı fırsatların sağlanması gerekliliği vurgulanmıştır. Bununla birlikte, kadınların toplum içinde gereken değeri görmesinde en önemli etkenlerden birinin toplumsal düzenlemelerin kadınları da kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği de feministler tarafından savunulmuştur. Bunun gerçekleşebilmesi için kadınlara erkeklerle aynı toplumsal imkânların tanınarak eşit fırsatlar altında çalışması gerektiği düşüncesi savunulmuştur (Büyükcoşkun, 2014, s. 21).

Feminist yaklaşımın uluslararası disipline önemli katkılarının olduğu söylenebilir. Farklı ve eleştirel yaklaşımlarla birlikte epistemolojik çeşitliliğin ortaya çıkmasıyla birlikte feminist iktisadın temel yaklaşımı, iktisadın cinsiyet temelli bakış açısından uzaklaşmasını sağlayarak kadın ve erkeklerin tecrübelerini değişik kültürel ve toplumsal bakış açısıyla birlikte genişlemesini sağlamaktadır. Kadının toplumsal konumu ile birlikte kadın işgücünün değerlendirilerek kadının ikincil konumunun belirlenmesine ilişkin koşulların tespit edilmesine olanak sağlamıştır. Bu durum da kadınların eşit bir toplumda yaşamasına imkân sağlamıştır (Toptaş, 2015, s. 41).

### 1.3. KADIN İŞGÜCÜ ÇEŞİTLERİ

Kadınların çalışarak üretim yapmaları neticesinde toplumun yararı için çalışmaya başlayarak geçmişteki gerçekleştirdikleri faaliyetlerden farklı şekilde çalıştıkları görülmektedir. Toplum yapısının değişiklik göstermesiyle birlikte kadınların toplum içinde kazandıkları ekonomik pozisyonun değişiklik göstermesi ve sosyal statü kazanmış olmalarıyla birlikte bu süreç içinde kadınların gösterdikleri emeğin neticesinde toplumsal anlamda ekonominin gözle görülür şekilde büyüdüğü yadsınamaz bir gerçektir. Yaşanan bu gelişmelerle birlikte kadının toplum içindeki yaşantısı da gözle görülür şekilde değişikliğe uğramıştır.

Kadın istihdamının gelişimine bakıldığında iki süreç ile ortaya konulması mümkündür. İlk olarak Türkiye'deki kentleşmece süreci olduğu söylenebilir. İkinci olarak da Türkiye'nin küreselleşme sürecine öncülük eden sektörlerin diğer ülkeler ile rekabet içinde olmayan sektörler olmasındandır. Kentleşme sürecinde kadınların işgücüne katılmasındaki yaşanan düşüş nedeniyle kırsal kesimden kente göç etmekte olan kadınların çoğu zaman ev kadını şeklinde kaldığı ya da gayri resmi şekilde çalıştığı görülmektedir.

Yüksek yaşam standartlarının olduğu sınıflarda kadınların çalışma özgürlüğü bulunmasına karşın, ekonomik bakımdan ailenin ihtiyacı olmaması nedeniyle kadının çalışma ihtiyacı içinde olmadığı görülür. Ancak belirtmek gerekir ki kadın istihdamının en yüksek olduğu çevre üst sosyo-ekonomik sınıfıdır. Bunun yanı sıra düşük yaşam standartlarının olduğu alt sınıfta ise ailenin ihtiyacı olmasına rağmen sahip olunan toplumsal ve geleneksel değerler sebebiyle kadının çalışma yaşamına katılmasına olumlu bakılmaz. Söz konusu bu durum her ne kadar son yıllarda etkisini kaybetmeye başlamış olsa da toplumda bulunan mevcut değerlerin varlığını sürdürme ve uygulama noktasında yaşanan eksiklikler nedeniyle bu alanda sorunların varlığını sürdürdüğü görülmektedir. (Kocacık , Gökkaya, 2005, s. 200).

Ülkemizde halen işgücüne katılan kadınların büyük bir çoğunluğu tarım ve hayvancılık sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak yer almaktadır. Kadınların oldukça yüksek oranlarda düşük gelir düzeyinde, kayıt dışı olarak istihdam edilmesi kadının erkeğe olan bağımlılığının da devamı anlamına gelmektedir. Bu gibi sebeplerle kadınların istihdam oranı düşük kalmakta ve ekonomik olarak bağımsızlıklarını elde edememesine yol açmaktadır (Sayılan, 2012, s. 24)

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin başında sosyal kalıplar yer almaktadır. Kadının en önemli görevinin çocuklarına ve evine bakmak olduğu görüşü kadının yer aldığı sektörleri de etkilemiştir. Bu bağlamda bakıldığında kadınlar daha çok hizmet, eğitim gibi sektörlerde istihdam edilmiştir (Ansal, 1996, s. 4)

Günümüzde kadınlara sağlanan iş olanaklarına bakıldığında daha çok orta ve küçük işletmeler kadınlara iş olanağı sağlar. Bu alanda tercihte bulunan kadınların daha çok köylerden kentlere göç ederek büyük kentlerde yoksulluk içinde yaşamaya başladıkları görülmektedir. Bu alanda çalışan kadınların daha çok elişi sektöründe

hizmet veren firmalarda çalışmaya başlaması ile birlikte tüm bu gelişmeler uyarınca Türkiye'deki ücretli çalışma ile birlikte kadınlar bu sektörlerde daha çok yer almaya başlamışlardır. Bununla birlikte resmi istatistikler göz önünde bulundurulduğunda kadınların işgücüne katılma oranı düşük olmakla birlikte 2000li yıllara kadar yıllar içinde de sürekli azalma görülmüştür. İşgücüne katılım oranı 1990'da %34'ten 1996'ya dek %30'a gerilemiştir. 1998'de ise %26, 2000'de ise %28 olmuştur(Kocacık ,Gökkaya, 2005, s. 202). Bu oran 2019 yılına gelindiğinde ise TÜİK verilerine göre %34,5 seviyesindedir. Bu bağlamda 2000 yılından itibaren gerek yasal gerekse sosyal politika olarak uygulanan düzenlemelerin bir nebze de olsa kadının işgücüne katılımı olumlu etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

### 1.3.1. Ev içi Üretim

Toplumdaki olağan akış ve düzenleme kadın ve erkeğin rollerini belirleyici role sahiptir. Bununla birlikte, kadın ve erkeğin toplumdaki değerlerinin kültürel yapıyla da bağlantısı bulunmaktadır. Tüm toplumlarda erkek ve kadını ayıran birtakım kıstaslar bulunmaktadır. Bu kıstaslardan en önemlisi toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen sorumluluklardan kaynaklanır. Görev ve sorumluluklarının ayrılmasında etkisi bulunan en önemli değerlerden biri sosyo-kültürel değerlerden kaynaklanır. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet rollerinin, bir kimsenin kadın veya erkek olması durumunda kişinin toplum içinde ne şekilde davranmasını düzenlediği için kişilere yüklenen sorumlulukların ne şekilde olacağı da bu kurallarla bağlantılıdır. Geleneksel cinsiyet roller bağlamında kadınların toplum içinde özel alanda kalmaları ve bu nedenle ev içi üretim faaliyetlerinde bulunmaları gerektiği beklenir. Bu duruma verilebilecek en önemli örneklerden biri de annelik görevinin beklendiği şekilde gerçekleştirilmesidir (Yayla, 2016, s. 69).

Türkiye'de çalışan kadınların genel itibariyle ücretsiz aile işçisi olarak sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalıştığı görülmektedir. Kırsal kesime bakıldığında ise kadının çalışmasına karşı olarak elde ettiği şeyin hayatını devam ettirebilmesi ve evlenmede babasına sağladığı başlık parası olduğu görülür. Sanayi sektöründeki çalışan kadınların ise büyük bir kısmı sosyal güvenceden yoksun ve sigortasız çalışmaktadır. Ülkemizde ücretsiz aile işçiliğinin yoğun şekilde kırsal

alanda olduğu gözlemlenirken kentlerde ise kadınlar daha çok ücret karşılığında işlerde çalışmaktadır (Kocacık , Gökkaya, 2005, s. 202).

### 1.3.2. Ücretli Kadın İşgücü

Sanayi Devrimi ve ardından ortaya çıkan toplumsal gelişmeler ile birlikte toplumda farklı statüler edinmeye başlayan kadının, sahip olduğu toplumsal kimlikle birlikte toplumdaki ikinci plandaki yapısı değişiklik göstermeye başlamıştır. Modernleşme ile birlikte geleneksel değerlerin değişmeye başlayıp bunların yerini çağdaş değerlerin almasıyla birlikte etkili olunan durumda kadının aile içindeki yaşamı ve rolleri de değişmiştir. Sanayi Devrimi'nden önceki süreçte kadının aile içindeki çalışması ücretsiz işçi olarak değerlendirilir ve sorumlulukları evin genel işlerini yapmak olan kadının sonrasında ise kamusal alanda çalışmaya başladığı görülmektedir. Sanayileşmeyle birlikte kentlerde yapılmaya başlanan fabrikalardaki işgücü talebinin karşılanması amacıyla kadınlar da başvuruda bulunarak çalışmaya başlamıştır. Bu durum da kadınların ev dışında çalışmaya başladığını gösterir. Bu durum aynı zamanda kadınların kırdan kente göç ederek işgücü piyasasında aktif şekilde rol almaya başladığını gösterir (Yayla, 2016, s. 70).

Bu bağlamda Sanayi Devrimi, kadınların çalışması için önemli bir yer tutar. Çünkü tarihte kadınların ilk defa ücret karşılığında iş yaşamına girmiş olmaları bu bağlamda önemlidir. Kadınların çalışma yaşamındaki yerleri sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkmış olup, çok daha fazla sayıda kadının iş dünyasında yer alarak çalışmalarını sağlamıştır. Takip eden zamanda yasal düzenlemelerin de gerçekleştirilmesiyle birlikte kadınların çalışma dünyasında yer almaları daha da kolay bir hal almaya başlamıştır (Yıldız, 2013, s. 96). Söz konusu bu düzenlemelerle birlikte kadınların ayrımcılığa uğramaksızın korunması öngörülerek toplum içinde çalışma hayatına katkıda bulunmaları sağlanmıştır.

Meta değeri bulunan işlerle uğraşılarak üretimin devamlılığına ilişkin atıl olma hususunda kadın ve erkeğin toplum içindeki gözle görülür hiyerarşik yapısı da değişikliğe uğramaya başlamıştır. Ücretli işte çalışmaya başlayan kadınların zaman içinde statü elde etmesiyle birlikte toplumda ortaya çıkan işgücünün karşılanması için gereken talebi karşılamakta önemli rol oynamıştır (Büyükcoşkun, 2014, s. 9).

Kadınların işgücüne katılmasında en önemli faktörlerden biri olan kadınların toplumsal hayattaki rolleri de zaman içinde değişmeye başlamıştır. Ancak olumlu yanlarının yanı sıra bu dönemle birlikte olumsuz özellikler de kadınları etkilemiş, uzun saatler düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmışlardır. Her ne kadar bunca olumsuz durum yaşanmış olmasına karşın üretim yapısında meydana gelen değişimlerle birlikte kadın gücüne olan ihtiyacın arttığı görülmektedir. Beden gücüne olan ihtiyacın azalmaya başlamasının yanı sıra tarım sektöründe çalışanların payının da küçülmesi ile birlikte hizmet sektöründe yaşanan gelişmelerin ardından kadınlar için önemli iş alanının doğmasına sebebiyet vermiştir. Kadının ücretli şekilde çalışmaya başlaması ile birlikte kadınların bağımsız alanı oluşturularak aile ve toplumdaki roller de değişmeye başlamıştır (Hüseyinli, Hüseyinli, 2016, s. 111).

### 1.3.3. Girişimci Olarak Kadın

Kadın girişimciliğine ilişkin yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda yer verilen tanım uyarınca, ev harici bir mekânda kendi adına işletmesi bulunan ya da çalıştırdığı diğer kişiler ile birlikte çalışan ya da sahibi olma sıfatı ile ortaklılık kurarak işe ilişkin kamu ve özel kuruluşlarla iletişim halinde bulunan ve işletmenin geleceğine ilişkin planlar yaparak işletmeden sağladığı kazancın yatırım ve bununla birlikte diğer kullanımları için de değerlendirme yapması mümkün olmakla birlikte işletmesine yönelik ortaya çıkabilme ihtimalinin olduğu riskleri üstlenen kadındır. Ancak belirtmek gerekir ki mesleğin gerçekleştirildiği sırada bilgi sahibi olduğu bir alanda riske girmeksizin çalışma sergilemeleri halinde girişimci olduklarından söz edilemez. Çünkü girişimcilik faaliyeti ile birlikte mesleklerini icra eden kadınların esas itibariyle risk alma, işini kontrol etme gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir. (Soysal, 2010, s. 96).

Kadınların toplumsal yaşamın değişmeye başlamasının ardından ev dışında çalışmaya başlamasıyla birlikte kadınlar ekonomik olarak özgürlüklerini kazanmaya başlamışlardır. Bu durumun getirdiği yeniliklerden biri de kadınların ekonomik yaşamda giderek söz sahibi olmaya başladığının göstergesi olmasıdır. Bu durumun neticesinde kadınların girişimci olarak toplumsal yaşamda rol almaya başladığı görülmektedir.

Kadınların iktisadi alanda gerçekleştirdikleri çalışmalar ekonomik alanda giderek daha güçlü hale gelmesinde etkili olmuştur. Bu durumu destekler nitelikte çıkarılan yasalarla birlikte kadınların toplumsal yaşamda ekonomik etkinliğini sürdürmesi için düzenlemelerde bulunulmuştur.

Bunun yanı sıra, kadının toplumdaki statüsünün yükseltilmesi, eğitim imkânından da kaynaklandığından dolayı kadınların aldığı eğitimin eğitim kurumlarınca desteklenmesi halinde kadın ekonomik alanda etkin şekilde söz sahibi olmaya devam edecektir. Eğitim sistemiyle birlikte kadınlara kabiliyetin gerekli olduğu basit işlerde çalışmasının yanı sıra belli alanlarda uzmanlaşarak gerekli bilginin verilmesi de aynı şekilde kadınların meslek sahibi olmasında ve bu durumun sürekliliğini sağlamasında etkisi olacak durumlardandır. Eğitim düzeyi yükselen kadınların iş yaşamındaki katılımlarıyla birlikte aile yaşamındaki kadının sorumluluklarının birtakım kurumlarca gerçekleştirilmesi neticesinde aile yapısını değiştiren ve kadınların girişimci niteliklerini ortaya koymada etkisi olan durumlardan bir tanesi olmuştur (Yayla, 2016, s. 70).

Her ne kadar günümüzdeki mevcut kanunlara baktığımız zaman kadınların işgücü piyasasında olmasını sağlayacak niteliğe sahip olmasına karşın işgücü piyasasına girişini kolaylaştıran mekanizmanın olmaması sebebiyle kadınların işgücüne katılımı düşük seviyelerde kalmaktadır. Ülkemizdeki kadın istihdamına bakıldığında işgücü piyasasında çözüm bekleyen temel sorunlardan birinin bu olduğu görülür(Arısoy, Korkmaz, 2018, s. 306). TÜİK' in 2019 verilerine bakıldığında kadınların iş gücüne katılım oranı %34,5'e yükselmiştir. Ülkemizde 2019 yılında işgücü piyasasına katılan kadınların %59'unun hizmet sektöründe, %15,1'inin sanayi sektöründe, %25,1'inin ise tarım sektöründe çalıştığı görülmektedir. İstihdam edilen kadınların yüzde 41.3'ü kayıt dışı çalışmaktadır. Bu kapsamda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların yüzde 94.1'inin kayıt dışı çalıştığı görülmektedir (TÜİK,2019).

Cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise kadınlar erkeklerin çok gerisinde kalmaktadır. Erkekler için işgücüne katılma oranı AB-15 ortalamasının çok altındadır. Ancak bu oran AB-15'te %62,8 iken Türkiye'de %25,4 kadındır. Bunun nedeni, kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılımının son derece sınırlı olmasıdır.

İşgücüne katılma oranı kentsel ve kırsal alanlar açısından incelendiğinde, kırsal kesimde işgücüne katılım oranının kentsel alanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, daha çok kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılımının bir an önce artırılması ihtiyacını vurgular. Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranları kentsel ve kırsal alanlarda önemli farklılıklar gösterir. 1990'lı yıllarda kentsel ve kırsal kadın işgücüne katılım oranları arasında bir uçurum varken, bu farkın 2007 yılından sonra azalma eğiliminde olması ama yine de yüksek olması dikkat çekicidir. Kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranları, kırsal kesimdeki kadınların işgücüne katılım oranlarından çok daha düşüktür. Bu fark, kadınların kırsal kesimde "ücretsiz aile işçisi" olarak çalışmasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan, kırdan kente göçün etkisi, kırsal alanlarda kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüşe neden olmuştur (Özkan, 2008, s. 33-34).

633 Sayılı KHK'nın 9. maddesine bakıldığında kadınların sağlık, kültür, çalışma ve güvenliğine yönelik alanlarda kararların alınması ve arttırılarak ilerlemesini sağlamaya ilişkin çalışmaların yapılması T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün görevi şeklinde tanımlanmıştır. Bununla birlikte kadına karşı cinsiyet ayrımcılığın önlenmesi ve toplumsal statüsünün ve kadının insan haklarının korunarak geliştirilmesinin de görevleri arasında sayıldığı ifade edilir. Bununla birlikte işgücü piyasasına kadınların katılımını arttırmak için uygulanan politikalara bakıldığında istihdam oluşturma politikalarının bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte işgücü piyasalarına katılımda yaşanan zorluklara ilişkin gerekli değerlendirmelerin yapılarak ortaya çıkan sorunların çözümü konusunda da mali desteklerin sağlandığı görülmektedir (Arısoy , Korkmaz, 2018, s. 306).

Türkiye'de kadın istihdamının arttırılması için gerçekleştirilen diğer bir politika ise ilk defa çalışma yaşamına katılacak olan kadınları çalıştırmak isteyen işverene karşı vergi indiriminin sağlanmasıdır. 19-20 yaş arasındaki genç çalışanları kapsamı altına alan bu vergi teşvikinin üç yıl sağlandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra kadın istihdamının arttırılmasını amaçlayan 2017'de yapılan düzenleme ile birlikte çalışan annelerin çocuklarına bakması için büyükanneye sağlanan destek ile birlikte kadınların çalışma yaşamına katılması için gerekli teşviklerin sağlandığı görülür. Bununla birlikte kadınların gebelik ve analık durumlarında korunmaları ve gece veya

tehlikeli işlerde çalışmamaları için gerekli düzenlemelerin yapılması ile birlikte kadınların işgücünde istihdamın arttırılması amaçlanmaktadır (Arısoy, Korkmaz, 2018, s. 307).

Dünya genelinde kadınların girişimci şekilde hareket etmesini etkileyen en önemli unsurlar koruyucu ve destekleyici nitelikte çıkarılan yasalar olmuştur. Bununla birlikte, dünya nüfusundaki değişimler, şehirleşme oranındaki artış, eğitim imkânının artması ve yeni iş kollarının çıkması, aile yaşamındaki değişim ve evlenme oranlarındaki azalma gibi faktörler de bu durumu etkileyen diğer etmenler arasındadır. Söz konusu toplumdaki değişimler neticesinde girişimci kadının çıkması ve varlığını devam ettiriyor olması günümüzde de süregelen bir durum olmakla birlikte sadece belirli bir mesleğin uygulayıcısı veya emekçi olmanın yanı sıra aynı zamanda da girişimci olarak ekonomik bağlamda etkinliğini sürdürmektedir (Soysal, 2010, s. 89).

### 1.4. KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Kadın istihdamını etkileyen en önemli unsur toplumsal algıda kadına biçilen rollerdir. Kültürümüzde geçmişten bugüne ataerkil bir gelenek söz konusudur. Kadının yeri evidir, görevi çocuk bakmak ve evle ilgilenmektir dayatması nedeniyle kadınların istihdam edilmesinde toplumsal bir engel olmuştur. Kadınlar bu dayatmadan ötürü belli sektörlerde ve bu dayatmalar neticesinde istihdam edilebilmişlerdir.

Toplumsal bazı algıların dayatılması nedeniyle kadının görevleri ve kadının toplumsal bakış açısındaki yeri kadın istihdamını bazı sektörlere girişi ve bazı iş kollarında çalışması bakımından kısıtlamıştır. Ayrıca girebildiği sınırlı iş imkânlarında da kadının medeni halinin iş hayatına girmesinde önemli etkileri bulunmaktadır. Özellikle bekâr ve dul kadınların iş hayatına daha fazla katıldıkları gözlemlenir.

Toplumsal yapıda ortaya çıkan değişim ve gelişmelere ilişkin olarak kendine farklı roller üstlenen kadın eğitim almaya ve bulunduğu konumu koruyarak farklılığını arttırmaya çalışmaktadır. Kadınlar hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya başlayarak bilinçlenmeye başlamıştır. Fakat toplumsal yaşamda ağırlığının hissedildiği geleneksel tavır ve düşünce kadına ev yaşamı dışında çalışmaya başlamasına yönelik sınırlamalar getirmektedir. Kadının yerinin evi olduğu düşüncesinin ağırlık kazandığı toplumlarda kadınların hem ev hem de ev dışında

çalışmak istemesi ile kadın çatışma içinde kalmaktadır. Kendisi ile çatışma içinde kalan kadının bununla birlikte erkekler ile aynı işi paylaşmasına karşın ondan daha düşük ücret alarak ikinci planda tercih edildiği görülmektedir. Ev içi ya da dışında çalışan kadınların şiddete maruz kalması da kadınların işgücünde sahip olduğu konumunu korumasını zorlaştırmaktadır (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 196).

Ülkemizde kadın istihdam oranlarının düşük olmasındaki en önemli etkenlerden biri de eğitim düzeyinin düşük olmasından kaynaklanır. Eğitimli olanların iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında erkekler ve kadınlar birbirine yakındır. Bu noktadaki temel sorun ise eğitim aşamasından çalışma yaşamına geçiş aşamasında yaşanan sorunlardan kaynaklanır. Bununla birlikte verimlilikte genç istihdam rakamlarının olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kadın istihdamı hususundaki en önemli unsurlardan bir diğeri ise esnek çalışma saatlerinin yeteri şekilde yaygınlaşmamasından kaynaklanır. Özellikle de Avrupa'daki kadınların işgücüne katılım oranının artmasında kısmi süreli çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin rol oynadığı görülmektedir. Kadın istihdamına ilişkin asıl sorunun eğitimsizlik olması nedeniyle ve buna bağlı olarak eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle kadınlardaki işgücüne katılım da düşünüldüğü zaman eğitim modeli ile bunun sağlanması mümkündür (Odabaşı, 2009, s. 33).

Kadınların eğitim gördüğü alanların yeterince kullanılamaması, sahip olduğu imkânları yeterince kullanamamalarına ve kendilerini geliştirememelerine neden olmaktadır. Kazanılan becerilerin de iş yaşamında istenildiği şekilde etkinliği olmamaktadır. Bu sebeple sahip olunan bilgi ve tecrübeyi iş yaşamına aktaramamaları nedeniyle istenildiği şekilde başarılı olması da zorlaşan bir durum haline gelmektedir. İyi şekilde eğitim alan kadınlar katıldığı meslekler sayesinde istihdama katkıda bulunmalarını sağlarken aynı zamanda da bu durum güçlü bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Ancak buna rağmen kadınların iş yaşamına katıldıktan sonra da birtakım sorunlarla karşı karşıya kalması söz konusu olabilmektedir. Bunlardan en önemlisi de cinsiyete dayanan ayrımcılıktır. Bu durumun neticesi olarak da kadınların sosyal dışlanmaya maruz kalma tehlikesi bulunmaktadır (Savcı, 2013, s. 32).

Kadınların ekonomik yaşama girişimcilik faaliyetleri kapsamınca sahip oldukları işletmelerin daha çok problemin algılanması, liderlik özellikleri ve işletme performansı bakımından ve örgüt kültüründe farklılıkların olması da işgücüne katılımı

etkileyen hususlardandır. Bununla birlikte erkeklerin girişimcilikle ilgili altyapıların ve geçmiş deneyimlerin kadınlardan fazla olması nedeniyle kadın girişimciler daha çok işletmelerin kurulmasında hazırlıklı olamadıklarından dolayı erkeklere göre daha fazla risk üstlenmek zorunda kalmaktadırlar (Soysal, 2010, s. 96).

Kadın girişimciler farklı güdüler ve iş beceri düzeyine ve mesleki geçmişe sahiptirler. Kadın girişimciliğine ilişkin yapılan araştırmalara bakıldığında kadınların girişimciliğini etkileyen faktörlerin ağırlıklı olarak demografik çevre ve aile yapısı, okuryazarlık, eğitim, çevre, işgücü ve istihdam, cinsiyet ve örgütsel biçimlerin yanı sıra yaşanan ekonomik gelişmeler olduğu görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara bakıldığında ise kadınların finansal güvenliği sağlamasıyla birlikte iş dünyasında işlerini dengeleyememeleri söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte kadın yatırımcıların kredi bulamama ve iş dünyasında erkeklere göre ikinci planda görülmeleri de kadın istihdamının önündeki engellerdendir (Soysal, 2010, s. 96).

1980'lerden itibaren gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu şekilde ülkemizde de kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlara ilişkin yapılan araştırmaların ortak noktası kadınların genel itibariyle girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanı sıra kadın olmaları nedeniyle erkeklerden farklı olarak birtakım sorunlar yaşamasından kaynaklanır.

Genel olarak kadın girişimcilerin karşılaştığı sorunlar; güvensizlik, rol çatışması, deneyim eksikliği, cinsel beklentiler, geleneksel baskı, başarısızlık düşüncesidir. Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları engeller şu şekilde sıralanmıştır: Toplumun kadınlarla ilgili değer yargıları ve inançları (%30), bilgi eksikliği (%23), rakiplerin engellemesi (%20), sermaye bulunmasında zorluk (%16) ve bununla birlikte yasal ve bürokratik engellerdir (%11). Kadın girişimciler çoğunlukla işgücü piyasası, ticaret, satın alma ve fiyatlandırma konularında bilgi eksikliği yaşıyor. Bir başka bulgu da kadın girişimciler arasında iş anlayışından çok duygusal zihniyetin olduğu görülmektedir. Bunlar arasında özellikle zorunlu bağışlar ve sık mevzuat değişiklikleri dikkat çekici faktörler şeklinde belirlenmiştir (Soysal, 2010, s. 96-97).

Kadınların ekonomik yaşamda karşılaştığı engellerden en önemlisi de toplumsal açıdan ikincil konumda olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu durumun da farklı nedenleri söz konusudur. Erkek egemen toplumlarda görülen kadın erkek arasındaki ayrımcılık nedeniyle kadın ve erkeğin aynı toplumsal imkânlardan yararlanamaması ve kadının fizyolojik farklılıkları nedeniyle fiziksel güce dayalı işlerde de etkin şekilde çalışmaları mümkün olmamaktadır (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 195).

Kadın işgücünün istihdama dâhil edilmesindeki karşılaşılan bir diğer sorun da kadın çalışanların aynı işte çalışan erkek çalışan meslektaşlarına göre daha düşük ücret karşılığında istihdam edilmeleridir. Bu ücret ayrımcılığının üç nedenden ortaya çıktığını öne sürülmüştür. İlk neden terfi, ücret artışı gibi direk kadın çalışanın ücretine etki eden süreçlerdeki farkın kadınların başlangıçta düşük nitelikli ve düşük ücretli işlere yönelmesidir. Bir diğer neden ise kadınların kalifiye bir çalışan statüsünde olabilecek donanıma sahip olmasına karşın erkek egemen bir sektörde hak ettiği ücreti alamamasıdır. Son neden ise tamamen işten kaynaklı nedenlerle birebir aynı işi yaptıkları halde daha düşük ücret almalarından kaynaklanır (Özkan, Özkan, 2010, s. 96). Çalışan işgücünde kalmaya razı olacağı en düşük ücret ile çalıştırılmaktadır (Doğrul, 2007, s. 50). Kadın çalışanın ücretlendirilmesi, işverenin cinsiyet temelli kararları nedeniyle sağlanamadığı hallerde kadınlar işgücü piyasası dışında kalmayı tercih edebilirler. Kadınların istihdam edilmesinin önündeki bir diğer faktör de eğitim düzeyidir. Özellikle alt sosyo-ekonomik gruplardaki işleyişin kız çocuklarının aleyhinde olması eğitim fırsatlarını erkek çocuklar kadar kullanamamalarına sebep olmaktadır. İş gücüne katılım bazında erkekler eğitim düzeyinden bağımsız istihdam edilebilmesine karşın kadınlar da eğitim düzeyiyle istihdam oranının kuvvetli bir ilişkisi bulunmaktadır. Düşük eğitim düzeyindeki kadınlar işgücüne katılımda çok sınırlı imkânlar bulmakta, kadının eğitim düzeyi arttıkça erkek istihdam oranlarına yakınlaşmaktadırlar (Makal, Toksöz, 2012, s. 245).

Özellikle kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçiliği de kadın istihdam oranlarını etkileyen bir diğer unsurdur. Tarımsal üretim ile geçimini sağlayan bölgelerde kadınlar tarlalarda, kente göç söz konusu olduğunda ise küçük aile işletmelerinde kadınlar ücretsiz aile işçiliğini statüsünü sürdürmektedirler. Kayıt dışı çalışmada özellikle

ücretsiz aile işçisi statüsündeki kadınlarda gözlenmiştir. Küçük aile işletmeleri sermaye yetersizliği gibi sebeplerden dolayı kayıt dışı kadın işgücüne yönelmiştir (Özdemir , Serel, 2016, s. 6).

"Küresel kapitalist ekonomik sistem" sürekli olarak kendini yeniler ve işgücü piyasasında radikal dönüşümler geçirir. Özellikle sanayi devriminden sonra ivme kazanan yeni ekonomik yapıların ve özellikle de işin örgütlenme biçimindeki değişim ve istihdamda ortaya çıkan yeni eğilimlerin, kadın ve çocuk işçiliğinin yoğun şekilde kullanımını gündeme getirmektedir. Dünyada ve Türkiye'de kadınlar bakımından en sorunlu uygulamalardan birisi ise esnek istihdam formatının genişletilmesidir. Bu uygulamalar tüm ülkelerde yasal şekilde garanti altına alınmaktadır. Bu yasal garantiye dayanarak, "esnek istihdam", talep üzerine çalışma, evde istihdam, yarı zamanlı çalışma, parça başı istihdam ve toplu ücret olarak kendini gösterir. Esneklik, çalışma yeri, çalışma süresi, emek miktarı, ücret seviyesi gibi konularda özgürlük kazanılması anlamına gelir. Diğer bir anlatımla, işveren ihtiyaç duyduğu sayıda işçiyi ihtiyaç duyduğu zaman çalıştıracak ve ihtiyacı olduğu zamanda üretme özgürlüğüne sahip olacaktır (Yıldız, 2013, s. 98).

Kadınların ve çocukların güvencesiz ve düşük ücretlerle çalıştırılması giderek daha yaygın hale gelmektedir. Öte yandan, kayıt dışı ekonomi veya kayıt dışı istihdamdan olumsuz etkilenen, dünyada ve ülkemizde önde gelen gruplar kadınlardır. Ekonomik kriz ve işsizlik dönemlerinde kayıt dışı kadın işgücünün oranının daha da arttığı gözlemlenmektedir. Kayıtsız kadınlar, diğer tüm kayıtsız işçiler gibi sosyal güvenlik kanununun sağladığı güvenlikten mahrumdur. Kayıt dışı çalışan kadınların çalışma saatleri uzundur (Yıldız, 2013, s. 98).

Özellikle tekstilde parça başı ücret uygulaması nedeniyle de çalışma ücretleri düşüktür. Bu sektörde çalışan kadınların kayıt dışı çalışmaları nedeniyle iş kazalarına karşı korumaları da bulunmamaktadır. Hem kayıt dışı istihdamın hem de esnek istihdamın arka planında, işverenlerin daha az ücret ödeme isteği ve daha fazla kar elde etme düşüncesi bulunur. Kadınlar, düşük ücretler ile vasıfsız işlerde çalışarak, otorite hiyerarşisindeki düşük pozisyonlarda ve kötü çalışma koşulları altında çalışmaya mahkûm edilir. İşverenler bu koşullar altında kadın istihdam etmekten kazanç sağlar. Ucuz işgücünü oluşturan kadınlar, emek sürecinde baskıya açık, kolay

işten çıkarılmakta ve yedek ordu konumundadır. İşin değişen doğası, sosyal haklar ve yasal düzenlemeler nedeniyle kadınlar çalışma hayatına eskisinden daha fazla girmiş olabilir. Ancak eğitimleri, nitelikleri, çalışma hayatında sahip oldukları işler ve aldıkları ücretlere bakıldığında, ekonomik hayattaki cinsiyet eşitsizliğinin kendini gösterdiği söylenebilir. Yapılan araştırmalara bakıldığında ise sosyal ve kültürel engellerin kadınları çalışma hayatından uzaklaştırdığına ve bunun da cinsiyet eşitsizliğini körüklediğine dikkat çeker (Yıldız, 2013, s. 99).

Türkiye'de birçok sektörde kadınlar erkeklerden daha düşük ücretle çalışmaktadır. Nitekim ülkemizde 1950'li yıllardan itibaren 5518 sayılı Kanun ile "eşit işe eşit ücret" uygulaması zorunlu hale gelmiştir. Ancak pratikte; Kadınlara beceri, kıdem ve liyakat temelinde farklı ücretler ödenebilir. Cinsiyet, yaş ve etnik köken temelinde ayrımcılığın bir sonucu olarak işgücü piyasasında ve istihdam ilişkilerinde, kadın işçiler daha fazla yoksullukla karşı karşıyadır (Öztürk , Çetin, 2009, s. 2678).

Türk işgücü piyasasının başka bir özelliği ise işgücüne katılım bakımından kadınların içinde bulunduğu konumudur. Kadınların işgücüne katılma oranı, işgücü piyasası sanayileşmiş ülkelerde köklü bir sorunu yansıtır ve Türkiye ile arasındaki en önemli farklardan birini oluşturur. Türkiye'de kadınların katılım oranı diğer dünya ülkelerine göre oldukça düşüktür. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ya da istihdama devam etme konusundaki isteksizliğinin arka planında geleneksel toplumsal değerlerin önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Kadınların katılım oranlarını artırmak için yetersiz eğitim düzeyi engelini aşmak gerekir. Eğitim düzeyi yüksek kadınların katılım oranının da arttığı görülmektedir. Türkiye'de eğitime katılım oranı ile kadınların istihdama katılım oranı arasında güçlü bir ilişki olması nedeniyle kadınların eğitim seviyesi arasında bağlantı bulunmaktadır (Ay, 2012, s. 324).

En gelişmiş toplumlarda dahi görülen geleneksel inanç ve baskı, kadınların iş yaşamında gerektiği şekilde rol almasını sınırlandıran en önemli niteliklerden biridir. Kadının yerinin yalnızca ev olduğu düşüncesi nedeniyle kadınların ev dışında bir faaliyet yürütmesi sınırlandırıldığından dolayı kadınların iş yaşamındaki etkinliği sınırlandırılmaktadır. Bunun yanı sıra, kadının çalışarak para kazanması ile birlikte erkeğin aileyi yeterince koruyamayacağı düşüncesi de kadınların bu anlamda çalışmasını sınırlandıran diğer bir durumdur. Bu nedenle kadının ev dışında bir işletme

kurarak faaliyete geçirmesi halinde üretime katkıda bulunması bugün dahi birçok kültürde alışılagelmiş bir davranış değildir (Soysal, 2010, s. 98).

Kadın istihdamını etkileyen bir diğer unsur da yaştır. Kadın istihdamında 25-29 yaşları arasında artış gözlemlenmektedir. Bu artış, 30'lu yaşlarda yerini düşüşe bırakmaktadır. Bu düşüşün temel sebebi, kadınların bu yaşta çocuk sahibi olmalarıdır. Çocuk sahibi olan kadınlar kendi istekleriyle veya eşlerinin baskısıyla çocuk bakımını üstlenmek için işgücüne katılımdan çıkabilirler. Bu düşüş, 40'lı yaşlarındaki kadınlarda bir miktar artışa dönüşür. Bunun sebebi ise düşüşe neden olan çocuk bakımının okul ile yerinin doldurulmasıdır. 45 yaşlarından itibaren ise kadın istihdamı azalarak devam eder (Türlüoğlu, 2018, s. 63).

Kadın istihdamının sağlanmasına ilişkin Türkiye'de birtakım yasal düzenlemeler de bulunulmaktadır. Türkiye'de kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanmasına ilişkin süreç, Cumhuriyetin ilan edilmesiyle başlayarak Medeni Kanun'un kabul edilmesiyle birlikte kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmaya başladığından söz edilebilir. Zaman içinde Anayasal düzenlemeler ve diğer mevzuatlarda yer verilen düzenlemelerle birlikte kadınların toplumda daha etkin rol oynaması ve ekonomik anlamda toplumda etkin role sahip olması amaçlanmıştır (Toptaş, 2015, s. 44). Ancak yine de bu düzenlemeler, uygulamada toplumdaki kadın erkek eşitsizliğinin önüne geçmek için önlem niteliğinde olsa da kadın erkek arasındaki toplumsal eşitsizliği ortadan kaldırmak için tam anlamıyla yeterli olmamaktadır.

Kadın istihdam oranının arttırılarak sürdürülebilir büyümenin sağlanması mümkündür. Ancak kadınların karşılaştığı sorunlar bu durumu engelleyici nitelikte sonuçlar ortaya çıkararak kadınların işgücü piyasasında yer almasını sınırlandırmaktadır. Eğitim seviyesinin düşük olması, yaş etkeni, medeni hal, cinsiyet temelli bakış açısı, kayıt dışı istihdam ve ücretsiz aile işçiliğinin yanı sıra zor şartlar altında çalışma nedeniyle kadınların işgücünde yer alması sınırlandırılmaktadır (Erdoğan, Yaşar, 2018, s. 18).

### 1.4.1. Cinsiyet Temelli Bakış Açısı

Kadınların ekonomik özgürlüğe ulaşamamasındaki temel neden istihdama katılım sağlayamamalarıdır. Bu durum aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderek artmasına sebebiyet vermektedir. Kadınların cinsiyet eşitliğinin olmaması nedeniyle daha düşük ücretlere çalıştırılması ve cinsiyet farkının ortadan kaldırılmaması halinde bu durumun devam edeceği ifade edilmektedir (Aksoy, vd. 2019, s. 150).

Cinsiyet temelli bakış açısı kadın ve erkek arasındaki dengesizliğin giderek daha da belirgin bir hal almasında etkili olmuştur. Bir firmanın kurulmasındaki ilk şartlardan biri olan finansal varlığa ve gereken bilgi potansiyeline sahip olmak gerekmektedir. Toplumdaki kadınların bulunduğu pozisyon bu bağlamda yetersiz kalmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, kadınlar için yeni iş fırsatlarının değerlendirilmesi de bu nedenle daha da zor bir hal almaktadır. Gelişen ülkelerde dahi kadınların erkeklere göre daha az kazanması da bu düşüncenin oluşturduğu nedenden kaynaklanır (Soysal, 2010, s. 98).

Kadınların ayrımcılığa maruz kalması, çalışma yaşamında statülerini belirleyen önemli faktörlerden bir tanesidir ve kadınları sosyal hayatla bütünleştiren çalışma hayatının dışında bırakmaktadır. Genel olarak bakıldığında yaşa, fiziksel yeteneklere, sınıfa, etnik kökene, cinsiyete, ırka veya dine dayalı ayrımcılık, kadınları cinsiyet açısından sosyal baskı hedefi haline getirir. Geleneksel yaklaşımla birlikte cinsiyet ayrımcılığı kadınlar için önemli bir engel teşkil eder. Kadınların işe katılımını zayıflatmakta veya çalışan kadınları çalışma hayatından uzak tutmaktadır. İşgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın fırsat eşitsizliği ve işleyiş eşitsizliği şeklinde tezahür ettiği, geleneksel cinsiyet ayrımcılığının, "erkeğe özgü" ve "kadınlara özgü" işler ayrımının ancak kendi içinde mümkün olduğu görülmektedir (Hüseyinli, Hüseyinli, 2016, s. 116).

Gelir düzeyi, kıdem ve yüksek beceri gerektiren yüksek ücretli işlerde erkeklere çalışma fırsatı verilmekte ve daha az beceri gerektiren düşük ücretli işlerde ise kadınlar çalıştırılmaktadır. Görüldüğü gibi sosyal eşitsizlik kadınlara cinsiyetlerinden dolayı erkeklere tanınan fırsatları vermemektedir. Toplumun kadınlar için uygun gördüğü rol temelde çalışmayı kabul etmekte zorlanmaktadır.

Kadınların gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde çalışma hayatına katılımı, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaz. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çalışma hayatında statü ayrıcalığının kaldırılması ve eşit haklar sunulması gerekir. Öte yandan belirli iş ve mesleklerde yoğunlaşma, kadınların ücretlerinin genellikle erkeklerden daha düşük olması, ilerleme ve terfi için sınırlı fırsatlar gibi etmenler kadınların karşılaştığı ayrımcılık türlerini derinleştirir (Hüseyinli, Hüseyinli, 2016, s. 116).

Cinsiyet temelli ayrım nedeniyle kadınların ekonomik anlamda yeterince söz sahibi olmasını engelleyen diğer bir durum ise finansal sermayeden erkekler kadar yaralanamıyor olmalarından kaynaklanır. Bu nedenle gerekli kredi ve finansman kendilerine sunulmadığından dolayı kadınların ekonomik anlamda üretkenliğini sınırlayıcı bir durum ortaya çıkmaktadır. Sermaye engeli ile karşılan kadınlar, mevcut olan işletmelerini gerektiği zaman gerektiği şekilde büyütemediği için gerekli şekilde etkinliği olamamaktadır (Soysal, 2010, s. 98).

Cinsiyet ayrımcılığının birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir durum olduğu görülmektedir. Bireylerin kadın veya erkek şeklinde sergilediği fizyolojik ve biyolojik özellikler iş hayatında da farklı yaklaşımları ortaya çıkarmaktadır. Cinsiyet kadın ve erkeğin rolleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahipken, meslekteki sorumluluk ve tutumu da etkilemektedir. Bu durum işgücü piyasasında ayrımcılığa ve benzer beşeri sermayeye sahip bireylere farklı muameleye neden olmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının yanı sıra, eşit niteliklere sahip kişilere yalnızca cinsiyete dayalı olarak farklı muamele yapılmaktadır. Bu nedenle kadınların eğitim ve mesleki eğitimde karşılaştıkları sorunlar nedeniyle işgücüne katılım oranı düşüktür (Özgöz, Bozkurt, Alparslan, 2015, s. 68).

Yasal düzenlemeler ile engellenmeye çalışılan cinsiyet faktörlerinin ayrımcılığa dâhil edilmesi, iş yaşamında kadın ya da erkek için bu tür eşitsizliklerin hukuktan çok uygulama sorunu olduğunu göstermektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, kişisel yeteneklerden veya iş performansından çok cinsiyete dayalı değerlendirmeleri içerir ve ayrımcılık uygulamaları açık ve üstü kapalı olmak üzere iki şekilde görülmektedir. Açık cinsiyet ayrımcılığında; cinsiyetler arasında doğrudan ayrımcılık olduğu somut olarak görülebilir (Özgöz, Bozkurt, Alparslan, 2015, s. 68).

Personel ihtiyacının karşılanması için sadece erkek adayların bir duyuru ile müracaat etmesini istemek, erkekler lehine ücret farkı, kadınların hamileliği nedeniyle işten çıkarılması gibi uygulamalar bu tür ayrımcılığın somut örnekleridir. Çalışanlar benzer özelliklere sahip olsalar da, farklı cinsiyetten birine ayrıcalıklı muamele etmek anlamına gelen açık cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sorunların ortaya çıkmasını kolayca tetikleyebilir. Öte yandan, nesnel bir yaklaşımla ayrımcılık hakkında düşünülmesi gereken herhangi bir şüpheli durum olmasa da, belirli bir cinsiyet grubu olumsuz etkilenmekte, bu da cinsiyet ayrımcılığının kadın erkek eşitsizliğinin sergilendiği durumları göstermektedir. (Özgöz, Bozkurt, Alparslan, 2015, s. 69).

Geleneksel kadın istihdamının özellikleri, çok fazla beceri gerektirmeyen düşük üretkenlik ve ücret seviyelerine sahip işlerde atipik iş sözleşmeleriyle güvencesiz çalışmalardır. Bu sebeple işgücündeki kadınların oranının arttırılması, erkeklerin geçmişte bağımlı olduğu çalışma koşullarının kötüleşmesi anlamına gelebilir. Bu bakımdan, kadınların işgücüne katılımı arttıkça cinsiyet temelli ayrımcılık da artmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kadın işgücünün istihdamı bir tür kayıt dışı hale gelir. Kayıt dışı istihdam yoksulluğa yol açtığından, kadın işçiler becerilerini geliştirmek için ihtiyaç duydukları ekonomik güç ve zamandan yoksun kalmaktadır. Eğitime erişim, kadınların yüksek beceri düzeylerine ulaşmaları ve daha iyi iş olanaklarından yararlanmaları için önemini korurken, eğitimin eşit olduğu bölgelerde ise istihdam ve ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık engelini aşmak için eğitim tek başına yeterli değildir. Sonuç olarak, kayıt dışı sektördeki en yoksullar çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak veya düşük ücretlerle çalışan kadınlar ve çocuklardır (Öztürk, Çetin, 2009, s. 2677-2678),

Kadınların iş yaşamında etkin rol almasını engelleyen en temel faktörlerden biri cinsiyete dayanan rol ayrımcılığıdır. Bu nedenle kadınların iş hayatını hangi meslekte veya pozisyonda kurması gerektiği aile içindeki sahip olduğu rolle bağdaştırılmaktadır. Bu durum da kadının iş yaşamında dilediği gibi meslek seçimini engellemekle birlikte iş yaşamındaki yapılan tercihler de erkeklerin egemenliğinde yapılan faaliyetlere dönüşmektedir. Bunun yanı sıra, ücret karşılığı ya da yönetici veya girişimci olarak çalışmakta olan kadınların daha çok kapalı toplumlarda olmak üzere cinsel veya duygusal tacize uğrama olasılığı yüksektir. Ancak buna rağmen işine son verilmesi halinde maddi anlamda zorluğa düşeceğinden dolayı birçok kadın bu duruma

katlanmaktadır. Bu durum da kadınların iş yaşamında yer almasını zorlaştıran etmenlerden biridir (Soysal, 2010, s. 98)

### 1.4.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Toplumsal cinsiyet anlayışı nedeniyle kadınların toplumsal yaşamda eşitsizliğe mahkûm olması, kadın istihdam oranın düşmesine de sebebiyet vermektedir. Kız çocuklarının eğitim almasının engellenmesi, ilerleyen süreçte ekonomik süreç içinde yer almasını engelleyici bir hal almaktadır. Bunun yanı sıra, kadınların iş yaşamına katılmasına karşı çıkılması ve belli meslekleri tercih etmesinde birtakım dayatmalarla karşı karşıya kalmaları ve ev işleri sebebi ile engellenmeleri, sosyal ve ekonomik yaşama dâhil olmalarını engelleyici nedenlerden dolayı iş yaşamında etkin şekilde rol alamamalarına neden olur (Aksoy, vd. 2019, s. 151).

Düşük eğitim ve çalışma nitelikleri, diğer sosyal koşulların olumsuzluğu ve ücretsiz aile işçisi statüsü, kadınların ev hanımı olarak çalışma hayatından uzak durmasına neden olmaktadır. 2000'li yıllarda kadınların işgücüne katılımının göz ardı edilemeyecek kadar hızla azaldığı görülmektedir. Kırsal alanların terk edilmesi ve göç gibi nedenler, düşüşün nedenlerinden biri olarak gösteriliyor. Ancak şehirlerde yaratılan istihdam olanaklarının şehirleri dolduran kadın ve erkek işgücünü karşılamaya yetmemesi bu nedenleri hızla güçlendirmektedir (Hüseyinli, Hüseyinli, 2016, s. 115).

Sosyal devlet üzerindeki vurgunun azalması, diğer faktörlerin kadın emeği üzerinde etkili olmasına neden olur ve önce aile gelir. Ailenin de etkisiyle kadınlar gelenekler, çocuk ve aile sorumlulukları doğrultusunda evden çıkıp işgücüne katılamamaktadır. Çalışmak isteyenler ya geçici olarak enformel sektörde ya da evde parça başı çalışmak zorundadır. Yeni yaşam alanlarında kültürel farklılığının getirdiği güvensizlik gibi psikolojik faktörler de kadınların istihdama katılmasını engelleyen nedenler arasında yer alır (Hüseyinli, Hüseyinli, 2016, s. 115).

Eğitim, emeğin üretimdeki katkısını ve duruma bağlı olarak ücreti arttıran bir faktördür. Bununla birlikte, eğitimin sağlığı ve beslenme şartlarının iyileştirilmesinde de etkili olduğu ve ölüm oranında azalma olduğu görülür. Eğitim seviyesi, ekonomik

işlevselliği bulunan ve aynı zamanda da bireylerin işgücüne katılım oranını etkileyen önemli unsurlardan biridir. Eğitim seviyesinde görülen artışla birlikte işgücüne katılım oranında da artış görülmektedir. Eğitim seviyesi, kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli unsurlardan biridir. Daha çok yükseköğrenim mezunlarında işgücü piyasasına katılım oranının fazla olduğu bilinmektedir (Erdoğan, Yaşar, 2018, s. 19-20).

Eğitime ilişkin bu tutum ve işgücü ayrımı, kadın ve erkek arasında eşit şekilde dağılmamakla birlikte bireyler arasındaki eğitim seviyesi ve gelişmiş seviyesi arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar bakımından eğitim, tarım dışı sektörlerde yer alma imkânı tanımakla birlikte çalışma imkânının daha iyi şartlarda daha iyi şekilde olmasına katkı sağlar. Ancak genel duruma bakıldığında, Türkiye'de kadınların eğitim seviyesinin düşük olduğu ve bu durumun da işgücü piyasasına olumsuz şekilde yansıdığı söylenebilir (Erdoğan, Yaşar, 2018, s. 19-20).

Çalışma hayatında yer alan kadınların daha çok hizmet sektöründe yoğunlaştığı ve bu kapsamdaki sektörlerde daha çok yer aldıkları görülür. Endüstri sektöründeki kadınların kumanda pozisyonlarda yer almasının riskli olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, özel sektörde yer alan kadınların daha çok kadınların işlevsel alanı şeklinde ifade edilen tepe yönetim kademelerine yönelik yetkisiz sorumluluklar verilmektedir. Bu durum da kadınların az para kazandıkları ve benzer işlerde çalışmaya başladığını gösterir. Kadın yöneticilerinin sayıca daha az olmasının en önemli etkisi cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan tutumdur. Bu durumun bir sonucu olarak kadınlar, işlerin gerektirdiği şekilde donanıma sahip olmamalarından kaynaklanır. Kadınların iş dünyasında yeterince söz sahibi olabilmesi için mesleğin gerektirdiği donanıma sahip olmaları ve bu doğrultuda çalışmaları gerekir (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 207).

Eğitimle birlikte çalışma yaşamında yer alacak kadınların daha verimli şekilde ortaya iş koymaları ve aynı zamanda da meslek seçimi ve kariyerlerinde kolaylıklar sağlanması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda erkeklerle aynı haklara sahip olmamaları eğitim eşitsizliğinden başlamaktadır. Eğitim alanındaki sınıf farklılığı ile birlikte kadınların erkeklerden daha fazla etkilendikleri ve bu durumun da iş hayatını etkilediği söylenebilir. Daha çok geleneksel hayatı benimsemiş olan ailelerde bu durum mali

güçten kaynaklanmamakla birlikte erkek çocukların okula gönderilmesi ile ilişkisi bulunmaktadır. Kadınların küçük yaşlardan itibaren tarla ve ev işlerinde çalıştırılması veya evlendirilmesi, eğitim imkânlarından erkekler kadar yararlanamadığını ve bu nedenle ilerleyen süreçte meslek yaşamında eşitsizliğin olduğu söylenebilir. Kentteyse kız çocuğuna verilen eğitim imkânının erkek çocuklarına göre daha az olması nedeniyle eşitsizlikten kaynaklanan girişimcilik bilinci de ilerleyen süreçte kadınlarda daha düşüktür (Soysal, 2010, s. 102-103).

### 1.4.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımı tüm toplumlarda görülen bir rol ayrımına yol açar. Rol dönüşümüyle birlikte kadının ev ve özel yaşamla sınırlanarak erkeğinse toplum içinde daha aktif olarak çalışmayı sağlaması gerektiği düşüncesi, çalışma yaşamında yer alan kadınların düşük ücretlerle çalıştırılmasında etkilidir. Üretim işlerinin erkeğin egemenliğinde, ev işlerinin ise kadına ait olduğu düşüncesi nedeniyle iş hayatında kadınların yer almaya başlaması kabul edilemediğinden dolayı toplumsal birtakım ortaya çıkan sorunlardan biri de ücretlendirme konusunda oluşmuştur.

Bu eşitsizliğin giderilmesi için yapılan yasal düzenlemelerle birlikte kadınların iş dünyasında daha aktif rol oynaması sağlanarak çalışma yaşamındaki ikiliklerin ve eşitsizliğin ortadan kaldırılması için gereken düzenlemeler yapılmaktadır. Bu bağlamda, kadınların her anlamda erkeklerle aynı düzenlemelere tabi olması ve bu eşitliğin gerçekleştirilmesi için ücret eşitsizliğinin de ortadan kaldırılması gerekir (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 206).

İstihdam edilen kadınlara ödenen ücretin zaman içinde giderek erkeklerle eşit bir seviyeye yaklaşsa dahi yine de erkeklere ödenen ücretin çok daha altında kalmaktadır. Erkeklerde aynı kategorideki işlerde çalışmaları halinde de daha düşük ücretlerle çalıştıkları görülmektedir. Kadınların çalıştığı alanların daha çok geçici nitelikteki işler olması ve bu işlerin de düşük ücretli işler olmasından dolayı işsizlik hızının artması ve kadın işgücündeki kalitenin düşmesi, kadınların iş hayatında uzun süren verimli bir çalışma sergilemesini de engeller niteliktedir. Bunun yanı sıra, kadınların işgücü piyasasında yer aldığı konum itibariyle ikincil bir niteliği

olduğundan dolayı kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik kendini sürdürmektedir (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 209).

Özellikle sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanlar arasında ayrımcılık olduğu ve kadınların erkekler ile aynı işi yapmalarına karşın daha düşük ücret aldıkları düşünülmektedir. Ancak, işçi kadınlar zamanla çalışma hayatında aktif rol aldıkları için bir kadının cinsiyeti nedeniyle aldığı düşük ücret tartışma konusu olmuştur. 1951'de, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından erkek ve kadın işçiler arasında eşit işe eşit ücret ilkesi kabul edildi. Kadınların işgücü piyasasındaki konumuna bakıldığında, genellikle emek yoğun ancak vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Ücretlendirmede kullanılan kriterler açısından kadın ve erkek arasında fark yoktur (Özgöz, Bozkurt, Alparslan, 2015, s. 70).

Kadınların ve erkeklerin belirli iş kollarında yoğunlaşması, erkeklerin eğitim ve iş deneyimindeki avantajlı konumu düşük ücretle sonuçlanır ve kadınlar kariyerlerinde erkeklerle eşit şekilde ilerlese bile ayrımcılıkla karşı karşıya kalırlar. Bugün Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında daha iyi yer almalarına ve pozisyonlarına göre daha iyi olmalarına karşın, işgücü piyasasında kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Özgöz, Bozkurt, Alparslan, 2015, s. 71).

### 1.4.4. İş Bulma ve Yükseltilmede Eşitsizlik (Cam Tavan Sendromu)

Uygulamada sıkça görülen konulardan biri de çalışan kadınların kendisiyle aynı mesleğe ve birikime sahip olan ve aynı kıdemde yer alan erkeklere göre daha az ücret alarak çalışmasıdır. Bu durum, çalışma yaşamında aynı konumda olmalarına karşın kadın ve erkek arasında bir hiyerarşinin oluşmasında etkili olmakla birlikte kıdem ilerlemesinin söz konusu olduğu hallerde de kadınların yalnızca cinsiyetten dolayı karşılarına çıkan cam tavan engeli sebebiyle çalışma yaşamında istedikleri konumda olamamalarına neden olmaktadır. Cam tavan şeklinde ifade edilen bu durum uyarınca, işletmelerde kadınların yönetimde belli bir düzeyin üstüne yükselmesinde engel niteliği bulunan bazı durumlarla karşılaşmalarını ifade eder. Bu engeller genel olarak toplumda yer alan değer yargıları, roller arasındaki çatışma, şirketlerin

uygulamaları, rehbere sahip olunmaması ve iletişimdeki eksiklik olarak ifade edilebilir ( (Soysal, 2010, s. 100).

Kadınlar sosyal hayatta olduğu şekilde iş yaşamında da eşitsizliklerle karşı karşıyadır. Yıllardır istihdam açısından erkeklere göre dezavantajlı durumda olan kadınların işgücüne katılım oranları her geçen gün artmaktadır. Ancak istihdamda olmalarına rağmen üst kademelere çıkma konusunda bazı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Literatürde bu durum, kadınların yükselmemesine neden olan görünmez engeller olarak nitelendirilen "cam tavan" kavramı ile açıklanmaktadır. Kadınlar, işyerlerinde karşılaştıkları kariyer engellerinin yanı sıra belirli yönetim pozisyonlarına gelememekte, hatta çalışanların ortak hak ve menfaatlerini korumak için kurulan sendikalarda yeterli şekilde temsil edilememektedir (Çiçek, Yiğit, 2016, s. 1384).

Cam Tavan kavramı ilk olarak Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986 yılında Wall Street Journal için hazırlanan "İş Dünyasında Kadınlar" konulu bir raporda kullanılmıştır. Buna göre cam tavan; “Devlet ve şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda üst düzey görevler isteyen ve çabalayan kadınların karşılaştığı engeller” olarak tanımlanmaktadır. Wirth'e göre cam tavan; Sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak, işyerindeki kişilerin önyargıları nedeniyle kadın çalışanların yönetimde üst sıralarda yer almasını engelleyen görünmez engellerdir. Cam tavan bariyerleri üç boyutta gelmektedir. Bu engeller, öncelikle erkeklerin kadına karşı ayrımcı bakış açısı, kadınların hemcinslerine karşı önyargılı tutumları ve öz referans olarak tanımlanan "bu noktaya geldiklerinde gelebilirler" fikri ve nihayet kadınların kendilerine koyduğu engel olan özgüven eksikliği, kararsızlıktır. Toplumda kadın için belirlenen rollerin kabulü olarak ortaya çıkmaktadır (Çiçek, Yiğit, 2016, s. 1385).

İşe alımla ilgili ayrımcılık fizyolojik nedenlerle iki ana başlık altında toplanabilir: fiziksel güç ve kadının doğurganlığı. Fiziksel güç gerektiren işler için özellikle kadınlar tercih edilmemektedir. İkincisi; doğumdan önce ve sonra doğum izni ihtiyacı ve annelik yardımı sağlanması da işgücünden dışlanmanın önemli bir nedenidir. İşe alımda öncelikle kadının aile ilişkisi incelenmekte, evli ve çocuk sahibi olması işini etkilemektedir. Sonuç olarak, kadınların bekâr ve genç olması günümüzde

iş bulmayı kolaylaştıran etkenler arasında yer alırken, evli kadınların aile hayatını aksatmayacak düzeyde iş bulması daha zordur (Özgöz, Bozkurt, Alparslan, 2015, s. 70).

Her ne kadar toplumsal değişimler ortaya çıkıyor olsa da kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda istedikleri gibi ilerleyemedikleri görülmüştür. Kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rollerin giderek artmaya başlamasıyla birlikte kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme oranlarında da artış olduğu görülmektedir. Uygun eğitimin sağlanması ile birlikte kadınların üst düzey yönetici olabilmesi mümkün hale gelir. Bununla birlikte, kariyerine yeni başlayan kadınların üst seviyelere ulaşmasının zaman aldığı görülmüştür. Bu duruma da etki eden nedenlerden biri bireylerin meslek ya da kurum içinde gelişmesini sağlamaktan geçmektedir (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 208).

Gelişen ve hızla değişen dünyada kadınların geleneksel konumları değişmiş, toplumda sosyal ve ekonomik alanda pek çok rol kazanmışlardır. Bu rollerin etkisiyle kadınların iş hayatına katılımı ve kariyer geliştirme fırsatlarında artış olmuştur. Fakat iyi eğitimli ve deneyimli kadınlar bile üst düzey yönetici pozisyonlarına terfi etmede erkeklerin gerisinde kalmaktadır. İlkel toplumlarda anaerkil bir aile yapısı vardı ve bu dönemde kadınlara saygıları ve doğurganlıkları ile değer verildi. Ancak günümüzde kadınların bu özelliklerinden dolayı iş dünyasının kariyer basamaklarının dışında tutulması istenmektedir. Genel olarak, işletme sahiplerinin görüşleri, çalışan kadınların fiilen geçici olarak çalıştığı, çocuk sahibi olabileceği ve aile içinde beklentiler nedeniyle terfi ettirilmediği ve üst yönetim pozisyonlarına terfi edilmemesi gerektiği yönündedir (Özgöz, Bozkurt, Alparslan, 2015, s. 70).

Günümüzdeki işgücünün önemli bir hal alması nedeni ile kadınların istihdamının geliştirilerek şirketteki başarısında temel bir gereklilik haline gelerek kadınların çalışma dünyasında daha aktif rol oynaması beklenmektedir. Fakat kadınların aile yaşamı içindeki rol ve sorumlulukları sebebi ile mesleğinde terfi etmesi imkânı da sınırlandırılmaktadır. Bu eğilimle birlikte birçok örgüt, kadınların ayrımcılığa uğradığını belirterek cam tavana takıldığını ifade etmektedir. Bu nedenle de kadınların iş dünyasında ilerlemeleri belli bir yere kadar gerçekleşmesi mümkün olmakla birlikte ilerlemeleri bu bağlamda engellenmektedir (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 209)

Kadınların iş dünyasında tepe noktasına gelerek ilerlemelerinin sınırlandırılmasında etkisi olan nedenlerden biri de çocuk büyütmek amacıyla kariyer süreçlerini yavaşlatması ya da durdurmalarıdır. Bu durum, tepe yönetim noktasına ulaşmayı engellemekle birlikte aile içindeki rollerin dağılımının bu konuda etkisi olmaktadır. Çünkü evli kadınlarca çocuk sahibi olunduğunda tam gün işte çalışamamaları da tepe noktasına ulaşmayı engelleyen durumlardan bir diğeridir. Bu nedenle kadınların yönetici olarak tecrübesi az olmasından kaynaklı ilerleme sürecinde de birtakım sorunlar yaşamaktadırlar (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 209).

### 1.4.5. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınların istihdam içinde çalışmasında karşılaştıkları sorunlardan biri de kraliçe arı sendromudur. Kadınlar, çalışma sırasında çalışma alanında bulunan diğer kadınların rekabetini ortadan kaldırmak için hemcinslerini baskı altında tutmak ister. Kadınlar, üst düzey yöneticilerin kimi hallerde kadınlara karşı uygulanan kısıtlamaları kabullenmek suretiyle diğer kadınların rekabetini engellemektedirler. Böyle bir halde kadınların istihdamda karşı karşıya kaldıkları sorunların yalnızca erkeklerin çoğunlukta olduğu toplum yapısına dayandırmak yetersiz olacaktır. Kadınlar, etrafındaki diğer kadınların yükselmesini sorun olarak görmesi nedeniyle istihdam edilen diğer kadınların benzer ya da aynı pozisyona yükselmesini kabul edememe nedeni ile kıskanma veya çekememezlik bu durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu sendromla birlikte kadınlar yönetimde üst basamaklarda yalnızca kendileri olmak istediği hallerde hemcinslerine karşı olumsuz tutum ve davranış sergilemektedirler. (Tiryaki, 2018, s. 52).

### 1.4.6. Mobbing

İlk kez Heinz Leymann tarafından kullanılan kavram iş hayatında uzun süreli düşmanca ve saldırgan davranışlar olarak tanımlanmıştır. Çalışma hayatında mobbing eylemi tüm çalışanlar için önemli bir problemdir. Ancak bazı faktörlerin mobbinge maruz kalma riskini arttırdığı bilinmektedir. Bu bağlamda cinsiyet faktörü ön plana çıkmaktadır. Kadın olmak mobbinge uğrama riskini arttırmaktadır. Terfilerde,

ücretlendirmede, eğitimlerde kadınlara yönelik yapılan ayrımcılıkları da mobbing olarak görmek yanlış olmayacaktır. Kadınların genellikle alt pozisyonlarda yönetilen olarak çalışıyor olması da bu duruma maruz kalma risklerini arttırmaktadır (Aşkın, Aşkın, 2018)

İş hayatında istihdam edilen kimselerin çalışma isteğini azaltan ve veriminin düşmesine neden olan durumlardan biri de işyerinde uğranılan mobbingdir (psikolojik taciz). Mobbing kavramı farklı anlamları içinde bulundurmaktadır. Psikolojik baskı, şiddet, sıkıntı oluşturma taciz gibi şekillerde karşımıza çıkar. İstihdam edilen kadınların erkeklerden daha fazla psikolojik rahatsızlığa uğramasındaki en temel neden kadınların, rahatsızlığa neden olan durumları erkeklere göre daha fazla algılamasından kaynaklanır. Kadınların işyerlerinde üst düzey pozisyona ulaşması ilerleyen yaşlarda mümkün olduğundan dolayı bu süreç içinde psikolojik baskıya maruz kalmaları daha yüksek bir ihtimaldir (Tiryaki, 2018, s. 53).

Psikolojik taciz, kadınların çalışma hayatındaki karşılaştığı sorunlardan en önemlilerinden biridir. Psikolojik tacize uğrayan kadınların yaşadığı bu sorunu dile getirmesi kimi durumlarda sınırlandırılmaktadır. Kadının kimi durumlarda istihdam piyasasında kalmak ve dışlanmamak için uğradığı psikolojik tacizi dile getirmesi de bu nedenle sınırlandırılmaktadır. Psikolojik tacize maruz kalan kadının işyerindeki verimi düşmekte ve beklenilen performansı sergileyememektedir. İşverenler tarafından psikolojik şiddetin oluştuğu öğrenildiğinde önlemler alınmalı ve mevcut olumsuzluklar giderilerek işyerindeki üretimin verimliliği sağlanmalıdır. Böylece kadın istihdamında beklenilen verimin alınması mümkündür (Tiryaki, 2018, s. 54).

### 1.4.7. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ekonomi literatüründe yer alan çalışma kavramı ile işgücüne katılım ve istihdam kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak çalışma kavramını yalnızca bu tanımla sınırlı görmemek gerekir. Çünkü bu bakış açısı, kadınların yer almakta olduğu ekonomik faaliyetlerin değersiz ve önemsiz görülmesine sebebiyet verir. Kadınların ekonomik faaliyet bakımından görülmemekte olan sorumlulukları ve yükümlülükleri onların işgücü arızını etkileyici niteliğe sahiptir. Kadınlar tarafından gün içinde evde gerçekleştirdikleri faaliyetlerin ekonomik bir karşılığı olmadığından

ve para kazanmadıkları için "ücretsiz aile işçiliği" olarak adlandırılması mümkündür (Doğan , 2011, s. 54).

Kadın istihdamını etkileyen sorunlardan biri, kadınların geleneksel aile yapısı içinde ücretsiz aile işçisi olarak kullanılmasıdır. Özellikle tarım işçiliğinde ve yerli üretimde kadın emeğinin yoğun kullanımı kadınlara zarar vermektedir. Bir yandan evde ücretsiz emek harcayan, diğer yandan da aile işçisi olarak sahada ücretsiz çalışan kadınlar eğitimden yoksundur ve kendilerini geliştiremezler. Nitekim işsiz kadınlar tarlalarda istihdam edilmeleri nedeniyle ücretsiz aile işçisi olarak işsizler kapsamına alınmamakta ve kadınların çalışma hayatlarındaki durumlarının istatistiksel olarak belirlenmesi zorlaşmaktadır (Hüseyinli, Hüseyinli, 2016, s. 115).

Kadınların geleneksel toplumlardaki fiziksel niteliği itibari ile erkeğe göre daha güçsüz olması nedeniyle toplumdaki rolü eş ve anne olacak şekilde sınırlandırılmıştır. Bu nedenle kadına aile ve yaşadığı hane dışında yaşam alanı da kalmamaktadır. Kadının aile içindeki konumuna bakıldığında ise eş ve annelik dışında yer alan geleneksel işbölümü çerçevesindeki ücretsiz aile işçisi olarak konumlandırılmaktadır (Savcı, 2013, s. 30). Ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlere harcanan zaman gelir getiren bir işle karşılaştırıldığında daha çok vakit harcandığı görülmektedir. Bununla birlikte, bu işlerin maddi bir karşılığı da bulunmamaktadır. Kadınlar tarafından yapılan bu işlerin tamamı haneye tasarruf sağladığı için ailenin harcama kalemini de olumlu anlamda etkileyici niteliği bulunmaktadır.

Kadınların "emeğin yeniden üretimi" olarak ekonomik sisteme dolaylı katkısı, tüm ev sorumluluklarını üstlenmek ve erkeklerin ertesi gün dinlenmiş ve yenilenmiş bir şekilde işlerine dönmelerini sağlamak olarak görülmektedir. Ekonomik sistemde ücretsiz aile işçisi olarak hizmet veren kadınların sosyal statüleri, kariyerleri ve ailede söz sahibi olmaları açısından erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Aslında "emeğin yeniden üretimi" olarak nitelendirilen durumlar ekonomiye katkı olarak değerlendirilse de kadın istihdamını olumsuz etkileyen ve işgücü piyasasına girişte engel oluşturan nedenlerdir (Hüseyinli, Hüseyinli, 2016, s. 115).

Kırsal kesimde yaşayan kadınların da gerçekleştirmekle yükümlü olduğu birtakım sorumlulukları bulunmaktadır. Bu kesimde yapılan işlerin de maddi bir karşılığı bulunmamakla birlikte yine bu tanım içinde değerlendirilmesi mümkündür.

Kentsel alandaki ücretsiz aile işçiliği kırsal kesimdekinden daha az görülmektedir. Bu kesimde yaşayan kadınların işgücüne katılma oranları daha yüksektir. Son zamanlarda kırsal alandan kente yapılan göçler nedeniyle ücretsiz aile işçiliğinde düşüş görülmektedir (Doğan, 2011, s. 54).

Ülkemiz vatandaşlarının yarısından fazlası her iki eşin de evlilikte çalıştığı görüşünü desteklese de, işverenler nezdinde kadın işgücüne karşı işgücü piyasasında ayrımcı bir bakış açısının olmadığını iddia etmek zordur. Ayrıca kentsel alanlarda kadın işgücünün istihdam edildiği sektörlerde, istihdamın zaman içinde yetersiz büyümesi, kadınları dezavantajlı konuma getirebilir (Durak, Kaya, 2014, s. 59) Çünkü kadınların tam süreli olarak erkekler gibi çalışması da her koşulda mümkün değildir. Bunun temel nedeni de ücretsiz aile işçiliği olması nedeniyle kadınların işgücünde istedikleri konumda olmasını engelleyen bir durumdur (Dedeoğlu, Öztürk, 2016, s. 28).

Kadınların çoğunlukla kentsel alanlarda işsiz olduğu görülmektedir. Özellikle kentsel bölgelere göç eden ailelerde kadın işsizliği artıyor. Kırsal kesimde "ücretsiz aile işçisi", kentsel yerlerde işsizlik var. Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler kabaca ekonomik ve ekonomik olmayan faktörlere ayrılabilir. Bir kadının çalıştığı zaman kazanmayı umduğu gelirin, dışarıdan yaşlı, çocuk bakımı ve ev işi gibi hizmetleri satın aldığında ortaya çıkacak maliyetle karşılaştırılmasına ekonomik faktörler yansımaktadır. Çalışmaktan elde edilen gelir, ev hizmetlerinde dış kaynak kullanımıyla karşılaştırıldığında düşükse, çalışmak cazip olmayacaktır. Bu hesaba seyahat masrafları ve iş kayıtlı ise sosyal haklardan elde edilen gelir eklenebilir (Durak, Kaya, 2014, s. 60).

Hemen hemen tüm ekonometrik çalışmalar, elde edilen gelir ne kadar yüksekse, bir kadının çalışma hayatına katılma olasılığının da o kadar yüksek olduğunu doğrulamıştır. İşin geri dönüşü, eğitim düzeyinin, yani sahip olunan beşeri sermaye düzeyinin bir işlevidir. Daha iyi eğitim daha yüksek verimlilik, daha yüksek verimlilik daha yüksek gelir demektir. Böylece, eğitim seviyesi yüksek kadınlar daha yüksek gelir elde edecek ve böylece işten geri dönüşü artıracaktır. Diğer bir deyişle, eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olması (Durak, Kaya, 2014, s. 60).

Aile yükümlülüklerinin yerine getirilmesi nedeniyle kadınların tümüyle kariyer yapması zor bir hal almaktadır. Bu nedenle kadınların olası iş fırsatlarını değerlendirme ihtimalleri de aile içi yükümlülükler sebebiyle azalma göstermektedir. Kadın girişimcilerin özel yaşamı ve çalışma yaşamı arasındaki rol ikilemi de kadınların iş dünyasında yeterince yer almasını engelleyen faktörlerden biridir. Kadına aile içinde yüklenen sorumluluklar ve görevler nedeni ile kadınların iş dünyasında yeterince söz sahibi olmaları da engellenmektedir. Bu bağlamda rol çatışması olarak adlandırılan bu durum, girişimci kadınların aile içinde yer alması gerektiği düşüncesinden dolayı kadınların iş yaşamında başarılı olmasını engellemektedir. Bununla birlikte, kadınların kararsız kalarak zorlanmaları ve bunalıma girmeleri nedeniyle uğradığı rol çatışması da bu durumu etkileyen unsurlardandır (Soysal, 2010, s. 102).

Şüphesiz ki çalışma yaşamının kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması ve toplumsal değerinin artmasında önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ancak bununla birlikte geleneksel değerlerin ve tutumların süregelmesi sebebi ile birçok sorun da beraberinde gelir. Günümüzde çalışma yaşamıyla aile yaşamı arasında kadın tarafından her iki rolün de gereği gibi gerçekleştirilmeye çalışılması gerekliliğinden dolayı bir ikilem ortaya çıkmaktadır. Çalışan kadın sayısındaki artışın etkisiyle birlikte kadınların iş ve aile gibi farklı alanlardaki rollerinin birbirini etkilemesi söz konusu olmaktadır. Kadının çalışma hayatına verdiği önem ile birlikte kariyerinde ilerleme sağlarken yapmakta zorunda olduğu diğer sorumlulukları nedeniyle kariyerine bağlı bir şekilde çalışmasını sınırlandırmaktadır. Bu bağlamda, kadınların çalışma koşullarını belirleyen unsurlar, erkeklerin çalışma unsurunu belirleyici nedenlerden daha fazla olmaktadır (Kocacık, Gökkaya, 2005, s. 213). Kadınların evde çalışmasını gerektiren nedenlerden biri dışarda çalışacak iş bulamamasından kaynaklanmakla birlikte kocası tarafından çalışmasına izin verilmemesi ya da çocuklarına bakacak kimsenin olmaması da kadının toplumda yer almasını ve çalışmasını sınırlandıran hallerdendir.

Kadınların yaşadığı iş-aile çatışması nedeniyle ortaya çıkan rol çatışmasında etkisi olan durumlardan bir diğeri de uzun ve düzensiz şekilde gerçekleşen çalışma saatlerinden kaynaklanır. İşteki çalışma süresi katı iş programlarının olması ve işteki

strese neden olan durumların olması ile birlikte iş-aile arasındaki çatışma görülür bir hal almaktadır. Bu nedenle kadınlar ailelerinden erkeklere göre daha çok sorumlu olduğu için rol çatışmasını çözememekte ve bu da kadınların duygusal olarak zorda kalmalarına ve aile içindeki sorumluluklarını gerektiği şekilde yerine getirememesine neden olmaktadır. Bu durumun da kadınların girişimci olarak devam etmesini engelleyici niteliği bulunmaktadır (Soysal, 2010, s. 102).

### 1.4.8. Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu

Kayıt dışı istihdamla birlikte üretim ve hizmet kavramlarındaki istihdam faaliyetlerinin resmi kayıtlar altında tutulmaması nedeniyle ortaya çıkan vergisel yükümlülüklerin yerine getirilmediği görülmektedir. Bu durum, kayıt dışı ekonomiyle sıkı bir ilişkisi bulunmaktadır. Daha çok küçük işletmelerde görülmekte olan kayıt dışı istihdama giriş kolay olmakla birlikte ekseriyetle vasıfsız ve eğitimsiz kadınların kayıt dışı işlerde çalışmaya meyilli olduğu görülmektedir. Nüfus artışının hızlı şekilde gerçekleşmesi nedeniyle işsizliğin artması sonucunda insanlar daha çok kayıt dışı istihdama yönelmektedirler (Doğan, 2011, s. 56). Hiçbir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın istihdam olarak tanımlanan kayıt dışı sektöre göre, daha çok şirket haline gelmeyen ve on kişiden daha az çalışanı olan iş yerlerinde ve sabit olmayan işyerlerinde görülür. Ülkemizde işgücü piyasasında en çarpıcı özelliklerden biri de kayıt dışı istihdamın büyüklüğüdür (Karabulut, 2007, s. 27).

1970'lerden sonra endüstride ortaya çıkan değişimlerle birlikte istihdamın attırılması için uygulanmaya başlayan politikalarla birlikte bunların bir sonucu olarak büyük işletmelerde enformel bir yapının ortaya çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte işçilere ilişkin korumacı bir yapıyla ortaya çıkan görüşlerde sektör içindeki hakların kaybolarak çalışma yaşamında getirilmesi talep edilen esnek uygulamalarla birlikte yeterli önlemlerin alınmadığı, iş ve güvenceleri ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin hakların kaybedildiği görülmektedir. Bu açıdan bir değerlendirme yapıldığında, rekabet koşullarının artmasıyla birlikte büyük işletmelerde işçi çalıştıran kimselerin yüksek maliyetler nedeniyle kayıt dışı biçimde işçi çalıştırdıkları ve bu çalışan kitlenin de ağırlıklı olarak kadınlardan oluştuğu söylenebilir (Akgün, 2015, s. 49).

İşsizliğin artmasıyla birlikte kayıt dışı istihdamda da artış yaşanmaktadır. Kadınlar iş güvencesinden yoksun ve düşük ücretlerle çalışmaya zorlanırlar. İşletmelerin kayıt dışı istihdamı tercih etmelerindeki en önemli nedenlerden biri de rekabetçi piyasa şartları altında maliyeti düşük tutma çabasıdır. Kayıt dışı istihdamı arttıran nedenlerden en etkilisi nüfustaki artış hızı ve göçtür. Bununla birlikte tarım kesiminin istihdam içinde yüksek paya sahip olması da yaşanan kayıt dışı istihdam sorununda önemli bir yer tutmaktadır. Kayıt dışı işlerde daha çok kadınların çalıştırılıyor olmasındaki en önemli nedenlerden biri de kadınların emeğin yoğun şekilde verilmesinin gerektiği işlerdeki başarısından kaynaklanmaktadır. Ev içi sorumluluklarla birlikte bu işlerin de kadınlar tarafından yönetilebilmesi ve ev işleriyle kayıt dışı işler arasında benzerliğin bulunması, kadınların daha çok bu tarz işlerde çalıştırılmasında etkili olmaktadır (Doğan, 2011, s. 56).

Resmi veya gayri resmi sektörlerde kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde çalışan kadınlar, faaliyetlerin kamu kayıtlarına ve istatistiklerine yansıyıp yansımadığını gözetmemektedir. Çünkü kayıt dışı istihdam, dünyadaki en büyük sosyal ve ekonomik sorunlardan biri olarak ifade edilirken global rekabetin büyümesi ve bilgi ve iletişim araçlarında gerçekleşen gelişmelerin yanı sıra kayıt dışılığın olduğu üretimde esnekliğin artmasıyla birlikte kayıtsız işgücü piyasasının toplam işgücü içinde yüksek oranlara çıkmasıyla birlikte kayıt dışı istihdam giderek artan bir hal alır. Yasaların etkin şekilde uygulanmaması nedeniyle ortaya çıkan kayıt dışılık sorununda temel etken esnek çalışmanın teşvik edilmesinden kaynaklanmaktadır. Esneklikle birlikte gelen düşük ücret ve güvencesiz işlerin varlığı sosyal güvenliğin olmayışını da beraberinde getirir (Zeybek, 2015, s. 85).

İşverenlerin maliyetlerinin artması ve ekonomide görülen değişkenlere uyum sağlamaları amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmiş olmaları mümkündür. Bu durumda işverenler tarafından sağlanan çalışanların sosyal güvenlik imkânları da ortadan kalkmaktadır. Kayıt dışı istihdam nedeniyle kadınların işgücünde istenildiği kadar başarılı olamayacağı da görülmektedir. Kayıt dışı istihdama başvuran kimselerin kendi iradeleriyle başvurmuş olmanın yanı sıra işveren tarafından da bu durum teşvik ediliyor ve yönlendiriliyor olması mümkündür (Zeybek, 2015, s. 85) Kendi iradeleri ile başvuruda bulunan kimseler çaresizlik nedeniyle kayıt dışı çalışmayı kabullenmektedirler. Kayıt dışı çalışan kimselerin aldıkları ücretlerin daha düşük

olması ve işten çıkarılma risklerinin yüksek olmasının yanı sıra kayıtlı çalışanlara kıyasla daha kötü şartlar altında çalışmaktadırlar (Zeybek, 2015, s. 85).

Kadınların kayıt dışı işlerde çalışması, sendikalılaşmayı da engelleyen bir durum olduğu için sendikalı kadınların varlığı da bir hayli düşük durumdadır. Bu kadınların kayıt dışı çalışmaları nedeniyle sendika kurması ya da sendikaya üye olması da söz konusu değildir. Sosyal adaletin sağlanarak sosyal koruma sistemlerinin güçlenmesi ve sosyal dengenin kurulması ve kayıt dışı istihdam ile mücadele verilmesinde sendikaların etkin bir özelliği bulunmaktadır. Küçük işletmelerdeki ucuz emek talebinin kayıt dışı yollardan karşılayan kadınların ekonomiye ciddi katkılar sunması ve ekonomik yaşamda yükselme şansları da bulunmamaktadır (Doğan, 2011, s. 57).

# İKİNCİ BÖLÜM

## 2. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ

### 2.1. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ

Ekonomik kalkınmanın gerçekleşebilmesi için üretime etki eden faktörlerin tamamının etkin şekilde kullanımı gerekir. Üretim faktörlerinin en önemlilerinden biri olarak ifade edilebilecek işgücüne bakıldığında, cinsiyet ayrımının yapılması nedeniyle istihdam gücünün istenildiği şekilde etkin olmadığı görülmektedir. Bu durum kadın ve erkekler bakımından incelemeye tabi tutulduğunda erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bir oranda istihdam imkânı bulduğu görülmektedir (Erdoğan, Yaşar, 2018, s. 18)

#### 2.1.1. Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Osmanlı döneminde devletin Müslümanlıkla yönetilmesinin bir sonucu olarak kadınlar, erkeklerden farklı bir konumda bulunmakta ve gerek miras gerekse hukuksal olarak erkeklere göre daha az haklara sahip olmaktaydı. Bu durumun başlıca nedeni, kadının bir geliri olmaması ve erkek egemenliğinde geçimini sürdürmesidir. Cinsiyet eşitsizliği nedeniyle ortaya çıkan bu durum Tanzimat Fermanı ile birlikte kadının işgücü piyasasında daha etkin bir şekilde var olmaya başlamasına kadar devam etmiştir (Aslan, 2006, s. 120). Daha çok tarım alanında kendini göstermeye başlayan kadın bunun yanında dokumacılık alanında istihdam edilmiş ve bu alan kadının ev dışı üretimde var olduğu ilk alan olmuştur. (Makal , Toksöz, 2012, s. 245)

Aynı zamanda Birinci Dünya Savaşı'nda erkeklerin savaşa girmesi, kadınların boş bırakılan işlere yerleşmesine neden olmuştur. Bu dönemde kadınların üretimdeki varlığı artmış ve daha ekonomik ve sosyal alanlarda yer almıştır. Bu nedenle kadınların sosyal ve ekonomik alanlara girmesi biraz zorunluluktur. İkinci Meşrutiyetin ilan edilmesiyle kurtuluş hareketi ivme kazanmış ve kadınlar her alanda kendilerini geliştirecek ve eşitleyecek Kadın Devrimi'nin gerçekleştirilmesini istemişlerdir (Türlüoğlu, 2018, s. 60).

Osmanlı Dönemi'nde emeklerinden yararlanılan ancak maaşları oldukça düşük olan ve ekonomik hakları olmayan kadınların Cumhuriyet döneminde bu durumun

düzeltilmesi için beklenti ve talepleri olmuştur. Cumhuriyetin ilanı ve kentleşmenin ve kırdan kente göçün etkisiyle kadınların ekonomideki ve diğer alanlardaki yeri artmıştır. 1950'li yıllara kadar kadın işgücü tarım dışı sektörlerde yer bulamamıştır. 1950'lerden sonraki dönemde tarımın GSYİH içindeki payı azalmaya, sanayi ve hizmet sektörünün payı artmaya başlamıştır. Bu gelişmeler yaşanırken sanayi sektöründe kendine yer bulamayan kadın emeği hizmet sektörüne kaymaya başlamıştır. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmeler ile kendine yeni ve farklı roller atayan kadın eğitim almaya, konumunun farkına varmaya, hizmet sektöründe ve diğer sektörlerde çalışmaya başlamıştır (Türlüoğlu, 2018, s. 60).

Dünyada yaşanan savaşlar ile birlikte erkek işgücünün savaşa katılması nedeniyle geriye kalan kadınlar daha önce erkeklerin yer aldığı birçok alanda işgücüne dâhil olmuştur. Yeni sektörlerde istihdam edilmeye başlanan kadın ucuz işgücü olduğundan üretime sağladığı faydanın yanı sıra maliyet olarak da fayda sağlamıştır. Savaş dönemlerinde yaşanan bu durum neticesinde işgücü piyasasında daha aktif bir biçimde rol almaya başlayan kadınlar daha sonraları yaşanan ekonomideki durgunluklardan erkeklere oranla daha çok etkilenmiştir (Özer, Biçerli, 2003-2004, s. 58).

Daha sonraki dönemlerde tarımda makineleşmenin başlamasıyla birlikte kentlere göç edilmeye başlanmış eskiden tarım işçisi olan kadın yeterli donanımı bulunmadığından kentlerde işgücüne dâhil olmakta zorlanmıştır. Yıllar geçtikçe artan eğitim seviyesi ile birlikte kadın işgücü nitelik kazanmaya başlamış ve nitelikli işgücü olarak piyasaya dâhil olmaya başlamıştır. İşgücü piyasası içerisinde giderek aktifleşen kadın buna rağmen evindeki işleri de yürütmeye devam etmiştir (İnce M. , 2010, s. 63).

1930 Halk Sağlığı Kanunu; Kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süresi, işin niteliği ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeleri içermesi açısından o dönem için alınan önemli bir karardır. II. Dünya Savaşı, kadın istihdamını olumlu yönde etkilemiştir. Bu dönemde, cephede erkeklerin yerini alması için kadın emeğine ihtiyaç duyulmuş ve aynı dönemde kadın istihdam oranları artmıştır. Böylece aile üretimi yapan kadınlar halı dokuma, dokuma, terzilik gibi sektörlerde çalışmaya başlamıştır.

1937'deki verilere göre, çalışan kadın oranı 1943'te %18,9'dan %20,7'ye çıkmıştır (Doğan, 2014, s. 10).

1950 yılından sonra işgücü piyasasına daha fazla katılmaya başlayan kadın kent yaşamında daha çok hizmet sektöründe istihdam edilmeye başlamıştır (Ecevit, 2010, s. 117-128). 1970'li yıllardan itibaren kadınların haklarına yönelik politikalar oluşturulmaya başlanmış bu yıllardan itibaren kadınlar bütün sektörlerde daha fazla rol almaya başlamışlardır (Çiftçi, 1998, s. 71)Bu yıllarda olumsuz koşullara rağmen kadınlar kentlerde kalmaya devam etmiş ve giderek kentte çalışmak isteyen kadın sayısında artış yaşanmıştır (Ecevit, 2010, s. 120).

1980'li yılların sonuna göre 1990'lı yılların sonuna geldiğimizde kadın istihdam oranında %3'lük bir azalma görülmektedir. Bu durumun arkasındaki sebeplere baktığımızda ilk olarak köyde tarımda işçiliğinde yer alan kadının şehir hayatına geldiğinde eve çekilmiş olması karşımıza çıkmaktadır (Çiftçi, 1998, s. 75) . Diğer bir sebep olarak ise ekonomide yaşanan durgunlukları ve krizleri göstermek mümkündür. Bu durum bize göstermektedir ki iş hayatında gerek işe başlama gerekse işten ayrılma durumlarında kadınlar erkeklere göre dezavantajlı grup olmaktadır (Çubukçu, 2006, s. 44). Daha kötü ve daha düşük ücretlerde çalıştırılmalarına rağmen kriz dönemlerinde de kendilerinden ilk vazgeçilen kişiler kadınlar olmaktadır.

Devlet tarafından ülke ekonomisinin kalkınması için oluşturulan beş yıllık kalkınma planları arasında kadın istihdamı sorunu ilk defa 1985 ve 1990 yıllarını kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ciddi manada ele alınmıştır. Planda kadın istihdamının durumu ortaya konmuş ve bu konu üzerine uygulanabilecek sosyal politikalar ele alınmıştır. Bu yıllarda Medeni Kanun üzerinde kadınların başkaldırı ve dayanışmasının da etkisiyle birlikte değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin başında, "kadının çalışması kocasının iznine bağlıdır" hükmünün kaldırılması, kadının eşinin soy isminin yanında kendi soy ismini de kullanabilmesi ve Anayasa Mahkemesi kararı ile zina fiilinin suç kapsamında olmasıyla ilgili anayasa maddesinin iptal edilmesi gösterilebilir. Medeni Kanun üzerinde değişiklik yapılması hakkındaki görüşmelere 1994 yılında başlanmış ve 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa Değişikliği maddeleri ile kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması adına önemli bir adım atılmıştır (Yantur, 2019, s. 1)

Türkiye 1990'lı yıllarda kadın istihdamına yönelik önemli çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalardan biri 4 Mayıs 1993 tarihli Kadın İstihdamını Geliştirme Projesidir. Bu çalışma Türkiye ve Dünya Bankası arasında imzalanan 'İstihdam ve Eğitim Projesi'' kapsamında uygulamaya konulan bir çalışmadır. Maddi desteği Dünya Bankası ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından sağlanan bu çalışma 1994-2000 yıllarında faaliyet göstermiştir. Çalışma, kadınların tüm sektörlerde ve meslek gruplarında daha iyi çalışma koşullarında istihdam edilebilmesini için bir politika oluşturulmasını ve bu politikanın oluşabilmesi için ihtiyaç duyulan bilgilerin ve verilerin toplanabilmesini hedeflemiştir. Proje kapsamında özellikle erkek işgücünün egemenliğinin fazla olduğu sektörler ve meslek gruplarına yer verilmiştir (Ecevit, 2010, s. 2). AB müzakereleri süreci kapsamında Türkiye müzakerelerin talebini ve AB beklentilerini karşılayabilmek adına 2004 yılında insan hakları ve eşitlik üzerine birçok düzenleme yapmıştır. Kanunlarda yapılan bu düzenlemelere karşın, bu kanunların gerçek hayata yansıması, kadın istihdam oranlarındaki göstergelere yansıdığı gibi bir sorun olarak önümüze çıkmaktadır. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 2008 senesinde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi" kapsamında oluşturduğu "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" 2008-2013 yılları arasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını ve kadınların toplumsal statüsünün güçlendirilmesini hedeflemektedir. Plan çerçevesinde bakanlıkların ve diğer ilgili kurumların cinsiyet eşitliğini sağlayabilmeleri adına hedefleri bulunmaktadır (Doğan , 2011, s. 119).

2009 yılında "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu" için yasa çıkarılması sonrasında, yasadan alınan destekle ve feminist hareketin kendini göstermesiyle bir komisyon oluşturulmuştur. Bu komisyon kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla çalışmalar yapmanın yanında cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili kendilerine gelen şikâyetleri de incelemektedir. Komisyonun oluşturulması ve bu çalışmaları Türkiye'de cinsiyet eşitliği konusuna resmiyet kazandırmış ve bu durum kadın hakları açısından önemli bir adım olmuştur.

Yaşanan tüm bu gelişmelerin yanı sıra kadınların istihdam içinde yer almasını sağlamak amacıyla ülkemizde istihdamı geliştirme projeleri yapılmaktadır. Bununla birlikte yaygın mesleki eğitim projesi, el halıcılığını geliştirme ve yaygınlaştırma

projesi, eğitici anne yetiştirme projesi, özel eğitime gereksinim duyan kişilere meslek kazandırma projesi, pratik kız sanat okulları, meslek kursları gibi projelerle birlikte kadınların işgücüne katılması için zaman içinde birçok düzenlemede bulunulduğu görülmektedir. (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999, s. 39-40).Tüm bu sürece baktığımızda hükümetlerin uyguladığı kadına yönelik tüm politikalar kadınların istihdamını bir nebze olsa iyileştirse de istenilen seviyelere çıkarmada yeterli olmamıştır (Çilekci, 2014).

Dünya üzerinde birçok farklı alanda cinsiyetler arası eşitsizlikler üzerine araştırma yapan Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu'na göre Türkiye 153 ülke arasında 130. sırada yer almış olması bu durumu kanıtlar niteliktedir.

## 2.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM İÇERİSİNDE KADININ YERİ

Uzun yıllar Türk toplumunda kadına verilen rollerde çalışma hayatının yeri yoktur. Kadın ev işlerinden, çocuk doğurmaktan, eşine ve çocuklarına günlük yaşamlarında yardım etmekten sorumlu birey rolünü üstlenmek zorunda kalmış ve sosyal kurumlar bu ön kabulle şekillenmiştir. Son yıllarda kadınların hem nitelikli işlerde istihdamında hem de eğitim seviyelerinde çok ilerleme sağlanmıştır. Bu gelişmeler Türk kadınlarının sosyo-ekonomik durumunda önemli bir iyileşme sağlamıştır. Çalışan kadınlar aynı zamanda ülkenin ekonomik kalkınmasını desteklemek için itici bir güçtür. Gelişmiş bir ülke / ekonomi ancak kadın istihdamının artmasıyla mümkündür (Küçükali, 2014, s. 2).

Kadınları kırsal ve kentsel yaşama katılımlarına göre sınıflandırmak da mümkündür. Kentsel yaşamdaki kadınlar, istihdamda kırsaldaki kadınlara göre daha fazla engelle mücadele etmek zorundadır. Bu durumun temel nedenlerinden biri, kadının doğası gereği hamilelik ve çocuk bakımı gibi dönemler nedeniyle işverene katlanılacak maliyeti üstlenmedeki isteksizlik ve genç erkek nüfusun yüksek işgücü arzıdır Kadın istihdamının artırılması, ülke genelinde işsizliğin azaltılması açısından çok önemlidir. Kadınların işgücü arzındaki artışı iki tür etkiye bağlıdır: İkame ve gelir. İkame etkisi, kadınların eğitim düzeyi, deneyim ve yeteneklerine göre ödenen yüksek maaşları ve kadınların daha çok çalışmayı tercih etmesini ifade etmektedir. Gelir etkisi

ise, kadınların maddi durumunun eşlerinden veya diğer gelir ve transferlerden elde ettikleri gelirin artması, çalışma saatlerinin azalması ve hatta işten vazgeçmeleriyle iyileştiğini göstermektedir. Gelir ve ikame etkilerinden hangisi baskın olursa, kadın istihdamı buna göre artar veya azalır. Bu nedenle ikame etkisine göre kadın istihdamının artırılması için ücretlerin ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. (Pata, 2018, s. 136).

Gelişmekte olan ülkelerde istihdamın artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir. Bu önlemler arasında eğitim ilk sırada yer almaktadır. Kadın nüfusun okullaşmasının ve eğitiminin ekonomik verimliliğe katkısı oldukça yüksektir. Eğitim iktisatçılarına göre, ister erkek ister kadın olsun, bir bireyin verimliliği eğitim düzeyiyle doğru orantılı olarak artar. Kadınlara daha fazla eğitim fırsatı sağlanarak, yoksulluk azaltılabilir, verimlilik artırılabilir, ekonomik ve sosyal kalkınmada hızlı nüfus artışının baskısı hafifletilebilir. Eğitim doğrudan istihdamla ilişkilidir ve eğitim arttıkça istihdam edilebilirlik artar ve eğitimin yarattığı ekonomik gelişme-büyüme ve pozitif dışsallık ekonomiyi olumlu etkiler (Küçükali, 2014, s. 4).

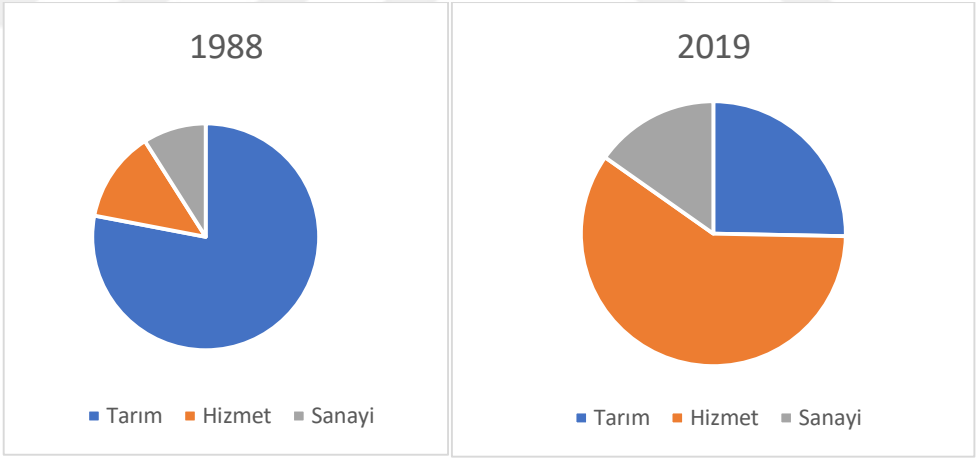
Kadınların ekonomik alana entegrasyonu yoluyla kadınlara fırsat eşitliği sağlamayı amaçlayan politikaların odak noktası kadınların eğitim olanaklarının artırılmasıdır. Kadınların pratik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politika önerileri sunan yaklaşım, eğitimin yanı sıra sağlık, barınma, çocuk bakımı, ev ekonomisi eğitimi vb. konuları da bu politika önerilerinde yer almaktadır (Küçükşen, 2013, s. 34).

Toplumsal cinsiyet kavramı anlamında, bir toplumda kadına verilen rol, o toplumun ekonomik, sosyolojik ve politik yapısından bağımsız değildir. Bu nedenle, politikanın uygulanacağı ülkenin yapısal özelliklerinin kadına yönelik politikalarda da dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.1970 sonrası dönemde kadın odaklı politikaların kapsamı, politika üreten kurumların yapısı ve bu politikaların etkilediği yaklaşımlarla ilgilidir. Uygulanan politikalar dönemin tartışmalarıyla şekillenmiştir ve bu yaklaşımların farklı unsurlarından beslenmiştir. Bu bağlamda, kalkınmayı kadın meselesiyle ilişkilendiren yaklaşımlar arasında temel farklılıklar olsa da uygulanan politikaların hangi yaklaşıma dayandığına dair kesin bir ayrım yapmak mümkün değildir (Küçükşen, 2013, s. 36-37).

Ekonomik gelişme ile birlikte işgücü piyasalarında kadınların işgücü talebine uygun istihdam türlerinin hızla büyüdüğü tespit edilmiştir. Bu işlerin başında kısmi ve geçici işler olmakla birlikte birçok kayıt dışı kaliteli işler de bulunmaktadır. Bu tür işlerin genellikle çok az nitelik gerektirdiği veya hiç gerektirmediği, monoton olduğu ve iş bulmada güçlük çeken gruplar tarafından tercih edildiği bilinmektedir. Ekonominin gelişme süreci kayıt dışı istihdam türlerini artırırken, kadınların bu tür işler için tercihi ve kadın işgücü arzının bu işlere yönelmesi, toplam işgücü içindeki kadın oranını zamanla artırmıştır (Küçükali, 2014, s. 3).

Kadınların istihdam edilmesi gereken sektör, ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınma politikaları açısından önemlidir. Bu otuz yıllık dönem itibarıyla kadın istihdamında tarım sektöründen hizmet sektörüne ciddi bir dönüşüm yaşanmıştır. Hizmet sektöründeki bu gelişme ile kadınlara istihdam olanakları sağlanmıştır. Türkiye'de özellikle 2000'li yıllarda kadın istihdamında önemli bir artış olarak gerçekleşmiştir. (Pata, 2018, s. 136).

Grafik:1 Türkiye'de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

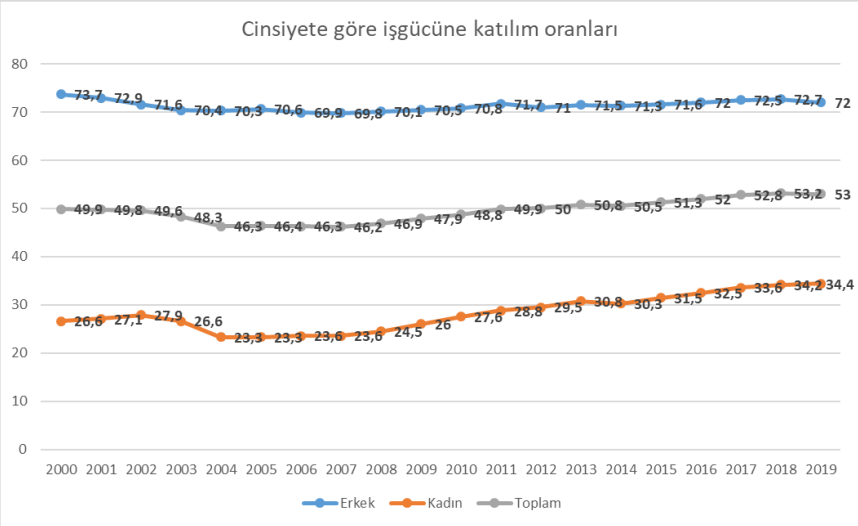



Kaynak: (TÜİK, İstihdam edilen yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları, 2019)

Türkiye'de istihdam edilen kadınların sektörel dağılımı Grafik 1'de gösterilmektedir. 1988 yılında istihdam edilen kadınların %78,2'si tarımda, %8,5'i sanayide ve %13,3'ü hizmet sektöründe çalışırken, 2019 itibarıyla kadınların %25,1'i tarımda ve %15,1 'i sanayide çalışmaktadır. 1988 yılında GSYH'nin %48,2'sini

oluşturan hizmet sektörü, 2019 yılında ülke ekonomisinin yaklaşık % 59'unu kapsamaktadır. Bu veriler tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru oldukça büyük bir kayma olduğunu göstermektedir.

Grafik 2: Türkiye'de Kadınların ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)




Kaynak: (TÜİK ,Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2019)

Grafik 2'de Türkiye'deki kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarını göstermektedir. Erkek işgücüne katılma oranının 2000-2019 yılları arasında %73.7-72 oranında fazla değişmediği görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı 2007 yılından bu yana önemli ölçüde artmıştır. 2019 yılında kadın-erkek arasındaki işgücüne katılım oranı farkı daha önceki yıllara göre düşmüş olsa da, Türkiye'nin istihdam açısından cinsiyet ayrımcılığı ve kadın istihdam oranı bakımında hala gelişmiş ülkelerin çok gerisinde olduğu görülmektedir.

## 2.3. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI

Kadınların istihdama katılmasını sağlama, Türkiye için gelecek senelerde ekonomik ve sosyal kalkınmanın tamamlanması için önemli bir koşuldur. Çünkü sürdürülebilir kalkınma amaçlarıyla kadın istihdamının doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Kadınların nüfusun yarısını oluşturması nedeniyle üretimden uzak kalması ekonomik anlamda büyümeyi oldukça zorlayacak bir durumdur. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımını sağlamak bu bağlamda önem arz eder.

Kadınların işgücüne katılımı hem ekonomik hem de sosyal kalkınmayı sağlayan önemli faktörlerden biridir. İşgücü piyasasında istihdam edilen ve dolayısıyla ekonomik özgürlüklerini ve sosyal itibarlarını kazanan kadınlar, kendilerine, ailelerine ve toplumlarına önemli sosyal kazanımlar sağlar. Kadınların katılımının önünde erkeklerden daha fazla engel olduğunu düşünen pek çok görüş bulunmaktadır. Bu nedenle öncelikle kadınların işgücüne katılımının önündeki engeller belirlenmelidir. Kadınların işgücüne dâhil edilmesi, ülkelerinin ekonomik kalkınmasını artırabilir. Kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki teorisini destekleyen ampirik kanıtlar da vardır. Bu çalışmalar sonucunda kadınların işgücüne katılımı ile ekonomik kalkınma arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığının yüksek olduğu ülkelerde bu durumun büyümeye etkisi olumsuz olarak yansımaktadır (Zeren, Kılınç, 2017, s. 89).

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımının başlangıcı 1950'li yıllara dayanmaktadır. 1950'li yıllarda kentsel alanlarda sanayi sektöründe emek, sosyal itibar açısından hizmet sektörünün ardından gelmiş ve gerekmedikçe kadınlar tarafından tercih edilmemiştir. Bu dönemde kademeli olarak gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara yeni iş olanakları sunmuştur. 1970'li yıllardan itibaren kent kültürünün etkisine bağlı olarak kentlerde çalışmak isteyen kadın sayısı önemli ölçüde artmaya başlamıştır. Ancak 1980'lerden bu yana sanayi sektörü, kadınların çalışma talebine rağmen aynı oranda istihdam yaratamamıştır. Bu yıllarda kadınlar çoğunlukla tarım sektöründe çalıştıkları için kentsel işgücü piyasasına kadınların katılım oranı kırsal katılım oranına göre oldukça düşük kalmıştır. Son yıllarda hizmet sektörü sanayi sektöründen daha hızlı gelişmesine ve daha fazla istihdam olanağı sağlamasına rağmen, kadın istihdamında gelişmiş ülkelerin standartlarına ulaşılamamıştır (Küçükali, 2014, s. 4).

1990'ların sonunda ivme kazanan neo-liberal politikalar sonucunda, geçimini tarımsal faaliyetlerde kazananların önemli bir kısmı artık bu faaliyetten geçimini sağlayamamıştır. İnsanlar ihtiyaç gereği geçimlerini tarım dışı sektörlerde aramaya başlamışlardır. Asıl gerileme, tarımda yapısal dönüşümün yaşandığı 2000'li yıllarda yaşanmıştır. 2008 yılında işgücündeki tarımsal nüfus yüzde 23,7'ye gerilemiştir. Tarımsal nüfustaki bu hızlı düşüş, ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışan ve bu

sektörü terk ettiklerinde işgücüne yeniden katılmakta güçlük çeken önemli sayıda kadını işgücünden çıkarmıştır (Zeren, Kılınç, 2017, s. 90).

Tarımsal üretimden endüstriyel üretime geçiş döneminde kadınların üretimden dışlanacağını öne sürülmüştür. Erkeklerin avantajlı konumu tarımsal üretim ilişkilerinden dolayı eğitim olanaklarına erişimde modern üretime uyum sağlamalarına öncelik vermekte ve bu nedenle kalkınmanın geçiş döneminde kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır. Üretimde modernleşmenin (veya sanayileşmenin) toplumun modernleşmesini bir araya getireceği varsayıldığından, gelişimin ilerleyen aşamalarında kadınların eğitim olanaklarına erişiminin de daha kolay olacağı ve dolayısıyla kadınların işgücüne katılımının daha kolay olacağı düşünülmektedir (Küçükşen, 2013, s. 34).

Kadının kalkınma sürecindeki konumunu ele alan bir yaklaşım olan kadının teorik yaklaşımı ve kalkınma yaklaşımı, Marksist ve Neo-Marksist sınıf analizi çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu yaklaşımın kadınların işgücüne katılımıyla ilgili ana fenomen sermaye birikimidir. Buna göre, kapitalist üretim ilişkilerinin derinleşmesi, öncelikle toplumun refahındaki artışı değil, sermaye sınıfı ile işçiler arasındaki refah farkının açılmasını bir araya getirir. Bu nedenle eğitim gibi temel ihtiyaçlara çözüm üretmeyi amaçlayan politikalar, kadınların sorunlarına sınırlı çözümler sunmaktadır (Küçükşen, 2013, s. 34).

Kalkınmayı kadının toplumdaki konumu ile ilişkilendiren ilk yaklaşım, kadınların kalkınmaya yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda kadınların kalkınma sürecine nasıl dahil edileceği ana tartışma konusu olmuştur. Modernleşme paradigmasına dayanan bu yaklaşım, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımlarını artırarak ekonomik özgürlük kazanmalarını toplumda cinsiyet eşitliğini sağlamanın en önemli koşulu olarak görmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde kadınların işgücüne katılımının dayandığı faktörleri anlamak ve kadınların ekonomik alana katılımının önündeki engelleri kaldıracak kalkınma politikaları oluşturmak önemlidir.

Ülkemizdeki kadınların işgücüne katılımı kronik bir problem olarak kendini göstermekle birlikte etkisini uzun yıllar sürdürmüştür. Daha çok tarım sektöründe görülen bu durum, 1990'lı senelerin daralması ile birlikte kadınlar arasındaki işgücüne katılım 1993'te %30'un altına düşmüş ve takip eden 13 yıl boyunca %23'e kadar

gerileme göstermiştir. Bununla birlikte son 10 yıllık dönemde ise kadınların işgücüne katılımında önemli bir artış görülmüştür. Bu duruma genel itibariyle bakıldığında katılımın çokça yaşandığı gruplar, daha düşük eğitim seviyesindeki kişilerden oluşmaktadır. Ağırlıklı olarak 40 yaş üzeri gruplarda artışın olduğu hallerde ise artan işgücü katılımıyla birlikte işkolu dağılımını da etkilediği görülmektedir. Bu verilerden hareketle, kadınların daha çok çalışmayı tercih ettikleri alanlar; eğitim, finans ve mesleki bilimsel faaliyetlerden oluşur. Ülkemizdeki kadın istihdamında etkin rol oynayan diğer bir durum ise kısmı süreli çalışmadır. Bu çalışma şeklinde kadınların erkeklere oranla 2.9 kat daha çok bu şekilde çalıştığı görülmektedir. Kadınlar, erkeklere göre bu şekilde çalışma yöntemini daha çok benimserler (Akgeyik, 2017, s. 49).

Kadın emeği, uzun vadeli güvencesi olmayan, vazgeçmesi kolay ve piyasadan çıkarılma olasılığı yüksek olan emektir. Aslında cinsiyete göre işlerin paylaşıldığı işgücü piyasasına girerken istedikleri iş veya mesleklerde değil, daha önce kadın mesleği olarak belirlenmiş işler arasından seçim yapmak zorunda kalırlar. Ayrıca işyerinde görev ve sorumluluk dağılımında, mesleki eğitim ve terfi fırsatlarında, yetki, denetim ve kontrole tabi olmada, çalışma tarzı ve koşullarının belirlenmesinde ayrımcılıkla karşılaşabilirler. Kadınların ekonomik bir zorunluluk olmadıkça veya benzer nedenlerle üniversite eğitimi almadıkça işgücü piyasasına girmekte tereddüt ettikleri görülmektedir (Küçükali, 2014, s. 4).

Aktif istihdam politikaları, bireylerin işgücü piyasasına yönlendirilmesini ve iş bulmasını kolaylaştıran politikalardır. Bu programların hedef kitlesi, uzun süreli işsizler, engelli işsizler, kadınlar, gençler ve göçmenler gibi dezavantajlı gruplardır. Genel olarak aktif istihdam politikaları, esnek çalışma, bilgi, işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetlerinin yaygınlaştırılması, genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, beceri düzeyini artırmaya yönelik eğitim programları, istihdam yaratma programları ve girişimciliği teşvik etme gibi karşımıza çıkmaktadır (Kaya, Kaygısız, Altuntepe, 2015, s. 85).

Kamu kurum ve kuruluşlarınca kadın istihdamına yönelik yapılan en etkin planlardan biri de 2007-2013 arasında gerçekleştirilen dokuzuncu kalkınma planıdır. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal alandaki geleceğine ilişkin temel tercihleri belirleyen

program istikrar içinde büyüme için gerçekleştirilmiştir. Küresel ölçekte yaşanan rekabette kadınlarla birlikte bütün bir toplum olarak hareket edilmesi gerektiği düşünüldüğünden dolayı gerçekleştirilen kalkınma planı uyarınca yerel ve bölgesel gelişim de amaçlanmaktadır (Toksöz, 2007, s. 53).

### 2.3.1. **Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı**

Ekonomide istihdamın hangi sektörler kapsamında ortaya çıktığını göstermekte olan istihdamın sektörel dağılımı olmakla birlikte bir ülkenin ekonomik gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeyindeki en önemli göstergelerden biri durumundadır. Gelişmiş ülkelerde ekonomik kalkınmayla bağlantılı olarak istihdamın sektörel dağılımında tarımdan, sanayi ve hizmet sektörüne doğru yapısal bir değişiklik olmaktadır. Bu anlamda gelişen ekonomilerde kalkınmayla ilgili sanayi ve hizmet sektöründeki istihdam oranlarında artış gözlemlenirken tarım kesiminin istihdamında azalma görülmektedir. Kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında daha çok tarım sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Zaman içinde hizmet sektöründe de kadın istihdamının arttığı görülmektedir. Hizmet sektöründe iş alanlarından bazılarının daha çok ev odaklı işlere benzediğinden dolayı bu sektörde de kadınların istihdamı giderek kolay bir hal almaya başlamıştır (Alkan, 2015, s. 51).

Türkiye'de tarım sektöründe çalışan kadınların oranı 1989'da %76,6 iken sanayi sektöründe %8,8, hizmet sektöründe ise bu oran %14,4 olmakla birlikte inşaat sektöründe ise 0,2'dir. Türkiye'de 2019 yılı TÜİK verileri uyarınca istihdama katılan kadınların %25,1'i tarım sektöründe yer almakla birlikte %15,1'i, sanayi sektöründe ve %59'unun ise hizmetler sektöründe yer aldığı görülmektedir. Bu değişime bakıldığında, tarım sektöründe istihdam edilenler arasında yüksek paya sahip olan kadınların bu alanda yoğunlaştıkları görülür. Zaman içinde bu yoğunlaşma hizmet sektörüne doğru kaymakla birlikte tarımdaki oran ise giderek azalmıştır. Bu duruma etkisi olan en önemli olaylardan birinin işgücünün kente yapılan göçlerin artmasıyla birlikte kentte yer alan hizmet sektöründen kaynaklandığını söylemek yanlış olmayacaktır.

### 2.3.2. Kadın İşgücü ve Mesleklere Göre Dağılımı

Meslek seçimi, bireylerin hayatında aldığı en önemli kararlardan biridir. Toplumun cinsiyet ayrımcılığına dayanan bakış açısı meslek seçimi noktasında da etkisini göstermektedir. Toplumsal yapının kadına bakış açısı nedeni ile kadına özgü ve erkeğe özgü meslek grupları olarak meslek gruplarına bakış açısında bir ayrışma ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda kadınların işgücüne katılım sağlayabileceği meslek grupları sınırlı olmakla birlikte, bu meslek grupları genelde daha az vasıf gerektiren mesleklerden oluşmaktadır (Gönç, 2016, s. 146)

Kadın istihdamının meslek grupları bakımından dağılımına bakıldığında kadının görevi olarak görülen ev işleri ile ilişkilendirilmiş bir yapı ortaya çıkmaktadır. Bu duruma örnek vermek gerekirse TÜİK Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri (2019) verileri incelendiğinde, ülkemizde yer alan okul öncesi öğretmeni sayısı kadınlarda 88.062 iken, erkekler bu sayı 2069'dur. Bunun yanında polis sayısına baktığımızda ise erkeklerde 266.135 olan sayı, kadınlarda 20.338'tir. Bu verilere baktığımızda bazı meslek gruplarında kadın-erkek sayısı arasında çok yüksek bir fark olduğu dikkat çekmekte, bu durum da bize toplumsal cinsiyet ayrımcılığının meslek gruplarına da yansıdığını kanıtlar niteliktedir.

### 2.3.3. Kadın İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Ekonomiklerdeki istihdam yapısına ilişkin bilgi sahibi olabilmek amacıyla göz önünde bulundurulması gereken durumlardan biri de istihdam edilen kimselerin eğitim durumuna ilişkin bilginin göz önünde bulundurulması gerekliliğidir. Aynı eğitim düzeyindeki kimsenin işgücüne katılım oranında kadınlar ve erkekler arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu farklardan en çok göze çarpanı ise ilkokul ve lise düzeyinde görülmektedir.

Son olarak 2019 yılı TÜİK verileri dikkate alındığında ilkokul seviyesindeki kadınların işgücüne katılım oranları %30 seviyelerinde iken lise mezunu kadınlar bu oran %40 seviyesindedir. Yükseköğretim mezunu kadınlara baktığımızda ise bu oran %70 seviyelerine çıkmaktadır. Bu oranlar bize eğitimin kadınların işgücüne katılımda

büyük bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımının arttırılabilmesi için öncelikle eğitim almalarının önündeki engeller kaldırılmalı ve kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA TEŞVİKLERİ VE İKTİSADİ ETKİLERİ

## 3.1.KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER VE TEŞVİKLER

### 3.1.1. Yasal Düzenlemeler

Cinsiyete duyarlı ve toplumsal cinsiyet dengeli mevzuatın sağlanması, kültürel muhafazakârlık ve cinsiyetçi önyargılara karşı sürekli mücadelede önemli bir adımdır. Eşitlik lehine yapılan her yeni tedbir, alışkanlık ve tutumlarda kapsamlı bir değişikliği teşvik eder. Sadece böyle ilerici bir yasal yaklaşımla kadınlar tam olarak erkeklerle eşit bir temelde oynayabileceklerdir. Bu amaca ulaşmak için, birincil strateji her iki cinsiyet için de eşit haklar ve fırsat ilkesinin tanımlanması ve uygulanmasıdır. Bu, yasal tanım ve kademeli sosyal uygulama anlamına gelir. Ailede, işte, siyasi ve vatandaşlık haklarında ve sosyal ve kültürel hayatta etkinliği söz konusudur. Türk hukuku kadın ve erkek arasındaki resmi eşitliği garanti etmektedir.

"Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" adlı genelge 25 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmış ve bu genelge ile birlikte kadınların sahip oldukları sosyo-ekonomik konumun güçlendirilerek toplumsal hayatta eşitliğin sağlanması ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin ve sosyal kalkınmanın amacına ulaşabilmesi açısından kadın istihdamının artırılması ve eşit ücret politikasının uygulanması için gerekli şartların sağlanması bakımından etkili olmuştur.Kadın istihdamına ilişkin sorunların çözülmesi için "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" kurularak kamu yaşamında gereken fırsat eşitliğinin sağlanması için denetim ve faaliyet raporları düzenlenmiştir (Zengin, Koçoğlu, 2018, s. 171).

#### 3.1.1.1.Kadının Çalışma Hayatına Yönelik Anayasal Düzenlemeler

Erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele gerektiren mevzuatın çerçevesi anayasal hükümlerden ve ayrıca uluslararası belgeleri onaylayan hükümlerden oluşmaktadır. Kadınlar için eşitliği düşünmenin resmi başlangıç noktası Anayasa'dır. Toplumdaki kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasıyla birlikte çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları güçlüklerin de önüne geçilmiş olur. Çünkü kadınların çalışma yaşamında etkin şekilde rol almasının önündeki engellerden en önemlisi olan kadın erkek eşitsizliği Anayasal düzenlemelerle birlikte önlenmeye çalışılmaktadır.

1982 Anayasası, her ikisi de askeri devirlerin ardından kabul edilen eski Anayasa'nın (1961 Anayasası) yerini alan üçüncü Türkiye Cumhuriyeti Anayasasıdır. Türk Anayasası'nın 10. maddesi birinci cümlede bütün Türk vatandaşları için kanun önünde eşitlik ilkesini ortaya koymaktadır. Bu madde, tüm Avrupa anayasalarında yer alan ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı tarafından Topluluk hukukunun temel ilkesi olarak kabul edilen bir ilkeye karşılık gelmektedir. Cinsiyet, ırk, renk, dil, siyasi görüş, felsefi inanç, din ve mezhep gibi herhangi bir zemine dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır (Süral, 2003, s. 10).

Anayasanın 41. maddesi, ailenin temeli olarak eşler arasında eşitlik ilkesinin oluşturulması amacıyla 2001'de değiştirilmiştir. Bu düzenlemelerin iş hayatında kadın ve erkeğin farklı muamele görmesini engelleyici niteliği bulunmaktadır. Anayasa'nın 41. maddesinin birinci fıkrasında ailenin Türk toplumunun temeli olduğu ve eşler arası eşitliğe dayandığı düzenlenmiştir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun, evlilik içi eşlere eşit haklar ve yükümlülükler getirmiş ve evlilik birliğinin yürütülmesinde her iki eşe de ortak hak ve sorumluluklar getirilmiştir. 191. maddede, "Her eşin meslek veya iş seçiminde diğerlerinden izin almasına gerek yoktur." hükmü yer almaktadır. Çalışma hakkı, temel hak ve özgürlükler arasında sosyal ve ekonomik haklar içerisinde Anayasa'da düzenlenmiştir. Anayasa'nın 48. maddesinde herkesin çalışma ve sözleşme hakkına sahip olduğu, 49. maddede çalışmanın herkesin hakkı ve görevi olduğu düzenlenmiştir. Devlet, işi desteklemek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (Gürbüz, 2016, s. 16).

Anayasa uyarınca (Madde 48-49), herkesin çalışma özgürlüğü, hakkı ve görevi vardır. Anayasanın 50. maddesi, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve kapasitesine uygun

olmayan işleri yapması gerekmediğini belirten koruyucu bir nitelik taşımaktadır. Reşit olmayanların, kadınların ve fiziksel veya zihinsel engelli kişilerin çalışma koşulları açısından özel korumaya sahip olmalarını sağlamaktadır. Anayasanın 70. maddesi uyarınca, her Türk vatandaşı kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Kamu hizmetine işe alım için ilgili makamın nitelikleri dışında hiçbir kriter dikkate alınmayacaktır (AY, 1982, m. 48-49-50-70) 2004'te AB uygulamaları da göz önünde bulundurularak, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin yükümlülükleri arasında bu eşitliğin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, iş ilişkisinde kişiler arasında dil, din, ırk, mezhep, siyasi düşünce, felsefi inanç ve cinsiyete dalı ayrım yapılamayacağı ifade edilmiştir. Bu sebeplere dayalı olarak eşit değerde kabul edilen kişiler arasında ücrette farklılığın oluşturulamayacağı ifade edilmiştir (Çilekçi,2014,s.24)

### 3.1.1.2.Türk Medeni Kanununda Kadının Çalışma Hakkı

Geleneksel sosyal politika tartışması, aileyi ve içindeki cinsiyete dayalı işbölümünü doğal bir gerçek olarak, kadınların erkeklere ekonomik ve sosyal bağımlılığının varsayımına dayanarak alma eğilimindedir. Türkiye tarihi olarak, Türk Medeni Kanunu'nun Aile Hukuku kitabında son zamanlarda ciddi bir değişim söz konusu olmuştur. 2001'de yürürlüğe giren yeni Türk Medeni Kanunu kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığı tam anlamıyla ortadan kaldırarak cinsiyet eşitliğini güçlendirmiştir. Türk Medeni Kanunu'nun kabulü ile birlikte kadın ve erkek arasındaki eşitsiz yapının önüne geçilerek kadının çalışma yaşamında etkin şekilde rol oynamasında etkili olmuştur.

Türk Medeni Kanunu'nun yer verilen düzenleme uyarınca, herkes hak sahibidir. Haklara tabi olma yeteneği ile hareket etme kapasitesi arasında bir ayrım yapılır. Kanunda yer verilen ehliyet ayrımı uyarınca MK' ya göre evli bir kadına birtakım sınırlamalar getirilmekteydi. Bu sınırlamalar TMK ile artık mevcut değildir ve bu nedenle evli olsun veya olmasın gerekli yetiye sahip şekilde hareket etmesi mümkündür. Bununla birlikte, Türkiye'de erken Cumhuriyet dönemindeki reformlar, kadınların konumlarındaki kapsamlı değişikliklerin önünü açarak, kadınların ayrımcılığını ve farklı hukuki muamelesini büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Medeni Kanun'un 1926 yılında İsviçre'den alınması, gelenek ve dini normlarla önemli bir

kopuş oluşturmuştur ve bu durum da Türkiye'yi Müslüman nüfusu olan Şeriatı yasal sisteminden çıkaran tek ülke haline getirmiştir. Bu, Türk kadınlarının çoğunluğunun sosyal dokusu ve yaşam biçimleri üzerinde muazzam etkileri olan benzersiz bir yasal reform olmuştur (Süral, 2003, s. 14). Gerçekleştirilen bu düzenlemeler ile birlikte kadınların sosyal yaşamdaki konumlarında gözle görülür değişiklikler meydana gelmeye başlamış ve kadınların iş yaşamında daha aktif yer alması sağlanmaya başlamıştır.

Eski medeni kanunda yer alan 'kadının çalışması kocanın iznine bağlıdır' ibaresi 1990 yılında Anayasa Mahkemesi kararı ile Anayasanın 10. Maddesine ve Türkiye'nin de tarafı olduğu kadın-erkek eşitliğini benimseyen uluslararası sözleşmelere aykırılığı nedeni ile iptal edilmiştir. Bunun beraberinde 2001 yılında yürürlüğe giren yeni TMK m. 192'de eşlerin eslek seçiminde birbirinin iznini almasına gerek olmadığı açıkça belirtilmiştir. Yürürlüğe giren yeni TMK ile birlikte eşler arasında eşitlik ön planda tutulmuştur (Yüksel, 2019, s. 407)

#### 3.1.1.3. Diğer Yasal Düzenlemeler

Ekonomik veya sosyal kaygılarla ortaya konulmuş olan işgücü piyasası düzenlemelerinin önemli toplumsal cinsiyet etkileri vardır. Bunlar, kadınların belirli mesleklerden dışlanması veya analık izni verilmesinde olduğu gibi açık olabilir veya çalışma saatlerinin düzenlenmesi veya yarı zamanlı çalışanların istihdam koşulları gibi örtük olabilir.

Kadın ve erkek eşitliği, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Tüm Erkekler ve Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş" gündeminin temel unsurlarından biridir. Cinsiyet eşitliği, kalkınmayla birlikte insana yakışır iş gündeminin iki stratejik hedefini oluşturur. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü kadın erkek eşitliği sağlamak ve kadın istihdamını teşvik etmek için 100 No'lu Erkek ve Kadın İşçilere Eşit Değer İşe Eşit Ücret Sözleşmesi 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve No. 142 İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi'ni imzalamıştır (Gürbüz, 2016, s. 17).

Kadın işçilerin korunması gereğinin iki temel nedene dayandığı görülmektedir. Bunlardan ilki kadın işçilerin çalışmalarının bireysel ve ekonomik yararlarıyla fiziksel niteliklerinin toplumsal değerler arasında bir denge kurmanın gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların ilk olarak çalışma yaşamını düzenleyen İş Kanunu'nda yer verilmesi gerekmektedir (Altan, 1980, s. 18).

Türkiye'de, önceki İş Kanununun 26. maddesinin uygulanmasıyla birlikte eşit ücret ilkesine etki edilmiştir. Eşit muamele ve cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması ilkesine ilişkin yeni İş Kanunu'nun 5. maddesi "eşit işe eşit değer veya eşit değerde iş" ilkesini ortaya koymaktadır. Cinsiyete dayalı olarak bazı koruyucu önlemlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı çıkarmaz. Eşit ücret ilkesinden, örneğin bir şirketin büyüklüğüne, işçilerin sağlık ve güvenliği ile ilgili nedenlere, ulusal güvenliğe, dine veya yasal sosyal güvenlik planları kapsamında sağlanan faydalara dayanan herhangi bir istisna yoktur. Eşit ücret ilkesi, istisnasız kadın memurlar için de geçerlidir (Süral, 2003, s. 26). Kanunda yer verilen bu düzenleme ile birlikte işverene bu konuya ilişkin birtakım görev ve sorumluluklar verilmiş ve bu yükümlülüklere uyulmaması halinde ise yaptırımlara bağlanmıştır (Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi, 2017, s. 130).

Genel olarak, kadınların işyerinde tehlikeli fiziksel veya ahlaki koşullara maruz kalmamasını sağlamak için tasarlanan "koruyucu" hükümler, kadınların iş fırsatlarını kısıtlamanın istenmeyen etkisine sahiptir. Yapılan bu kanuni düzenlemeler, nispeten güçlü bir devlet müdahalesi geleneği ile Türk İş Hukuku'nda her zaman önemli bir rol oynamıştır. Kanun hukuku, bazen kesin zorunlu direktifler sağlamakla beraber daha sıklıkla sosyal tarafların mutabakatı ile "müzakere edilen mevzuat" a izin vermek için farklı şekilde kullanılmıştır.

Çalışma yaşamında kadınlara karşı sağlanan güvencelerden biri de sosyal sigortalar kanunları ile yapılan korumalardır. Bu sebeple sigorta yardımlarında ve bunlardan yararlanma şartlarında kural olarak kadınlar hakkında da uygulama alanı bulur. Bu düzenlemeler iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, ölüm ve işsizlik gibi haller için geçerlidir. İşverene bağlı şekilde çalışan kadınların kanun kapsamı uyarınca bu risklere karşı koruma altında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda

sigortalı olan kadınlara karşı kanunda belirtilen hallerde koruma sağlanır. (Pakin, 2005, s. 31).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ispatında ispat yükümlülüğü hangi tarafa aittir? İşçi, ihlal olasılığını kuvvetle gösteren bir durumu ortaya çıkardığında, işveren böyle bir ihlal olmadığını ispat etmekle yükümlüdür (md. 5/7). İşçi, cinsiyet ayrımcılığı iddiasını güçlü belirtilere dayandırdığında, ispat yükü işverendedir. İstihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığında veya istihdamın sona ermesinde, işçi, dört aya kadar uygun bir tazminata ek olarak reddedilme haklarını talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır (md. 5/6) (Süral, 2013, s. 285).

İş kanunu madde 74'e göre çalışan kadınların hamilelik ve annelik durumları düzenlenmiş olup, hamile kadına doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta doğum izni kullandırılması öngörülmüştür. Çoğul gebelik durumlarında doğumdan önceki süreye ek 2 hafta süre eklenir. Doğumdan önceki izin süresi sağlık durumunun doktor raporu ile teyit edilmesi halinde doğumdan üç hafta öncesine kadar indirilebilir. Burada kullanılmayan izin süreleri doğum sonrası izne eklenir (Yuvalı, 2013, s. 107)

Cinsiyet ayrımcılığı, Türk Ceza Kanunu'nun bireyler arasında ayrımcılığı yasaklayan 122. maddesinde düzenlenmiştir. Kişinin işe alınmasını veya alınmamasını ayrımcılık yoluyla buna bağlayan veya kişinin olağan bir ekonomik faaliyette bulunmasını engelleyenlere ceza verilir. Kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal alanlarda eşitlik içinde hak ettikleri statüyü kazandırmak amacıyla, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 'Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü' adı altında 578 sayılı Kararname ile kurulmuştur. 20 Nisan 1990 tarihinde Resmi Gazete'de Başbakan adıyla yayımlanmıştır. 6 Kasım 2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile yeniden yapılanan Genel Müdürlük, Aile Bakanlığı'nın ana hizmet birimlerinden biri olarak 2011'den beri faaliyet göstermektedir (Gürbüz Güngör, 2012, s. 16).

Diğer bir düzenleme de 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda yer almaktadır. Bu kanunda yer verilen düzenleme uyarınca, "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında kadın işçiler içinde önemli bir sorun olan cinsel ve psikolojik taciz ifadelerine değinilmiştir. Söz konusu kanun uyarınca, işverenin yükümlülüklerinden bahsederek

işçinin kişiliğinin korunması gerektiği ve gerekli önlemleri alacak şekilde davranması gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu düzenleme uyarınca işverenin hizmet ilişkisi kapsamında çalışma barışını koruyacak şekilde davranma yükümlülüğünden bahsetmektedir (Tiryaki, 2018, s. 73).

24 Temmuz 2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan AB Müktesebatının Kabulüne İlişkin Ulusal Program Türkiye'de yürürlüğe girdi; Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine ilişkin topluluk müktesebatına uyum sağlanması amacına ek olarak, esas olarak eşitlikçi politikaların yaygınlaştırılması ve etkin bir şekilde uygulanması amaçlanmaktadır. Ayrıca ülkemizde, Avrupa Birliği Sosyal Politika Programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile katılmıştır. İlk olarak 1982 yılında Avrupa Birliği düzeyinde başlatılan topluluk programının amacı, eşitlik hükümlerinin toplum politikalarında işler hale gelmesini sağlamak, kısacası istihdam, mesleki eğitim, terfi ve istihdam açısından eşit muamelenin sağlanmasıdır. Kadın İstihdamının Artırılmasına ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde (25.05.2010 tarihli Resmi Gazete) kadınların sosyo-ekonomik statüsünün güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik sağlanması için kadın istihdamının artırılması büyüme ve sosyal kalkınma hedefleri ve eşit işe eşit ücret sağlanmasının gerekli olduğu "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" kurulacağı, kadın istihdamının artırılması ve uygulanması için önlemler alınacağı belirtilerek, eşitlik ilkesi düzenlenmiştir (Gürbüz, 2016, s. 16).

Türkiye, 1996 yılında Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı tarafından 2004 yılında imzalanmış ve 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın dördüncü maddesi uyarınca, taraflar, işçilerin adil ücret almasını sağlamak için aynı iş için kadın ve erkeklere eşit ücret verilmesini mevzuatlarında düzenlemeyi taahhüt ederler. İş Kanunu'nun eşit muamele ilkesi başlıklı 5. maddesi, Avrupa Sosyal Şartı'nda öngörülen kadın erkek eşitliğini düzenlemektedir. Maddede öncelikle iş ilişkilerinde herhangi bir sebeple ayrımcılık yapılamayacağı hükmedilmiş, devam eden fıkralarda ise cinsiyet ve hamilelik ayrımı yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. İş sözleşmesinin hazırlanması, uygulanması ve

feshi ile aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz (Gürbüz, 2016, s. 18).

Philadelphia Bildirgesi uyarınca "Emek ticari bir meta değildir. Düşünce ve örgütlenme özgürlüğü, kalıcı bir ilerleme sağlamanın temel unsurlarıdır. Yoksulluk, göründüğü her yerde, refah için bir tehlikedir. Irk, inanç ve cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm insanlar, maddi koşullarını ve manevi gelişimlerini özgürlük, haysiyet, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşulları altında geliştirme hakkına sahiptir. Yoksullukla mücadele, her ulus içinde bitmez bir tartışma konusu olup ve demokratik kararlara ortak katılım yoluyla, işçi ve işveren temsilcilerine genel refahın teşviki için hükümetleriyle eşit statü sağlayan sürekli ve ortak bir uluslararası çabayı içerir". Ülkemizde ILO'nun İŞKUR ile işbirliği içinde geliştirdiği projeler de bulunmaktadır. Örnek olarak Kocaeli'de pilot olarak uygulanan Türkiye'ye "Aktif Politikayı Yeniden Yapılandırma" projesi bulunmaktadır (Odabaşı, 2009, s. 40).

1 Aralık 2009'da yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile AB, Avrupa Topluluğu'nun yerini aldı. AB, iki antlaşmaya dayanmaktadır: AB Antlaşması ve AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma. AB Temel Haklar Şartı da Lizbon Antlaşması ile bağlayıcı hale geldi. Topluluk Antlaşmasının 119. maddesi, kapsamını 1997 Amsterdam Antlaşması ile genişleterek 141. maddede yer verilmiştir. AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmadaki karşılığı 157. maddedir. 1982 Anayasası'nın 10. maddesi ile alınan ek cümle, Lizbon Antlaşması ve Topluluğun yerini alan AB'nin İşleyişi Hakkında Sözleşmenin 157. maddesi ile uyumludur. Nitekim anayasada pozitif ayrımcılığın kabul düzeyi, AB'nin Ekim 2009 - Ekim 2010 dönemini kapsayan 9 Kasım 2010, Türkiye İlerleme Raporu'nda ifadesini bulmuş, anayasa değişiklikleri olumlu yönde bir adım olarak değerlendirilmektedir (Süral, 2013, s. 283).

## 3.2.KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA TEŞVİKLERİ

Kadınların işgücüne katılımının arttırılmasına yönelik uygulamalar birçok devlet tarafından uygulanmaktadır. Bu bağlamda kadınların işçi olarak çalıştığı durumlarda işverene maliyetini azaltıcı veya girişimci olarak kadının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik politikalar uygulanmaktadır. Aynı zamanda kadının

işgücüne katılımının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik uygulamalar da düzenlenmiştir (Kakıcı, vd. 2007, s. 24)

1982 tarihli Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Konsey Sonuçları Kararı ile birlikte kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılarak eşit şekilde muamele yapılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması için gerekli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Fırsat eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla uygulamada olumlu önlemlerin yürürlüğe konmak istenildiği görülmektedir. Bununla birlikte hem ulusal düzeyde hem de topluluk düzeyinde farklı sorumlulukların olduğu görülmektedir (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2002, s. 105)

Farklı illerimizde yapılan anket çalışmalarıyla birlikte "Küçük Girişimcilik Projesi" adında araştırma projesi oluşturularak, bu proje kapsamında kadın girişimcilerin Türkiye'deki finansal hizmetlere ulaşma konusunda karşılan engellerin belirlenerek erişimin engellenmesini sınırlandıran nedenlerin ortadan kaldırılmasına ilişkin öneriler geliştirilmiştir. Bununla birlikte bir diğer çalışma 1994-2000 seneleri arasında hayata geçen "Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi"dir. Bu projeyle birlikte geleneksel biçimde erkeklerin egemen olduğu iş alanlarını da kapsayacak şekilde tüm alanlarda kadınların daha iyi iş ve meslek imkânlarının sunularak politikaların üretilmesi amaçlanmaktadır. 1993-2003 yılları arasında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ile birlikte gerçekleştirilen "Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi" ile birlikte kurumsal kapasitenin arttırılması ve kadının kalkınmaya katılımını arttırma amacıyla gönüllü kuruluşlarla birlikte desteklenerek bu minvalde çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Doğan , 2011, s. 182).

Ülkemizdeki kadın istihdamının ve girişimciliğine destek olmak amacıyla kadın girişimci sayısının arttırılarak hedeflenen proje kapsamında yalnızca kadınlara kredi verilerek kadınların iş dünyasında daha aktif rol oynaması sağlanmıştır. Bu proje kapsamında kadınların babalarından ve eşlerinden bağımsız şekilde iş kurmasını sağlamak ve kendi projelerini geliştirmeleri amacıyla destek olunmaktadır. Bununla birlikte kadın girişimciliğinin arttırılması amacıyla düzenlenen eğitimlerle birlikte kadınların ekonomiye katkıda bulunması ve ekonomik verimliliğin arttırılması hedeflenmiştir (Doğan, 2011, s. 188) İşverenler için teşvik uygulamasına devam edilmesi, Kanunun uygulama döneminde tahakkuk eden sigortalı pay tutarı ile kalan

işveren hissesi tutarının ödenmesine bağlıdır. İşveren kalan işveren hissesini kendi hesabına ödemediği takdirde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden doğan gecikme zammından sorumlu tutulur. İstihdam artışının özel sektör aracılığı ile ülkeye yayılması için bazı işyerleri ve sigorta grupları bu madde hükmünün dışında tutulmuştur (Gürbüz, 2016, s. 20).

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) tarafından kadın girişimcilerin bir araya getirilmesinin amaçlandığı Su Damlası Projesi ile aynı bölgede yer alan girişimci kadınların rekabet etmek yerine birlikte hareket etmesi amaçlanmış aynı zamanda insan kaynakları yönetim danışmanlığı alanlarında eğitim almaları hedeflenmiştir (KAGİDER, 2005-2006)

Türkiye'de kadın istihdamının düzenlenmesine ilişkin "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile düzenlemeler yapılmıştır. 5763 Sayılı Kanun ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 20. Maddesi ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Geçici 7. madde eklenmiştir. Bu hüküm ile çalıştırılacak kadınlara sigorta primi teşvikleri düzenlenmiştir. İşsizlik Sigortası Fonu'nun Yüksek Planlama Kurulu kararına göre, 01.06.2000-31.12.2007 tarihleri arasında toplanan işsizlik sigortası primi toplam tutarı ve 2008-2012 yıllarında devlet payı tutarı, 5763 sayılı Kanun, öncelikle Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar olup, bölgesel ekonomik kalkınma ve sosyal kalkınma için münhasıran yatırım alanlarında kullanılmasına izin vermektedir. Kanunun geçici 7. maddesine göre, kadın ve genç istihdamının artırılması amacıyla, mevcut istihdamın yanı sıra, 18-29 yaş arası kadın ve gençlere yönelik SSK işveren primi kademeli olarak karşılanacaktır. Bu sigortalıların işveren hisselerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır.

Kadın istihdamına yönelik teşviklerden yararlanma koşulları:

• Kadın işçinin işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşın üzerinde olması,

• Sigortalının 1.7.2008 ile 30.6.2009 tarihleri arasında işe alınmış olması,

• İşe alınan işçilerin 2008 / Ocak - 2008 / Haziran ayları için düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması,

• Bir kadın işçinin fiilen istihdamı,

• Ek istihdam; 1.7.2008 ile 30.6.2009 tarihleri arasında işe alınan ve maddede belirtilen diğer şartlara sahip ortalama sigortalı sayısının yanı sıra 2007 / Temmuz ve 2008 / Haziran tarihleri arasında Kuruma bildirilen toplam sigortalı sayısı bölünmüştür. İşe alınmalı ve şartları birlikte yerine getirilmelidir (Gürbüz, 2016, s. 19).

Kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek amacıyla prim teşviki 13.02.2011 tarihinde kabul edilen 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 74. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 10. madde ile yeniden düzenlenmiştir. Bu madde ile birlikte özel sektör işverenlerine, 01/03/2011 – 31/12/2020 tarihleri arasında işe aldıkları sigortalılar için hesaplanan sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına olanak sağlanmıştır. Kadın sigortalılar açısından öncelikli olarak 18 yaşından büyük olma şartı aranırken, teşvikten faydalanılacak erkek sigortalı için 18-29 yaş şartı aranmaktadır. 29 yaşından büyük erkek sigortalılar için İŞKUR kaydı aranmakla birlikte 6 ay süre ile yine teşvik imkanı getirilmiştir. Teşvikten faydalanma şartları ise aşağıdaki gibidir;

• 01/03/2011 ila 31/12/2020 tarihleri arasında işe alınmış olmalı,
• 18 yaşından büyük olmalı,
• Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı,
• İşe alındığı tarihten önceki 6 aylık dönemde işsiz olmalı,
• Ortalama sigortalı sayısına ilave çalıştırılmalı.

Kadın istihdamının arttırılması amacıyla yapılan yasal düzenlemelerden bir diğeri "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ"dir. Bu düzenleme ile birlikte BİST'te yer alan şirketlerin yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulundurma zorunluluğu getirilmiş olup, kadın istihdamının arttırılması amaçlanmıştır. İŞKUR tarafından kadın istihdamının arttırılması için yürütülen faaliyetlerin desteklenmesi için ILO ile birlikte "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi" projesi yürütülerek kadınların iş dünyasında daha çok yer alması amaçlanmıştır. Yapılan

planlamalarla birlikte eğitimlerdeki iş becerilerinin arttırılması, kurslara katılanların, çocukların bakım ve ihtiyaçlarının karşılanarak kadınların iş yaşamında daha etkin rol oynaması amaçlanmıştır (Zengin, Koçoğlu, 2018, s. 171-172).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği arasında 2012 yılında imzalanan Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü ile kırsal alanda çiftçilikle uğraşan kadınlara tarım, toplumsal cinsiyet eşitliği, kişi hak ve özgürlükleri gibi konularda eğitim verilmesi amaçlanmıştır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2012-2017 yıllarını kapsayan Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi ile kadınlara daha iyi şartlarda iş bulma olanağının sunulması ve iş hayatında karşılaştıkları sorunların tespit edilerek çözüm önerileri getirilmesi hedeflenmiştir. 4,5 Milyon Dolar bütçeye sahip proje İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansının (SIDA) mali desteğini almıştır.

Mahkûm Kadınlar İçin Kariyer Planlama Merkezleri Projesi kapsamında Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü ile bir protokol imzalanmıştır. Ceza infaz kurumlarında mahkum kadınların kariyer planlamasının daha düzenli ve etkin bir biçimde yürütülebilmesi amacıyla Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi'ne (UYAP) ile eşleştirilmiş bir yazılım geliştirilmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İŞKUR ve Betek Boya ve Kimya San. A.Ş işbirliğinde 2016-2017 yılları arasında "Filli Kadın Ustalar Projesi" hayata geçirilmiştir. Projenin amacı kadınlara mesleki bilgi ve beceri kazandırarak istihdamının sağlanmasıdır. Proje kapsamında 15 ilde 500 kadına mesleki beceri ve mesleki yeterlilik belgesi kazandırılması hedeflenmiştir.

2017-2018 yılları arasında uygulanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi ile 0-3 yaş aralığında çocuğu bulunan çalışan annenin çalışma hayatından çekilmesini önlemek amacı ile torununa bakan büyükannelere maddi destek verilmesini öngörmektedir. Proje kapsamında 6500 büyükanneye 1 yıl süre ile 425 TL ödeme yapılmıştır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Intel Teknoloji Hizmetleri Limited Şirketi ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)' işbirliğinde imzalanan protokol ile "Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar" Projesi hayat geçirilmiştir. Türkiye genelinde 18-30 yaş arası gençlerin teknolojiyi kullanarak kadınların yaşadıkları sorunların çözümüne ilişkin fikir üretmesi amaçlanmaktadır(T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018)

Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. arasında imzalanan protokol ile Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) kreşlerin kurulması için "Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi" hayata geçirilmiştir. Proje kapsamında 10 OSB'de kreşlerin açılması hedeflenmiş olup bu doğrultuda Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya OSB'lerdeki kreşlerin yapımı tamamlanmış ve hizmet sunmaya başlamıştır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Limak Holding işbirliği ile 2016-2020 yıllarını kapsayan "Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi" hayata geçirilmiştir. Proje nitelikli kadın istihdamının arttırılmasına yönelik model geliştirilmesini öngörmektedir. Proje, özel sektörün liderliğinde model uygulamaları oluşturularak mühendis olmak isteyen kız öğrencilerin desteklenmesini amaçlanmaktadır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ,2020)

Meslek içerisindeki kişilerin niteliklerinin iyileştirilmesi veya mesleğe yeni girecek kişilerin eğitilmesi amacı ile İŞKUR tarafından Meslek Kursları düzenlenmektedir (Gürsel & Uysal, 2020). Tablo 1'de yer alan verilere baktığımız da bu kurslardan yararlananların yarasından fazlasını kadınların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 1. 2019 Yılı İŞKUR Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları

| Kurs / Program Türü | Kurs / Program Sayısı | Kursiyer / Katılımcı Sayısı | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Erkek | Kadın | Toplam |
| Mesleki Eğitim Kursu | 6.080 | 36.027 | 88.893 | 124.920 |
| Girişimcilik Eğitim Programı | 2.079 | 21.702 | 19.405 | 41.107 |
| İşbaşı Eğitim Programı | 118.151 | 208.747 | 193.646 | 402.393 |
| **Genel Toplam** | 126.310 | 266.476 | 301.944 | 568.420 |

KAYNAK: (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2019)

Kadınların istedikleri gelire ulaşabilmeleri amacıyla iş olanağını kendileri için kurabilmelerini sağlayıcı başlangıç sermayesi ile birlikte mevcut bankacılık sisteminden yararlanarak ulaşabilmeleri halinde birçok ülkede zor olduğundan dolayı mikrokredi sistemi bu boşluğun doldurulmasında yardımcı olacaktır. Mikrokredi sistemi ile birlikte verilen krediler ufak meblağlalar olarak görünse dahi kendi işini kurmak ve geliştirmek istenen işlerde girişimciliğe teşvikte bulunduğu görülmektedir. Ekonomik anlamda zorlanıldığı süreçlerde kadın girişimcilerin bu süreçte ekonomide rol oynaması önem arz eder (Doğan, 2011, s. 187).

Teşviklerin fiilen istihdam artışı yaratan işyerlerine uygulanması için kontrol sistemine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Gelir ve Kurumlar Vergisi uygulamalarında vergilendirilebilir gelirin gider veya maliyet unsuru olarak tespitinde İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacak prim tutarlarının dikkate alınmaması sağlanmaktadır. İlgili diğer teşvik mevzuatı uyarınca kanunla düzenlenen destek unsurlarından yararlanan işletmeler. Aynı süre için sağlanan aynı destek unsurlarından defalarca yararlanamayan ve aynı teşviklerden defalarca yararlanmak zorunda kalanların, işverenlerin tercihleri de dikkate alınarak uygulanan teşvik veya destek unsurlarından sadece birinden yararlanacağı öngörülmektedir (Gürbüz, 2016, s. 20).

Alternatif çalışma sistemlerinin benimsenmesi de kadınların iş yaşamında daha etkin şekilde yer almasını sağlayabilir. Teknolojik gelişmelerle birlikte üretim yöntemlerinin değişmesi, küreselleşmeyle birlikte uluslararası rekabetin artmasıyla birlikte çalışma hayatında birtakım değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Daha çok kadınlar tarafından tercih edilen ve evdeki sorumlulukların da yerine getirilebileceği bir çalışma yöntemiyle birlikte ekonomiye katkıda bulunulması mümkündür. Kadınların esnek çalışma saatleri ya da evden çalışma sistemi ülkemizde de son yıllarda giderek artış göstermekle birlikte yine de beklendiği kadar yaygınlaşmamıştır. Esnek çalışma biçimleriyle birlikte kadınların işgücü piyasasında kalmaları için bir alternatif niteliğindedir (Doğan, 2011, s. 190)

## 3.3.TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ İKTİSADİ ETKİLERİNİN ANALİZİ

Kadınların işgücüne katılımının makroekonomik ve sosyal etkileri bulunmaktadır. Bununla birlikte tasarruf eğilimi, harcama alışkanlığı, sağlık ve eğitime ayrılan paylar sürdürülebilir büyüme ve kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Kadınların aile içinde konumlarının yeniden güçlendirilerek aile içinde alınan kararlarda kadınların aktif şekilde rol oynaması sağlanır. Bununla birlikte, ekonomik büyüme kaynaklarından biri de emek içinde nüfusun yarısına yakın bir bölümünü oluşturan kadınların yer alması makro düzeyde ekonomik büyümenin sağlanmasında yardımcı niteliktedir (Özdemir, Serel, 2016, s. 67).

Uluslararası bağlamda da görülmektedir ki kadınların istihdam edilmesiyle; kadın ve erkek arasındaki ekonomik eşitsizlik de giderek azalmakla birlikte gayrisafi milli hâsıla da artış gösterecektir. Gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların emeği görünmediğinden dolayı ekonomiye olan katkısı da değerlendirilmemektedir. Bu nedenle yüksek işgücünün oluşturulması amacıyla kadın istihdamının arttırılması gerekir. Türkiye'de uluslararası rekabetin azalmasında en önemli etkenlerden biri de işgücü piyasasının etkinliğini koruyamamasından kaynaklanır. Bu nedenle kadınların işgücüne katılım miktarının arttırılmasıyla işgücü piyasasında etkinliğini sağlayarak uluslararası rekabet gücü de arttırılmış olur (Özdemir, Serel, 2016, s. 68).

Ülkemizde kadın ve genç istihdamını arttırmak amacıyla verilen teşviklerin başında sigorta primlerinin işveren tarafından ödenen kısmının belirli süreler boyunca devlet tarafından ödenmesi gelmektedir. Kadınlara yönelik sigorta prim teşvikleri 2008 yılından bu yana devam etmektedir. Verilen teşviklerin sonuçlarına sektör bazında bakıldığında sanayi sektöründe gözle görülür bir biçimde teşviklerin kullanılarak kadın istihdamının arttığı gözlemlenmektedir. (Uysal, 2013, s. 10). 2000 yılında sanayi sektörünün %12,6sını oluşturan kadınların oranı 2019 yılı itibarıyla %15,1 oranına yükselmekle birlikte %22 olan sanayi sektöründeki erkeklerin oranının hala oldukça gerisindedir.

İşgücü piyasasında arz ve talep üzerindeki dengenin oluşturulması ve dengesizlik nedeniyle ortaya çıkan sorunların çözümü için politika oluşturulması sürdürülebilir ekonomik büyüme için önem arz etmektedir. Devletlerin en önemli görevleri arasında yer alan bu politikaların arz ve talep üzerinde etkileri olmaktadır. 2000'li yılların başından bu yana istihdam oluşturmayan iktisadi büyümeler ve kayıt dışılık bu yönde politika oluşturulmasını zorunlu hale getirmiştir. İstihdama yönelik teşvik politikalarının etkinliklerinin arttırılabilmesi için teşvik verilen miktarın yanında koşulların hedeflenen gruplara uygunluğu da önemlidir. Bununla birlikte işvereni istihdam yaratmaya sevk edecek düzeyde ve koşulda bir teşvik programı oluşturulmalıdır (Koç, Şahin, 2020)

İstihdamı arttırmaya yönelik oluşturulan teşvik paketlerinin gerek işverene mali yönden sağladığı katkı gerekse kayıt dışılıkla mücadele kapsamındaki katkısı nedeniyle olumlu sonuçları vardır. Ancak tüm bunların ötesinde en önemli etkisi elbette ki istihdam üzerindedir. Teşvik politikalarının sağladığı yararların yanında aynı zamanda ciddi bir maliyeti vardır. Bu maliyete katlanmanın sonucunda ne kadar bir fayda oluşacağı incelenmelidir. Ancak aynı anda birden fazla teşvik uygulamasının bir arada ve birbiri ile bağlantılı bir biçimde yürütülüyor olması bu durumu zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda verilen teşviklerin iktisadi etkinlikleri üzerine yapılan incelemeler oldukça sınırlıdır. 2010 yılında Betcherman, Türkiye özelinde teşvik politikalarının etkinliği üzerine bir çalışma yapmıştır. Yaptığı çalışma sonucunda uygulanmakta olan istihdam teşvikleri etkinlik bakımından incelendiğinde en önemli etkisinin kayıt dışı çalışılmayı azaltmak olduğu görülmüştür. İstihdam üzerindeki etkisi buna göre zayıf kalmaktadır. Bu da teşvik politikaları nedeniyle katlanılan maliyetin ulaşılan sonuca göre yüksek kalmasına neden olmaktadır (Koç, Şahin, 2020, s. 1309)

2018 yılında yapılan bir diğer çalışmaya göre 2000li yılların başından itibaren birçok istihdam teşviki verilmesine karşın ekonomi üzerinde istenilen fayda yaratılamamıştır. 2001 yılından 2018 yılına kadar verilen teşvik miktarı ile bu teşviklerin ne kadar istihdam sağladığı araştırılmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda teşvikler ile ortaya çıkan istihdamın toplam istihdam miktarının %111 oranında üstünde olduğu şeklinde bir sonuç ortaya çıkmıştır. 4447 sayılı kanun ile

işverenlere verilen teşvikler kapsamında bu teşviklerin etkinliklerin araştırıldığı bir rapor oluşturan Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK), bu rapor sonucunda verilen teşviklerle işverenlerin sigorta primine ödediği miktarlarda %50'nin üzerinde bir azalma olduğu halde istihdam artışlarının aynı oranlarda artmadığını ortaya koymuştur (Karataş, 2019)

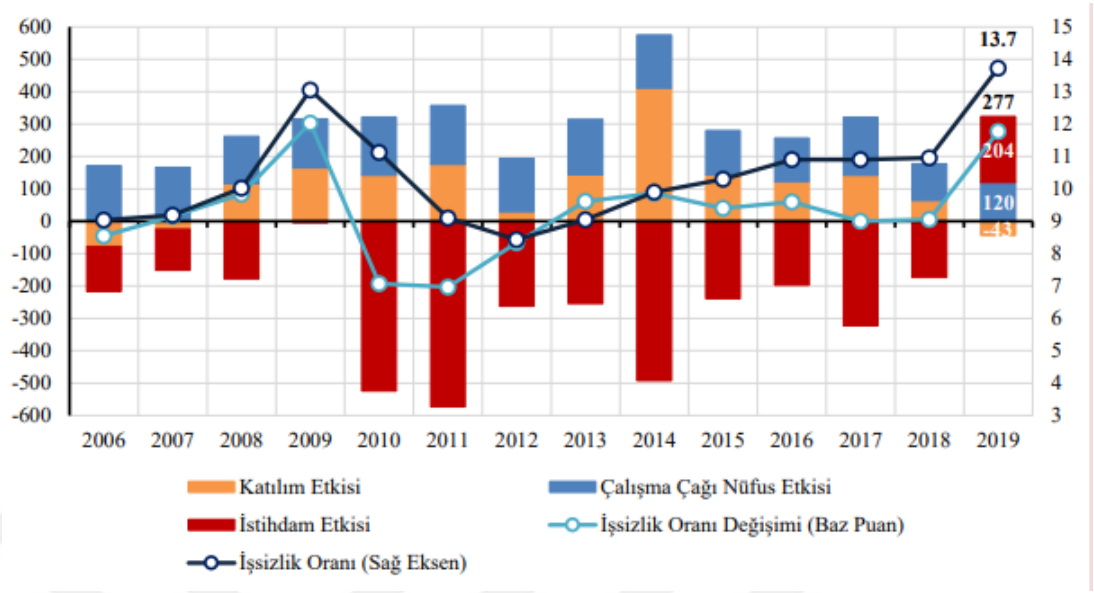
Tablo 2'de İŞKUR tarafından 2019 yılında işe yerleştirilenlerin sayıları görülmektedir. Tabloya göre 2019 yılında 2018 yılına göre işe yerleştirilen kadın sayısı %12,2 oranında artarak 488.569 olmuştur. Ancak toplam işe yerleştirme rakamları incelendiğinde işe yerleştirilen kadın sayısının düşük kaldığı görülmektedir.

Tablo 2. İşkur Temel Performans Göstergeleri

| TEMEL GÖSTERGELER | | | 2018 | 2019 | Değişim (Dönem) (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| AÇIK İŞ | | Toplam | 2.393.986 | 2.152.048 | -10,1% |
| | | Özel | 2.368.287 | 2.135.164 | -9,8% |
| | | Kamu | 25.699 | 16.884 | -34,3% |
| İŞE YERLEŞTİRME | Genel Toplam | Toplam | 1.247.188 | 1.490.276 | 19,5% |
| | | Özel | 1.240.308 | 1.480.842 | 19,4% |
| | | Kamu | 6.880 | 9.434 | 37,1% |
| | Kadın | Toplam | 435.317 | 488.569 | 12,2% |
| | | Özel | 434.225 | 486.733 | 12,1% |
| | | Kamu | 1.092 | 1.836 | 68,1% |
| | Genç (15-24) | Toplam | 430.613 | 508.729 | 18,1% |
| | | Özel | 429.315 | 506.668 | 18,0% |
| | | Kamu | 1.298 | 2.061 | 58,8% |
| | Engelli | Toplam | 14.930 | 14.715 | -1,4% |
| | | Özel | 14.208 | 13.798 | -2,9% |
| | | Kamu | 722 | 917 | 27,0% |
| KAYITLI İŞSİZ | | Toplam | 3.509.603 | 3.872.211 | 10,3% |
| | | Kadın | 1.805.439 | 1.933.516 | 7,1% |
| | | Erkek | 1.704.164 | 1.938.695 | 13,8% |
| YURTDIŞI GÖNDERME | | Toplam | 25.075 | 19.991 | -20,3% |
| | | Kadın | 138 | 112 | -18,8% |
| | | Erkek | 24.937 | 19.879 | -20,3% |

KAYNAK: (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2019)

Grafik 3. İşsizlik Oranındaki Değişime Katkılar (Baz Puan)




Kaynak: (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi IV.2019)

TÜİK verilerine göre işsizlik oranı 2019 yılında bir önceki yıla göre 2,7 puan artarak yüzde 13,7'ye yükselmiştir. İşgücüne katılım oranı 0,2 puan azalarak %53 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı kadınlarda %0,2 artmış ve %34,4'e yükselmiş, erkeklerde ise %0,7 oranında azalmış ve %72 olmuştur.(T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı, 2019). İstihdamın işsizlik oranı üzerindeki etkisinin ne kadar önemli olduğu grafik üzerinden görülmekte olup, oldukça düşük seviyelerde bulunan kadın istihdamının arttırılmasının işsizlik seviyelerini iyileştireceği sonucuna ulaşmak mümkündür. Tablo 2'de görülen İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarının işgücüne dahil ettiği kişi sayısının işsizlik oranının düşmesinde yeterli olmadığı gözlenmekte olup aksine işsizlik oranında artış meydana geldiği görülmektedir. Bununla beraber kadınların işgücüne katılım oranının %0,2 oranına artmış olması istihdam politikalarının işsizlik üzerinde istenilen düzeyde bir etki oluşturamadığını ortaya koymaktadır diyebiliriz.

Grafik 4'te kadının yıllar içinde işgücüne katılım oranları gösterilmiştir. Aynı zamanda GSYH' nın yıllar içindeki değişim tablosu grafik 5'te gösterilmiştir. Grafikler incelendiğinde kadın istihdamı ve GSYH yıllar içinde artmıştır. Kadın istihdamıyla artan kadın emeğinin GSYH' nın yükselmesine katkı sağladığını analiz

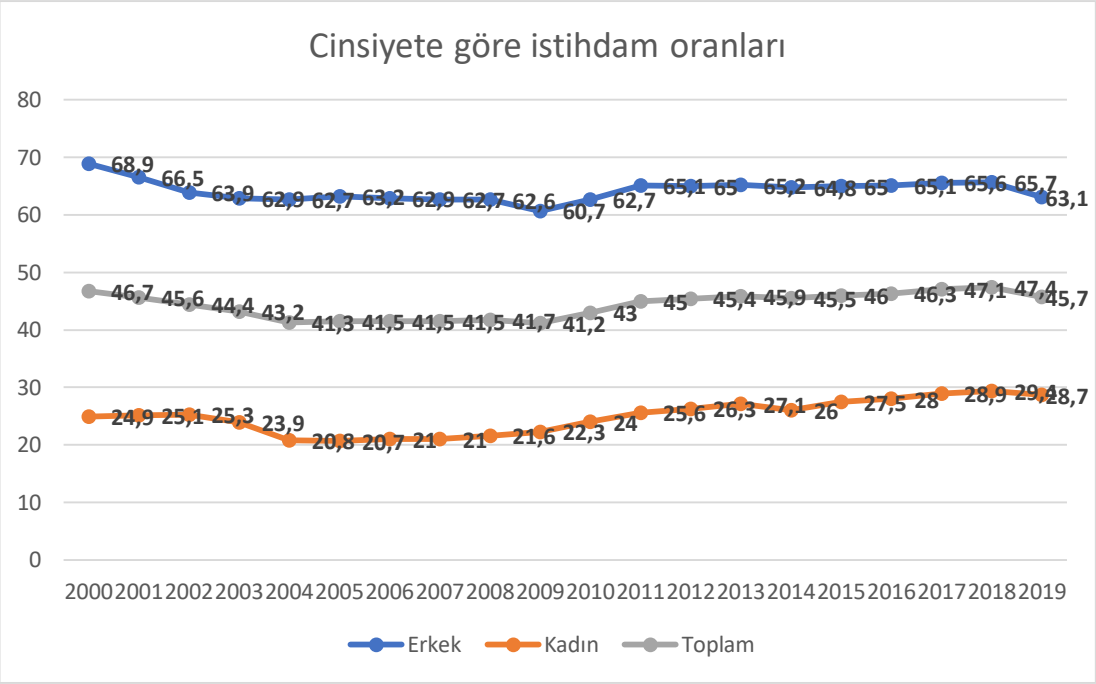
etmiş çalışmalar vardır. Bu nedenle kadın istihdamının arttırılması GSYH büyümesi için önem arz etmektedir. Literatür de konu üzerine yapılmış bazı çalışmalar ve bulguları şu şekildedir:

(Aydın, 2011) yaptığı çalışmada kadın istihdamının ekonomik büyüme ve rekabet gücü üzerindeki etkisini incelemiştir. Rekabet gücü en yüksek 10 ülke ve Türkiye'nin ele alındığı çalışmada panel veri analizi kullanılarak 9 farklı model oluşturulmuştur. Bağımlı değişken olarak GSYH, bağımsız değişken olarak kadının işgücüne katılım oranı alınmış; kadının işgücüne katılım oranında meydana gelen %1'lik artışın GSYH'de %0,99'luk bir artışa yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. (İnce M. , 2010) Kadının işgücüne katılımının GSYH üzerindeki etkisini zaman serisi analizi yardımı ile incelemiştir. Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı eğitim düzeyi ile incelenmiş çıkan sonuca göre eğitim düzeyi arttıkça doğurganlık oranında azalma meydana geleceği ve ekonomik büyümenin bu durumdan olumlu yönde etkileneceği sonucuna ulaşılmıştır.(Özdemir ve Serel,2016) tarafından yapılan çalışmada 2000-2013 dönemi kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi Türkiye özelinde analiz edilmiştir. Çalışmada yapılan durağanlık testi sonucunda seriler birinci mertebeden durağan çıkmıştır. Bunun devamında VAR modeli ile etki-tepki fonksiyonları incelenerek kadın istihdamı ve GSYH arasındaki nedensellik analiz edilmiştir. Sonuç olarak kadın istihdamından reel GSYH' ya doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi ortaya koyulmuştur(Özdemir, Serel, 2016,s.93).

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı tarafından yapılan bir araştırmaya göre kadınların işgücüne dahil olması milli gelir üzerinde oldukça önemli etkilere yol açmaktadır. 2014-2018 yılları arasını kapsayan Türkiye 10. Kalkınma Planı'nda kadınların iş gücüne katılımının 2023 yılında %38 seviyesine çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırmaya göre erkeklerin işgücüne katılım oranı sabitken kadınların işgücüne katılım oranının %38 seviyesine çıkması durumunda kişi başına reel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla seviyesinin %5,6 oranında yükselebileceğini ifade etmektedir. Aynı zamanda OECD ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılım oranı sıralamasında son sırada yer alan ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranının OECD ortalamaları seviyesine çıkarıldığında kişi başı reel GSYH seviyesinin %17,5 oranında artış göstereceği sonucuna varmıştır .Aynı zamanda McKinsey & Company

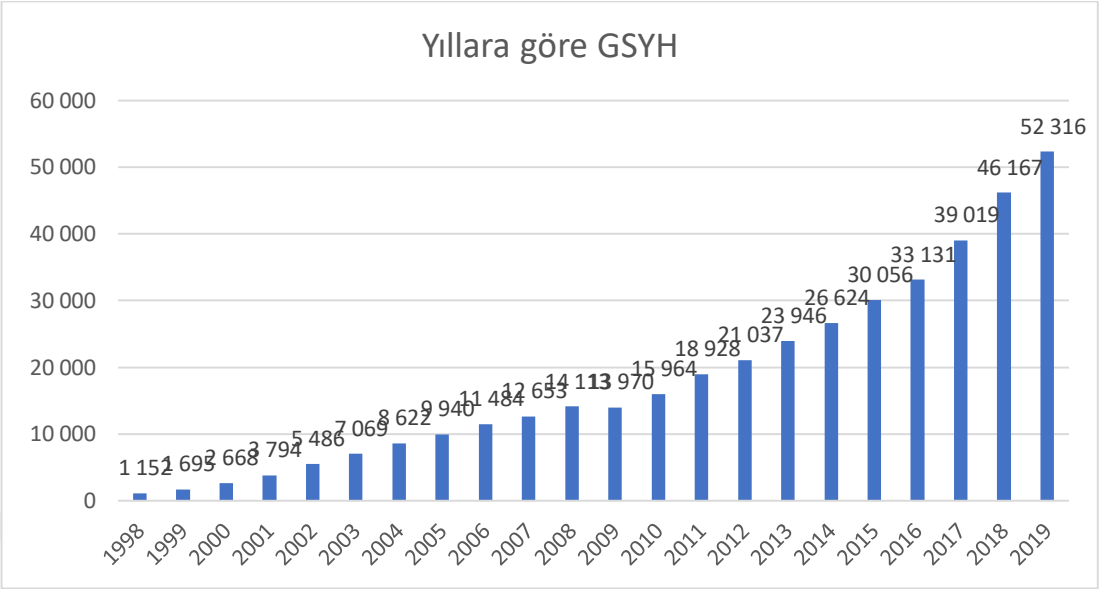
tarafından yapılan bir araştırmaya göre kadınların yönetimde yer aldığı şirketlerin finansal olarak daha iyi durumda olduğu ortaya koyulmuştur. Yönetim kadrosunda üç ve üzeri kadın bulunan şirketlerin hiç bulunmayanlara oranla finansal anlamda daha iyi performans gösterdikleri sonucuna varılmıştır (Aşık, 2013, s. 3).

Grafik 4. Cinsiyete Göre İstihdam Oranları




Kaynak: (TÜİK ,Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2019)

Grafik 5. Yıllara göre GSYH




Kaynak: TÜİK Gayrisafi yurtiçi hasıla, iktisadi faaliyet kollarına (A21) göre cari fiyatlarla (değer, pay, değişim oranı), 1998- 2019 verilerine göre tarafımızdan oluşturulmuştur.

Kadın istihdamı üzerine verilen teşvikler ekonomi üzerinde geçici etkiler oluşturmakla birlikte ekonomik gelişim için daha yapısal ve geniş önlemler alınmalıdır. Teşvikler kısa vadede iktisadi dalgalanmalar üzerinde etkili olmaktadır. Ancak teşvik uygulamalarını uzun dönem ekonomi politikası olarak kullanmak doğru olmayacaktır. Bunun yerine teşviklere ihtiyaç bırakmayacak çözümlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların istihdamının arttırılması işgücü piyasasında katma değer yaratmanın yanı sıra maliyet avantajı sağlaması sonucu rekabet gücünün artmasını sağlamaktadır. Diğer taraftan da verilen teşvikler ile kadınların ekonomiye dahil olmamasından kaynaklanan refah kaybının önüne geçilmek istenmektedir. TÜSİAD tarafından McKinsey'e hazırlatılan rapor, ülkemizde iş gücüne katılım oranını OECD ortalamaları seviyesine çıkarabildiğimiz takdirde 2025 yılı Gayri Safi Yurtiçi Hasıla düzeyinde %20 artış meydana getireceğini ortaya koymaktadır(Özlü, Zeybekçi, 2018, s. 16).

Tablo 3 de kadın ve erkek istihdamının sektörel dağılımı görülmektedir. Yıllar içerisinde tarım sektöründen hizmetler sektörüne ciddi bir kayma olduğu görülmekte olup, 2019 yılı verilerine bakıldığında istihdam içerisindeki kadınların oransal olarak

ciddi bir bölümünün hizmet sektöründe yer aldığı ancak tarım sektöründe yer alan kadın oranının da yüksekliğini koruduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.Yıllara ve Cinsiyete Göre Faaliyet Kollarında İstihdam Seviyeleri

| | | Erkek | | | | | Kadın | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Toplam | Tarım | Sanayi | İnşaat | Hizmetler | Toplam | Tarım | Sanayi | İnşaat | Hizmetler |
| 2000 | Bin | 15780 | 4261 | 3080 | 1331 | 7108 | 5800 | 3508 | 730 | 33 | 1529 |
| | | % | 27 | 19,5 | 8,4 | 45 | % | 60,5 | 12,6 | 0,6 | 26,4 |
| 2001 | Bin | 15555 | 4309 | 3071 | 1089 | 7086 | 5969 | 3780 | 703 | 21 | 1465 |
| | | % | 27,7 | 19,7 | 7 | 45,6 | % | 63,3 | 11,8 | 0,4 | 24,5 |
| 2002 | Bin | 15232 | 3784 | 3137 | 935 | 7377 | 6122 | 3674 | 817 | 23 | 1607 |
| | | % | 24,8 | 20,6 | 6,1 | 48,4 | % | 60 | 13,3 | 0,4 | 26,2 |
| 2003 | Bin | 15256 | 3718 | 3083 | 936 | 7517 | 5892 | 3447 | 762 | 29 | 1654 |
| | | % | 24,4 | 20,2 | 6,1 | 49,3 | % | 58,5 | 12,9 | 0,5 | 28 |
| 2004 | Bin | 14585 | 3148 | 3145 | 941 | 7352 | 5047 | 2565 | 784 | 26 | 1672 |
| | | % | 21,6 | 21,6 | 6,5 | 50,4 | % | 50,8 | 15,5 | 0,5 | 33,1 |
| 2005 | Bin | 14959 | 2787 | 3664 | 1080 | 7728 | 5108 | 2367 | 819 | 28 | 1895 |
| | | % | 18,6 | 22,5 | 7,2 | 51,7 | % | 46,3 | 16 | 0,5 | 37,1 |
| 2006 | Bin | 15165 | 2613 | 3460 | 1159 | 7933 | 5258 | 2295 | 823 | 37 | 2104 |
| | | % | 17,2 | 22,8 | 7,6 | 52,3 | % | 43,6 | 15,7 | 0,7 | 40 |
| 2007 | Bin | 15382 | 2578 | 3489 | 1196 | 8119 | 5356 | 2288 | 824 | 36 | 2208 |
| | | % | 16,8 | 22,7 | 7,8 | 52,8 | % | 42,7 | 15,4 | 0,7 | 41,2 |
| 2008 | Bin | 15598 | 2663 | 3606 | 1200 | 8130 | 5595 | 2354 | 834 | 42 | 2366 |
| | | % | 17,1 | 23,1 | 7,7 | 52,1 | % | 42,1 | 15 | 0,8 | 42,3 |
| 2009 | Bin | 15406 | 2795 | 3222 | 1266 | 8124 | 5871 | 2445 | 857 | 40 | 2530 |
| | | % | 18,1 | 21 | 8,2 | 52,7 | % | 41,6 | 14,6 | 0,7 | 43,1 |
| 2010 | Bin | 16170 | 2959 | 3528 | 1376 | 8306 | 6425 | 2724 | 966 | 56 | 2680 |
| | | % | 18,3 | 21,8 | 8,5 | 51,4 | % | 42,4 | 15 | 0,9 | 41,7 |
| 2011 | Bin | 17137 | 3199 | 3701 | 1622 | 8617 | 6973 | 2944 | 1003 | 54 | 2973 |
| | | % | 18,7 | 21,6 | 9,5 | 50,3 | % | 42,2 | 14,4 | 0,8 | 42,6 |
| 2012 | Bin | 17512 | 3225 | 3719 | 1652 | 8915 | 7309 | 2872 | 1031 | 57 | 3350 |
| | | % | 18,4 | 21,2 | 9,4 | 50,9 | % | 39,3 | 14,1 | 0,8 | 45,8 |
| 2013 | Bin | 17883 | 3189 | 3847 | 1720 | 9129 | 7641 | 2826 | 1109 | 662 | 3645 |
| | | % | 17,8 | 21,5 | 9,6 | 51 | % | 36,9 | 14,5 | 0,8 | 47,7 |
| 2014 | Bin | 18244 | 2937 | 4079 | 1832 | 9393 | 7689 | 2533 | 1235 | 79 | 3839 |
| | | % | 16,1 | 22,4 | 10 | 51,5 | % | 32,9 | 16,1 | 1 | 49,9 |
| 2015 | Bin | 18562 | 2956 | 4101 | 1843 | 9661 | 8058 | 2527 | 1230 | 71 | 4231 |
| | | % | 15,9 | 22,1 | 9,9 | 52 | % | 31,4 | 15,3 | 0,9 | 52,5 |
| 2016 | Bin | 18893 | 2920 | 4057 | 1904 | 10010 | 8312 | 2384 | 1239 | 83 | 4606 |
| | | % | 15,5 | 21,5 | 10,1 | 53 | % | 28,7 | 14,9 | 1 | 55,4 |
| 2017 | Bin | 19460 | 2993 | 4106 | 2013 | 10350 | 8729 | 2471 | 1278 | 82 | 4897 |
| | | % | 15,4 | 21,1 | 10,3 | 53,2 | % | 28,3 | 14,6 | 0,9 | 56,1 |
| 2018 | Bin | 19720 | 2943 | 4312 | 1911 | 10553 | 9018 | 2353 | 1363 | 82 | 5219 |
| | | % | 14,9 | 21,8 | 9,7 | 53,5 | % | 26,1 | 15,1 | 0,9 | 57,8 |
| 2019 | Bin | 19156 | 2856 | 4213 | 1482 | 10603 | 8924 | 2241 | 1348 | 67 | 5267 |
| | | % | 14,9 | 22 | 7,7 | 55,3 | % | 25,1 | 15,1 | 0,7 | 59 |

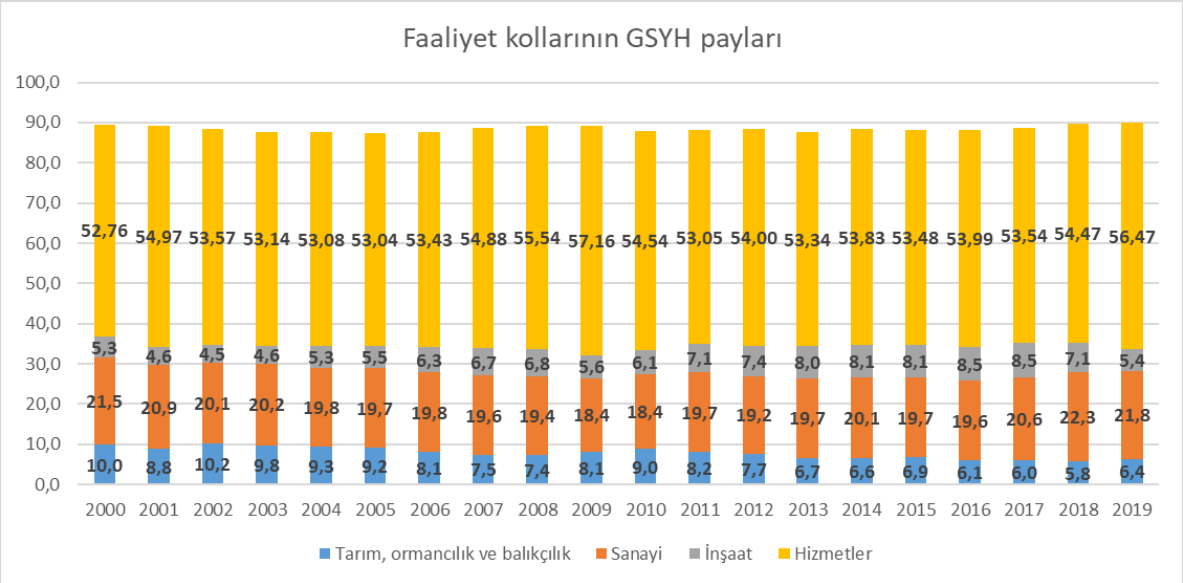
Kaynak: (TÜİK, İstihdam edilen yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları, 2019)

Not: 1.Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir

2.İktisadi faaliyet sınıflamasında NACE Rev2 kullanılmıştır

Çoğunluğu tarım işçiliğinde istihdam edilen kadınlar, kadının toplumdaki yerinin değişmesiyle ve verilen teşviklerle birlikte diğer sektörlerde kendilerine yer edinmişlerdir. Kadınların istihdam oranlarının arttığı sektörlerin gayrisafi yurtiçi hasıladaki payları da giderek artmıştır. Bu durum iki yönlü incelenmelidir. Zamanla gelişen sektörler kadın istihdamının artmasında rol oynamışken, kadınların yeni sektörlerde var olmaya başlaması sektörlerde de olumlu değişim sağlamıştır demek yanlış olmayacaktır.

Grafik 6. Faaliyet kollarının GSYH payları



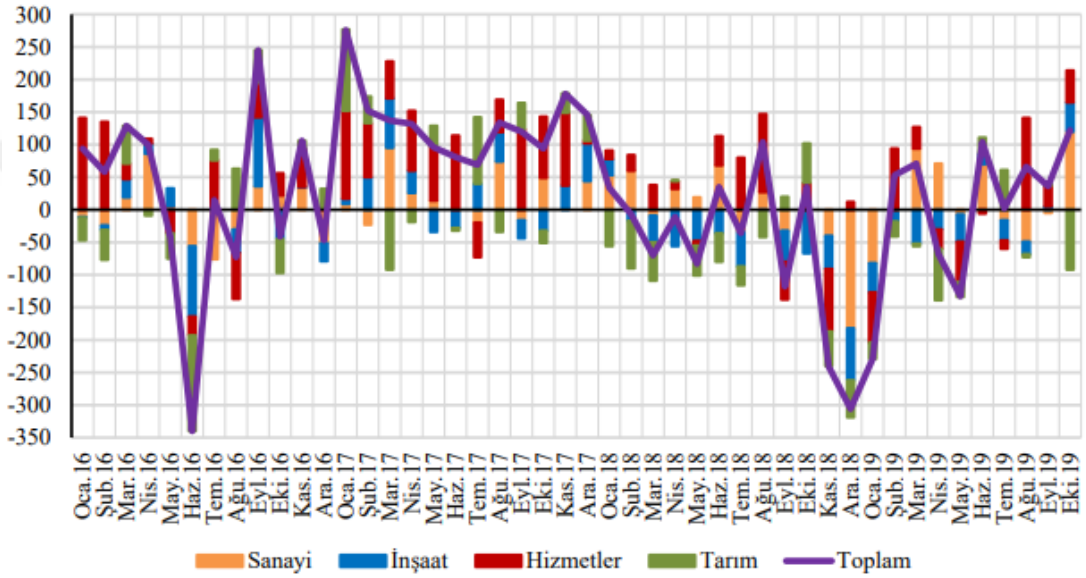

Kaynak: (TÜİK Gayrisafi yurtiçi hasıla, iktisadi faaliyet kolları GSYH payları, 2019)

Not:1.Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir

2.İktisadi faaliyet sınıflamasında NACE Rev2 kullanılmıştır.

Garfik 6 ve 7 incelendiğinde GSYH ve İstihdam seviyesine katkı sağlayan en önemli sektörün hizmetler sektörü olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum kadınlar içinde istihdam olanağı yaratmanın yanı sıra 2019 yılı TÜİK verilerine göre çalışma hayatındaki kadınların %59unun yer aldığı hizmetler sektörünün gelişmesinde kadınların oldukça büyük bir payı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Grafik 7. Sektörlerin Toplam Net İlave İstihdama Katkıları




Kaynak: (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi IV.2019)

Teşvikler kapsamında kadın istihdamının arttırılmasının yanı sıra diğer önemli hedef kayıt dışı istihdamla mücadele etmektir. Yapılan araştırmalara göre teşvikler hedeflendiği gibi kayıt dışılıkla mücadelede rol oynamıştır ancak beklenildiği gibi bariz bir etki ortaya çıkmamıştır. Teşviklerle birlikte evli kadınlarda görülen istihdam artışı evli olmayan kadınlar da aynı etkiyi ortaya koymamıştır. Verilen teşvikler kadın istihdamını olumlu yönde etkilese de sigorta teşviklerinin yeni işe başlayan herkese verilmeye başlanmasıyla kadın istihdamı üzerinde ayrıcalık oluşturabilme etkisini zamanla yitirmiştir (Uysal, 2013, s. 10).

Kadın istihdamında karşımıza çıkan bir diğer ekonomik problem olan kayıt dışılık problemi aynı zamanda ülkemiz içinde oldukça büyük bir ekonomik problem

olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam edilen kadınların çalışma hayatında kayıt dışılık oranına baktığımızda 2019 yılı verilerine göre bu oranın %41,3 olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatına katılan kadınların %94,1'i, kendi hesabına çalışan kadınların ise %80,8'inin kayıt dışı olduğu görülmektedir. Tablo 4 de yer alan sektörel bazda kayıt dışılık oranlarına bakıldığında tarım sektörü kayıt dışılık oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Burada ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadının payının yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Ücretli olarak çalışan kadınların kayıt dışılık oranına bakıldığında ise bu oranların düştüğü görülmektedir. (DİSK/Genel-İş Sendikası, 2020, s. 4)

Tablo 4. Yıllar itibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

| Yıllar | Tarım | Tarım Dışı | Sanayi | Hizmet | İnşaat | Genel |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2003** | 91,15 | 31,55 | 36,43 | 29 | - | 51,75 |
| **2004** | 89,9 | 33,83 | 37,28 | 31,96 | - | 50,14 |
| **2005** | 88,22 | 34,32 | 38,11 | 32,27 | - | 48,17 |
| **2006** | 87,77 | 34,06 | 38,12 | 31,88 | - | 46,97 |
| **2007** | 88,14 | 32,34 | 35,51 | 30,63 | - | 45,44 |
| **2008** | 87,84 | 29,76 | 31,61 | 28,77 | - | 43,5 |
| **2009** | 85,84 | 30,08 | 33,43 | 28,4 | - | 43,84 |
| **2010** | 85,47 | 29,06 | 32,68 | 27,11 | - | 43,25 |
| **2011** | 83,85 | 27,76 | 31,5 | 25,71 | - | 42,05 |
| **2012** | 83,61 | 24,51 | 27,89 | 22,73 | - | 39,02 |
| **2013** | 83,28 | 22,4 | 25,23 | 20,9 | - | 36,75 |
| **2014** | 82,27 | 22,32 | 20,26 | 21,09 | 36,61 | 34,97 |
| **2015** | 81,16 | 21,23 | 19,13 | 20,05 | 35,58 | 33,57 |
| **2016** | 82,09 | 21,72 | 20,2 | 20,35 | 35,76 | 33,49 |
| **2017** | 83,33 | 22,1 | 20,03 | 20,95 | 35,8 | 33,97 |
| **2018** | 82,73 | 22,28 | 20,29 | 21,46 | 34,39 | 33,42 |
| **2019** | 86,62 | 22,96 | 20,03 | 22,55 | 37,74 | 34,52 |

Kaynak: (SGK, 2019)

T.C. Kalkınma Bakanlığı tarafından oluşturulan, 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı kapsamında Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda kadının ekonomik ve sosyal kalkınmadaki önemi

vurgulanmış ve çeşitli alanlarda kadın istihdamı ve çalışmalarının desteklenmesi gerekliliği ortaya koyulmuştur. Komisyonun İstihdam Alt Komitesi'nin oluşturduğu raporda kadın istihdamının arttırılabilmesi adına çeşitli çalışmalar yapılmasının önemi üzerine görüşlere yer verilmiştir. Kalkınmanın sağlanabilmesi için kadınların karar alma süreçlerinden teknolojiye, eğitimden çevreye her alanda varlıklarının çoğaltılması gerekliliği raporda anlatılmıştır(Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı,2019)

Teşviklerin istenilen seviyelerde başarıya ulaşamamasının sebepleri, işverenlerce teşviklerden nasıl yararlanılabileceğinin net olmaması, birçok farklı teşvik uygulamasından aynı zamanda yararlanabilme olanağının bulunması ve teşviklerin yasal düzenlemelerinin düzenli bir biçimde toplu olarak yapılmamış olmaması şeklinde sıralanabilir. Teşviklerin mevzuatta aynı kurumlar tarafından oluşturulmamış olması sebeplerden bir diğeridir. Bu durum uygulanabilme ve başarıya ulaşma sıkıntılarının yanında teşviklerin etkinlik analizini yapmayı da olanaksız hale getirmektedir. Aynı zamanda denetimler de bu dağınık düzenlemeler nedeni ile zorlaşmaktadır (Koç, Şahin, 2020, s. 1309)

Mevzuatta dağınıklık probleminin çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Aksi takdirde teşviklerin verimlilik analizi ve denetimi yapılamayacaktır. Teşviklerin istihdam üzerinde olumlu yönde iyileşmeler sağladığı bilinmekle birlikte denetim ve analiz kısmındaki problemler giderilmedikçe teşvik için yapılan harcamalarla ne düzeyde bir fayda sağlandığı bilinemeyecektir (Koç, Şahin, 2020, s. 1310).

# SONUÇ

Kadınlar gerek dünyada gerekse Türkiye'de toplumda ikincil planda kalmaktadır. Geçmişten günümüze gelen toplumsal inanışlar ve gelenek görenekler kadının çalışma hayatında var olmasının önünde en büyük engeldir. Toplam nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların çalışma hayatına katılmasının engellenmesi, ekonomi dışında bırakılması ülke ekonomisinin gelişmesini engelleyici niteliktedir. Toplumsal algıda kadına biçilen rollerin ve kültürümüzde geçmişten bugüne var olan ataerkil geleneklerin kadın istihdamını olumsuz etkilediği görülmektedir. Kız çocuklarının eğitim almasının engellenmesi, belli meslekleri tercih etmesinde bir takım dayatmalar ve evdeki sorumlulukları nedeniyle engellenmeleri kadınların ekonomik süreç içinde yer almasını güçleştirmekle beraber çalışılan işlerinde geçici nitelikte olmasından dolayı işsizlik hızı da artmaktadır.

Kadınların iş yaşamında etkin rol almasını engelleyen en temel faktörlerden biri cinsiyete dayanan rol ayrımcılığı olup, aile içindeki rolleri ile bağdaştırılmakta ve özgür meslek seçimlerini etkilemektedir. Ekonomik hayatta sosyal ve kültürel engeller kadının çalışma hayatından uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Bu kapsamda devlet tarafından gerek anayasal düzenlemelerle gerekse verilecek teşviklerle kadının iş yaşamına dahil edilmesinin önü açılmalıdır. Ekonomide kadına verilen eğitim ile beraber kadınların işgücüne katılımının ve dolayısı ile kadın istihdamının artması arasında doğru orantı bulunmakla birlikte kadınlara fırsat eşitliği sağlanmalı, eğitim, sağlık, barınma, çocuk bakımı gibi konularda teşvikler arttırılmalıdır.+

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatına katılan kadının erkeklerle eşit oranlarda ve haklarda çalışma hayatında var olabilmesi adına devletler çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Türkiye' de bu konu üzerine anayasal düzenlemelerin yanında verdiği teşviklerle kadının çalışma hayatındaki rolünü arttırmaya çalışmaktadır. 2001 yılında Medeni Kanun'da yapılan değişiklik ile kadın hakları üzerine köklü bir değişim gerçekleştirilmiş ve eşitlik vurgusu yapılmıştır. Daha önce yer alan "kadının çalışması kocanın iznine bağlıdır" ibaresi çıkarılmıştır. Bu da kadının çalışma hayatına girişinin önünün açılmasına zemin hazırlamıştır.

Kadın ve erkek arasında işgücüne katılım oranları arasındaki uçurum gün geçtikçe azalsa da hala istenilen seviyelere gelememiştir. Bu durum bize politikaların faydalı olmakla birlikte yetersiz olduğunu göstermektedir. Aynı eğitim düzeyinde olan kadın erkek arasındaki işgücüne katılım oranlarına bakıldığında yine oldukça yüksek bir fark vardır. Kadınların özellikle anne olduktan sonra iş yaşamından uzaklaşıyor olması verilen teşviklerle birlikte yapısal çözümlerinde hayata geçirilmesi gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Bu kapsamda kreşlerin çoğaltılması, kreş yardımı gibi düzenlemelerin arttırılması gerekmektedir.

Kadının çalışma hayatında varlığının artması hem sürdürülebilir kalkınma açısından hem de ekonomik gelişme açısından önem arz etmektedir. Bunun yanında verilen teşviklerle beraber kayıt dışı çalışmanın da önüne geçilmesi hedeflenmiştir. . Tüm araştırmalar sonucunda kadın istihdamı adına verilen teşviklerin kadın istihdamını olumlu yönde etkilediği görülmekle birlikte, teşviklerin mevzuat dağınıklığı ve tüm dezavantajlı gruplar ve yeni işe başlayan herkes olarak geniş kapsamlı ele alınması nedeni ile ekonomi üzerindeki etkisi net bir biçimde analiz edilememektedir. Bu durum yüksek bir kamu harcamasının verimliliğinin ölçümünü olanaksız hale getirmektedir. Bu nedenle bu konu üzerinde analiz yapılabilmesi adına mevzuatta düzenleme yapılması gerekmekte olup verilen teşviklerin kadınlar özeline indirgenmesi önem arz etmektedir. Kayıt dışı çalışan kadınların kayıt altına alınarak sosyal güvenlik sisteminin içine dahil edilmesi sonucu hem istihdam verileri hem de ulusal gelire yapacakları katkı netleşecektir.

Analiz yapılabilecek şekilde düzenleme yapıldıktan sonra gerekli analizlerin sık sık yapılarak politikaların bu yönde şekillenmesi önemlidir. Ülkemizin toplum yapısı ve uygulanacak teşvik programlarının ihtiyaca uygunluğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ekonomi politikaları olarak uygulanan teşvik politikaları için ciddi bir kamu harcaması yapıldığından fayda maliyet analizlerine göre teşviklere devam edilmeli kamu kaynaklarının boşa harcanması önlenmelidir. Aynı zamanda kadınlar için de daha faydalı olabilecek yapısal çözümler ciddi manada ele alınmalı ve köklü değişiklikler yapılmalıdır. Bu durum hem ülke ekonomisinin büyümesini hem de sosyal refahın arttırılabilmesi için önemli bir konudur.

Yapılan araştırmalar sonucunda kadın istihdamının ekonomi üzerinde büyüme ve kalkınma yönünden oldukça etkili olduğu gözlenmiştir. Ülkemizde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik çeşitli düzenlemeler ve çalışmalar yapılmış olup kadın istihdam oranları gün geçtikçe iyileşme göstermiş olsa bile istihdam seviyelerinin istenilen oranlara çıkarılamamış olduğu görülmektedir. Uygulanan teşvik politikalarının istenilen düzeyde etkili olamamasının ilgili kurumlarca detaylı olarak araştırılıp etkinliğin arttırılabilmesi için ne gibi uygulamalar yapılabileceği konusunda fikir üretilmesi gerekliliği söz konusudur.

Verilen teşviklerin başarılı olabilmesi için kadınların toplum içerisindeki durumları iyi algılanmalıdır. Uygulanan teşvik programı ihtiyaca uygun olmalıdır. Aynı zamanda teşvik programlarının anlaşılabilir ve şeffaf olması önem arz etmektedir. Teşvik programlarının yararlanma şartları ve mevzuattaki dağınıklık nedeni ile aynı kişinin yararlanabileceği birden fazla teşvik programının bulunması karmaşıklığa yol açmaktadır. Bu nedenle uygulama kısmından sıkıntı çıkmakta ve istenilen başarının elde edilemediği görülmektedir.

Kadın istihdamının GSYH üzerinde olumlu etkilerinin olduğu literatürde yer almaktadır. Bu nedenle ekonomi için kadının iş gücüne katılımı önemlidir demek yanlış olmayacaktır. Bu konu üzerine uygulanan sosyal politikalar kapsamında daha fazla ve etkili çalışmaların yapılması önem arz etmektedir

# KAYNAKÇA

## Kitaplar


Altan, Ö. Z. (1980). "Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması", Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 224/147, Eskişehir.

Arın, T. (1999). İktisat Kuramının Kadına Bakısı, Say Yayınları, İstanbul.

Çiftçi, O. (1998). 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİE Yayınları, Ankara.

Çilekci, C. (2014). "Uygulanan Politikaların Yansıması Olarak Türkiye'de Kadın İş Gücünün Son On Yılı (2004-2013)", IV. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi - Bildiriler Kitabı II.

Çolak, Ö. F., & Kılıç, C. (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlı Urfa Örneği. Ankara: TİSK Yayını.

Dedeoğlu, S., & Öztürk, M. Y. (2016). "Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği" Sosyal Araştırmalar Vakfı.

Ecevit, Y. (2010). İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı. Ankara. İŞKUR.

Pakin, E. A. (2005). "Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği", Legal Yayınları, İstanbul.

Pujol, M. A. (1992). Feminism And Antifeminism İn Early Economic Thought, Aldershat, Edward Elgar.

Sayılan, F. (2012). Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Olanaklar ve Sınırlar. Dipnot Yayınevi, Ankara.

Toksöz, G. (2007). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu", Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.


## Dergiler/Makaleler


Akgeyik, T. (2017). "Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 31-53.

Aksoy, N., Yayla, N., Çeviş, İ., & Felek, Ş. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 17, S. 3, 146-163.

Ansal, H. (1996). Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı, Kadın Araştırmaları Dergisi, 4,. 55-72.

Arısoy, A., & Korkmaz, A. (2018). "Kadınlara Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur Kent Merkezi Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2,302-316.

Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. Amme İdaresi Dergisi, 39,117-149.

Aşkın, E. Ö., & Aşkın, U. (2018). Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Cilt 9 Sayı 24,255-282.

Ay, S. (2012). "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C. 19, S. 2. 321-341.

Berber, M., & Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:2,1303-2860.

Çiçek, Ö. Y. (2016). "Cam Tavan Sendromu Üzerinden Türkiye'deki Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi," Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 30, S. 5. 1383-1398.

Dorfman, R. (1989). Thomas Robert Malthus and David Ricardo. The Journal of Economic Perspectives, 3(3), 153-164.

Durak, Ş., & Kaya, V. (2014). "Türkiye'de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 2, 55-74.

Dutlu, E. (2016). "Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi", Beu Akademik İzdüşüm Dergisi, C. 1, S. 1, 58-62.

Erdoğan, S., & Yaşar, S. (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 20, S. 34, 18-28.

Gönç, T. (2016). Hemşireliğin geleceği mesleğin cinsiyetsizleşmesini vadediyor mu? Erkek ve kadın hemşirelik öğrencilerinin meslek ve toplumsal cinsiyeti

ilişkilendirme eğilimlerinin sosyolojik analizi. Fe Dergi: Feminist Eleştiri. 8(1). 144-167.

Güner, D., & Gürsel, S. (2010). "İstihdam oranı artıyor,İşsizlik oranı düşüyor" Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Araştırma Notu. 10-63.

Gürbüz Güngör, E. (2012). "Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda Kadın İstihdamının Teşvikine Yönelik Düzenlemeler". 16-20.

Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). "Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, S. 34, 108-137.

İnce, M. (2010). "Women in the Turkish Firms in the Globalization Process", Business and Economics Research Journal, Volume 1, Number 1, 55-68.

Kakıcı, H., Emeç, H., & Üçdoruk, Ş. (2007). "Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı:5,19-40.

Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 32, S. 1, 231-260.

Kaya, G. D., Kaygısız, A. D., & Altuntepe, N. (2015). "Türkiye'de Kamu Harcamalarının Toplam İstihdama Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme", AKÜ İİBF Dergisi- Cilt XVII Sayı: 1, 83-96.

Kocacık, F., & Gökkaya, V. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 1, 195-219.

Koç, N., & Şahin, M. (2020). Türkiye'de İstihdamın Arttırılmasına Yönelik Teşvik Politikalarının İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 1294-1313.

Küçükali, A. (2014). "Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği", Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi I, 1-19.

Makal, A., & Toksöz, G. (2012). "Türkiye'de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri:1920-1960" Geçmişten Günümüze Kadın Emeği. Ankara Üniversitesi Yayınları,Ankara, 38-115

Özen Olgun, Ş. (2015). "Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyumu", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dergisi, C. 3, S. 1, 78-105.

Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. Anandolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), s. 55-86.

Özgöz, A., Bozkurt, Ö. Ç., & Alparslan, A. M. (2015). "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları" MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,Cilt, 2, Yıl: 2, Sayı: 3. 66-81.

Özkan, G. S., & Özkan, B. (2010). "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma"Çalışma ve Toplum,1(24). 91-104.

Özlü, F., & Zeybekçi, N. (2018). "Teşvik Uygulamaları ve Etkileri". Türkiye İş Veren Sendikaları Konfederasyonu İş Veren Dergisi, C.56, S.1 Ocak/Şubat.

Öztürk, M., & Çetin, I. B. (2009). "Dünyada ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar", Yaşar Üniversitesi Dergisi, C. 3, S. 16, 2661-2698.

Pata, U. K. (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Simetrik ve Asimetrik Nedensellik Testleri İle Sektörel Bir Analiz", UİİİD-IJEAS, S. 21,135-150.

Soysal, A. (2010). "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme"Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 65(01). 83-114.

Süral, N. (2003). "Legal Framework For Gender Equality", Poverty Reduction and Economic Management Unit Europe and Central Asia Region, Bridging the Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Socio-economic Development and Poverty Reduction, 811-824.

Süral, N. (2013). "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, 279-309.

Tutar, F. K., & Şahin, H. (2017). "Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi", Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 40-57.

Türlüoğlu, E. (2018). "Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi: Var Modeli Analizi", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 9,59-68.

Yıldız, Ö. (2013). "İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması", Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 3, 95-110.

Yılmazer, E. I. U. (2014). "Kadınlara Yönelik Sosyal politikalar", Sosyal Politika, Editörler: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Dora Yayıncılık, Bursa, 304-318.

Zengin, B., & Koçoğlu, Ş. (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri", İş ve Hayat Dergisi, C. 4, S. 8,166-188.

Zeren, F., & Kılınç, S. B. (2017). "Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması", Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 15, S. 30, 87-103.

**Tezler**

Akgün, M. (2015). "Türkiye'deki Kayıt Dışı İstihdamın Soysal Güvenlik Sistemimize Getirmiş Olduğu Yükler ve Son Yıllarda Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü". (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Alkan, Z. K. (2015). "Türkiye'de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler", (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Aydın, F. (2011). Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması. Erciyes Üniversitesi, Doktora Tezi.

Büyükcoşkun, S. (2014). "Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdamı Politikası, (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Çelebioğlu, M. (1997). "Esnek Çalışma Şekillerinin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi". Ankara: Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bölümü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Doğan. (2014). "Kadın İstihdamında İletişimin Önemi: Çalışma ve İş Kurumu Örneği", İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Doğan, P. (2011). "Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Doğrul, G. (2007). "Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi" Türkiye üzerine Uygulama Doktora Tezi" Dumlupınar Üniversitesi.

Erarslan, İ. (2009). Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit Ve Öneriler (Yüksek Lisans Tezi).

İnce, M. (2010). Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Doktora Tezi.

Karabulut, A. (2007). "Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği". (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü).

Koçak, S. (1999). Gender Discrimination in the Turkish Labour Market, PhD Thesis in Social Sciences, De Montfort University, England.

Küçükşen, O. (2013). "Kadınların İşgücüne Katılımı Ve İktisadi Kalkınma: U Şekilli Kadın İşgücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Odabaşı, F. (2009). "Yoksullukla Mücadelede İstihdamın Rolü", Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.

Özdemir, B. S., & Serel, H. (2016). "Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Özkan, Ş. (2008). "Türkiye Ekonomisinde 2001 Sonrası İstihdam ile Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi", Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Savcı, İ. (2013). "Kadının Toplumsal ve Ekonomik Konumu: Eğitim ve İstihdam Açısından Bir Değerlendirme", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Tiryaki, D. (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Toptaş, S. (2015). "İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye'de Kadın İstihdamı", (Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Yayla, N. (2016). "Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Zeybek, M. (2015). "Türkiye'de Kadın İstihdamında Etkinliğin Artırılması ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Çalışma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

**İnternet Kaynakları**


Aşık, G. (2013). Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı "Türkiyeyi Kadınlar Büyütabilir mi? ". 10.12.2020 tarihinde https://www.tepav.org.tr/upload/files/1361452044-2.Turkiye_yi_Kadinlar_Buyutebilir_mi.pdf adresinden alındı.

AY. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 07.11.1982 tarih 2709 nolu kanun. 48-49-50-70. 12.12.2020 tarihinde www.tbmm.gov.tr: https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf adresinden alındı

DİSK/Genel-İş Sendikası. (2020). Türkiyede Kadın Emeği. 9.12.2020 tarihinde http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf adresinden alındı

Gürsel, S., & Uysal, G. (2010). "İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak", 12,12,2020 tarihinde, https://betam.bahcesehir.edu.tr/ adresinden alınmıştır.

İŞKUR Faaliyet Raporu. (2019). 12.12.2020 tarihinde https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf adresinden alındı.

KAGİDER. (2005-2006). 13.12.2020 tarihinde https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/su-damlas%C4%B1 adresinden alındı.

Karataş, D. G. (2019). Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak. TUSİAD, Fikir Üreten Fabrikadan (Arşiv). 04.09.2019 tarihinde https://tusiad. org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/7798-tesvikler-yoluylaistihdam-yaratmak. adresinden alındı.

SGK. (2019). 15.12.2020 tarihinde http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari adresinden alındı

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi. (2020). 01.12.2020 tarihinde https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/faaliyetleri/projelerimiz/. adresinden alındı

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi(2020), 01.11.2020 tarihinde https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/faaliyetleri/projelerimiz/. adresinden alındı

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Tamamlanmış Projeler. (2018). 01.11.2020 tarihinde

https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/faaliyetleri/projelerimiz/. adresinden alınmıştır

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (1999). "İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı", Ankara.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2002). "Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye", Ankara.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi IV.(2019) 14.12.2020 tarihinde https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/isgucu-Piyasasi-2019-iv-Ceyrek.pdf adresinden alındı

TİSK. (2018). (TİSK İşveren Ocak / Şubat). 12.10.2020 tarihinde https://www.tisk.org.tr/yayin/2018-isveren-Ocak-subat.pdf adresinden alınmıştır.

TÜİK ,Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları. (2019). TÜİK , İstihdam edilen yıllar ve işteki durumu (Düzey 1) 12.11.2020 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1. adresinden alınmıştır.

TÜİK Gayrisafi yurtiçi hasıla, iktisadi faaliyet kolları GSYH payları. (2019). Gayrisafi yurtiçi hasıla, iktisadi faaliyet kollarına(A21) göre cari fiyatlarla tarafımızdan hazırlanmıştır. (değer,pay değişim oranı), 12.11.2020 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1. adresinden alınmıştır.

TÜİK, İstihdam edilen yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları. (2019). İstihdam edilen yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları (Düzey1) İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre faaliyet kolları (Nace Rerv.2) 12.11.2020 tarihinde, https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1 adresinden alınmıştır.

Uysal, G. (2013). Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor. 2013.07.12.2020 tarihinde https://betam.bahcesehir.edu.tr/2013/07/kadin-istihdamina-verilen-tesvikler-ise-yariyor/ adresinden alındı.

Yantur, P. (2019). Kalkınma Planları ve Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü: Türkiye Örneği,9-20. 13.12.2020 tarihinde (https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/640227) adresinden alındı.

Yuvalı, E. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış .10.12.2020 tarihinde http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1270 adresinden alındı.

Yüksel, S. R. (2019). Kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması ilkesinin aile hukuku alanında uygulanması. 407. 11.12.2020 tarihinde http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2019-145-1888 adresinden alındı.

**Rapor/Diğer**

Çubukçu, N. (2006). "Kadın İstihdamı Zirvesi", TİSK Yayınları, İstanbul, 10-11 Şubat.

Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi. (2017). "Çalışma Yaşamında Kadın", Editör Gülay Akgül Yılmaz, İstanbul.

Zihnioğlu, Ö. (2013). Kadının Güçlendirilmesi ve İstihdam. Küresel Eğlimler Serisi, Çalışma Kağıdı No:8. İstanbul Kültür Üniversitesi.