



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ
EKONOMİK BÜYÜME İÇERİSİNDEKİ YERİ:
KADINLARIN EĞİTİM DURUMU İLE İSTİHDAMA
KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
EKONOMETRİK ANALİZİ**

Dilara YOLTAY

165011031

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR

Bandırma 2020

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ
EKONOMİK BÜYÜME İÇERİSİNDEKİ YERİ:
KADINLARIN EĞİTİM DURUMU İLE İSTİHDAMA
KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
EKONOMETRİK ANALİZİ

Dilara YOLTAY

165011031

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR

Bandırma 2020

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, İktisat Programında Yüksek Lisans Öğrencisi Dilara YOLTAY tarafından Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR'ın danışmanlığında hazırlanan “Türkiye’de Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme İçerisindeki Yeri: Kadınların Eğitim Durumu ile İstihdama Katılımları Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 05/02/2020 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Murat Ozan BAŞKOL

Jüri Danışman

Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Evren İPEK

ETİK BEYAN SAYFASI

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (05/02/2020)

Dilara YOLTAY

ÖZET

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİK BÜYÜME İÇERİSİNDEKİ YERİ: KADINLARIN EĞİTİM DURUMU İLE İSTİHDAMA KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN EKONOMETRİK ANALİZİ

Dilara YOLTAY

Küreselleşen dünyada kadın istihdamı, ülkelerin ekonomik kalkınma ve büyümelerinin gerçekleştirilmesinde büyük önem arz etmektedir. Türkiye’de kadınların ülke ekonomisine katkı sağlayabilmeleri ancak eğitilmeleri ve istihdam edilmeleri ile mümkündür. Bu çalışmada Türkiye’de eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme içerisindeki yerini analiz etmek amacıyla ilk olarak istihdam, kadın istihdamı kavramlarının tanımı yapılmış ve Türkiye’nin istihdam yapısına değinilmiştir. Sonrasında Dünyada ve Türkiye’deki kadın istihdamının tarihsel süreci ve gelişimi detaylı olarak ele alınmıştır. Son olarak, eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki teorik ve ampirik olarak incelenmiştir.

Çalışmada Türkiye Ekonomisi’nin 2003:Q1-2018:Q4 dönemine ilişkin ekonomik büyüme, ilkökul ve öncesi mezunu kadın istihdam oranı, yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdam oranı verileri kullanılarak ARDL sınır testi yaklaşımı ve Toda-Yamamoto nedensellik analizi uygulanmıştır. Yapılan ampirik analizler sonucunda, eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme değişkeni arasında uzun dönemli ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin tespiti için uygulanan analiz sonucunda, ekonomik büyümeden ilkökul ve öncesi mezuniyet durumuna göre istihdam edilen kadınlar ve yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınlara doğru tek yönlü ve pozitif nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Ekonometrik analiz bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, kadınların iş hayatına girmesine engel olan; başta aile içinde olmak üzere toplumun her kesimine yayılan “ayrımcılık” hastalığının önüne geçilmeli ve cinsiyet eşitliğine önem verilmeli, kadınların eğitilmiş insan gücü olarak istihdama katılımlarının artırılması gerektiği sonucuna varılabilir.

Anahtar Sözcükler: Kadın İstihdamı, Kadın Eğitimi, Ekonomik Büyüme, ARDL Modeli, Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi.

ABSTRACT

THE PLACE OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN ECONOMIC GROWTH IN TURKEY: ECONOMETRIC ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WOMEN'S EDUCATIONAL STATUS AND THEIR PARTICIPATION IN EMPLOYMENT

Dilara YOLTAY

In a globalized world, women's employment is of great importance in the realization of economic development and growth of countries. Women in Turkey can contribute to the country's economy only if they are educated and employed. In this study, in order to analyze the place of employed women in economic growth according to the educational situation in Turkey, the concepts of employment, women's employment were first defined and the employment structure of Turkey was addressed. Afterwards, the historical process and development of women's employment in the world and in Turkey were discussed in detail. Finally, the relationship between women employed according to their educational status and economic growth has been studied theoretically and empirically.

In the study, Turkish economy 2003:Q1-2018:Q4 economic growth for the period, primary school and pre-graduate female employment rate, female employment rate using data from the graduate school or faculty ARDL bounding test approach and Toda-Yamamoto causality analysis was applied. As a result of empirical analysis, it was concluded that there is a long-term relationship between women employed according to their educational status and economic growth variable. As a result of the analysis applied to determine the causality relationship between variables, a one-way and positive causality relationship was determined towards women employed from economic growth according to primary and pre-graduation status and women employed according to graduation status of college or faculty. Overall the findings of the econometric analysis, causing women to join the work force; especially to a family that spread to all sections of society “discrimination” of disease should be prevented and should be given to gender equality and women employment it can be concluded that their participation in trained manpower must be enhanced.

Keywords: Women's Employment, Women's Education, Economic Growth, ARDL Model, Toda-Yamamoto Causality Analysis

ÖNSÖZ

“Türkiye’de Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme İçerisindeki Yeri: Kadınların Eğitim Durumu ile İstihdama Katılımları Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi” adlı çalışmamın hazırlanma sürecinde, bilgi birikimi, tecrübe ve tavsiyeleri ile bana yol gösteren ve zamanını esirgemeyen kıymetli danışmanım Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR ile yeni bilgiler öğrenmeme vesile olan, her daim öneri ve katkılarda bulunarak zaman ayıran Dr. Öğretim Üyesi Evren İPEK’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca her kararımda yanımda olan ve beni destekleyen canım annem Özgül YOLTAY’a, saygıdeğer babam Ahmet YOLTAY’a ve biricik kardeşim Dilan YOLTAY’a sonsuz minnetlerimi sunarım.

Dilara YOLTAY

Bandırma 2020

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	ii
ETİK BEYAN SAYFASI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	xi
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI

1. İSTİHDAM VE İSTİHDAMLA İLGİLİ KAVRAMLAR	4
1.1. Tam İstihdam.....	5
1.2. Eksik İstihdam.....	6
1.3. Aşırı İstihdam.....	6
2. TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI	7
2.1. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	8
2.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	10
2.3. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu.....	12
2.4. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	14
3. KADIN İSTİHDAMI	15
3.1. Kadın İstihdamının Önemi.....	16
3.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Etmenler.....	17
3.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı.....	18
3.2.2. Eğitim Düzeyinin Kadın İstihdamına Etkisi.....	19
3.2.3. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkileri.....	22
3.2.4. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	25
3.2.5. Cinsiyetler Arası Ücret Ayrımcılığı.....	26
3.2.6. Kayıt Dışı İstihdam.....	27

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK YAPILAN DÜZENLEMELER

1. DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE GELİŞİMİ.....	29
1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İstihdamı	29
1.2. Sanayi Devrimi ve Sonrasında Kadın İstihdamı	31
1.3. II. Dünya Savaşı ve Sonrasında Kadın İstihdamı.....	31
1.4. Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzendeki Kadın İstihdamı	32
2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE GELİŞİMİ	40
2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İstihdamı	41
2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İstihdamı	43
2.3. Cumhuriyet Dönemi Sonrasında Kadın İstihdamı	45
3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA TABLOSAL BAKIŞ	47
3.1. Kadın İstihdamının Genel Durumu	47
3.2. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı	48
3.3. Kadın İstihdamının Statü Açısından Durumu	50
3.4. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	53
4. TÜRKİYE'DE İKTİSADİ BÜYÜME VE KADIN İSTİHDAMI.....	55
5. KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR.....	57
5.1. Uluslararası Düzenlemeler	58
5.1.1. Uluslararası Kadın Konferansları	59
5.1.2. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	60
5.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri	61
5.1.4. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri	62
5.2. Ulusal Düzenlemeler	64
5.2.1. Anayasa	64
5.2.2. Türk Medeni Kanunu	65
5.2.3. Türk Ceza Kanunu	65
5.2.4. Aile Mahkemeleri.....	66
5.2.5. İş Kanunu	66
5.2.6. Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu	67

5.2.7. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	68
5.2.8. Genelgeler	68
5.2.8.1. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi	68
5.2.8.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi	70
5.2.9. Kadın İstihdamı Kapsamında Ulusal Mevzuatta Yapılan Diğer Düzenlemeler.....	70
5.2.10. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Diğer Düzenlemeler, Politikalar ve Projeler.....	72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİK BÜYÜME İÇERİSİNDEKİ YERİ: KADINLARIN EĞİTİM DURUMU İLE İSTİHDAMA KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN EKONOMETRİK ANALİZİ

1. LİTERATÜR TARAMASI.....	80
1.1. Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Türkiye İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar.....	80
1.2. Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar.....	88
1.3. Kadın Eğitimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkiyi Türkiye ve Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar	97
2. EKONOMETRİK YÖNTEM VE VERİ SETİ	103
2.1. Veri Seti ve Model	103
2.2. Ekonometrik Yöntem	104
2.2.1. Birim Kök Testi.....	105
2.2.1.1. Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) Birim Kök Testi.....	105
2.2.1.2. Phillips Peron (PP) Birim Kök Testi	107
2.2.1.3. Ng-Perron Birim Kök Testi	107
2.2.1.4. Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) Birim Kök Testi	109
2.2.2. Sınır Testi	110
2.2.3. Gecikmesi Dağıtılmış Otoresif Model (ARDL).....	112
2.2.4. Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi.....	114
3. AMPİRİK BULGULAR.....	115

3.1. Birim Kök Testi Sonuçları	116
3.2. Sınır Testi Sonuçları	118
3.3. ARDL Modeli Sonuçları	119
3.4. Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları	121
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	123
SONUÇ VE ÖNERİLER	126
KAYNAKÇA	131
ZGEMIŐ	146



TABLÖLAR

Tablo 1.1	: Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Genel İstihdam Oranı (%)	7
Tablo 1.2	: Türkiye’de İstihdam Edilen Kişi Sayısı (15+ yaş, Bin)	8
Tablo 1.3	: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi faaliyet Kolları ve Dağılımı (15+ yaş, %)	9
Tablo 1.4	: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi faaliyet Kolları ve Dağılımı (15+yaş, Bin)	10
Tablo 1.5	: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilen Kişiler (15+ yaş, Bin).....	11
Tablo 1.6	: Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (15+ yaş, %)	13
Tablo 1.7	: Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (15+ yaş, Bin).....	13
Tablo 1.8	: Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (15+ yaş, Bin).....	14
Tablo 1.9	: Türkiye’de Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (15+yaş, %)	22
Tablo 1.10	: Türkiye’de Yaşa ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%)	23
Tablo 1.11	: Türkiye’de Yıllara ve Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (%).....	25
Tablo 1.12	: Türkiye’de Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	28
Tablo 2.1	: Dünyadaki Kadınların İşgücü Piyasası Verileri (% , 15-64 yaş)	35
Tablo 2.2	: Türkiye’de İstihdam Edilen Kadın Sayısı (15+ yaş, Bin).....	48
Tablo 2.3	: İstihdamın Sektörel Dağılımı (15+ yaş, Bin)	49
Tablo 2.4	: İşteki Durumuna Göre Tarım Sektöründe İstihdam Edilenler (15+ yaş, Bin).....	51
Tablo 2.5	: İşteki Durumuna Göre Tarım Dışı Sektörlerde İstihdam Edilenler (15+ yaş, Bin).....	52
Tablo 2.6	: Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş, Bin)	54
Tablo 2.7	: Türkiye’nin Büyüme, İşgücü ve İstihdamına Genel Bakış	57
Tablo 3.1	: Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Türkiye İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar	83

Tablo 3.2	: Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar	92
Tablo 3.3	: Kadın Eğitimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Türkiye ve Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar	99
Tablo 3.4	: Değişkenlerin Tanımlamaları.....	104
Tablo 3.5	: ADF, PP, KPSS ve NG-Perron Birim Kök Testlerinin Sonuçları	117
Tablo 3.6	: Sınır Testi İçin Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi	118
Tablo 3.7	: Sınır Testi Sonuçları.....	119
Tablo 3.8	: ARDL (1,2,2) Modelinden Elde Edilen Uzun Dönem Katsayıları	120
Tablo 3.9	: Hata Düzeltme Modeli Sonuçları.....	121
Tablo 3.10	: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi	122
Tablo 3.11	: Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi Sonuçları	122
Tablo 3.12	: Analiz Bulgularından Beklenen Etki ve Ulaşılan Sonuç	124

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADF	: Genişletilmiş Dickey Fuller
AGÜ	: Az Gelişmiş Ülke
AIC	: Akaike Bilgi Kriteri
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
ARDL	: Gecikmesi Dağıtılmış Otoresif Model
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
BUY	: Ekonomik Büyüme
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi)
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ECM	: Hata Düzeltme Modeli
EVDS	: Elektronik Veri Dağıtım Sistemi
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
G7	: Group of Seven
G20	: Group of Twenty
HQ	: Hannan-Quinn Bilgi Kriteri
ILK	: İlkokul ve Öncesi Mezunu Kadın İstihdamı Oranı
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİT	: İslam Konferansı Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KAGİDER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KEFEK	: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KİG	: Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi
KPSS	: Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MA	: Moving Average (Hareketli Ortalama)
MIC	: Modified Information Criteria (Değiştirilmiş Bilgi Kriterleri)

M.Ö.	: Milattan Önce
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
PP	: Phillips-Perron
SIC	: Schwarz Bilgi Kriteri
SUR	: Seemenigly Unrelated Regression (Görünürde İlişkisiz Regresyon)
ŞUGİŞKAD	: Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİB	: Telekomünikasyon İletişim Başkanlığı
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UECM	: Kısıtlanmamış Hata Düzeltme Modeli
UNFPA	: United Nations Population Fund (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu)
VAR	: Vector Autoregression Model (Vektör Otoregresif Model)
YUK	: Yükseköğretim veya Fakülte Mezunu Kadın İstihdamı Oranı

GİRİŞ

Ekonomik büyüme, tüm ülkelerin temel hedefini oluşturmaktadır. Bu hedefin gerçekleşmesi de üretim faktörlerinin verimli bir şekilde kullanılmasına bağlıdır. Üretimin en önemli faktörü ise iş gücüdür. Dünya nüfusunun yarısını kadınların oluşturduğu düşünüldüğünde kadın iş gücü, emek piyasasının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranının yüksek olması tüm ekonomilerde istenilen bir durumdur. Çünkü kadınların ekonomik ve sosyal hayata erkeklerle eşit derecede katılması ülkenin gelişmişlik düzeyini arttırmaktadır. Bu durum kadın istihdamının önemini ön plana çıkartmaktadır.

Kadın istihdamının tarihi çok eskilere dayanır fakat günümüz modern dünyasında kadınların daha aktif hale gelmesi nedeniyle bu kavramın önemi gittikçe artmıştır. Tarih boyunca toplumun kadına yüklemiş olduğu sorumluluklar ve roller nedeniyle kadın, iş gücü piyasasından sürekli dışlanmıştır. Ancak zaman içinde dünya ekonomisinde yaşanan yapısal değişimlerle kadınlar çalışma yaşamında aktif bireyler hâline gelmişlerdir. İktisatçılar kadınların iş gücüne aktif olarak katılımının ekonomik büyümeyi pozitif olarak etkilediği konusunda fikir birliğine sahiptirler (Luci, 2009: 97). Kadınların çalışma yaşamına katılması, ekonomik özgürlüklerini kazanmalarını sağlamıştır. Kadının iş gücüne katılması demek ekonomik bağımlılıklarının azalması, eşler arasında sorumlulukların eşit paylaşımı, yoksulluğun azalması, haneye giren gelirin artması ve kadının daha iyi yaşam standartlarına ulaşması demektir. Kadınların iş gücü piyasasına katılım oranı arttıkça ekonomik durumları iyileşmekte ve bu durum ülke genelinde ekonomik gelişme potansiyelini arttırarak ekonomik etkinliği yükseltmektedir (Mujahid ve Zafar, 2012: 565).

Kadın istihdamını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; yaş, eğitim, medeni durum, bağımlılık oranı, kayıt dışı istihdam, yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler, ekonomik kriz, göç, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve ücret ayrımcılığı gibi etkenlerdir. Kadınların istihdam oranlarının düşük olmasında etkili olan unsurlardan belki de en önemlisi yetersiz eğitimidir. Çünkü eğitim ekonomik kalkınmada önemli rol üstlenmekte ve ülkelerin kalkınması kadın eğitimiyle paralellik göstermektedir. Dünyada birçok az gelişmiş ülkenin ortak özelliklerinden biri kadınların düşük eğitime sahip

olmalarıdır. Bir ülke, güçlü konuma gelebilmek için kadın erkek ayrımı yapmadan herkese iyi bir eğitim sağlamalıdır. Bir ülkenin kalkınması, eğitilmiş insan gücünün istihdamı ile üretime katkıda bulunmasına bağlıdır. Bunun için kadınlar eğitilmiş insan gücü olarak istihdam edilmeli ve üretime katkıda bulunmalıdırlar.

Kadın eğitim seviyesinin yükselmesi ekonomik, toplumsal ve demografik değişimlere yol açmaktadır. Öyle ki eğitim ve eğitim sonrası iş yaşamına daha fazla zaman ayrılmaktadır. Böylelikle kadınların evlenme yaşı gecikip doğurganlık oranı düşmekte, ayrıca iş yaşamına katılıp gelir elde edilmesi sonucu kişilerin yaşam standartları iyileşme göstermektedir. Eğitim görmüş kadın, ilk olarak çalışma hayatına katılmasıyla elde etmiş olduğu bilgi ve deneyimleri ile kendi verimliliğini arttırarak, ülkenin sermaye stokuna da katkı sağlamaktadır. Bütün bu değer noktaları ele alındığında kadın eğitiminin ülkeler açısından hem sosyal hem de ekonomik gelişmeler üzerinde büyük etkisi olduğu görülmektedir.

Türkiye ekonomisinde son yıllarda büyümede gerçekleşen artış göz önünde bulundurulduğunda, kadın istihdamının bu büyüme içerisindeki payının ne olduğu da araştırılması gereken önemli bir konudur. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı, kadın istihdamı ve kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik yasal düzenleme, plan ve projeler yapılmasına rağmen uygulama kısmında hala birçok sorun yaşanmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, Türkiye’de eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerinde ne ölçüde etkili olduğunu araştırmaktır.

Bu çalışmada, literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerindeki etkisi Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif (Autoregressive Distributed Lag - ARDL) sınır testi ve Toda-Yamamoto nedensellik testi ile analiz edilmiştir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, istihdam ve istihdamla ilgili kavramların tanımı yapılmış ve Türkiye’nin istihdam yapısına değinilmiştir. Bununla birlikte, kadın istihdamının toplumdaki yeri ve önemi üzerinde durulmuş ve kadın istihdamını etkileyen etmenler açıklanmıştır.

İkinci bölümde, hem dünyada hem de Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreci ve gelişimi genel olarak değerlendirilmiş ve Türkiye’deki kadın istihdamına ait veriler tablolaştırılarak incelenmiştir. Ayrıca bu bölümde kadın istihdamında karşılaşılan

sorunları gidermeye yönelik politika, düzenleme ve projeler de detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Son bölümde ise, eğitim düzeyine göre kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi zaman serisi analizi kullanılarak araştırılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak uygulanan yöntem ve testler hakkında teorik çerçeve verilmiştir. Sonrasında çalışmaya dâhil edilen değişkenlerin durağanlık durumları tespit edilmiş ve ARDL sınır testi ile değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönem ilişkisi araştırılmıştır. Son olarak Toda-Yamamoto testi kullanılarak kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Sonuç ve değerlendirme bölümünde, analiz kapsamında yapılan testler ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik politika önerilerinde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI

Çalışmanın bu bölümünde istihdam ve kadın istihdamı kavramları açıklanmıştır. Kadın istihdamının önemi ve kadın istihdamını etkileyen etmenler genel bir çerçevede incelenmiştir.

1. İSTİHDAM VE İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İstihdam kavramının birden fazla tanımı mevcuttur. Bunlardan biri; emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerinin en uygun düzeyde kullanılarak üretim sürecine dahil edilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Bekiroğlu, 2010: 120). Benzer biçimde Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde bir işte veya bir görevde kullanma, çalıştırma şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2005: 989). Geniş anlamda istihdam; ülkenin bünyesinde bulundurduğu emek, sermaye, toprak gibi üretim faktörlerinin yıl içindeki kullanılma derecesidir. Dar anlamda istihdam ise insan gücünün ele alınmasıdır.

İstihdam çalışma iktisadı olarak ele alındığında, çalışma ve gelir sağlama amacı güden kişilerin, hizmetlerinden fayda sağlamak için, isteğe bağlı veya bazı özel durumlarda zorunlu olarak çalıştırılmaları durumu ortaya çıkmaktadır (Yaman, 1997: 4; Özaydın, 2000: 5).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak iki gruba ayırmaktadır:

- İş başında olanlar: Referans dönemi içerisinde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan; ücretli, maaşlı, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişilerdir.
- İş başında olmayanlar: Referans dönemi içerisinde işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlardır (Mollaıbrahimoğlu, 2016: 44).

İstihdama ilişkin önemli göstergelerden biri de istihdam oranıdır. İstihdam oranı, istihdam edilen kişi sayısının aktif nüfusa oranıdır. Bu bağlamda istihdam oranı şu şekilde formüle edilebilir (Tokol ve Alper, 2015: 127):

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenler}}{\text{Aktif Nüfus}} * 100 \quad (1.1)$$

Zaim'e (1990: 124) göre, istihdam oranını etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu etmenler; toplam emek talebi ve üretimde kullanılan emek talebini etkileyen makine ve araç-gereç gibi unsurlardır.

İstihdamda denge; tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olarak ifade edilmektedir. Bu kavramlar ekonomideki işçinin çalışma şartlarını ifade etmek amacıyla kullanılır (Türkbal, 2005:382).

1.1. Tam İstihdam

Üretim faktörlerinin tümünün üretimde yer alması ve dolayısıyla hiçbirinin atıl kalmamasına tam istihdam denilmektedir (Dinler, 2005: 446). Genel anlamı ile tam istihdam; bir ekonomide belirli bir zaman diliminde çalışmak isteyen kişilerin iş bulduğu ve üretim sürecine katıldığı durum olarak tanımlanır (Öcal, 2007: 8). Üretim faktörlerinden biri olan emek, diğer üretim faktörlerinden bazı özellikleriyle farklılaşmaktadır. Örneğin emek işçiye bağlıdır ve stoklanamaz. Dolayısıyla işçinin çalışmadığı günlere ait emek gücünü stoklayarak daha sonra üretime sokması mümkün değildir. Bu durumda emeğini satan kişi işsiz duruma düşüp emeğini satamazsa sosyal sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2009: 224).

Geniş anlamıyla tam istihdam kavramı, bir ekonomide bulunan üretim faktörlerinin tümünün üretime dâhil edilmesini, dar anlamıyla tam istihdam ise ekonomideki yetişkin bireylerin çalışma istek ve arzusuyla iş bularak aktif bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir. Dar anlamda tam istihdamın sağlanması, çalışmak isteğindeki herkesin iş sahibi olması anlamını taşıdığından, emek dışındaki üretim faktörlerinin de büyük ölçüde üretime katıldığını göstermektedir (Dinler, 2005: 446).

Sönmez'e (2006: 182) göre bir ekonomide bütün istihdam taleplerinin karşılanmasıyla birlikte tam istihdam düzeyi oluşmaktadır. Bu gibi durumlarla karşılaşılması ülkelerin ekonomi politikaları içerisinde geleceğe yönelik benimsedikleri hedefler arasındadır. Ancak tam istihdam durumunun tüm ülke genelinde görülmesi mümkün değildir. Nedeni ise yarı zamanlı çalışan kişilerin, mevsimlik işçilerin ya da

sürekli olmayıp arada çalışan kişilerin işsizliğe dahil edilmese de tam istihdamın oluşumuna engel olmalarıdır.”

Parasız (1998: 112), tam istihdam düzeyine ulaşmış ekonomilerde bütün üretim faktörlerinin aynı zaman diliminde kullanılmasından ziyade, etkili olarak kullanılıp kullanılmadığının mühim olduğunu savunmaktadır. Tüm üretim faktörlerinin verimli yerlerde kullanılmasıyla birlikte kaynakların etkin dağılımı da sağlanacaktır.

1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam; bir ekonomide üretim faktörlerinden bazılarının atıl kalması, diğer bir deyişle tüm üretim faktörlerinin üretimde yer almaması durumudur. Mevcut üretim faktörlerinin yeterince üretime dâhil edilmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Yani tam istihdamın gerçekleşmediği durumda eksik istihdamdan söz edilmektedir (Seyidoğlu, 1999: 80).

Eksik istihdamın da geniş ve dar olmak üzere iki anlamı vardır. Geniş anlamda eksik istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin tümünün aynı dönemde üretim sürecinde bulunmaması durumudur. Dar anlamda eksik istihdam ise bir ekonomide çalışmak isteği ve kararlılığında olup da iş bulamayanların yani işsizlerin olması durumudur (Yiğitbaşı ve Atabey, 2005).

Eksik istihdam, “görülebilir eksik istihdam” ve “görülemez eksik istihdam” olarak ikiye ayrılmıştır. Görülebilir eksik istihdam, çalışma süresinin eksik olduğu durumu ifade eder. Görülemez eksik istihdam ise, üretim faktörlerinin etkili ve verimli kullanılmaması durumunda ortaya çıkan istihdamdır (Kasnakoğlu, 2001: 63).

1.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, eksik istihdamın zıttı olmakla birlikte bir ekonomideki mevcut üretim faktörlerinin üzerinde faktör kullanımı olarak tanımlanabilmektedir. Aşırı istihdam, emek gücü arzının yetersiz kaldığı konjonktürlerin özelliği olan bir dengesizliktir (www.iktisatsozlugu.com, 2019). Dar anlamı ile aşırı istihdam, ekonomideki emek faktörünün tam kapasitede kullanıldığı halde, ekonominin daha fazla emek faktörüne ihtiyaç duymasıdır. Bu durumda emek değerlendirilmiştir. Ekonomi ya emek talep ederek ya da çalışan kişileri daha fazla çalıştırarak istihdamı dengelemek ister.

Bir ekonomide tüm faktörler etkin ve verimli kullanılmasına rağmen ekonomide hâlâ iş gücüne talep var ise bu ekonomide aşırı istihdamın var olduğundan bahsedilebilir. Aşırı istihdamda eksik istihdamın tam tersi bir durum söz konusudur (Eyüboğlu, 2003: 12).

2. TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI

İstihdamın yapısal çözümlemesi, ülkenin ekonomik durumu hakkında gerekli bilgiye ulaşmamızı sağlamaktadır.

Türkiye’nin istihdam yapısında; kırsal-kentsel istihdam, formel-enformel istihdam, tarım-sanayi istihdamı olarak farklılaşma görülmektedir. İstihdam yapısını farklı şekillerde incelemek mümkündür. Bunlar; sektörlere göre, eğitim durumuna göre, işteki duruma göre ve kayıt dışılık olarak ifade edilebilir. (Mollaibrahimoğlu, 2016: 46).

Tablo 1.1 Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Genel İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Genel İstihdam Oranı	Yıllar	Genel İstihdam Oranı
2005	40,6	2012	43,6
2006	40,5	2013	43,9
2007	40,3	2014	45,5
2008	40,4	2015	46
2009	39,8	2016	46,3
2010	41,3	2017	47,1
2011	43,1	2018	47,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo 1.1’de Türkiye’de genel istihdam oranları yüzde olarak gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde 2005 yılında %40,6 olan istihdam oranı 2008 küresel krizine kadar artış göstermiştir. 2009 yılında ise krizin etkilerinin devam etmesi sebebiyle istihdam oranı %39,8’e gerilemiştir. 2010 yılında ise ekonominin canlanmasıyla birlikte istihdam oranı %41,3’e yükselmiştir. Bu yükseliş 2018 yılına kadar devam ederek istihdam oranı %47,4’e ulaşmıştır.

Tablo 1.2 Türkiye’de İstihdam Edilen Kişi Sayısı (15+ yaş, Bin)

Yıllar	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Yıllar	İstihdam Edilen Kişi Sayısı
2005	19.633	2012	23.937
2006	19.933	2013	24.601
2007	20.209	2014	25.933
2008	20.604	2015	26.676
2009	20.615	2016	27.205
2010	21.858	2017	28.189
2011	23.266	2018	28.738

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo 1.2’de 2005-2018 yılları arasında Türkiye’de istihdam edilen kişiler rakamsal olarak karşılaştırılmaktadır. 2005’te toplam istihdam 19 milyon 633 bin kişidir. 2018 yılına kadar istihdam edilen kişi sayısında artış görülmüş ve 2018 yılında bu sayı, 28 milyon 738 bine ulaşmıştır.

2.1. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Bir ülkede istihdamın sektörel dağılımı, o ülkenin gelişmişlik seviyesini gösterdiği için önem taşımaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 1.3’te Türkiye’deki sektörlerin istihdam anlamında yüzdesel dağılımı gösterilmektedir.

Türkiye’deki sektörlerin istihdam anlamında yüzdesel dağılımı incelendiğinde, hizmetler sektörünün diğer sektörlerle kıyasla daha fazla istihdam sağladığı görülmektedir. İstihdam oranının yaklaşık yarısını hizmet sektörü oluşturmaktadır.

Sanayi sektöründe ise 2005 yılında %21,6 olan istihdam oranı 2018’de %19,9’a gerilemiştir. Son üç yıla bakıldığında da bir düşüş söz konusudur. Bu oranlarla Türkiye’ye sanayi ülkesi demek mümkün görünmemektedir.

İnşaat sektöründe istihdam edilenler ise 2005 yılında %5,6 iken 2018 yılında %7,0’a yükselmiştir. Yıllara göre Türkiye’de tarım sektöründeki istihdamın küçüldüğü görülmektedir. %25,5 olan oran %17’ye gerilemiştir. Bununla birlikte “Türkiye tarım ülkesidir” önermesinin de gün geçtikçe geçerliliğini yitirdiğini söyleyebiliriz. Tarım sektöründeki gerileme yerini inşaat ve hizmet sektöründeki yükselişe bırakmıştır.

**Tablo 1.3 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi faaliyet Kolları ve Dağılımı
(15+ yaş, %)**

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	19,4	19,1	7,4	54,1
2018	17,7	19,9	7,0	55,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Aşağıda yer alan Tablo 1.4’de Türkiye’de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları bin kişi bazında gösterilmektedir.

Tablo 1.4’e bakıldığında 2005 yılında toplam istihdam 19 milyon 633 bindir. Hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısı ise 9 milyon 281 bindir. Dolayısıyla hizmet sektörü toplam istihdamın yarısını oluşturmaktadır.

Tarım sektöründe ise 2005 yılında istihdam edilen kişi sayısı 5 milyon 14 bin iken 2018 yılında 4 milyon 963 bine gerilemiştir.

Sanayi sektöründe ise 2013’ten sonra artış söz konusudur. İnşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 2005 yılında 1 milyon 97 bindir. Yıllar itibariyle de bir artış söz konusudur. Fakat 2017’de istihdam edilen kişi sayısı 2 milyon 95 bin iken 2018’de 1 milyon 958 bine gerilemiştir.

Tablo 1.4 İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi faaliyet Kolları ve Dağılımı (15+yaş, Bin)

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	19.633	5.014	4.241	1.097	9.281
2006	19.933	4.653	4.362	1.192	9.726
2007	20 209	4.546	4.403	1.231	10.029
2008	20.604	4.621	4.537	1.238	10.208
2009	20.615	4.752	4.179	1.305	10.380
2010	21.858	5.084	4.615	1.434	10.725
2011	23.266	5.412	4.842	1.680	11.332
2012	23.937	5.301	4.903	1.717	12.016
2013	24.601	5.204	5.101	1.768	12.528
2014	25.933	5.470	5.316	1.912	13.235
2015	26.621	5.483	5.332	1.914	13.891
2016	27.205	5.305	5.296	1.987	14.617
2017	28.189	5.464	5.383	2.095	15.246
2018	28.029	4.963	5.567	1.958	15.540

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Hizmet sektörü de yıllar itibariyle incelendiğinde artış söz konusu olduğu görülmektedir. 2005 yılında istihdam edilen kişi sayısı 9 milyon 281 bin iken 2018 yılında 15 milyon 540 bine yükselmiştir.

2.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Dünyada ve ülkemizde istihdamın artırılmasındaki temel şart eğitimidir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, bireylerin niteliğini arttırmakta ve böylece bireyler daha fazla katma değer yaratabilecekleri ve daha yüksek gelir elde edebilecekleri işlerde istihdam edilme imkânını bulmaktadır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2019).

Tablo 1.5’te 2005-2018 yılları arasında Türkiye’de istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı rakamsal olarak ifade edilmiştir.

Tablo 1.5 Türkiye’de Eğitim durumuna göre istihdam edilen kişiler (15+yaş, Bin)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma-Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okulu	Yüksekokul veya Fakülte
2005	1.109	871	8.659	2.222	2.349	1.858	2.481
2006	1.062	907	8.485	2.256	2.312	2.059	2.695
2007	990	922	8.385	2.136	2.365	2.157	2.884
2008	960	976	8.345	2.030	2.356	2.212	3.140
2009	1.002	988	8.251	1.939	2.266	2.126	3.321
2010	1.082	1.089	8.602	1.954	2.294	2.179	3.612
2011	1.147	1.193	8.912	2.009	2.432	2.297	4.008
2012	1.119	1.166	8.814	2.025	2.512	2.42	4.493
2013	1.110	1.113	8.784	2.048	2.609	2.524	4.831
2014	1.097	1.018	8.676	2.160	2.623	2.544	5.085
2015	1.056	954	8.686	2.334	2.629	2.693	5.593
2016	978	958	8.564	2.617	2.685	2.808	6.064
2017	1.013	950	8.647	2.956	2.777	2.970	6.420
2018	985	997	8.491	3.223	2.879	3.109	6.725

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo incelendiğinde; okur-yazar olmayan ve istihdama katılan kişi sayısı 2005 yılında 1 milyon 109 bin kişi iken 2018 yılında 985 bine gerilediği görülmektedir. Okuma-yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kişilerin istihdama katılımına bakıldığında, 2005 yılında 871 bin iken 2014 yılına kadar artış gösterdiği ve 2015 yılından itibaren düştüğü görülmektedir. İlkokul rakamlarına bakıldığında ise 8 milyon civarlarında bir seyir gösterdiği görülmektedir.

Ortaokul veya dengi mesleki okulda eğitim gören kişilerin istihdamına bakıldığında ise 2005 yılında 2 milyon 222 bin olan rakamın 2018 yılında 3 milyon 223 bine yükseldiği görülmektedir. Lise eğitimlilerin istihdamdaki sayısı 2005 yılında 2 milyon 349 bin iken yıllar itibariyle artış göstererek, 2018 yılında 2 milyon 879 bine ulaşmıştır. Lise dengi meslek okulu mezunu istihdam edilen kişilerde ise 2005 yılında 1 milyon 858 bin olan rakam yıllar itibariyle artış göstererek 2018 yılında 3 milyon 109 bin olarak görülmüştür.

Yüksekokul mezunu istihdama katılan kişi sayısı 2005 yılında 2 milyon 481 bin iken 2018 yılında 6 milyon 725 bine yükselmiştir. Tablo genel itibariyle incelediğinde istihdama en çok katılım sağlayanlar ilkokul mezunlarıdır. Eğitim düzeylerinde istihdama en az katılım sağlayanlar ise okuma-yazma bilen fakat okul bitirmeyenlerdir. Tabloya göre yıllar itibariyle eğitim gören kişi sayısında artış olduğu ve eğitime verilen önemin arttığı söylenebilir.

Bireylerin eğitim düzeyi hem ekonomik faaliyetlerinin niteliğini hem de istihdamına katılımını etkilemektedir. İstihdamda lise ve yüksekokul mezunu kişilerin sayısında artış söz konusudur. Fakat ilkokul mezunu kişilerin yıllar itibariyle istihdamda birinci olması, istihdamdaki payının artması önemli bir tehlike arz etmektedir.

2.3. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

Aşağıda yer alan Tablo 1.6’da Türkiye’de istihdam edilenlerin işteki durumları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, ücretli/yevmiyeli çalışan grubun istihdama oranında sürekli bir artış söz konusudur. 2005 yılında %57 olan oran 2018 yılında %68’e yükselmiştir.

İşveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan grubun istihdama oranında ise yıllar itibariyle azalış görülmektedir. İşverenlerin oranı hemen hemen yatay bir seyir izlemekle birlikte 2005 yılında %5,5 iken 2018 yılında %4,5’a düşmüştür. İşveren kesiminde bu dönemde çok fazla değişiklik görülmemiş olması Türkiye’de girişimciliğin çok düşük bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Kendi hesabına çalışanların istihdamdaki oranı 2005 yılında %23,4 iken 2018 yılında % 17,1’e gerilemiştir. Ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki payı 2005 yılında %14,2 iken 2018 yılında %10,5’a düşmüştür. Kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin istihdam edilenler içindeki payındaki azalmalar ücretli-yevmiyeli çalışanların payında artışa dönüşmüştür.

Tablo 1.6 Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (15+yaş, %)

Yıllar	Ücretli/Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2005	57,0	5,5	23,4	14,2
2006	58,9	5,7	22,3	13,1
2007	60,4	5,7	21,1	12,7
2008	61,0	5,9	20,4	12,7
2009	60,0	5,7	20,8	13,5
2010	60,9	5,3	20,1	13,6
2011	61,7	5,2	19,4	13,7
2012	62,9	5,0	18,9	13,2
2013	64,1	4,6	18,7	12,6
2014	66,0	4,5	17,3	12,2
2015	67,0	4,4	16,8	11,8
2016	67,6	4,6	16,7	11,2
2017	67,3	4,5	17,1	11,1
2018	68,0	4,5	17,1	10,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo 1.7 Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (15+yaş, Bin)

Yıllar	Toplam	Ücretli/Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2005	20.066	11.435	1.101	4.689	2.841
2006	20.423	12.028	1.162	4.555	2.678
2007	20.738	12.534	1.189	4.386	2.628
2008	21.194	12.937	1.249	4.324	2.684
2009	21.227	12.770	1.209	4.429	2.870
2010	22.594	13.762	1.202	4.548	3.083
2011	24.110	14.876	1.244	4.687	3.303
2012	24.821	15.619	1.238	4.695	3.268
2013	25.524	16.353	1.182	4.773	3.217
2014	25.933	17.125	1.173	4.479	3.155
2015	26.621	17.827	1.178	4.468	3.150
2016	27.205	18.377	1.239	4.536	3.053
2017	28.189	18.960	1.279	4.815	3.134
2018	28.738	19.536	1.282	4.909	3.012

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo 1.7’de Türkiye’de istihdam edilenlerin işteki durumu rakamsal olarak gösterilmektedir. Toplam istihdam edilen kişi sayısı 2005 yılında 20 milyon 66 bin iken 2018 yılında 28 milyon 738 bine yükselmiştir. Ücretli/yevmiyeli çalışan kişi sayısı 2005 yılında 11 milyon 435 bin iken 2018 yılında 19 milyon 536 bine yükselmiştir. İstihdam oranının işteki durumunda en yüksek pay ücretli/yevmiyeli çalışanlara aittir. İşverenlerin sayısının ise hemen hemen aynı seyirde olduğu gözlemlenmektedir.

Kendi hesabına çalışan kişiler ise 2005 yılında 4 milyon 689 bin iken 2018 yılında 4 milyon 909 bine yükselmiştir. Ücretsiz aile işçilerinin sayısı ise yükseliş göstererek 2018 yılında 3 milyon 12 bine ulaşmıştır.

2.4. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo 1.8’de Türkiye’de istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1.8 Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı(15+yaş, Bin)

Yıllar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
2005	2.070	1.355	1.194	1.164	2.159	4.502	3.044	2.134	2.446
2006	1.932	1.405	1.289	1.292	2.421	4.138	3.025	2.211	2.710
2007	1.835	1.333	1.401	1.324	2.566	4.068	3.042	2.314	2.855
2008	1.860	1.332	1.506	1.406	2.553	4.121	3.022	2.282	3.120
2009	1.850	1.480	1.356	1.405	2.648	4.304	2.885	2.058	3.291
2010	1.883	1.607	1.341	1.535	2.758	4.692	3.080	2.334	3.363
2011	1.974	1.709	1.449	1.666	2.984	4.902	3.174	2.430	3.825
2012	1.911	1.931	1.575	1.536	3.181	4.868	3.208	2.539	3.872
2013	1.286	2.261	1.345	1.634	4.564	4.817	3.494	2.485	3.638
2014	1.339	2.383	1.391	1.732	4.752	4.324	3.691	2.413	3.908
2015	1.381	2.570	1.474	1.840	4.963	4.235	3.644	2.437	4.075
2016	1.402	2.786	1.531	1.945	5.130	4.044	3.689	2.519	4.159
2017	1.417	2.866	1.636	1.984	5.381	4.153	3.849	2.679	4.222
2018	1.487	2.998	1.716	2.011	5.585	4.106	3.884	2.749	4.202

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Not: I: Yönetici II: Profesyonel Meslek Mensupları III: Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları IV: Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar V: Hizmet ve Satış Elemanları VI: Nitelikli Tarım, Ormançılık ve Su Ürünleri Çalışanları VII: Sanatkarlar ve İlgili İşte Çalışanlar VIII: Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar IX: Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanları ifade etmektedir.

Tablo incelendiğinde, 2005 yılında en çok istihdam edilen meslek grubu 4 milyon 502 bin ile Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri grubudur. Bir sonraki en yüksek meslek grubu ise 3 milyon 44 bin ile Sanatkârlardır.

2005 yılında en az istihdam edilen meslek grubu ise 1 milyon 164 bin ile Büro Hizmetleri alanıdır. En az istihdam edilen ikinci meslek grubu ise 1 milyon 355 bin ile Profesyonel Meslek Mensuplarıdır. 2018 yılına gelindiğinde ise en çok istihdam edilen meslek grubu 5 milyon 585 bin ile Hizmet ve Satış grubudur. Bir sonraki en yüksek meslek grubu ise 4 milyon 202 bin ile Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlardır.

En az istihdam edilen meslek grubu ise 1 milyon 716 bin ile Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensuplarıdır. Genel itibariyle 2018 yılını ele alındığında ise Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri alanı ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda bir azalış görülmektedir.

3. KADIN İSTİHDAMI

Hızla gelişen teknoloji ve küreselleşme ile birlikte sanayi toplumuna ait birçok değer değişime uğramış ve bilgi ile teknolojinin ön planda olduğu bilgi toplumuna geçiş başlamıştır. Bununla birlikte teknoloji ağırlıklı ve katma değeri yüksek ürünlere yönelim artmıştır. Üretim sürecindeki bilgi ve teknolojilerdeki gelişmelerin takibi ile ülkelerin rekabet gücü artmıştır. Bu değişim süreci de nitelikli iş gücüne olan talebin artmasına neden olmuştur. Kadınlar da bu talep artışından pay almıştır (Tutar, 2000: 10).

Küreselleşme ile birlikte her ne kadar kadın istihdamı oranlarında artış görülse de bu işler genellikle düşük ücretli ve kötü çalışma koşullarının olduğu işlerdir. Ayrıca bu işlerin çoğunluğunda sosyal güvence ve yasal koruma da bulunmamaktadır. Sosyoekonomik eğilimlerin etkisiyle kadınlar daha nitelikli işleri erkeklere bırakmak zorunda kalmakta ve daha teknik bilgi gerektiren işlerden faydalanamamaktadır. Değişen istihdam yapısı sonucunda, kadın emeği daha ucuz ve esnek olduğundan kadınlar alternatif iş gücü olarak istihdam edilmektedir (Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği - ŞUGİŞKAD, 2011: 19-20).

Kadın istihdamı genellikle evde çalışma, kısmi süreli veya geçici çalışma şeklinde gerçekleşmektedir. Küreselleşmeyle birlikte ülkelerde yaşanan işsizlik, kadın istihdamını

olumsuz yönde etkilemektedir. Bunların yanı sıra ekonomik durgunluk ya da kriz dönemleri de kadın işgücü işsizliklerine sebep olmaktadır (Örtlek, 2006).

3.1. Kadın İstihdamının Önemi

Toplumun ilerlemesinde etkin rol oynayan kadınlar, tarihsel tüm çağlarda hemen hemen nüfusun yarısını oluşturmuştur. Zaman içinde kadınların istihdama katılımı gerek ekonomik gerekse toplumsal anlamda sürdürülebilir kalkınma için büyük önem arz etmeye başlamıştır (Ecevit, 2010:2). Kadınların iş gücüne katılımı ve çalışma koşulları değerlendirildiğinde, erkeklere kıyasla kalıcı bir iş bulma, çalışma süresi ve iş piyasasına erişim konularında birçok sorunla karşılaştıkları görülmektedir (Kadın İstihdam Raporu, 2011). Gelişmekte olan ülkelerde devam eden toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun çözüme kavuşması, toplumsal refah düzeyinin yükseltilmesi ve sürdürülebilir büyümenin sağlanması açısından kadın istihdam oranının artırılması gerekir (Yayla, 2016: 5).

Kadınların kendilerine ait gelirlerinin olması; başkalarına olan bağımlılıklarını azaltmakla birlikte maruz kaldıkları aile içi şiddet ve taciz, ekonomik şiddet, erken evlenme, erken doğum gibi konularla baş edebilmelerine de yardımcı olacaktır (Dindaş, 2008: 29).

Kadının ücret olarak emek harcaması ilk kez Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Kadın istihdamı sürecinin hızlanmasına birçok faktör etki etmiştir. Kadının çalışmaya istek duyması ve hatta bunu bir gereklilik olarak görmesi ekonominin istihdam ihtiyacı bu faktörler arasında sayılabilir (Özdemir ve diğerleri, 2012: 115). Tarihsel açıdan Sanayi Devrimi ile birlikte ilk kez kadın iş gücü kavramı ortaya çıkmıştır. Bu tarihsel gelişme sonucunda İngiltere'nin öncülük ettiği, çok sayıda Batılı ülkede de toplam iş gücünün içerisinde kadınlar yer almaya başlamıştır (Hobsbawm, 2003: 67). Özellikle tekstil fabrikalarında düşük paralar karşılığında ve kötü çalışma koşulları altında kadınlar günde 12 saat çalıştırılmıştır. Bu süreçte İngiltere'de imalat sanayi sektöründe istihdam edilen kadın sayısı hızla artmıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte tarım sektöründe makine kullanımının artmasıyla işsiz kalan kadın iş gücü imalat sektöründe yeterli istihdam imkânının olmamasından dolayı kente göç ederek hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaya başlamıştır. İngiltere'de başlayan sanayileşme

hareketiyle birlikte kadının çalışma hayatı içerisindeki yerinde ve istihdamın sektörlere dağılımında değişim yaşanmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

İstihdamın sektörler arasındaki dağılımı ise bir ülkenin kalkınmışlık düzeyi hakkında bilgi vermektedir. Kalkınma sürecinin başlamasıyla birlikte istihdam tarım sektöründen diğer sektörlere doğru kaymıştır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın iş gücü daha çok tarım sektöründe yoğunlaşmıştır. Gelişmiş ülkelerde ise kadın iş gücü hizmet sektöründe yoğun olarak çalışmaktadır (Berber ve Eser, 2008: 2).

Günümüzde kadın iş gücü sayısının artmasında, dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu kanun ve çalışmaların artması, hizmet sektöründeki gelişmeler, esnek çalışma şartlarının artması, eğitimde yaşanan gelişmeler, evlilik oranlarının azalması ve boşanmaların artması, toplumda çalışan kadına yönelik bakış açısının değişmesi, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki gelişmelerin de çok büyük etkisi olmuştur (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 2000: 214-215).

Toplumsal gelişme ve ekonomik büyümenin sağlanmasında, kadınların toplum içerisindeki etkinlikleri ve üretkenlikleri büyük önem taşımaktadır. Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası tarafından yapılan çalışmalar; kadınların katılımı olmadan kalkınmanın gerçekleşmeyeceğini ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ekonomik büyüme ve kalkınmaya engel teşkil ettiğini göstermektedir (Baltacı, 2011: 61; aktaran Zihnioğlu, 2013: 2).

Günümüzde kadınların sosyal ve ekonomik konumları değişmekle birlikte geçmişle kıyaslandığında yükseliş göstermektedir. Ayrıca kadına karşı yapılan ayrımcılıkta da azalış gözlemlenmektedir (Yorgun, 2010: 183).

3.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Etmenler

Geçmişten bu yana insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmak zorunda kalmışlardır. Çalışmak veya üretmek, toplumsal hayatın temel şartıdır. İnsan çalışarak üreterek toplumun ve uygarlığın gelişmesine katkıda bulunur (Gündoğdu, 2018: 41).

Kadınlar da erkekler gibi her türlü ekonomik etkinlik içerisinde bulunmuş ve geçmişte genellikle yardımcı roller üstlenmişler de süreç içerisinde çalışma hayatına daha fazla katılmaya başlamışlardır. Kadının çalışma hayatına katılımı ekonomik anlamda bağımsızlığın yanı sıra aile ve toplum hayatı için de büyük önem ifade etmektedir. Bu

öneme rağmen günümüzde özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamı yeterli düzeyde değildir. Kadının iş gücü piyasasında olması gereken yere ulaşamaması sebebiyle gelişmiş ülkelerde yüksek olan kadın istihdamı, gelişmekte olan ülkelerde ve az gelişmiş ülkelerde nispeten daha düşüktür (Günday, 2011: 42).

Kadınların iş gücüne katılımını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen birçok etmen vardır. Bu etmenlerin en önemlileri ve kadın istihdamı ile ilişkisi aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır:

3.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı

Kadın ve erkeğin toplumdaki rol paylaşımı keskin sınırlarla çizilmiştir. Örneğin kadının temel işi ve çalışma ortamı ev olarak görülürken, erkek genellikle ailenin geçimini sağlamak amacıyla gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Bunun sonucunda kadın, ücretsiz aile işçisi konumunda kalırken ailenin geçimini sağlamakla sorumlu olan erkeğe de maddi anlamda bağımlı hale gelmektedir. Bu durum erkeği ekonomik ilerlemenin başrolüne koyarken, kadını ikincil aktör yapmıştır. Erkek üstlendiği bu rol nedeniyle hem ekonomik hem de toplumsal anlamda kadına kıyasla daha değerli hale gelmektedir. Bu durum kadın için hem ekonomik bağımlılık hem de toplum statüsünde değersizlik anlamına gelmektedir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 2000: 215).

Kadının iş gücüne katılımında belirleyici unsurlar olarak; doğurganlık oranı, toplumsal anlamda kadına verilen değer, çocuk bakımının eşler arasındaki dağılımı, ev işleri ve bu işlerin yoğunluğu gösterilebilir (Dedeoğlu, 2000: 151).

Genellikle kadının üstlendiği ev işi ve çocuk bakımı gibi işler kadının yapması gereken zorunluluklar olarak görülmüş ve parasal karşılığı olmadığı için önemsizleştirilmiştir. Bunun sonucunda toplumsal değer yargıları ve maddi koşullar iyileştirilmedikçe kadının ev içi üretim faaliyetlerinde bulunmasının ona gerekli olan ekonomik özgürlüğü sağlamayacağı öngörülebilir. Ayrıca kadın, para kazansa bile geleneksel ataerkil aile yapısında aileyi geçindiren kişi olamamakta ve kazandığı para üzerinde yeterince söz sahibi olamamaktadır. Sonuç itibarıyla de para kazanmanın ekonomik özgürlüğünden faydalanamayacaktır (TİB Yayını, 2005).

Kadının iş gücüne katılımını etkileyen diğer bir etmen de sosyo-kültürel engellerdir. Sosyo-kültürel engeller kadınların iş arama davranışlarında değişime yol

açmaktadır. Örneğin kadınlar daha çok yakın çevresi aracılığıyla iş bulmaya çalışmakta, memuriyet veya fabrika ortamı dışındaki işleri güvensiz bulmaktadır (Toksöz, 1999: 63). Erkeğin eğitim seviyesinin düşük olması ve kadının toplumdaki rolünü yeterince anlayamayışı, kadının iş gücü sektöründe yeterince yer almasına engel olması da kadının istihdama katılımını önemli oranda etkilemektedir.

3.2.2. Eğitim Düzeyinin Kadın İstihdamına Etkisi

Eğitim; ülkelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve politik platformda gelişmelerini hızlandıran önemli faktörlerden biridir. Gelişmiş ülkelerde hizmet ve bilgi sektörünün alanı zamanla genişlemiştir. İş gücü piyasalarına bilgi ve beceri kazandırılmasında eğitimin katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Gelişmekte olan ülkelerin teknolojik gelişmelerde yaşanan değişime uyum sağlaması gelişmiş ülkelere oranla daha zordur. Bu ülkelerde ucuz iş gücünün fazlaca tercih edilmesinin sebebi yeterli ölçüde altyapıya sahip nitelikli iş gücünün yetersiz olmasıdır (İçli, 2001: 66). Az gelişmiş toplumlarda kadınlar bir adım geri kalmaktadır. Kadınların iş gücü piyasaları içinde istihdam edilmeleri ve eğitim hizmetlerinden yararlanmaları, toplumun bilindik rolleri içinde onlara tanınan sınırlılıklar içinde gerçekleşmektedir (Kapucu, 2008: 54).

Eğitim, bir yanıyla bireylerin amaç ve beklentilerini belirlerken diğer yanıyla bu amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli ilişkilerin kurulmasında büyük rol oynar (Acar, 1992: 91-92).

Eğitim alanında kadın erkek arasında bir eşitlikten bahsetmek mümkün değildir. Kadın erkek arasındaki eşitsizliği büyük ölçüde ortadan kaldırmak ve toplumdaki mevcut güç dengelerini yeniden kurmak ancak eğitimin gücüyle sağlanabilir. Bireyin aldığı eğitim, aynı zamanda onun toplumdaki statüsünü de belirler (Erarslan, 2009: 27).

Eğitim seviyesi ile kadınların çalışma yaşamına katılım oranı arasında her zaman bir ilişkiden bahsedilir. Bu ilişkinin yönü ise pozitifdir. Yani kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi iş gücüne katılım düzeylerinin artması anlamına gelmektedir (Bedük, 2005: 106-117).

Kadınların eğitimi; sahip olacakları mesleği belirlemede, gelişen teknolojiye uyum sağlamalarında, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini istenen düzeye getirmede, toplumdaki bireylerle daha sağlıklı iletişim kurmalarında ve gelecekleri konusunda

kimsenin etkisinde kalmadan kararlar alarak statülerini belirlemeleri açısından önemli bir etmendir. Eğitim seviyesinin yükselmesi doğurganlığı da etkilemektedir. Zira eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar genellikle çok sayıda çocuk dünyaya getirmek yerine, iyi eğitim almış ve sağlıklı çocuklar yetiştirmeyi tercih edeceklerdir (Özpolat, 2009: 2).

Toplumun kadınlara olan bakış açısının değişmesi, istihdam olanaklarının çoğalması, kadınların erkeklerle eşit eğitim imkânlarına sahip olması ve kadını koruyan kanun ve politikaların uygulamaya konulması ile birlikte kadınların iş gücüne katılım seviyesi artmış ve statüleri güçlenmiştir. Kadının eğitiminin düşük olması, ev işleri, uygun çalışma şartlarının ve işinin olmayışı, kadının çalışmasına yönelik bilindik bakış açısı gibi etmenler de kadının çalışma hayatındaki statüsünü olumsuz açıdan etkilemekte ve istihdama katılımlarını zorlaştırmaktadır (Günday, 2011: 44).

Kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanmalarının ilk ve temel sebebi eğitimidir. Eğitim düzeyi, kadınların kaliteli ve yüksek statülü işlerde çalışma imkânlarını da arttırmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça elde edilen gelir de artacağı için, bu gelirin kadınlar tarafından kullanılma oranı da yükselecektir (Tayanç, 1977: 139).

Kadınların evliyken de çalışma hayatında aktif olması, erkek ve kadın arasındaki ayrımcılığın aza indirilmesinde oldukça önemlidir. Çünkü kadının eğitim seviyesinin yükselmesiyle niteliği artacak ve iş gücü piyasasındaki bu ayrımcılık da düşecektir. Bu yüzden kadınların yükseköğrenim eğitimi yaygın hale getirilmeli yani niteliksel anlamda gelişimi sağlanmalıdır. Böylece kadınlar daha iyi iş imkânlarına sahip olacaklar ve erkekler de evin geçimini tek başına omuzlama yükümlülüğünden kurtulacaklardır (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 588).

Eğitim bu noktada tek yönlü ele alınmamalıdır. Çünkü eğitim, sadece kadın istihdamını arttırmakla kalmamakta bölgeler arası gelişmişlik farklarını da azaltmaktadır. Bununla birlikte eğitim, kalkınma ve büyüme ilişkisinde pozitif dışsallık da sağlamaktadır (Berber ve Eser, 2008: 14).

Kadının iş gücüne katılma isteğinde eşin eğitim düzeyi de etkilidir. Yüksek eğitilmiş eşin çalışacağı işten elde edeceği gelir de yüksek olacaktır. Eşinin geliri yüksek olan kadınlar, genel olarak iş gücüne katılmamayı tercih etmektedir. Kadının eşinin eğitim seviyesinin düşük olması durumunda ise elde edeceği gelir görece daha düşük

olacağı için kadının çalışmasına duyulan ihtiyaç yükselecek ve kadının iş gücüne katılımı artacaktır. Bu duruma kırsal-kent ayrımı açısından bakıldığında, kırsal kesimlerde yaşayan kadınların eşlerinin eğitim düzeyi istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Kentsel bölgelerde yaşayan düşük vasıflı kadınlar bakımından ise, eşin eğitim seviyesi ne kadar yüksekse kadının iş gücüne katılımı o kadar düşük seviyededir (Uraz ve diğerleri, 2010: 11).

Türkiye’de eğitim düzeyine ve yıllara göre kadın istihdam oranı Tablo 1.9’da gösterilmiştir.

Tablo 1.9 incelendiğinde; okur-yazar olmayan kadınların istihdam edilme oranı 2000 yılında %24,27 iken 2018 yılında %15,5’e düştüğü görülmektedir. Okuma-yazma bilen fakat okul bitirmeyen kadınlarda ise istihdam oranı 2000 yılında %21,2 iken 2012 yılından günümüze kadar olan süreçte %19’larda bir seyir izlemiştir. İlkokul eğitilmiş kadınların istihdam oranlarında ise artış söz konusudur. Ortaokul eğitimi alan kadınların istihdama katılım oranları incelendiğinde 2000 yılında %13,3 olan oran 2018 yılına geldiğimizde %19’a yükselmiştir.

Lise eğitilmiş kadınların istihdam oranında da yıllar itibariyle artış söz konusudur. Üniversite eğitimi alan kadınların istihdam oranının, üniversite eğitimi almayan kadınların istihdam oranından daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, her ne kadar son yıllarda düşüş görülse de istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğunun yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Öğrenim düzeyi yükseldikçe kadınların iş hayatına katılımı artmaktadır. Lise altı ve lise eğitimi alan kadınların istihdam oranındaki dalgalanmanın, yüksekokul veya fakülte eğitimi alan kadınların istihdam oranındaki dalgalanmadan daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca “yükseköğrenimli” kadınlar, kadın istihdamı üzerindeki toplumsal kısıtlamaları aşmada daha güçlüdürler (Bulutay, 2000: 21).

Tablo 1.9 Türkiye’de Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (15+yaş, %)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma-Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okulu	Yüksekokul veya Fakülte
2000	24,7	21,2	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8
2001	24,5	23,6	24,7	12,6	21,8	32	63,8
2002	23,8	21,7	25,2	14,9	21,7	29,7	60,9
2003	22,4	19,8	23,1	16,7	20,1	28,9	58,9
2004	16,3	17,4	20,1	17,1	20,1	28,9	58,3
2005	15,3	17,4	19,4	19,1	20,6	28,0	59,4
2006	14,5	17,2	19,5	19,2	21,5	28,6	59,9
2007	14,2	16,6	19,1	19,4	22,1	28,8	59,8
2008	14,2	17,4	19,5	17,8	23,1	30,4	60,0
2009	14,5	17,5	21,1	18,2	22,4	29,0	59,3
2010	15,9	19,0	23,5	20,0	22,8	30,8	59,7
2011	16,8	20,0	25,6	21,4	23,8	31,3	60,1
2012	16,5	19,7	26,5	23,6	24,8	30,7	60,4
2013	17,0	19,4	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3
2014	15,5	19,7	25,9	19,2	25,8	32,1	60,3
2015	15,6	19,9	26,6	17,0	26,0	33,4	59,9
2016	14,7	19,8	26,9	16,6	26,6	32,9	59,3
2017	15,4	20,2	28	16,9	27,0	33,8	59,3
2018	15,5	19,1	28,5	19,0	27,7	33,8	59,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

3.2.3. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkileri

Kadınların istihdama katılımını etkileyen değişkenlerden bir diğeri de yaş faktörüdür. Kadınların iş gücüne katılım oranı, yaş aralığına göre artış veya azalış gösterebilmektedir. Yaşa göre kadın istihdamının dağılımı 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64 ve 65 üzeri olmak üzere gruplandırılmaktadır (Gündoğdu, 2018: 47).

Türkiye’de yaşa ve yıllara göre kadın istihdam oranı Tablo 1.10’da gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde 15-19, 55-59, 60-64 ve 65+ yaş arasındaki kadınların istihdam oranının günümüze kadar olan süreçte düşüş gösterdiği görülmektedir. 15-19 yaş

aralığındaki kadınlarda istihdama katılım oranının düşük olma nedeni olarak okullaşma oranında yaşanan artış ve kız çocuklarının eğitim imkânlarından daha fazla yararlanması gösterilebilir. Bununla birlikte 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54 yaş arasındaki gruplarda günümüze kadar olan süreçte kadının istihdama katılım oranında artış görülmektedir. 25-29 yaş grubu arasındaki kadınlarda istihdam en yüksektir. Kadınların erken yaşta çalışmak yerine eğitim hayatına devam ettiği söylenebilir. İlerleyen yaşlarda iş gücüne katılımın düşük olmasının sebebi olarak emeklilik ve sağlık problemleri sayılabilir.

Tablo 1.10 Türkiye’de Yaşa ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl/Yaş	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	22	27,4	29,3	27,9	28,4	27,6	25,1	24,9	24,2	18,5	11,3
2001	19,9	28,6	28,0	29,0	28,9	28,4	26,6	25,8	22,9	19,7	12,4
2002	19,6	28,2	28,6	29,5	29,2	28,4	27,8	25,0	22,8	22,5	11,5
2003	17,4	25,7	27,9	28,0	29,0	28,0	26,1	23,1	22,9	19,2	10,4
2004	14,7	24,8	26,0	25,3	27,0	24,6	22,0	18,6	17,9	14,9	7,3
2005	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	22,7	18,9	15,9	13,1	6,5
2006	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	22,1	19,4	16,3	12,8	5,7
2007	13,5	25,1	27,3	27,3	28,2	26,4	22,1	18,9	15,7	13,2	5,8
2008	13,9	25,7	28,3	28,0	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13,0	5,7
2009	13,5	25,3	28,8	30,0	30,1	29,0	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22,0	18,8	14,9	5,9
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35,0	30,6	24,0	19,8	15,6	6,5
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
2013	13,7	30,0	34,3	36,4	38,0	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
2014	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9	5,3
2015	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6	5,8
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35	26,1	20,5	15,4	5,4
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,4	28,3	20,9	16,1	5,5
2018	14,2	33,0	39	39,6	42,4	42,5	38,9	29,5	21,9	16,9	5,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Türkiye’de kadınların istihdama katılımını etkileyen bir diğer önemli faktör de kadının medeni halidir. Son yıllarda kadınların istihdama katılımı erkeklere kıyasla farklı bir seyir izlediği görülmektedir. Kadınların istihdama katılım oranı erkeklere oranla düşüktür. Düşük olmasının birçok sebebi vardır. Evlilik ve çocuk doğurma gibi

dönemlerde kadınların katılım oranında düşüşler meydana gelmektedir. Boşanmış kadınların istihdama katılım oranı ise; evli, hiç evlenmemiş ya da eşi ölmüş kadınlara göre daha fazladır. Sebebi ise boşanmış kadın ekonomik bakımdan sıkıntıya düştüğünden çalışmak kendisi için zorunluluk haline gelmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

Günümüzde pek çok yükseköğrenim eğitimi almış kadın eşi ve çocukları için kariyer hayatından vazgeçmekte ve çalışmayı bırakarak ev hanımı unvanı ile yaşamını devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma yönelimi, aile tipi, koca geliri ve tutumları gibi etmenler; kadının istihdamını farklı şekillerde etkilerler. Evli kadınların istihdama katılımının düşük olmasının temel sebepleri; kadının temel rolünü annelik ve diğer ev işleri olarak gören toplumsal kalıplar, çocuk bakımının yüksek maliyetli olması, çocuk bakımı konusunda enformal düzenlemelerin ağırlığı ve kadınların yaşamlarını özel alanlara sınırlayan erkek egemen anlayış olarak sıralanabilir (Günday, 2011: 42-54).

Aşağıda Tablo 1.11’de Türkiye’de yıllara ve medeni duruma göre kadın istihdam oranı gösterilmektedir. Tablonun incelenmesi sonucunda; Türkiye’de istihdam edilen kadınların çoğunluğunun boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Son yıllara ait veriler incelendiğinde ise; bekâr, evli ya da boşanmış kadınların istihdama katılım oranındaki artış dikkat çekmektedir. Bu da kadınların evli, çocuklu olmasına rağmen iş yaşamında olmayı tercih ettiğinin açık göstergesidir. Bu çerçevede hiç evlenmemiş kadınların istihdam verilerine bakıldığında; 2000 yılında %30,6 iken 2018 yılında %33,5 oranına yükseldiği görülmektedir. Evli kadınların ise 2000 yılında %24,4’ü istihdama katılırken, 2018 yılında %30,7’si katılmaktadır. Evli kadınların istihdama katılımlarında artış söz konusudur.

Boşanmış kadınların da 2000 yılında %35,8’i istihdama katılırken, 2018 yılında bu oran %43,4’e yükselmiştir. Eşi ölmüş kadınların da 2000 yılında %11,2’si istihdam edilirken, 2018 yılında %8,1’i istihdam edilmiştir. Eşi ölmüş kadınların istihdamında az da olsa bir düşüş söz konusu olsa da genel itibariyle paralel bir seyir izlemektedir.

Tablo 1.11 Türkiye’de Yıllara ve Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl/Yaş	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
2000	30,6	24,4	35,8	11,2
2001	29,7	24,9	35,1	12,1
2002	30,2	25,1	31,4	11,7
2003	28,2	23,8	33,5	10,9
2004	26	20,5	32,0	8,6
2005	26,7	20,0	33,8	8,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2008	28,2	20,9	34,2	8,2
2009	27,6	22,1	34,2	8,4
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2011	29,1	26,1	39,8	9,5
2012	28,9	27,3	41,2	9,0
2013	30,2	28,0	41,2	8,5
2014 ¹	30,7	27,6	39,7	7,8
2015 ¹	32,1	28,6	39,5	7,4
2016 ¹	32,5	29,2	41,7	7,5
2017 ¹	33,0	30,3	41,4	7,5
2018 ¹	33,5	30,7	43,4	8,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Not: 2014 yılından itibaren yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

3.2.4. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kadınların büyük çoğunluğunun “ücretsiz aile işçisi” konumunda olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği, çocuk ve aile bakımı, ev işleri gibi parasal değeri olmayan işleri kapsamakta ve bir ekonomik etkinlik olarak sayılmamaktadır. Ayrıca kırsal kesimde kadınların hayvancılık ve tarım işleri için yaptıkları da ücretsiz aile işçiliği kapsamına girmektedir. Hâlbuki harcanan zaman açısından değerlendirildiğinde bu işler, bir gelir karşılığı çalışılan işteki süreden oldukça fazladır. Ayrıca bu faaliyetler evin gider ve tasarruf düzeylerini negatif etkilemektedir (Yiğit, 1999: 14).

Ücretsiz aile işçiliğine tarım sektörünün yoğunlukta olduğu kırsal bölgelerde daha sık rastlanmaktadır. Bu durum kentsel kesimlerde görece daha düşük seviyelerde olmakla birlikte yevmiyeli ve ücretli işçilik şeklinde kendisini göstermektedir. Bu nedenle kır ve kent arasında kadınların iş gücüne katılım oranları arasında değişiklik görülmektedir

(Özer ve Biçerli, 2003: 66). Son yıllarda ise kırsal alandan kentsel alana yapılan göçler sayesinde ücretsiz aile işçiliği düşme eğilimindedir.

Kadınlar kırsal bölgelerde, genellikle tarım ve hayvancılıkta yardımcı roller üstlenmektedirler. Kente göç ettiklerinde ise uyum sorunu yaşamalarından dolayı genellikle alışlagelmiş ev kadını konumundan çıkamamaktadırlar. Dolayısıyla iş gücü piyasasından dışlanmaktadır. Kırsal bölgelerden kentsel bölgelere göçün fazla olması sebebiyle de kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam oranı düşmektedir (Başargan, 2000: 87).

3.2.5. Cinsiyetler Arası Ücret Ayrımcılığı

Türkiye’de iş gücü piyasasına bakıldığında hukuki anlamda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği gidermek adına önemli adımlar atıldığı görülmektedir. Ancak hukuk alanındaki bu gelişmelere rağmen uygulamada hâlâ eşitsizlik devam etmektedir. Örneğin iş bulma, ücret, çalışma koşulları, terfi gibi çalışma hayatının birçok önemli konusu kadınların aleyhinedir. Tüm bunların dışında kadınlar, işyerinde cinsel tacize ve ayrımcılığa uğrama gibi ciddi tehlikelerle karşı karşıyadır (Sönmez, 2006: 4).

Kadının iş yaşamına girişindeki en önemli faktörlerden biri olan gelir elde etme konusunda ciddi sorunlar bulunmaktadır. İş tanımlamalarında yapılan yanlışlıklar ve ek işler verilmesi, işverenlerin kadın çalışanlara düşük ücret vermeleri ve kadınlara erkeklerle aynı ikramiye verilmemesi gibi sebeplerden ötürü eşit işe eşit ücret politikası uygulanamamaktadır. Bu durum genellikle, kamuda veya kurumsal büyük firmalarda çok fazla görülmezken fiziksel gücün ön plana çıktığı tarım sektöründe sıklıkla görülmekte ve kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaktadır (Kaya, 2009).

Kadınların iş gücü piyasasına girmelerine ve istihdam edilmelerini engelleyen bir diğer konu da çocuk bakımının getirdiği maddi ve manevi yükümlülüklerdir. Doğum sonrasında çocuğun anneye ihtiyacının fazla olması, çocuk bakımının önemli zaman alması ve bakım için dışarıdan sağlanacak desteğin maliyetli olması kadının iş hayatına girmesinde sorun oluşturmaktadır (Öztürk ve Çetin, 2009: 2672).

Kadınların çalışarak elde edeceği ücret düzeyi, kadına yüklenen çocuk yetiştirme misyonu, yaşlı bakımı, ev içindeki iş yükü gibi yükümlülüklerin yanı sıra ev işlerinde kadına yardımcı olabilecek veya çocuk bakımını sağlayacak olan kreş/anaokulu

masraflarını karşılaması gerekmektedir. Eğer kadının sorumlulukları konusunda yardım esirgeniyorsa kadın emek piyasasına girmekten vazgeçmektedir (Erol, 2015: 8).

3.2.6. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı ekonominin iş gücü piyasalarına yansımaları sonucunda “kayıt dışı istihdam” adında yeni bir kavram ortaya çıkmıştır. Kayıt dışı istihdam, resmi yollarla yapılmayan, istihdam faaliyetlerinin sosyal güvenlik kurumlarının denetimi dışında yapılmasıdır (Güloğlu, 2005: 3). Kayıt dışı çalışma kadın ve erkek her iki cins içinde karşılaşılan bir kavramdır. Kadın istihdamıyla ilgili verilere bakıldığında kayıt dışı istihdam rakamlarının çok yüksek olduğu göze çarpmaktadır (Çakır, 2008: 35).

Bunun nedeni ekonomilerde yaşanan değişim, ihracata dayalı sanayileşme stratejisi, gelişmiş ülkelere az gelişmiş ülkelere doğru yapılan sanayi faaliyetlerinin artması ve bu sektörlerde üretim sürecinde ucuz ve esnek iş gücü olarak kadın emeğinin kullanılmasıdır (Erdut, 2005: 33). Kayıt dışı sektör kadınlar için dört farklı istihdam biçimi sunmaktadır (Memiş ve Özay, 2011: 250):

1. Kadınların tekstil sektörü için evde yaptığı işler,
2. Ücretli olarak yaptığı ev içi temizlik işleri,
3. Tarım alanında ücretsiz aile işçiliği,
4. Kadınların el emeği ile yaptığı üretim işleri.

Toksöz’e (2007: 48) göre kayıt dışı istihdamı arttıran birçok sebep vardır. Bu sebeplerden bazıları nüfus artışı, göç, yoksulluktaki artış, gelirin adaletsizliği, eğitim seviyesinin düşük olması, artan işsizlik oranları, vergilerdeki artış, kentleşme, istihdamda sanayinin payının yüksek olması gerekirken tarımın yüksek olması, kurumlar arası uyumsuzluklar ve sosyal güvenlik kurumları ile yaşanan olumsuzluklardır.

Kayıt dışı sektörde istihdam edilen kadınlar yalnızca ev işleriyle ve çocuk bakımıyla uğraşmamaktadırlar. Bununla birlikte, dikiş, nakış, örgü, kıyafet, paketleme ve besin ürünleri üretimi gibi yoğun emek gerektiren işlerde de çalışmaktadırlar (Özer ve Biçerli, 2003: 67).

Tablo 1.12 Türkiye’de Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
--------	-------	------------	--------	--------	--------	-------

2002	90,14	31,74	36,40	29,19	-	52,14
2003	91,15	31,55	36,43	29,00	-	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	35,80	33,97

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Türkiye'ye ait veriler incelendiğinde, kayıt dışı istihdam artışlarının en temel ekonomik sorunların başında geldiği görülmektedir. Yoksulluk ve işsizlik artışları enformel sektörün büyümesine neden olmaktadır. Türkiye'de yıllara göre kayıt dışı istihdam oranı Tablo 1.12'de gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı 2002 yılında %90,14 iken 2017 yılında %83,33'e düşmüştür. Sanayi sektöründe kayıt dışı istihdam oranı 2002 yılında %36,40 iken 2017 yılında %20,03'e gerilemiştir. İnşaat sektöründe ise kayıt dışı istihdam 2014 yılından itibaren %35,50'larda seyir göstermiştir. Genel olarak baktığımızda ise kayıt dışı istihdamda düşüş söz konusudur.

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK YAPILAN DÜZENLEMELER

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Dünya'da ve Türkiye'de kadın istihdamının tarihsel süreci incelenecektir. İkinci aşamada Türkiye'deki kadın istihdamına istatistiksel

bakılarak, Türkiye'deki ekonomik büyüme ve kadın istihdamı ele alınacaktır. Son olarak, kadın istihdamında karşılaşılan sorunları gidermeye yönelik yapılan politika ve düzenlemelere yer verilecektir.

1. DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE GELİŞİMİ

Tarihsel süreç içerisinde kadının statüsü irdelendiğinde; kadınların ev işlerini yapması, çocuğun bakımını üstlenmesi ve ev düzeninden sorumlu olmasından dolayı erkeklere oranla daha güçsüz olduğu kabul edilmiş ve toplumda da kadının güce gereksinim duymadığı, ihtiyaç olduğunda erkeğin o gücü sağladığı fikri yaygınlaşmıştır. Dünyada ilk çağlardan itibaren kadın, erkeğe göre emek piyasasında varlığını belli etmek konusunda geri kalmıştır. Üretim faktörlerinden olan iş gücüne cinsiyet açısından bakıldığında dünyanın neredeyse tüm ülkelerinde kadınların aleyhine erkeklerin ise lehine bir dağılımın olduğu görülmektedir. (Erarslan, 2009: 4).

Kadın istihdamındaki gelişmeler, daha net görülebilmesi amacıyla dönemler halinde incelenecektir.

1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İstihdamı

İnsanoğlu yaşamını devam ettirebilmek için kendini geliştirmiş ve bu gelişim neticesinde çeşitli aletler icat etmiştir. Yaşamın kurumlar çerçevesinde çeşitlenmesiyle birlikte zaman içinde meslekleşmeler oluşmuş ve toplumsal yapılar meydana gelmiştir (Malinovski, 1992: 33). Toplumsallaşmayla birlikte iş bölümleri ortaya çıkmış ve kadınlar, iş bölümü çerçevesinde toplayıcılıkla, ev işleriyle vb. uğraşma gibi ayrımlara tabi tutulmuşlardır (Haviland ve Prins, 2008: 332-333). Kadınların bu görevleri aile kurmalarına veya aile içi sorumluluklarından feragat etmelerine engel oluşturmamıştır. Fakat hayat onlar için daha meşakkatli hale gelmiştir. Bunun en belirgin örneğini anne-çocuk ilişkisinde görmekteyiz. Anne bir çocuk için hayatın en temel yapı taşıdır (Giddens, 2013: 205). Kadınlar annelik duygularından ötürü erkeklere nazaran öznel alana daha çok önem göstermektedirler.

İlkel toplumlarda, iş bölümünde kadınların yerine getirmiş olduğu toplayıcılık birincil ekonomik faaliyeti oluştururken, erkeklerin yapmış olduğu avcılık da ikincil ekonomik faaliyeti oluşturmaktadır (Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, 1988: 2438).

M.Ö. 20.000’li yıllara dayanan Paleolitik Çağ’dan itibaren mağara duvarlarında kadın figürlerine çokça rastlanmaktadır. Bu dönemde kadının doğurganlığı bereket kavramıyla özdeşleştirilmiş ve kadın bolluğu temsil etmiştir. Çünkü soylarının sürmesi, yaşamlarını devam ettirmeleri, avlanma faaliyetlerinin başarılı olması ve toplanan besinlerin herkese yetmesi için “bereket” çok önemlidir. M.Ö. 10.000’li yıllarda tarımsal üretime geçilmesiyle birlikte, kadın ve erkek arasında iş bölümü görülmektedir. Bu dönemde kadınlar çok önemli roller üstlenmiş, tarımsal faaliyet olarak bazı tohum bitkilerinin yetiştirilmesinde ve ihtiyaç duyulan çanak ve çömlek yapımı gibi işlerle uğraşmışlardır. Erkekler ise avcılıkla ilgilenmişlerdir (TİSK, 2002: 17).

Sabanın icadı ve tekerleğin kullanılabilmesi ile tarımda ikinci bir devrim meydana gelmiştir. Sabanın bulunmasıyla tarımda hayvanlar kullanılmış ve tarımsal işler erkeklerin görevi haline dönüşmüştür. Çömlekçilikte tekerleğin kullanılması da bu alanda erkeklere özgü bir iş haline gelmiştir. Böylelikle toplumun kalkınması ve ticaret erkek egemenliğine bağımlı olmaya başlamış, kadının emeği değer görmemeye başlamıştır (Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, 1988: 2438).

Yerleşik hayata geçişten X. yüzyıla kadar olan ve aile ekonomisi veya kölelik düzeni olarak adlandırılan dönemde iş gücü, aile üyeleri ve köleler tarafından karşılanmıştır ve bir ücret durumu söz konusudur. X-XV. yüzyıllar arasında ise Feodal sistem hâkimdi. Serfler, işlediği toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet hakkına değil de kullanım hakkına maliktiler ve aile üyeleri ile beraber çalışmak zorunda kalıyorlardı. Dolayısıyla kadınlar da direkt çalışma faaliyetine dâhil oluyorlardı (Altan, 1980: 14). Yerleşik hayata geçilmesi bir anlamda kadınların erkeklerle birlikte eşit bir şekilde çalışmasına olanak sağlamıştır.

1.2. Sanayi Devrimi ve Sonrasında Kadın İstihdamı

Sanayi devrimi ilk olarak 18. Yüzyılın sonlarına doğru İngiltere’de dokuma sektöründe başlamıştır. 1782’de James Watt’ın yapmış olduğu buhar gücüne dayalı makine ve ardından geliştirilen diğer buharlı makineler ilk olarak dokuma sektöründe sonrasında ise diğer faaliyet alanlarına ve ülkelere yayılmıştır. Üretimde buhar gücüyle çalışan makinelerin kullanılması beraberinde pek çok değişim de getirmiştir (Aytaç ve

Sevüktekin, 2002: 19-20). Örneğin sanayi devrimi kadınların çalışma hayatına girmelerinde bir kilometre taşı olmuştur. Çünkü fabrikalara taşınan üretim nedeniyle işçi ihtiyacı artmış ve böylelikle kadınlar işçi statüsüyle ve bir ücret karşılığında iş hayatı içinde yer almaya başlamışlardır (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

Sanayileşmenin bu ilk döneminde kadın iş gücü, bilhassa tekstilde düşük ücretler ve uygun olmayan çalışma şartlarıyla çalıştırılmıştır. Ayrıca bu dönemde tarım sektöründe de makineleşme artmaya başlamış ve bunun sonucunda işsiz kalan kadın iş gücü kente göç ederek, hizmet sektöründe hizmetçi olarak çalışmaya başlamıştır (Erarslan, 2009: 7). İlk defa İngiltere’de kadın işçilerin çalışma hayatını düzenleyen kanunlar çıkartılmıştır. Sanayileşmenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi sadece Avrupa ile sınırlı kalmamış, Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) de önemli değişikliklere sebebiyet vermiştir. Örneğin sanayileşmeyle birlikte üretimde önemli aşamaları makinelerin yapmaya başlamasıyla niteliksiz iş gücü nitelikli iş gücüyle daha kolay ikame edebilir hale gelmiştir. Bunun sonucunda ABD’de önceleri sadece tarım sektöründe yardımcı olarak istihdam alanı bulabilen kadınlar sanayi sektöründe de çalışma fırsatı bulmuşlardır. Bununla birlikte kadınlar zaman içindeki yapısal değişimlerden de kaynaklı olarak sadece üretim sanayiinde değil hizmet sektöründe de farklı iş imkânlarına da kavuşmuşlardır (Costa, 2000: 10-11).

1.3. II. Dünya Savaşı ve Sonrasında Kadın İstihdamı

Kadının iş gücüne dâhil olması sanayileşmeyle başlamışsa da, bu durumu özellikle etkileyen önemli bir olay II. Dünya Savaşı olmuştur. Çünkü savaş sırasında erkek iş gücünün silahlanmasıyla birlikte çalışma hayatında kadınlar da görülmeye başlanmış ve kadınların iş gücüne katılımı önemli ölçüde artmıştır. Kadın iş gücündeki artışın, emek talebi ve emek arzıyla ilgili sebepleri bulunmaktadır. (Koray ve diğerleri, 2000: 214-215).

Emek arzı açısından bu duruma bakıldığında; savaş halindeyken kadınların bir kısmının iş gücü piyasasına girişinde vatanseverliğin ön plana çıktığı, bir kısmında ise erkeklerin savaşa gitmesi nedeniyle hanenin gelirinin düşmesinin etkili olduğu görülmektedir. Örneğin II. Dünya Savaşı’nda İngiltere ve ABD, savaş nedeniyle ortaya çıkan işgücündeki azalmanın önüne geçebilmek için ev dışı çalışmanın bir vatanseverlik

görevi olduğunu ve bu yüzden kadınların istihdama katılması gerektiği görüşünü desteklemişlerdir. Nitekim bu görüşü yaygınlaştırabilmek adına kampanyalar oluşturulmuş ve “Kadın Gücü Dayanışma Komitesi” kurulmuştur (Omay, 2011: 149-156). Söz konusu duruma emek talebi açısından bakıldığında ise; genellikle gelir getirici bir işte çalışan kesim erkek olduğu ve savaş nedeniyle erkeklerin önemli bir kısmı işgücü piyasasından çıkmak zorunda kaldığı için ekonomide iş gücüne olan talep ve ücretler artmakta ve bu durum kadınların istihdama katılımını teşvik etmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

1950’li yıllardan itibaren ekonomilerde tarımın ve sanayinin hâkim olduğu yapı, yerini hizmet sektörüne bırakmış ve bu durumda kadınların iş gücüne katılımını olumlu etkilemiştir. Kadınların hizmet sektörüne katılımı istihdamı artırmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

1.4. Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzendeki Kadın İstihdamı

Ekonomik anlamda küreselleşme; mal, sermaye ve işgücünün ülkeler arasında serbestçe dolaşması ve ekonomik sınırların ortadan kalkması olarak ifade edilmektedir. Ancak küreselleşme sadece ekonomi değil siyaset, politika ve kültür gibi birçok unsurla ilişkili çok boyutlu bir kavramdır (Akgönül, 2001: 135).

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkmasında ve hızlanmasında etkili olan faktörleri; teknolojik gelişmeler ve bilgi ekonomisinin ortaya çıkması nedeniyle tüm dünyada etkileşimin artması, neo-liberal politikaların yükselişi ve çok uluslu şirketlerin küresel bir pazara yayılması olarak sıralamak mümkündür (Robertson, 1999: 21).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler 1970’li yıllarda; sermaye değerlenmesinin önündeki engeller, kar azalmaları, verimlilik düşüşü, enflasyon ve işsizlik gibi içine girmiş oldukları bunalımdan çıkmak için yeni liberalizm yaklaşımını özümsemişlerdir. Yeni liberalizm piyasanın en etkin piyasa olduğunu savunan görüştür (Ecevit, 1998: 31).

Küreselleşmenin kadınlar açısından sonuçlarını şöyle sıralamak mümkündür;

- Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, üretimde çok büyük katkıları olmalarına rağmen, toplam gelirin çok az miktarını almaktadırlar.
- Kadınların iş gücüne katılımı ülkeler arasında ucuz, vasıfsız ve güvencesiz bir iş gücü hareketine yol açmıştır.

- Neo-liberal politikaların uygulandığı AB ülkelerinde kadınlar açısından durum çok fazla değişmemiştir.
- Kadınlar sanılanın aksine daha düşük ücretler almaktadırlar.
- Dünya Bankası verilerine göre de, dünyada her üç kadından biri fiziksel ya da cinsel şiddete uğramaktadır. Uluslararası ağ oluşturan fuhuş sektörü de gelişmiş durumdadır (Hablemitlioğlu, 2005: 32-34). Görüldüğü üzere küreselleşmenin olumsuz sonuçları en fazla kadınlar tarafından hissedilmektedir.

İhracata yönelik sanayileşme olarak bilinen neo-liberal politikalar, 1970’li yıllarda finansal sermayenin liberalizasyonu, ticaretin serbestleşmesi ve çok uluslu şirketlerin artışında etkili olmuştur (Bilgin, 2000: 13). Önerilen bu neo-liberal politikaların yanında ekonomik bunalımdan çıkabilmek için teknolojik gelişmelerden de faydalanılmıştır. Örneğin standart malların kitlesel üretimini öngören Fordist üretim gelişen teknolojinin yardımıyla yerini bireysel tercihlere önem veren esnek üretim sürecine bırakmaya başlamıştır. Üretim sisteminin değişmeye başlaması, nitelikli işgücünün önemini arttırmıştır. Yaşanan bu gelişmeler “İkinci Sanayi Devrimi” olarak değerlendirilmiştir (Yılmaz, 2006: 44).

Kadın iş gücünün artmasında birçok unsurun etkili olduğu görülmektedir. Bu unsurlardan bazıları şu şekildedir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 2000: 214-215);

- Çalışan kadınları korumaya ve desteklemeye yönelik kanunların ve uygulamaların dünya genelinde artması,
- Demografik gelişmeler,
- Kadınların eğitimine daha fazla önem verilmesi ve eğitim seviyelerinin yükselmesi,
- Evlenme oranlarındaki azalma ve boşanma oranlarında artış,
- Kadınların çalışması konusunda toplumdaki genel kanının olumlu yönde değişime uğraması.

Tüm bu gelişmeler mavi ve beyaz yakalı iş gücü kavramından sonra “pembe yakalı iş gücü” kavramının da ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu kavram günümüzde özel ve kamu sektöründe çalışan kadın iş gücünü nitelendirmektedir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 2000: 214-215).

Tarihsel süreçte dünya ekonomisinde meydana gelen değişim ve gelişmeler nedeniyle kadınların işgücüne katılımı hem nicel hem de nitel anlamda değişime uğramıştır. Duruma nicel olarak bakıldığında sanayi devriminden günümüz ekonomik düzenine kadar geçen süreçte kadın iş gücüne katılım oranlarında ciddi bir artışın olduğu göze çarpmaktadır (Güner ve diğerleri, 2014: 56). Nitel değişimler bağlamında bakıldığında ise kadınlar, ev işleri ile tarım ve hayvancılıktaki yardımcı rollerden çıkmış ve birçok sektörde erkeklerle hemen hemen aynı şekilde önemli roller üstlenmeye başlamıştır.



Tablo 2.1 Dünyadaki Kadınların İşgücü Piyasası Verileri (% , 15-64 yaş)

ÜLKELER	ORANLAR	YIL																		
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Avustralya	İstihdam Oranı	61,3	61,7	62,0	63,0	63,0	64,6	65,4	66,1	66,7	66,3	66,1	66,7	66,6	66,4	66,1	66,8	67,4	68,2	69,2
	İşgücüne katılma oranı	65,3	65,9	66,2	67,0	66,7	68,2	68,9	69,4	70,0	70,1	70,0	70,5	70,4	70,5	70,5	71,3	71,6	72,4	73,2
	İşsizlik oranı	6,1	6,5	6,2	6,0	5,6	5,3	5,0	4,8	4,6	5,5	5,5	5,4	5,4	5,7	6,3	6,2	5,9	5,8	5,5
Belçika	İstihdam Oranı	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	56,7	56,8	57,2	57,9	58,0	58,1	58,7	60,7
	İşgücüne katılma oranı	56,4	55,1	56,3	56,9	58,2	59,5	59,5	60,4	60,8	60,9	61,8	61,1	61,3	62,3	63,0	63,0	62,9	63,2	64,3
	İşsizlik oranı	8,7	7,5	8,7	8,9	9,6	9,5	9,4	8,5	7,6	8,1	8,6	7,2	7,4	8,2	8,0	7,8	7,6	7,1	5,6
Kanada	İstihdam Oranı	65,6	65,9	66,9	68,0	68,3	68,2	68,9	69,9	69,9	69,0	68,8	68,9	69,2	69,7	69,4	69,4	69,7	70,6	71,0
	İşgücüne katılma oranı	70,4	70,8	72,1	73,3	73,4	73,0	73,3	74,2	74,2	74,2	74,3	74,1	74,3	74,7	74,2	74,2	74,4	75,0	75,1
	İşsizlik oranı	6,7	6,9	7,2	7,2	6,9	6,5	6,1	5,7	5,7	7,1	7,3	7,1	6,9	6,7	6,5	6,4	6,3	5,9	5,6
Çekya	İstihdam Oranı	56,9	57,0	57,1	56,3	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2	58,2	59,6	60,7	62,4	64,4	66,2	67,6
	İşgücüne katılma oranı	63,7	63,2	62,8	62,5	62,2	62,4	62,3	61,5	61,0	61,5	61,5	62,2	63,5	65,1	65,6	66,5	67,6	68,7	69,6

	İşsizlik oranı	10,6	9,9	9,1	9,9	10,0	9,8	8,9	6,8	5,7	7,8	8,5	8,0	8,3	8,4	7,5	6,2	4,8	3,6	2,8
Danimarka	İstihdam Oranı	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6	71,9	73,4	73,2	74,1	72,7	71,1	70,4	70,0	70,0	69,8	70,4	72,0	71,5	72,7
	İşgücüne katılma oranı	75,6	75,9	75,5	75,1	76,2	75,9	77,0	76,4	77,0	76,8	76,0	76,1	75,8	75,6	75,0	75,3	77,2	76,1	76,6
	İşsizlik oranı	5,3	5,1	5,0	6,1	6,0	5,3	4,6	4,2	3,8	5,4	6,5	7,6	7,7	7,4	6,9	6,5	6,8	6,0	5,2
Fransa	İstihdam Oranı	54,3	55,2	55,8	58,3	58,3	58,4	58,6	59,6	60,3	59,9	59,8	59,7	60,1	60,4	60,9	61,1	61,4	61,7	62,5
	İşgücüne katılma oranı	61,7	61,8	62,1	64,0	64,3	64,4	64,5	64,9	65,2	65,7	65,8	65,7	66,3	66,9	67,4	67,6	67,9	67,9	68,5
	İşsizlik oranı	11,9	10,8	10,1	9,0	9,3	9,3	9,1	8,1	7,5	8,8	9,1	9,2	9,4	9,8	9,7	9,6	9,6	9,1	8,8
Almanya	İstihdam Oranı	58,1	58,7	58,8	58,7	59,2	59,6	61,4	63,2	64,3	65,2	66,1	67,8	68,1	69,0	69,5	69,9	70,8	71,5	72,1
	İşgücüne katılma oranı	63,3	63,8	64,2	64,5	65,8	66,9	68,5	69,4	69,7	70,4	70,8	71,9	71,9	72,6	72,9	73,1	73,6	74,0	74,3
	İşsizlik oranı	8,1	8,0	8,4	8,9	10,1	11,0	10,3	8,9	7,7	7,4	6,6	5,7	5,2	5,0	4,7	4,3	3,8	3,4	3,0
Yunanistan	İstihdam Oranı	41,7	41,6	43,0	44,3	45,2	46,0	47,3	47,7	48,6	48,9	48,0	45,0	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3	44,4	45,3
	İşgücüne katılma oranı	50,5	49,8	51,2	52,3	54,2	54,5	55,0	54,8	55,0	56,5	57,5	57,5	58,3	58,3	59,0	59,9	60,4	60,3	59,9
	İşsizlik oranı	17,5	16,5	15,9	15,3	16,5	15,6	13,9	13,0	11,6	13,4	16,5	21,7	28,4	31,6	30,4	29,1	28,3	26,3	24,4
İtalya	İstihdam Oranı	39,6	41,1	42,0	42,7	45,5	45,4	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1	48,9	49,5

	İşgücüne katılma oranı	46,3	47,3	47,9	48,3	50,8	50,5	50,8	50,6	51,6	51,1	51,1	51,4	53,4	53,6	54,4	54,1	55,2	55,9	56,2
	İşsizlik oranı	14,6	13,1	12,3	11,7	10,5	10,1	8,8	7,9	8,5	9,3	9,7	9,6	11,9	13,2	13,9	12,8	12,9	12,5	11,9
Japonya	İstihdam Oranı	56,7	57,0	56,5	56,8	57,4	58,1	58,8	59,5	59,7	59,8	60,1	60,3	60,7	62,5	63,6	64,6	66,1	67,4	69,6
	İşgücüne katılma oranı	59,6	60,1	59,7	59,9	60,2	60,8	61,3	61,9	62,2	62,9	63,2	63,0	63,4	65,0	66,0	66,7	68,1	69,4	71,3
	İşsizlik oranı	4,7	5,1	5,4	5,1	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,0	4,8	4,4	4,3	3,9	3,5	3,3	3,1	2,8	2,4
Giney Kore	İstihdam Oranı	50,1	51,0	52,0	51,2	52,3	52,6	53,2	53,4	53,3	52,3	52,7	53,1	53,5	54,0	55,0	55,7	56,1	56,9	57,2
	İşgücüne katılma oranı	52,1	52,9	53,6	53,0	54,3	54,5	54,9	54,9	54,8	54,0	54,5	54,9	55,2	55,6	57,1	57,8	58,3	59,0	59,4
	İşsizlik oranı	3,8	3,5	2,9	3,5	3,5	3,6	3,1	2,8	2,8	3,2	3,4	3,2	3,1	3,0	3,6	3,7	3,7	3,6	3,8
Hollanda	İstihdam Oranı	62,7	63,4	64,5	62,5	62,5	63,2	64,4	66,5	68,3	68,6	68,4	68,9	69,4	69,0	68,1	69,2	70,1	71,3	72,8
	İşgücüne katılma oranı	65,2	65,4	66,8	66,1	66,8	67,8	68,6	70,2	71,5	72,1	72,4	72,9	74,0	74,4	73,8	74,7	75,0	75,2	75,8
	İşsizlik oranı	3,9	3,1	3,5	5,6	6,4	6,9	6,1	5,2	4,5	4,9	5,5	5,4	6,3	7,4	7,8	7,3	6,5	5,3	4,0
Yeni Zelanda	İstihdam Oranı	63,1	64,4	65,0	65,4	66,0	67,4	68,0	68,6	68,6	67,3	66,5	67,1	66,8	67,7	69,1	69,2	70,7	72,0	73,0
	İşgücüne katılma oranı	67,2	68,1	68,8	69,0	69,2	70,4	71,0	71,5	71,7	71,8	71,6	72,1	72,4	73,0	74,1	74,1	74,9	76,2	76,6
	İşsizlik oranı	6,0	5,4	5,5	5,2	4,6	4,2	4,2	4,0	4,4	6,3	7,1	6,9	7,6	7,2	6,8	6,6	5,7	5,4	4,6

Norveç	İstihdam Oranı	74,0	73,8	73,9	72,7	72,7	72,0	72,3	74,0	75,4	74,4	73,3	73,4	73,8	73,5	73,4	73,0	72,8	72,4	72,7
	İşgücüne katılma oranı	76,5	76,4	76,7	75,8	75,7	75,4	74,8	75,9	77,4	76,5	75,6	75,8	75,9	76,1	75,9	76,2	75,9	75,3	75,5
	İşsizlik oranı	3,2	3,4	3,7	4,0	3,9	4,4	3,4	2,5	2,5	2,7	3,1	3,1	2,8	3,4	3,3	4,2	4,1	3,8	3,7
İspanya	İstihdam Oranı	42,0	43,8	45,8	47,7	49,6	52,5	54,5	56,0	56,2	54,0	53,5	53,3	51,8	51,0	52,0	53,4	55,1	56,5	57,8
	İşgücüne katılma oranı	52,9	51,6	54,7	56,7	58,2	59,7	61,6	62,8	64,5	66,0	67,1	68,3	69,3	69,7	69,8	70,0	70,2	69,9	69,7
	İşsizlik oranı	20,6	15,3	16,2	15,9	14,9	12,0	11,4	10,7	12,9	18,2	20,3	21,9	25,2	26,8	25,5	23,7	21,5	19,1	17,1
Türkiye	İstihdam Oranı	26,2	26,3	26,6	25,2	22,3	22,3	22,7	22,8	23,5	24,2	26,2	27,8	28,7	29,6	29,5	30,5	31,2	32,2	32,9
	İşgücüne katılma oranı	28,0	28,5	29,5	28,1	25,2	25,2	25,6	25,7	26,7	28,4	30,2	31,5	32,3	33,7	33,6	35,0	36,2	37,6	38,3
	İşsizlik oranı	6,5	7,8	9,8	10,5	11,4	11,5	11,4	11,3	11,9	14,7	13,3	11,6	11,0	12,2	12,1	12,9	14,0	14,4	14,2
İngiltere	İstihdam Oran	65,7	66,1	66,4	66,3	66,5	66,7	66,8	66,3	66,8	65,5	65,3	65,2	65,4	66,2	67,4	68,5	68,9	70,1	70,5
	İşgücüne katılma oranı	69,0	69,1	69,4	69,2	69,5	69,6	70,4	69,8	70,2	70,2	70,2	70,4	70,7	71,3	71,7	72,3	72,4	73,3	73,6
	İşsizlik oranı	4,7	4,3	4,4	4,2	4,2	4,3	5,0	5,0	4,8	6,6	6,9	7,3	7,5	7,1	6,1	5,2	4,8	4,3	4,2
ABD	İstihdam Oranı	67,8	67,1	66,1	65,7	65,4	65,6	66,1	65,9	65,5	63,4	62,4	62,0	62,2	62,3	63,0	63,4	64,0	64,9	65,5
	İşgücüne katılma oranı	70,7	70,4	70,1	69,7	69,2	69,2	69,3	69,1	69,3	69,0	68,4	67,8	67,6	67,2	67,1	66,9	67,3	67,9	68,2

	İşsizlik oranı	4,1	4,7	5,7	5,7	5,5	5,2	4,7	4,6	5,5	8,2	8,7	8,5	8,0	7,2	6,1	5,3	4,8	4,3	3,9
OECD	İstihdam Oranı	55,0	55,1	55,1	55,1	55,5	56,0	56,8	57,3	57,5	56,7	56,6	56,8	57,1	57,4	58,0	58,6	59,4	60,2	61,0
	İşgücüne katılma oranı	59,2	59,2	59,5	59,6	60,0	60,3	60,8	61,0	61,3	61,6	61,7	61,8	62,2	62,6	62,8	63,0	63,6	64,1	64,6
	İşsizlik oranı	7,0	7,0	7,4	7,4	7,4	7,2	6,6	6,1	6,2	7,9	8,3	8,2	8,3	8,2	7,6	7,0	6,6	6,1	5,6
AB28	İstihdam Oranı	53,8	54,4	54,5	55,0	55,6	56,2	57,3	58,2	59,0	58,4	58,4	58,6	58,7	58,9	59,7	60,6	61,5	62,6	63,5
	İşgücüne katılma oranı	60,2	60,3	60,6	61,0	61,9	62,3	63,0	63,3	63,8	64,2	64,6	64,9	65,7	66,2	66,7	67,0	67,5	68,0	68,4
	İşsizlik oranı	10,6	9,9	10,1	9,9	10,1	9,8	9,1	8,0	7,6	9,0	9,7	9,8	10,6	11,0	10,4	9,6	8,8	7,9	7,2

Kaynak: OECD, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo 2.1’de Dünya’daki kadınlara ilişkin iş gücü piyasası verileri sunulmuştur. Tablo incelendiğinde; gelişmiş birçok ekonomide kadınlara ilişkin iş gücü piyasası verilerinin ciddi bir gelişme seviyesine ulaştığı görülmektedir.

Kadınların tarihsel süreç boyunca iş gücüne katılımlarını; eğitim, yükselen ücretler, teknolojik gelişmeler, evlilik yaşının ilerlemesi ve doğum oranlarının azalması gibi hem ekonomik hem de sosyokültürel nedenler engellemiştir. Bu sebeplerden biri olan eğitim, farklı unsurlar kanalıyla kadın istihdamını etkilemektedir. Öyle ki eğitim seviyesinin yükselmesi evlenme yaşını yükseltmekte ve kadınların niteliğini arttırarak ekonomik bağımsızlık elde etmeye başlamasına neden olmaktadır. Ayrıca zaman içinde daha iyi hale gelen çalışma şartları ve ücretlerin artmasından dolayı iş piyasası kadınlara giderek daha cazip gelmeye başlamıştır. Diğer yandan özellikle kentsel bölgelerde yaşam şartlarının pahalılaşması, kadınların geleneksel ev işlerinden sıyrılıp iş gücü piyasasına katılımını zorunlu kılmıştır. Ayrıca teknolojik gelişmelerle birlikte, kadınlar hem çalışmakta hem de geleneksel aile yapısında kadın işi olarak görülen ev işlerini geçmişe kıyasla zaman tasarrufu ile yapabilmektedir. Kadının iş dünyasındaki konumuna ülkelerin gelişmişlik düzeyleri çerçevesinden bakıldığında; cinsiyet eşitliğinin, gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha iyi olduğu görülse de dünya genelinde cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği görülmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014:110).

Tablo 2.1 incelendiğinde, ülkelerin hemen hemen hepsinde kadın istihdam oranının arttığı görülmektedir. Türkiye’de kadınların istihdam oranı 2000 yılında % 26,2 iken 2018 yılında % 32,9’a yükselmiştir. İşgücüne katılım oranı ise 2000 yılında % 28,0 iken 2018 yılında % 38,3’e yükselmiştir. ABD’de ise kadınların istihdam oranı 2000 yılında % 67,8 iken 2018 yılında % 65,5’e düşmüştür. OECD ülkelerinde ise kadın istihdam oranı 2000 yılında % 55 iken 2018’de % 61’e yükselmiştir. AB ülkelerinde ise 2000 yılında % 53,8 iken 2018 yılında % 63,5 olarak gerçekleşmiştir. Özetle kadın istihdamında büyük bir artış söz konusudur.

2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE GELİŞİMİ

Türkiye’de kadın istihdamının gelişimine bakıldığında dünya genelindeki süreçten çok da farklı olmadığı görülmektedir. Çünkü geleneksel Türk toplum yapısı,

kadını evle ilişkilendirmiş ve bu düşünce yapısı nedeniyle kadın iş hayatının dışında tutulmuştur (Gündoğdu, 2018: 11).

Türkiye iktisadi ve sosyal gelişimini sürdürmekle birlikte, mevcut bünyesinde de ikili bir yapıyı barındırmaktadır. Muasır değerler ve yüksek yaşam standartları ile alışlagelmiş değerler ve düşük yaşam standartları bir arada görülmektedir. Yüksek yaşam standartlarında olan üst sınıflardaki kadınların çalışma özgürlüğü bulunmasına rağmen ekonomik açıdan ailenin gereksinimi olmadığı için kadın çalışma ihtiyacı hissetmemektedir. Buna rağmen kadın istihdamının en yüksek olduğu çevre, üst sosyoekonomik sınıflardır. Alışlagelmiş yapının hâkim olduğu düşük gelir gruplarında ise ailenin ihtiyacı olmasına rağmen, toplumsal değerlerden dolayı kadının çalışmasına olumlu bakılmamaktadır. Kadın ancak aile reisinin iznine bağlı olarak çalışma hayatına dâhil olabilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200).

2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İstihdamı

Tarih boyunca Türk kadınının statüsü incelendiğinde göçebelik döneminde toplum ve aile içinde saygı duyulan, erkek ile eşit haklara sahip, onlar gibi kılıç kuşanan, at binen ve düşmanla savaşan bir kişiliği temsil etmiştir. Ancak yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte bu eşitlik bozulmaya başlamış, kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı iş bölümü ortaya çıkmış, kadın daha çok ev işleriyle görevlendirilmiştir. Bu da kadının toplum nezdindeki statüsünün zamanla gerilemesine yol açmıştır (Doğramacı, 1997: 3).

Kadının toplum içindeki konumuna din açısından bakıldığında İslam dinini benimsemiş devletlerin kadınlara, aynı dönemdeki diğer devletlere göre daha fazla değer ve önem verdiği görülmektedir (Gündoğdu, 2018: 11). Bu konuda ilk insan hakları evrensel beyannameyi Peygamber Efendimiz'in (SAV) Veda Hutbesi olarak kabul edilmektedir. Veda Hutbesinde kadın haklarının korunup, geliştirilmesine yönelik önemli emirler yer almaktadır. Peygamberimizin eşi olan Hz. Hatice, başarılı iş kadını olarak ekonomik hayata önemli katkı sağlamış ve bununla birlikte Müslüman kadınlara rol model olmuştur (Çam, 2014: 6).

Osmanlı toplumu, İslam hukuku ve şeriatın egemen olduğu bir toplumdur. Kadınları ekonomik faaliyetlere katmayan bir toplum yapısı mevcuttu. Bunun yanında

kadınlar eğitim alanında da kısıtlanmış, söz konusu dönemde sadece günümüzün ilköğretimine denk olan Sıbyan mekteplerine gidebilmiş, daha ileri eğitimi barındıran Enderun ve medreseye gitmeleri engellenmiştir (Yaraman, 2001: 22).

Üretim görevlerinin hemen hemen tümü erkeklere verilmiştir (Caporal, 1999: 135). Kadınlar, ücretli emeğin oluşumuna pek izin vermeyen tarım sektöründe faaliyet göstermişlerdir (Makal, 2010: 17).

Bu dönemde yürürlükte olan teokratik ve mutlakiyetçi sistem; kadınları eğitimsiz, mesleksiz, ekonomik özgürlüğü olmayan ve eşlerine bağımlı hale getiren, ikinci sınıf, yarım haklara sahip insanlar haline dönüştürmüştür. (Çelikel, 1998: 47). 19. Yüzyıl'da sanayileşme hareketiyle birlikte kadınların istihdam edilmesi açısından önemli gelişmeler sağlanmış ve kadınlar ücretli olarak çalışma hayatında yerini almıştır.

1839 Tanzimat Fermanı ile kadının toplumsal statüsünden ilk kez bahsedilmiş, fermanla birlikte kadınlara bazı haklar verilmiş ve kadınların konuları yavaş yavaş tartışılmaya başlanmıştır (Yılmaz; 2006: 69). Tanzimat Fermanının ilanından sonra Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine duyarsız kalmayan Osmanlı toplumu, kadınlar açısından önemli adımlar atmıştır. 1847'de kölelik ve cariyelik kaldırılmış, 1857'de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sağlanmıştır. 1842'de ilk ebelik kursları, 1858'de ilk kız ortaokulları, 1863'de ilk sanayi okulları, 1870'de kız öğretmen okulları açılarak eğitim alanında da birçok yeniliğe imza atılmıştır. Bununla birlikte 1869 yılında yayınlanan Maarif Nizamnamesi ile kız ve erkek çocuklarına ilköğretim zorunlu hale getirilmiş, 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi ile de kız ve erkek çocukları için ilköğretim zorunluluğu anayasal düzenlemeye konu olmuştur. Böylelikle kadınların eğitimi anayasal güvenceye alınmıştır (Çakmak, 2001: 41). Eğitim imkânlarının artmasıyla birlikte kadınlar çalışma hayatında daha aktif hale gelmiştir.

Milli Mücadele döneminde kadınlar, erkeklerle aynı cephede beraber savaşmış, onlara silah ve yemek taşımıştır. Böylelikle sosyal alanda kendilerini göstermiş, aktif olmayı öğrenmişlerdir. 1911 yılında, Donanma Cemiyeti'nin kurulması ile kadınlar burada örgütlenmişlerdir. Savaşın ilerlemesiyle birlikte erkek işgücünde azalmalar meydana gelmiş ve kadınlar çalışma yaşamına çekilmiştir. Kadınlar, devlet dairelerinde

ilk kez bu dönemde çalışmaya başlamıştır. Savaşın sona ermesiyle birlikte kamuda çalışan kadınların işten çıkarılmaları artmıştır. Ve ücretlendirilmeleri de erkeklere oranla daha düşüktür (Makal, 2010: 17-20).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının başlaması, 1915 yılındaki Balkan Savaşı’yla olmuştur. Savaş nedeniyle erkeklerin çoğu orduya katılmak zorunda kalmış ve bunun sonucunda kadınlar azalan iş gücünün yerini doldurmaya başlamıştır. Benzer şekilde daha sonra yaşanan I. Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı ve II. Dünya Savaşı gibi savaşlarda da kadın iş gücü artış göstermiştir. Ancak kadın iş gücünün artışı pek de kalıcı olmamıştır. Savaşların sona ermesi ve erkeklerin cepheden dönmesi sonucu kadınların büyük kısmı tekrar geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir (Mardin, 2000: 14).

2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İstihdamı

Cumhuriyetle birlikte Türkiye’de kadınlar, ücretsiz aile işçiliğinden, ücretli çalışan olarak çalışma hayatına girmiş, erkeğe olan bağımlılığından kurtulmuş ve özgürleşmiştir (Çolak, 2004: 23).

Türkiye’de bugünkü kadın hareketlerinin temelinde Kemalist gelenek yatmaktadır. Kemalist gelenek, kadın hareketinin ortaya çıkmasında büyük bir rol oynamıştır. Günümüz kadın hareketi, bir birey olarak kadına toplumsal temel hak ve özgürlüklerini kullanmasını desteklemeyi, kadına saygınlık kazandırmayı ve kadını güçlü kılmayı hedeflemektedir. Kemalist geleneğin ideali olan liberal bir anlayışın Türkiye’de yerleşmesinde rol oynamıştır (Arat, 1991: 7).

Kadınlar Kemalist devletin yarattığı imkânlardan yararlanabilmiş, eğitim görmüş, Batı dillerini öğrenmiş, iş sahibi, ekonomik özgürlüğü olan ve feminist akımdan etkilenen bir kadın grubu oluşmuştur. Bununla birlikte her biri daha bilinçli bireyler haline gelmiştir (Ataman, 1999: 98).

Atatürk, “Kadınlar sadece kendilerini yalnızca ev işlerine vermemelidir. Ev işleri onların en küçük ve en az önemli ödevlerini oluşturabilir.” sözüyle kadınların mutlaka çalışma hayatında yer almaları ve sadece ev işleriyle sınırlı kalmamaları gerektiğini vurgulamıştır (Kocacık ve Şahbudak, 2004: 83).

Cumhuriyet dönemiyle birlikte, kadınlarla ilgili pek çok yenilik yapılmıştır. Çalışma hayatının dışında tutulan Türk kadını için Cumhuriyetin ilanı bir dönüm noktası

olmuştur. Yapılan düzenlemelerle kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler giderilmeye çalışılmıştır. Atatürk tarafından 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi toplanmıştır. Her kesimden temsilcilerin katıldığı bu kongreye kadın çalışanları temsilen; Elif, Hayriye, Şefika, Emine, Nigar ve Münire Hanımlar da katılmıştır. Savaş döneminden dolayı ortaya çıkan ağır ekonomik koşullar, erkek işgücünün azalmasına yol açmış ve kadınların istihdama katılımını zorunlu kılmıştır. Kadın işçi temsilciler de bu önemden dolayı kongreye davet edilmiştir (Erarslan, 2009: 17).

Kongrede kadın işçilere yönelik, doğum öncesi ve doğum sonrasında 8 hafta ve ayda 3 gün ücretli izin verilmesi için yasa hazırlanması kararı alınmıştır. 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile kadınlara eğitimde eşitlik hakkı tanınmıştır (Sarı, 2000: 29).

Cumhuriyet döneminde kadınlar için hukukta en ileri adım Medeni Kanunumuzun gelmesidir. 17 Şubat 1926 'da Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'de öngörülmüş ve 743 sayılı Türk Medeni Kanunu olarak kabul edilmiştir. Medeni Kanunumuzun gelmesi ile tek eşlilik, kanun ile evliliğin kurulması, miras konusunda kız ve erkek çocuk eşitliği, eğitim hayatında eşitlik ve mesleki hayatta eşitlik sağlanmıştır (Gökakın, 2000: 109).

1927 yılında, ilk kez genel sanayi sayımı yapılmıştır. Veriler incelendiğinde; ülke genelindeki işletme sayısı, küçük işletmeler de dâhil olmak üzere 65.245 olarak belirlenmiştir. Dokuma sanayinde 48.025 kişi, tarım ve hayvancılıkta 256.855 kişi, maden sanayinde 18.932 kişi, kereste ve ürünleri sanayi ile sair nebati yağ sanayinde 24.264 kişinin çalıştığı belirlenmiştir. Aynı sayım sonucunda 4 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibariyle mevcut olan verilerde ise 14 yaş altı 22.684 işçiden 8.107 'sinin (%35,74), 14 yaş üzeri 124.444 işçiden 29.533'ünün (%23,73) kadın olduğu belirlenmiştir (Makal, 2010: 21).

Teşvik-i Sanayi Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra 1932-34 yılları arasında, kanun kapsamına giren kuruluşlarda yapılan araştırmada her dört işçinin birinin kadın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, 14 yaş altında çalışan çocuk işçiler arasında kız çocuklarının oranında ki artış dikkatleri çekse de dokumacılığın, kadın işgücünün yoğun olarak çalıştığı bir sektör olması dolayısıyla kız çocuklarının bu sektörde yoğunlaşması normal karşılanmıştır (Makal, 2002: 198).

Devletin çalışma yaşamına ilk kapsamlı müdahalesi, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile olmuştur. Kadınların çalışma yaşamında hakları korunsa da, ücret eşitliğiyle ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. II. Dünya Savaşı'nın etkisiyle, mevzuatın gelişiminde bir duraksama görülmüş, daha sonra 1945 yılında "İş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası" kadın çalışanlara ilk kez sosyal güvence sağlayan, yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

2.3. Cumhuriyet Dönemi Sonrasında Kadın İstihdamı

Cumhuriyetin ilanı ve Atatürk Devrimleriyle birlikte, kadınlara yönelik yapılan düzenlemeler, kadının evin dışına çıkmasını ve ikincil statüden kurtulmasını sağlamıştır. Kadının çalışma hayatını kolaylaştırıcı önlemler sayesinde sonraki yıllarda kadınlar, aktif olarak istihdama katılmışlardır. 1950'li yıllarda hızla gelişen sanayi ile birlikte yeni istihdam olanakları artmış dolayısıyla da kadın çalışanların sayısında artışlar meydana gelmiştir. Bu dönemde köyden kente göçte hız kazanmıştır. Kentleşen aileler, ekonomik koşullar sebebiyle kadın ve erkek bütün aile fertleri daha çok çalışma hayatında yer almak zorunda kalmıştır (Erarslan, 2009: 19).

Kadınlar daha çok meslek eğitimi gerektirmeyen, iş gücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı, tütün, kimya, gıda ve dokuma gibi kayıt dışının yoğun olduğu hafif imalat sanayi ve hizmet kesimindeki işlerde istihdam edilmişlerdir (Yörü, 2009: 354). Bu yıllarda 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusunun gelişmekte olan ülkelerde %50'si, gelişmiş ülkelerde ise %47'si işgücüne dâhil olmaktadır. Aktif nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %87'si, gelişmiş ülkelerde ise %47'si tarım sektöründe çalışmaktadırlar. Bu dönemde ekonomilerde tarımın ve sanayinin hâkim olduğu yapı yerini hizmetler sektörüne bırakmış, bu durum kadının iş gücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir (Tokol, 1999: 21).

1960-80 arasındaki dönemde de özellikle köylerden şehirlere göçün arttığı dönemlerdir. Kadınların yine dokumacılık, giyim, gıda ve içki sektörlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir (Toksöz, 2011: 224).

1980-1985 yılları arasında, kadınların okur-yazar olma hızında rekor bir artış meydana gelmiştir. Bu dönemde kadınlarda görülen artış %10,5 iken, erkeklerde % 6,5'tir. Bu yıllar, liberal ekonomik sistemin egemen olduğu, dış piyasaya yönelik

açılımların sağlandığı, Avrupa Birliği'ne girme konusunda Türk toplumunun olmasa da, hükümetin ilk kez bu kadar istekli davrandığı bir döneme denk gelmektedir (Orçan, 2008: 35).

Kadın ve erkeğin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi her alanda hakların eşit olarak korunmasını teminat altına alan, bunu engelleyici bütün ulusal cezai yasaların ortadan kaldırılmasını öngören, kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi (CEDAW –Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), 1985 yılında Türkiye Cumhuriyeti tarafından imzalanmıştır (Mercanlıoğlu, 2009: 37).

Türkiye'de tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine doğru yaşanan büyük dönüşümle birlikte, kentleşme artmış ve yaşanan sosyal değişimler nedeniyle iş gücünün oluşumu bu durumdan oldukça etkilenmiştir. Kentlere doğru yaşanan göç, kadın iş gücünü erkeklere kıyasla negatif yönde etkilemiştir. Ücretsiz aile işçisi konumunda kırsal kesimde iş imkânı bulan kadınların kentsel iş gücüne katılması zorlaşmıştır. Bunun yanında 1997'de zorunlu eğitimi 5 yıldan 8 yıla çıkararak kanun, eğitime katılımı arttırırken, gençlerin iş gücüne katılımını geciktirmiştir (Rich ve Palaz, 2008: 190).

Türkiye'de 2000 yılı sonrasında geçmişte yaşanan ekonomik ve siyasi sorunların tekrar etmesini önlemek adına birçok alanda önemli yapısal değişim ve dönüşümlerin yapıldığı görülmektedir. Yaşanan değişim süreci, kamunun ekonomideki ağırlığının azalmasına ve tarım sektörünün diğer sektörlerle kıyasla önemini kaybetmesine neden olmuştur. Ekonomideki yapısal dönüşüm ve yaşanan ekonomik krizler sebebiyle, işsizlik hızla yükselmiş ve toplumsal refah seviyesi bu durumdan negatif etkilenmiştir. Kadınlar da işsizlik ve istihdam sorunundan en çok etkilenen kesim olmuştur. Bu durum kadın iş gücünün çalışma hayatına dâhil edilmesi ve kadınların iş gücüne katılımlarını arttırmaya yönelik politikaların hayata geçirilmesini ön plana çıkarmıştır. Kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir etkidir (Karabıyık, 2012, 232).

3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA TABLOSAL BAKIŞ

Türkiye'de kadınlar ilk kez 1915'li yıllarda iş gücü piyasasında yer almaya başlamıştır. Savaş nedeniyle azalan erkek iş gücünün yerini doldurmak amacıyla olsa da

gerçek anlamda iş gücü piyasası içinde yer alması ancak 1950'li yıllarda kırdan kente yönelik yaşanan göçler sonucunda olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

Türkiye ekonomisi 2000 yılında %7,4 oranında büyüme göstermiş ancak 2001 krizi sonucunda ekonomi %9,1 oranında daralmıştır. 2001 krizi sonrasında uygulanan sıkı maliye ve para politikaları ile birlikte ekonomide istikrarı sağlamak amacıyla büyük adımlar atılmıştır. Bunun sonucunda yüksek büyüme performansı sağlanmıştır. GSYİH, 2002-2005 yılları arasında ortalama %7,5 oranında büyüme göstermiştir. İş gücünde kadınlara baktığımızda ise; 2005 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranı %26,5'tir (www.tuik.gov.tr, 2019).

Bir ülkede ekonomik refah ve kalkınmışlığın sağlanabilmesi için kadınların iş gücü piyasası içinde yer alması ve istihdam edilmesi son derece önemlidir. Türkiye'de kadınların istihdam durumu alt başlıklar halinde detaylıca incelenecektir.

3.1. Kadın İstihdamının Genel Durumu

Kadınların iş gücü piyasasına katılımları gelişmiş ya da gelişmekte olan tüm ülkelerde erkeklerin gerisindedir. Sürdürülebilir bir büyümenin sağlanması için kadınların istihdam oranlarının yüksek olması gerekmektedir (Özpolat, 2009: 82). Fakat kadın istihdamı verilerine bakıldığında olması gerekenden çok daha düşük olduğu görülmektedir. Kadınların istihdama katılmalarına engel olan birçok etmen vardır. Bu etmenler; düşük eğitim düzeyi, yaş faktörü, medeni durum, çocuk sahibi olma, kayıt dışı istihdam, ücretsiz aile işçiliği ve zor çalışma koşulları şeklinde sıralanabilir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 3). Kadınların istihdamını etkileyen unsurlar içinde eğitim seviyesi ile birlikte yaş faktörü de önemli bir unsurdur. Çünkü Türkiye genelinde kadınlar evlilik ve çocuk sahibi olma gibi geleneksel toplum yapısının gerekleri nedeniyle daha çok 25-34 yaş aralığında istihdam edilmektedirler (Günday, 2011: 35).

Türkiye'de 2000-2018 yılları arasında istihdam edilen kadınların sayısı Tablo 2.2'de gösterilmektedir. Tabloya göre, 2000 yılında istihdam edilen kadın sayısı 5 milyon 801 bin kişi iken yıllar itibarıyla artış göstererek 2018 yılında 9 milyon 18 bin kişiye ulaşmıştır. Ancak dikkat çeken bir durum söz konusudur: Türkiye'de 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerin etkisiyle, istihdam edilen kadın sayısında bir düşüş

meydana gelmemiş aksine artış yaşanmıştır. O dönemde erkek işgücünün işsiz kalması sebebiyle kadınlar bu olumsuzluğu telafi etmek adına istihdama katılmış olabilirler.

Tablo 2.2 Türkiye’de İstihdam Edilen Kadın Sayısı (15+yaş, Bin)

Yıllar	İstihdam Edilen Kadın Sayısı	Yıllar	İstihdam Edilen Kadın Sayısı
2000	5.801	2010	6.425
2001	5.969	2011	6.973
2002	6.122	2012	7.309
2003	5.891	2013	7.641
2004	5.047	2014	7.689
2005	5.108	2015	8.058
2006	5.258	2016	8.312
2007	5.356	2017	8.729
2008	5.595	2018	9.018
2009	5.871		

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

3.2. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Bir ülkede istihdamın sektörler itibariyle dağılımı, o ülkenin ekonomik yapısını ve gelişmişlik düzeyini gösteren en önemli kriterlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Türkiye’de de kadınların, bu gelişmişlik düzeyine katkısını görebilmek amacıyla aşağıda Tablo 2.3’te 2014-2018 yılları arasında sektörlere göre istihdam dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 2.3 İstihdamın Sektörel Dağılımı (15+yaş, Bin)

Yıllar	Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmet	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	2.937	2.533	4.080	1.236	1.832	79	9.394	3.841

2015	2.956	2.527	4.101	1.231	1.843	71	9.662	4.230
2016	2.920	2.384	4.058	1.239	1.904	83	10.011	4.606
2017	2.993	2.471	4.105	1.278	2.013	82	10.349	4.897
2018	2.943	2.353	4.312	1.363	1.911	82	10.554	5.220

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

İstihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, kadınların hizmet sektöründe diğer sektörlere kıyasla daha çok istihdam edildiği görülmektedir. İstihdam ve iktisadi faaliyet kolları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, Türkiye’de önce tarım sektöründen sanayi sektörüne daha sonra da hizmetler sektörüne geçiş olması gerekirken, tarım sektöründen direkt hizmetler sektörüne geçildiği görülmektedir. Ancak bu geçiş sürecinin sağlıklı olması ekonomik aktiviteler açısından son derece önem taşımaktadır. Gelişmiş ekonomilerde sanayileşme; önce sanayi kesiminde daha sonra hizmet kesimindeki istihdamı artırmaktadır. Ancak Türkiye’de hizmet kesimindeki istihdam artışı sanayi kesimindeki istihdam artışından daha hızlı olmaktadır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM, 2000: 8-9). Sanayi sektörü içerisinde özellikle imalat sanayi, kadın iş gücünün oldukça sınırlı kaldığı bir sektörken, bu sektörde emek yoğun iş dallarında kadın çalıştırılması yaygındır.

Genel düzeyde imalat sanayinde çalışan kadınlar büyük ölçekli işletmelerde üst yönetim pozisyonlarında istihdam edilmediği, orta kademeli yönetici ve mavi yakalı işçi statüsünde buldukları görülmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM, 2014).

Tablo incelendiğinde; tüm sektörlerde istihdam edilen erkek sayısının, istihdam edilen kadın sayısından daha fazla olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilen erkek sayısı 2014 yılında 2 milyon 937 bin iken, 2018 yılında 2 milyon 943 bine yükselmiştir. İstihdam edilen kadın sayısı ise 2014 yılında 2 milyon 533 bin iken, 2018’de 2 milyon 353 bine düşmüştür.

Sanayi sektörünü incelediğimizde ise istihdam edilen erkek sayısı 2014 yılında 4 milyon 80 bin’ den 2018 yılında 4 milyon 312 bine yükselmiş, istihdam edilen kadın sayısı 2014 yılında 1 milyon 236 bin iken 2018 yılında 1 milyon 363 bine yükselmiştir. İnşaat sektöründe ise erkeklere oranla istihdam edilen kadın sayısı çok daha düşüktür.

Hizmet sektörüne bakıldığında ise, istihdam edilen erkek sayısı 2014 yılında 9 milyon 394 bin iken 2018 yılında 10 milyon 554 bine yükselmiş, istihdam edilen kadın sayısı ise 2014 yılında 3 milyon 841 iken 2018 yılında 5 milyon 220 bine yükselmiştir.

3.3. Kadın İstihdamının Statü Açısından Durumu

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine yönelik önemli göstergelerden biri de istihdamın işteki duruma göre dağılımıdır. İstihdam edilenler iş gücü piyasasında; yevmiyeli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak ekonomik faaliyette bulunmaktadır. Kadınlar sadece bir işte çalışarak gelir elde etmemektedirler. Bununla sınırlı kalmayıp kendi becerilerini de kullanarak gelirlerini arttırmaya çalışmaktadırlar. Bu tür çalışma ‘bağımsız’ veya ‘kendi hesabına’ çalışan kişilerin yaptığı bir iş türü olarak tanımlanmaktadır (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği-TÜSİAD, 2000: 163).

Kendi hesabına çalışanlar, çoğu kez dokuma gibi geleneksel el işleri ve hediyelik eşyalar üretmekte, sonrasında tarımsal faaliyetlerden arta kalan zamanlarında ürettikleri bu eşyaları çeşitli yerlere (köylere, turistlere, şehirdeki dükkânlara vb.) satmaktadırlar (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği-TÜSİAD, 2000: 163).

Türkiye’deki kadınların bu ekonomik faaliyet içerisindeki yerini görebilmek amacıyla Tablo 2.4 ve Tablo 2.5 oluşturulmuştur. Oluşturulan tablolarda, 2014-2018 yılları arasında işteki durumuna göre istihdam edilenler, tarım ve tarım dışı olmak üzere sektörel ve cinsiyet ayrımına göre karşılaştırılacaktır.

Aşağıda yer alan tabloların incelenmesi sonucunda; 2004-2018 döneminde tarımsal iş yapanların sayısında toplamda her iki cinsiyette de bir azalma görülürken, tarım dışı çalışanların sayısında toplamda her iki cinsiyette de artış olduğu görülmektedir.

Tablo 2.4 İşteki Durumuna Göre Tarım Sektöründe İstihdam Edilenler (15+yaş, Bin)

Yıllar	Yevmiyeli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi		Toplam	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2004	264	136	74	6	2.028	337	782	2.086	3.148	2.565
2005	271	155	82	8	1.836	445	598	1.759	2.787	2.367
2006	272	156	82	10	1.749	434	509	1.695	2.613	2.295
2007	257	147	69	9	1.761	435	493	1.697	2.578	2.288

2008	264	170	90	14	1.812	400	496	1.770	2.663	2.354
2009	281	173	78	7	1.878	408	558	1.857	2.795	2.445
2010	308	219	85	10	1.993	426	573	2.070	2.959	2.724
2011	385	238	92	8	2.120	434	602	2.265	3.199	2.945
2012	392	213	71	8	2.177	413	585	2.238	3.225	2.872
2013	373	218	68	5	2.146	406	601	2.197	3.189	2.826
2014 ¹	332	214	49	4	1.935	268	621	2.047	2.937	2.533
2015 ¹	371	228	45	3	1.952	257	589	2.039	2.956	2.527
2016 ¹	345	203	49	4	1.941	248	585	1.929	2.920	2.384
2017 ¹	356	214	57	3	2.007	256	574	1.997	2.993	2.471
2018 ¹	341	203	48	3	1.995	267	560	1.880	2.943	2.353

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Not: 2014 yılından itibaren yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

2004 yılında tarımsal iş yapan kadınların genel toplamı; 2 milyon 565 bin iken, 2018 yılında 2 milyon 353 bine düşmüştür. 2014 yılında tarımsal iş yapan erkeklerin genel toplamı ise 3 milyon 148 bin' den, 2018 yılında 2 milyon 943 bine düşmüştür. Tarımda istihdam edilen yevmiyeli çalışanları incelediğimizde; 2014 yılında yevmiyeli olarak istihdam edilen erkek sayısı 264 bin iken, 2018 yılında 341 bine yükselmiştir. İşveren rakamlarını incelediğimizde ise kadınların erkeklere oranla çok daha düşük olduğu görülmektedir. Kendi hesabına çalışanlarda da her iki cinsiyette yıllar itibariyle bir düşüş söz konusudur.

Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerde de yine düşüş söz konusu olmakla beraber, istihdam edilen kadın sayısı 2014 yılında 2 milyon 86 bin iken, 2018 yılında 1 milyon 880 bine düştüğü görülmektedir.

Tablo 2.5 İşteki Durumuna Göre Tarım Dışı Sektörlerde İstihdam Edilenler (15+yaş, Bin)

Yıllar	Yevmiyeli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi		Toplam	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2004	8.166	2.127	876	43	2.053	154	342	158	11.437	2.482
2005	8.696	2.313	969	42	2.186	222	320	164	12.171	2.741
2006	9.086	2.515	1.010	59	2.147	225	309	164	12.552	2.964
2007	9.469	2.663	1.046	66	2.008	182	281	157	12.803	3.068

2008	9.698	2.805	1.081	64	1.896	216	260	157	12.936	3.242
2009	9.490	2.826	1.054	70	1.801	342	266	188	12.612	3.426
2010	10.194	3.041	1.034	73	1.733	397	249	190	13.211	3.701
2011	10.892	3.361	1.065	79	1.751	381	230	207	13.938	4.028
2012	11.260	3.753	1.074	86	1.729	376	224	222	14.287	4.437
2013	11.657	4.104	1.019	89	1.805	416	212	206	14.693	4.815
2014¹	12.166	4.413	1.030	90	1.842	434	268	219	15.307	5.156
2015¹	12.485	4.743	1.035	91	1.809	450	276	247	15.606	5.531
2016¹	12.756	5.073	1.077	108	1.860	486	279	261	15.973	5.928
2017¹	13.069	5.322	1.110	109	1.986	567	302	261	16.467	6.258
2018¹	13.302	5.689	1.121	109	2.039	608	314	258	16.776	6.665

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

Not: 2014 yılından itibaren yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

Tarım dışı istihdam edilenlerin genel toplamı incelendiğinde; erkeklerde 2014 yılında 11 milyon 437 bin olan rakamın, 2018 yılına gelindiğinde 16 milyon 776 bine yükseldiği görülmektedir. Kadınlarda ise bu rakam 2014 yılında 2 milyon 482 binden, 2018 yılında 6 milyon 665 bine yükseldiği görülmektedir.

Yevmiyeli çalışanların sayısında her iki cinsiyette de yıllar itibariyle artış söz konusudur. İşverenlerde ise her ne kadar kadın ve erkek arasında çok büyük farklar görülse de kadınların sayısının 43 binden, 109 bine yükseldiği görülmektedir.

Kendi hesabına çalışan erkeklerin 2014 yılında 2 milyon 53 bin olan istihdam sayısının, 2018 yılına gelindiğinde 2 milyon 39 bine düştüğü görülmüştür. Kadınlarda ise 2014 yılında 154 bin kişi istihdam edilirken, 2018 yılında bu sayı yükselerek 608 bine ulaşmıştır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkeklerin sayısında düşüş söz konusu iken, 2014 yılında istihdam edilen 158 bin kadının sayısı artarak, 2018 yılında 258 bine ulaşmıştır. İşteki durumları açısından kadınlar incelendiğinde; 2018 yılında işveren olarak çalışan 109 bin, kendi hesabına çalışan ise 608 bin kadın olduğu görülmektedir. Ücretli çalışan sayısı 5 milyon 689 bin iken, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan 258 bin kadın mevcuttur. Günümüzde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısının düşme eğiliminde olması gerekirken yükseldiği görülmektedir. Bu da bize ülkemizde hala kadınların ekonomiye katkılarının düşük olduğunu ve fırsat eşitliği sağlanamadığını göstermektedir.

3.4. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

2004-2018 dönemleri arasında meslek gruplarına göre istihdam edilenler Tablo 2.6'da gösterilmektedir.

Tablo 2.6'da Türkiye'de 2004-2018 yılları arasında meslek gruplarına göre istihdam edilen kadın ve erkekler karşılaştırılmaktadır. Kolaylık sağlanması açısından meslek grupları, Roma rakamları ile tanımlanmıştır. **I:** Yönetici **II:** Profesyonel Meslek Mensupları **III:** Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları **IV:** Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar **V:** Hizmet ve Satış Elemanları **VI:** Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları, **VII:** Sanatkârlar ve İlgili İşte Çalışanlar **VIII:** Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar **IX:** Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanları ifade etmektedir.

Tabloya göre, yönetici olarak istihdam edilen erkeklerin sayısının kadınlara oranla daha fazla olduğu görülse de kadınların sayısında yıllar itibarıyla artış söz konusudur. Profesyonel meslek mensupları grubuna bakıldığında 2004 yılında 427 bin olan kadın istihdam rakamı, 2018 yılında 1 milyon 434 bine yükselmiştir. Teknisyenler grubunda da erkek istihdam sayısı kadın istihdam sayısından fazla olduğu görülmektedir. Büro hizmetlerinde istihdam edilenler incelendiğinde erkeklerin sayısı 2004 yılında 680 bin iken 2018 yılında 1 milyon 145 bine yükselmiştir. Kadınlarda ise bu rakam 2004 yılında 431 bin iken, 2018 yılında 866 bine yükselmiştir.

Tablo 2.6 Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler (15+yaş, Bin)

Yıllar	I		II		III		IV		V	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2004	1.676	126	861	427	751	311	680	431	1.746	356
2005	1.919	152	888	467	827	366	716	448	1.756	402
2006	1.774	158	902	503	883	406	789	503	1.943	478
2007	1.678	157	818	515	988	413	767	557	2.042	524

2008	1.677	183	799	522	1.035	471	822	584	2.005	548
2009	1.661	189	885	595	919	437	804	601	2.054	594
2010	1.694	189	976	632	906	435	874	661	2.124	634
2011	1.770	204	1.047	661	969	479	930	736	2.239	745
2012	1.322	183	1.235	938	981	357	848	642	3.026	1.078
2013	1.100	186	1.270	991	1.013	332	946	688	3.321	1.243
2014¹	1.160	179	1.347	1.035	1.032	360	999	732	3.367	1.385
2015¹	1.199	182	1.414	1.156	1.083	391	1.050	790	3.458	1.505
2016¹	1.190	212	1.507	1.279	1.128	403	1.100	845	3.524	1.606
2017¹	1.205	213	1.516	1.350	1.211	425	1.152	831	3.629	1.752
2018¹	1.267	220	1.564	1.434	1.258	459	1.145	866	3.684	1.901

Yıllar	VI		VII		VIII		IX		Toplam	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2004	2.826	2.141	2.557	335	1.812	195	1.676	725	14.585	5.047
2005	2.498	2.004	2.708	336	1.913	221	1.734	711	14.959	5.108
2006	2.295	1.842	2.703	322	1.990	221	1.886	824	15.165	5.258
2007	2.281	1.787	2.758	284	2.084	230	1.966	889	15.382	5.356
2008	2.331	1.790	2.736	287	2.075	207	2.118	1.002	15.598	5.595
2009	2.452	1.852	2.547	338	1.875	183	2.208	1.083	15.406	5.871
2010	2.599	2.093	2.702	378	2.102	232	2.193	1.171	16.170	6.425
2011	2.743	2.158	2.814	360	2.191	239	2.434	1.391	17.137	6.973
2012	2.799	2.107	3.010	362	2.143	248	2.148	1.395	17.512	7.309
2013	2.790	2.027	3.087	407	2.218	267	2.138	1.500	17.883	7.641
2014¹	2.574	1.750	3.253	437	2.140	273	2.370	1.538	18.244	7.689
2015¹	2.557	1.679	3.227	417	2.170	267	2.404	1.671	18.562	8.058
2016¹	2.504	1.540	3.244	444	2.251	268	2.444	1.715	18.893	8.312
2017¹	2.568	1.585	3.378	471	2.382	297	2.419	1.804	19.460	8.729
2018¹	2.574	1.532	3.395	489	2.441	308	2.392	1.810	19.720	9.018

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Hizmet sektöründe 2004 yılında 356 bin kadın istihdam edilirken, 2018 yılında bu rakam büyük bir artışla 1 milyon 901 bine yükselmiştir. Tarım, ormancılık ve su ürünleri sektöründe çalışan kadın ve erkek sayısında yıllar itibariyle düşüş görülmektedir. Sanat grubunda istihdam edilen kadınların sayısında ise her ne kadar yıllar itibariyle artış söz konusu olsa da erkeklere oranla çok daha düşük olduğu görülmektedir.

Yine tesis, makine operatörleri alanında istihdam edilen erkeklerin sayısının kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülürken, niteliksiz işlerde çalışan kadın sayısında da yıllar itibariyle artış söz konusudur. 2004 yılında 725 bin kadın istihdam edilirken, 2018 yılında 1 milyon 810 bine yükselmiştir. Bu da bize kadınlarımızın nitelikli işlerde istihdam edilmediğini gösterir.

İncelenen veriler ışığında hala kadın erkek ayrımcılığının söz konusu olduğu, kadınların hak ettikleri üst yönetimlerde yer alamadığı, kadın iş gücünün ağırlıklı olduğu sektörlerde dahi erkek yöneticilerin daha çok olduğu ve kadın yönetici imajının henüz oluşmadığı görülmektedir. Sonuç itibariyle kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam ettiği söylenebilir.

4. TÜRKİYEDE İKTİSADİ BÜYÜME VE KADIN İSTİHDAMI

Gelişmiş ülkelerdeki kadınların iş gücüne katılım oranı ile ülkemizdeki kadın iş gücüne katılım oranı arasında büyük bir fark söz konusudur. Türkiye, “Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü” (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) üyesi ülkeler arasında kadın istihdamının en düşük olduğu ülke konumundadır. Ülke nüfusunun yarısı kadınlardan oluşmasına rağmen Türkiye’de iş gücüne katılan kadın oranı, iş gücüne katılan erkek oranının yarısından daha azdır.

Türkiye’de reel olarak büyüme gerçekleşmesine ve kadın istihdamını artırmak için yapılan yasal ve kurumsal düzenlemelere rağmen kadın istihdamında artış sağlanamamaktadır. Kadınların istihdama katılımlarının kendileri dışında toplum ve sürdürülebilir ekonomik büyüme açısından önem teşkil etmektedir (Toptaş, 2015:106).

Türkiye’de iş gücü piyasasında kadınların iş gücüne katılımını, istihdama katılımını ve ekonomik büyümeyi aynı çerçevede değerlendirebilmek amacıyla aşağıdaki Tablo 2.7 oluşturulmuştur.

Tablo incelendiğinde genel itibariyle Türkiye ekonomisinin sürekli büyüdüğü ve geçen süreçte GSYH’sini iki kattan daha fazla arttırdığı görülmektedir. İş gücüne katılım ve kadınların iş gücüne katılım oranları ise ekonomik krizlerin etkilerinin görüldüğü yıllarda düşüş eğilimine girmiştir. Sonrasında ise kadınların iş gücüne katılımı yıllar içinde artmıştır. Bu oran son yıllarda %30’un üzerinde seyretse de gelişmiş ülkelerin görece gerisinde kalmaktadır.

İstihdam oranlarına bakıldığında kadın istihdamı geçen 18 yılın sonunda çok az artış gösterebilmiş ve %24,9'dan %29,4'e ulaşmıştır. Aynı dönemde erkek istihdamı ise kadın istihdamından çok daha fazla olsa da yıllar içinde dalgalı bir seyir izlemiş ve 2018 yılında 2000 yılına göre daha düşük bir seviyede gerçekleşmiştir. Buradan hareketle artan GSYH'ye ve yıllar boyunca sağlanan ekonomik büyümeye rağmen hem genel istihdamın hem de özellikle kadın istihdamının yeteri kadar arttırılmadığı görülmektedir.

Türkiye, sahip olduğu ekonomik varlıkları yeterince değerlendirememektedir. Ekonomik varlıkların etkin kullanımını, işgücü niteliğinin yükseltilmesi, kadınların istihdamının artırılması, kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin azaltılması gibi konulara öncelik verilirse kadınların iş gücüne katılımı artar dolayısıyla da ekonomik büyümeye uzun vadede katkı sağlar.

Sonuç olarak kadınlara sağlanan imkânlar daha çok artırılmalı, mevcutta yapılan düzenlemeler ve planların da hızı artırılmalıdır.

Tablo 2.7 Türkiye'nin Büyüme, İşgücü ve İstihdamına Genel Bakış

Yıl/Yaş	Sabit Fiyatlarla GSYH (milyar \$)	GSYH Büyüme Oranı (%)	Toplam İşgücüne Katılım Oranı (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)
2000	520,9	6,64	49,9	26,6	73,7	46,7	24,9	68,9
2001	489,8	-5,96	49,8	27,1	72,9	45,6	25,1	66,5
2002	521,3	6,43	49,6	27,9	71,6	44,4	25,3	63,9
2003	550,6	5,60	48,3	26,6	70,4	43,2	23,9	62,9
2004	603,7	9,64	46,3	23,3	70,3	41,3	20,8	62,7
2005	658,1	9,00	46,4	23,3	70,6	41,5	20,7	63,2
2006	704,9	7,10	46,3	23,6	69,9	41,5	21,0	62,9

2007	740,3	5,03	46,2	23,6	69,8	41,5	21,0	62,7
2008	746,6	0,84	46,9	24,5	70,1	41,7	21,6	62,6
2009	711,5	-4,70	47,9	26,0	70,5	41,2	22,3	60,7
2010	771,9	8,48	48,8	27,6	70,8	43	24,0	62,7
2011	857,6	11,11	49,9	28,8	71,7	45	25,6	65,1
2012	898,7	4,78	50	29,5	71,0	45,4	26,3	65,0
2013	975	8,49	50,8	30,8	71,5	45,9	27,1	65,2
2014	1.025,4	5,16	50,5	30,3	71,5	45,5	26,7	64,8
2015	1.087,8	6,08	51,3	31,5	71,6	46,0	27,5	65,0
2016	1.122,5	3,18	52,0	32,5	72,0	46,3	28,0	65,1
2017	1.206	7,44	52,8	33,6	72,5	47,1	28,9	65,6
2018	1.236,9	2,56	53,2	34,2	72,7	47,4	29,4	65,7

Kaynak: Dünya Bankası Veri Tabanı, 2019; TÜİK, İşgücü İstatistikleri., 2019.

5. KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR

Kadın ve erkeklerin eşit hak ve kaynaklara sahip olması, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınma düzeylerinin birbiriyle kıyaslanmasında göz önünde bulundurulması gereken önemli etkenlerden biridir (Moroğlu, 2000:5). Günümüz gelişmiş ülkelerinde kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin ve erkeklerle eşit oranda katıldığı görülürken, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke gruplarının hemen hepsinde kadınların eğitime, istihdama eşit oranda katılmadığı görülmektedir. Dünya nüfusunun yarısını kadınların oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda gelişmiş ülkeler kategorisinde yerini almak isteyen bir ülkenin kadınların fırsatlara ve kaynaklara daha etkin katılımını sağlaması en doğru kararlardan biri olacaktır. Son yıllarda tüm dünyada sık sık dile getirilen ve sağlıklı nesillerin yetişmesinde bir önkoşul olan sürdürülebilir kalkınma hedefine kadınlar olmadan ulaşılamayacağı kaçınılmaz bir gerçektir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

Kadınların erkekler ile her alanda eşit olmasını sağlayacak yasaların varlığı son derece önemli bir husustur. Bununla birlikte uygulamada eşitlik ilkesi tam anlamıyla gözetilmelidir. Bu ise ancak eğitim düzeyinin artırılması ve eğitim sürecinin her aşamasında kadın erkek eşitliğinin vurgulanmasıyla mümkündür (Eriş, 2000: 7).

Kadın istihdamının, ülkelerin gelişmişlik düzeyinde yadsınamaz bir önemi söz konusudur. Kadınların, çalışma hayatına aktif ve insanlığa yakışır bir şekilde katılması yalnızca bireysel bir kazanım olmayıp ailevi ve sosyal dönüşümü de sağlayan temel unsurdur. Bu gerçekten hareketle kadın istihdamı konusu ülkenin topyekûn kalkınması sürecinde de dikkate alınması gereken bir konudur (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri de kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi yaşama aktif bir şekilde katılmalarının sağlanması ve kadın erkek arasında sosyal güvenlik açısından eşitliğin sağlanmasıdır (İşçi ve Görgülü, 2011). AB üyesi ülkelerde, OECD ülkelerinde kadın istihdamının artırılmasını zorunlu kılan uygulamaların etkili olduğu, bu ülkelerde kadın istihdam oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatına etkin olarak katılması ile birlikte istihdamda yer alan kadınlar birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle istihdamdaki kadınların sorunlarının giderilmesi için uluslararası ve ulusal politikalara yer verilmiştir. Kadınların istihdamda karşılaştıkları olumsuzlukları ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak amacıyla politika ve düzenlemeler oluşturulmaktadır.

Bu bölümde de öncelikle dünyada kadın istihdamını geliştirmeye yönelik politika ve düzenlemeler üzerinde durulmuştur.

5.1. Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası sözleşmeler kapsamında bakıldığında, Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çıkarılan tavsiye kararları öncü konumdadır. Bununla birlikte kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları gidermek için Avrupa Konseyi'nin kabul ettikleri direktifler, ilkeler ve sözleşmeler de önem arz etmektedir (Ecevit, 2000: 171).

5.1.1. Uluslararası Kadın Konferansları

Birleşmiş Milletlerce 1975-1985 yılları arası “Kadının 10 Yılı” olarak ilan edilmiştir. 1975 yılında Mexico City Meksika’da I. Dünya Kadınlar Konferansı düzenlenmiştir. Konferansın sloganı, “eşitlik, kalkınma ve barış” olarak belirlenmiş ve Mexico City’de kadın konusundaki yaklaşımlarda çok ciddi değişimler meydana

gelmiştir (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokolü, 2003: 17).

“Kadının 10 Yılıının” ilk beş yılını değerlendirmek amacıyla 1980 yılında Kopenhag ’ta “II. Dünya Kadın Konferansı” düzenlenmiştir. Bu konferansta kadınlarla ilgili çeşitli sorunlara yer verilmiştir. 1985 yılında Birleşmiş Milletler “III. Dünya Kadın Konferansı”nı Nairobi’de düzenlenmiştir. Konferansa 157 ülkenin resmi delegasyonu ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katılmıştır. Düzenlenen konferansta tüm dünyadaki kadınların durumu sayısal verilerle gözden geçirilmiş ve “Kadının 10 Yılıının” değerlendirilmesi yapılmıştır (Erarslan, 2009: 59).

Birleşmiş Milletler IV. Dünya Kadın Konferansı ise 1995 yılında 189 ülke delegasyonu ve 36 binden fazla sivil toplum kuruluşunun katılımıyla Pekin’de gerçekleştirilmiştir. Bu konferansı önemli kılan “cinsiyet kavramını” ve “kadının insani haklarını” yeniden dünya gündemine getirmesidir (KSSGM, 2001).

2000 yılında gerçekleştirilen “Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış” konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu sonucunda “Siyasi Deklarasyon ve Sonuç Bildirgesi” kabul edilmiştir. Deklarasyonda hükümetler, kadının ilerlemesi için Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri, 1995 “Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu”nda yer alan 12 kritik alanda verdikleri taahhütlere yönelmişlerdir (KSSGM, 2000).

5.1.2. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 18 Aralık 1979 tarihli ve 34/180 sayılı kararıyla kabul edilen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz de Uluslararası platformda kadın erkek eşitliği konusunda önemli düzenlemelerden biri olan CEDAW’ a, 1985 yılında taraf olmuştur ve sözleşme 1986 yılında yürürlüğe girmiştir (Anıl ve diğerleri, 2001: 8).

CEDAW’ın 18. maddesi, sözleşmeye taraf olan devletlerin dört yılda bir ülke raporlarını CEDAW Komitesine sunmakla yükümlü kılmıştır. Türkiye bu kapsamda ilk raporunu 1990 yılında CEDAW Komitesi’ne sunmuştur. En son sunulan rapor olan “7.

Ülke Raporu'nun savunması 2016'da gerçekleştirilmiştir (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2001: 31-34.).

CEDAW öncelikle kadınlara karşı ayırım kavramını “Kadınların cinsiyet temelinde sosyal, kültürel, medeni, ekonomik ve siyasal haklarından mahrum bırakılması ve engellenmesi durumu” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlama kapsamında CEDAW; toplumsal hayatın tüm alanlarında kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadın ve erkeğe biçilen rollere karşı alışlagelmiş ayrımcı tutumların ortadan kaldırılmasını, toplumun önyargılarının kırılmasını ve sözleşmeye taraf olan ülkeler arasında duyarlılığın artırılmasını amaçlamaktadır. (Taşkent ve Kurt, 2014: 32).

Ulusal ve uluslararası düzenlemelerin farklı hükümler içermesi durumunda hangisinin geçerli olacağına dair anayasanın 90'ncı maddesinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme aracılığıyla temel hak ve özgürlüklerle ilgili ulusal kanun ve uluslararası anlaşmaların farklı hükümler içermesi halinde uluslararası anlaşmaların esas alınacağına dair hüküm getirilmiştir. Bu bağlamda CEDAW'ın, ulusal düzenlemeler karşısında üstünlüğü sağlanmıştır. Kadınların bütün haklardan özgür ve eşit bir şekilde yararlanmasını ilke edinen sözleşme, aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin de tamamlayıcısı kabul edilmektedir (Koray, 2012: 360).

CEDAW'ı kabul eden ülkelere, kadınlara karşı yapılan ayrımcı davranışları minimum seviyeye düşürmek için birtakım ilkeler oluşturmaları istenmektedir (Soysal, 2006: 11). Bu ilkeler aracılığıyla üye ülkeler arasında tüm iş ve meslek dallarında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve istihdam alanında ayrımcı olan uygulamaların giderilmesi hedeflenmektedir (Ecevit, 2000: 172).

5.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Ulusların bir araya gelerek kurduğu ve Versay Anlaşmasına dayanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), birçok amacı gerçekleştirmek için çalışmaktadır. 24 Ekim 1945'te kurulan örgüt ilk faaliyetlerini 1946 yılında gerçekleştirmeye başlamıştır. Herkes için adalet, insanların yoksulluktan kurtulması ve ülkelerin işbirliği içinde hareket etmesi amacını taşıyan kuruluş aynı zamanda Birleşmiş Milletlerin (BM) ilk uzmanlık kuruluşudur. ILO'nun aldığı kararlar sözleşme veya tavsiye kararı olarak nitelendirilmektedir. Tavsiye kararları yasal nitelik taşımasa da milletleri sosyal

bağlamda daha ileriye taşımaya yardım etmektedir. Sözleşmeler ise, ILO'ya üye milletlerin yasama organı tarafından kabul görüp ardından kanunlaşarak yürürlüğe girmektedir (Çelik, 2000: 30-32).

ILO'nun temel stratejileri: çalışma hayatında yeni temel ilke ve haklar geliştirmek ve uygulamak, kadın ve erkeklerin insan onuruna yakışır mevkilere gelebilmeleri için daha fazla imkân sağlamak, sosyal koruma programlarının kapsamını arttırmak, işçiler, işverenler ve devlet arasındaki yapıyı ve iletişimi güçlendirmektir.

ILO'nun en önemli amaçlarından biri de iş gücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit imkânların yaratılmasıdır. Bu amaçla çeşitli programlar uygulanmıştır:

- **Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama Uluslararası Programı:** Programın temel amaçları: kadınlara yeni istihdam alanları yaratmak, iş gücü piyasasına daha iyi katılımlarını sağlamak, fırsat eşitliği ile daha fazla iş imkânı sağlamak, eğitimi ve girişimciliği arttırmaktır. Program kapsamında daha iyi iş ve ücret imkânının sağlanması, tüm mesleklerde ayrımcılığın önlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık, sosyal güvenlik ve aile ihtiyaçlarını gözetilen işyeri sayısının artırılması, güç durumdaki işçilerin korunması ve çalışan kadınlara yardımcı olunması amaçlanmaktadır.
- **Kadın Erkek Eşitliği, Yoksulluk ve İstihdam Alanlarında Kapasite Geliştirme Programı:** Bu programla; kadınların vasıflı işlere girebilmelerini sağlamak, işverenle pazarlık güçlerini arttırmak ve enformel piyasada sosyal güvenliği sağlayacak yenilikçi sistemleri bulmak amaçlanmıştır.

Ülkemizde, birçok ILO sözleşmesini imzalamış ve bu sözleşmelere taraf olmuştur. Kadınların çalışma hayatındaki durumlarına ilişkin Türkiye'nin de taraf olduğu temel ILO Sözleşmeleri şöyle sıralanabilir:

- “1935 tarihli ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme”
- “1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı”
- “1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme”

- “1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Sözleşmesi” ve “11 sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararı”
- “1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı”

Bununla birlikte ILO’nun 1985 tarihli “İstihdamda Kadın ve Erkek İçin Eşit Fırsat ve Eşit Muamele Kararı” 1975 tarihli “Bildirge ve Eylem Planı”nı doğrulamakta ve ILO’nun kadın çalışanlar lehine geliştirdiği politikaları ve önlemleri özetlemektedir (Dinç, 2002: 5-7).

5.1.4. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961’de İtalya’nın Torino kentinde imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye de sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır.

Avrupa Sosyal Şartı, istihdam edilen kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcı yaptırımların önlenmesini hedeflemektedir. Bahsi geçen şartın “Çalışan Kadınların Korunma Hakları” başlığında, istihdam edilen kadın işçinin gebelik hali ve sonrasına yönelik hükümler yer almaktadır. Bu madde ile kadın çalışanların sosyal haklardan faydalanmaları ve gebelikleri boyunca verilen doğum izinleri düzenlenmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında revize edilmiştir. Türkiye 2007 yılında, yeniden imzaya açılan “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nın bazı maddelerine çekince koyarak kabul etmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda, kadınların iş dünyasında ve ücretler konusunda karşılaştıkları ayrımcılıklara değinilmiştir (Taşkent ve Kurt, 2014: 32-33).

Kadın erkek ayrımcılığının önlenmesine yönelik bir diğer önemli düzenleme de Avrupa Birliği (AB) direktifleridir. AB direktiflerinin temel ilkesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasıdır. AB, kadın erkek eşitliğini gerek iş hayatında gerekse toplumsal hayatın tüm alanlarında sağlanabilmesi için birçok anlaşma imzalamış, stratejiler belirlemiş ve direktifler çıkartmıştır. AB’nin geleceğe yönelik önemli kararlarının alındığı Lizbon Antlaşması’nda ve AB Temel Haklar Şartınının 23. Maddesi ile kadın ve erkek arasındaki eşitliğin istihdam, çalışma şartları ve ücretler olmak üzere birçok alanda sağlanması

gerektiği vurgulanmıştır (Dinç, 2002). Bu madde ile kadın erkek eşitliği konusuna verilen önem görülmektedir.

AB'nin iş gücü piyasasında kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve çalışan kadınların haklarının korunmasına dair çıkardığı direktiflerin konu başlıkları şu şekildedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 28-29):

- Kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanması,
- Gebe ve lohusa olan kadın işçilerin sağlık ve konumlarının iyileştirilmesi,
- Sosyal güvenlik hususunda kadın ve erkeğe eşit davranılması,
- Ebeveyn izinleri,
- Kendi hesabına çalışan kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması.

Belirtilen Direktifler dışında AB'nin kadın erkek eşitliğinin sağlanması adına yaptığı bir diğer düzenleme ise “Kadın Şartı”dır. 2010 yılında kabul edilen şarta göre AB, 5 yıl boyunca bütün politikalara bir cinsiyet bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir. Şart ile eşit ekonomik özgürlük, eşit ücret, karar almada eşitliğin sağlanması, cinsiyet temelli şiddetin sona erdirilmesi ve dış ülkelerle olan diyaloglarda toplumsal cinsiyet eşitliği gibi alanlar belirlenmiştir (Akbaş, 2010).

AB'nin, gelecekteki konumuna dair önemli kararların alındığı Lizbon Stratejisi'nde, kadınların erkeklerle eşit imkânlarla sahip olabilmeleri konusuna değinilmiştir.

Lizbon Stratejisi sonrasında kabul edilen Avrupa 2020 Stratejisi'nde, kadınların daha çok iş gücü piyasasına dâhil edilmesi gerektiği vurgulanırken, 2020 yılından itibaren hem kadın istihdam oranının hem de erkek istihdam oranının %75'e çıkartılması hedeflenmiştir. Bu hedefe ulaşılabilmesi için de iş gücü piyasasının canlandırılması, iş gücü piyasalarının modernleştirilmesi ve nitelikli iş gücü sayısının arttırılması öngörülmektedir.

5.2. Ulusal Düzenlemeler

Kadın erkek eşitliğini sağlam temellere dayandırmak ve cinsiyet ayrımcılığının önüne geçebilmek için ulusal düzenlemeler kapsamında, yasa, plan, program ve genelgelerde birçok yenilikler yapılmıştır. Günümüzde de çalışmalar devam etmektedir.

5.2.1. Anayasa

Türk ulusal mevzuatındaki normlar hiyerarşisine göre en üst tabakada yer alan düzenleme, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'dır. Anayasa'nın 2001 yılında 41. ve 66. maddeleri, 2004 yılında 10. ve 90. maddeleri, 2010 yılında ise yine 10. maddesinde yapılan değişikliklerle kadın-erkek eşitliği ilkesi güçlendirilmiştir.

- Anayasa'nın 10. maddesine;

2004 yılında: "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." hükmü eklenmiştir.

2010 yılında 10. maddenin ikinci fıkrasının sonuna: "..., bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." ibaresi eklenmiştir.

- 41. maddesine;

"Aile Türk toplumunun temelidir" ifadesinden sonra gelmek üzere "ve eşler arasında eşitliğe dayanır." hükmü eklenmiştir.

- 66. maddesinden;

Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm çıkarılmıştır.

- 90. maddesine;

"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır" hükmü eklenmiş, bu çerçevede CEDAW ve İstanbul Sözleşmesi de ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir (Erarslan, 2009: 75).

5.2.2. Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanun'u (TMK) 22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilmiştir. 8 Aralık 2001 tarihli 24607 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan TMK, 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlük kazanmıştır. Yeni Türk Medeni Kanunu; kadın emeği konusuna önem veren, kadın erkek eşitliğinin sağlanması, cinsiyet ayrımcılığına son verilmesi ve kadınların gerek aile içerisinde gerekse toplum içerisinde erkeklerle eşit olması gerektiğini vurgulayan bir düzenlemedir.

Yeni Medeni Kanun ile başta aile hukukunda olmak üzere günümüze kadar süregelen gelişmeler ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak; evlilik müessesesinin temsil yetkisi, konut seçimi, konut üzerindeki işlemler, velayet durumu, meslek seçimi, miras konusu, ev geçindirme sorumluluğu, kocadan alınarak eşlerin her ikisine verilmiştir. Ayrıca evlenme yaşı konusunda da eşitlik sağlanması adına düzenleme yapılmıştır (Dedeoğlu, 2009: 48; Tokol ve Alper, 2015: 332; Özmen, 2017: 3).

5.2.3. Türk Ceza Kanunu

26/09/2004 tarihinde kabul edilen Türk Ceza Kanunu (TCK), günümüz ihtiyaçlarına yönelik tasarlanmıştır. Yenilik içeren değişikliklerle TCK, 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

TCK’de cinsel taciz suç olarak kabul edilmektedir. 5237 sayılı TCK’nin 105/1 maddesinde,

“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”

ibaresi yer almaktadır. Maddenin devamı ise:

“Suçun, aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, işlenmesi halinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz” şeklinde belirtmektedir (KSGM, 2017: 9). Kadınlar çalıştıkları ortamlarda cinsel tacize maruz kalabilmektedirler. Bu gibi durumlar kadınların istihdamdan ayrılmalarına sebep olmaktadır. Yapılan düzenleme ile TCK, “cinsel taciz durumunda kadın işçiyi korumaya yönelik hapis cezası ve para cezası verilmesi gerektiğini” hükme bağlamıştır.

5237 sayılı TCK’nın “nefret ve ayrımcılık” başlıklı 122. maddesi

“Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle, bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” hükmünü düzenlemektedir (Süral, 2014: 285). Düzenlenen bu yasa maddesi ile iş ve sosyal hayatta kadınlara uygulanan

birtakım ayrımcılıkların engellenmesi hedeflenmektedir. Bu sayede kadınların maruz kaldıkları ayrımcı tutum ve davranışların önüne geçilecektir.

5.2.4. Aile Mahkemeleri

Yeni Türk Medeni Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin ardından Aile Mahkemelerinin kurulması konusu gündeme gelmiştir. 9 Ocak 2003'te "Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun" kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun gereğince Aile Hukukundan doğan dava ve işleri Aile Mahkemeleri tarafından görülmektedir. Adalet Bakanlığı tarafından Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun olumlu görüşü alınarak kurulan aile mahkemelerinin görev kapsamında boşanma davaları, nafaka davaları ve aile içi kadına şiddet davaları yer almaktadır (KSGM, 2018: 6).

5.2.5. İş Kanunu

Yeni İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarının yeniden düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesine göre: "Engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

"Eşit davranma ilkesi" gereğince, işveren çalışma süreleri, cinsiyet ve ücret gibi konularda işçiler arasında ayırım yapamaz (Demir, 2003: 86; Sarıeroğlu, 2011: 58 Koray, 2012: 378 Tokol ve Alper, 2015: 332). İş Kanunu, genel çerçevede işçileri korurken özelde kadın işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve istihdam dışına itilmelerini önleyebilmek adına önemli düzenlemeler yapmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu kadın çalışanları çeşitli alanlarda korumak için önem arz eden hükümler içermektedir:

- 25 Şubat 2011 tarihinde, 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 6111 sayılı Kanun ile İş Kanununun ilgili maddesinde, kadın çalışanların doğum öncesi ve sonrasındaki izinleri konusunda düzenleme yapılmıştır.

- 2015 yılında “6445 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve İş Kanunu” çerçevesinde düzenleme yapılmıştır. Söz konusu düzenleme ile “eşi doğum yapan işçiye 5 gün babalık izni” tanınmıştır.
- 10 Şubat 2016 tarihinde yürürlüğe giren “6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile kadın çalışanlar ve ebeveynlerin özlük haklarına ilişkin izin ve ücret konusunda düzenlemeler yapılmıştır (Resmi Gazete, 2019).

5.2.6. Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu

Gelir Vergisi Kanunu, 06 Ocak 1961 tarihli ve 10700 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2007 yılında Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanununda düzenlemelere yer verilmiştir. “Vergiden Muaf Esnaf” başlıklı 9’uncu maddesinde “Hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur.” ibaresi getirilerek değişiklik yapılmıştır (Değişik fıkra: 28/03/2007-5615 S.K./1.mad).

5.2.7. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Yapılan düzenleme ile kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan kadın çiftçilerin sigorta kapsamında sayılması için aile reisi olmaları koşulunun 24.07.2003 tarihli ve “4956 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ve Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Yürürlükten Kaldırılması ve Bu Kanunlara Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun” ile 2 Ağustos 2003 tarihi sonrasına uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

Bununla birlikte 26 Ocak 2012 tarih ve 6270 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile söz konusu koşulun 2 Ağustos 2003 tarihi öncesi için de uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

5.2.8. Genelgeler

5.2.8.1. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi

25 Mayıs 2010 tarihinde “2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi” 27591 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak uygulanmaya başlamıştır.

Yayımlanan genelgede, kadın iş gücünün arttırılmasına, gerek iş hayatında gerekse toplumsal hayatta kadın istihdamının nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesine yönelik hükümler yer almaktadır (Süral, 2014: 305).

Bu hükümler:

1. “Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve iş birliğini sağlamak üzere Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulacak.”
2. “Kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacaktır, ayrıca bir birime Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği’ ne ilişkin görev verilecek.”
3. “Kamu ve özel sektöre yönelik her türlü denetimde, 4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecek.”
4. “Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimler stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın erkek eşitliği yaklaşımını dâhil edecekler. Bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecek.”
5. “Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.”

6. “Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, terfi, üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecek.”

7. “Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında kadın erkek fırsat eşitliği konusuna yer verecekler.”

8. “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları kadın erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara kadın konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacak.”

9. “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecek. Konuya ilişkin faaliyet ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecek.”

10. “Halk Eğitim Merkezleri, TÜİK Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimlerin yürüttüğü tüm yaygın ve mesleki eğitim faaliyetleri, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacak.”

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

12. “Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacak. Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.”

13. “4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecek.” (T.C. Başbakanlık Genelgesi, 2010: 14).

5.2.8.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi

19 Mart 2011 tarihinde, 2011/2 sayılı “İşyerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi” 27879 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak

yürürlüğe girmiştir. Psikolojik taciz olarak kabul edilebilecek her türlü olumsuz davranış ve psikolojik kuşatma halini gidermek, genelgenin öncelikli amaçlarındandır.

Mobbing mağduru kişinin, insanlık onuru, gururu zedelenmekte ve ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durumda çalışmaya devam etmesi halinde ise iş motivasyonu ve verimi düşmektedir. Çalışma sahalarında işçilerin sağlık ve güvencelerinin sağlanabilmesi, bununla birlikte barış ortamının da hâkim olması gerekmektedir. Dolayısıyla istihdam edilen kişilerin kendilerini tam manasıyla işlerine adapte edebilmeleri, psikolojik tacizin ortadan kaldırılması ile mümkündür (Sarieroğlu, 2011: 131).

Kadınların istihdamda karşı karşıya kaldıkları önemli sorunlardan birisi de psikolojik tacizdir. Psikolojik tacize maruz kalmış kadın, çalışma alanlarında birçok yönden duygusal saldırıya uğramakta, küçük düşürülüp, aşağılanmakta ve insan onurunun, gururunun zedelenmesi gibi olumsuz davranışlarla karşılaşmaktadır. Tüm bu sorunların giderilebilmesi için Başbakanlık tarafından genelge çıkarılmıştır.

5.2.9. Kadın İstihdamı Kapsamında Ulusal Mevzuatta Yapılan Diğer Düzenlemeler

- 22 Ocak 2004 tarihinde personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi, Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” 24 Temmuz 2013 tarihinde Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlükte yer almıştır.
- 16 Ağustos 2013 tarihinde “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- “Töre ve Namus Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi” amacıyla 2005 yılında TBMM Genel Kurulu’nda rapor düzenlenmiştir. 4 Temmuz 2006 tarihinde, kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, toplumsal hayatın her alanında kadının statüsünün güçlendirilmesi ve kadına şiddetin önlenmesinin devlet politikası haline getirilmesi amacıyla 2006/17 sayılı “Başbakanlık Genelgesi” yayımlanmıştır.

- 24 Mart 2009’da TBMM’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun (KEFEK) kurulmasına ilişkin 5840 sayılı Kanun Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 8 Şubat 2013 tarihli “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile çok sayıda iş ‘Ağır ve tehlikelidir.’ etiketinden kurtarılarak, kadınların istihdama katılımları sağlanmıştır.
- 25 Mayıs 2010 tarihinde “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelge ile kadın erkek ayrımcılığının önüne geçilerek eşitliğin sağlanması, kadınların hak ettikleri sosyo-ekonomik statüye ulaşmalarının sağlanması, kadınların erkeklerle çalışma koşullarını, aldıkları ücretleri eşitleyerek istihdamlarını arttırmak dolayısıyla da sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma hedefine ulaşması amaçlanmıştır.
- Kız çocuklarının sosyal ve ekonomik durumlarının korunması amacıyla 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun 12. Maddesine yeni hüküm eklenmiştir.
- 6552 sayılı “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” ile doğum borçlanması kapsamı genişletilmiştir.
- "Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar” 2015 yılında yayımlanmıştır. Bu karar ile kadın girişimcileri destekleyen hükümlere yer verilmiştir.
- 6284 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinin ardından, uygulamaya açıklık getirmesi ve uygulayıcılara yol göstermesi amacıyla Nisan 2012’de 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Uygulanması” Hakkında 2012/13 sayılı Bakanlık Genelgesi yayımlanmıştır.
- 18 Ocak 2013 tarihinde, “6284 Sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği” ise ilgili kurum ve kuruluşların görüş ve önerileri doğrultusunda hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.
- 5 Ocak 2013’te kadın konukevlerinin yeniden yapılandırılmasına ilişkin “Kadın Konukevleri Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik” ilgili taraflarca hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

- 10/09/2014 tarihi “6552 Sayılı Kanun ile 5510 Sayılı Kanun” a ev hizmetlerinde çalışan kadınların sigorta ve primleri konusunda değişiklik yapılmıştır.
- “Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik” ilgili tüm tarafların katkı ve katılımlarıyla hazırlanarak 17 Mart 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2019).

5.2.10. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Diğer Düzenlemeler, Politikalar ve Projeler

Türkiye’nin gelişmiş ülke statüsüne gelebilmesi için kadın ayrımcılığının önlenmesi ve kadın istihdamının artırılması gerekmektedir. Bununla birlikte kadın sadece toplumca değil devletçe de kabul görmeli ve politika haline getirilmelidir.

Bu bölümde ülkemizdeki kadın istihdamı konusunda yapılan önemli politika dokümanlarına, düzenlemelere ve projelere yer verilecektir.

Kadınlar istihdam edilme konusunda birçok problemle karşılaşmaktadır. Bu amaçla 25 Ekim 1990 yılında “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü” (KSSGM) kurulmuştur. Kadınların eğitim düzeylerinin geliştirilmesi, kadınlara yeni iş alanları yaratarak istihdamlarının artırılması, başta iş piyasası olmak üzere tüm alanlarda kadın erkek ayrımcılığının önüne geçilmesi ve eşitliğin sağlanması kurumun temel amaçlarındandır (Dedeoğlu, 2012: 217).

Kadınların çalışma koşullarının ve çalışma alanlarının iyileştirilmesiyle daha fazla kadın istihdam edilecek ve üretkenlikleri artacaktır. Kadınların karşılaştıkları problemleri önlemek amacıyla çeşitli çalışmalar yapan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı faaliyetlerini sürdürmektedir. (KSGM, 2017: 3-4).

İş gücü piyasasında kadınlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığını önlemek amacıyla 22/01/2004 tarihli ve 25347 sayılı Resmî Gazete’ de “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi” yayımlanmıştır. Bu genelge ile kişilerin dil, din, cinsiyet ve ırk gibi birçok konuda karşılarına çıkabilecek ayrımcılıklara maruz kalmamasının sağlanması amaçlanmıştır (KSGM, 2017: 14).

Toplumda hâkim olan “erkek işi” algısı kadınların sendikal faaliyetlerde etkin rol almalarına engel olmaktadır. Bu ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanabilmesi amacıyla “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” ile önemli düzenlemeler yapılmıştır. Toplumdaki kadın eşitsizliğinin önlenmesi adına yapılan bir diğer önemli düzenleme ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunudur. Sözü edilen Kanun’un 26. maddesinde “sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesine ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü olduklarını ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri” gerektiği hükmüne yer verilmiştir (www.uis.gov.tr, 2019).

5840 sayılı Kanun ile 2009 yılında TBMM’de “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” kurulmuştur. Komisyonun temel amaçları, kadın erkek eşitliğini sağlamak, bu doğrultuda yapılan çalışmaları raporlandırarak TBMM’ye sunmak, kadın hakları ve kadın eşitliği hususunda yapılan uluslararası güncel çalışmaları takip etmek ve TBMM’ye bildirmektir (KSGM, 2017: 14).

İş gücü piyasasında hâkim olan erkek egemenliği, kadınların çalışma alanlarında problem yaşamalarına sebep olmaktadır. Bununla birlikte kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması da istihdam edilmelerine engel olmaktadır. Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları sorunları giderebilmek ve eğitim düzeylerini arttırabilmek amacıyla KSGM “Kadın İstihdamını Geliştirme (KİG) Projesi” ni gerçekleştirmiştir (Alp, 2007: 61).

Türkiye’de kadın istihdamını arttırmak için yapılan önemli politikalardan biri de, 2007-2013 dönemini kapsayan ‘Dokuzuncu Kalkınma Planı’dır. Planda dezavantajlı olan kadınların iş bulmaları gerektiği konusu vurgulanırken aktif girişimcilik ve istihdam eğitimi programlarının öneminden bahsedilmiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planı ile kadınların istihdam edilebilmeleri için mesleki eğitim hizmetinin artırılması, çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerinin iyileştirilmesi, kreş, çocuk bakımevi, huzurevi gibi kurumların sayı ve kalitesinin artırılması hedeflenmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

Kadına karşı şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla hazırlanan “Onuncu Kalkınma Planı” 2014-2018 dönemini kapsamaktadır. Onuncu Kalkınma Planı ile

kadınların istihdama katılımlarının artırılması kapsamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar geliştirilmiştir. Planın politikalar bölümünde, kadınların eğitim düzeylerinin artırılmasının sağlanması, kadınların çalışma alanlarında istihdam edilmesi durumunda iş sağlığı ve güvencesinin de sağlanması yer almaktadır (KSGM, 2017: 3).

Süral'a (2014: 307) göre: "Ocak 2013'te yayımlanan Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik ile Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği ile kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık sorunlarını önlemek, eşit ücret, eşit çalışma koşullarını sağlamak, başta aile içinde olmak üzere toplumun her kesiminde kadına yöneltilen fiziksel ve ruhsal şiddetin önüne geçilmesi hedeflenmektedir."

Küreselleşmeyle birlikte çalışma türleri de değişmiştir ve kadınlar standartların dışında yani kayıt dışı istihdam edilmektedirler. Bu sorunu giderebilmek amacıyla 2009 yılında Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), hazırladıkları raporda kadınların temel haklarından yoksun bırakılmadan çalıştırılmaları gerektiğini düzenlemektedir. Kayıt dışı istihdamda kadın işçiler birçok haklardan mahrum bırakılarak dezavantajlı konumda çalışırken, işverenler ise bu gibi durumlardan olumlu faydalanmakta ve avantajlı konuma geçmektedirler. Böylelikle işverenlerin maddi ve manevi yükleri hafifletmekte, prosedür gerektiren uğraştırıcı işlerden kurtulmaktadırlar. Bununla birlikte elde ettikleri kazançlar da kayıt dışı kalmaktadır. DPT ve Dünya Bankası düzenlemiş oldukları raporda, işverenlerin istihdam ettikleri kadın çalışanlar için 5 yıllığına primlerinin kamu kurumu tarafından tazmin edilmesi amaçlanmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı-DPT ve Dünya Bankası, 2009: 11-12).

2018-2023 yıllarını kapsayan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı" Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda hazırlanmıştır. Plan, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta aktif yer almalarını sağlamak, kadınlara eşit hak ve fırsat imkânı sağlamak, kadın erkek fırsat eşitliğinin plan ve politikalara aktarılması amacıyla hazırlanmıştır. "Eğitim, Ekonomi, Sağlık, Karar Alma Mekanizmalarına Katılım ve Medya" olmak üzere beş temel politika içermektedir. Söz konusu plan ile kamu kurum ve kuruluşlarının yanında yerel yönetimlere, üniversitelere, sivil toplum

kuruluşlarına ve özel sektöre çeşitli görev ve sorumluluklar verilerek planlanan hedeflere geniş çerçevede ulaşılması hedeflenmiştir (KSGM, 2018).

2016-2020 dönemini kapsayan “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı” ile mevzuatta çeşitli düzenlemelerin yapılması, toplumsal farkındalık oluşturma ve zihniyet dönüşümü, kadınları koruyucu ve söz konusu şiddet unsurlarını önleyici çalışmalar, şiddet mağdurlarının güçlenmesine yönelik çalışmalar, sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ve uygulanması ile kurum ve kuruluşların işbirliğini arttırmaya yönelik politikaların oluşturulması gibi alanlarda değişiklikler yapılması hedeflenmektedir (KSGM, 2016).

Ayrıca “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine” dayanarak, KSGM tarafından erken yaşta ve zorla evlendirme sorununun çözüme kavuşturulması amacıyla 2018-2023 dönemlerini kapsayan bir “Strateji Belgesi ve Eylem Planı” hazırlanmıştır. “Erken Yaşta ve Zorla Evliliklerle Mücadele Strateji Belgesi ve Eylem Planı” ile erken yaşta ve zorla yapılan evliliklerin önlenmesi için toplumsal bilinci arttırmak, kız çocuklarının eğitimini arttırarak güçlü bireyler yetiştirmek, koruyucu ve önleyici hizmetleri nitelik ve nicelik bakımından arttırmak, konuya ilişkin farkındalığı arttırmak, kurum/kuruluşlar ile ilgili sektörler arası işbirliğini sağlamak hedeflenmektedir (KSGM, 2018).

Kılınç’a (2015: 131-132) göre: “Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınlar daha vasıflı işlerde istihdam edilmektedirler. Eğitim seviyesi ile kadınların istihdam seviyeleri arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Kadınların istihdama katılımlarını arttırmak, kadın ayrımcılığının önüne geçebilmek ve çalışma koşullarını iyileştirebilmek amacıyla birçok düzenlemeler yapılmaktadır.” Türkiye’de kadın istihdamını arttırmak için uygulanan projeler detaylı bir şekilde değerlendirilecektir.

“Küçük Girişimcilik Projesi”, 1995’te “Ankara, İstanbul, Gaziantep, Urfa, Çorum, Denizli, Muğla” olmak üzere 7 ilde yapılan anketler ile başlatılan bir araştırma projesidir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Dünya Bankası aracılığıyla Japon hibe fonundan elde edilen 332.500 \$ tutarındaki hibe sayesinde gerçekleştirilmiştir. Türkiye’deki kadın girişimcilerin finansal hizmetlere ulaşma yolunda karşılaştıkları engelleri tespit etmek amacıyla, mevcut banka kredi politikaları, kadınların finansal

hizmetlere erişimini engelleyen sınırlamalar ve hükümet dışı kuruluşların kalıcı finans sistemlerinin oluşturulmasında oynayabilecekleri rol araştırılmıştır (KSGM, 2018).

1994–2000 yılları arasında, KSGM ve Dünya Bankası tarafından “Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi” erkek egemenliğinin hâkim olduğu başta çalışma alanları olmak üzere tüm alanlarda kadınlara daha iyi iş imkânı ve rahat çalışma ortamları sağlayabilmek amacıyla faaliyete geçirilmiştir (KSGM, 2018).

1993–2003 yılları arasında “Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)” teknik yardımıyla “KSGM” ile birlikte “Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi” hayata geçirilmiştir. Genel Müdürlüğü güçlendirmek, kurumsal kapasiteyi arttırmak ve kadının kalkınmaya katılımını arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunan kuruluşlara destek olmak amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmaktadır (KSGM, 2018).

2005 yılında da “AB Katılım Öncesi Mali İşbirliği Programı” çerçevesinde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi” hazırlanmıştır. Proje’nin amacı: Türkiye’de kadınların insan olarak haklarını korumak daha sonra da kadınları toplumsal imkânlar açısından erkeklerle eşit seviyeye getirmektir (KSGM, 2018).

2016-2020 yıllarını kapsayan “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı”, “Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)” ve “Limak Holding” işbirliğinde “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi” hayata geçirilmiştir. Temel hedefi, vasıflı kadın istihdamını arttırmak için model geliştirip kapsayıcı ve sürdürülebilir bir büyümenin sağlanmasıdır. Bahsi geçen proje ile “18 ilde 27 üniversitede 54 kız öğrenciyeye” destek verilmektedir. Özel kesim tarafından göğüslenen ve kız öğrencilerin daha fazla mühendislik mesleği alanında yer almalarını sağlama amacı güden projenin, 2020 yılının Aralık ayında bitmesi düşünülmektedir (KSGM, 2019).

“Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” ile “Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı” ve “Borusan Holding A.Ş.” işbirliğiyle 21 Ocak 2013 tarihinde “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi kadın istihdamını arttırmak amacıyla imzalanmıştır. Proje ile 2019 yılı sonuna kadar 10 Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) anaokulu ve kreşlerin

kurulması hedeflenmektedir. Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya OSB’lerdeki kreşlerin yapımı tamamlanmış ve hizmet sunulmuştur (KSGM, 2019).

“Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı”, “İŞKUR” ve “Filli Boya” tarafından kadınların meslek edinmeleri ve istihdama katılımlarını sağlamak amacıyla “Filli Kadın Ustalar (2016-2017)” projesi hayata geçirilmiştir. Proje kapsamında belirlenen 26 ilde 750 kadına eğitim verilmesi ve kadınların iş hayatına katılımlarını arttırmak hedeflenmiştir (KSGM, 2018).

Kadınların iş dünyasından geri çekilmelerini önlemek, istihdama katılımlarını sağlamak, çocuklara büyükanneleri ile birlikte büyüme imkânı sağlayarak kültürümüzü yaşatmak amacıyla “Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne” projesi faaliyete geçirilmiştir. Çeşitli illerde faaliyet gösteren proje başarıyla tamamlanmıştır (KSGM, 2018).

Kadınlara kendi işlerini kurabilme imkânı vermek, istihdamda yer almalarını sağlamak ve ülke ekonomisine desteklerini arttırmak amacıyla “Mikro Kredi Desteği” projesi hayata geçirilmiştir. “Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı”, “Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı”, “Sosyal Riski Azaltma Projesi”, “Mikro Kredi ile Topluma Destek Projesi” ve “İl Özel İdareleri” kadınlara mikro kredi desteği sunan kuruluşlar arasındadır. Proje kapsamında 14 bin kadına mikro kredi desteği verilmiştir (Özmen, 2012: 118-120).

“Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracının” bir ayağı olan “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı” çerçevesinde “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı” 2010-2011 yılları arasında İŞKUR tarafından hayata geçirilmiştir. Programla Türkiye’nin ekonomik ve sosyal açıdan gelişmemiş bölgelerindeki kadınların iş dünyasına katılımını sağlamak amaçlanmıştır. Proje ile çok sayıda kadın çalışma hayatına katılmak için girişimcilik kursu ve diğer çeşitli kurslara katılıp sertifika almışlardır (www.ab.gov.tr, 2019).

“Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” çerçevesinde “İşte Eşitlik Platformu” 2012-2015 dönemlerinde Türkiye’deki çalışan kadınların karşılaştıkları ayrımcılık ve olumsuzlukları azaltmak amacıyla kurulmuştur. Platformun üç yılda cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmak hedefleri arasındadır (KSGM, 2018).

“Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı”, “Intel Teknoloji Hizmetleri” ve “Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)” işbirliği ile 2015-2016 döneminde “Genç Fikirler Güçlü Kadınlar” projesi faaliyete geçirilmiştir. Ülke genelinde 18-30 yaş arası “genç beyinlerin” teknolojiden faydalanarak üretecekleri projeler ile kadınların maruz kaldıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunmak hedeflenmiştir. Proje kapsamında Kütahya, Erzurum, Gaziantep, Sakarya, Trabzon ve Adana’da yaklaşık 500 gencin katılımı ile fikir kampları gerçekleştirilmiştir (KSGM, 2018).

2005-2006 yıllarında “Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KADİGER)” tarafından “Su Damlası” projesi ile Türkiye’nin farklı şehirlerinden seçilecek “Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı” adaylarını bir araya getirerek verilen eğitim ve rehberlik hizmetleri ile kadınların işbirliği içerisinde faaliyete geçmelerini sağlamak amaçlanmıştır. Proje ile 25 kadın girişimci adayı "İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı" olarak yetiştirilmiştir. Projenin toplam bütçesi 195.000 €'dur (KADİGER, 2018).

2017 yılında medyadaki kadınların toplumun sosyal ve kültürel yapısı üzerindeki etkilerini gösterebilmek amacıyla “Medyada Kadın Temsili Projesi” yürütülmüştür. Kadının hangi rollerle ve hangi yargılarla nasıl yer aldığını tespit etmek amacıyla yerli televizyon dizilerinde, gündüz kuşağı kadın programlarında, reklamlarda, gazete, televizyon ve internet haberlerinde medyada “kadın temsili” araştırması yapılarak medyanın kadınlara yönelik ayrımcılığı ve kadın erkek eşitsizliğinin yeniden üretimindeki rolü irdelenmiştir (KSGM, 2018).

“Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddetle Mücadele ve Müdahale İnsani Yardım Programı” ise 2013 yılında KSGM ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA –United Nations Population Fund) işbirliği ile Suriye’deki savaş nedeniyle Türkiye’ye göç etmek zorunda kalan Suriyeli vatandaşların toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusunda farkındalıklarını arttırmak ve bu konuda ülkemize teknik destek sağlamak amacıyla faaliyete geçirilmiştir (KSGM, 2018).

2012 yılında “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” tarafından kadına yönelik her türlü şiddet konusunda veri toplamak ve veri toplama kapasitesini geliştirmek amacıyla “Kadına Yönelik Şiddet Veri Tabanı/Sistem Oluşturulmasına İlişkin Etüt

Projesi” gerçekleştirilmiştir. Proje çerçevesinde ilk olarak ülkemizdeki “kadına yönelik mevcut şiddet potansiyeli” tespit edilmiş ve bu konuda faaliyet gösteren kurumlar araştırılmıştır. İkinci aşamada ise “kadına yönelik şiddet” verilerinin tutulması konusunda başarılı ülke örneklerinden kadına şiddet konusunda yapılan çalışmalar ve verilerin tutulmasına ilişkin yardım alınmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde mevcut durum raporu hazırlanarak ülkemize uygun model önerisinde bulunulmuştur (KSGM, 2018).

14 Mayıs 2012 tarihinde “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” “Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı” ve “Türkiye Ziraat Odaları Birliği” arasında imzalanan “Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü” ile belirlenen pilot illerde 771 kadın çiftçiye eğitim verilmiştir. Sözü edilen protokolle kırsal kesimdeki kadınların “tarım” “toplumsal cinsiyet eşitliği” “kadına yönelik şiddet” “kişi hak ve özgürlükleri” konularında eğitilmesi ve kurumlar arası işbirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır (KSGM, 2018).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİK BÜYÜME İÇERİSİNDEKİ YERİ: KADINLARIN EĞİTİM DURUMU İLE İSTİHDAMA KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN EKONOMETRİK ANALİZİ

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye ekonomisinde eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ampirik olarak analiz edilmiştir. Uygulanan yöntemler hakkında bilgi verilmeden önce Dünya’da ve Türkiye’de konuyla alakalı yapılan çalışmalar incelenmiş, daha sonra araştırma modeli ve yöntemi açıklanmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerine olan etkilerine bakıldığında, literatürde yapılan çalışmalar arasında bir görüş birliğine rastlanmamaktadır. Yapılan çalışmalarda, birbirinden farklı ülke şartları ve dönem aralıkları olmasından dolayı farklı

model ve sonuçlar ortaya çıkmıştır. Eğitimin kadın istihdamını belirleyen en önemli faktörlerden biri olduğu göz önünde bulundurularak eğitim ve kadın istihdamı konusu birlikte incelenmiştir.

1.1. Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Türkiye İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar

Akan ve Güngör (2012), 2000-2010 dönemi Türkiye ekonomisi için, imalat sanayi verileri ile kadın istihdamı ve işgücü verimliliği arasındaki ilişkiyi panel veri ile analiz etmişlerdir. Yapılan analiz sonucunda, kadın istihdamı ve işgücü verimliliği arasında uzun dönemli bir eş bütünleşme ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Kızılgöl (2012), kadınların çalışma kararlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, 2002-2008 dönemine ait hanehalkı bütçe anketi verilerini bir araya getirerek logit model analizi yapmıştır. Geçekleştirilen analiz neticesinde, kadınların işgücüne katılımında, eğitim düzeyinin, yaşının, oturulan konutun, medeni durumunun, bağımlılık oranının ve hanehalkı gelirinin önemli ölçüde etkili olduğu tespit edilmiştir.

2004-2013 döneminde Türkiye'nin işgücü piyasası ve istihdam yapısını korelasyon analizi ile araştıran Şentürk (2015), eğitim düzeyi ile kayıt dışılık arasında ters yönlü ilişki, istihdam ile doğru yönlü ilişki tespit etmiştir.

Toptaş (2015), Türkiye'de kadın istihdamının durumu ve iktisadi büyüme üzerindeki etkisini 2000-2013 dönem için araştırmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, Türkiye'de iktisadi büyümeye paralel olarak kadın istihdamında benzer bir artış sağlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Züngün ve Güven (2016), Türkiye ekonomisinde kadın istihdamının gelir dağılımı üzerindeki etkisini Granger nedensellik testi, Regresyon ve korelasyon analizi çerçevesinde araştırmışlardır. Analizler neticesinde, Kadınların istihdam oranı ile GINI katsayısı arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Türkiye'deki kadın istihdam oranındaki %1'lik artışın, 2004-2015 döneminde GINI katsayısında %3'lük bir azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir.

Cura, Afşar ve Tekkulak'ın (2017), Türkiye ekonomisi 2000-2016 dönemi için yapmış olduğu VAR analizi sonucunda, iktisadi büyümedeki %1'lik artışın işsizliği %0,1

oranında düşürdüğü görülürken, %5 istatistiki anlamlılık düzeyinde iktisadi büyümenin işsizliğin nedeni olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de 2008-2014 döneminde, kadına yönelik şiddetin ekonomik boyutlarını Logit regresyon analizi ile araştıran Demircioğlu (2017), kısa dönemde kadına yönelik aile içi şiddet ile kadın istihdamı arasında istatistik olarak anlamlı bir ilişki elde edememiştir.

Doğan ve Akyüz (2017), 2000Q1-2013Q4 dönemine ait ekonomik büyüme ve kadınların işgücüne katılma oranı verileri ile Türkiye’deki ekonomik büyümenin kadınların işgücüne katılımına etkisini Kuznets (1955) eğrisi bağlamında incelemiştir. Yapılan ARDL analizi sonucunda, ekonomik büyümenin önce kadınların işgücüne katılım oranını artırdığı ama sonra kadınların işgücüne katılım oranını azalttığı görülmüştür. Bununla birlikte, ekonomik büyüme ile kadın işgücüne katılım arasında ters bir “U” ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Güçlüoğlu (2017), tarafından 2000Q1-2016Q2 dönemleri Türkiye ekonomisi için zaman serisi ve VAR analizi uygulanmıştır. Analizde Reel GSYH, İşsizlik oranı, reel efektif döviz kuru, faiz oranı, ihracatın ithalatı karşılama oranı, enflasyon, istihdam oranı verileri kullanılmıştır. Ekonometrik uygulama neticesinde istihdam ile diğer değişkenler arasında kısa dönem ilişkisi olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte GSYH da meydana gelen artışların istihdamı uzun dönemde arttırdığı ve istihdamı etkileyen en etkili değişken olduğu tespit edilmiştir.

Pata (2018), Türkiye ekonomisi 1988-2015 dönemi için kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi simetrik ve asimetric nedensellik testleri ile araştırmıştır. Uygulama neticesinde, kadın istihdamının, tarım ve sanayi sektörü üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamıştır. Kadın istihdamındaki artış hizmet sektöründeki gayri safi yurt içi hasılanın artmasını sağlayarak ekonomik büyümeyi desteklemektedir.

Tunalı ve Göksu (2018), 2012 dönemi Türkiye ekonomisi için Lojistik Regresyon Analizi yapmışlardır. Analiz sonuçlarına göre, kadınların işgücüne katılımlarında eğitimin en etkin belirleyici olduğu ve yaş ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters-u ilişkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte kadınların medeni durumlarının

yaşadıkları yere (kır-kent) ve referans kişiye yakınlık durumlarının işgücüne katılım olasılıklarını etkilediği tespit edilmiştir.

Aydoğmuş (2019), ekonomik büyüme, kadın istihdamı, sabit sermaye oranı ve kentleşme oranı verileri ile 1988-2016 dönemi için, ARDL sınır testi ve Granger nedensellik analizi yapmıştır. Yapılan ekonometrik uygulama neticesinde, kadın istihdamı değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, uzun dönemde kadın istihdamı, kentleşme ve sabit sermaye değişkeni ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir.

Dilber (2019), 1998-2018 dönemi için Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini VAR analizi ile incelemiştir. Analiz sonucunda kadınların yüksek okullaşma oranı ve kadın işgücüne katılma oranı arasında tekyönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bununla birlikte gayri safi yurtiçi hasıla ile kadın işgücüne katılım oranı arasında bir nedenselliğe rastlanamamıştır.

Tablo 3.1 Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Türkiye İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar

Yazar(lar)/Yıl	Ülke(ler)	İncelenen Dönem/Yöntem	Değişkenler	Sonuç
Aydın (2011)	Türkiye-Rekabet Gücü Yüksek Ülkeler	1998-2008, Panel Veri Analizi	GSYH, Kadın İşgücü Katılım Oranı	Rekabet gücü daha yüksek ülkelerde kadınların işgücüne katılımı rekabet gücünü olumlu yönde etkilerken, hem ülkelerin tamamı ele alındığında hem de rekabet gücü daha düşük ülkelerde kadınların işgücüne katılımının rekabet gücü üzerindeki etkisinin belirsiz olduğu tespit edilmiştir.

Akan ve Güngör (2012)	Türkiye	2000-2010, Panel veri analizi	Kadın İstihdam oranı ve iŖgc verimlilik oranı	Kadın istihdamı ve iŖgc verimliliği arasında uzun dönemli bir eŖ btnleŖme iliŖkisi olduğu tespit edilmiŖtir.
Kızılgl (2012)	Türkiye	2002-2008, Logit model analizi	Evli ve bekar kadınların iŖgcne katılma oranı, kadınların eğitim durumu, hanehalkı tipi, konutun mülkiyet durumu, hanenin oturduğu yer, çocukların yaŖ grupları, yıl, bağımlılık oranı	Kadınların iŖgcne katılımında, eğitim düzeyinin, yaŖının, oturlan konutun, medeni durumunun, bağımlılık oranının ve hanehalkı gelirinin önemli lde etkili olduğu tespit edilmiŖtir.
Aras, Alacahan, Korkmaz, Cesim, Yücel (2013)	Türkiye-ABD	2000-2013, Regresyon Analizi	GSMH, İstihdam	ABD’de GSMH artışı, kadın istihdamı artışına neden olurken Türkiye’de her ikisi bir birinin nedeni çıkmaktadır.
Er (2013)	Türkiye	2010 (26 alt bölgede), Çoklu regresyon analizi ve mekansal bağımlılık	Kadınların iŖgcne katılım oranı, Eğitim düzeyi, doğurganlık oranı, nüfus artıŖ hızı	Eğitimin ve doğurganlık oranının kadınların iŖgcne katılımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve kadın iŖgcne katılım oranlarının komŖu bölgelerdeki oranlardan da etkilendiği bulunmuŖtur.
Korkmaz ve Alacahan (2013)	Türkiye	2008-2012, Betimleme yöntemleri, korelasyon analizi	GSYH, Sektörlere göre kadın istihdamı, illere ve sektörlere göre toplam istihdam	İstihdamın GSYH zerindeki etkisi incelendiğinde; Erkek istihdamının, kadın istihdamına

		ve regresyon analizi	rakamları, illere göre sigortalı sayısı ve işsizlik sigortası başvuruları	göre daha az bir etkisi bulunduğu görülmektedir.
Çetin ve Sevüktekin (2014)	Türkiye	1988-2012, Çok değişkenli regresyon analizi	Kadın istihdamı, Kadının kentsel ya da kırsal kesimde yaşama durumu, medeni durumu, eğitim düzeyi, 0-5 yaş arası çocuk sahibi olup olmaması	Evli kadınların istihdamda daha az yer aldığı ve eğitim durumu ile medeni durumun kadının istihdamı açısından birlikte değerlendirilmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.
Şentürk (2015)	Türkiye	2004-2013, Korelasyon analizi	Eğitim düzeyi, kayıt dışılık oranı, işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücü oranı	Eğitim düzeyi ile kayıt dışılık arasında ters yönlü ilişki söz konusu iken istihdam ile doğru yönlü ilişki söz konusudur.
Toptaş (2015)	Türkiye	2000-2013, İstatistikî Bilgiler Yöntemi	Hanehalkı İşgücü anket verileri	Türkiye’de iktisadi büyümeye paralel olarak kadın istihdamında benzer bir artış sağlanamadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Züngün ve Güven (2016)	Türkiye	2004-2015, Zaman serileri analizi	Kadın istihdam oranı, GINI katsayısı	Türkiye’deki kadın istihdam oranındaki %1’lik artışın, 2004-2015 döneminde GINI katsayısında %3’lük bir azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir.
Akgül ve Etcî (2017)	Türkiye	2004-2013, Lineer probit modeli	İşgücüne katılım oranı, yaş, okul öncesi çağıdaki çocuk sayısı,	Eğitimin işgücüne katılım üzerindeki etkisi bakımından düzeye bağlı bir farklılaşma görülürken,

			eğitim durumu, medeni durum	istihdam olasılığı üzerindeki etki tüm eğitim seviyelerinde kadınların lehinedir. Medeni durum ve diğer değişkenler içinde cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar söz konusudur.
Cura, Afşar ve Tekkulak (2017)	Türkiye	2000-2016, VAR analizi, Granger nedensellik testi, en küçük kareler yöntemi	Ekonomik büyüme, istihdam oranı, işsizlik oranı, imalat sanayi endeksi, kamu harcamaları değeri ve sabit sermaye yatırımları	İktisadi büyümedeki %1'lik artışın işsizliği %0,1 oranında düşürdüğü görülürken, %5 istatistiki anlamlılık düzeyinde iktisadi büyümenin işsizliğin nedeni olduğu tespit edilmiştir.
Demircioğlu (2017)	Türkiye	2008-2014, Logit regresyon analizi	Kadına Yönelik aile içi şiddet analizi (Kadın istihdam oranı, yaşı, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, eşinin eğitim durumu, şiddet, yaşadığı yer)	Kısa dönemde kadına yönelik aile içi şiddet ile kadın istihdamı arasında istatistik olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
Doğan ve Akyüz (2017)	Türkiye	2000Q1-2013Q4, ARDL analizi	Ekonomik büyüme, kadınların işgücüne katılma oranı	Ekonomik büyümenin önce kadınların işgücüne katılım oranını artırdığı ama sonra kadınların işgücüne katılım oranını azalttığı görülmüştür. Ekonomik

				büyüme ile kadın işgücüne katılım arasında ters bir "U" ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.
Güçlüoğlu (2017)	Türkiye	2000Q1-2016Q2, Zaman serisi analizleri, VAR analizi	Reel GSYH, İşsizlik oranı, reel efektif döviz kuru, faiz oranı, ihracatın ithalatı karşılama oranı, enflasyon, istihdam oranı	İstihdam ile diğer değişkenler arasında kısa dönem ilişkisi olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte GSYH da meydana gelen artışların istihdamı uzun dönemde arttırdığı ve istihdamı etkileyen en etkili değişken olduğu tespit edilmiştir.
Serel ve Özdemir (2017)	Türkiye	2000:1-2013:4, ADF ve PP birim kök testleri ve regresyon analizi.	Reel GSYİH, Kadın istihdamı ve kadın işsizliği	Kadın istihdamında yaşanan artış, ekonomik büyümeyi desteklemektedir.
Zeren ve Savrul (2017)	Türkiye	1991-2014, Saklı koentegrasyon yöntemi	Kadın istihdam oranı, İşsizlik oranı, GSYİH, kent nüfusunu n yıllık büyüme oranı	Bu değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Pata (2018)	Türkiye	1988-2015, Simetrik ve asimetrik nedensellik analizleri	Toplam kadın istihdamı oranı, GSYİH, tarım sektöründeki GSYİH, sanayi sektöründeki GSYİH, hizmet sektöründeki GSYİH	Kadın istihdamının, tarım ve sanayi sektörü üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamıştır. Kadın istihdamındaki artış hizmet sektöründeki gayri safi yurt içi hasılanın artmasını sağlayarak ekonomik

				büyümeyle desteklemektedir.
Tunalı ve Göksu (2018)	Türkiye	2012, Lojistik Regresyon Analizi	Kadın işgücü katılım oranı, eğitim düzeyi, yaş medeni durum, kır-kent	Kadınların işgücüne katılımlarında eğitimin en etkin belirleyici olduğu ve yaş ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters-u ilişkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte kadınların medeni durumlarının yaşadıkları yere (kır-kent) ve referans kişiye yakınlık durumlarının işgücüne katılım olasılıklarını etkilediği tespit edilmiştir.
Yılancı ve Aydın (2018)	Türkiye	1971-2015,	Kişi başı GSYH, Yükseköğretime kayıtlı kadın öğrenci sayısı (kadın okullaşmasını temsilen)	Kadın okullaşmasında meydana gelen artışın ekonomik büyüme üzerinde de artırıcı bir etki yarattığı görülmüştür.
Aydoğmuş (2019)	Türkiye	1988-2016, ARDL sınır testi, Granger nedensellik analizi	Ekonomik büyüme, kadın istihdamı, sabit sermaye oranı ve kentleşme oranı	Kadın istihdamı değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, uzun dönemde kadın istihdamı, kentleşme ve sabit sermaye değişkeni ekonomik büyümeyle pozitif yönde etkilemektedir.

Dilber (2019)	Türkiye	1988-2018, VAR analizi	Kadınların işgücüne katılım oranı, kadın yüksekokul oranı, GSYİH	Kadınların yüksek okullaşma oranı ve kadın işgücüne katılım oranı arasında tekyönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bununla birlikte gayri safi yurtiçi hasıla ile kadın işgücüne katılım oranı arasında bir nedenselliğe rastlanamamıştır.
---------------	---------	------------------------	--	---

1.2. Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar

Klasen (2002), eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğinin uzun vadeli ekonomik büyümeyi nasıl etkilediğini Doğu Asya ve Sahra altı Afrika, Güney Asya ve Orta Doğu ülkeleri için panel regresyon analizi ile araştırmıştır. Yapılan analiz sonucunda, eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğinin, ortalama insan sermayesi seviyesini düşürerek ekonomik büyümeyi doğrudan etkilediği görülmüştür. Ayrıca, cinsiyet eşitsizliğinin yatırım ve nüfus artışı üzerindeki etkisinden dolayı büyümenin dolaylı olarak etkilendiği tespit edilmiştir.

Dasgupta ve Goldar (2005) tarafından, Hindistan için 1999-2000 dönemi hanehalkı anket verilerinden yararlanılarak Hindistan'daki kırsal kadın işgücü arzı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kırsal kesimdeki hanelerin yoksulluk sınırının altındaki hanehalkı arzının, ücret oranı ve ailedeki kazançlı üye sayısı ile ters ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İslami (2005), İsveç'teki evli kadınların zamana bağlı işgücüne katılım davranışlarını; kadın istihdam durumu, yaş, kadın eğitim durumu, doğurganlık değişkenleri, doğum yeri, kocanın kazancı ve gelecek doğum verilerini kullanarak dinamik probit modeli ile analiz etmiştir. Yapılan analizde, kadınların işgücüne katılımına yaş, doğurganlık değişkenleri, doğum yeri, kocanın kazancı ve eğitimin doğrudan etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yüksek eğitimli doğum yapan

kadınların işgücüne katılımının, orta eğitilmiş doğum yapan kadınlara oranla daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Luci (2009), 1965-2005 dönemi ve 184 Ülke için, kişi başı GSYİH ve kadın işgücü verilerini kullanarak Panel veri analizi yapmıştır. Analiz sonucunda, kadınların işgücü piyasasına katılımı, ekonomik büyüme üzerinde olumlu etki yaratırken, ekonomik büyümenin kadınların işgücüne katılımı üzerinde net bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Klasen ve Lamanna (2009) tarafından Orta Doğu ve Kuzey Afrika, Sahra-altı Afrika, OECD, Latin Amerika ve Karayipler, Doğu ve Orta Avrupa, Doğu Asya ve Pasifik, Güney Asya için Panel veri analizi uygulanmıştır. 1960-2000 dönem aralığında yapılan analiz sonucuna göre, eğitim ve istihdamdaki cinsiyet ayrımcılığının ekonomik büyümeyi önemli ölçüde azalttığı görülmektedir.

Bilgi ekonomisi ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi 2000-2009 dönemi, OECD ülkeleri için araştıran Arslan, Özkan ve Bayraktutan (2011), panel veri analizinden faydalanmışlardır. Yapılan analizde, bilgi ekonomisi ve kadın istihdamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Er (2012), ekonomik büyüme ile kadın istihdam ilişkisini 187 ülke için panel veri ile analiz etmiştir. Yapılan analizler neticesinde, doğurganlığın azalması, kadınların daha fazla istihdama ve parlamentoya katılmasına neden olduğu, Bunun da ülkenin ekonomik büyümesine önemli ölçüde katkı sağladığı tespit edilmiştir.

1980-2009 dönemi, heterojen ülke grupları (130 ülke) için AMG yöntemi ile kadınların işgücüne katılımı ile iktisadi kalkınma arasında U şekilli ilişkiyi test eden Küçükşen (2013), kadınların işgücüne katılımı ve iktisadi kalkınma ilişkisinin çapraz kesit bağımlılığından etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Pakistan'da ekonomik büyüme ve kadın işgücü arasındaki ilişkiyi 1980-2010 dönemi için inceleyen Mujahid ve Zafar (2013), ARDL analizi ve Granger nedensellik testini kullanmışlardır. Ekonometrik uygulama sonucunda, ekonomik büyüme ile kadın işgücü arasında uzun vadeli ve U şeklinde ilişki bulunmuştur.

Dehghania ve Firouzjaib (2015), İslam Konferansı Örgütü (İKÖ) ülkeleri için yaptıkları dinamik panel veri analizinde GSYİH, işgücü, başkent ve kadın işgücüne

katılım verilerini kullanmışlardır. Arellano ve Bond tesri sonuçlarına göre, İslam Konferansı Örgütü (İİT) ülkelerinde kadın işgücüne katılımının GSYH üzerindeki etkisi olumsuz ve anlamsızdır. İslam Konferansı Örgütü (İİT) ülkelerindeki ekonomik faaliyetlerde ve özellikle İslam'da din, engel olarak kabul edilmektedir.

Lechman ve Kaur (2015), tarafından 162 ülkeye 1990-2012 dönemi için panel veri analizi uygulanmıştır. Analizde kadın işgücü ve GSYİH verileri kullanılmıştır. Analiz neticesinde, yüksek gelirli ve üst-orta gelirli ekonomilerde, U-biçimli ilişkinin varlığı pozitif iken, düşük-orta gelirli ülkeler grubunda tam tersi sonuca ulaşılmıştır.

Alaoui (2016), Fas, Cezayir, Tunus ve Mısır ekonomisi 1960-2012 için kadınların eğitiminin ekonomik büyümeye katkısını ölçmek amacıyla GSYİH, ilköğretim toplamı, ortaöğretim toplamı, yükseköğrenim toplamı, toplam işgücüne katılım, eğitime veya kamuya yatırım, eğitim harcamaları ve kurumsal sermaye verilerinden faydalanarak panel veri analizi yapmıştır. Yapılan analiz sonucunda, yükseköğrenimli kadınların, kadınların işgücüne katılımının ve kurumsal sermayenin, ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği görülmektedir. Ayrıca ilköğretim ve ortaokullu kadınların büyümeyi negatif etkilediği tespit edilmiştir.

Husain (2016), 1991-2012 dönemi Bangladeş için, kadın işgücüne katılma oranı ve kişi başı GSYİH verilerine tarım, sanayi ve hizmet değerlerini ekleyerek sıradan en küçük kareler yöntemi ile analiz etmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre, Bangladeş'te yükselen U eğrisinin bir kısmı kadınların imalat ve hizmet sektörüne aktif katılımı ile açıklansa da kadınlar hala tarım sektöründe ekonomik olarak aktiftir. Kadınların işgücüne katılımının ekonomik büyüme üzerinde etkisi büyüktür.

Suudi Arabistan 1999-2014 dönemi için, kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisini araştıran Saqib, Aggarwal ve Rashid (2016), yöntem olarak zaman serisi analizini kullanmışlardır. Uygulanan ampirik analiz sonucunda, kadınların güçlenmesi ile ekonomik büyüme arasında pozitif uzun vadeli ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Taşseven, Altaş ve Ün (2016), kadın işgücüne katılımının belirleyici faktörlerini 1990-2013 dönemi için OECD Ülkelerinde panel logit modeli ile analiz etmişlerdir. Yapılan uygulamalar sonucunda, işsizlik oranı, kişi başı gayri safi yurt içi hasıla ve doğurganlık oranının önemli ölçüde kadınların işgücüne katılımını etkilediği görülürken,

doğum oranlarının kadın işgücü üzerinde en yüksek etkiye sahip değişken olduğu tespit edilmiştir.

OECD ülkelerinde, kadın işgücüne katılımın GSYİH üzerindeki etkisini 2007-2014 dönemi için panel veri ile analiz eden Dücan ve Polat (2017), GSYİH artış oranı, kadın/erkek işgücüne katılım oranı, dışa açıklık, doğrudan yabancı yatırım girişleri, nüfus artış oranı, döviz kuru ve enflasyon oranı verilerinden faydalanmışlardır. Ekonometrik uygulama neticesinde, OECD Ülkelerinde kadın/erkek işgücüne katılım oranındaki artışın GSYİH artışı üzerinde negatif etkisi söz konusu olduğu ve bu negatif etkinin OECD ülkelerine nazaran, G7 ülkelerinde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadın eğitiminin Pakistan'ın ekonomik büyümesi üzerindeki etkisini 1990-2016 dönemi için, sıradan en küçük kareler regresyon yöntemi ile analiz eden Hassan ve Rafaz (2017), kadın eğitimi verimlilik oranı, işgücüne katılım oranı, GSYH, doğurganlık oranı ve eğitim harcamaları verilerini kullanmışlardır. Analiz neticesinde, Kadın eğitiminin ekonomik büyüme üzerinde önemli ve olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, kadın eğitimi, kadın işgücüne katılım, doğurganlık oranı ve eğitim harcamasındaki %1 'lik artışın, ekonomik büyümede %96'lık değişime neden olduğu tespit edilmiştir.

Rodriguez (2017), 2003-2010 dönemi için 5 Latin Amerika Ülkesinde (Arjantin, Uruguay, Peru, Brezilya, Ekvador) kadın işgücü arzı ile ekonomik büyüme ilişkisini panel veri analizi ile araştırmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, İşgücü katılım oranlarının büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu görülürken, emek yoğunluğu ile büyüme arasında ters ilişki söz konusu olduğu görülmüştür.

Karakütük ve Özbal (2019), kadınların eğitimi, işgücüne katılımı ve milli gelir arasındaki ilişkiyi, G20 ülkelerinin 1997-2018 dönemi için panel veri analizi yöntemiyle araştırmışlardır. Yapılan analizler sonucunda, kadınların işgücüne katılım oranları ile kadınların tüm seviyelerdeki okullaşma oranları arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. G20 ülkelerinde kadınların okullaşma oranının kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırdığı ve kadınların okullaşma oranları ile kadın istihdamının artması ile ülkelerdeki kişi başı milli gelirin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 3.2 Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisini Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar

Yazar(lar)/Yıl	Ülke(ler)	İncelenen Dönem/Yöntem	Değişkenler	Sonuç
Klasen (2002)	Doğu Asya ve Sahra altı Afrika, Güney Asya ve Orta Doğu	Panel regresyon analizi	Ekonomik büyüme, eğitim, nüfus artışı, yatırım	Eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğinin, ortalama insan sermayesi seviyesini düşürerek ekonomik büyümeyi doğrudan etkilediği görülmüştür. Ayrıca, cinsiyet eşitsizliğinin yatırım ve nüfus artışı üzerindeki etkisinden dolayı büyümenin dolaylı olarak etkilendiği tespit edilmiştir.
Vlasblom ve Schippers (2004)	Avrupa	1992-1999, Logaritmik Model	Kadının işgücüne katılım oranı, Medeni hal, yaş, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısı	Eğitim düzeyinin artmasının sosyal olarak kadını değiştirdiğini ve son yıllarda artan kadın işgücüne katılım oranının bununla açıklandığı belirtilmiştir.
Dasgupta ve Goldar (2005)	Hindistan	1999-2000, Heckman seçim tekniği, 1999-00 Hanehalkı anketi	Kadın eğitim düzeyi, çocuk sayısı, meslek, kadın yaşı, ücret oranı, kişi başı aylık harcama, hanehalkı mülkiyeti	Kırsal kesimdeki hanelerin yoksulluk sınırının altındaki hanehalkı arzının, ücret oranı ve ailedeki kazançlı üye sayısı ile ters ilişkili olduğu görülmektedir.
İslami (2005)	İsveç	1992-2001, Dinamik probit modeli	Kadın istihdam durumu, kadın yaş, kadın eğitim durumu, doğurganlık değişkenleri, doğum yeri,	Yüksek eğitilmiş doğum yapan kadınların işgücüne katılımının, orta eğitilmiş doğum yapan kadınlara oranla daha fazla

			kocanın kazancı, gelecek doğum	olduğu tespit edilmiştir.
Luci (2009)	184 Ülke	1965-2005, Panel veri analizi	Kişi başı GSYİH, kadın işgücüne katılma oranı	Kadınların işgücü piyasasına katılımı, ekonomik büyüme üzerinde olumlu etki yaratırken, ekonomik büyümenin kadınların işgücüne katılımı üzerinde net bir etkisi yoktur.
Klasen ve Lamanna (2009)	Orta Doğu ve Kuzey Afrika, Sahra-altı Afrika, OECD, Latin Amerika ve Karayipler, Doğu ve Orta Avrupa, Doğu Asya ve Pasifik, Güney Asya	1960-2000, Panel veri analizi	Ekonomik büyüme, çalışma çağındaki nüfus, yatırım oranı, beşeri sermaye, bölgesel kukla değişkenler	Eğitim ve istihdamdaki cinsiyet ayrımcılığının ekonomik büyümeyi önemli ölçüde azalttığı görülmektedir.
Arslan, Özkan ve Bayraktutan (2011)	OECD Ülkeleri (19 üye ülke)	2000-2009, Panel veri analizi	Kadın istihdam oranı, bilgi ekonomisi endeksi	Bilgi ekonomisi ve kadın istihdamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Er (2012)	187 Ülke	1998-2008, Panel veri analizi	GSYİH, Kadın eğitim, istihdam, doğurganlık, sağlık, siyasi ve ekonomik göstergeleri	Doğurganlığın azalması, kadınların daha fazla istihdama ve parlamentoya katılmasına neden olduğu, Bunun da ülkenin ekonomik büyümesine önemli ölçüde katkı sağladığı tespit edilmiştir.
Lahoti ve Swaminathan (2013)	Hindistan	EKK yöntemini	Ekonomik büyüme ve kadın işgücüne katılım oranı	Ekonomik büyüme ile emek kadınların işgücüne katılımı oranları arasında önemli bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mujahid ve Zafar (2013)	Pakistan	1980-2010, ARDL analizi ve Granger nedensellik testi	Ekonomik büyüme ve kadın işgücüne katılım oranı	Ekonomik büyüme ile kadın işgücü arasında uzun vadeli ve U şeklinde ilişki bulunmuştur.
Küçükşen (2013)	Heterojen ülke grupları (130 ülke)	1980-2009, AMG yöntemi	Kadınların işgücüne katılım oranı, kişi başı gayri safi yurtiçi hasıla, şehirleşme, doğurganlık oranı	Kadınların işgücüne katılımı ve iktisadi kalkınma ilişkisinin çapraz kesit bağımlılığından etkilendiği tespit edilmiştir.
Dehghania ve Firouzjaib (2015)	İslam Konferansı Örgütü (İİT) ülkeleri	Dinamik panel veri analizi, Arellano ve Bond modeli	GSYİH, işgücü, Başkent, Kadın işgücüne katılım	İslam Konferansı Örgütü (İİT) ülkelerinde kadın işgücüne katılımın GSYİH üzerindeki etkisi olumsuz ve istatistiksel olarak anlamsızdır.
Lechman ve Kaur (2015)	162 ülke (Dünya ülkesi)	1990-2012, Panel veri analizi	Kadın işgücü, GSYİH	Yüksek gelirli ve üst-orta gelirli ekonomilerde, U-biçimli ilişkinin varlığı pozitif iken, Düşük-orta gelirli ülkeler grubunda tam tersidir.
Öztunç, Oo ve Serin (2015)	Asya Pasifik ülkeleri (Bangladeş, Kamboçya, Çin, Hindistan, Endonezya, Lao PDR, Malezya, Filipinler, Tayland, Vietnam)	1990-2010, Panel regresyon analizi	Kişi başı GSYİH, okuryazarlık oranı, doğurganlık oranı, kadın işgücüne katılım, kadın ilk ve üçüncül okula kayıt olma	Doğurganlık oranının, kadın işgücüne katılım oranının ve kadın okuryazarlık oranının, ekonomik büyüme üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Alaoui (2016)	Fas, Cezayir, Tunus ve Mısır	1960-2012, Panel veri analizi	İlköğretim toplamı, ortaöğretim toplamı, yükseköğrenim toplamı, toplam işgücüne katılım,	Yükseköğrenimli kadınların, işgücüne katılımının ve kurumsal sermayenin,

			eğitime veya kamuya yatırım, eğitim harcamaları ve kurumsal sermaye	ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği görülürken ilköğretim ve ortaokullu kadınların büyümeyi negatif etkilediği tespit edilmiştir.
Husain (2016)	Bangladeş	1991-2012, Sıradan en küçük kareler yöntemi	Kişi başı GSYİH, kadın işgücüne katılma oranı	Kadınların işgücüne katılımının ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisi vardır.
Saqib, Aggarwal ve Rashid (2016)	Suudi Arabistan	1999-2014, Zaman serileri analizi	Kişi başı GSYİH, kadın istihdam oranı	Kadınların güçlenmesi ile ekonomik büyüme arasında pozitif uzun vadeli ilişki olduğu görülmektedir.
Taşseven, Altaş ve Ün (2016)	OECD Ülkeleri	1990-2013, Panel logit modeli	Kadın işgücüne katılım oranı, kişi başı GSYİH, doğurganlık oranı, işsizlik oranı, ücretli ve maaşlı işsiz sayısı, kadın erkeklerin üçüncül kayıt oranı	İşsizlik oranı, kişi başı gayri safi yurt içi hasıla ve doğurganlık oranı önemli ve olumlu ölçüde kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir. Bununla birlikte, doğum oranlarının kadın işgücü üzerinde en yüksek etkiye sahip değişken olduğu tespit edilmiştir.
Dücan ve Atay Polat (2017)	G7 ve OECD Ülkeleri	2007-2014, Panel veri analizi	GSYİH artış oranı, kadın/erkek işgücüne katılım oranı, dışa açıklık, doğrudan yabancı yatırım girişleri, nüfus artış oranı,	OECD Ülkelerinde kadın/erkek işgücüne katılım oranındaki artışın GSYİH artışı üzerinde negatif etkisi söz konusudur. Bu negatif etkinin

			döviz kuru ve enflasyon oranı	OECD ülkelerine nazaran, G7 ülkelerinde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Hassan ve Rafaz (2017),	Pakistan	1990-2016, Sıradan en küçük kareler regresyon yöntemi	Kadın eğitimi, verimlilik oranı, işgücüne katılım oranı, GSYH, doğurganlık oranı ve eğitim harcamaları	Kadın eğitimi, kadın işgücüne katılım, doğurganlık oranı ve eğitim harcamasındaki %1 'lik artış, ekonomik büyümede %96'lık değişime sebep olmaktadır.
İlalan (2017)	34 OECD Ülkesi	2000-2012, Heterojen Panel Veri	Kadınların işgücüne katılım oranı, kişi başı GSYH, açıklık, vergi yükü, mali serbestlik	Kadın işgücüne katılım oranı ile mali serbestlik arasında pozitif, işgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü ile negatif bir ilişki bulunmuştur.
Rodriguez (2017)	Latin Amerika Ülkeleri (Arjantin, Uruguay, Peru, Brezilya, Ekvador)	2003-2010, Panel veri analizi	Kişi başı GSYİH, işgücüne katılım oranı, ücret, yoksulluk oranları	İşgücü katılım oranları büyüme üzerinde pozitif bir etkiye sahipken, emek yoğunluğu ile büyüme arasında ters bir ilişki söz konusudur.
Karakütük ve Özbal (2019)	G20 Ülkeleri	1997-2018, Panel veri analizi	Kişi başı GSYİH, kadınların işgücüne katılma oranı, kadınların ilköğretim okullaşma oranı, kadınların ortaöğretim okullaşma oranı, kadınların yükseköğretim okullaşma oranı	Kadınların işgücüne katılım oranları ile kadınların tüm seviyelerdeki okullaşma oranları arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. G20 ülkelerinde kadınların okullaşma oranının kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırdığı ve kadınların okullaşma oranları

				ile kadın istihdamının artması ile ülkelerdeki kişi başı milli gelirin de arttığı sonucuna varılmıştır.
--	--	--	--	---

1.3. Kadın Eğitimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkiyi Türkiye ve Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar

Levine ve Renelt (1992), 119 Ülke için GDP ortalama yıllık büyüme oranı, ilk ve ortaöğretime katılım oranı, kamu eğitim harcamalarının GDP içerisindeki payını kullanarak Panel veri analizi uygulamıştır. Yapılan analiz neticesinde, kamu eğitim harcamalarının ulusal gelir içerisindeki payı ile iktisadi büyüme oranı arasında güçlü bir ilişki bulunmamaktadır.

Barro (2001), 100 ülke için Panel OLS analiziyle okullaşma düzeyi ile büyüme arasındaki ilişkiyi cinsiyet temelinde incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, yetişkin erkeklerin orta eğitim ve daha yukarı seviyelerde okullaşma düzeyi ile iktisadi büyüme arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Özpolat (2009), 1990-2005 zaman aralığında gelişmekte olan ülkeler için yapmış olduğu Sıradan En Küçük Kareler analiziyle, kadın okuma yazma oranları ve ilköğretimde okullaşma oranları hasılayı negatif etkilediği ve ortaöğretim okullaşma oranlarının hasılayı pozitif etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Yumuşak vd. (2013), 1968-2006 dönemleri Türkiye ekonomisi için yıllık büyüme oranı, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimden mezun olan kadın oranı verilerinden yararlanarak Gregory Hansen ve Hatemi-J eş bütünleşme testlerini yapmıştır. Yapılan analiz sonucunda kadın eğitimi ile ekonomik büyüme arasında eş bütünleşmenin varlığı tespit edilmiştir.

Çelebi (2016), Türkiye ve Türki Cumhuriyetlerdeki kadın eğitimi ve istihdamına ilişkin karşılaştırmalı analiz yapmıştır. Yapılan analiz neticesinde, Türkiye ve Türki Cumhuriyetlerde kadınların istihdama katılımı erkeklere oranla daha az olduğu görülürken, kadın eğitimi ve istihdama katılım göstergelerinin, gelişmiş ülkelere oranla daha düşük bir seyir halinde olduğu tespit edilmiştir.

Yazıcı (2018), Kadın işgücüne katılım oranı, kadın istihdam oranı, evlenme ve boşanma sayıları, işsizlik oranı, işgücü sayısı ve eğitim düzeyi değişkenlerinden yararlanarak, Türkiye ekonomisi 1988-2016 dönemi için, betimsel, korelasyon ve regresyon analizi yapmıştır. Analiz neticesinde, kadın eğitim düzeyi ile kadın istihdam oranı ve kadın işgücüne katılma oranı arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Syeda Anam Hassan ve Nazish Rafaz (2017), Pakistan ekonomisi 1990-2016 dönemi için sıradan en küçük kareler regresyon analizi sonucunda kadın eğitiminin ekonomik büyüme üzerinde önemli ve olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 3.3 Kadın Eğitimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkiyi Türkiye ve Yabancı Ülkeler İçin İnceleyen Uygulamalı Çalışmalar

Yazar(lar)/Yıl	Ülke(ler)	İncelenen Dönem/Yöntem	Değişkenler	Sonuç
Levine ve Renelt (1992)	119 Ülke	1960 – 1989, Panel OLS	GDP ortalama yıllık büyüme oranı, ilk ve ortaöğretime katılım oranı, kamu eğitim harcamalarının GDP içerisindeki payı	Kamu eğitim harcamalarının ulusal gelir içerisindeki payı ile iktisadi büyüme oranı arasında güçlü bir ilişki tespit edilememiştir.
Barro (2001)	100 ülke	1965 – 1995, Panel OLS	Kişi başına düşen reel GSYİH büyüme oranı, orta ve daha	Yetişkin erkeklerin orta eğitim ve daha yukarı seviyelerde okullaşma düzeyi

			yüksek düzeyde erkek eğitimi, toplam doğum oranı, kamu tüketimi / GSYİH	ile iktisadi büyüme arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.
Dollar ve Gatti (1999)	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	1975-1990, Panel veri analizi	GSMH, Ortaöğretim Okullaşma yılı okullaşma oranı	Gelişmekte olan ülkelerde kadın eğitiminin anlamsız, Gelişmiş ülkelerde ise kadın eğitiminin hasılayı olumlu etkilediği görülmüştür.
Özpolat (2009)	Gelişmekte Olan Ülkeler	1990-2005, OLS (Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi)	GSMH, İlköğretim ve ortaöğretim okullaşma oranı, Kadınların okuma-yazma oranı.	Kadınların eğitim göstergesi olarak kadın okuma yazma oranları ve ilköğretimde okullaşma oranları hasılayı negatif etkilerken, ortaöğretim okullaşma oranları hasılayı pozitif etkilemektedir.
İnce (2011)	Türkiye	1980-2009, ARDL Analizi	Kişi başına GSYİH büyüme oranı, İlköğretim, ortaöğretim ve üniversiteden mezun olma oranı, Yetişkin kadınların okuryazarlık oranı.	Ortaöğretim ve üniversiteden mezun olan kadınların büyümeyi pozitif etkilediği görülürken, ilköğretimden mezun olanların büyümeyi negatif etkilediği görülmektedir.
Günsoy ve Özsoy (2012)	Türkiye	2005-2011, VAR Analizi	GSYH, İlköğretim, genel lise, lise ve dengi meslek okulu, yüksek okul ve fakülte mezunu kadınların işgücüne katılma oranları	Büyüme üzerinde anlamlı bulunan en önemli değişken, meslek lisesi mezunu kadınların işgücüne katılım oranları ve yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımıdır.

Kılıç ve Öztürk (2012)	Türkiye	2002-2008, Standart Probit Modeli	Kadın işgücü, Eğitim durumu (İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimden mezun olan kadın), medeni durum, iş yükü, ailevi ve kişisel nedenler, ekonomik kaynaklar ve yerleşim yeri.	İşgücüne katılma olasılığının kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı ve özellikle kentsel bölgelerde yaşayan kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olduğu görülmüştür.
Bozkaya (2013)	Türkiye	1988-2012, VAR Analizi	İstihdam, Medeni durum (evli,hiç evlenmemiş,eşi ölmüş), eğitim durumu(okur yazar olmayan,lise ve dengi okullar, üniversite) ve ücret durumu (ücretsiz)	Türkiye’de kadın işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyi çok düşüktür. Dolayısıyla kadın işgücünün dışında kalmakta ve ekonomi yeterli istihdam yaratamamaktadır.
Yumuşak vd. (2013)	Türkiye	1968-2006, Gregory Hansen ve Hatemi-J eşbütünleşme testleri	Yıllık büyüme oranı, İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimden mezun olan kadın oranı.	Kadın eğitimi ile Ekonomik büyüme arasında eşbütünleşmenin varlığı tespit edilmiştir.
Zar Chı OO (2013)	Seçilmiş Asya Pasifik Ülkeleri	1980-2010, Panel Veri Analizi	Kişi Başı GSMH, Yetişkin kadınların okuma yazma oranı, ilkokul, ortaokul, lise ve yükseköğrenim kadınların okuma yazma oranları, doğurganlık oranları ve kadınların işgücüne katılım oranı.	Bağımsız değişkenlerin %59 oranında kişi başına düşen geliri açıkladığı gözlenmiştir.
Pamuk M. ve Bektaş H. (2014)	Türkiye	1998:01-2013:02, ARDL Sınır Testi Yaklaşımı, Granger	GSYİH ve eğitim harcamaları	Çalışmada elde edilen bulgular neticesinde, eğitim harcamaları ile

		Nedensellik analizi		ekonomik büyüme arasında uzun dönem ilişkisinin olmadığı sonucunda ulaşılmıştır.
Kasa ve Alptekin (2015)	Türkiye	2000-2013, Johansen eşbütünleşme testi ve VAR	GSYİH, Eğitim seviyelerine göre kadınların işgücüne katılımı	Eğitim düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranının zamanla büyümeyi artıran oranda açıkladığı tespit edilmiştir.
Aicha El Alaoui (2016)	Fas, Cezayir, Tunus ve Mısır	1960-2012, Panel Veri Analizi	GSYİH, ilköğretim toplamı, ortaöğretim toplamı, yükseköğretim toplamı, toplam işgücüne katılım, eğitime veya kamuya yatırım, eğitim harcamaları ve kurumsal sermaye.	Yüksek öğrenimli kadınların, kadınların işgücüne katılımının ve kurumsal sermayenin, ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği görülmektedir. İlköğretim ve ortaokullu kadınların büyümeyi negatif etkilediği tespit edilmiştir.
Uysal, Keskin ve Sertkaya (2016)	Türkiye	1988-2013, Granger Nedensellik Testi ve VAR Analizi.	GSYİH, Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Yükseköğretim Okullaşma Oranı ve Toplam Doğurganlık Hızı	Kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin içerisinde GSYİH ve yüksekokullaşma oranının etkisinin daha fazla olduğu görülmüştür.
Nurhayat Çelebi (2016)	Türkiye ve Türki Cumhuriyetleri	Nitel araştırma yöntemi (doküman incelemesi)	Eğitim ve istihdam göstergeleri	Türkiye ve Türki Cumhuriyetlerde kadınların istihdama katılımı erkeklere oranla daha azdır. Kadın eğitimi ve istihdama katılım göstergeleri, gelişmiş ülkelere

				oranla daha düşük bir seyir halindedir.
Altun (2017)	Türkiye	1971-2013, ARDL sınır testi ve Toda-Yamamoto nedensellik testi	Yıllık kişi başına reel GSYİH, Eğitim kademelerine göre kadınların okullaşma oranları	Kişi başına reel GSYİH ve kadınların yükseköğretim okullaşma oranı arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.
Kalaycı ve Öztürk (2017)	Türkiye	1970-2011, Regresyon Analizi	GSMH, Kadın eğitimi	Kadın eğitimi arttıkça büyümenin de arttığı dolayısıyla iki değişken arasında doğru oranda korelasyon olduğu görülmüştür.
Syeda Anam Hassan ve Nazish Rafaz (2017)	Pakistan	1990-2016, Sıradan en küçük kareler regresyon analizi	Kadın eğitimi verimlilik oranı, işgücüne katılım oranı, GSYH, doğurganlık oranı, eğitim harcamaları	Kadın eğitiminin ekonomik büyüme üzerinde önemli ve olumlu etkisi vardır. Kadın eğitimi, kadın işgücüne katılım, doğurganlık oranı ve eğitim harcamasındaki %1 'lik artışın, ekonomik büyümede %96'lık değişime neden olduğu tespit edilmiştir.
Ayşe Meriç Yazıcı (2018)	Türkiye	1988-2016, Betimsel analiz, korelasyon analizi ve regresyon analizi	Kadın işgücüne katılım oranı, kadın istihdam oranı, evlenme ve boşanma sayıları, işsizlik oranı, işgücü sayısı ve eğitim düzeyi	Kadın eğitim düzeyi ile kadın istihdam oranı ve kadın işgücüne katılma oranı arasında negatif yönlü ilişki söz konusudur.

2. EKONOMETRİK YÖNTEM VE VERİ SETİ

2.1. Veri Seti ve Model

Çalışmada Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik büyüme içerisindeki yeri ve kadınların eğitim durumu ile istihdama katılımları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Çalışma, 2003:1-2018:4 dönemini kapsamakla birlikte çalışmada bağımsız değişken olarak kullanılan eğitim durumuna göre istihdam edilen 15 yaş ve üzeri kadın sayısına ait veriler, bin kişi bazında ve TÜİK veri tabanından elde edilmiştir. Söz konusu veriler, 2014 yılı öncesi için üçer aylık olarak temin edilirken, 2014 yılı sonrasında aylık olarak hazırlandığı için uyum açısından üçer aylık veriler haline dönüştürülmüştür. Bağımsız değişkenlerden ilki; ilkökul ve öncesi mezunu kadın istihdam oranıdır. Bu değişken; okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen ve ilkökulu bitiren kadın sayısı verilerinin toplanması ve ardından toplam kadın istihdamına bölünmesiyle elde edilmiştir. Modelin ikinci bağımsız değişkeni ise yüksekökul veya fakülte mezunu kadın istihdam oranıdır. Benzer biçimde bu değişken de yüksekökul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadın sayısının toplam kadın istihdamına bölünmesiyle elde edilmiştir. Bağımlı değişken olarak ekonomik büyüme oranı, zincirlenmiş hacim harcama yöntemiyle reel GSYİH olarak alınmış ve büyüme oranı hesaplanmıştır. Bağımlı değişkene ait tüm veriler TL cinsinden olup Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (TCMB EVDS) ’den elde edilmiştir. Değişkenlere ilişkin tanımlama bilgileri Tablo 3.4.’de özetlenmektedir. Değişkenler “Tramo Seats” prosedürü kullanılarak mevsimsellikten arındırılmıştır. Çalışmanın ampirik analizleri ARDL sınır testi yaklaşımı ve Toda-Yamamoto nedensellik analizi yöntemleriyle gerçekleştirilecektir.

Tablo 3.4 Değişkenlerin Tanımlamaları

Değişkenler	Sembol	Tanımlama	Kaynak
Ekonomik Büyüme	BUY	Reel GSYİH’den elde edilen ekonomik büyüme oranı	TCMB

İlkokul ve öncesi mezunu kadın istihdamı oranı	ILK	İlkokul ve öncesi eğitim durumuna göre istihdam edilen kadın sayısı/Toplam kadın istihdamı*100	TÜİK
Yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdamı oranı	YUK	Yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadın sayısı / Toplam kadın istihdamı*100	TÜİK

Eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla oluşturulan model, denklem 3.1’de gösterilmektedir.

$$BUY_t = \alpha_0 + \alpha_1 ILK + \alpha_2 YUK + u_t \quad (3.1)$$

Denklem 3.1’deki BUY ekonomik büyümeyi temsilen reel GSYİH’yı, ILK ilkokul ve öncesi mezunu kadın istihdamı oranını, YUK yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdamı oranını, u_t hata terimini, t ise zaman dilimini göstermektedir.

Model (3.1), eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla kurulmuştur.

2.2. Ekonometrik Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme içerisindeki yerini analiz etmek amacıyla uygulanan ekonometrik yöntem açıklanmıştır. Analizin ilk aşamasında serilerin durağanlığını test edebilmek amacıyla birim kök testleri uygulanmıştır. Sırasıyla Genişletilmiş Dickey-Fuller (Augmented Dickey Fuller - ADF), Phillips Perron (PP), Kwiatkowski-Philips-Schmidt-Shin (KPSS) ve Ng-Perron olmak üzere dört farklı birim kök testinden yararlanılmıştır. İkinci aşamada durağanlık düzeyleri belirlenen değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisini tespit edebilmek amacıyla sınır testi uygulanmıştır. Sonraki aşamada ise çalışmanın esas konusunu oluşturan ARDL analizi ile değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönem ilişkileri tespit edilmiştir. Son olarak ise Türkiye’de eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini tespit edebilmek amacıyla Toda-Yamamoto nedensellik analizi uygulanmıştır.

2.2.1. Birim Kök Testi

Zaman serisi verileri kullanılarak yapılan analizlerde ilk olarak, serilerin durağan olup olmadığının anlaşılabilmesi için birim kök testleri aracılığıyla durağanlık sınaması

yapılmaktadır. Çünkü kullanılan değişkenler aracılığıyla yapılacak analizin sonuçlarının anlamlı olabilmesi için serilerin durağan olması gerekmektedir.

Serilerin durağan olmaması yani birim köke sahip olması durumunda, yapılan ekonometrik uygulamada sahte regresyon olgusuyla karşılaşılmaktadır. Bu durum da yanlış sonuçlara sebebiyet vermektedir (Akça, 2014: 106-107).

Durağanlık, analizde kullanılmak üzere seçilen serinin değerlerinin belli bir değere yaklaşmasını ya da beklenen değer etrafında dalgalandığını ifade etmektedir.

Yapılan ekonometrik analizde, seriler arasında anlamlı ilişkiler elde edilebilmesi için durağanlık şarttır. Zaman serisinin ortalama, varyans ve kovaryansının zamandan bağımsız olması yani zaman içinde değişmemesi durumunda, seri durağan bir seridir (Yavuz, 2004: 241).

Durağanlıkla ilgili olarak ilk birim kök testi, Dickey ve Fuller tarafından geliştirilmiştir (Dickey ve Fuller, 1979: 427-431). Bu testten günümüze kadar olan süreçte ise farklı unsurları göz önünde bulunduran yeni birim kök testleri geliştirilmiştir. Bu çalışmada serilerin durağanlık dereceleri ADF, PP ve KPSS birim kök testleri ile sınanmıştır.

2.2.1.1. Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) Birim Kök Testi

Serilerin durağan olması için, ortalaması ile varyansının zaman içinde değişmemesi ve kovaryansının iki dönem arasındaki uzaklığa bağlı olması gerekmektedir (Gujarati, 2011). Bir serinin sürekli artış ya da azalış göstererek, bir değere yaklaşması serinin birim kök içerdiği ve durağan olmadığı anlamına gelmektedir. Bu durumu sınavabilmek adına birçok birim kök testi geliştirilmiştir. Serilerin durağanlığını sınavabilmek için geliştirilen en yaygın test ADF'dir.

1979 yılında Dickey ve Fuller tarafından geliştirilen DF birim kök testi, 1981 yılında bağımlı değişkenlerin gecikmeli değerlerinin de eklenmesiyle birlikte ADF birim kök testi adını almıştır (Akcan, 2016: 127). Serilerin durağanlıklarının sınıandığı ADF birim kök testi için oluşturulan regresyon denklemleri aşağıda gösterilmektedir:

Sabitsiz denklem;

$$\Delta Y_t = \sigma Y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \sigma_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3.2)$$

Sabitli-trendsiz denklem;

$$\Delta Y_t = \varphi + \sigma Y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \sigma_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3.3)$$

Sabitli-trendli denklem;

$$\Delta Y_t = \varphi + \beta_t + \sigma Y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \sigma_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3.4)$$

Y_t = t dönemdeki zaman serisini, Δ = birinci farkı, φ = sabit terimi, β_t = zaman trendini, ε_t = hata terimini ve p = gecikme uzunluğunu belirtmektedir.

Elde edilen hipotezler üç denklem için de aynı olup;

- $H_0 : \delta = 0, (p=1)$
- $H_1 : \delta < 1, (p<1)$

şeklindedir.

$H_0 : \delta = 0, (p=1)$ ise; H_0 hipotezi kabul edilir, seride birim kök vardır ve seri durağan değildir.

$H_1 : \delta < 1, (p<1)$ ise; H_1 hipotezi reddedilir, seride birim kök yoktur ve Y_t serisi durağandır. Testler sonucunda elde edilen değerler, Dickey ve Fuller (DF) tarafından hesaplanan τ (Tau) istatistik değerleri Mackinnon (1996) kritik değerleriyle karşılaştırılmaktadır. Tau istatistik değerinin mutlak değeri, Mackinnon kritik değerinin mutlak değerinden küçük ise seri durağan değildir. Tam tersi tau değerinin mutlak değeri, Mackinnon kritik değerinin mutlak değerinden büyük ise seri durağandır (Şerefoğlu, 2014: 107).

ADF testinde hatalı terimlerin sabit varyansa sahip olduğu ve normal dağıldığı varsayıldığından, bu yöntemin uygulanmasında serinin yakın birim kökleri tespit

edilememektedir. Dolayısıyla yakın birim köklerin tespiti için, PP birim kök testinin yapılması gerekmektedir (Tarı, 2010: 400).

2.2.1.2. Phillips Peron (PP) Birim Kök Testi

PP testi, durağanlığı analiz etmek konusunda ADF testine alternatif olmak yerine tamamlayıcı bir test konumundadır. Hata terimlerinin bağımsız, normal dağılımlı ve sabit varyanslı olduğu kabul edilen DF birim kök testinde, otokorelasyon sorununu yok etmek için bağımlı değişkenin gecikme uzunlukları modele dahil edilmektedir. Bu durum, serbestlik derecesinin düşmesine sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla tüm bu olumsuz sonuçları önlemek adına Phillips ve Perron (1988) birim kök için yeni bir test geliştirerek literatüre katkıda bulunmuşlardır.

PP testinde ilave gecikme uzunlukları eklenmeyip, bunun yerine nonparametrik düzeltmeler yapılmaktadır. Sonuç olarak serbestlik derecesinde herhangi bir kayba sebebiyet vermemektedir (Phillips ve Perron, 1988: 345).

$$Y_t = \varphi_0 + \delta_1 Y_{t-1} + \mu_t \quad (3.5)$$

$$Y_t = \varphi_0 + \delta_1 Y_{t-1} + \delta_2 \left(t - \frac{T}{2} \right) + \mu_t \quad (3.6)$$

Yukarıdaki denklemlerde T gözlem sayısını, μ_t hata terimlerinin dağılımını göstermektedir. PP testi sonucunda da ADF testinde olduğu gibi hesaplanan t istatistiği, MacKinnon tablo değeri ile karşılaştırılır böylece sıfır hipotezleri kabul ya da reddedilir. Böylece birim kök olup olmadığına karar verilir (Torun, 2015: 60-61).

2.2.1.3. Ng-Perron Birim Kök Testi

Serilerdeki negatif hareketli ortalama yapısı, büyük oranda hata teriminde örneklem çarpıklığına neden olmaktadır. Bu durum PP testinde büyük sorun teşkil ederken DF testlerinde sorun yaratmamaktadır.

Ng ve Perron 2001 yılında, PP birim kök testinde ortaya çıkan hata teriminin hacmindeki boyut dağılımı çarpıklığının düzeltilmesi amacıyla, Ng-Perron birim kök testini geliştirmişlerdir (Perron ve Ng, 2001: 435-436). Yeni geliştirdikleri birim kök testini “M-testleri” olarak adlandırmışlardır.

Ng ve Perron (2001), geliştirdikleri birim kök testinde Genelleştirilmiş En Küçük Kareler (Generalized Least Squares) yöntemini kullanarak trendden arındırdıkları serileri test etmişlerdir. Böylelikle dört farklı yeni test ortaya atmişlardır.

Ng ve Perron (2001), ADF birim kök testindeki AR polinomunun birden küçük ama bire yakın değerde olması durumunda gücünün düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra Ng ve Perron (2001)'a göre, Moving Average (MA) kökü -1'e yakın olduğunda doğru sonuç elde edebilmek için yüksek mertebeden gecikme uzunluğu kullanılması gerekir. Gecikme uzunluğunu olması gerekenden daha düşük gösteren AIC ve SIC bilgi kriterlerinin yerine Modified Information Criteria (MIC) bilgi kriterinin kullanılması gerektiğini göstermişlerdir. Böylelikle PP birim kök testini ve bilgi kriterini modifiye etmişlerdir. Geliştirilen M-testleri sırasıyla MZ_α , MZ_t ve MSB'dir. ERS birim kök testi ise Z testi ile geliştirilmiştir (Alp, 2008: 11; Sevüktekin ve Çınar, 2017: 380).

PP testinin değiştirilmiş hali olan MZ_α ve MZ_t testleri, Bhargava testinin bir değişik versiyonu olan MPT testinin denklemleri aşağıda sırasıyla gösterilmiştir (Göktaş, 2008: 53).

$$MZ_\alpha = Z_\alpha + \left(\frac{T}{2}\right) (\theta_1 - 1)^2 \quad (3.7)$$

$$MSB = \left(\frac{T^{-2} \sum_{t=1}^T y_{t-1}^2}{s^2}\right)^{1/2} \quad (3.8)$$

$$MZ_t = Z_t + \left(\frac{1}{2}\right) \left(\frac{\sum_{t=1}^T y_{t-1}^2}{s^2}\right)^{1/2} (\theta_1 - 1)^2 \quad (3.9)$$

MPT serisinde kesme olması halinde test istatistiği 3.10 numaralı denklemdeki gibi hesaplanmakta, seride hem kesme hem de trend olması halinde ise 3.11 numaralı denklemdeki gibi hesaplanmaktadır.

$$MPT = \left[\frac{\bar{c}T^{-2} \sum_{t=1}^T \tilde{Y}_{t-1}^2 - \bar{c}T^{-1} \tilde{Y}_T^2}{S_{AR}^2} \right] \quad (3.10)$$

$$MPT = \left[\frac{\bar{c}T^{-2} \sum_{t=1}^T \tilde{Y}_{t-1}^2 + (1 - \bar{c})T^{-1} \tilde{Y}_T^2}{S_{AR}^2} \right] \quad (3.11)$$

$MZ\alpha$ ve MZ_t testlerinde hesaplanan test istatistiklerinin değeri, Ng-Perron'un belirlediği kritik değerden küçük ise genel hipotez reddedilememektedir ve sıfır hipotezi birim kökü göstermektedir. Hesaplanan MSB ve MPT test istatistikleri değerinin, Ng-Perron'un belirlediği kritik değerden küçük olması durumunda ise genel hipotez reddedilmekte ve alternatif hipotez birim kökü göstermektedir (Göktaş, 2008: 54).

2.2.1.4. Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) Birim Kök Testi

ADF birim kök testi, gecikme uzunluğu seçimine karşı duyarlı olması nedeniyle testin gücünün zayıf olduğu ve parçalı durağanlık durumunda hatalı sonuçlar verdiği bilinmektedir. ADF birim kök testindeki eksiklikleri tamamlamak amacıyla Kwiatkowski, Phillips, Schmidt ve Shin (1992) tarafından KPSS birim kök testi geliştirilmiştir (Temurlenk ve Oltulular, 2007: 2).

KPSS birim kök testindeki temel amaç, serileri trendden arındırıp, durağanlaştırmaktır. Burada seriler durağan hale getirilirken Langrange Çarpanı (Lagrange Multiplier - LM) istatistiğinden faydalanılmaktadır. ADF ve PP testlerinin aksine KPSS testinde, H_0 hipotezi serinin durağan olduğunu, H_1 hipotezi ise serinin durağan olmadığını ve birim kök içerdiğini ifade etmektedir (Azam ve diğerleri, 2016).

$$Y_t = \alpha_t + m_t + \varepsilon_t \quad (3.12)$$

$$m_t = m_{t-1} + u_t \quad (3.13)$$

Yukarıdaki 3.12 numaralı regresyon modelinde, Y_t gözlemlenmiş seriyi, α_t deterministik trend serisini, m_t rassal yürüyüşü ve ε_t durağan hataları ifade etmektedir.

Hata teriminin ortalaması sıfır, varyansı da sabittir yani $u_t \sim IID(0, \sigma_u^2)$ 'dur. Durağanlık hipotezine göre u_t 'nin varyansı sıfır ($\sigma_u^2=0$) 'dır. Farklı bir durumda ε_t 'nin durağan ve $\varepsilon_t \sim IIDN(0, \sigma_u^2)$ olduğu kabul edilmektedir. KPSS birim kök testinin H_0 hipotezinde serinin trend durağan (birim kök içermediği) olduğu savunulurken, H_1 hipotezinde serinin durağan olmadığı (birim kök içerdiği) savunulmaktadır (Sevüktekin ve Çınar, 2017: 377).

KPSS testinin modeli aşağıda gösterilmektedir:

$$S_t = \sum_{t=1}^T \varepsilon_t \quad t=1,2,3,\dots,\dots,\dots, T \text{ için} \quad (3.14)$$

KPSS test istatistiği LM'dir. LM testi de aşağıdaki formülle hesaplanmaktadır:

$$LM = \sum_{t=1}^T S_t^2 / s^2(\ell) \quad (3.15)$$

Burada, $s^2(\ell) = T^{-1} \sum_{t=1}^T e_t^2 + 2T \sum_{s=1}^{\ell} w(s, \ell) \sum_{t=s+1}^T e_t e_{t-s}$ olarak açıklanmaktadır. $s^2(\ell)$ 'nin tutarlı bir tahminini $\ell \rightarrow \infty$ giderken $T \rightarrow \infty$ için $\ell = \sigma T^{1/2}$ hesaplanmaktadır. KPSS birim kök testinin hipotezleri şu şekildedir:

$H_0: \sigma_u^2 = 0$ olduğunda seri durağandır.

$H_1: \sigma_u^2 \neq 0$ olduğunda seri durağan değildir.

KPSS testi, ADF ve PP testinin tam tersi olarak hesaplanmakta ve ADF ile PP testinin sağlanması yerine kullanılmaktadır. Ayrıca diğer testlere kıyasla daha sağlıklı sonuçlar vermektedir.

2.2.2. Sınır Testi

Birim kök içeren zaman serileri arasındaki korelasyonu tespit edebilmek amacıyla geliştirilen eşbütünleşme analizi aynı zamanda zaman serileri arasındaki uzun dönemli ilişkinin de anlaşılmasına olanak sağlamaktadır.

Eşbütünleşme teorisine göre, dengeden sapma durumu söz konusu ise yeniden dengeye dönülebilmesi ya da dengeden sapma durumunun geçici olabilmesi ancak eşbütünleşme ilişkisi varsa mümkündür.

Durağan olmayan zaman serilerinin eşbütünleşik olması durumunda ise değişkenlerin ortak trende sahip olduğundan söz edilebilmektedir. Uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisinin tespiti için yaygın olarak Engle ve Granger (1987) tarafından geliştirilen Engle-Granger eşbütünleşme analizi ile Johansen (1988) ve Johansen-Juselius (1990) tarafından geliştirilen Johansen eşbütünleşme analizi kullanılmaktadır.

Bu yöntemlerle esasen değişkenlerin durağan olup olmadığı ya da uzun dönemli denge ilişkileri araştırılmaktadır (Güney, 2007: 115).

Eşbütünleşme analizinde ilk aşama değişkenler arasındaki eşbütünleşme derecesinin belirlenmesidir. Fakat yapılan testler neticesinde değişkenlerin bütünleşme

derecelerinin aynı olmadığı sonucu ile de karşılaşılabilmektedir. Bu durumda gerek Engle-Granger eşbütünleşme analizinin gerekse Johansen eşbütünleşme analizinin uygulanabilmesi mümkün olmamaktadır. Bahsedilen bu yöntemlerin kullanılabilmesi için tüm değişkenlerin düzeyde durağan olmaması ve farkları alındığında durağan hale gelmeleri gibi ölçütlerin sağlanması gerekmektedir (Taşçı, Darıcı ve Erbaykal, 2009: 109).

Literatüre çözüm olarak sunulan bu eşbütünleşme testleri değişkenler arasındaki bütünleşme derecelerinin aynı olmadığı ve veri setinin sınırlı olduğu durumlarda belirsiz, doğru olmayan sonuçlara neden olabilmektedir. Bu sorunlar neticesinde son yıllarda Pesaran ve Pesaran (1997), Pesaran ve Smith (1998), Pesaran ve Shin (1999) ve Pesaran, Shin ve Smith (2001) tarafından geliştirilen sınır testi bu açığı kapatmaktadır. Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model (AutoRegressive Distributed Lag - ARDL) yaklaşımı olarak bilinen bu yöntemle, seriler arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişkilerin varlığı tespit edilmektedir (Genç, 2015: 140).

Pesaran, Shin ve Smith (2001)'in geliştirdikleri yöntemin yapılabilme şartı değişkenlerin düzeyde durağan [I(0)] veya birinci farkta durağan [I(1)] olmalarıdır. Modeldeki değişkenlerin ikinci farkta durağan [I(2)] olmaması gerekir. Değişkenlerin I(2) olması, F istatistiğini geçersiz kılar ve yanıltıcı sonuçlar elde edilmesine neden olur. Değişkenlerin durağanlık şartı sağlandıktan sonra Kısıtlanmış Hata Modeli (UECM) tahmin edilmektedir. UECM tahmin sonucu elde edilen 3.16 numaralı denklem aşağıda gösterilmektedir (Künü, 2013: 90).

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^m \beta_{1i} \Delta Y_{t-1} + \sum_{i=0}^m \beta_{2i} \Delta X_{t-1} + \beta_3 Y_{t-1} + \beta_4 X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3.16)$$

Yukarıdaki denklemde Δ değişkenlerin birinci farkını ifade ederken, sabit terim katsayısı β_0 , uzun dönem katsayıları ise β_3 ve β_4 şeklinde gösterilmektedir. ΔY_t 'nin gecikmeli değeri β_1 , ΔX_t 'nin gecikmeli değeri olan β_2 katsayıları kısa dönem dinamiklerini göstermesi amacı ile eşitliğe eklenmiştir (Keskin, 2008: 225).

Sınır testinin uygulanabilmesi için, denklem kurulduktan sonraki aşamada “m” ile ifade edilen uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Uygun gecikme

uzunluğunun belirlenebilmesi için de Akaike, Schwarz ve Hannan-Quinn kritik değerleri kullanılmaktadır.

Gecikme uzunluğunun belirlenmesinin ardından X^2 Breusch-Godfrey (Lagrange Çarpanı (LM) testi adı da verilen, otokorelasyonun belirlenmesi için kullanılan testtir.) otokorelasyon testi uygulanarak modelin otokorelasyon sorunu içerip içermediğine bakılır (Kızılkaya, Sofuoğlu ve Karaçor, 2016: 210). Sınır testinde temel hipotez; $H_0: \beta_3 = \beta_4 = 0$ şeklinde kurulmaktadır. Temel hipotezin reddedilmesi halinde değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğuna karar verilir. Hipotezin sınanabilmesi için F testi veya Wald testi uygulanmaktadır. Eşbütünleşme ilişkisinin varlığı tespit edilirken hesaplanan test istatistiği Pesaran, Shin ve Smith (2001)'de gösterilen alt ve üst kritik değerleri ile karşılaştırılır (Pesaran, Shin ve Smith, 2001: 290). Hesaplanan F istatistiği değerinin tablodaki alt kritik değerden küçük olması durumunda, eş bütünleşme ilişkisi olmadığını ifade eden temel hipotez kabul edilmekte ve eş bütünleşme ilişkisinin olmadığına karar verilmektedir. Hesaplanan F istatistiği değerinin tablo üst kritik değerinden büyük olması durumunda ise temel hipotez reddedilmekte ve eş bütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Hesaplanan test istatistiğinin alt ve üst kritik değer arasında olduğu durumda ise kesin bir yorum yapılamamakta ve başka eş bütünleşme testlerine başvurulması gerekmektedir (Altıntaş ve Ayriçay, 2010: 83).

2.2.3. Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model (ARDL)

Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı sınır testi ile tespit edildikten sonra, değişkenler arasında uzun ve kısa dönem ilişkilerinin araştırılması için ARDL modeli kurulmaktadır.

ARDL yaklaşımı, içsellik sorunu açısından uzun dönem katsayılarını test etme gücü sayesinde Engle-Granger yönteminden daha üstündür. Bununla birlikte kısa ve uzun dönem katsayılarını aynı anda tahmin edebilmektedir (Halıcıoğlu, 2004).

3.17 numaralı denklemde gösterilen ARDL modeli değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi araştırmak amacıyla kurulmuştur.

$$Y_t = \theta_0 + \sum_{i=1}^p \theta_{1i} Y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \theta_{2i} X_{t-i} + e_t \quad (3.17)$$

3.17 numaralı denklemde Y_t bağımlı değişkeni, X_t bağımsız değişkeni, p bağımlı değişkenin gecikme uzunluğunu, q ise bağımsız değişkenin gecikme uzunluğunu göstermektedir. Modelde öncelikle bağımlı değişkenin uygun gecikme uzunluğu, daha sonra ise bağımsız değişkenin gecikme uzunluğu belirlenmektedir (Yamak ve Tanrıöver, 2007: 7). Y_t bağımlı değişkeni ve X_t bağımsız değişkeni temsil etmektedir. Uygun gecikme uzunluğu belirlenirken AIC, SIC ve Hannan-Quinn Bilgi Kriteri gibi bilgi kriterlerinden faydalanılmaktadır. Sonuç itibarıyla ARDL modeli ARDL (p,q) olarak tanımlanmaktadır.

3.18 numaralı denklemde Bardsen (1989) yöntemi ile uzun dönem katsayıları hesaplanmaktadır. Denklemin pay kısmında uzun dönem ARDL modelindeki bağımsız değişken katsayıları yer alırken, payda kısmında bağımlı değişkenin katsayılarının birden farkı yer almaktadır (Kaygusuz, 2014: 85).

$$\text{Uzun dönem katsayısı} = \frac{\sum_{i=0}^q \theta_{2,i}}{1 - \sum_{i=1}^p \theta_{1,i}} \quad (3.18)$$

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin tespitinden kısa dönemli ilişkinin tespiti için oluşturulan hata düzeltme modeli, 3.19 numaralı denklemde gösterilmektedir.

$$\Delta Y_t = \theta_0 + \theta_1 ETC_{t-1} + \sum_{i=1}^p \theta_{2i} \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \theta_{3i} \Delta X_{t-i} + u_t \quad (3.19)$$

3.19 numaralı denklemde Δ , değişkenlerin birinci farkını gösterirken, ETC_{t-1} , hata teriminin bir gecikmeli değerini ifade etmektedir. Hata düzeltme terimi olarak adlandırılan bu değişkenin katsayısının negatif ve istatistiki olarak anlamlı olması gerekmektedir. Uzun dönem için bulunan ilişkilerde destekleyici özellik taşıyan hata terimi katsayısı, herhangi bir şok sonucunda meydana gelen bir sapmanın ne kadar zamanda düzeleceğini ifade etmektedir. Negatif katsayı büyüklüğü ile uzun dönem

dengeye dönme hızı doğru orantılıdır. Negatif katsayı büyüklüğü arttıkça uzun dönem dengeye dönme hızı da artmaktadır.

2.2.4. Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi

Literatürde yer alan birçok ekonometrik çalışmada nedensellik analizi yapıldığı görülmektedir. Bu analizlerin yapılış amacı iki değişkenin birbirinin nedeni olup olmadığını tespit etmek ve nedensellik söz konusu ise yönünün ne olduğunu belirlemektir.

Granger (1969) tarafından geliştirilmiş olan ve “Granger Nedensellik Testi” olarak bilinen nedensellik analizine uygulamada başvurulmaktadır.

Granger Nedensellik Testi, düzeyde durağan olmayan ve aynı derecede durağanlaşan değişkenler arasında nedenselliğin tespiti ve yönünün saptanması için kullanılmaktadır. Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi yoksa bu yöntem kullanılmamaktadır (Gazel, 2017: 291; Tayyar, 2018: 101).

Granger nedensellik analizinden hareketle geliştirilen ve değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin tespitinde kullanılan bir diğer yöntem de Toda-Yamamoto nedensellik analizidir (Bağdigen ve Beşer, 2009: 11). Bu analiz yöntemi ile seriler arasında eşbütünleşme şartı aranmadan nedensellik ilişkisi tespit edilebilmektedir.

Toda-Yamamoto nedensellik analizinde, seriler durağan olmasa bile VAR modeli kurulmakta ve gecikmesi arttırılmış Wald (MWALD) sınaması yapılmaktadır. Bu analizde değişkenlerin durağan veya eşbütünleşik olup olmaması önemli değildir. Toda-Yamamoto analizinin yapılabilmesi için gerekli ilk koşul gecikme uzunluğunun (k) belirlenmesidir. Sonraki aşamada ise belirlenen gecikme uzunluğuna maksimum bütünleşme derecesi (d_{max}) eklenmektedir (Doğan, 2017: 24). Üçüncü aşamada ise VAR modeli kurulup Wald sınaması yapılmaktadır (Akkaş ve Sayılğan, 2015: 575).

Bu yöntemin önemli özelliklerinden biri, uygun birim kök ve eşbütünleşme testlerinin seçilmesinde uygulanan ön testlere gerek duyulmamasıdır. Testin uygulanması ile serilerin bütünleşme derecesinin hatalı tespiti sonucunda meydana gelebilecek tehlikeler de ortadan kalkmaktadır (Çil Yavuz, 2006: 169). VAR modelinin Görünürde İlişkisiz Regresyon (SUR-Seemingly Unrelated Regressions) yöntemi ile tahmin edilmesi sonuçların daha etkin olmasını sağlamaktadır (İpek ve Ayvaz Kızılgöl, 2016: 429). SUR

yöntemi denklemler arasında oluşabilecek korelasyonun olumsuz etkilerini ortadan kaldırması sebebiyle, EKK yöntemine göre daha verimli kabul edilmektedir (Barışık ve Şarküneşi, 2009).

Tahmin edilen modeller aşağıda 3.20 ve 3.21 numaralı denklemlerde gösterilmiştir:

$$Y_t = \delta_0 + \sum_{i=1}^{p+d_{\max}} \delta_{1(i+d)} Y_{t-(i+d)} + \sum_{i=1}^{p+d_{\max}} \delta_{2(i+d)} X_{t-(i+d)} + \varepsilon_{1t} \quad (3.20)$$

$$X_t = \theta_t + \sum_{i=1}^{p+d_{\max}} \theta_{1(i+d)} X_{t-(i+d)} + \sum_{i=1}^{p+d_{\max}} \theta_{2(i+d)} Y_{t-(i+d)} + \varepsilon_{2t} \quad (3.21)$$

Her bir değişken denkleminde, o değişkeni açıklayan diğer değişkenin katsayılarının anlamlılığı test edilmektedir. 3.20 numaralı denklemde, X'ten Y değişkenine doğru nedensellik ilişkisi araştırılmaktadır. Burada temel hipotez “X değişkeni, Y değişkeninin nedeni değildir.” şeklindedir. Alternatif hipotez ise “X değişkeni, Y değişkeninin nedenidir.” şeklinde kurulmaktadır. “p” serbestlik dereceli X_2 dağılıma uygunluk gösteren Wald testi ile sınanmaktadır.

3.21 numaralı denklemde ise Y'den X değişkenine doğru nedensellik ilişkisi araştırılmaktadır. Benzer biçimde temel hipotez “Y değişkeni, X değişkeninin nedeni değildir.” şeklinde, alternatif hipotez ise “Y değişkeni, X değişkeninin nedenidir.” şeklinde oluşturulmaktadır (Söylemez ve Yılmaz, 2012).

3. AMPİRİK BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye ekonomisinde 2003:1-2018:4 dönemine ait ekonomik büyüme ile eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Üç aşamadan oluşan ekonometrik yöntemle çalışılmıştır. Birinci aşamada; değişkenlerin durağanlığının tespiti için ADF, PP, KPSS ve Ng-Perron olmak üzere dört farklı birim kök testi uygulanmıştır. İkinci aşamada; değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisinin olup olmadığını araştırabilmek için Pesaran, Shin ve Smith (2001), tarafından geliştirilen ARDL sınır testi kullanılmıştır. Üçüncü aşamada ise Toda-Yamamoto nedensellik testi uygulanarak değişkenlerin birbirini etkileme boyutuna bakılmıştır.

3.1. Birim Kök Testi Sonuçları

Zaman serisi analizlerinde ilk aşama, ilgili değişkenlerin birim kök testi ile durağanlığının sınanmasıdır. Değişkenlerin $I(0)$ veya $I(1)$ durağanlık seviyelerinde olması kabul edilebilir olmakla birlikte $I(2)$ olmaması gerekmektedir. Değişkenlerin durağanlığının sınanması ve serilerin maksimum bütünleşme derecelerinin tespit edilebilmesi amacıyla ADF, PP, KPSS ve Ng-Perron olmak üzere dört farklı birim kök testi kullanılmıştır.

Birim kök testleri sonuçları Tablo 3.5.'te gösterilmektedir. ADF, PP, KPSS ve Ng-Perron birim kök testi sonuçlarına göre; ilkokul ve öncesi mezunu kadın istihdam oranı ve yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdam oranı değişkenlerinin fark durağan, ekonomik büyüme değişkeninin ise düzeyde durağan olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenler $I(0)$ ve $I(1)$ gibi farklı düzeylerde durağan olduğu için geleneksel eşbütünleşme testleri uygulanamamaktadır. $I(2)$ düzeyde durağan olmadığı için sınır testi şartı sağlandığından bir sonraki aşamada sınır testi uygulanabilir. Değişkenlerin maksimum bütünleşme derecesi $I(1)$ olarak alınacaktır.

Tablo 3.5 ADF, PP, KPSS ve NG-Perron Birim Kök Testlerinin Sonuçları

DEĞİŞKEN	ADF	PP	KPSS	NG- Perron				KARAR
				MZ_a	MZ_t	MSB	MPT	
BUY	-7.479(0)^{c*}	-7.490(2)^{c*}	0.106(2)^{c*}	-28.885(2)^{c*}	-3.748(2)^{c*}	0.129(2)^{c*}	1.011(2)^{c*}	I(0)
	-3.538(%1)	-3.538(%1)	0.739(%1)	-13.800(%1)	-2.580(%1)	0.174(%1)	1.780(%1)	
	-2.908(%5)	-2.908(%5)	0.463(%5)	-8.100(%5)	-1.980(%5)	0.233(%5)	3.170(%5)	
ILK	-1.123(1)^c	-1.633(1)^c	0.127(6)^{b*}	1.803(1)^c	2.412(1)^c	1.337(1)^c	139.05(1)^c	I(1)
	-3.540(%1)	-3.538(%1)	0.216(%1)	-13.800(%1)	-2.580(%1)	0.174(%1)	1.780(%1)	
	-2.909(%5)	-2.908(%5)	0.146(%5)	-8.100(%5)	-1.980(%5)	0.233(%5)	3.170(%5)	
ΔILK	-7.023(0)^{c*}	-7.000(2)^{c*}		-14.165(2)^{c**}	-2.600(2)^{c**}	0.183(2)^{c**}	1.963(2)^{c**}	I(1)
	-3.540(%1)	-3.540(%1)		-13.800(%1)	-2.580(%1)	0.174(%1)	1.780(%1)	
	-2.909(%5)	-2.909(%5)		-8.100(%5)	-1.980(%5)	0.233(%5)	3.170(%5)	
YUK	-1.046(2)^c	-0.860(4)^c	0.094(6)^{b*}	1.611(4)^c	2.743(4)^c	1.701(4)^c	213.16(4)^c	I(1)
	-3.542(%1)	-3.538(%1)	0.216(%1)	-13.800(%1)	-2.580(%1)	0.174(%1)	1.780(%1)	
	-2.910(%5)	-2.908(%5)	0.146(%5)	-8.100(%5)	-1.980(%5)	0.233(%5)	3.170(%5)	
ΔYUK	-3.456(1)^{c**}	-6.425(4)^{c*}		-37.829(4)^{c*}	-4.267(4)^{c*}	0.112(4)^{c*}	0.880(4)^{c*}	I(1)
	-3.542(%1)	-3.540(%1)		-13.800(%1)	-2.580(%1)	0.174(%1)	1.780(%1)	
	-2.910(%5)	-2.909(%5)		-8.100(%5)	-1.980(%5)	0.233(%5)	3.170(%5)	

Not: (.) parantez içindeki rakamlar ADF testinde AIC kriteri tarafından belirlenmiş olan gecikme uzunluklarıdır. PP, KPSS ve NG-Perron testlerinde ise Bartlett Kernell tahmin yöntemi kullanılmış, bant genişliği Newey-West olarak belirlenmiştir. a: regresyonun sabit terim veya trend içermediğini, b: regresyonun sabit terim ve trend içerdiğini, c: regresyonun sabit terim içerdiğini ifade etmektedir. *: %1 anlamlılık düzeyini, **: %5 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

3.2. Sınır Testi Sonuçları

Analizin ikinci kısmını oluşturan sınır testi ile Kısıtlanmamış Hata Düzeltme Modelindeki bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birinci dönem gecikmelerinin katsayılarının anlamlılığı F istatistiği ile sınanmaktadır. Hesaplanan test istatistiği Pesaran, Shin ve Smith (2001)'deki tablo ile kıyaslanarak eşbütünleşme ilişkisine karar verilmektedir.

Sınır testi analizinden önce değişkenlerin 1. dereceden farkları alınarak, AIC ve SIC bilgi kriterlerinden yararlanılmıştır. Ardından LM testi ile otokorelasyon sorunu analiz edilmiştir. Veri aralığı göz önünde bulundurularak maksimum uygun gecikme uzunluğu 12 olarak alınmıştır. Hem otokorelasyon sorunu içermeyen hem de SIC bilgi kriterini minimum yapan, uygun gecikme uzunluğu 1 olarak belirlenmiştir. Uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesine ilişkin bilgiler Tablo 3.6'da gösterilmektedir.

Tablo 3.6 Sınır Testi için Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

M	AIC	SIC	X ² BREUSCH-GODFREY (2)
1*	4.465	4.774	0.273(0.872)
2	4.572	4.987	0.150(0.927)
3	4.545	5.069	0.061(0.969)
4	4.595	5.228	0.614(0.735)
5	4.717	5.463	1.622(0.444)
6	4.669	5.529	6.031(0.049)
7	4.547	5.524	3.927(0.140)
8	4.662	5.757	7.253(0.026)
9	4.522	5.443	5.144(0.076)
10	4.475	5.478	1.226(0.541)
11	4.336	5.425	9.145(0.010)
12	4.396	5.570	3.830(0.147)

Not: X², BREUSCH- GODFREY otokorelasyon test istatistiğini, M uygun gecikme uzunluğunu göstermektedir. Parantez içindeki değerler olasılık değerleridir. (*), seçilen gecikme uzunluğunu ifade etmektedir.

Belirlenen 1 gecikme uzunluğu ile tahmin edilen UECEM'den elde edilen sınır testi sonuçları Tablo 3.7'de gösterilmektedir. Sınır testi uygulamasında Pesaran, Shin ve Smith (2001)'de yer alan kritik değerler dikkate alınmıştır.

Hesaplanan F istatistiği (9.800553), üst kritik değeri (6.36) aşmıştır. Dolayısıyla değişkenler arasında eş bütünleşme olmadığını ifade eden temel hipotez %1 anlamlılık düzeyinde reddedilerek, eş bütünleşme ilişkisi olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.7 Sınır Testi Sonuçları

K	F İstatistiği	KRİTİK DEĞERLER	
		%1 anlamlılık düzeyi	
		Alt Sınır	Üst Sınır
2	9.800553	5.15	6.36

Not: k, denklemdeki bağımsız değişken sayısıdır. Kritik değerler Pesaran (2001)'den alınmıştır.

3.3. ARDL Modeli Sonuçları

Sınır testi ile değişkenler arasında eş bütünleşme ilişkisinin varlığının tespit edilmesinin ardından, değişkenler arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkiyi belirleyebilmek için ARDL modelinin oluşturulması gerekmektedir. Oluşturulan ARDL modelinde tüm değişkenler için maksimum gecikme uzunluğu 12 olarak belirlenmiş ve AIC bilgi kriterinden yararlanılmıştır. ARDL modeli sonucunda elde edilen uzun dönem katsayıları aşağıda Tablo 3.8'de gösterilmektedir.

ARDL modelinden elde edilen uzun dönem katsayıları incelendiğinde, %10 anlamlılık düzeyinde ilkokul ve öncesi mezuniyet durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerinde uzun dönemde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme arasında da %10 anlamlılık düzeyinde uzun dönemde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Tablo 3.8 ARDL (2,12,7) Modelinden Elde Edilen Uzun Dönem Katsayıları

Bağımlı Değişken BUY		
Değişkenler	Katsayı	T İstatistiği
BUY(-1)	-0.100355	-0.563431
BUY(-2)	-0.271097	-1.520592
ILK	0.715718	1.258447
ILK(-1)	-3.501579	-3.006092**
ILK(-2)	2.349174	1.799983***
ILK(-3)	1.956820	1.460205
ILK(-4)	0.427018	0.352755
ILK(-5)	0.294362	0.232908
ILK(-6)	1.461712	1.138251
ILK(-7)	-0.549938	-0.464046
ILK(-8)	-1.498330	-2.009606***
ILK(-9)	0.629187	1.358411
ILK(-10)	-0.874947	-1.950647***
ILK(-11)	1.067709	2.368372***
ILK(-12)	-0.762927	-2.369179**
YUK	3.123527	2.161753**
YUK(-1)	-9.223397	-4.149053*
YUK(-2)	4.348654	1.359307
YUK(-3)	2.667795	0.797080
YUK(-4)	3.770092	1.279908
YUK(-5)	-0.471763	-0.172066
YUK(-6)	3.134024	1.179540
YUK(-7)	-5.252598	-2.357184**
C	-130.7802	-1.762898***
Tanısal Denetim Sonuçları		
$R^2 = 0.718456$		$\bar{R}^2 = 0.487187$
Uzun Dönem Katsayısı		
Değişken	Katsayı	T İstatistiği
ILK	1.249756	2.026647***
YUK	1.528550	1.894530***
C	-95.359010	-1.938704***

Not: (*) %1, (**) %5, (***) %10 anlamlılığı gösterir.

Değişkenler arasındaki kısa dönemli ilişkinin tespitine imkan sağlayan ARDL modeline dayalı Hata Düzeltme Modeli Tablo 3.9'da gösterilmektedir.

Tablo 3.9 Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

Bağımlı Değişken= Δ BUY

Değişkenler	Katsayı	t istatistiği
Δ BUY	0.271097	1.520592
Δ ILK	0.715718	1.258447
Δ ILK(-1)	-2.349174	-1.799983***
Δ ILK(-2)	-1.956820	-1.460205
Δ ILK(-3)	-0.427018	-0.352755
Δ ILK(-4)	-0.294362	-0.232908
Δ ILK(-5)	-1.461712	-1.138251
Δ ILK(-6)	0.549938	0.464046
Δ ILK(-7)	1.498330	2.009606***
Δ ILK(-8)	-0.629187	-1.358411
Δ ILK(-9)	0.874947	1.950647***
Δ ILK(-10)	-1.067709	-2.368372**
Δ ILK(-11)	0.762927	2.369179**
Δ YUK	3.123527	2.161753**
Δ YUK(-1)	-4.348654	-1.359307
Δ YUK(-2)	-2.667795	-0.797080
Δ YUK(-3)	-3.770092	-1.279908
Δ YUK(-4)	0.471763	0.172066
Δ YUK(-5)	-3.134024	-1.179540
Δ YUK(-6)	5.252598	2.357184**
ECM(-1)	-1.371451	-5.246953*

Not:(*) %1, (**) %5, (***) %10 anlamlılığı gösterir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, hata düzeltme katsayısı (ECM (-1)) beklenildiği üzere negatif değerli ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç değişkenler arasındaki eş bütünleşme ilişkisini destekler niteliktedir. İlkokul ve öncesi mezunu olan kadın istihdam oranı katsayıları negatif ve pozitif işaretli olduğundan kısa dönemli ilişkiye karar verilememektedir. Yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınların ise ekonomik büyüme üzerindeki etkisi %5 anlamlılık düzeyinde pozitiftir.

3.4. Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Çalışmada, değişkenler arasındaki nedensellik yönünün tespit edilebilmesi amacıyla Toda-Yamamoto nedensellik analizi uygulanmıştır. Toda-Yamamoto nedensellik testinin ilk aşaması uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesidir. Uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi için sequential modified LR test statistic, Final Prediction Error (FPE), Akaike Information Criterion, Schwarz Information Criterion, Hannan-Quinn Information Criterion kriterlerine bakılarak sonuç elde edilmiştir.

Tablo 3.10 Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

M	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-316.8162	NA	44.12418	12.30062	12.41320	12.34378
1	-168.7940	273.2719	0.210325	6.953615	7.403902*	7.126245
2	-155.5233	22.96854	0.179184	6.789357	7.577359	7.091458
3	-142.6792	20.74820	0.156050	6.641506	7.767224	7.073080*
4	-131.2314	17.17169*	0.144599*	6.547360	8.010793	7.108406
5	-126.0987	7.106787	0.172784	6.696103	8.497251	7.386621
6	-119.6458	8.190178	0.199219	6.794070	8.932933	7.614060
7	-108.1818	13.22774	0.193169	6.699299	9.175878	7.648761
8	-97.85628	10.72264	0.200684	6.648318	9.462612	7.727252
9	-90.72012	6.587227	0.243539	6.720004	9.872014	7.928410
10	-79.40998	9.135109	0.262778	6.631153	10.12088	7.969031
11	-72.12509	5.043383	0.350757	6.697119	10.52456	8.164469
12*	-52.78202	11.15947	0.319245	6.299308*	10.46446	7.896130

Not: * işareti, uygun gecikme uzunluğunu ifade etmektedir.

Uygun gecikme uzunluğu AIC kriterine bakılarak 12 olarak belirlenmiş ve Tablo 3.10’da gösterilmiştir. Serilerin maksimum gecikme uzunluğu (dmax), birim kök testi sonuçlarına göre I(1) olarak belirlendiğinden, SUR yöntemi ile tahmin edilen [k+dmax(1+12)] 13.dereceden VAR modeli ile nedensellik analizi yapılmıştır. Elde edilen nedensellik analizi sonuçları Tablo 3.11’de gösterilmektedir.

Tablo 3.11 Toda Yamamoto Nedensellik Analizi Sonuçları

Temel Hipotez	X ²	Gecikmeli Katsayılar Toplamı	Nedensellik Yönü
Buy İlk’in Granger Nedeni değildir.	11.32594*	0.104294	BUY→İLK
İlk Buy’un Granger Nedeni değildir.	1.292773	0.090292	
Yuk Buy’un Granger Nedeni değildir.	0.550058	-0.019879	BUY→YUK
Buy Yuk’un Granger Nedeni değildir.	16.61791*	0.130248	
İlk Yuk’un Granger Nedeni değildir.	8.542984**	-0.395774	İLK→YUK
Yuk İlk’in Granger Nedeni değildir.	0.568258	0.015208	

Not:(*) %1, (**) %5, anlamlılık düzeyini, “→” tek yönlü nedenselliği göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda ortaya konan hipotezler MWald testi ile elde edilerek değişkenler arasındaki ilişkinin yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan analizler

sonucunda ilköğrenim büyümenin nedeni değildir hipotezi kabul edilerek büyüme ilköğrenimin nedeni değildir hipotezi reddedilmiş olup, ekonomik büyümeden ilköğrenim ve öncesi durumuna göre istihdam edilen kadınlar %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü ve pozitif nedensellik ilişkisi elde edilmiştir. Öte yandan ekonomik büyüme ile yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınlar arasında %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Büyümeden yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınlara doğru olan ilişki pozitif yönlüdür. İlköğrenim ve öncesi durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınlar arasında da %5 anlamlılık düzeyinde tek yönlü ve negatif nedensellik ilişkisi elde edilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki 2003-2018 yılları arasında çeyrek dönemlik veriler kullanılarak birim kök testleri, ARDL sınır testi ve Toda-Yamamoto nedensellik analizi yöntemleriyle analiz edilmiştir.

Analiz öncesinde değişkenlerin durağanlığı ADF, PP, Ng-Perron ve KPSS birim kök testleri ile sınanmıştır. Birim kök testlerinin sonucunda, ilkokul ve öncesi mezunu kadın istihdam oranı ve yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdam oranı değişkenlerinin fark durağan, ekonomik büyüme değişkeninin ise düzeyde durağan olduğuna karar verilmiştir.

Eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme arasındaki eş bütünleşme analizine göre değişkenler arasında %1 anlamlılık düzeyinde eş bütünleşme ilişkisi tespit edilmiştir. ARDL modelinden elde edilen uzun dönem katsayıları incelendiğinde, %10 anlamlılık düzeyinde ilkokul ve öncesi mezuniyet durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerinde uzun dönemde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Kısa dönemli ilişkinin araştırılmasına olanak sağlayan ARDL modeline dayalı Hata Düzeltme Modeli'nin sonuçlarına göre, kısa dönemde yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerinde kısa dönemde %10 anlamlılık düzeyinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca Hata Düzeltme Modeli'nin gecikmeli beklenen değeri, istatistiksel

olarak anlamlı ve negatif değerlidir. Bu durum, kısa dönemde oluşan dengeden sapmanın ortadan kalkacağını ve denge düzeyine tekrar ulaşacağını ifade etmektedir.

Toda-Yamamoto nedensellik testi ise değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin tespiti için yapılmıştır. Ekonomik büyümeden ilköğrenim ve öncesi durumuna göre istihdam edilen kadınlara doğru %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü ve pozitif nedensellik ilişkisi elde edilmiştir. Öte yandan ekonomik büyüme ile yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınlar arasında %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Tablo 3.12’de eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme arasındaki teoriye göre, beklenen etki ve sonuçlardan elde edilen bulguların özetine yer verilmiştir.

Tablo 3.12 Analiz Bulgularından Beklenen Etki ve Ulaşılan Sonuç

Beklenen Etki	Kabul	Red
Eğitim durumuna göre istihdam edilen kadın ile ekonomik büyüme arasında eş bütünleşme vardır.	✓	
Eğitim durumuna göre istihdam edilen kadın uzun dönemde ekonomik büyümeyi etkilemektedir.	✓	
Eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlardan ekonomik büyümeye doğru pozitif yönlü nedensellik vardır.		✓

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Türkiye’de eğitim durumuna istihdam edilen kadınların ekonomik büyümeyi uzun dönemde pozitif etkilediği görülmüştür. Analizlerden genel itibarıyla beklenen sonuca ulaşılmıştır fakat “Eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınlardan ekonomik büyümeye doğru pozitif yönlü nedensellik vardır” şeklinde beklenen sonuca ulaşamamıştır. Tam tersi ekonomik büyümeden eğitim durumuna göre istihdam edilen kadına doğru pozitif yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular, Akan ve Güngör (2012), Er (2013), Yumuşak vd. (2013), Mujahid ve Zafar (2013), Şentürk (2015), Saqib, Agarwal ve Rashid (2016), Güçlüoğlu (2017), Akgül ve Etcı (2017), Serel ve Özdemir (2017), Zeren ve Savrul (2017), Gündoğdu (2018), Yılcı ve Aydın (2018), Aydoğmuş (2019)’un bulgularını destekler niteliktedir. Uzun dönemli sonuçlar açısından ele alındığında ise Eriçok ve

Yılançı (2013), Pamuk ve Bektaş (2014), Levine ve Renelt (1992), Lahoti ve Swaminathan (2013)'in bulgularını desteklememektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşen dünyada ülkelerin temel amaçları; ekonomik kalkınma ve büyümeyi gerçekleştirmek, globalleşme yolunda sağlam ve büyük adımlar atmak, ülke genelindeki eşitsizlikleri gidermektir. İstenilen hedeflere ulaşabilmenin yolu da kadına verilen önemden ve kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının artırılmasından geçmektedir. Kadınların istihdama katılımları kendileri dışında toplum ve sürdürülebilir ekonomik büyüme için büyük önem arz etmektedir.

1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de küreselleşmenin etkileri hızla hissedilmeye başlamıştır. Küreselleşmeyle birlikte uluslararası emek transferi artmaya ve dolayısıyla ucuz emek kullanımı ile esnek üretim örgütlenmesi vazgeçilmez konuma gelmiştir. İhracata yönelik sanayileşme stratejisi ile birlikte yerel piyasada üretip satmaya alışan sanayi işletmeleri, uluslararası piyasalarda rekabete zorlanmıştır. İşletmeler, rekabet edebilmek için üretim esnekliği ve düşük ücret politikalarına yönelmiştir. Bu koşullar altında kadınların, emeğinin değeri ve kontrol edilebilirliği sebebiyle dokuma, giyim gibi dışa açık sanayi kollarında istihdamı artmaya başlamıştır (Ecevit, 1995: 284). Ancak genel çerçeveden bakıldığında Türkiye’de tüm bu gelişmelere rağmen modern anlamda ücretli çalışmanın kadınlar açısından yaygınlaşmadığı görülmektedir.

Resmi istatistiki verilere göre, 2018 yılında tarım sektöründe kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekte ve sosyal güvenlik ile ekonomik özgürlükten yoksun kalmaktadırlar. Erkeklerin büyük çoğunluğu ise kendi hesabına çalışmaktadır. Çalışan kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkına bakıldığında ise toplumsal cinsiyete bağlı ücret farkı sebebiyle tüm eğitim düzeylerindeki kadınların, aynı eğitim düzeyine sahip erkeklerden daha düşük ücret aldığı görülmektedir. Yıllar itibariyle sanayi ve hizmet sektöründe istihdam edilen kadın sayısında az miktarda artış görülse de erkeklere kıyasla son derece düşüktür. 2018 yılı istihdam oranları incelendiğinde, erkeklerin istihdam oranı %65,7 kadınların istihdam oranı ise %29,4’tür. Meslek gruplarına göre istihdam oranları incelendiğinde, erkeklerin en çok hizmet ve satış elemanı olarak, en az da büro hizmetlerinde istihdam edildiği görülmektedir. Yönetici konumundaki kadınlar ise en alt sırada yer almaktadır. Kadınların iş yaşamlarında belli bir düzeye kadar yükselip, belli bir düzeyden sonra “cam tavan” engelinde takılı kalması

sebebiyle kadın temsili kariyer basamaklarını tırmandıkça düştüğü görülmektedir. Kadınlar bir umutla başta siyaset olmak üzere iş dünyasının hemen her kesiminde yer almak istese de “cam tavanlar” kırılmamaktadır. Cam tavan sendromu, girişimci kadın sayısı artırılarak aşılabılır. Bu yönde kadınlara başta mikro krediler olmak üzere birçok teşvik verilse de kadın girişimci sayısı yeterli düzeyde değildir.

İşgücüne katılma oranı 2018 yılında erkeklerde %72,7 iken kadınlarda %34,2’dir. Türkiye’de hala kadınlar evin temel yapı taşı, bel kemiği olarak görüldüğünden ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları tek başına üstlenmekte olup iş gücü piyasasından uzak kalmaktadırlar. Bununla birlikte çocuk bakım evlerinin yetersiz olması ve ücretlerinin yüksek olmasından ötürü çalışabilecek potansiyelde olan birçok kadın iş gücü piyasasının dışında kalmaktadır. 2018 yılı erkeklerin işsizlik oranı %9,2 iken kadınların işsizlik oranı %15,1 olarak gerçekleşmiştir. İşsizliği yenebilmek ve yeni istihdam alanları yaratabilmek için büyümenin istihdam kapasitesi artırılmalıdır. Büyüme oranları istihdama yansıtılmadığı sürece işsizliği düşürmek pek mümkün değildir. Türkiye’de gelir vergisi, sosyal sigorta ve işsizlik sigorta primlerinin yüksek olmasından dolayı ücretli çalışanların istihdamı işletmeye çok maliyetli olmaktadır. İstihdam dostu büyümenin gerçekleştirilebilmesi için istihdam vergilerinin düşürülmesi gerekmektedir. Vergilerin yüksek olması kayıt dışı istihdama neden olmaktadır. Kayıt dışı ekonomi ile baş edebilmek için vergi oranları düşürülmeli ve ödenebilir seviyede olmalıdır. Ayrıca kayıt dışı istihdamın önüne geçebilmek için denetimler sıklaştırılmalı ve cezai yaptırımlar artırılmalıdır.

İşsizliği önlemenin bir diğer yolu da nitelikli iş gücü yetiştirmek ve ülkede nitelikli istihdam alanı yaratmaktır. Bunun yolu da eğitimden geçmektedir. Eğitim, nitelikli beşeri sermayenin oluşmasında, ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanmasında, ülkenin rekabet edebilirliğinin sağlanmasında ve toplumun refah düzeyinin artırılması gibi birçok alanda etkili olan önemli bir faktördür. İstatistiki veriler incelendiğinde, son yıllarda yükseköğretim oranlarında gözle görülür bir artış söz konusudur. Türkiye’de yükseköğretim mezunu olup eğitim ve istihdam platformunda yer almayan kadın oranı, okuryazar olmayan kadın oranlarından sonra ikinci sırada gelmektedir. Bu da demek oluyor ki, yükseköğretim mezunu kadın sayısı fazla olmasına rağmen kadınlar, eğitimlerini tamamladıktan sonra emek piyasasında yer alamamaktadır. Yapılan analizler

sonucunda eğitim durumuna göre istihdam edilen kadın sayısının arttığı, kadınların daha az doğum yaptığı ve daha geç evlendiği görülmektedir. Her ne kadar kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılımı ve istihdamı artsa da iş gücünde yer alan kadın nüfusu erkek nüfusunun gerisinde kalmaktadır. Kadınların eğitim ve istihdam olanakları erkeklerin eğitim ve istihdam imkânlarına göre daha kısıtlıdır.

“Kadınlar evinde, erkekler işinde” algısının yok edilmesi, cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesi, kadın eğitimi ve istihdamının artırılması konusu son derece önem teşkil etmektedir. Bu amaçla, çalışmada eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ARDL sınır testi yaklaşımı ve Toda-Yamamoto nedensellik analizi ile incelenmiştir.

Çalışmada, eğitimin kadın istihdamını belirleyen en önemli faktörlerden biri olduğu göz önünde bulundurularak eğitim ve kadın istihdamı konusu birlikte incelenmiştir. Literatürde kadın eğitimi ve ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen çalışmaların birçoğunda, eğitimi temsilen okullaşma oranları, öğretmen/öğrenci oranı, eğitim harcamaları ve eğitime katılım oranları kullanılmıştır. Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen çalışmalarda ise istihdamı temsilen kadın istihdam oranı, kadınların işgücüne katılım oranı ve işsizlik değişkenleri kullanılmıştır. Bu çalışmada literatüre farklı bir bakış açısı katmak amacıyla, ilkokul ve öncesi mezunu kadın istihdam oranı ile yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdam oranı analize dâhil edilmiştir.

Yapılan analiz neticesinde; değişkenler arasında eş bütünleşme ilişkisi tespit edilirken, ilkokul ve öncesi mezuniyet durumuna göre istihdam edilen kadınlar, yüksekokul veya fakülte bitirme durumuna göre istihdam edilen kadınlar ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Ekonomik büyümeden ilkokul ve öncesi mezuniyet durumuna göre istihdam edilen kadınlara doğru %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü ve pozitif nedensellik ilişkisi elde edilmiştir. Bununla birlikte ekonomik büyüme ile yükseköğrenim durumuna göre istihdam edilen kadınlar arasında %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Türkiye'nin güçlü ekonomiye sahip olması, sürdürülebilir bir büyüme ve rekabet edilebilirliğini arttırmak için öncelikle kadın istihdamı ve kadın eğitimine önem verilmesi gerekmektedir. “Kadınların evine, erkekler işine” sloganı yerine “kadınlar okula, kadınlar işe” sloganı ile çalışma ve düzenlemeler yapılmalıdır. Gerek toplumsal algı, bakış açısı olarak gerekse iş ve eğitim dünyasında kadınlar erkeklerin gerisinde kalmakta, hayatın tüm aşamalarında eşitsizliğin dezavantajını yaşamaktadır. Toplumun temel yapı taşı olan kadınlara eğitim ve istihdam alanında daha fazla imkân sağlanmalı, erkeklerden daha düşük seviyede görülmemelidir. Mustafa Kemal Atatürk; “Bizim toplumumuzun uğradığı başarısızlıkların sebebi, kadınlarımıza karşı ihmal ve kusurdur.” sözüyle kadınların toplumda göz ardı edilmemesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca Ulu Önderimiz “Milletimiz güçlü bir millet olmaya azmetmiştir. Bunun gereklerinden biri de kadınlarımızın her konuda yükselmelerini sağlamaktır. Bundan dolayı kadınlarımız ilim ve fen sahibi olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğretim basamaklarından geçeceklerdir.” sözü ile kadınlarla erkeklerin eşit olduğunu, kadın-erkek ayrımı yapmadan kadınların da tüm imkânlardan yararlanması gerektiğini belirterek, kadın eğitimine vurgu yapmıştır.

Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik birçok politika, yasal düzenleme ve program yapılmaktadır. Yapılan çalışmalar neticesinde kadınların çalışma yaşamına katılımı sağlanarak, kadın istihdamı oranlarında artış görülse de yeteri düzeyde değildir. Toplumda yalnız kadınların ya da yalnız erkeklerin eğitilmesi, üretime potansiyel insan gücünün yarısının katılması demektir. Kadın eğitimini ihmal eden toplumlar üretimin ve kalkınmanın gerisinde kalacaktır.

Ülkemizde nüfusun yarısını oluşturan kadınların da eğitilmiş insan gücü olarak istihdamı arttırılmalı, üretime katkıda bulunmaları sağlanmalıdır.

Kayadibi'nin (2003: 30) “Kız çocuklarını eğitmeyen milletler, nesillerini her şeyden mahrum bırakırlar.” sözünden yola çıkarak daha fazla kız çocuğunun eğitime katılımı sağlanmalı, eğitime ayrılan kaynaklar arttırılmalı ve eğitimin kalitesi desteklenerek beşeri sermaye güçlendirilmelidir. Kadınların toplumsal yaşamda kendilerini yetiştirmelerinde ve iş dünyasına girmelerinde engel olan her türlü düşünce, önyargı, eşitsizlikler, maddi ve manevi tüm yaptırımlar önlenirse, kadının güçlenmesi dolaylı olarak da toplumun güçlenmesi sağlanır.

Ülkelerin ekonomik kalkınmalarında esas olan salt ekonomik büyüme değil; bu büyümenin sağlık, eğitim, bilim ve kültür gibi dallara da yansıtılmasıdır. Türkiye de küresel ekonomik pastadan pay almak istiyorsa bu dilimi eşit parçalara bölmeli, cinsiyet ayrımı yapmamalı pastayı doyurucu hale getirmelidir. Böylelikle dünya ekonomisinde istediği sıraya gelecek ve hak ettiği payı alacaktır.



KAYNAKÇA

ACAR, M. S. (1989) **İktisada Giriş**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi.

- ACAR, A. C. (1992) “Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- AKCAN, A. T. (2016) “1980 Sonrası Türkiye’de Uygulanan Politikaların İşsizlik Üzerine Etkileri ve İşsizliğin Belirleyicileri Üzerine Ampirik Analiz”, Doktora Tezi, **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Çanakkale.
- AKÇA, F. (2014) “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sivas.
- AKGÖNÜL, Hüseyin, (2001); “Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Küreselleşme” **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt: 2, sayı 2, ss. 135.
- AKGÜL T. ve ETCİ H. (2017) “İstihdam Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Etkisi Kadın ve Erkeklerde Aynı Mı? 2004 ve 2013 Hanehalkı İşgücü Anketleri Üzerinden Bir Analiz”, **Eğitim ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 6, Sayı 1.
- AKKAŞ, M. E.; G. SAYILGAN (2015) “Housing Prices and Mortgage Interest Rate: Toda-Yamamoto Causality Test”, **Journal of Economics, Finance and Accounting**, Volume: 2, Issue 4, ss. 572-583.
- ALP, A. (2007) “Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar”, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.
- ALP, E. A. (2008) “Türkiye’de Reel Ücretlerin TAR Modeli ile Analizi ve Birim Kök Sınaması”, Tartışma Metni, **Türkiye Ekonomi Kurumu**, Sayı 10, Ankara.
- ALAOUİ, E. A. (2016) “Impact of women’s education on the economic growth: An empirical analysis applied to Morocco, Algeria, Tunisia, and Egypt”, **International Journal of Social Sciences and Education Research**, Volume: 2, Issue 3.
- ALTAN, Ö. Z. (1980) “Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması”, Eskişehir.
- ALTINTAŞ, H.; Y. AYRIÇAY (2010) “Türkiye’de Finansal Gelişme ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Sınır Testi Yaklaşımıyla Analizi: 1987-2007”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 10, Sayı 2, ss.71-98.
- ARAT, Y. (1991) **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Hareketi**, Maraton Dizgiyevi.
- ARDIÇ, O. (2008) **Makro İktisat**, Ankara, A on Yayınevi.

- ARSLAN, İ.; S. G. ÖZKAN, Y. BAYRAKTUTAN (2011) “Woman Employment in Information Economics (An analysis for OECD Members)”, **International Journal of Business and Social Science**, Volume: 2, Issue 11.
- ATAMAN, N. (1999) “Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Kimliğinin Oluşumu: Bir Kadın Doktorun Yaşam Öyküsü Üzerinden Meslek Sahibi Cumhuriyet Kadını Kimliğinin Oluşumu”, Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- AYDIN, F. (2011) “Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması”, Doktora Tezi, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kayseri.
- AYTAÇ, S.; M. SEVÜKTEKİN (2002) **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Tisk Yayınları, No 219.
- AZAM, M.; A. Q. KHAN, E. ZAFEIRIOU, G. ARABATZIS (2016) “Socio-economic Determinants of Energy Consumption: An Empirical Survey for Greece”, **Renewable and Sustainable Energy Review**, Issue 57, ss. 1556-1567.
- BAĞDİGEN, M.; B. BEŞER (2009) “Ekonomik Büyüme ile Kamu Harcamaları Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Wagner Tezi Kapsamında Bir Analizi: Türkiye Örneği”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 5, Sayı 9, ss. 1-17.
- BALTACI, N. Ö. (2011) **Kadınları Güçlendirme Mekanizması Olarak Mikro Kredi**, Ankara, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, ss. 61.
- BARIŞIK, S.; A. ŞARKGÜNEŞİ (2009) “Yabancı Sermaye Hareketlerinin Türk Bankacılık Sektörüne Etkileri (1990-2007 Dönemi Nedensellik Analizi)”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 5, Sayı 9, ss.19-33.
- BAŞARGAN, N. H. (2000) “2000’i Yıllarda Çalışan Kadın”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Cilt: 7, ss. 87.
- BEDÜK, A. (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, ss.12.
- BEKİROĞLU, C. (2010) ‘Türkiye’de İşsizlik Sorunun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomik Politikalar Analizi’, Yüksek Lisans Tezi, **TC. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- BERBER, M.; B. Y. ESER (2008) Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, İş, Güç, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 10, Sayı 2 ss. 1-16.
- BİLGİN, M. (2000) **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi.

- BOLCAN, A. E. (2006) Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği, Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, ss. 137.
- BULUTAY, T. (2000) **Kadın İstihdamı**, Ankara, DİE Yayınları.
- CAPORAL, B. (1999) **Kemalizm ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını I**, İstanbul, Cumhuriyet Yayınları.
- COSTA, D. L. (2000) "From mill town to board room: the rise of women's paid labor", **National bureau of economic research**, ss. 7608.
- ÇAKIR, Ö. (2008) "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı 31, ss: 25-47.
- ÇAKMAK, R. (2001) "Kadın İşgücü Ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- ÇAM, L. S. (2014) "Türkiye'de Kadın İstihdamının Kalkınmaya Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, **Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- ÇELİK, N. (2000) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta Basım.
- ÇELİKEL, A. (1998) **Cumhuriyetimizin 75. Yılı'nın Düşündürdüğüleri**, İstanbul, Cumhuriyet Yayınları.
- ÇİL Y. N. (2006) "Türkiye'de Turizm Gelirlerinin Ekonomik Büyümeye Etkisinin Testi: Yapısal Kırılma ve Nedensellik Analizi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı 2, ss: 162-171.
- ÇOLAK, Ö. F. (2004) "Sanayileşme ve Kadın İşgücü", **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 242, TSOF Plaka Matbaacılık, Mayıs, ss. 23.
- DEDEOĞLU, S. (2000) "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile Ve Kadın Emegi", **Toplum Ve Bilim**, Sayı 86, Güz, ss. 151.
- DEDEOĞLU, S. (2009) "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 2, ss. 54-47.
- DEDEOĞLU, S. (2012) "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın. ed. S. Dedeoğlu ve A. Elveren, İletişim Yayınları. ss.217.
- DEMİR, F. (2003) **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**. İzmir, Alfa Aktüel Yayınları.

- DİCKEY, D. A.; W. A. FULLER (1979) "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root", **Journal of the American Statistical Association**, Volume: 74, Issue 366a, ss. 427-431.
- DİLBER T. (2019) "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- DİNDAŞ, H. (2008) "Kadına Yönelik Eş Şiddetinin Sosyoekonomik Durum ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Konya.
- DİNLER, Z. (2005) **İktisada Giriş**, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları.
- DOĞAN, B. (2017) "Ekonomik Küreselleşme ve Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi", **Finans ve Politik Yorumlar**, Cilt: 54, Sayı 628, ss. 20-27.
- DOĞAN, B.; M. AKYÜZ (2017) "Female Labor Force Participation Rate And Economic Growth In The Framework of Kuznets Curve: Evidence From Turkey", **Review of Economic Business Studies**, Volume: 10, Issue 1, ss. 33-54.
- DOĞRAMACI, E. (1997) **Türkiye’de Kadının Dünü Ve Bugünü**, İstanbul, Türkiye İş Bankası Yayınları.
- DOLLAR, D.; R. GATTI (1999) Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women?, **Policy Research Report On Gender And Development Working Paper Series**.
- ECEVİT Y. (1998) **Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler: Türkiye Örneği**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, İstanbul, s. 31.
- ECEVİT, Y. (2000) **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Lebib Yalkın Yayınları, Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Yayın No. TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul.
- ECEVİT Y. (2010) **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**, Ankara, İŞKUR.
- ER, Ş. (2013) "Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi", **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 10, Sayı 40, Temmuz, ss. 35-44.
- ERDUT, T. (2005) **İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü**, **Çalışma ve Toplum**, Birleşik Metal-İş Yayınları, Cilt: 3, Sayı 6, ss. 11-49.

- ERARSLAN, İ. (2009) “Türkiye’de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler”, Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- ERİŞ, G. M. (2000) “**Açılış Konuşması**”, **Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları Paneli**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu, ss.7.
- EROL, S. I. (2015) Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı 3 ss. 1-22.
- EYÜPOĞLU, D. (2003) **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Ankara, Milli Prodktivite Merkezi Yayınları.
- GAZEL, S. (2017) “BİST Sınai Endeksi ile Çeşitli Metaller Arasındaki İlişki: Toda-Yamamoto Nedensellik Testi”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 52, ss. 287-299.
- GENÇ, E. (2015) “Uluslararası Sermaye Hareketlerinin Belirleyicileri, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Yabancı Portföy Yatırımları Bağlamında Bir Analiz: Türkiye Örneği”, Doktora Tezi, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Afyon.
- GİDDENS, A. (2013) **Sosyoloji**, Yayına Hazırlayan: Cemal Güzel, İstanbul, Kırmızı Yayınları,
- GUJARATİ, D. (2011) **Temel Ekonometri**, Çeviren: Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şenesen, Literatür Yayıncılık.
- GÖKAKIN, Ö. Z. (2000) “**Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili**,” 8. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, ss. 109.
- GÖKTAŞ, Ö. (2008) “Türkiye Ekonomisinde Bütçe Açığının Sürdürülebilirliğinin Analizi”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı 8, ss. 45-64.
- GÜLOĞLU, T. (2005) The Reality of Informal Employment in Turkey, **International Programs Visiting Fellow**, Cornell University, ss. 2-9.
- GÜNDAY, P. D. (2011) “Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı” Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.
- GÜNDOĞDU, A. (2018) “Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, **Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Tekirdağ.

- GÜNER, T.; U. Y. USLAN, Ö. ÇİÇEK (2014) “Türkiye Ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt: 5, Sayı 10, ss. 56.
- GÜNEY P. Ö. (2007) “Yeni Fiyat Belirleme Teorisi ve Türkiye Örneği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- GÜRLER Ö.; Ş. ÜÇDOĞRUK (2007) “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, **Journal of Yasar University**, Cilt: 2, Sayı 6, ss. 588.
- HABLEMİTLİOĞLU, Ş. (2005) **Toplumsal Cinsiyet Yazıları**, Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- HALICIOĞLU, F. (2004) “An ARDL Model International Tourist Flows To Turkey”, “Çevrimiçi”https://www.researchgate.net/publication/23746379_AN_ARDL_MODEL_OF_AGGREGATE_TOURISM_DEMAND_FOR_TURKEY, Erişim Tarihi: 06/11/2019.
- HASSAN, A. S.; N. RAFAZ (2017) “The Role of Female Education in Economic Growth of Pakistan: A Time Series Analysis from 1990-2016”, **International Journal of Innovation and Economic Development**, Volume: 3, Issue 5, ss. 83-93.
- HAVİLAND, W.; H. PRİNS, D. WALRATH, B. MCBRİDE (2008) **Kültürel Antropoloji**, Çeviren: İnan Deniz ve Erguvan Sarioğlu, İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- HOBSBAWM, E. J. (2003) **Sanayi ve İmparatorluk**, Çeviren: Abdullah Ersoy, Ankara, Dost Kitabevi Yayınları.
- HUSAİN H. (2016) “Economic Development, Women Empowerment and U Shaped Labour Force Function: Time Series Evidence for Bangladesh”, **Asian Economic**, ss. 5.
- IŞIK, F. (2015) “Kadınların Ekonomideki Yeri ve Önemi”, Çevrimiçi, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kadinlarin-ekonomideki-yeri-ve-onemi/1968>, Erişim Tarihi: 08.07.19.
- İÇLİ, G. (2001) “Eğitim, İstihdam ve Teknoloji”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Volume: 9, Sayı 9 ss. 65-71.
- İNCE, M. (2011) The Role of Female Education in Economic Development: A Case For Turkey, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, ss. 227-238.
- İŞÇİ, Ö.; H. GÖRGÜLÜ (2011) “AB sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı”, Çevrimiçi, <https://docplayer.biz.tr/12844384-Ab-surecinde-turkiye-de-kadin-igucu-istihdami.html>, Erişim Tarihi: 13.07.2019.

- İPEK, E.; Ö. A. KIZILGÖL (2016) “Türkiye Ekonomisinde Üçüz Açık”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 16, Sayı 3, ss. 425-442.
- “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol: Milletvekilleri İçin El Kitabı” (2003), Çev. Ayşe Sayın, Parlamentolararası Birlik, ss. 17.
- “Kadınların Kurtuluş Hareketi” (1988) **Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- KAPUCU, Ş. N. (2008) Kadınların İstihdama Katılımını Etkileyen Faktörler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- KARABIYIK, İ. (2012) Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı 32, ss. 232.
- KARAKÜTÜK, K.; Ö. E. ÖZBAL (2019) “The Relationship Between Women’s Education With Women’s Labor Participation and National Income: A Research On G20 Countries”, **European Journal Of Education Studies**, Volume: 6, Issue 2.
- KASNAKOĞLU, H. (2001) **Eksik İstihdam Kavramı ve İstatiksel Ölçümü**, Ankara, DİE Yayınları Çalışma İstatistikleri.
- KAYA, C. (2009) “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Biçimleri”, Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.
- KAYADİBİ F. (2003) “Kadın Eğitiminin Önemi ve Kalkınmadaki Rolü”, **Sosyoloji Konferansları**, Sayı 28, ss. 30.
- KAYGUSUZ, S. (2014) “Kısa Vadeli Sermaye Hareketlerinin Makroekonomik Değişkenler Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Gaziantep.
- KESKİN N. (2008) “Finansal Serbestleşme Sürecinde Uluslararası Sermaye Hareketleri ve Makroekonomik Etkileri: Türkiye Örneği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.
- KILIÇ, D.; S. ÖZTÜRK (2014) “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 47, Sayı 1, ss. 107-130.
- KILINÇ, N. Ş. (2015) “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı 9, ss. 120-135.
- KIZILGÖL, A. Ö. (2012) “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı 1 ss. 88-101.

- KIZILKAYA, O.; E. SOFUOĞLU, Z. KARAÇOR (2016) “Türkiye’de Turizm Gelirleri Ekonomik Büyüme İlişkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı”, **Yönetim Ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı 1, ss. 203-215.
- KLASEN, S. (2000) Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from CrossCountry Regressions, **Sonderforschungsbereich 386: Analyse Diskreter Strukturen Discussion**.
- KLASEN, S. (2002) “Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development”, **The World Bank Economic Review**, Volume: 16, Issue 3, ss. 345–373.
- KLASEN, S.; F. LAMANNA (2009) The Impact Of Gender Inequality In Education And Employment On Economic Growth: New Evidence For A Panel Of Countries, **Feminist Economics**, ss. 91–132.
- KOCACIK, F.; E. ŞAHBUDAK (2004) “Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emegi-İşportacılık”, **Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları**, Sivas.
- KOCACIK, F.; V.B. GÖKKAYA (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı 1, ss.195-201.
- KORAY, M.; S. DEMİRBİLEK, T. DEMİRBİLEK (2000) **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Ankara: TC Başbakanlık, KSGM. ss. 214-215.
- KORAY, M. (2012) **Sosyal Politika**, Ankara, İmge Kitapevi Yayıncılık.
- KORKMAZ M.; N. D. ALACAHAN (2013) “Türkiye’de Formel piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma”, **International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic** Volume: 8 Issue 7, ss. 887-900.
- KORKMAZ, M.; N. ALACAHAN, D. CESİM, A. YÜCEL, G. ARAS (2013) Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, **Turkish Studies -International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, ss. 1845-186.
- KSGM (2000) **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSSGM (2001) Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, **Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**, Ankara.
- KSGM (2014) **Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi**, Ankara.

- KSGM (2018) **Türkiye’de Kadın**, Ankara.
- KSGM (2018) **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023**, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.
- KÜNÜ, S. (2013) “Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, Doktora Tezi, **Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Erzurum.
- LUCİ, A. (2009) Female Labour Market Participation and Economic Growth, **International Journal of Innovation and Sustainable Development**, Volume: 4, Issue 2-3, ss. 97-108.
- LECHMAN, E.; KAUR, H. (2015) Economic Growth and Female Labour Force Participation Verifying the U- Feminization Hypothesis. New Evidence For 162 Countries Over The Period 1990-2012, **Economics and Sociology**, ss. 246-257.
- MARDİN, B. N. (2000) **Sağlık Sektöründe Kadın**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Nisan, ss. 14.
- MALINOWSKI, B. (1992) **Bilimsel Bir Kültür Teorisi**, Çeviren: Saadet Özkal, , İstanbul, Kabalcı Yayınları.
- MAKAL, A. (2002) **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.
- MAKAL, A. (2010) “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 25, ss. 17-21.
- MEMİŞ, E.; Ö. ÖZAY (2011) **Ev-içi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme, Birkaç Arpa Boyu 21. Yüzyıla Girenken Türkiye’de Feminist Çalışmalar**, İstanbul, Ku Yayınları.
- MERCANLIOĞLU, Ç. (2009) “Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri” **Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi**, ss. 37.
- MOLLAİBRAHİMOĞLU, M. (2016) “Feminist İktisat Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı” Yüksek Lisans Tezi, **Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- MOROĞLU, N. (2000) “**AB Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği İle İlgili Düzenlemeler AB’ne Giriş Sürecinde T.C. Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği Politikaları**”, Ankara, KSSGM Yayını.
- MUJAHİD, N.; N. U. ZAFAR (2012) Economic Growth-Female Labour Force Participation Nexus: An Empirical Evidence for Pakistan, **The Pakistan Development Review**, Volume: 51, Issue 4, ss. 565-585.

- SAQİB, N.; P. AGGARWAL, B. S. RASHİD (2016) “Women Empowerment and Economic Growth: Empirical Evidence from Saudi Arabia”, **Advances in Management and Applied Economics**, Scienpress Ltd., Volume: 6 Issue 5, ss. 1-5.
- İSLAMİ N. (2005) “A Dynamic Tobit Model of Female Labor Supply”, School of Business, economics and Law, Göteborg Universty, **Working Papers in Economics**, Issue 259, ss. 1403-2465.
- MUJAHİD N.; N. U. ZAFAR (2013) “Economic Growth-Female Labour Force Participation Nexus: an Empirical Evidence for Pakistan”, **The Pakistan development review: PDR**, Volume 51, Issue 4, ss. 565-586.
- OECD VERİ TABANI, <https://stats.oecd.org>, Erişim Tarihi: 29.06.2019.
- OMAY, U. (2011) “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, Sayı 30, ss. 149-156.
- ORÇAN, M. (2008) **Osmanlı'dan Günümüze Modern Türk Tüketim Kültürü**, Ankara, Harf Eğitim Yayıncılığı.
- ORHAN, O. Z.; ERDOĞAN S. (2009) **Genel Ekonomi**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- ÖCAL, T. (2007) **Makro İktisat**, İstanbul, Arkan Yayınları.
- ÖRTLEK, M. “İstihdamı Nasıl Artıralım?”, **Radikal Gazetesi**, 29.01.2010.
- ÖZAYDIN, M. M. (2000) “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü, Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi”, Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- ÖZDEMİR, Z. YALMAN, İ. NOYAN, S. BAYRAKDAR, (2012) “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, **International Conference on Eurasian Economies**, 11-13 October, Almaty- KAZAKİSTAN.
- ÖZER, M.; M. K. BİÇERLİ, (2003) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, Sayı 1, ss: 55-85.
- ÖZMEN, F. (2012) “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt: 3, Sayı 6, ss. 109-130.
- ÖZPOLAT A. (2009) “Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Eğitimi ile Büyüme ve Kalkınma Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Gaziantep.
- ÖZTUNÇ, H.; C. Z. OO, V. Z. SERİN, (2015) “Effects of Female Education on Economic Growth: ACross Country Empirical Study”, **Educational Sciences: Theory and Practice**, Volume 15, Issue 2.

- ÖZTÜRK, M.; B. I. ÇETİN, (2009) “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, **Journal of Yasar University** Cilt: 4, Sayı 16, ss. 2672.
- PARASIZ, İ. (1998) **Türkiye Ekonomisi: 1923’ten Günümüze Kadar İktisat ve İstikrar Politikaları**, İstanbul, Ezgi Yayınevi.
- PESERAN, M.; Y. SHIN, E. R. J. SMITH (2001) “Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships”, **Journal of Applied Econometrics**, Volume: 16, Issue 3, ss. 289-326.
- PERRON P.; S. NG, (1996) “Useful Modifications to Some Unit Root Tests with Dependent Errors and Their Local Asymptotic Properties”, **The Review of Economic Studies**, Issue 63, ss. 435-463.
- PHILLIPS, P. C. B.; P. PERRON (1998) “Testing for a Unit Root in Time Series Regression”, **Biometrika**, Volume: 75, Issue 2, ss. 335-346.
- DASGUPTA P.; B. GOLDAR (2005) “Female Labour Supply in Rural India: An Econometric Analysis”, **Indian Journal of Labour Economics**, Volume: 49 Issue 2.
- RESMÎ GAZETE, “Çevrimiçi”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, Erişim Tarihi: 03.07.2019.
- ROBERTSON R. (1999) **Küreselleşme**, Çev. Ümit Hüsrev Yolsal, Bilim ve Sanat Yayınları.
- RODRÍGUEZ, V.; ALÍSON, (2017) “Economic growth and gender inequality: an analysis of panel data for five Latin American countries,” **Revista CEPAL, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**, No 122, ss. 260.
- RİCH, J.; S. PALAZ, (2008) “Why Has Occupational Sex Segregation İn Turkey Increased Since 1975?”, **Labour**, Cilt: 22, Sayı 1, ss. 190.
- SARI, S. (2000) “Kadının Ekonomideki Yeri”, **Hukukta Kadın Sempozyumu**, Düzenleyen: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü – Gazi Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü, Ankara, Şubat, ss. 29.
- SARİEROĞLU, J. (2011) **Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler**, Ankara, HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını.
- SEREL H. ve B. S. ÖZDEMİR (2017) “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt:15, Sayı 3, ss. 132-148.
- SEVÜKTEKİN, M.; M. ÇINAR (2017) **Ekonometrik Zaman Serileri Analizi: Eviews Uygulamalı**, Bursa, Dora Yayıncılık.

- SEYİDOĞLU, H. (1999) **Ekonomik Terimler Sözlüğü**, İstanbul, Gürem Can Yayınları.
- SOYSAL, T. (2006) “Uluslararası Düzenlemeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt: 8, Sayı 4, ss. 95-142.
- SÖNMEZ, P. (2006) “Küreselleşme, Avrupa Birliği Ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Cilt: 5 No 3, ss. 4.
- SÜRAL, N. (2014) “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı 13, ss. 279-309.
- ŞENTÜRK, F. (2015) “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı”, **Sosyal Güvence Dergisi**, sayı 7.
- ŞEREFİOĞLU, Ş. (2014) “Para Politikası Kararlarının Hisse Senedi Piyasası Üzerine Etkisi: BİST-100 Endeksine İlişkin Ampirik Bulgular”, Doktora Tezi, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Erzurum.
- TAŞKENT, S.; D. KURT (2014) “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, ss. 29-50.
- TARI, R. (2010) **Ekonometri**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- TAŞÇI, M. H.; B. DARICI, E. ERBAYKAL (2009) “Ters Para İkameti Süreci ve Döviz Kuru Oynaklığı: Türkiye Örneği”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı 1, ss. 102-117.
- TAŞSEVEN, Ö.; D. ALTAŞ, T. ÜN (2016) “The determinants of female labor force participation for OECD countries”, **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 2, Sayı 2, ss. 27-38.
- TAYANÇ F.; T. TAYANÇ (1977) **Dünya’da ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın**, Toplum Yayınevi, Ankara.
- TAYYAR, A. E. (2018) “Endojen Para Arzının Politik Yönü: Türkiye İçin Toda-Yamamoto Nedensellik Analizinin Uygulanması”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 26, ss. 89-107.
- TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU (2013) **Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, TBMM Basımevi.
- T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, “Çevrimiçi”, https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf, Erişim Tarihi: 21.07.2019.

- T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, “Çevrimiçi”,
www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-ve-ayrımcılık.docx. Erişim Tarihi:
13.07.2019.
- T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET PLANLAMA TEŞKİLÂTI MÜSTEŞARLIĞI (2010),
Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu, Ankara.
- T.C. BAŞBAKANLIK KADININ STATÜSÜ VE SORUNLARI GENEL
MÜDÜRLÜĞÜ (2001) “**Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi
Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol**”, Ankara, Barok Matbaacılık.
- T.C. DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI, AB BAŞKANLIĞI, “Çevrimiçi”,
https://www.ab.gov.tr/_42414.html, Erişim Tarihi: 20.05.2019.
- T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU, “Çevrimiçi”,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari, Erişim Tarihi: 01.07.2019.
- TDK. (2005) **Türkçe Sözlük**, Ankara, Türk Dil Kurumu Yayınları.
- TEMURLENK, M. S.; S. OLTULULAR (2007) “Türkiye’nin Temel Makro Ekonomik
Değişkenlerinin Bütünleşme Dereceleri Üzerine Bir Araştırma”, **8. Türkiye
Ekonometri ve İstatistik Kongresi**, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- TİB. (2005) **Türkiye’de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu**, TİB Yayınları.
- TİSK. (2002) **Çağdaş Sanayi Merkezinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**,
Ankara, TİSK Yayını.
- TİSK. (2019) **Kadın İstihdamı**, Ankara, TİSK Yayını.
- TRC1 İpek Yolu Kalkınma Ajansı (2011) **Kadın İstihdam Raporu**, Gaziantep.
- TOKOL, A. (1999) “Dünyada Kadın İşgücü”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-
II**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Yayın no: 192,
Ajans-Türk Basın ve Basım, Aralık, ss. 21.
- TOKOL, A.; Y. ALPER (2015) “**Sosyal Politika**”, Bursa, Dora Yayınları.
- TOKSÖZ, G. (1999) “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Marjinal Sektörde İstihdamı”,
Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I –II, Ankara, TİSK Yayınları, No 192,
ss. 63.
- TOKSÖZ, G. (2007) “**Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**”, Uluslararası Çalışma
Ofisi, Ankara, ss. 48.
- TOKSÖZ, G. (2011) **Kalkınmada Kadın Emeği**, Ankara, Varlık Yayınları.

- TOPTAŞ, S. (2015) “İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı”, Yüksek Lisans Tezi, **Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı**, Zonguldak.
- TORUN, N. (2015) “Birim Kök Testlerinin Performanslarının Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- TUNALI H.; Y. D. GÖKSU (2018) “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz”, **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:4, Sayı 1, ss. 29-45.
- TUTAR, H. (2000) **Küreselleşme Sürecinde Teknoloji Yönetimi**, İstanbul, Hayat Yayıncılık.
- TÜİK İşgücü Göstergeleri, “Çevrimiçi”, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, Erişim Tarihi: 15.05.2019.
- TÜİK İşgücü Göstergeleri, “Çevrimiçi”, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, Erişim Tarihi: 07.07.2019.
- TÜRKİYE KADIN GİRİŞİMCİLERİ DERNEĞİ, “Çevrimiçi”, <https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/sudamlas%C4%B1>, Erişim Tarihi: 21.07.2019.
- TÜSİAD (2000) “**Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset**”, İstanbul, TÜSİAD Yayınları.
- UYSAL, D. (2007) “**Türkiye’de İstihdam, İşsizlik, ve İstihdam Politikaları**”, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ed.: Ahmet AY, Konya, Çizgi Kitapevi.
- www.ekodialog.com/Makaleler/istihdam-issizlik-iliskisi.html, “Çevrimiçi”, Erişim Tarihi: 25.05.2019.
- www.iktisatsozlugu.com, “Çevrimiçi”, Erişim Tarihi: 25.11.2019.
- YAMAK, N.; B. TANRIÖVER (2007) “Türkiye’de Nominal Faiz Oranı-Genel Fiyat Düzeyi İlişkisi: Gibson Paradoksu”, **8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi**, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- YAMAN, B. (1997) “Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları”, **Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi**, Yayın No. 27.
- YARAMAN, A. (2011) **Resmi Tarihten Kadın Tarihine**, İstanbul, Bağlam Yayınları
- YAVUZ, N. Ç. (2004) “Durağanlığın Belirlenmesinde KPSS ve ADF Testleri: IMKB Ulusal-100 Endeksi ile Bir Uygulama”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 54, Sayı 1, ss. 241.

- YAYLA, N. (2016) “Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Afyon.
- YAZICI, A. M. (2018) “Medeni Durumun ve Eğitimin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, **İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı 2.
- YILMAZ, G. (2006) “Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- YİĞİT, K. (1999) **Türkiye’de Kadın İşgücü**, TİSK Yayını.
- YİĞİTBAŞI Ş.; ATABEY A. N. (2005), **Mikro İktisat**, Konya, Zeugma Kitapevi.
- YORGUN, S. (2010) “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Yaşamının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Yaşamı”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, ss. 167-190.
- YÖRÜ, A., H. (2009) “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt: 23, Sayı 2, ss. 354.
- ZAİM, S. (1990) **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitapevi.
- ZÜNGÜN, D. A.; T. E. Güven (2016) “A Practical Solution For a Developing Country Related To Income Inequality: Supporting Women’s Employment”, **MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:14, Sayı 4.

ÖZGEÇMİŞ

12.12.1993 Konak/İzmir doğumludur. İlkokul, ortaokul ve liseyi İzmir’de okuduktan sonra, 2016 yılında Balıkesir Üniversitesi Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü’nden mezun oldu. 2017 yılında Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladı.

