



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Ana Bilim Dalı

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHÇESİ VE KADIN
İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN YÜRÜTÜLEN POLİTİKALAR**

Yüksek Lisans Tezi

Sümeyye BEKTAŞ

Sivas
Temmuz 2019

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Ana Bilim Dalı

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHÇESİ VE KADIN
İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN YÜRÜTÜLEN POLİTİKALAR**

Yüksek Lisans Tezi

Sümeyye BEKTAŞ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Sezgin ZABUN

Sivas
Temmuz 2019

KABUL ve ONAY

Üniversite : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : İktisat
Tezin Başlığı : Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar
Savunma Tarihi : 18.06.2019
Danışmanı : Dr.Öğr. Üyesi Sezgin ZABUN

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Prof.Dr. Adem DOĞAN

Üye : Doç.Dr. Türker ŞİMŞEK

Üye : Dr.Öğr. Üyesi Sezgin ZABUN

Oy Birliği

Oy Çokluğu

Sümeyye Bektaş tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar” başlıklı tez, kabul edilmiştir.

../.../.....

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

17.07/2019

Sümeyye BEKTAŞ



TEŐEKKÜR

Başta bana t¼m bu tez s¼reci boyunca yol g¼steren ve yardımını esirgemeyen sayın değerli danıŐmanım Dr. Öğr. Üyesi Sezgin ZABUN'a çok teŐekk¼r ederim. Tez alıŐma aŐamasında bana desteklerini esirgemeyen biricik anneciğim sevgili D¼rdane ÇEVİK'e, sevgili ablalarım Safiye ÇEVİK ve Halime ÇEVİK'e, sevgili ağabeyim Ömer ÇEVİK'e teŐekk¼r ederim.



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vii
ÖZET	ix
ABSTRACT	xi
GİRİŞ	1
1. KADIN İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAMINA İLİŞKİN İKTİSADİ YAKLAŞIMLAR VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI	5
1.1. Neo-Klasik İstihdam Yaklaşımı	5
1.1.1. Beşerî Sermaye Teorisi (Human Capital Theory)	6
1.1.2. Yeni Ev Ekonomisi Teorisi (New Home Economics).....	7
1.2. Marksist İstihdam Yaklaşımı.....	9
1.3. Feminist İstihdam Yaklaşımı.....	11
1.4. Tercih Teorisi (Preference Theory).....	13
1.5. Türkiye’de Kadın İstihdamı	15
1.5.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı	15
1.5.1.1. Sanayi Devrimi’nin Kadın İstihdamına Etkisi.....	18
1.5.1.2. I. Dünya Savaşı’nın Kadın İstihdamına Etkisi.....	19
1.5.2. Cumhuriyet Dönemi Kadın İstihdamı	20
1.5.3. 1950 ve 2000 Arası Kadın İstihdamı	22
1.6. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı.....	25
2. TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTİHDAMDAKİ YERİ VE YAPISAL GÖRÜNÜMÜ	29
2.1. Türkiye’de Kadınların İstihdamını Etkileyen Faktörler	30
2.1.1. Toplumun Kültürel Yapısının Kadın İstihdamına Etkisi.....	32
2.1.2. Eğitim Durumunun Kadın İstihdamına Etkisi	32
2.1.3. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkisi.....	36

2.1.4. Cinsiyetler Arası Ücret Düzeyi Farklılıklarının Kadın İstihdamına Etkisi...	40
2.1.5. Kayıt Dışı İstihdam Sorunu	42
2.1.6. Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu.....	44
2.2. Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları	46
2.3. Kadın İstihdamının Türkiye’de Görünümü ve Dağılımı	47
2.3.1. Demografik Özelliklerin Farklılıklarına Göre Kadın İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranları	48
2.3.3. Kadının Meslekî Statüsü ve Cam Tavan Sendromu	53
3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK YASAL POLİTİKALAR.....	57
3.1. Uluslararası Mevzuat.....	57
3.1.1. Birleşmiş Milletler	57
3.1.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW)	57
3.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri	59
3.1.2. Avrupa Birliği (AB).....	60
3.1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı	60
3.1.2.2. Avrupa Birliği Müktesebatı	61
3.1.2.3. 117 Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Üye Devlet Hukuklarının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktifi	62
3.2. Ulusal Mevzuat.....	63
3.2.1. Anayasal Düzenlemeler	63
3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kadın Çalışanlar	64
3.2.2.1. Eşit Davranma İlkesi	64
3.2.2.2. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni.....	65
3.2.2.3. Gece Çalışması, Yer Altında ve Su Altında Çalışma.....	66
3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Düzenlemeler	67
3.3.1. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün (KSGM) Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları	67

3.3.2. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Teşvikleri	70
3.3.3. SGK Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar	71
3.3.4. İŞKUR Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulamalar.....	72
3.3.5. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Krediler.....	73
3.3.6. Devlet ve Özel Kurumların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Projeleri.....	74
SONUÇ.....	77
KAYNAKÇA	85
ÖZGEÇMİŞ.....	101



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AİPP	Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme)
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GCS	Glass Ceiling Syndrome (Cam Tavan Sendromu)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
KAGİDER	Kadın Girişimcileri Derneği
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
SIDA	Swedish International Development Cooperation Agency (İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş birliği Ajansı)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu



TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı, (15+ Yaş), (%)	35
Tablo 2. Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne Katılım Dağılımı, 2018, (15+ Yaş), (%)	36
Tablo 3. Yıllara ve Cinsiyete Göre İş gücüne Katılma Oranı, (2014-2018), (%)	48
Tablo 4. Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, (2014-2018), (%)	48
Tablo 5. Yıllara ve Yaş Durumuna Göre Kadınların İş Gücüne Katılma Oranı, (2014-2018), (%).....	49
Tablo 6. Yıllara ve Yaş Durumuna Göre Kadınların İstihdam Oranları, (2014-2018), (%).....	50
Tablo 7. Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi).....	51
Tablo 8. Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)	52



ÖZET

Sürdürülebilir kalkınma çabalarının en önemli amaçlarından biri, kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırmaktır. Bu yüksek lisans tezi, Türkiye'deki kadın istihdamının tarihi gelişimine ve kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalara yeni bilgiler sağlayarak katkıda bulunmaktadır. Çalışmada öncelikle kadın iş gücü ve istihdamına ilişkin teoriler açıklanmaktadır ve kadın istihdamının tarihsel gelişimi analiz edilmektedir. Eğitim, yaş, medeni durum, cinsiyetler arası ücret düzeyi farklılıkları gibi kadın istihdamını etkileyen faktörlere değinilmektedir.

Sunulan bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TUIK) varılan istatistiki verilere dayanılarak Türkiye'de kadın istihdamının yapısal durumu ile ilgili bilgiler verilmektedir. Türkiye'de kadın istihdamını çoğaltmaya özgü ulusal ayrıca uluslararası mevzuata çalışmada yer verildikten sonra, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün (KSGM), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SGK, İŞKUR vb. kurum ve kuruluşların bu yönde hayata geçirdikleri projeler incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: kadın istihdamı, girişimcilik, kadın iş politikaları

ABSTRACT

One of the most important objectives of sustainable development efforts is to increase women's participation in the labor market. This master's thesis is contributing to the historical development of female employment in Turkey and on policies to increase women's employment by providing new information. In this study primarily, theories on female labor force and employment are explained and the historical development of the female employment is analyzed. Therefore, factors such as education, age, marital status, gender differences in wage level are discussed.

In this study, informations are given about structural situation of women employment in Turkey based on statistical data obtained from Turkish Statistical Institute (TUSI). The study was discussed about the national and international legislation aimed to increasing female, employment occurred in Turkey. For this study, the projects implemented by the General Directorate of Woman's Status and Problems (GDWSP), Ministry of Labor and Social Security (MLSS), Social Security Institution (SSI) and Employmen Agency (EA) have also been examined.

Keywords: women employment, entrepreneurship, women business policies



GİRİŞ

Türkiye'nin iş gücü yapısı da Dünya'daki iş gücü piyasasında olduğu gibi küreselleşmeden etkilenmektedir. Nitelikli iş gücüne talep de sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte artmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte kadınların istihdam oranları artsa da, kadınlar alternatif iş gücü olarak değerlendirildiğinden daha çok kayıt dışı iş gücü piyasalarında çalıştırılmaktadır (Kılınç 2015: 122).

İnsan topluluklarının var oluşundan bugüne değin devam eden kültür gereğince, ataerkil aile yapısından dolayı emeğinin karşılığında ücretsiz aile işçisi olarak adlandırılmış çalışan kadınların, emek piyasasında ücret karşılığında çalışmaları Endüstri Devrimi beraberinde gerçekleşmiştir. Öncesinde geleneksel çevre rollerinin gereğinden çok dışına çıkamayan kadınların, ücret karşılığında "işçi" konumunda çalışmaları ve kadınların iş gücüne iştiraklerinin hız kazanması Endüstri Devrimi ile gerçekleşmiştir (Yılmaz, Zoğal 2015: 8).

Kadınların eğitim seviyesinin artırılması Dünya ile birlikte Türkiye'de kadınların iş gücüne iştiraklerinin aynı zamanda istihdamının artırılmasının ana koşuludur. Kadınların çok daha yetenek gerektiren ve yüksek artı değer oluşturan işlerde çalıştırılmasını gerçekleştirmek ancak kadınların yeterli düzeyde eğitime sahip olmaları ile sağlanabilecektir (Kılınç 2015: 131).

Kadınların çalışma hayatı, oldukça çok yararın yanında çeşitli engelleri de içinde bulundurmaktadır. Soysal yapıda kadının konumunu belirleyen değerlerin, kadını çalışma hayatına başlamada motive eden bir ortamı desteklemesiyle bu engellerin ortadan kaldırılması gerçekleştirilebilir. Planlamalar, istihdam artırıcı önlemler ile aynı yönde kadın iş gücünün çalışma hayatındaki faaliyetinin artırılmasına yönelik olarak yapılabilir (Öğüt 2006: 57).

Globalleşme trendi ile birlikte hızla yükselen uluslararası rekabet ortamından korunabilmek için ülkeler, çalışma yaşamı ile iş gücü piyasasına yönelik düzenlemeler

ile toplumsal ve ekonomik olarak sürdürülebilir kalkınmanın hızlandırılmasına ve ekonomik büyümenin dengeli bir yapıya kavuşmasına katkı sağlamaktadır.

Sunulan bu çalışmanın amacı, Türkiye’de kadın istihdamının tarihî gelişimi incelenerek, geçmişten bugüne değin gerçekleştirilen kadın istihdamını artırmak için yürütülen politikaları analiz etmektir.

Çalışmanın gerçekleştirilmesinde kullanılan yöntem, elde edilen yayınlanmış kitaplar, Ulusal Tez Merkezi’nden ulaşılan yüksek lisans ve doktora tezleri, veri tabanlarından ulaşılan makaleler ve bildirimler, ilgili kurum ve kuruluşların yayımlanan konu ile ilgili raporları incelenerek oluşturulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde kadın iş gücü ve istihdamına ilişkin iktisadî yaklaşımlar ve Türkiye’de kadın istihdamı başlığı altında ilk olarak kadın istihdamına yönelik iktisadî yaklaşımlara değinilecektir. Bölümün ikinci kısmında ise Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişimi ve günümüze kadar oluşumu ortaya konulacaktır.

Ülkemizde kadın istihdamını etkileyen etmenler, Türkiye’de kadın iş gücünün istihdamdaki yeri ve yapısal görünümü başlığı altında çalışmanın ikinci bölümünde değerlendirilecektir. Bu faktörler, toplumun kültürel yapısının kadın istihdamına etkisi, eğitim durumunun kadın istihdamına etkisi, yaş ve medeni durumun kadın istihdamına etkisi, cinsiyetler arası ücret düzeyi farklılıklarının kadın istihdamına etkisi, kayıt dışı istihdam sorunu ve ücretsiz aile işçiliği sorunu olmak üzere çeşitli alt başlıklar altında sınıflandırılacaktır. Ülkemizde kadın iş gücü ile istihdamının yapısal görünümü Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranları ve kadın istihdamının Türkiye’de görünümü ve dağılımı şeklinde değişik açılardan ele alınacaktır. Türkiye’de kadınların ekonomik büyümeye katkısı, TÜİK verilerine dayanılarak eğitim, yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi nüfus olgularıyla ilgili özellikler açısından yorumlanacaktır. Ayrıca bu bölümde, kadın istihdamının sektörler arası ve meslek gruplarına göre dağılımına ve kadının mesleki statüsü ve cam tavan sendromu sorununa değinilecektir.

Sunulan bu çalışmanın son kısmı olan üçüncü bölümünde ise Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik yasal düzenlemelere yer verilecektir. Mevcut bölümün birinci alt başlığında Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği gibi uluslararası mevzuat, ikinci alt başlığında ise anayasal düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nu ele alan ulusal mevzuat analiz edilecektir. Ülkemizde kadın istihdamını artırma açısından yapılan, çeşitli devlet ve kamu kurumları ve bu kurumların yürüttükleri projeler bu bölümün üçüncü alt başlığında incelenecektir.

Sunulan bu çalışmanın sonuç kısmındaysa çalışma kapsamında ulaşılan bilgilerin genel bir değerlendirmesi yapılacaktır.



1. KADIN İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAMINA İLİŞKİN İKTİSADİ YAKLAŞIMLAR VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Modernleşme ve dünya sistemi olmak üzere iki perspektif, ekonomik gelişme düzeylerinin gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılım modellerini nasıl etkilediğini açıklamaktadır. Modernleşme teorisyenlerine göre, ekonomik gelişmeyle birlikte ülkenin değişen meslek yapısı (hizmetin ve beyaz yakalı işlerin artması) ve artan eğitim olanakları kadınların iş gücüne iştirakleriyle pozitif olarak ilişkilidir. Modernleşme süreci, kadınların eğitim ve istihdamının genel bir toplumsal kabulüyle, artan emek talebiyle ve aynı zamanda daha düşük doğurganlıkla bağlantılıdır. Dünya sistemi perspektifi ise, geleneksel karşılaştırmalı üstünlük, uluslararası ticaret teorisi bağlamında artan iş gücüne katılım oranını açıklamaktadır (Alexander 2013: 14).

Kadınların iş gücüne katılımının açıklanması Neo-klasik, Marksist, Feminist ve Tercih Teorisi çerçeveleri olmak üzere dört ana alt başlıkta incelenecektir.

1.1. Neo-Klasik İstihdam Yaklaşımı

Neo-klasik istihdam yaklaşımı büyük ölçüde kapitalist imalat sektöründeki erkek çalışanlar üzerine kuruludur ve kadın emeğine önem vermemektedir. Neo-klasik yaklaşımdaki genel seçim teorisi, bir kadının iş gücüne katılma kararını, ücret oranındaki değişikliklerden etkilenen iş ve boş vakit arasında bir seçenek olarak görmektedir. Ücret oranındaki bir değişiklik iş gücü arzı üzerinde iki etki yaratabilir: “İkame etkisi”, işe göre boş vakit maliyetini yükselttiği için daha fazla iş üretirken, “Gelir etkisi” olarak adlandırılan diğer etki ise satın alma gücünü artırdığı için daha az iş üretmektedir. Genel olarak, bekar kadınlar için olduğu kadar erkekler için de gelir etkisinin ikame etkisinden daha güçlü olması beklenmektedir. Ancak bu teori evli kadınların iş gücüne katılımını açıklamakta yetersiz kalmıştır (Alexander 2013: 15-16).

Ücretlerin, iş gücünün marjinal ürün verimliliğine eşit olduğu rekabetçi bir piyasa ortamında, eşit verimliliğe sahip işçilerin asgari uzun dönemde eşit olarak

ücretlendirilmesi gerektiği Neo-klasik İktisat Yaklaşımı tarafından savunulmaktadır. Ücret ayrımcılığı, uzun dönemde kârını en yükseğe çıkarmak isteyen işverenlerin var olduğu rekabetçi bir piyasa şartlarında yer alamamaktadır. Neo-klasik yaklaşıma göre, kadın işçilerin çalıştırana maliyetinin, öncelenen erkek işçilere oranla daha az olması, erkekler ile eşit verimliliğe sahip kadınların çok daha aşağı ücret almasına sebep olur. Dolayısıyla, serbest piyasa sürecinde ayrımcılık ortadan kalkar ve kârını en yükseğe çıkarmayı amaçlayan çalıştıranlar daha düşük maliyetli kadın işçileri çalıştırlar. Eğer serbest piyasa ortamında ayrımcılığa devam edip erkekleri çalıştırlarsa, kazancı ve satışları azalır (Palaz 2002: 90).

Bu bölümde, kadınların iş gücüne katılımını çok daha ziyade kadınların şahsi nitelikleri çerçevesinde açıklamaya çalışan Beşerî Sermaye Teorisi (Human Capital Theory) ve Yeni Ev Ekonomisi Teorisi (New Home Economics) gibi Neo-klasik iktisadi bakış biçimlerine değinilecektir (Dedeoğlu 2002: 139).

1.1.1. Beşerî Sermaye Teorisi (Human Capital Theory)

Hem ekonomide hem de sosyolojide kullanılan ve 1960'lardan bu yana geliştirilen neo-klasik mikroekonomik teorisi olan *Neo-Klasik Beşerî Sermaye Yaklaşımı*, kadınların iş gücü piyasasına katılımını ve gelir eşitsizliklerini açıklamada literatürde yer alan en bilinen yaklaşımların başında yer almaktadır (Fernández 2012: 15; Grau 2008: 19). Bu yaklaşım ile kadınların istihdam davranışı eğitim, öğretim ve istihdam deneyimi kazanma gibi beşerî sermayeye yatırımları konusunda, bağımsız ve rasyonel kararlarının sonucu olarak açıklanmaktadır (Fernández 2012: 15). Bir başka deyişle, kadın iş gücünün erkek iş gücüne göre daha az beşerî sermayeyi ellerinde bulundurmaları yani vasıf, tecrübe ve bilgi yetersizlikleri kadınların çalışma hayatında iş gücüne katılımlarının düşük olmasına sebep olmaktadır (Özçatal 2011: 23).

Beşerî Sermaye Teorisi'ne göre, bir çalışanın iş piyasasına getirdiği (eğitim düzeyi) ve iş gücü piyasasında edindikleri (iş deneyimi) arttıkça, çalışanın verimliliği ve dolayısıyla işten elde ettiği gelir de artar. Çünkü şirketler yüksek verimliliği yüksek

ücret ile ödüllendirmektedir (Grau 2008: 19). Bu teoriye göre, kadınlar erkeklerin aksine ev işleri ve aile ile ilgilendikleri için erkek ve kadınların karşılaştırılabilir bir beşerî sermayesi yoktur (Hördt 2002: 8). Kadın ve erkeğin aynı iş kolunda istihdam edilmesine karşın, erkeğe kıyasla kadının daha düşük ücret alması bu teoriye göre cinsiyet ayrımcılığından değil, kadınların kendi seçimlerinden ve farkında olarak beşerî sermaye yatırımlarını erkeklere göre düşük seviyede koşullandırmalarından kaynaklanmaktadır (Durmaz 2016: 46).

Beşerî Sermaye Teorisi'ne göre kadınların iş gücüne katılım oranının artması, kadınların beşerî sermayelerine yatırımlarının erkeklerle karşılaştırıldıklarında artırılması anlamına gelmektedir. Kadınların beşerî sermaye yatırımları erkeklere oranla arttığında, kadın ve erkek ücretlerindeki açık daralmaktadır (Polachek 2004: 4). Kadınların düşük ücret almaları; kadın-erkek çalışanlar arasında örgün eğitim, meslekî eğitim, meslekteki deneyim, yetenek seviyesi gibi ölçülebilir beşerî sermaye parametreleri arasındaki farklılıklar kullanılarak bu teoride açıklanabilmektedir. Ancak, kadınların beşerî sermaye yatırımları kararlarını, emek piyasasındaki davranışlarını şekillendiren en önemli etken olan aile içindeki konumlarını göz önünde bulundurarak aldıkları bu teoride dikkate alınmamıştır (Durmaz 2016: 46).

1.1.2. Yeni Ev Ekonomisi Teorisi (New Home Economics)

Gary Becker tarafından geliştirilen *Neo-Klasik Yeni Ev Ekonomisi Yaklaşımı*, Neo-Klasik Beşerî Sermaye Teorisi'nin genişletilmiş hali olarak sayılabilir (Fernández 2012: 15-16). Aile, hane içinde tüketim yapan, evde ve piyasada üretimin yanı sıra üyelerinin fiziksel ve beşerî sermayesine yatırım yapan ekonomik bir birim olarak görülmektedir (Mincer, Polachek 1974: 76). Neo-Klasik Fayda Maksimizasyonu Prensibi'ni aile biriminin davranışlarını çözümlmek adına kullanan Yeni Ev Ekonomisi Yaklaşımı ilk defa aile birimi ekonomisinin üretim ve tüketim alışkanlıklarını birleştirmiştir (Dedeoğlu 2002: 144). Bu yaklaşım ile hanehalkında cinsiyetler arasındaki iş bölümünün modellenmesine ve böylece kadınların iş gücüne katılımı konusunda seçimlerinin açıklanılmasına çalışılmaktadır (Grau 2008: 19). Aile

birimindeki çalışma, karşılaştırmalı üstünlükler teorisi açısından ayrı faaliyetlere paylaştırılmıştır. Ailenin her bireyi kendine özgü uzmanlaştığı faaliyetlerde çalıştığında bir bütün olarak aileye en yüksek kazancı ve faydayı sağlayacaktır (Dedeoğlu 2002: 144-145). Bu yaklaşıma göre, ev ortamına ve piyasaya dönük kadın ve erkeğin yaptığı alternaif yatırımlar süreçle üretkenlik seviyelerinin ve uzmanlık dallarının ayrılaşmasına sebep olur. Ailenin toplam refahının artması, ancak karı ve kocadan piyasa ücreti düşük olanın ev işlerinde uzmanlaşmasıyla mümkün olacaktır (Ercan, Özar 2000: 43).

Yeni Ev Ekonomisi Yaklaşımı, kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün erkeklerin piyasadaki faaliyetleri ve kadınların ev faaliyetleri için karşılaştırmalı bir avantaj yarattığını varsaymaktadır. Hanehalkındaki cinsiyete dayalı iş bölümünde, erkeğin "ekmek kazanan" olduğu varsayılmaktadır ve kadın ise ikincil çalışan olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, kadınlar ev içi ücretsiz çalışmayı ev dışındaki ücretli işle birleştiren çift rolleri yüklenmiş olsalar da, deneyim, beceri ve verimlilik gereksinimlerinin daha az olduğu ve bu nedenle ödemelerin de düşük olduğu vasıfsız ve uzmanlaşma gerektirmeyen işlere gönderilmektedirler (Alexander 2013: 20).

Yeni Ev Ekonomisi, bir ailedeki kadınların emek arzının - hanenin belirli bir mali durumunda - ev işlerinin yoğunluğu ve/veya çocuk bakımı masrafları ile ters orantılı olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, kadınlar evli ve/veya küçük çocuklara bakacaklarsa, kadınların iş gücü piyasasına entegrasyonu önemli ölçüde azalır ve çok az kazanırlar veya hiç istihdam edilmezler. Çocuklar büyüdüğünde, bir yandan bakım gereksinimleri azalırken, diğer taraftan ailenin finansal ihtiyaçları artmaktadır. Bu nedenle çocuklar büyüdükçe annelerin iş gücüne katılım oranları daha fazla artmaktadır (Grau 2008: 20).

Yeni Ev Ekonomisi Yaklaşımına göre, birbirinden yalnızca üretim esaslı sebeplerle farklılaşan aile bireyleri teker teker emek birimi gibi kabul edilmekte ve karşılaştırmalı üstünlükler ölçütüne göre üretim alanlarına eğilim göstermektedirler. Kadın, sadece kendisinin iş piyasasında sahip olacağı edinimin erkeklere göre daha

düşük seviyede olması durumunda ev içi ücretsiz üretim faaliyetlerine odaklanır. Bu modele göre, kadınların iş gücü piyasasına dahil olmasıyla aile bağları arasında etkileşim yoktur. Kadınların çalışma hayatına katılımları, kadın emeğinin, emek piyasasında getirisi arttığında artar (Dedeoğlu 2002: 145).

1.2. Marksist İstihdam Yaklaşımı

Cinsiyeti farklı bir sınıf şeklinde incelemeyen Marksist yaklaşım, sınıflara ayrılmamış toplumların en iyi toplumlar olduğunu savunmaktadır. Marksist Teori, sınıfları ve bu sınıflardaki çatışmaları analiz etmektedir. Kadının ücretli emeğe sahip olmaması, Geleneksel Marksist Yaklaşım'a göre kadını kocasına ekonomik açıdan bağımlı hale getirmektedir. Karı-koca arasındaki ilişkiler yerine, yapısal sorunların kadınların baskı altında bulunmasının kaynağı olarak görülmektedir (Ataman 2009: 16-17).

Klasik Marksist paradigma, kapitalist üretim tarzındaki sınıf ilişkilerine vurgu yaptığından büyük ölçüde toplumsal cinsiyet bakımından nötr bir yaklaşımdır. Kadının ekonomik statüsü, kapitalist aile yapısının doğrudan bir sonucu olarak görülmektedir. Marksist bakış açısına göre cinsiyet sorunları sınıf çatışmalarının bir parçasını oluşturur. Başlangıçta Marx tarafından geliştirilen “yedek iş gücü ordusu” fikri, daha sonra sosyalist-feminist çerçevede birçok yazar tarafından benimsenmiştir. Marksist yorumlamaya göre yedek iş gücü ordusu, emeğin makineler ile değiştirilmesinden kaynaklanan kapitalist gelişimin bir sonucudur. Kadınların iş gücü piyasasındaki dezavantajlı konumu, onları yedek iş gücü ordusuyla özdeşleştirmektedir. Kapitalist gelişme ilerledikçe kadınlar giderek istihdamdan atılmaktadırlar (Alexander 2013: 21-22).

Emek-Değer Teorisi Marksist İstihdam Yaklaşımı'nın temelini oluşturmaktadır. Emek-Değer Teorisi'ne göre, malı üretmek için yeterli total iş gücü süresi, bir malın değerini tanımlamakta ve o malın üretim sürecinde yararlanılan üretim araçlarının

içerdiği dolaylı iş gücü ile bu araçlardan yararlanılarak malın üretimini gerçekleştiren doğrudan iş gücünden bir malın değerini oluşturmaktadır (Akyüz 1980: 11).

Geleneksel Marksist Yaklaşım'da kadınların durumunu konu edinen Engels'e göre zorlama/zulüm sömürüdür; genel sömürü düzeninden ziyade karmaşık olan kadının üzerindeki baskıdır. Kadının aile ortamındaki kölelik durumunu gizleyen kurumun aile olduğunu ve gerek kadının aile ortamındaki köleliğinin gerekse erkeğin ücret köleliğinin kapitalist düzenden ileri geldiğini savunmaktadır. Kadının ayrımcılık ve sömürü düzeninden kurtulması için ayrı bir sistem öngörmeyen Engels, bunun ancak ezilen sınıfın baskıdan kurtulması ile mümkün olacağını belirtmektedir (Ataman 2009: 17).

Marksistler, kadınların konumunun kapitalist bir üretim tarzında ortaya çıkan sınıf ilişkilerini yansıttığını savunmaktadır. Başka bir deyişle, kadınların konumu kapitalist üretim ve birikim ilişkileriyle bağlantılıdır. Kadınların üretim araçlarıyla ilişkileri erkeklerden daha farklıdır. Yani, cinsiyet meseleleriyle ilgili çatışma çalışmaları önce ekonomik faktörleri ve kadınların yaptığı işleri göz önünde bulundurur. Kadınların hem evdeki hem de iş gücündeki çalışmalarını ve hem işverenlerin hem de ailelerin ihtiyaçlarını inceler. Bu bakış açısına göre, kadınların ücretsiz yerel hizmetlerini yaşamları için değiş tokuş ettikleri yerli üretim tarzı, ataerkilliğin kaynağıdır. Marksistler için kapitalizm, daha önceki ataerkil toplumlardan ve kontrol sisteminin bir parçası olarak korunmuş ataerkillikten her zaman daha gelişmiştir (Gündüz-Hoşgör 2001: 117).

Marksist Yaklaşım'da, Bölünmüş İş Piyasası Teorisi'ne belki de en önemli katkılardan biri Braverma'nın İş Gücü Süreci Teorisi (Labour Process Theory-1974) 'dir. Bu teoriye göre beceriler sosyal olarak inşa edilir ve dolayısıyla cinsiyetlendirilir. Kapitalist gelişme ilerledikçe ve daha fazla makineler emeğin yerine daha fazla geçtiğinde vasıfsızlaşma süreci doğmaktadır. Bu da bir iş hiyerarşisi yaratılmasına yol açar. Kadınlar zaten sosyal hiyerarşide daha düşük bir pozisyona sahip olduklarından iş gücü piyasasında da düşük pozisyonlara sahip olmaktadır. Vasıflı erkek, vasıfsız iş

almak konusunda isteksizdir, kadınlar ise vasıfsız iş kategorilerini almak zorundadır (Alexander 2013: 22-23).

1.3. Feminist İstihdam Yaklaşımı

Toplumdaki erkek bireylere sağlanan toplumsal, ekonomik ve politik hakların tümünün kadın bireylere verilmesini destekleyen, kadının toplumdaki rolünü yaygınlaştırmak isteyen bir öğretiyi olan feminizm ile birlikte kadınlar, ilk kez 17. yüzyılda İngiltere’de seslerini duyurmaya başlamışlardır. Genel itibari ile kadın-erkek arasındaki güç bağlantısını değiştirmeyi amaçlamış olan Feminist Hareket’in başlangıç noktası olarak, Mary Wollstonecraft’ın 18. yüzyılda kaleme aldığı ve kadınların hukuk, eğitim ve politika alanlarında erkekler ile birlikte benzer haklara sahip olduğunu ileri sürdüğü Kadın Haklarının Savunusu (Vindication of the Rights of Woman) isimli kitabı gösterilebilir (Altınbaş 2006: 22; Ataman 2009: 2).

Ülkelerin karşılıklı olarak birbirlerine hâkim olabilme rekabetine girmeleri, Endüstri Devrimi’nin etkili olması ve teknik gelişmeler akabinde olmuştur. Birinci Dünya Savaşı ile birlikte; bireylerin entelektüel, sanatsal ve yaşamsal alanlardaki üretim aşamalarında da etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojide, ekonomide, politikada, toplum bilimlerinde çağlara göre Hegelist, Marksist veya Kapitalist Yaklaşım’ların etkisiyle meydana gelen yeni sorgulamaları, kadınların ülkeleri için her alanda fedakarlık yapacakları bir dönemde aktif ve belirleyici etken olarak var olmalarına sebep olmuştur. Endüstri sektöründe işçi kadınların sayısı savaş sırasında artarken, bilhassa hizmet kolunda ağır işlerde kadın çalışanlara daha az ücretler verilmiş ve sendikalarda yer almaları engellenmiştir. Kadınların daha insanca haklar kazanabilmesi için yeni yapılanmaların gerçekleşmesine yaklaşılan yıllar İkinci Dünya Savaşı ve sonrasındaki 1960’lara kadar olan yıllardır (Kozlu 2009: 3).

Sosyalist, Geleneksel Marksist, Radikal, Liberal, Postmodern, Üçüncü Dünya Feminist görüşler gibi pek çok yaklaşım feminizm içinde süreçle meydana gelmiştir (Ataman 2009: 13-14).

“Özgürlük taraftarlığı” olarak tanımlanan Liberal Feminizm, ilk feminist dalga olarak kadın-erkek eşitliği ve kadının cinsel özgürlüğü ilkeleri üzerinde çalışmıştır (Kozlu 2009:5). Bilhassa 19. yüzyıl kadınlarının eşitliğini engelleyen ilkeler üzerinde duran Klasik Liberal Feministler, kadınların arka planda kalmasını, kadınları deneyimsizlik ve bilgisizliğe sürükleyen toplumsal şartlandırmaya ve ayrımcılığa dayandırmışlardır. Liberal Feminizm Yaklaşımı, kadınların geçmişten bugüne değin seçkin erkeklerin elinde bulundurduğu bütün ayrıcalıkların ve gücün sahibi olmaları gerektiğini ve bilhassa siyasi otoritelerin, kurumların ve organların karar alma konularında daha çok yer almaları gerekliliğini savunmaktadır (Ataman 2009: 15). Serbest Piyasa Ekonomisi’ni benimseyen Liberal Feministler, kadınların da erkekler ile birlikte değişik pek çok iş alanında çalışmasını savunmaktadırlar. Liberal Feminizm’de Piyasa Ekonomisi’nin savunulmasının önemli bir nedeni de Piyasa Ekonomisi’nin ağırlıklı olarak John Stuart Mill’in faydacılık ilkesine dayanmasıdır. Ayrımcılığın yer almadığı faydacılık ilkesinde, erkek işveren ekonomik çıkarları doğrultusunda kalifiye bir kadın ile daha az kalifiye bir erkek arasında seçimini kalifiye kadından tarafa yapacaktır. Ekonomik çıkarları doğrultusunda kendi kendisini doğru bir şekilde düzenleyen piyasada kadınlar eğer düşük düzey işlerde çalışıyor ve düşük ücretler alıyorsa, bunun nedeni kadınların kendi tercihleri ya da vasıfsız olmalarıdır (Altınbaş 2006: 27).

Kadın ve iş ilişkileri üzerinde çalışan diğer feminist yaklaşım ise Marksist Feminizm Yaklaşımı’dır. Kadınların vasıfa ihtiyaç duyulan pozisyonlarda ve iş kollarında da başarı gösterebileceklerini savunan Marksist Feminist görüş kadınların ev ortamında gerçekleştirdiği işlerin önemsizleştirilmesine karşı çıkmaktadır (Kozlu 2009: 5).

Liberal Feminist ile Marksist Feminist Yaklaşım’larından ilham alarak ortaya çıkan Radikal Feminist görüş 1969 ve 1970 yıllarında baş gösteren kadın özgürlük akımı ile ortaya çıkmıştır. Radikal Feminist Yaklaşım ataerkil oluşumun, biyolojik aile biriminin, toplum genelindeki cinsiyete dayalı iş bölümü ile cinsiyetçi rollerin devrimci yöntem ile yıkılması gerektiğini ileri sürmektedir (Ataman 2009: 19).

Postmodern Feminist anlayış ise, kadınlar ve erkekler arasında yalnızca sosyal açıdan yapılandırılmış farklılıkların varlığını ve erkek bireylerin kadın bireylere göre önceliklere sahip olduğunu kabul etmektedir (Ataman, 2009: 20). Modern dünyanın kadın ve erkek eşitliği savunusunda kadının ikincil durumundan kurtulamadığını Postmodern Feminsitler belirtmişlerdir (Kozlu 2009: 8).

Ataerkillik teorisine dayanan Feminist Yaklaşım'ın ardındaki temel fikir, kadınların iş gücü piyasasındaki konumunun ataerkilliğe, daha ziyade erkeklerin egemenliğine bağlı olmasıdır. Ataerkillik teorisini kullanan Feminist Yaklaşım, sosyoloji, ekonomi ve politik ekonomi modellerinde kadın ve iş gücü piyasası çalışmalarının merkezinde yer aldı. Bu yaklaşım, mevcut modellere toplumsal cinsiyet boyutu ekleyerek, biri iş gücü piyasasıyla ilgilenen diğeri de kadınların iş gücü piyasası içindeki pozisyonuyla ilgilenen ikili sistem teorisinin gelişmesine neden oldu. Ataerkilliğin ve sonuçta ortaya çıkan erkek egemenliğinin, biri diğeri koşullandıran kapitalizmin ürünleri olduğu varsayılmıştır. Fakat, ataerkillik kuramlaştırmayı zorlaştıran kendi sosyal, kültürel ve tarihi özelliklerine sahip sosyal bir sistemdir. Aynı dönemde, ev işçiliği ve cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların iş gücü piyasasında baskı altında kalmasıyla ilgili kavramsal bir çerçevede birbiriyle ilişkili kategoriler olarak ortaya çıkmıştır. Bu çerçeve, kadınların iş gücü piyasasında erkekler tarafından evdeki baskılarının bir uzantısı olarak sömürülmesi durumu meydana gelmektedir (Alexander 2013: 21).

1.4. Tercih Teorisi (Preference Theory)

Tercih Teorisi, kadınların çalışma piyasası ile aile çalışması arasındaki tercihlerini açıklamak ve tahmin etmek için geliştirilmiş yeni teorilerden biridir (Hakim 2003: 285-286). Ayrıca, Catherine Hakim tarafından öne sürülen ve kadınların istihdam davranışlarını açıklamada kadınların tercihlerinin özel önemini öne süren yakın tarihli bir yaklaşımdır (Grau 2008: 21). Bu teoriye göre, yaşam tarzı tercihleri zengin, modern toplumlarda kadınların istihdam kararlarının en önemli belirleyicileri haline gelmektedir. (Hakim 2008: 286).

Tercih teorisi, kadınların değerler, yaşam hedefleri ve merkezi öncelikler açısından heterojen olduğunu göstermektedir. Amerika ve Birleşik Krallık'ta yapılan araştırmaya göre kadınların üç farklı yaşam tarzını seçtikleri gözlemlenmiştir: “iş odaklı (home-centered)”, “ev odaklı (work-centered)” ve “uyarlanabilir (adaptive)” (Hakim 2006: 287). Bu farklı tercihler her eğitim seviyesinde ve tüm sosyal sınıflarda bulunmaktadır. Sosyal sınıf, motivasyondan, kişisel yaşam hedeflerinden, tutumlardan ve değerlerden daha az önem kazanmaktadır (Alexander 2013: 25). Kadınların istihdama yönelik tutumları farklılık gösterirken, erkek iş gücü arzı tercihlerinde homojendir. Modern görüşlü iş odaklı kadınlar standart iş ilişkisini benimseyip, tam gün çalışmak isteyen kadınlardır. Profesyonel kariyer bu nedenle öncelik listesinin başında gelir ve aile bu amaca bağlıdır. İş odaklı kadınlar iş gücü piyasası politikalarına cevap veren azınlıktır (Grau 2008: 21). Tercih Teorisi erkeklerin iş gücü piyasası, politika ve diğer rekabet faaliyetlerinde baskınlıklarını koruyacaklarını öngörmektedir; çünkü sadece birkaç kadın işlerini erkeklerle aynı şekilde önceliklendirmeye hazırdır (Hakim 2006: 289). Ev odaklı ya da aile odaklı kadınlar ise geleneksel eş ve anne rollerini yerine getiren, geleneksel tutumlara sahip dışarıda istihdam edilmek yerine evde tam zamanlı ev işleriyle uğraşmayı tercih eden kadınlardır. Ev odaklı kadınlar azınlığı oluştururlar ve nispeten görünmezler (Grau 2008: 21). Adaptif kadınlar ise iş ve aile işlerini, herhangi birine öncelik vermeden aynı zamanda birleştirmeyi tercih etmektedir. Adaptif kadınlar genellikle kadınlar arasında en büyük gruptur ve çoğu meslekte önemli sayıda bulunurlar. Adaptif kadınlar iş-yaşam dengesine önem veren ve aile dostu istihdam olanakları sunan işlerle ilgilenen kadınlardır (Hakim 2006: 289).

Teorinin göstergeleri kullanılarak Büyük Britanya ve İspanya'da teori deneysel olarak test edilmiştir. Çalışmanın sonuçları kadınların % 20'sinin ev odaklı, % 60'ının uyarlanabilir ve % 20'sinin iş odaklı olduğunu göstermektedir (Rabusic, Manea 2007: 46).

1.5. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Toplumsal ve ekonomik olarak sürdürülebilir ekonomik ilerlemenin hızlandırılması ve ekonomik büyümenin istikrarlı bir yapıya kavuşmasının sağlanmasında en mühim konulardan biri de kadınların iş gücüne katılımlarıdır. Ekonomik özgürlük, toplumsal statünün yükselmesi, yeni bir sosyal çevre kazanma, kendine güven ve kişilik gelişimine katkı ancak kadınların çalışma hayatında istihdam edilmeleri ile gerçekleşebilmektedir (Uruk, Yenilmez 2015: 138).

Günümüzde, ülkemizde uygulanan kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları doğru değerlendirebilmemiz için öncelikle tarihimizde kadınların iş gücü olarak nasıl çalışma hayatında yer aldıklarını ve kadın istihdamının tarihsel gelişim sürecini incelememiz gerekmektedir. Tarihî ilerleme içerisinde her devrin koşulları ve özelliklerine göre değişen şekil ve konumlarda değişik ekonomik etkinliklere katılmış olsa da, kadınların biyolojik yapısı ve annelik rolü, neredeyse her dönemde ve her sosyal ve kültürel oluşumda kadınların ailedeki rollerle kısıtlı kalmasına ve erkeklere kıyasla “ikincil iş gücü” statüsünde kalmalarına sebep olmuştur (Şenol, Mazman 2013: 152; Özer, Biçerli 2003-2004: 57).

1.5.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı

Osmanlı İmparatorluğu’nda çalışma hayatında bilhassa endüstri alanında kadının önemli bir konuma sahip olmaması düşüncesinin aksine Quataert’in ifadesiyle “Kadın emeği, 19. yüzyıl Osmanlı imalatçılığının ayrılmaz bir parçasıydı” (Makal 2010: 17).

Osmanlı İmparatorluğu’nda Türk kadını “saraylı kadın” ve kırsal ve kentsel alanda yaşayan “köylü-halk kadını” olmak üzere iki farklı sosyal kategorinin yanı sıra sarayda ve konaklarda yaşayan esir ve cariye kadınlar olarak değerlendirmek mümkündür. Kırsal alanda yaşayan kadınların hanehalkı ihtiyaçlarını karşılamaya katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirdikleri geleneksel faaliyet alanları tarlada üretici olarak çalışmak, yününü eğirmek ile kilim ve kumaş dokumaktı (Özbay 2003: 35-36). Saraylı kadınlar ise tüketici olarak gözlemlenmektedir (Sağ 2001: 15).

XVII. yüzyılda, incelenen sicillere göre tarımsal alanda çalışan kadınların yanında kentli kadınlar da Konya, Bursa, Kayseri gibi önemli Osmanlı ticaret şehirlerinde ekonomik ve ticari faaliyetlerde bulunmuşlardır. Kadınlar ev, bahçe, dükkan, tarla gibi gayrimenkullere sahip olmuşlar ve mülk alışverişleri yapmışlardır (Solak, Uysal 2016: 991-992).

Dokumacılık, mum imalatçılığı gibi bazı zanaat dallarıyla uğraşan kadın sayısı da çoktur (Gerber 1980: 336). Başlangıçta çok sayıda kadının katıldığı hemen hemen her evde bir tezgahla başlayan dokumacılık faaliyetlerine daha sonra ev haricinde ve fabrika vasfı taşımayan küçük işletmelerde yapılan dokumacılık işleri de eklenmiştir (Makal 2010: 17). Osmanlı Devleti'nde tekstil ticareti yaparak zengin olan kadınların sayısı da az değildir (Gerber 1980: 333). I. Dünya Savaşı'na değin olan dönemde sadece Arap, Ermeni, Rum ve Hristiyan kadınlar fabrikalarda çalışmalarına karşın, 1860'larda Türk kadınlar başta Bursa İpek Fabrikaları'nda olmak üzere çalışmaya başlamışlardır (Makal 2010: 17-18).

Baltalimanı Anlaşması (1838) ve Tanzimat Fermanı (1839) ile beraber, Osmanlı Devleti'ne kapitalist üretim biçiminin yerleşmesiyle eş zamanlı olarak sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olan kadınların iş gücüne katılımı gerçekleşmiştir. 19. yüzyılın sonunda, kırsal kesimdeki kadınlar halı tezgahlarında halı dokumada her bir ilmek için para kazanırken, Osmanlı burjuva veya orta sınıf kadınlar ise gayrî müslim okullarda ya da ailede aldıkları eğitim ile çalışma hayatına iştirak etmişlerdir.

Osmanlı'da kadınların kamuda istihdama katılımı özel sektörde katılımından daha geç bir zamanda gerçekleşmiştir. Kentlerde kurulan sanayi tipi atölyelerde yani özel sektörde kadınların çalışmaya başlamaları 19. yüzyılın yarısından itibaren gerçekleşmiştir. Yine bu dönemde kadınların sağlık ve eğitim alanlarında kamu hizmetine girmeleri, eğitimde öğretmenlik ve sağlık alanında ise hemşire-ebelik meslekleri ile başlamıştır (Aslan 2006: 120-126).

Osmanlı Kadınları Terakkiperver Cemiyeti, Teali-i Vatan-ı Osmani Hanımlar Cemiyeti, Mamulat-ı Dahiliye Kadınlar Cemiyet-i Hayriyyesi ve Osmanlı Kadınları Şevkat Cemiyet-i Hayriyyesi vb. gibi ana amaçları kadınlara eğitim, kadın hakları ve yardım, kadının çalışma yaşamına başlamasına destek vererek kadının ekonomik etkinlikte bulunmasıyla alakalı düzenlemeler yapmak olan çeşitli dernekler Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 yılında İkinci Meşrutiyet Dönemi'nde kurulmuşlardır (Dulum 2006: 62-63).

Özel sektörde kadınların önemli istihdam alanlarından biri olan Osmanlı Bankası Osmanlı'nın son döneminde kurulmuştur. İsviçreli, Suriyeli, İngiliz, İspanyol, Çekoslovak, Yunanlı, Mısırlı, Yugoslav, Macar, Filistinli ve Avusturyalı kadınların çalışmasıyla Osmanlı Bankası döneminin çeşitliliğini yansıtmaktadır. 1911 ile 1934 yılları arası çalışma hayatında olan kadınların %55'i Türk ya da Osmanlı vatandaşıdır. Osmanlı Bankası'nda kadınlar bankanın hemen her servisinde çalışmışlar ve kayıt etme, daktilo kullanımı, tercüme yapma, sınıflandırma, gişe görevlisi, kupon sayma ve sekreterlik işleri yapmışlardır (Ammour, Baruh 1999: 144).

Ülkedeki önemli endüstri kuruluşlarında istihdam edilenlerin hemen hemen üçte birinin kadın olduğu bilgisi 1915 yılında gerçekleştirilen 1913 ile 1915 Endüstri Sayımı'nın verileri arasında yer almaktadır (Makal 2010: 18). Osmanlı İmparatorluğu zamanında bugün Marmara, Ege ve Karadeniz Bölgesi olarak adlandırdığımız bölgelerde tütün işletmelerinde, Adana ve İzmir civarında çoğalan pamuk işletmelerinde, İzmir, Aydın ve Menteşe civarlarında üzüm ve kuru yemiş üretimi süreci sırasında kadınlar çalışma hayatında aktif olarak yer almışlardır. Tarıma dayalı sanayi işletmeleri, örneğin üzüm ve kuru incir gibi gıdaları hazır etme, pamuk ve tütün gibi ürünleri ise kullanılabilir hale getirme işletmeleri, kadınların en fazla istihdam edildikleri işletmelerdir (Yaşar 2007: 13).

Ham ipek imalatında çalışanların %95'i, konserve işlerinde çalışanların %71'i, dokumada çalışanların %70'i, ipek dokumada çalışanların %63'ü kadın işçilerden oluşmaktaydı. Ancak dönemin geçerli Şeriat (İslam) Hukuku kuralları gereği kadınlar

“eşit işe eşit ücret” ilkesine göre ücretlendirilmeyip, erkeğe verilen ücretin yarısı kadar ücretle çalıştırılıyorlardı (Demir 2008: 18).

Osmanlı Devleti devrinde de kadın ve çocuk çalışanların toplamında belli bir çoğalma 19. yüzyıl sonları, 20. yüzyıl başlarında gözlemlenmektedir. Savaş koşullarında erkeklerin seferberlik nedeniyle askere alınmaları ve dolayısıyla erkek iş gücünde meydana gelen azalmalar ekonomik ve ticari hayatı sürdürebilmek için kadınların çalışma hayatında yer almalarını zorunlu kılmıştır (Makal 2010: 19).

1.5.1.1. Sanayi Devrimi'nin Kadın İstihdamına Etkisi

On sekizinci yüzyılın diğer yarısında İngiltere ortaya çıkıp Batı Avrupa Ülkeleri'nde de görülmeye başlayan Endüstri Devrimi kadınların, iş gücünün tarihi gelişim sürecinde kadın işçilerin emek piyasalarındaki nicelik ve pozisyonlarına etki eden önemli değişimlerin yaşandığı bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir (Berg 1991: 1; Özer, Biçerli 2003-2004: 56). Tarihsel süreç içerisinde ücretli kadın iş gücü olgusunun meydana gelmesinde en önemli tarihsel oluşum Sanayi Devrimi'dir (Bozkaya 2013: 71). İnsanlık geçmişinin gelişiminde belirgin rolleri elinde bulunduran kadınlar, Endüstri Devrimi ile gerek nitelikli, gerek ücretli gerekse de çalışan statüsünde istihdam edilmeye başlanmıştır (Şenol, Mazman 2013: 152).

İlkin çıkırcık makinesinin bulunmasında ve ardından 1782 senesinde James Watt'ın imal ettiği buharlı makinenin bulunmasıyla beraber 1750'lerden bu yana süregelen endüstrileşme etki süreci, Avrupa ve Amerika'daki birçok ülkede başta demir-çelik imalî eşliğinde diğer sektörlerde de gözlemlenmektedir. Tarımda yaşanan önemli gelişmelerin yanı sıra Avrupa Sanayi'nde başlayan kitle üretimi ile birlikte kadınlar kentlere göç ederek emek piyasalarında belirleyici etken olmuşlardır (Özer, Biçerli 2003-2004: 57). Kadınların hukuksal durumları da üretime artan oranda katılımları ile düzelmeye başlamıştır (İzgi, Akdeniz 2011: 9).

Sanayi Devrimi Dünya genelinde aynı zamanda Türkiye'de de kadınların istihdam edilmesinde bir dönüm noktası olarak nitelendirilmektedir. Geleneksel olarak

el sanatları, ücretsiz tarım işçiliği ve çocuk bakımı gibi işlerle uğraşan kadınlar, Endüstri Devrimi ile beraber emeğinin karşılığında ücret alarak işçi konumunda emek vermeye başlamışlardır. Yine de Sanayi Devrimi'nden sonra da kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlik devam etmiştir (Levent, Arvas, İnce Yenilmez 2018: 249).

1.5.1.2. I. Dünya Savaşı'nın Kadın İstihdamına Etkisi

Kadının statüsü yaşanan dünya savaşlarının neden olduğu ekonomik, sosyal ve siyasal pek çok değişimlerden etkilenmiştir. I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı esnasında erkek bireylerin seferberlik dolayısıyla silah altına alınmaları ve dolayısıyla erkek nüfusunda oluşan azalmalarla birlikte kadınların cephedeki erkeğe iş gücü ile destek olmaları, siyasal yaşamda cinsiyet ayrımının giderilmesi düşüncesinin uyanmasında etkili olmuştur. Kadınların seçme hakkına kavuşmaları bu düşünce ile hız kazanmıştır (İzgi, Akdeniz 2011: 10).

Kadınlar, erkeklerden boşalan devlet dairelerindeki pozisyonlarda istihdam edilmeye başlanırken, berberlikten terziliğe kadar birçok sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe çalışmaya yönlendirilmişlerdir (Atıl Yörü, 2009: 353; Kaymaz 2010: 340). Kadınlara Karadeniz Bölgesi'nde tütün, Adana İli'nde pamuk, İzmir İli'nde incir ve üzüm elde etmek için yapılan ziraat işletmelerini; Maliye Bakanlığı ve PTT gibi kamuya ait kuruluşlarda iş hayatında yer almaları ile kadınların iş gücüne katılımları gerçekleşmiştir. Kadın İşçi Taburu adı bağlamında kadın toplulukları oluşturularak kadınlar geri işlerde çalıştırılmalarıyla beraber askerî vazifelere de alınmışlardır (Kaymaz 2010: 340).

Hemşirelik görevi I. Dünya Savaşı'nda Osmanlı kadınının yerine getirdiği ilk görevlerden biridir. Hemşire yetiştirmek için daha fazla çaba gösterilerek, kadınların bu mesleğe ilgisini artırmak için cerrahi, hasta bakımı, anatomik yapı ve sağlık bilgisi alanlarında yeni eğitim hizmetleri başlatılmakla birlikte, Darülfünun'da seminerler düzenlenmiştir. Yaralılar ve hastalarla ilgilenme görevinin kadınlara düştüğü bu seminerlerde özellikle dile getirilmiştir. Kadınlar hemşirelik ve amele taburlarındaki

hizmetlerin yanı sıra; büyük kısmı dul ve sahipsiz kadın ve yetim çocuklardan meydana gelen açlara, barınaksızlara ve hastalara kalacak yer ve yiyecek sağlanmış; oyun, sergi, konser, takvim satma ve konferans benzeri etkinliklerle finans deseteği yaparak ve askerîyeye giyecek, para ve mücevher vakfederek de mücadeleye yardımcı olmuşlardır. Verilen desteklerin bir kısmı bireysel olarak yapılırken bir kısmı ise Asker Ailelerine Yardımcı Hanımlar Cemiyetî (1914) ve Şehit Ailelerine Yardım Birliği (1915) gibi kurulan kadın dernekleri tarafından yapılmıştır (Atamaz, 2019).

1.5.2. Cumhuriyet Dönemi Kadın İstihdamı

Türk kadınının çalışma hayatında daha aktif bir şekilde var olabilmesi; ekonomik, hukukî ve kültürel sahalarda geçerli konumlarının bir üst düzeye çıkartılması adına 1923 yılında Cumhuriyet'in ilan edilmesinin ardından Mustafa Kemal Atatürk öncülüğünde gerekli köklü düzenlemelerin yapılmasına başlanmıştır (Önder 2013: 39). Önceden yapılan sayımlardan farklı olarak, tüm sanayi kuruluşlarını kapsayan ve iş gücünün cinsiyete göre dağılımını yalnızca dört ve daha çok işçi istihdam eden işletmeleri göz önünde bulunduran 1927 Sanayî Sayımı verileri Cumhuriyet devrinde kadın işçilere ilişkin ilk önemli bilgi kaynağıdır. Varılan sayım sonuçlarına bakılırsa, 14 yaş üstünde çalışanlardan 124.444 çalışandan 29.533'ü kadın çalışandır (%23.73) ve 14 yaş altı çalışanlarda ise 22.684 çalışandan 8.107'si kız çocuğudur (%35.74). İncelenen yaş grupları göz önünde tutularak toplamda 147.128 çalışandan 37.640'ının kadın olduğu belirlenmiştir (%25.58). Benzer müesseselerde hizmet veren 7.817 memurdansa 1.609'u kadın çalışandır (%20.58). “İşveren” statüsündeki kadınlar bakımından değerlendirildiğinde ise 10.941 işletme sahibinden yalnızca 155'i kadın işverendir (%0.14) (Makal 2010: 21). Türkiye'nin her tarafında kadınların maden ocaklarında çalıştırılmasının önüne geçilmesi, ayın üç günü izinli sayılması, doğumdan evvel ve doğumun ardından ücretli sekiz hafta izinli sayılması hükümleri 1923 senesinde gerçekleştirilen Türkiye İktisat Kongresi'nde alınmıştır (Önder 2013: 39).

Kadınların eğitimi konusunda çağdaşlaşma yolunda yapılan ilk düzenlemeler 1924 senesinde yapılan Öğrenim Birliği Yasası (Tevhid-i Tedrisat Kanunu) ve aynı sene

yapılan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'yla eğitim laik bir yapıya kavuşturularak kız ve erkeklerin eşit haklarla ilk öğreniminin zorunlu kılınmasıdır (Çakmak 2001: 44). 24 Nisan 1930'da Genel Sağlık Koruma Yasası (Umumî Hıfzıssıhha Kanunu)'nın uygulamaya konması, ülkedeki sanayi işletmelerinin tümünde yetişkin işçiler yanında kadın artı çocuk işçilere işin konusu, izin süresi, çalışma yaşı ve başka çalışma koşullarının gözetici hükümlerinin konulmasına ilişkin atılan ilk adımdır (Önder 2013: 39). Ayrıca öncelikle kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışan bireylerin haklarının kanunî olarak korunması 1925 senesinde uygulamaya konan 394 Sayılı Kanun ve 1935 senesinde yapılan 2739 Sayılı Kanun'la gerçekleşmiştir (Kocacık, Gökkaya 2005: 200-201). 1936 senesinde onaylanan 3008 Sayılı İş Kanunu kadın çalışanların, çalışma yaşamı ile ilgili olarak yapılan en önemli aşama olarak değerlendirilmesi ile birlikte, erkeklerin, kadınların ve çocukların çalışma şartları bu kanun ile yeni baştan uyarlanmıştır (Yaşar 2007: 14). Bireysel hukuktan sosyal hukuka uzanışın miladı olarak kabul edilen bu kanunda, kadın bireylerin çalıştırılmasının yasaklandığı işler ile annelik haline bağlı farklı gözetici kanunlar olmadığı gibi, bu kanun ile ücret eşitliği bağlamında gözetici bir hüküme de yer verilmemiştir (Önder 2013: 39; Şenol, Mazman 2013: 156-157). 1937 senesinde ILO'nun 45 Numaralı Kadınların Maden Ocaklarında ve Yer Altında Çalıştırılmamasına Yönelik Sözleşmesi'nin onaylanmasıyla, uluslararası mevzuatın ülkemizdeki ilk etkileri görülmeye başlanmıştır (Şenol & Mazman, 2013). Kadın işçiler ilk kez 1945 senesinde onaylanan "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" ile sosyal güvence altına alınmıştır (Atıl Yörü 2009: 354).

Cinsiyete dayalı ücret farklılıkları Cumhuriyet döneminde de devam etmektedir. 1937, 1943 ve 1947 yıllarında gerçekleştirilen ilk iş istatistiklerine göre, İş Kanunu'na bağlı olan iş yerlerinde istihdam edilen kadın çalışanların sayısı 50.131, oran ise %18.89 iken; 1943 yılında çalışanların sayısı 56.937'e, oran ise %20.70'e yükselerek kadın istihdamında yaklaşık %12'lik bir artış olmuştur. 1947 yılında ise toplam işçi sayısı 289.147'dir; bu toplam içinde kadın çalışanların sayısı 50.851, oranı ise %17.6 olmuştur (Makal 2010: 23).

1.5.3. 1950 ve 2000 Arası Kadın İstihdamı

Kırlardan şehirlere doğru göç hareketinin başlatmış olduğu hızlı şehirleşme sonucu ülkemizde kadınların reel olarak tarım dışı iş gücü piyasasında bulunması 1950'lerden itibaren görülmüştür. Kentleşme ile birlikte meydana gelen aile yapısı değişiklikleri, kadınların toplumsal konumları ve çalışma yaşamlarındaki yerlerini de zamanla etkilemiş ve değiştirmiştir (Berber, Eser 2008: 3).

Eğitim ve göç kadınların sosyal hareketliliğini etkileyen iki önemli faktördür. Kadınlar kentlere göç etmeleriyle beraber köydeki yaşamlarına kıyasla daha iyi bir statü sağlamışlardır. Bu statüyü kadınlar, üretime katılma zorunluluklarının ortadan kalkmaları ile sağlamışlardır (İzgi, Akdeniz 2011: 10). Bu dönemde kadınlar geleneksel hayatın dahilinde ifa ettiği ev işi, çocuk bakımı ve hasta bakımı gibi işleri evlerinin haricinde ücret mukabilinde yapmaya başlamışlardır (Şenol, Mazman 2013: 157).

Kadın işçilerin korunmasına ilişkin mevzuatın gelişmesi 1961 Anayasası ile yapılmıştır. 1475 Sayılı İş Kanunu 1971 yılında uygulamaya konmuş ve 10 Haziran 2003 tarihinde kadın-erkek eşitlik ilkesine dayanılarak 4857 Sayılı yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar uzun yıllar yürürlükte kalmıştır (Atıl Yörü 2009: 354). Nihayet "eşit işe eşit ücret" ilkesi 1971 senesinde uygulamaya konulan 1475 Sayılı İş Kanunu ile kanunlaştırılmıştır (Önder 2013: 40). 4857 Sayılı Kanun ile kadın çalışanların gebelik esnasında ve sonrasında korunması ile ilgili olarak, kadın çalışanlara gebelik süresince düzenli kontroller için ücretli izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Kartal, Çoban 2018: 69). Kadın haklarının iyileşmesindeki kanunî ve siyasi arka planın oluşturulmasında Birleşmiş Milletler vasıtasıyla 20 Aralık 1952 tarihinde onaylanan "Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme" ile 1995'de onaylanan "Pekin Deklarasyonu" ve "Eylem Platformu" sözleşmelerinin katkıları oldukça büyüktür (Demirtaş, Yayla 2017: 341).

Endüstrileşme, kentleşme ve ekonomik kalkınmanın bir sonucu olarak kayıt dışı sektör 1960 ile 1970'li senelerden itibaren giderek büyümüştür. Enformel sektörde belli

alanlarda kadınların sayıca yoğunluğunun artmaya başlaması Türkiye’de 1980’li senelerde uygulanmaya başlanan yapısal uyum planlamalarıyla beraber meydana gelmiştir. Yaşanan endüstrileşme sürecinde şehre yeni göç etmiş ve eğitim seviyesi düşük kadınlar ekonomik açıdan sıkıntılara maruz kaldıklarında, ailelerinin bütçesine maddi fayda sağlamalarının en kısa yöntemini gerek küçük konfeksiyon işletmelerinde gerekse evde parça başı elde edilen ücretli işler olarak görmekteyler (Dedeoğlu 2002: 162-164).

1960 ve 1980 arasındaki planlı kalkınma sürecinde, temel tüketim mallarının imalatına dönük bir endüstrileşme gerçekleşmiş ve bu dönemde hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarının ilk dördünde kadın ve erkek eşitliğini amaç edinen, kalkınmanın konusu açısından kadınları hedef gösteren düzenlemelerle karşılaşmaktadır. Bu dönemde, kentlerde az sayıda yüksek eğitilmiş ve vasıflı kadınlar tarım ve sanayi sektörünün yerine hizmet sektöründe daha fazla istihdam edilmişlerdir. 1975 yılında ekonomik yönden etkin kadınların sadece %3.9’u sanayide ve %7.7’lik kısmı ise hizmet sektöründe istihdama katılmışlardır (İşler, Şentürk 2016: 615). 1980’li yıllarda endüstrileşme hızının azalması ve şehirdeki iş gücünün sektörlerdeki istihdam hacminden daha çok artış göstermesi neticesinde hem erkek hem de kadınlarda iş gücüne katılma oranı 1955 yılında %72 olurken, 1990’da bu oran %42,8’e gerilemiştir ve “ev hanımı” olarak nitelendirilen kadınların oranı 1975 yılında %78 iken, 1990 yılında ise %82 olarak artış göstermiştir. 1950’lerden sonra kadınların iş gücüne katılımının sürekli düşmesinin iki sebebi olduğu belirtilmektedir. Kırdan kente göç oranının yüksekliği ve kentte kadınların iş gücü piyasasının gerektirdiği niteliklerden yoksun olmaları kadınların iş gücüne katılım oranının düşmesinin temel sebebi olarak gösterilmektedir. Tarımdan uzaklaşan fazla emek arzını emecek kadar istihdam kapasitesi yaratamayan sanayi sektörü de ikinci sebep olarak gösterilmektedir. Kadınlar köyden kente göç ile beraber iş gücü piyasasına katılmayıp/katılmayıp ev kadını olarak kalmışlardır (Yılmaz, Bozkurt, İzci 2014: 92-93 ; Dedeoğlu 2002: 159).

Sadece ekonomik değil, sosyal ve kültürel alanda da etkisini gösteren ve Türkiye’de 1980’li yıllarda hâkim olan neo-liberal politikalar alt ve üst yapıda pek çok

değişikliklere sebep olmuştur. Bu değişimin ilk adımlarından biri sayılan 24 Ocak 1980 Kararları ile birlikte Türkiye o güne değin takip ettiği karma ekonomik sistemi terk ederek Pazar Ekonomisi'ne geçmiştir. Ülkemizde istihdam ve eğitim alanlarında sayısında belirgin bir artışın yaşandığı bu dönemde kadınların tarım dışındaki sektörlerdeki istihdam oranı artmış ve eskiye oranla daha fazla ekonomik özgürlük kazanmışlardır (Gürol 2007: 145). Kadınların istihdam, uzmanlık ve yönetimle ilgili kariyer yapma oranlarında ciddi yükselişler 1980 sonrası dönemde yaşanmıştır (İzgi, Akdeniz 2011: 11).

Uluslararası mevzuatın ülkemizdeki yansımalarından biri de 1985 yılında kadın bireylerin siyasal, iktisadi, toplumsal ve kültürel sahalarda başlıca hak ve özgürlüklerini engelleyen kanunların ve ananevi girişimlerin izale edilmesi için “Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” nin ülkemizde onaylanması ayrıca sözleşmenin 19 Ocak 1986 tarihinde uygulamaya konmasıdır (Mercanlıoğlu 2009: 37; Demirtaş, Yayla 2017: 341). Meslekî eğitim, çalışma, sosyal güvenlik, erkeklerle aynı çalışma olanaklarını elde etme, eşit ücret ve doğurganlığın korunması hakları kadınlar tarafından adı geçen sözleşmeyle kazanılmıştır (Demirtaş, Yayla 2017: 341).

1990’da ise Başbakanlık kurumuna bağlı olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kurularak, ülkemizde kadın politikaları geliştirmek ve iktisadî, toplumsal, siyasal ve kültürel birçok alanda kadınların haklarını korumak amaçlanmıştır (Mercanlıoğlu 2009: 37).

Aile biriminin güçlendirilmesi gerektiği ve kadınların, sosyal yapının esas unsuru olan aile içinde çok önemli rol oynadıkları Dünya Kadın Konferans Kararları’nda belirtilmiştir. 15 Eylül 1995’de Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda kabul gören “Pekin Deklarasyonu” ile “Eylem Platformu” hükümleri yönünde devletler tarafından; kadınlarla erkeklerin istihdam güvencesine sahip anne-babalık izni ve desteklerini artırma, erkeklerin ve kadınların ailevi yükümlülüklerini orantılı bir şekilde bölüşmelerini gerçekleştirme ve diğer sorumluluklar belirlenmiştir. Bu sayede, kadının

toplumsal yaşama katılımını artırmak için aile yaşamıyla çalışma yaşamını uzlaştıracak önlemler ile kadının toplum içindeki rolünü güçlendirmek amaçlanmıştır (Hüseyinli 2015: 280).

Toplumsal, politik ve iktisadi alanlarda radikal dönüşümün ve başkalaşmanın gerçekleştiği Türkiye’de, 2000 yılı sonrası dönemde kamunun ekonomik düzendeki aktifliği azalmış ve ziraat değerini kaybetmeye başlamıştır. İşsizlik, ekonomide yaşanan bu yapısal değişim ve dönüşümlerden dolayı hızla artmıştır ve izlenen politikalar bu sorunu azaltmada yetersiz kalmıştır. Büyüyen işsizlik ve istihdam sorunundan en fazla etkilenen kesim de ülkemizdeki emek piyasasındaki kadın iş gücü olmuştur (Karabıyık 2012b: 232). 1990’lı yıllarda Türkiye’de her üç kadından biri iş gücüne katılırken, 2000’li yıllarda ise Türkiye’de her dört kadından birinin iş gücü piyasasına dahil olduğu yapılan araştırmaların sonuçları arasındadır. Kadınların iş gücü piyasasında istihdam oranlarının azalmasının nedenleri arasında kırsal alanlarda çalışmaları ve kayıt dışı istihdam sayılabilir (Erdoğan, Yaşar 2018: 22-23).

1.6. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Ekonomik küreselleşmeyi karakterize eden ticaret, sermaye akımları ve teknolojik gelişmeler, beceri gereklilikleri, iş gücü piyasası düzenlemeleri, eğitim politikası ve istihdam gibi ulusal ekonomiler için önemli etkileri olan yeni ekonomik politikalar ve üretim sistemleri gerektirmektedir. Yapısal uyum politikalarını içeren Neo-Liberal Ekonomi tarafından şekillendirilen esnek ve Fordist sonrası üretim sistemleri gelişmekte olan ülkeler için ekonomik krizdeki tek çözüm ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik gelişimleri için tek yol olarak gösterilmektedir. Ticaret ve fiyat serbestleştirilmesi yoluyla bütçeleri dengelemeyi ve rekabetçiliği arttırmayı amaçlayan yapısal uyum politikaları, kamu sektöründeki ücretlerin azaltılmasını, özel sektörün büyümesini, sosyal hizmetlerin özelleştirilmesini, yabancı yatırımların teşvik edilmesini ve ihracat için malların esnek iş süreçleriyle üretilmesini içermektedir (Moghadam 1999: 369-370). Dünya’nın tek pazar durumuna getirildiği, milli hudutların dışına çıkılıp, endüstri toplumundan bilgi toplumuna doğru ivmeli bir dönüşümün deneyimlendiği

globalleşme sürecinde, emek yoğun çalışma yerini bilgi yoğun çalışmaya teslim ederek, toplumsal ve iktisadî bir dönüşüm gerçekleşmektedir (Erdoğan 1999: 115).

Küreselleşmeyle birlikte malların toplu bir şekilde imâl edilmesi yerine küçük bölümlerde üretimi ve tekdüze üretim yerine ürün farklılaşması esas alınarak çeşitli ürün tiplerinde üretimin gerçekleştirilmesi olarak bilinen esnek üretim sistemi benimsenmiştir. Bu sistemi benimseyen işletmelerde tam gün çalışanlar azalarak artan oranda yarım gün (part-time) ve kısa süreli eleman istihdamı gözlemlenmektedir. Böylelikle, ailevi yükümlülükleri sebebiyle iş gücü piyasalarına katılamayan kadınların iş gücüne katılımı için imkan yaratılmıştır (Özer, Biçerli 2003-2004: 59-60).

Ülkemizde 1964'de uygulamaya konan Ankara Antlaşması'yla resmi olarak başlayan Avrupa Bütünleşmesi küreselleşme yolundaki en önemli bölgesel bütünleşme hareketi olarak görülmektedir. 1 Ocak 1996 tarihinde Gümrük Birliği, Avrupa Birliğine tam üye olmak ve dünya pazarlarında rekabet gücünü arttırarak ülke ekonomisini güçlendirebilmek için bir fırsat olarak değerlendirilmiştir (Erdoğan 1999: 118-119). Küreselleşme, kadınların çalışma şanslarını artırdığı için daha iyi ve daha yüksek bir statü için umutlarını da artırmıştır. Fakat, ekonomik olarak bağımsız ücretsiz işçi etiketine sahip oldukları halde ekonomik özgürlüklerinden yararlanamadıklarından çelişkili bir durum meydana gelmiştir (Alexander 2013: 42).

Küresel sosyo-ekonomik eğilimlerin etkisiyle istihdam yapılarında değişim olmuş, kadınlar daha fazla istihdam ediniyormuş gibi görünse de, kadınların istihdamı teknik bilgi gerektiren işlerin yerine sosyal güvenlik ile kanunî korumanın bulunmadığı düşük ücretli işlerde artmıştır (Kılınç 2015: 122). Türkiye'de kadının emek piyasasına girmesine imkân verecek gereken işleyişlerin oluşmamasından dolayı kadınların istihdam edilme oranları düşüktür ve kadın istihdamı halen temel sorun alanlarından biridir (Ayvaz Kızılgöl 2012: 89).

Ülkemizdeki tüm faaliyet alanlarındaki Şubat 2017 verilerine göre, iş gücü istatistiklerinin cinsiyete göre dağılımına baktığımızda toplam istihdam edilen 26.96

milyon kişiden erkek çalışanların toplamı 18.66 milyon kişiyken, kadınların ise toplamı 8.3 milyon kişi olarak belirlenmiştir. Bu verilere göre erkek bireylerin iş gücüne katılımları kadın bireylere göre daha fazladır ve kadınların iş gücüne katılımlarını artırmaya yönelik çeşitli politikaların izlenmesi gerekmektedir (Koç, şenel, Kaya 2018: 29).

Kadınların eğitim seviyesinin yetersizliği, nüfus artış oranının yüksek olması, tarım sektöründe istihdam edilenlerin düşüş trendinde olması, erken emeklilik, ortalama eğitim sresinin uzaması, kapital birikiminin yetersizliği, kayıt dışı ekonominin mevcudiyeti, düşük ücretler sebebiyle iş gücüne iştirak etmeme, kısmi çalışma imkanlarının yeteri kadar oluşturulamaması, köylerden kentlere g ve iş hayatıyla alakalı yasalardaki yetersizlikler gibi sebeplerden dolayı kadınların istihdam edilmeleri düşüktür (Ayvaz Kızılgl 2012: 91-92).



2. TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTİHDAMDAKİ YERİ VE YAPISAL GÖRÜNÜMÜ

Küreselleşme sürecinde yaşanan, toplumu oluşturanların yaşam biçimindeki dönüşümler, insan hakları düşüncesinin gündeme gelmesi, büyük çoğunluğun görsel ve yazılı basına erişmesi ve iktisadî oluşumun ani bir şekilde gelişim göstermesi istihdam bünyesinde ciddi yeniliklere yol açarak kadının iş gücüne katılımını olumlu yönde etkilemektedir (Doğan Günday 2011: 34). Diğer taraftan kadının yapması gereken olarak kabul edilen ev işleri günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte kolaylaşmıştır. Ayrıca ekonomik açıdan özgür olmak isteyen kadınlar eğitim düzeylerinin yükselmesiyle gün geçtikçe ayakları yere basan bireyler haline gelmektedir. İş hayatında fazla verimli olduğunu gören ve özünde daha mutlu olduğunu anlayan kadın çalışma yaşamı içinde olmayı talep etmektedir (Konca 2016: 32).

Kadınların gerek kendileri gerekse sosyal yapı için iş gücüne katılımlarının dikkat çeken sonuçları:

• “Kadınların çalışma yaşamına dahil edilmeleri, onların iktisadî özgürlüğü elde etmelerine imkân verir ve ailede karar verme sürecinde cesaretlendirir. Kadın ve erkek arasındaki eşitliğin gerçekleşmesinin başlıca şartlardan olan, kadın iş gücünün istihdamının sağlanabilirliğidir.”

• “Kadın iş gücünün çalışma yaşamına dahil edilmesi, devam ettirilebilir iktisadi büyüme ve tüm ülkede istikrarlı bir toplumsal kalkınmışlık adına başlıca faktördür. Toplam nüfus içinde yarı paya sahip çalışma yaşındaki kadın bireylerin aktif bir şekilde iştirak edemediği ekonomik yapıdan verimli ve yararlı bir büyüme beklenemez.”

• “Kadın bireylerin iş gücüne iştiraklerinin artması, yoksulluğun düşürülmesi bakımından ciddi öneme sahiptir. Kadın bireylerin istihdam edilmesi, haneye giren daha fazla gelir ve ayrıca iyi bir hayat biçimine ulaşmak demektir. Ulus ötesi tecrübeler incelendiğinde, kadın-erkek arasındaki iktisadî eşitlik dengelendikçe yoksulluk düşecek, gayrisafi milli hasıla yükseliş gösterecektir.”

• “Kadınların iş gücüne iştiraklerinin iktisadî ve toplumsal bakımdan çok gerekli birbirini takip eden sonuçları olduğu gözlenmektedir. Kadınların iş gücüne katılmasının genel iktisadî ve toplumsal sonuçları, özellikle birikim eğilimlerini, harcama alışkanlıklarını, eğitim ve sağlık için tutulan payı, doğurganlığı, bebek ölümlerini sonuçta da kalkınma ve büyümeyi etkilemesi oldukça önemlidir. Goldman ve Sachs (2009)’e gelince ‘Kadınların iş gücüne iştirak etmesi ilave gelir yaratmasından ve kadının birikim tavrının erkeklere karşın daha çok olması nedeniyle ailedeki bireylerin birikim davranışlarına etki etmektedir. Bu kapsamda birikim alışkanlıklarındaki bu yükseliş, makro ekonomik denge durumuna ve devam ettirilebilir büyüme adına ciddi sonuçları olan, cari açık ve birikim yetersizliği sorunsalına katkı sağlamış olacak’ tır” (Günsoy, Özsoy 2012: 24-25).

2.1. Türkiye’de Kadınların İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadının emek piyasasına girişi önündeki engeller “ekonomik, sosyal ve demografik” şeklinde sıralanmaktadır. “Eğitim ve yetenek düzeyinin düşük olması, vasıfsız görevlerde istihdam edilme, emekli olma hakkının kazanılmasının güçlüğü” gibi engeller ekonomik engeller olarak sayılmaktadır. “Kadına layık görülen roller, cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal baskı” gibi engeller ise sosyal açıdan engeller olarak sayılmaktadır. “Evlilik, anne olma ve kırdan kente göç” gibi engeller demografik engeller olarak değerlendirilebilmektedir (Sağlık, Çelik 2018: 110).

Ulusal ve uluslararası yapılmış kadın bireylerin iş gücüne iştirakini ve kadın bireylerin iş gücüne iştirakine etki eden unsurları inceleyen literatürde sayıca çok çalışma yer almaktadır (Kıral, Karlılar 2017: 278). Bu çalışmaların bazılarında aşağıda değinilmiştir:

Türkiye’de kadın iş gücüne katılımını belirleyen temel unsurları 2007 yılı için Dünya Değerler Araştırması’ndan elde edilen verileri kullanılarak iki durumlu logit analiz ile inceleyen Varol (2017) düşük gelire sahip olmanın kadınların iş gücüne katılımında negatif etkiye yol açtığını, yüksek gelire sahip olmanın ise pozitif rol oynadığını tespit etmiştir. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımı üzerinde negatif bir

etkiye sahip olan evlilik ve fazla çocuğa sahip olmanın yanı sıra 35-36 yaşına kadar kadınların iş gücüne katılımı pozitif eğimli iken, 30'lu yaşların ortalarından sonra negatiftir (Varol, 2017: 92-98).

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörleri 2002-2008 dönemi için Hanehalkı Bütçe Anketi kullanılarak standart probit modeli ile inceleyen Kılıç ve Öztürk (2014) eğitim, medeni durum, toplumsal cinsiyet algısı, iktisadi olanaklar ve yerleşim yerinin öngörü neticelerine bakılarak kadınların iş gücüne iştirakine etki eden en kritik faktörler olduğunu belirlemiştir. Kadınların iş gücüne katılımına önemli engeller olarak, eğitim düzeyinin düşük olmasını ve kadının hane içindeki küçük çocuk ya da yaşlı bakımı gibi durumlardan kaynaklanan iş yükünün fazla olmasını ileri sürmüştür (Kılıç, Öztürk 2014: 122-127).

Türkiye'de kadın iş gücüne katılımında belirleyici etkenleri 1988 ve 2012 seneleri içinde zaman serisi analiz yöntemi ile inceleyen Bozkaya (2013) eğitimin kadın iş gücüne katılımını pozitif bir şekilde etkilediğini ve evli kadınların bekârlara göre iş gücüne katılım oranının düşük olduğunu analiz sonucunda elde etmiştir (Bozkaya 2013: 75-82).

Ülkemizde kentsel alanlardaki kadın bireylerin iş gücüne iştirak etme kararlarına etki eden etmenleri 2003 yılında Türkiye İstatistik Kurumu'na ilişkin Hanehalkı Bütçe Anketi'nden sağlanan veriler kullanarak lojistik regresyon modeli ile inceleyen Doğrul (2008) eğitim düzeyi, medeni durum, ekonomik durum ve çocuk sayısı ile çocuk yaşının iş gücüne katılım kararı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu analiz sonucunda ileri sürmüştür (Doğrul 2008: 256-273).

Bu bölümde Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebildiği düşünülen bir bölümü birbirleriyle bağıntılı birçok etmen tartışılacaktır.

2.1.1. Toplumun Kültürel Yapısının Kadın İstihdamına Etkisi

Hofstede'nin yaptığı çalışmadaki güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireyciliğe karşı toplumculuk (kolektivist), maskülen topluma karşı feminen toplum gibi kültürel boyutların değerlendirilmesine göre, Türkiye bireysel ve erkeksilik değerlerinden ziyade ortaklaşacılık ve kadınca değerleri benimseyen, güç aralığıyla belirsizlikten kaçınma derecesinin ve aynı zamanda babacılık eğilimleri de yüksek bir ülkedir (Besler, Oruç 2010: 18).

Kadınlar ile erkekler arasındaki iş bölümü toplumların kendilerine ait kültürlerine ve tarihî gelişimlerine göre farklılık göstermektedir. Cinsiyetler arasında kadının çocuk bakma ve ev içi işleri yapma gibi daha ziyade ev ortamında üretim faaliyetlerini gerçekleştirmesi toplumların genelinde tasvip edilen kanaata göre yapılan görev paylaşımından kaynaklanmaktadır. Kadının iş gücüne katılımında ev içi işler, doğurganlık nispeti, yaşlı bakımı ve çocuk bakımının eşler arasında paylaşımı ve benzeri evdeki üretim etkinliklerinin paylaşımı ve bu görevlerin çokluğu belirleyici faktör olarak sayılmaktadır (Gündoğdu 2018: 42).

2.1.2. Eğitim Durumunun Kadın İstihdamına Etkisi

Eğitim, Beşerî Sermaye Yaklaşımı'na göre sürdürülebilir iktisadî büyümenin başlıca temel ilkelerinden biri olarak benimsenmektedir. İş gücü birleşimini, iş gücüne iştirak oranlarını, iş gücü arzını, iş gücü kazançlarını, cinsiyete dayalı eşitsizlik meselelerini ve bu nedenle iktisadî büyümeyi, kalkınma çabalarını, beşerî gelişmişliği pozitif etkileyen, yoksulluğun azalmasında etken olan eğitilmiş iş gücü başlıca beşerî sermaye olgusudur. Yapılan birçok araştırmada eğitim faktörünün iş gücünün verimliliğine etkisinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (Günsoy, Özsoy 2012: 37).

Literatürdeki çalışmalar kapsamında pek çok araştırmada kadın bireylerin eğitim düzeyi ve çalışma yaşamı arasındaki bağıntısı incelenmiştir; bu çalışmalardan bazılarında aşağıda değinilmiştir.

Türkiye’yi de kapsayan Avrupa Sosyal Anketi verilerinden faydalanan Ermiş (2009), Türk kadınlarının eğitim düzeyleriyle iş hayatına katılmaları nispeti arasında bulunan uyumsuzluğu incelemiştir. Eğitimin, iş gücü piyasalarında var olmanın başlıca faktör olduğu, diğer ülkelerin tersine, Türk kadınlarının iş hayatına ve eğitime iştirak oranları arasındaki dengenin farklı bir ilerleme gösterdiğini tespit etmiştir. İş gücüne iştiraki, kadın bireylerin eğitim düzeyi, eşinin eğitim düzeyi, yaşı, sahip olduğu çocuk sayısı ve gelenekler gibi bir çok parametreyi kullanarak analiz etmiştir. Analizler çerçevesinde, kadın bireylerin eğitim düzeylerinin çalışma yaşamına iştirak etmesi bağlamında pozitif etkisinin, medenî durum ve çocuk sahibi olmak gibi faktörler araya girdiğinde azaldığını saptamış, eşinin eğitim düzeyinin de bu durumu negatif olarak etkilendiğini belirtmiştir (Ermiş, 2009: 1).

Zaman serileri regresyonunu baz alan İnce ve Demir (2006), eğitim seviyesinin, büyüme nispetinin ve işsizlik ve benzeri gibi farklı beşerî kalkınma ölçütlerinin kadın bireylerin iş gücüne iştirak etmelerine etkisini incelemiştir. Regresyonda sekiz adet parametre baz alınmıştır. Neticede ise eğitim seviyesinin kadın bireyler üzerinde istatistiksel bağlamda anlamlı pozitif bir etkisinin var olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek seviyede eğitim alan kadın bireylerin iş gücüne iştirakinde artan bir trend vardır. Ayrıca Türkiye’de eğitim seviyesinin, iş gücü piyasalarında cinsiyetler arası eşitliğin gerçekleştirilmesinde önemli etkisi olduğu savına ulaşmışlardır (İnce, Demir 2006: 85).

Türkiye’de kadın bireylerin iş gücüne iştirak oranlarının analiz edilmesinde zaman serileri Tansel (2002)’e göre farklı bir perspektiftir. Kadın bireylerin iş gücüne iştirak oranlarının belirleyicilerini 1980, 1985 ve 1990 senelerinde 67 şehire göre ekonometrik tahminler çerçevesinde araştırmıştır. Kadın bireylerin iş gücüne iştirak ve iktisadî büyümenin seviyesi arasındaki bağıntıyı belirtmeye çalışmıştır. Neticede iktisadî büyüme oranının ve kadın bireylerin eğitim seviyesinin, kadın bireylerin iş gücüne iştiraki üzerinde önemli pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmiştir (Tansel, 2002: 15).

Teorik olarak iş gücüne katılım oranı eğitim düzeyinden iki nedenden etkilenmektedir. İlk olarak, emek piyasalarında daha yüksek gelir elde edebilen eğitim

düzeıı yüksek çalışanlar için emek piyasasının dışında bırakılmanın masrafı da yükselmektedir, böylece iş gücüne iştirak oranları da artmaktadır. İkincil olarak ise, direkt, endirekt ve psikolojik maliyetleri olan, geleceğe yatırım olan eğitimin yarar kazanımını sağlayıp maliyetini karşılamak yalnızca iş gücü piyasasında çalışarak gerçekleşmektedir (Özer, Biçerli 2003-2004: 66).

Eğitim kadın bireylerin iş gücüne katılımı konusunda anahtar rol oynamaktadır. İş gücüne katılma konusunda daha istekli olan kentlerdeki lise ve üstü eğitim seviyesine sahip kadınlara karşılık eğitim düzeyi düşme eğilimi gösterdikçe iş gücüne iştirak etmede isteksiz hale gelen kadınlar yalnızca kriz koşullarında veya erkekler iş göremeyecek hâlde ise iş gücüne iştirak etme eğilimi içinde olurlar (Günaydın, Cavlak 2015: 7).

Eğitim ve kadın iş gücüne katılım arasındaki ilişkiyi özetleyen üç hipotez şu şekildedir: Fırsat maliyeti hipotezi, göreceli istihdam fırsatı hipotezi ve aspirasyon hipotezi. Fırsat maliyeti argümanı eğitim yatırımları ile gelir elde etme potansiyeli arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunur, eğitim ekonomik faaliyetin fırsat maliyetini yükseltir, böylece insanlara iş bulma konusunda olumlu bir teşvik sağlar. Aspirasyon hipotezi, yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların iş gücü piyasasına katılma ihtimalinin yüksek olduğuna dayanan insan sermayesi hipotezine dayanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, insanların gelir beklentilerinin ve beklentilerinin eğitim seviyelerine göre kuvvetle belirlendiği, daha eğitimli kadınların daha az eğitimli meslektaşlarına göre daha yüksek gelir beklentilerine sahip olmaları ve bu nedenle iş gücü piyasasında daha aktif olma eğiliminde olmaları beklenmektedir (Olowa, Adeoti 2014: 73).

Bir toplumdaki siyasi oluşuma, kalkınmışlık seviyesine, toplumdaki sınıflaşmaya veya toplum içindeki meslek gruplarına göre şekillenen eğitim sahasında kadınlar ve erkekler arasında ciddi eşişsizlikler bulunmaktadır. İktisadî imkânlar, çarpık şehirleşme, i göçler, bölgelerdeki farklılıklar, kültürel oransızlıklar ve toplumun kadına bakışı gibi eşişsizliklerin çok sayıda sebebi sayılabilmektedir. Kadın-erkek arasındaki eşişsizliği gidererek kadınların toplumun önemli bir parçası olduğunu kabul ederek toplumdaki

mevcut güç dengelerini yeniden kurmak ancak eğitimle olabilmektedir (Doğan Günday 2011: 43). Bölgeler arası oransızlıkları yok etme bağlamında da çok önemli olan eğitimin artırılması ile daha fazla eğitilmiş bunlarla birlikte bilinçli çocuklar yetiştiren eğitilmiş kadınlar aile planlaması kapsamında çocuk sayısını azaltarak nüfus artış oranının kontrol altına alınmasına katkı sağlayarak uzun vadede ülke ekonomisine yararları olacaktır (Berber, Yılmaz Eser 2008: 14).

Gerek iktisadî etkinliklerin özelliğini gerekse iş gücüne katılım oranlarını belirleyen bir faktör olarak eğitim durumu gözlemlenmektedir. İş gücüne katılım oranının yükselmesi eğitim düzeyinin yükselmesiyle gerçekleşmektedir. Kadınlarda eğitim seviyelerine uygun olarak iş gücüne iştirak oranlarındaki fark erkeklere kıyasla çok fazladır (Kavak 1997: 23).

Tablo 1. Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı, (15+ Yaş), (%)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksek Öğretim
2014	19.1	33.6	50	45.4	53	53.5	65	79.2
2015	18.6	32.9	50.4	52.1	45.1	54.1	65.4	79.8
2016	17.8	32.8	50.6	60.8	41.3	54.4	65.9	79.7
2017	18.8	32.7	51	65.7	41.4	54.8	66.1	80.2
2018	18.6	32	51.1	66.7	43.4	55.3	66.1	79.5

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 2019

2019 yılı verileri dikkate alınarak kadınların iş gücüne katılım oranları eğitim açısından incelendiğinde, 2014-2018 yılları arasında iş gücüne katılım oranında en fazla artış %21.3 ile ilköğretim seviyesinde mezunlardan oluşmaktadır. Verilen seneler içinde %9,6 ile en yüksek azalış ortaokul ya da dengi meslek ortaokul mezunlarındadır. 2018 yılında iş gücüne katılım oranı en yüksek %79,5 ile yüksek öğretim mezunları arasındadır. İş gücüne katılım oranının en düşük olduğu eğitim düzeyi okuma-yazma bilmeyenler arasında gerçekleşmiştir. Eğitim seviyelerine bakılarak kadın bireylerin iş

gücüne katılım oranları göz önüne alındığında, eğitim düzeylerinin artmasıyla beraber iş gücüne katılma oranında da artış yaşanmaktadır (TUİK, 2019)

Tablo 2. Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne Katılım Dağılımı, 2018, (15+ Yaş), (%)

Eğitim Durumu	Kadın	Erkek
Okuma Yazma Bilmeyen	16.1	31.4
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	21	56.9
İlkokul	31.3	70.6
İlköğretim	33.9	92.6
Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	22.2	58.8
Genel Lise	34.7	72.3
Lise Dengi Mesleki Okul	42.7	81.1
Yüksek Öğretim	71.6	86.1

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 2019

Eğitim seviyelerine bakılarak kadınların ve erkeklerin iş gücüne katılma oranı dağılımı göz önüne alındığında, kadın bireylerde en yüksek oran %71,6 olarak yüksek öğretimde gerçekleşmiştir. İkinci olarak %42,7 ile lise dengi mesleki okul bulunurken son olarak da okuma-yazma bilmeyenler bulunmaktadır. Erkek bireylerde ilk önce %86,1 ile kadın bireylerdeki gibi yüksek öğretimi bitirenler bulunurken; sonda da %31,4 ile okur-yazar olmayanlar bulunmaktadır. Bu verilere bakılarak, eğitim düzeyi ile iş gücüne katılma oranı arasında doğru orantı vardır ve eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücüne katılma oranı da yükselmektedir, denilebilir (TUİK, 2019).

2.1.3. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkisi

Kadın iş gücüne katılma oranları yaş grupları genelinde analiz edildiğinde, çok sayıda ülkede 20-24 yaş kategorisinde çoğalarak en yükseğe çıkan oranın, 30'lu yaşlarda azalıp 40'lı yaşların başında yeniden yükseliş gösteren, 40-54 yaşları aralığında yeniden zirve yapan "M" harfi şeklinde bir eğilim elde ettiği gözlenmektedir. Kadınlar 30'lu yaşlarından itibaren birinci dereceden anne-baba gözetimine ihtiyaç duyan 0-6 yaş grubu

çocukları büyütme amacıyla piyasa dışına çıkmaları bu yaşlardaki iş gücüne katılım oranında düşüşünün temel nedeni olarak sayılabilir (Özer, Biçerli 2003-2004: 68).

“Kesikli kariyer” modeli, aile yükümlülüklerinin çok ağır olduğu zamanlarda kadının çalışma hayatını bir dönem bırakması ve ardından yeniden iş gücü piyasasında yerini almasına karşılık gelmektedir. Bu modelin getirdiği bazı avantajlar ve dezavantajlar bulunmaktadır. Belirli bir zamanın akabinde iş hayatına yeniden başlayan kadınlar işe yeni başlayan kadınlara göre işverenler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Bunun nedenleri arasında edindikleri deneyimler, ailevi yükümlülüklerin oldukça azalmış olması, ekstra eğitime ihtiyaç hissetmemeleri ve iş gücü devri ve mazeretsiz gelmemenin azalması sayılabilir. Belli bir süre yeniliklerden ve gelişmelerden uzak kalan ve bazı özellikleri yetersiz hale gelen özellikle yüksek nitelik gerektiren mesleklerde kadınların yetenek ve becerilerine olan güven azalmaktadır. Üniversiteler, eğitim kurumları, işletmeler, devlet kurumları ve diğer kuruluşlar vesilesiyle düzenlenen oldukça yüksek maliyeti olan eğitim ve kurslara katılarak kadınlar tekrar işin gerektirdiği yetenek ve becerilere kavuşmaktadır (Doğan Günday 2011: 53).

15-19 ve 20-24 yaş kategorilerinde en yüksek seviyeye varan oranın 25 yaş itibarıyla düşüşe geçerek, 40-44 yaşda ikinci kez en yükseğe ulaştığı, daha sonra yeniden düşüşe geçtiği “M” tipinde olan Türkiye’de yaş grupları itibarıyla kadın iş gücüne katılımının kırsal-kent açısından ayrı ayrı gözlemlendiğinde farklı bir durum ile karşılaşmaktadır. Şehir yaşamındaki kadınların iş gücüne katılma oranının 20-24 yaş kategorisinde en yüksek seviyeye vardığından sonra, takip eden yaş kategorilerinde devamlı olarak düşme trendinde olduğu ve kırsal alanlarda ise kadınların iş gücüne katılım oranının neredeyse tüm yaş kategorilerinde fazlaca yüksek (%40-50 seyirlerinde) seviyede olduğu izlenmektedir (Özer, Biçerli 2003-2004: 68-69).

Medeni durum ise kadınların iş gücüne katılım kararında önemli rol oynamakta olup, kadınların medeni durumları ile iş gücüne katılma kararları arasında güçlü bir bağlantı bulunmaktadır (Kıral, Karlılar 2017: 274).

Bekâr kadına nazaran istihdam edilebilirliğinin gerçekleştirilmesi çok zor olan evli kadının istihdamını engelleyen, sosyal yapının kendisine yüklediği rolü kabul etmesi ile bu rolü tam anlamıyla ifa etmesi, çocuklarının sayısı ve özellikle çocuklarının arasındaki yaş farkı ve yaşlı bakımı ve benzeri görevler gibi belli nedenler bulunmaktadır. Kadının söz konusu görevlerinin hafifletilmesi kadının istihdam edilebilirliğinin artırılmasını kolaylaştırmaktadır (Korkmaz, Korkut 2012: 49).

Boşanmanın yıkıcı ekonomik etkilerinden dolayı, örneğin boşanılan eşlerden yetecek kadar geçimlik alamamalarından dolayı, ekonomik yönden darlığa düşen boşanmış kadınların iş gücüne katılımlarını pozitif yönde etkilenmektedir. “Hem ülkemiz ortalaması olarak, hem de ‘bekâr’, ‘evli’ ve ‘eşi öldü’ gruplarında bulunan kadınların iş gücüne katılma oranlarından çok yüksek olan boşanmış kadınların iş gücüne katılma oranı” kadınların iş gücüne katılma oranları medeni durumlarına göre gözlemlenerek saptanmaktadır. Boşanmış kadınların iş gücüne katılma oranlarının ülkemiz ortalaması ve kırsal alanlar oranı, kentsel alanlarda boşanmış kadınların iş gücüne katılma oranlarından çok düşüktür (Özer, Biçerli 2003-2004: 70).

Medenî duruma bakılarak kadının iş gücüne katılma oranları gözlemlenirken, şehirdeki evli kadın ile kırsal kesimdeki evli kadının iş gücüne katılım oranları farklılık göstermektedir. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi niteliğinde çalışan ve çocuk sahibi olan kadın çalışmaya giderken çocuğunu da yanında götürebilecektir. Diğer taraftan, çalışmak ve çalışmamak seçimini sahip olacağı ücret ile çocuğu için bakıcıya ödeyeceği ücreti kıyaslayarak verecek olan şehirde yaşayan ve çocuğu olan kadın, çocuğu nedeniyle bakıcı aramak gereksiniminde kalmaktadır (Korkmaz, Korkut 2012: 54).

Literatürdeki çalışmalar kapsamında pek çok araştırmada kadın bireylerin yaş, medenî durum ve çalışma yaşamı arasındaki bağıntısı incelenmiştir; bu çalışmalardan bazılarına aşağıda değinilmiştir.

Türkiye’de kadın bireylerin iş gücüne iştirakinde yaş etkisini kohort analizi çerçevesinde Talaş ve Çakmak 2013’te Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımlarının Kohort Analizi çalışmasıyla incelemiştir. TÜİK aracılığıyla yayınlanan Hanehalkı İş

Gücü Anketlerinden faydalanarak 25-29 yaş arasındaki kadın bireyler doğum tarihlerine bakılarak 5 senelik kohortlar şeklinde 7 kategoriye bölünerek araştırılmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde 2000-2010 seneleri arasında yaş değişkeninin kadın istihdamını etkileyen baskın etken olabileceği savına varılmıştır (Talaş, Çakmak 2013: 25).

Hacettepe Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün 1998 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması anketinin ham sonuçlarından faydalanan Kakıcı, Emeç ve Üçdoğruk (2007) çalışmalarında, Türkiye geneli 5 yaş ve altı çocuk sahibi olan evlenmiş kadın çalışanların çocuk bakım seçimlerini etkileyen etmenleri multinominal logit model ile değerlendirmişlerdir. Çocuk bakım seçimlerinde, kadın bireyin yaşının ve eğitim durumunun ciddi etmenler olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça kadın bireyin ücretli bakımı seçmesi artmaktadır. Kadın bireyin çalışma süresi dikkate alınarak gerçekleştirilen planda, kadın bireyin yaşının ciddi bir belirleyici olmadığı ortaya çıkmıştır. Kadın bireyin işteki durumunun dikkate alındığı örnekleme, kadın bireyin yaşı istatistiksel bağlamda anlamlı değildir. Kadın bireyin eğitim durumunun kamu kesminde çalışmasında ciddi bir belirleyici olduğu görülmektedir (Kakıcı, Emeç ve Üçdoğruk 2007: 25).

2002-2008 senelerini içeren Hanehalkı Bütçe Anketlerinden faydalanan Ayvaz Kızılgöl (2012) Türkiye'de 2002-2008 seneleri arasında kentsel ve kırsal kesimde ikâmet eden evli ve bekar kadınların iş gücüne iştirakini etkileyen etmenleri saptamaya çalışmıştır. Analiz neticesinde evli ve bekar kadın bireylerin iş gücüne iştirak tercihlerinde eğitim seviyesinin, hanehalkı kazançlarının, bağımlılık oranının, ikâmet edilen konutun mülkiyetinin ve kadın bireyin yaşının en mühim etkenler olduğunu saptamıştır. Ayrıca çocuk sayısı kentsel kesimde iş gücüne iştiraki azaltırken kırsal kesimde artırmaktadır (Ayvaz Kızılgöl, 2012: 100).

1999 senesinden sonra kadın bireylerin iş gücüne iştiraklerini etkileyen etkenleri işteki durum seçimine bakarak Akın (2002) "Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İşteki Durum Tercihlerinin Nested Logit Model ile Analizi" isimli çalışmasında analiz etmiştir.

Eğitimin, yaşın ve medenî halin iş seçimleri üzerinde ciddi anlamda etkili olduğunu saptamıştır. Kadın bireylerin evli olmasının ve sahip olduğu çocuk sayısının fazla olmasının iş gücüne iştiraklerini olumsuz etkilediğini, kadın bireyin eğitim seviyesindeki yükselmenin iş gücüne iştiraki artırdığını ancak aile ve çocuk gündeme alındığında eğitimin kadın iş gücüne iştirak kararında etkili olmadığını ileri sürmüştür (Akın, 2002: 11).

2.1.4. Cinsiyetler Arası Ücret Düzeyi Farklılıklarının Kadın İstihdamına Etkisi

Ücret, iş gücü piyasasında yer alan bireylerin ekonomik refahının en önemli belirleyicilerinden biridir ve milli gelirin çeşitli gelir grupları arasında dağılımının belirlenmesi açısından da sosyal adalet göstergesidir. “Ancak, birçok gelişmiş ve gelişmeye devam eden ülkelerde, kadınların eğitim düzeyi ile iş gücüne katılım oranı giderek artıyor olsa da, halen dünya genelinde kadınlar erkeklere oranla daha az kazanmaktadır” (Güler, Gürler 2016: 52).

Özel kesimde pek çok çalışma alanında kadın çalışanlara yönelik “eşit işe eşit ücret” prensibi baskın olmamakla beraber, kadın çalışanların ücret eşitsizliği problemiyle karşı karşıya kaldıkları ve erkek bireylere göre çok daha az ücretle çalıştırıldığı gözlemlenmektedir. Erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsa bile, çok daha az ücretli sektörlerde daha fazla bulunan kadın çalışanlara ortalama olarak daha düşük ücret verilebilmektedir (Yılmaz, Zoğal 2015: 18).

Mincer (1957; 1958; 1962), Chiswick (1974), Becker (1962; 1964) ve Schultz (1960; 1961) öncülüğünde önemli katkılar sağlanarak oluşturulan insan sermayesi modeli ücretin belirleyenlerini analiz eden baskın ekonomik teoridir. İsmi geçen model, Adam Smith’in farklılıkların eşitlenmesi teorisine dayanmaktadır ve bu teori beşerî sermayeye yapılan yatırımların ücret miktarına katkılarını göç, eğitim, iş arama, iş başı eğitim ve benzeri faktörlerle ilişkilendirmektedir. Genel olarak insan sermayesi teorisi, kişilerin göç etme ve eğitim durumu gibi etkenlerle kendilerine katkıda buldukları yatırımların bireyleri başkalarından ayırdığını kabul eden heterojen iş gücü varsayımına

dayanmaktadır. Bu kurama göre insan sermayesini oluşturan temel etken olan eğitimidir ve kişilerin eğitimlerini sürdürme kararlarında bir tür maliyet fayda analizi yapmaktadırlar. Kişiler kendilerine yatırım yapmayı ancak okulu bitirmenin ardından ücret öngörülerinin eğitim giderlerinden daha çok olacağına inandıklarında gerçekleştirmektedir (Onuk 2017: 705).

Türkiye’de yapılan birçok araştırmada cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği bağlamında kadınlar ve erkekler arasında ücret ayrımcılığı ayrıca bu ayrımcılığın sebepleri aranmıştır:

Tansel (1999), kamu sektöründe istihdam edilen kadın ve erkeklerin ücret miktarlarının yakın olduğunu yalnızca özel kesimde ciddi ücret ayrımlıklarının var olduğu sonucunu 1994 senesi hanehalkı harcama anketlerinden faydalanarak yapmış olduğu çalışmasında elde etmiştir. Ayrıca bu çalışmada devlete ait işletmelerdeki ücret miktarının özel kesimde istihdam edilenlere nazaran daha fazla olduğunu belirtmektedir (Tansel 1999: 21).

Kiren Gürler ve Üçdoğruk (2007), Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasında önemli oranlarda ücret farklılıklarının varlığı ve kadın bireylerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesinin ücret farklılıklarının giderilmesinde kritik bir rol aldığı 2002 senesi hanehalkı bütçe anketi verilerinden yararlanılarak yapmış oldukları çalışmada tespit etmiştir (Kiren Gürler, Üçdoğruk 2007: 577-588).

Duruoğlu (2007), kazanılan ücret ile cinsiyet arasında bağlantı olduğunu ve kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha az ücret aldıklarını Bursa ilinde tekstil sektöründe yapmış olduğu çalışmasında belirtmiştir (Duruoğlu 2007: 77-76).

Özkan ve Özkan (2010), kadın çalışanların ücretlerinin ayarlanmasında halihazırda cinsiyet etmeni gibi ayrılıkçı bir ölçütün etken olduğu sonucuna Gaziantep ilinde yaptıkları çalışmada elde etmiştir (Özkan, Özkan 2010: 101).

Onuk (2017), kadınlar ile erkeklerin ortalama eğitim düzeylerinin birbirine benzer olmasına karşın ortalama ücretin erkeklerde kadınlara nazaran daha çok olduğu

savına 2015 senesinde İstanbul'un her tarafında yerine getirilen tüketici davranışı anketi bağlamında hazırladığı çalışmasında varmıştır (Onuk 2017: 714-715).

Kaya ve Selim (2018), erkek çalışanların ortalama ücretlerinin kadın çalışanların ortalama ücretlerinden daha çok olduğu savına 2015 senesi hanehalkı iş gücü anketi verilerinden yararlanarak özel kesimde yapmış oldukları çalışmada ulaşmıştır (Kaya, Selim 2018: 412).

“Cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının iktisadî ve toplumsal maliyetleri vardır. Ücret adaletsizliği, kadın çalışanların performansını azaltarak önceden düşük olan kazançlarının daha da azalmasına ve bu nedenle kadın çalışanlar arasında gizlenmiş bir işsizliğin artmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda ücret adaletsizliği yalnızca maddî olarak değil manevî olarak da gerek emek piyasasına yeni katılacak olan kadınlara gerekse piyasada var olan kadınlara negatif yönde etki ederek piyasaya giriş yapamamalarına neden olabilmektedir” (Şen 2018: 321).

2.1.5. Kayıt Dışı İstihdam Sorunu

Ekonomik bağlamda kayıt dışı ekonomi sorunu, şehir ile ilintili iş gücü piyasalarında kadının iş gücüne iştirak etme oranlarının düşüklüğüne sebep olan ve Türkiye’de kadın iş gücüne katılımını etkileyen boyutları son yıllarda büyüyen bir başka unsurdur (Özer, Biçerli 2003-2004: 67).

Kayıt dışı çalıştırma “istihdam etkinliklerinin (üretim ve hizmet) usule uygun dökümanlara dayandırılmaması ve böylece resmî kayıtlara alınmaması, bundan dolayı vergi ve mecburî sosyal sorumluluklar da içinde bulunmak üzere bütün sorumlulukların, malî ve sosyal güvenlik kuruluşlarının teftiş sahası dışına çıkarılması”dır. Aile ve nüfus yapısı, işsizlik, nüfus artışı, eğitim imkansızlıkları, çarpık şehirleşme, gecekondulaşma, iç ve dış göçler gibi sosyal yapıdan kaynaklanan faktörler kayıt dışı istihdamın en büyük nedenlerindedir (Güloğlu 2005: 2-31).

“Küreselleşme sonucu istihdamdaki yapısal değişimler, kadın iş gücü esnek ve maliyeti az olduğundan dolayı daha çok tercih edilerek, kadınlar alternatif iş gücü olarak

görülmekte ve kayıt dışı emek piyasalarında istihdam edilmektedir” (Sağlık, Çelik 2018: 98).

İşletmeler kayıt dışı istihdamı tercih ederek, işçilik üzerinden ödenen vergi yükü ve benzeri fon gibi fazla oranlarda kamuya ait yükümlülüklerin dışına çıkarak ve böylece kayıt dışı sektördeki üretim maliyetlerini düşürerek, satış fiyatlarını düşük tutarak yerli ve yabancı pazarlarda rekabet gücü kazanmaktadır (Güloğlu 2005: 6).

Kadınların geleceğe dair umutlarını azaltarak, iş gücüne iştiraki azaltan ciddi bir sebep olarak çalışma yaşamında kadın bireylerin erkek bireylere kıyasla daha çok kayıt dışı çalışmaları sayılmaktadır. Kadın bireylerin genellikle kayıt dışı ekonominin var olduğu emek yoğun kesimlerde (hizmet, gıda, konfeksiyon ve tekstil gibi) çalışma olanağına sahip olabilmesi nedeniyle kadın bireylerin kayıt dışı istihdam oranı erkek bireylere karşı daha çoktur (Önder 2013: 48).

Çalışanları nitelikli ve niteliksiz olarak ikiye ayıran teknolojik gelişmeler sonucunda nitelik düzeyi yüksek olan kadınların genellikle hizmet sektöründe çalıştıkları belirlenmiştir. Emek yoğun iş gücüne dayalı niteliksiz işlerin yoğun olduğu az gelişmiş ülkelerde fiziki güce ihtiyaç duyulan işlerde ilk olarak erkek emeği tercih edilmektedir. Küreselleşmeyle birlikte teknoloji kullanımının ön plana çıktığı bazı sektörlerde nitelikli ve mesleki eğitimi olan çalışana olan talep de artış göstermiştir. “Mesleki bilgisi yetersiz olan kadınlar kayıt dışı sektörlerde ve niteliksiz işlerde düşük ücretlerle çalıştırılmıştır. İş güvencesi olmayan işlerde çalışmak istemeyen bazı kadınlar, emek piyasasına girmeyi reddetmişlerdir. Yapılan araştırmalar sonucu vasıfsız ve emek yoğun işlerde kadın çalışan oranında artış meydana gelmiştir. Yeni teknolojik ürünlerin kullanıldığı ve sermaye ağırlıklı malların üretiminin yapıldığı sektörlerde kadın istihdamının düşük olduğu görülmüştür” (Sağlık, Çelik 2018: 111).

Çocuk sahibi kadın çalışanların çocuklarının bakımını sağlayacak mekanların yokluğu ya da yüksek fiyatlı olması kadınları kayıt dışı çalışmaya yönelten bir başka nedendir. Kadınlar bu durumdan dolayı ya terzilik, örgü örme ve tekstil benzeri ev içinde gerçekleştirilen para sağlayan işlere yönelmekte ya da tamamen emek

piyasalarının dışına itilebilmektedir. Yapılan çalışmalar yeteri kadar ücretli çalışma olanağına sahip olamayan kadın iş gücünün kayıt dışı çalışmaya yöneldiğini göstermektedir (Özer, Biçerli 2003-2004: 67).

Kayıt dışı istihdam edilenlerin önemli bir bölümü, aldıkları ücretlerin az olmasının yanı sıra belirli bir sosyal güvenliklerinin olmamaları, sağlık olanaklarından faydalanamamaları, işten çıkarılabilecek en kolay grup olmaları nedeniyle istihdam edilen nüfusun en önemli adaletsizliklerle yüz yüze olan kısmını oluşturmaktadır. Toplumdaki cinsiyet ayrımına dayalı iş bölümü kadın bireylerin, erkek bireylere kıyasla daha çok kayıt dışı çalıştırılmalarına neden olmaktadır (Candan, Özalp Günal 2013: 98).

2.1.6. Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu

“Kişilerin belirli bir ücret karşılığında emeğini sunması” çalışmanın dar anlamda değerlendirilmesidir. “İnsanın tüm hayatı ve sosyal etkinliklerini kapsayacak şekilde aile içindeki ücretsiz ev içi emeği, tarımda veya diğer kesimlerde hukukî dayanağı olmadan kayıt dışı olarak meydana getireceği tüm faaliyetler” ise geniş anlamda çalışma olarak ele alınmaktadır. Örneğin, ev hanımlarının ev işlerini yapması her ne kadar kayıtlı olmasa da çalışma olarak kabul edilmektedir (Sağlık, Çelik, 2018: 98-99). “Tarım kesiminde kadın iş gücü, aile ortamında kayıt dışı, güvence olmadan çalışan, üretimde de ücret almadan çalışan aile işçisi olduğundan kazanç getiren bir etkinlik olarak algılanmamakta ve istatistiki verilere de çok fazla yansımamaktadır” (Candan, Özalp Günal 2013: 97).

Kırsal bölgelerde kadınların çalışmasına rağmen ekonomik özgürlüğü ve sosyal güvencesi gerçekleştirilememektedir. Kadının iş gücüne katılımının yüksek olduğu bu kesimde kadınlar ücretsiz aile işçisi sıfatıyla çalışsa da iş gücü hesaplamalarına dahil edilmektedir. “Ücretsiz aile işçiliği temel olarak tarım sektörüne ait olup tarım sektöründe çalışan kadın bireylerin %77,9'luk kısmı ücretsiz aile işçisi sıfatındadır” (Önder 2013: 46-48). Kırsal alanda tarımda çalışanların önemli bir kısmının sosyal güvenceden mahrum kalması, çalıştırılan kadınların büyük bir bölümünün ücretsiz aile

işçisi sıfatıyla ve erkek bireylerinde kendi hesabına çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır (Şahinli, Şahbaz 2013: 87).

Köyden kente göç süreci ülkemizde tarım kesminin ulusal gelir içerisindeki payının hızlı şekilde azalması ve kırsal kesimde iş olanaklarının daralması ile hızlanmıştır. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi sıfatıyla çalışma hayatına iştirak eden kadın bireylerin oranının azalması tarım istihdamındaki azalmadan kaynaklanmaktadır. Kayıt dışı sektörde çalışarak ya da ev kadınlığı statüsünü alarak ücretsiz aile işçisi statüsünden çıkan şehre göç eden kadın bireyler böylece gerek istihdam dışında tutulmakta gerekse ekonomik açıdan etkin nüfusun dışına kalmaktadır (Önder 2013: 50).

“Zamanla kadın bireylerin iş gücü piyasasındaki pozisyonları ve çalışma şekilleri de değişime uğramıştır. Sözü edilen değişimin sektör bazında nasıl gerçekleştiği ciddi bir konudur. Zira bir ülkedeki çalışma yaşamının sektörler arası dağılımı o ülkedeki kalkınma seviyesinin kritik bir göstergesidir. Kalkınmayla beraber istihdam, tarım kesminde düşüş gösterirken, tarım dışı kesimlerde yükselmektedir. Bu koşul kadınların istihdamında da aynı şekilde geçerlidir. Gelişmiş ülkelerde kadın iş gücü hizmet kesminde toplanırken, gelişmekte olan ülkelerde ise tarım kesminde toplanmaktadır. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliği yerine ücretli çalışan kadın emeği geçmektedir (Berber, Yılmaz Eser 2008: 5-8).

Kadınların iş gücüne katılımıyla iktisadî büyüme ve kalkınma arasında olumlu bir ilişkinin varlığını ileri süren Modernleşme Teorisi'ne göre ekonomik büyüme ve kadınların eğitimi, kadınların iş gücüne iştirak oranı ile pozitif ilişkilidir. Kadın emeğine olan talebi artıran ekonomik gelişme, kadının statüsüne ilişkin toplumsal bilinci ve iş fırsatlarını değiştirip eğitim imkanlarını artırmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranını artırmaya farklı bir bakış açısı getiren Dünya Sistemi Teorisi'ne göre ise, ekonomik büyüme kadınların iş gücüne katılımını sağlayan bir katalizördür ancak ulusal düzeyde bir modernlikten ziyade alt sınıf aileler arasında daha yüksek bir marjinalite düzeyini yansıtır ve ekonomik büyüme kadınların iş gücüne katılımı ile ters yönlü ilişkilidir. Başka bir deyişle, Modernleşme Teorisi kadın emeğini ekonomik büyümenin belkemiği olarak görürken, Dünya Sistemi Teorisi ise kadın emeği

ile ekonomik büyüme arasında böyle basit bir doğrusal ilişki kurulamayacağını ileri sürmektedir (Hüsnuoğlu 2018: 390-391).

Kadınları öncelikle ev içi işlerden ve çocuk bakımı gibi görevlerle sorumlu kılan cinsiyet temelli iş bölümü, aterkil toplumların hepsinde geçerli olup, bütün dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de kadınların ev işleri dışında ücret karşılığında istihdam edilmelerinin karşısındaki en bariz handikaplardan biridir. Eğitim olanakları engellenerek iş gücü piyasalarına dahil olmaları için gerek duyulan özellikleri edinme fırsatından yoksun bırakılan kadınların sosyal konumdaki ve ailedeki pozisyonları ilkin eş ya da anne olarak belirlenmektedir ve ev haricinde çalışmak için yönlendirilmemektedir. Evlilik veya çocuk sahibi olmasından dolayı çalışma hayatından uzaklaşmak mecburiyetinde olan ev haricinde ücretli çalışan kadınlar işe devam etmeleri durumunda ev içerisindeki yükümlülüklerini sürdürdüğünden ciddi bir iş yükünü taşımak zorunda kalmaktadır (Karabıyık 2012a: 1300-1301).

2.2. Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları

Ülkelerin kalkınma göstergelerinin başında kadın bireylerin istihdam oranları ile iş gücüne katılma oranları bulunmaktadır (Öztürk, Başar 2018: 42). “İş gücü”, ülkelerdeki toplam nüfusun dahilinde çalışma çağı (15 yaş ve üstü) içindeki istihdam edilenlerle işsizler toplamı olarak değerlendirilmektedir. İş gücünün 15 yaş ve üstü nüfus dahilindeki oranı ise “iş gücüne katılma oranı (ekonomik aktivite oranı)” olarak tanımlanmaktadır ve iktisadî politikaların hayata geçirilmesinde dikkate alınan esas göstergelerden biri olan adı geçen oran belli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki bireylerin iş gücünde olma olasılığını gösterir ayrıca kişilerin iş gücüne iştirak etme kararlarını yansıtır (Yılmaz, Zoğal 2015: 10). Bir başka deyişle, referans dönem içerisinde iş gücünün aktif nüfusa oranı iş gücüne katılım oranını vermektedir (Günaydın, Cavlak 2015: 4).

Kadın nüfusunun aktif nüfusa oranı kadınların iş gücüne katılım oranı olmakta olup, bu oranının fazla olması çalışma çağındaki kadın bireylerin çalışma konusunda gönüllü olduklarını belirtmektedir. İktisadî büyüme ile iktisadî kalkınma için en önemli

üretim faktörlerinden bir tanesi olan iş gücünden maksimum seviyede yararlanmak kadınların iş gücüne katılım oranının artması anlamına gelmektedir (Hüsnuoğlu 2018: 391). Sözü edilen oranın fazla olması, çalışma çağında olan kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamında olma konusunda gönüllü olduklarını belirtir. Bir ülkede iş gücüne katılım oranının fazla olması, keza o ülke içindeki beşerî kaynaklardan verimli faydalanılıp faydalanılmadığının da bir belirtisidir. Kadın iş gücüne katılma oranının erkek bireylerin iş gücüne katılma oranından az olması hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde var olan yaygın bir durumdur (Yenilmez, Kılıç 2018: 56).

2.3. Kadın İstihdamının Türkiye’de Görünümü ve Dağılımı

1950’li yıllardan itibaren köyden kente göçü hızlandıran tarımda makineleşmenin yaygınlaşması olmuştur. Şehre göç eden yeni iş gücünü çalışma hayatına dahil edebilen ve yeni şehirli kadın bireylere çalışma sahaları yaratan 1970’lere kadar sanayinin göreceli olarak büyümesidir. Şehir hayatındaki kadın istihdam oranı bu yıllarda artarak her sene ortalama %1,1 oranında artmıştır. Kentte oluşan iş gücü kayıtlı istihdam hacmiden hızlı yükseldiği için kayıtlı iş gücüne katılma oranının düşmeye başlamasının nedenlerinden biri de 1980’ler sonrasında sanayileşmenin yavaşlamasıdır (Hüsnuoğlu 2018: 396).

Hem erkeklerin hem de kadınların iş gücüne katılımları, dünya çapında iktisadî büyüme ve endüstrileşmeyle beraber ziraî üretimde etkinliğin artması, kentlerde yeni endüstri kuruluşlarının açılması, köyden kente göçün hızlanmasıyla artmıştır. Devam ettirilebilir kalkınma çabalarının önemli bir unsuru olarak kabul gören modern toplumlarda kadın bireylerin iş gücüne katılma oranının çok az olmasının sebebi, kadın bireylerin nitelik ile ilgili gelişimini ve iş gücü piyasasında yer almasına katkıda bulunacak önemli işleyişlerin bulunmamasıdır (Karabıyık, 2012a: 1291-1293).

2.3.1. Demografik Özelliklerin Farklılıklarına Göre Kadın İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranları

a) Cinsiyete Göre Kadınların İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranları:

Tablo 3. Yıllara ve Cinsiyete Göre İş gücüne Katılma Oranı, (2014-2018), (%)

Yıllar	Kadın			Erkek		
	15+	15-24	15-64	15+	15-24	15-64
2014	30.3	27.7	33.6	71.3	54	76.6
2015	31.5	29.8	35	71.6	54.2	77
2016	32.5	30.4	36.2	72	54.3	77.6
2017	33.6	31.1	37.6	72.5	55.2	78.2
2018	34.2	31.3	38.3	72.7	56.3	78.6

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 2019

Tablo 3'te cinsiyete dayalı iş gücüne katılma oranlarına bakıldığında, kadın bireylerin iş gücüne katılımları erkeklere kıyasla oldukça düşük seviyededir. Erkeklerin iş gücüne katılım oranı 2014 yılında 15-64 yaş grubunda %76,6 iken, 2018 yılında %78,6'dır. Kadınlarda ise bu oranlar sırasıyla %33,6 ve %38,3'tür.

Tablo 4. Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, (2014-2018), (%)

Yıllar	Kadın			Erkek		
	15+	15-24	15-64	15+	15-24	15-64
2014	26.7	22	29.5	64.8	45	69.5
2015	27.5	23.2	30.5	65	45.2	69.8
2016	28	23.2	31.2	65.1	44.8	70
2017	28.9	23	32.2	65.6	45.4	70.7
2018	29.4	23.4	32.9	65.7	46.4	70.9

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 2019

Tablo 4'te cinsiyete göre istihdama katılım oranları incelendiğinde, kadınların istihdama katılımları erkeklere kıyasla oldukça düşük seviyededir. Erkeklerin istihdama katılım oranı 2014 yılında 15-64 yaş grubunda %69,5 iken, 2018 yılında %70,9'dur. Kadınlarda ise bu oranlar sırasıyla %29,5 ve %32,9'tür.

b) Yaş Gruplarına Göre Kadınların İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranları:

Tablo 5. Yıllara ve Yaş Durumuna Göre Kadınların İş Gücüne Katılma Oranı, (2014-2018), (%)

Yıl/Yaş	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2014	17,1	39,1	43,3	41,9	42,3	40,7	33,9	25,8	20,2	15,1
2015	18,4	42,2	44,2	42,7	44,2	42,9	36	27,7	21,2	14,9
2016	18,8	43	46,3	44,7	45,6	45	38,2	27,9	21,3	15,7
2017	18,1	45,1	48,4	45,7	47,5	46,2	40,6	30,4	21,8	16,5
2018	17,9	45,4	48,8	46	48,2	47,4	42,4	31,7	22,8	17,3

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 2019

2019 verilerine göre kadınların yaş kategorilerine bakılarak iş gücüne katılımlarını gösteren Tablo 5'e göre, kadın bireylerin iş gücüne katılımının en fazla olduğu yaş grubu 25-29 ve 35-39'dur. 2014-2018 yılları arasında kadınların iş gücüne katılımı her yaş grubunda artmıştır. Bununla birlikte en fazla artış 45-49 yaş grubu arasında gerçekleşmiştir. 2018 yılı itibariyle yaş grubuna göre en yüksek katılım 25-29 yaş arasında gerçekleşmiştir. Kadın iş gücüne katılma oranı ve yaş arasında ters orantılı bir durumun var olması yaşla ilgili olarak kadınların iş gücüne katılımında dikkat çekici olan bir konudur. Kadınların evlenmesi ve çocuk sahibi oldukları 30'lu yaşlardan itibaren iş gücüne iştirak oranları azalmaktadır. Kadınlarda iş gücüne katılma yaşının yükselmesinin nedenleri arasında kadın bireylerin ücret mukabili olmasa da tarım kesminde ve pembe yakalı görevler olarak adlandırabileceğimiz ev içinde, piyasaya dönük olmayan görevlerde bilfiil çalışmaları ve genel eğitim sürelerinin uzaması sayılabilmektedir (Karabıyık 2012a: 1294).

Tablo 6. Yıllara ve Yaş Durumuna Göre Kadınların İstihdam Oranları, (2014-2018), (%)

Yıl/Yaş	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2014	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9
2015	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35	26,1	20,5	15,4
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,4	28,3	20,9	16,1
2018	14,2	33	39	39,6	42,4	42,5	38,9	29,5	21,9	16,9

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 2019

Tablo 6’da yaş grupları dikkate alınarak 2014-2018 yılları arası kadınların istihdam oranları verilmiştir. 2019 yılı verileri incelendiğinde en fazla istihdam oranı %42,5’le 40-44 yaş kategorisinde iken, en düşük istihdam oranı ise %14,2 ile 15-19 yaş grubundadır. 35-39 yaş grubu ile 40-44 yaş grubundaki kadınların istihdam oranları incelendiğinde her iki grubun da istihdam oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bütün yıllar göz önünde bulundurularak incelendiğinde, en fazla istihdam oranlarının 35-39 arası ve 40-44 arası yaş gruplarında ve en düşük istihdam oranlarının da 15-19 yaş grubunda gerçekleştiği görülmektedir. Yıllar içerisinde istihdam oranlarında genel bir artış görülmektedir.

c) Medenî Duruma Göre Kadınların İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranları:

Kadınların iş gücüne iştiraklerine etki eden önemli etmenlerden bir diğeri de evlilik ve evlilikte çocuk sahibi olmaktır. Pek çok kadın bireyin iş gücü piyasası yerine ev içinde çalışmayı seçme nedenlerinden biri de çocukların varlığının evli kadınların çalışma maliyetlerini artırmasıdır. Kadınların gelir elde etmeleri yönünde iş gücüne katılımlarının artırabilmesi, çocukların varlığından dolayı ailenin paraya olan ihtiyaçlarının artmasından kaynaklanabilmektedir. Başka bir açıdan kadınların evde çalışmaları ve iş güçlerini piyasaya arz etmemeleri, ev merkezli görevlerin piyasada

gerçekleştirilmesi durumunda aile kazancının bunu karşılayamamasında gerçekleşmektedir (Karabıyık 2012a: 1295-1296).

2.3.2. Kadın İstihdamının Sektörler Arası ve Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Ülkelerin iktisadî yapılarını ve gelişmişlik düzeylerini gösteren önemli ölçütlerden biri ise o ülkedeki istihdamın sektörel dağılımıdır. “Üç Sektör Kanunu” nda, ekonomideki ilerlemeye göre tarım kesminin ekonomi içindeki oranı devamlı düşerken endüstrinin oranı belli bir zamana değin yükselir ve ardı sıra duraklamaya ve düşük oranlarda da olsa azalma başlar. Hizmet kesminin oranıysa iktisadî gelişme yönünde devamlı yükselmektedir” (Karabıyık 2012a: 1289).

Tablo 7. Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)

YIL	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMETLER
2014	2533	1235	79	3839
2015	2527	1230	71	4231
2016	2384	1239	83	4606
2017	2471	1278	82	4897
2018	2353	1363	82	5219

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr,2019>

Türkiye’de 2014 yılında tarım sektöründe çalışan kadın sayısı 2 milyon 533 bin, sanayi sektöründe 1 milyon 235 bin, hizmetler sektöründe 3 milyon 839 bin ve inşaat sektöründe çalışan kadın sayısı ise 79 bindir. Ülkemizde 2018 senesi verilerine bakılarak istihdama iştirak eden kadın bireylerin 2 milyon 353 bini tarım sektöründe, 1 milyon 363 bini sanayi sektöründe, 82 bini inşaat sektöründe ve 5 milyon 219 bini de hizmetler kesminde istihdam edilmektedir. Bu verilere bakılarak, hizmetler kesminin istihdamda en fazla payı elde ettiği ve kadınların istihdamının hizmet kesminde toplandığı gözlenmektedir. Ancak 2014 yılından günümüze kadar hizmetler sektöründe kadın istihdam oranı sürekli olarak artmış, tarımda ise azalmıştır. Sanayi sektöründe 2014

yılında 1 milyon 235 bin olan istihdama katılan kadın sayısının 2018 yılında 1 milyon 363 bin seviyesine ulaştığı görülmektedir. İnşaat sektöründe ise kadınların istihdama katılma oranının sektörler arasında en düşük seviyede olup yıllar içerisinde çarpıcı bir değişiklik gözlenmemektedir.

Ülkemizde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, çoğunlukla tarım kesiminde çalışan bilhassa da kırsal kesimdeki kadınların önemli çoğunluğudur. Ev ve çocukların tüm işlerinden yükümlü olan kadınlar bununla beraber kırsal kesimde bahçede, tarlada, bağda ekimden dikime, yetiştirmeden pazarlamaya değin ziraî üretimin tüm aşamalarında önemli rol oynamaktadırlar. Kentteki kadın iş gücü ise evde ücretsiz aile işçisi olarak ya da kazanç getiren işler yapabildikleri gibi endüstri ve hizmet kesiminde ücret karşılığı çalışan olarak da iş gücüne katılmaktadır (Berber, Yılmaz Eser 2008: 6).

Tablo 8. Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)

	2014	2015	2016	2017	2018
Yöneticiler	179	182	212	213	220
Profesyonel Meslek Mensupları	1035	1156	1279	1350	1434
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	360	391	403	425	459
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	732	790	845	831	866
Hizmet ve satış elemanları	1385	1505	1606	1752	1901
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	1750	1679	1540	1585	1532
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	437	417	444	471	489
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	273	267	268	297	308
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1538	1671	1715	1804	1810

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 2019

Tablo 8'deki veriler doğrultusunda kadın istihdamının meslek grupları açısından dağılımını incelediğimizde tarım, ormancılık ve su ürünlerindeki iş ve mesleklerin kadın istihdamında ilk sırada yer aldığı tespit edilmektedir. Bu sektörde 2018 verilerine göre 1 milyon 532 bin kişi istihdam olanağı bulmuştur. Bunun nedeni, kadınların tarım, ormancılık ve su ürünleri sektöründe ikincil iş gücü olarak nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilebilme olanaklarının yüksek olmasıdır. Aynı meslek grubunda 2014 yılında

istihdam edilen kadın sayısı 1 milyon 750 bindir. Aradan geçen 4 yıl içerisinde tarım kesiminde çalışan kadın birey sayısı 218 bin kişi azalmıştır. 2018 yılı verilerine göre 1 milyon 810 bin kadın vasfa gerek duyulmayan görevlerde istihdam imkanı bulmuştur. Bu işlerde 2014 yılında istihdam edilenlerin sayısı 1 milyon 538 bindir. Aradan geçen 4 yıl içerisinde nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilen kadın sayısı 272 bin kişi artmıştır. 2018 verilerine göre, yöneticilik ile ilgili mesleklerde 220 bin kadın istihdam imkanı bulmuştur. 2014 yılında ilgili meslek grubunda çalışan kadın sayısı 179 bindir. Profesyonel meslek mensupları grubunda 2018 yılında 1 milyon 434 bin kadın çalışma imkanı bulurken 2014 yılında bu sayı 1 milyon 35 bindir. 2018 yılı verilerine göre, büro ve müşteri hizmetlerinde 866 bin kadın istihdam edilmiştir. 2014 yılında bu sayı 732 bindir. 2018 yılında hizmet ve satış elemanı olarak 1 milyon 901 bin kadın çalışma yaşamına katılırken, 2014 yılında ise 1 milyon 385 bin kişi katılmıştır. Kadınların düşük oranda çalıştıkları meslek grubu ise 308 bin kişinin istihdam edildiği tesis ve makine işçileri ve montajcılar grubunda olmuştur. 2014 yılında bu sektörde istihdam edilen kadınların sayısı 273 bindir.

2.3.3. Kadının Meslekî Statüsü ve Cam Tavan Sendromu

İngilizce’de “Glass Ceiling” (GC) olarak adlandırılan “Cam tavan” sendromu, birkaç yıl önce Wall Street Journal tarafından, kadınların erkek meslektaşları kurumsal merdivenin en üst seviyelerinde eşitliğe ulaşmasını önleyen örgütsel görünmez, örtük fakat aşılmaz engeller olarak ifade edilmiştir. Cam tavan, kadınların kurumlarda daha üst düzey pozisyonlara yükselirken veya bazı endüstrilerde iş bulma teşebbüsünde bulunmaya çalışırken karşılaştıkları görünmez bir bariyer olarak değerlendirilmektedir. Microsoft Encarta Dünya Ansiklopedisi, cam tavan kavramını; kariyer gelişimine engel teşkil eden, bireyin cinsiyetine, yaşına, ırkına, etnik kökenine veya cinsel tercihi nedeniyle üst düzey yönetim pozisyonlarına ilerlemesine resmi olmayan ama gerçek bir engel olarak tanımlamıştır. Morgan (1998)’e göre cam tavan kavramı kadınların kariyerlerine erkeklerle eşit şekilde ayak bastıkları ve ilerlemeleri engellenene kadar erkek meslektaşları ile aynı düzeyde ilerlemeye devam ettikleri durumlardır. (Kolade, Kehinde 2013: 79).

Kadınlara sınırlandırılan bir kavram olmayan cam tavan sendromu kavramı erkek bireylerin ve etnik azınlıkların, aynı şekilde kadın bireyler gibi ilerlemeleri esnasında engellerle karşı karşıya gelme durumlarını da açıklayabilir. Bir diğer ifadeyle cam tavan, “görülemeyen, kadınların ve azınlıkların, başarılarını ve becerilerini dikkate almaksızın şirketlerin üst kademelerine çıkmaktan alıkoyan kırılmaz engel” dir (Bingöl, Aydoğan, Şenel, Erden 2011: 117). Farklı ve çeşitli yeteneklere sahip kişilerin işletmelerin rekabet avantajı kazanabilmelerinde önemli olmalarına rağmen üst düzey yönetimde görevlendirilmemeleri ve işletmenin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmaması bu engellerden kaynaklanmaktadır (Karcıoğlu, Leblebici 2014: 4)

Üç farklı görüş cam tavan kavramına yönelik olarak literatürde yer almaktadır: “İlk olarak, kadınlar kendi çalışmaları ve gayretleriyle üst düzey konumlara gelebilirler; ikinci olarak, kadın bireyler iş hayatında ilerlerken, ev ve iş hayatını aynı yönde devam ettirmek için çaba gösterirler; üçüncü olarak ise küçük çaplı işletmeler ve bu işletmelerdeki kadın çalışanların girişimci başarıları dikkate alınmamaktadır” (Öğüt 2006: 58).

Cinsiyetlerinden ötürü üst yönetim seviyelerine çıkmalarının engellendiğini hisseden kadın yöneticilerin motivasyonları azalmaktadır. Şirketlerin gereksinim hissettiği beceri ve kaynaklardan gereğince faydalanamaması kadın yöneticilerle ilgili var olan cinsiyete dayalı engellerden kaynaklanmaktadır. Bu problemler örgüt performansında meydana gelmektedir (Karcıoğlu, Leblebici 2014: 4).

Kadın yöneticilerin tepe yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen ve cam tavan şeklinde nitelendirilen bu engeller “bireysel, toplumsal, örgütsel” başlıkları altında değerlendirilmektedir. Kadının, çalışan kadın, anne ve eş olarak birçok rolü üstlenmesi ve kadınların bireysel seçim ve duyguları kişisel etmenlerden kaynaklanan engeller olarak sıralanabilmektedir. Teşkilat kültürü, teşkilat politikaları, danışman yokluğu ve enformel haberleşme ağlarına iştirak edememe gibi engeller ise teşkilatın kendinden var olan engellerdir. Mesleki ayırım da toplumsal faktörlerden kaynaklanan bir engeldir (Karcıoğlu, Leblebici 2014: 5).

Sosyal yargılar ve eğitimdeki fırsat eşitsizliği gibi etkenler, kadınların kariyer yaşamında ilerleyememelerinin veya yetkilendirilmemelerinin (cam tavan nedeniyle) temelini oluşturan etkenler olarak değerlendirilmektedir. Kadınların erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde ne tür iş veya konumların kadın görevi, ne türlerinin erkek görevi olduğunun belirlenmesini sağlayan cinsiyetçi rolü, kadınların kariyer hayatlarını etkileyen en önemli öğelerden biridir. Cinsiyet rolüne dayalı ön yargılar pekişerek, sosyalleşme süreci kadın bireyleri, yönetsel görevlerden (idarecilik, başkanlık, müdürlük, yöneticilik gibi) daha çok ihtisası zorunlu olan görevlere (öğretmenlik, doktorluk gibi) yöneltmektedir. Sosyalleşme sürecinde keşsettiği rollerle çalışma yaşamından beklentileri arasında rol çatışması (iş kadını rolüyle annelik ve eş roller arasındaki ikilem) yaşayan kadın bireyler gelecek bir kariyerin aile hayatı üzerindeki olası olumsuz faktörlerini düşünmektedirler (Örücü, Kılıç, Kılıç 2007: 120).

Çeşitli yaklaşımlar cam tavanın aşılmasına yönelik olarak iş yerlerinde uygulanmaktadır. Kadın bireylere erkek gibi davranmayı öğretip kadın bireyleri istihdama katma yoluna başvurarak, kadın çalışanlara erkek görevlerinde erkek birey gibi davranarak iş yapmayı öneren işyerlerinde uygulanan bu yaklaşım ilk yaklaşımdır. Kadın çalışanlara kreş desteği, doğum izni gibi esnek çalışmayı uygun duruma getirerek kadın çalışanların ayrıcalıklı ihtiyaç ve hallerine adapte olmaya gayret gösteren şirketlerin izlediği bu yaklaşım ikinci yaklaşımdır. Kadın çalışanların iş yerlerine kattığı değişiklikleri belirterek, kadın bireyleri geleneksel etkinliklerde ya da kadınsı ürünlerin kadın bireylere pazarlandığı görevlere yönelterek istihdama katılmasına gayret gösteren şirketlerin uyguladığı yaklaşım ise üçüncü yaklaşımdır (Önder 2013: 53).



3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK YASAL POLİTİKALAR

Toplumsal yaşamda insan hakları bağlamında önemli ilerlemeler küreselleşme ile birlikte gerçekleşse de devam eden cinsiyet eşitsizliği sorunu yıllardan beri önemini korumuştur. Cinsiyete dayalı politikalar ve sosyal yapıya bağıntılı olarak kadın bireyin istihdamı bilhassa az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ciddi bir problem olarak kaydedilmektedir. Sözü edilen konuda devletler ve kurumlar tarafından uygulamaya konulan sosyal politikalar, gelişmiş Batılı ülkelerde de uygulanmaktadır (Sağlam 2017: 9). Bu bölümde, Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik yasal politikalar incelenecektir.

3.1. Uluslararası Mevzuat

Türkiye, ulusal yasalarında gerçekleştireceği düzenlemelere esas teşkil eden belirli uluslararası sözleşmeleri kabul etmiştir. Uluslararası sözleşmelerde amaç edinilen kadın ve erkek eşitliği, kadın bireylere karşı ayrımcılığın önüne geçilmesi prensiplerine uyacağını sözü geçen sözleşmeleri onaylayarak garanti altına almıştır (Ecevit, 2000: 171). Bu kısımda, sözü edilen sözleşmeleri incelenecektir.

3.1.1. Birleşmiş Milletler

Kadın haklarının güvence altına alındığı Birleşmiş Milletler’in onayladığı milletlerarası alandaki en önemli sözleşmeler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri’dir.

3.1.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 18.12.1979 tarih ve 34/180 Sayılı kararıyla onaylanan “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW) kadın bireylerin kendine özgü avantajsız hallerinin devlet eliyle bertaraf edilmesini hedefleyen önemli çalışmalardan bir tanesidir (Kale Özçelik 2016: 319-320). Türkiye’de 1985 yılında imzalanıp, 1986 yılında onaylanıp yürürlüğe giren CEDAW, kadın bireylere yönelik yapılan ayrımın her çeşidini izale etmeyi ve kadın bireylerin haklarını gözetmeyi temel alan, sözleşmenin tarafı devletler üstünde uyulması zorunluluğu bulunan milletlerarası bir belge olup, kadın bireylerin insan haklarından tam anlamıyla yararlanabilmesini, bu hakların gözetilmesini ve geliştirilmesini, sosyal yapıda kadın ve erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Kadın bireylere yönelik ayrımcılığı ifade etmek, soyut anlamda sosyal cinsiyet eşitliğini değil kadın bireylere yönelik ayrımcılığın engellenmesini gerçekleştirmek, kadınların “fert’ olarak haklarını belirtmek gerek kanunî olarak gerekse pratikte bununla birlikte de kamu ve özel sahada olmak üzere kadın ve erkek eşitliğini sağlamak, gelenek ve toplumun tayin ettiği gerek kadına gerekse erkeğe karşı “yasaklayıcı ve basmakalıp roller” i değiştirmek sözleşmenin hazırlanma gerekçeleridir (Çayır 2014: 10-16).

İstihdamda ayrımcılık ve eşitlikle ilgili CEDAW’ın 11. Maddesi, kadın bireylerin erkek bireylerle eşit çalışma hakkını, fırsatını, tercihlerini ve yararlarını elde edebilmelerini garanti altına alır. Bu maddeye göre, “devletler ayrımcı iş yasalarını ve uygulamalarını ortadan kaldırarak, erkeklerle kadınlara eşit fiili fırsatları sağlayarak, meslekî hayatları için eğitim sağlayarak kadınların erkeklerle eşit istihdam hak ve fırsatlarını garanti altına almak zorundadırlar. İşe almada, başvuran kadın ve erkekler için eşit kıstaslar uygulanmalıdır”. Kadınların meslek tercih etme hakkına sahip olduğunu, kadınlar iş güvenliği, işte yükselme, hizmetin bütün koşullarından ve üstünlüklerinden yararlanma, her çeşit meslekî eğitim alma haklarından eşit olarak yararlanma, emeklilik, eşit işe eşit ücret, hastalık, yaşlılık, işsizlik ve sakatlık ve diğer bazı çalışamama durumlarında sosyal güvence, ücretli izin ve sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma haklarına sahip olduğu bu maddede belirtilmiştir (Belek Erşen 2006: 30-31).

3.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Evrensel ve devamlı barışın toplumsal adaletle gerçekleştirilebileceğini destekleyen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş hayatında tek ölçüt oluşturmak, temel prensipler ve haklar oluşturmak ve uygulamak, kadınların ve erkeklerin insanî değerlere uygun işleri elde edebilmeleri için daha çok fırsat meydana getirmek ve toplumsal güvence planlamalarının faaliyet alanını ve faaliyetini artırmak stratejik hedefleri doğrultusunda, kurulduğu günden bugüne kadar sosyal ve ekonomik sebeplerle her geçen gün büyüyen sorunların aşılmasına yönelik çözümler getirmekte ve reformların uluslararası alanda uygulanmasını sağlamaya çalışmaktadır (Nurdoğan 2018: 83).

Ayrımcılığı önlemeye, kadın iş gücünü korumaya ve kapsamını artırmaya dönük olarak 100, 111, 156 ve 183 Sayılı 4 adet sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından önerilmektedir. “Eşit değerde iş için erkek işçi ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” ni ifade eden 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), eşit ücret ödemeleri için amaçlanmış olup, kadın bireylerin ve erkek bireylerin eşit işe farklı ücretler almalarını yasaklayıcı ve ücretleri adaletli bir şekilde düzenlemeyi içeren maddeler bulundurmaktadır. Cinsiyet, renk, ırk, politik inanç, din ve benzeri nitelikler gözetilerek yapılan meslek veya iş sahibi olmada eşitliği izale edici etkisi olan her çeşit ayrımcılığı yasaklayan 111 Sayılı Ayrımcılık (Meslek ve İş) Sözleşmesi (1958) meslek ve iş tercihinde, işe alınmada, işten çıkmada bireyler arası ayrımcılık olgusuna vurgu yapmakta, cinsiyetler arasında ayrımcılık yapılmasına karşın maddeler barındırmaktadır. Çalışan kadın bireylerin belirli bir ayrımcılık gündemde yok iken, çalışma yaşamıyla ailevi yükümlülükleri arasında bir seçim meydana getirmeksizin var olabilmelerini düzenleyen 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşmesi (1981) ailevi yükümlülükleri olan kadın ile erkeklere eşit davranılması ayrıca eşit fırsatlar tanınmasına yönelik hususlar içermektedir. İktisadî güvenlik, anne-bebek sağlığı ve iş güvencesiyle sosyal cinsiyet eşitliği alanlarında kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık veren 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme (2000), kadın çalışanların doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmasına dair maddeleri

içerir ve kadın çalışanların annelik ve gebelik haklarını korur (Tüzünkan 2016: 316-318).

3.1.2. Avrupa Birliği (AB)

Etkinlik alanı ve sektörü farketmeksizin, bütün işlere, konumlara ve meslekî aşama sırasının bütün derecelerine varmada cinsiyet ayrımcılığının izale edilmesini öngören Avrupa Birliği (AB) istihdam, çalışma şartları, terfi ve meslekî eğitim bağlamında kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması ilkesini onaylamıştır. Yapılan sözleşmelerde ve alınan direktif kararlarında, Avrupa Birliği Hukuku'nun temel konularından biri olan kadın bireye ve erkek bireye eşit muamele yapılmasını ve eşit ücret verilmesi prensibi ön plana çıkarılmıştır (İşçi, Görgülü 2006: 2).

Kadın ve erkek eşitliği bağlamında AB'nin bilhassa üstünde çalıştığı başlıklar şunlardır:

- “Karar alma işleyişlerinde cinsiyetler arası eşitliğin gerçekleştirilmesi”,
- “İş ve ev yaşamının birlikte devam edebilmesinin kolaylaştırılması”,
- “Kadınların bilim dünyasına iştirakine yardımcı olmak”,
- “Kadınların şiddet ve cinsel tacize karşı etkin olarak güvence altına alınması”,
- “Kadınlara dönük genel eğitim ve meslekî eğitim imkanlarının artırılması”,
- “Eşit işe, eşit ücret ilkesinin evrenselleştirilmesi”,
- “Kadınların iş gücüne iştirakinin artırılması” (İşçi, Görgülü 2006: 9).

3.1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı

1961 senesinde Torino’da imzaya açılan ve 1965 senesinde yürürlüğe girmiş olan Avrupa Konseyi üyesi devletlerin ve “Şartın İmzacı Tarafları”nın riayet etmeyi onay ve güvence verdikleri Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), “temel toplumsal ve iktisadî hakları güvence altına alan, medenî ve siyasal hakları taahhüt eden

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni destekleyen bir Avrupa Sözleşmesi'dir". Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye 1989 senesinde imzalamıştır. Birinci dereceden haklar olarak isimlendirilen temel haklar (hürriyet ve güvenlik hakkı, yaşam hakkı, adil yargılanma hakkı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı gibi) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) aracılığıyla garanti altına alınırken, ikinci dereceden haklar diye nitelendirilen toplumsal ve iktisadî haklar (sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, adil ücret hakkı, çalışma hakkı gibi) ise Avrupa Sosyal Şartı'nca koruma altına alınmıştır (Erdoğan 2008: 123-124).

Çalışan kadınların korunması hakkı ile ilgili hükümler Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesinde yer almaktadır. Çalışan kadınların korunma hakkının akit taraflarca faal olarak kullanılmasını gerçekleştirmek için, akit taraflar:

- “Kadın çalışana doğum öncesi ve sonrasında, ücretli izin ya da yetecek kadar sosyal güvenlik desteği ya da kamu olanaklarından faydalandırma yöntemiyle toplamda minimum 12 haftalık izin sağlamayı”;
- “İş verenin, çalışan kadına doğum izni esnasında işten çıkarma beyanında bulunmasını ya da doğum izni dolayısıyla izinli olduğu esnada süresi bu periyoda tesadüf edecek bir beyanda bulunmasını kanun dışı saymayı”;
- “Emzirme sürecinde annelere, bu amaçla yetecek bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı”;
- “Sanayide emek veren kadınların gece görevlerinde çalışmalarını düzenlemeyi”;
- “Çalışan kadınların yer altı madenlerinde ve gerekli olduğunda riskli, sağlığa zarar verecek ve ağır niteliği sebebiyle uygun olmayan bütün diğer işlerde çalışmalarını yasaklamayı”;

güvence altına alırlar (TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu: 396).

3.1.2.2. Avrupa Birliği Müktesebatı

Sosyal hayatı ilgilendiren bütün alanlarda AB'nin yürürlükte olan adalet sistemi ve kanunlar toplamından meydana gelen Avrupa Birliği Müktesebatı, AB'yi oluşturan antlaşmalarla onu değiştiren antlaşmalar, ikincil mevzuat (kararlar, direktifler, tüzükler), üçüncü ülkelerle gerçekleştirilen antlaşmalar ve Avrupa Birliği Adalet Divanı

hükümlerini içine alır. Müktesebat kapsamına ayrıca Avrupa Birliği kurumları arasındaki antlaşmalar, prensip kararları, bildirimler, öneriler, yol gösterici prensipler, ortak tutumlar, ortak eylemler, sonuç bildirgeleri benzeri Avrupa Birliği bağlamında onaylanan hukuksal işlemler de girmektedir (Türkiye-AB Katılım Müzakereleri: 2). Avrupa Birliği Müktesebatı, “Avrupa Birliği yapısında bütün üye devletleri bağlayan ortak hak ve sorumluluklar bütünüdür” (Kayagil 2015: 38).

Çalışma hayatında kadın ve erkek eşitliğini gerçekleştirmek ve cinsiyet temelli ayrımcılığı izale etmek için çıkarılan geniş çaplı düzenlemeleri içeren Avrupa Birliği Müktesebatı’nda kadınların iş gücüne iştirakinin ve bu kapsamda kadın bireylere yapılan ayrımcılığın izale edilmesi ele alınan konular arasındadır (Moroğlu 2006: 2).

3.1.2.3. 117 Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Üye Devlet Hukuklarının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktifi

Avrupa Birliği’ne üye ülkeler Avrupa Birliği içinde sosyal politika alanındaki birçok konuyu ele almakta ve çıkardığı direktif ve tüzükler ile üye devlet yasalarına ve uygulamalarına yol göstermektedir. Avrupa Konseyi’nce kadın ve erkek eşitliğine dönük pek çok direktif 1970’li yıllardan itibaren onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. 1975 senesinde yapılan kadın-erkek çalışanlara eşit ücret ilkesinin tatbikine dair üye devlet kanunlarının yakınlaştırılması konusundaki 75/117/EEC Sayılı direktif birliğin çalışma yaşamında kadın çalışanı güvence altına almaya, kadın ve erkek fırsat eşitliğini gerçekleştirmeye dönük öncelikli direktiflerindedir. Bu direktifte eşit ücret prensibi; “Aynı iş için veya eşit değerde kabul edilen iş için ücretin bütün yönleri ve şartlarıyla ilgili her çeşit cinsiyet temelli ayrımcılığın izale edilmesi” olarak değerlendirilmektedir (Bolcan 2010: 257-258). Direktif kapsamında getirilen ana hükümler;

- “Eşit işe eşit ücret” ilkesiyle birlikte “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesi de benimsenmekte, ücret eşitliği ilkesi çerçevesinde ücret kapsamına asli ücret ve diğer bütün ödemelerin dâhil olduğu, ücretlendirme konu ve şartlarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın önleneceği güvence altına alınmaktadır” (Madde 1/1).

- “Ücretin belirlenmesi esnasında erkek ve kadınlar için aynı ölçütler geçerli olacaktır” (Madde 1/2).

- “Üye devletlerin ulusal mevzuatlarında ücret eşitliği ilkesine aykırı uygulamalardan dolayı mağdur olanlar için bu kişilerin şikâyetlerini dile getirebilecekleri yasal mekanizmaların oluşturulması öngörülmektedir” (Madde 2).

- “Üye devletler, kanun, tüzük ve idari hükümlerden kaynaklanan ve ücret eşitliği ilkesine aykırı bir biçimde ayrımcılığa yol açan düzenlemeleri ortadan kaldıracaklardır” (Madde 3).

- “Üye devletler, toplu iş sözleşmelerinde, ücret belirleme cetvellerinde ve ücret sözleşmelerinde ücret eşitliği ilkesine aykırı durumdaki hükümleri geçersiz kılmak ya da değiştirmek üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler” (Madde 4).

- “Ücret eşitliği ilkesini ihlal eden bir işverene karşı hukuki yollardan hakkını arayan bir işçinin işini kaybetmemesi için gerekebilecek tedbirler üye devletler tarafından alınacaktır” (Madde 5) olarak sıralanabilir (Göçmener 2008: 71-72).

3.2. Ulusal Mevzuat

Ulusal Mevzuat kapsamında genel olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile özel olarak da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenen kadın işçilerin korunmalarına yönelik olarak yapılan düzenlemeler şu şekildedir:

3.2.1. Anayasal Düzenlemeler

Anayasa'mızın 41. ve 66. Maddeleri'nde 2001 senesinde, 10. ve 90. Maddeleri'nde 2004 senesinde ve aynı şekilde 10. Madde'de 2010 senesinde gerçekleştirilen yeniden düzenlemelerle güçlendirilen kadın ve erkek eşitliği prensibi, Anayasa'nın 10. Maddesi'nde; “ Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım gözetilmeksizin yasa önünde eşittir”

olarak değerlendirilerek herhangi bir alanda kadın ve erkek ayrımının yapılmayacağına dikkat çekilmiş ve 2010 senesinde gerçekleştirilen referandumla aynı yasaya “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin hayata geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” ibaresi konulmuştur. Anayasa’nın bireyin bir işte çalışmasına dair kendi iradesinin etkili olduğuna dikkat çekmesi açısından önemli olan 49. Maddesi’nde yer verilen “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” adlı kısmında çalışma hakkı revize edilmiş ve çalışmanın tüm bireylerin hakkı ve ödevi olduğu hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca kamu kurumlarına girmede kadın ve erkek eşitliğini Anayasa’nın “Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı”nın düzenlendiği 70. Maddesi’nde ise “Her Türk, kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez” ifadesi kullanılarak garanti altına alınmıştır (Metin, Arabacı Kariman 2013: 17-18).

3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kadın Çalışanlar

Türkiye’de çalışma hayatında kadın bireylerle ilgili kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan pek çok düzenleme var olmak ile beraber, bu konudaki en gelişmiş düzenlemeler 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili kanun kapsamında bulunmaktadır (Yuvalı, 2013: 94). Bu başlık altında, sözü edilen düzenlemeler incelenecektir.

3.2.2.1. Eşit Davranma İlkesi

1475 Sayılı İş Kanunu’na kıyasla çok geniş etraflı ve detaylı ayarlamalar içeren 4857 Sayılı İş Kanunu’nun çalışma yaşamında kadın çalışanlarla alakalı olarak hem İş Kanunu hem de Sosyal Güvenlik Hukuku’yla getirilen yasada öngörülen hükümler incelendiğinde cinsiyet orijinli bir ayrımcılığı gidermeyi hedeflemektedir. İş Kanunu’nda kadın ve erkek çalışanların ücretlerinin eşitliği de bu kanun ile düzenlenmiştir (Yuvalı 2013: 94). Bununla ilgili olarak, İş Kanunu’nun “Eşit Davranma İlkesi” adlı 5. Maddesi’nde,

- “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı”,

- “İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı”,

- “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı”,

- “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı” kararları yer almıştır (Metin, Arabacı Kariman 2013: 18).

3.2.2.2. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Çalışan bireylerin kadın olması sebebiyle, ayrıcalıklı olarak güvence altına alınması gereken alanlarda (annelik, gebelik ve benzeri) birtakım haklar tanıyan diğer hükümler de kanunda yer almaktadır (Yuvalı 2013: 112). “Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni” adlı İş Kanunu’nun 74. Maddesi’nde ise kadın çalışanlarla alakalı olarak gerçekleştirilen revize edilmiş maddeler ise şunlardır:

- “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir”.

- “Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir”.

- “Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir”.
- “Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz”.
- “İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz”.
- “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır” (Metin, Arabacı Kariman, 2013: 19).

3.2.2.3. Gece Çalışması, Yer Altında ve Su Altında Çalışma

Gece çalışmasında, “meslekî ve fizyolojik tehlikelere ortam sağlaması, işçi sağlığını bozma olasılığının daha çok olması, aile başta olmak üzere işçinin sosyal çevresi ile ilişkisinin kesilmesine neden olabilmesi, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkileyebilmesi” gibi sebepler göz önünde tutularak birtakım düzenlemeler yapılmıştır. “Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz” ibaresi “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmalarına İlişkin Yönetmelik” in 5. maddesi uyarınca yapılmaktadır. Yine ilgili yönetmeliğe göre, “Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikâmetgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler” (Madde. 6). “Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir

durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınmasının şart olduğu” (Madde. 7) maddesi yönetmeliğin diğer önemli hükmüdür (Yuvalı 2013: 104-105).

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 72. Maddesi aynı şekilde 1475 Sayılı İş Kanunu zamanında olduğu gibi, “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır” ibaresine yer verilmiştir (Yuvalı 2013: 103-104).

3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Düzenlemeler

Devlet ve özel kurumların programları, projeleri, verdikleri krediler Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya dönük düzenlemeler olarak bu bölümde ele alınacaktır.

3.3.1. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün (KSGM) Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları

“Kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek, hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak” amacıyla kurulmuş olan Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü çalışmalarını yürütmektedir (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2006). Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü kadın istihdamını artırmaya yönelik ulusal ve uluslararası birçok projeye öncülük etmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı desteğiyle beraber hayata geçirilmiş olan “**Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi**” 0-3 yaş arasındaki torununa bakan büyükannelere destek vermek, hâlihazırda çalışan kadınların iş gücü piyasasından kopmasını önlemek ve çocuklara büyükanneleriyle beraber büyüme olanağı sağlayarak kültür aktarımına yardımcı olmak maksadıyla Nisan 2017-Nisan 2018 tarihleri arasında yürütülmüştür. İstanbul, İzmir ve Bursa’da 1000’er aile ve Ankara, Kayseri, Gaziantep, Antalya, Sakarya, Konya, Tekirdağ ise 500’er aile başta

olmak üzere toplamda 6500 büyükanneye 1 yıl süre ile 425 TL ödeme proje kapsamında yapılmıştır (KSGM, 2018).

“**Filli Kadın Ustalar Projesi (2016-2017)**” İŞKUR ve Betek Boya ve Kimya San. A.Ş çalışma ortaklığında yürütülmüş olup, bu proje ile kadınlara farklı kesimlerde meslekî bilgi ve yetenek kazandırarak istihdamının sağlanması hedeflenmiştir. 2016 senesinde 15 ilde 250 kadın başta olmak üzere toplamda 500 kadına meslekî beceri ve meslekî yeterlilik belgesi kazandırılması proje kapsamında amaçlanmıştır (KSGM, 2018).

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği arasında 14 Mayıs 2012 tarihinde imzalanan “**Kadın Çiftçi Eğitimi İş birliği Protokolü**” ile “kırsal alanda yaşayan ve çiftçilikle uğraşan kadınların tarım, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kişi hak ve özgürlükleri konularında eğitilmesi ve kurumlar arası iş birliğinin geliştirilmesi” hedeflenmiştir. Pilot iller olarak belirlenen Kayseri, İzmir, Gaziantep, Sakarya ve Diyarbakır’da toplam 771 kadın çiftçiye protokol çerçevesinde eğitim verilmiştir. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü il müdürlükleri ve kuruluşlarında görevli sosyal çalışma görevlilerine dönük olarak “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitici Eğitimleri” yapılmıştır. Pilot iller de dahil gerçekleşen eğitimlerden yaklaşık 8.500 çiftçi kadına eğitim verilmiştir (KSGM, 2018).

“**Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar Projesi**” Intel Teknoloji Hizmetleri Limited Şirketi ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)’ ortaklığında imzalanan protokol çerçevesinde yürütülen proje ile Türkiye genelinde 18-30 yaş arası gençlerin teknoloji kullanarak üretecekleri yenilikçi fikirler ile kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri üretmesi hedeflenmiştir. “Kütahya, Erzurum, Gaziantep, Sakarya, Trabzon ve Adana’da yaklaşık 500 gencin katılımı ile fikir kampları proje kapsamında yapılmıştır. Fikir kamplarında öne çıkan 6 projenin çalışma gruplarından oluşan gençlere 10-11 Haziran 2015 tarihlerinde İstanbul’da düzenlenen bir etkinlik ile Sosyal

Girişimcilik Eğitimleri verilmiştir”. 19 Ocak 2016 tarihinde projenin kapanış toplantısı yapılmıştır (KSGM, 2018).

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Sabancı Holding ve Doğuş Holding eş liderliğinde Haziran 2012’de İstanbul’da gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu toplantısında kurulmuş olan “Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu” Türkiye’nin iktisadî iştirak ve fırsatlar uçurumunu 3 yıl içerisinde %10’a kadar azaltmayı hedeflemiştir. “3 yıl sonunda bu hedefin tamamen gerçekleştirilerek uçurumun %10,9 oranında kapatıldığı görülmektedir”. 2013 yılı Ocak ayında gerçekleştirilen basın tanıtımı ile “Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu” “**İş’te Eşitlik Platformu**” na dönüştürülmüştür ve İş Liderleri Toplantısı, İcra Kurulu toplantıları, İnsan Kaynakları Çalışma Grubu toplantıları, İletişim Grubu toplantıları ile STK ve akademisyenlere yönelik bilgilendirme toplantıları bu platform kapsamında gerçekleştirilen toplantılardır. “Platform kapsamında, belirlenen ‘Rol Model Kadın Çalışan Videoları’ çekilmiş olup, İş’te Eşitlik Platformu’na üye şirketler tarafından doldurulan “İşyerinde Kadının Durumu Anketi” analizi gerçekleştirilerek, rapor oluşturulmuştur” (KSGM, 2018).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Dünya Bankası tarafından İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş birliği Ajansının (SIDA) mali desteği ile Kasım 2012 – Şubat 2017 tarihleri arasında 4,5 Milyon Dolar bütçeli uluslararası “**Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi**” yürütülmüştür. Proje ile Türkiye’de kadınların iktisadî fırsatlara ulaşımını artırmak, Türkiye’deki iktisadî büyümeyi önemli oranda canlandırmak, yoksulluğu azaltmak ve aynı zamanda kadınların genel olarak siyasete ve karar alma süreçlerine iştirakinde de pozitif etki yaratmak istenmiştir.

Projenin Amacı:

Kadınların;

- “Daha iyi koşullarda iş bulmalarını, iş gücü piyasasına girmelerini ve girişimciliklerini artıracak unsurların neler olduğunu tespit etmek”,
- “Bu alanda kadınların karşılaştıkları sorunları ortaya koymak”,
- “Bu sorunların giderilmesine yönelik politikalar oluşturmak ve somut çözüm önerileri geliştirmektir” (KSGM, 2018).

3.3.2. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Teşvikleri

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve AB Fonları Koordinasyon ve Uygulama Merkezi’nin koordinasyonluğunda Türkiye İş Kurumu tarafından yürütölmüş olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın “**Kadın İstihdamının Arttırılması Projesi**” 2011 Mart ayında başlamış olup, 2012 yılının son çeyreğinde sona ermiştir. Projenin bütçesi yaklaşık 27 Milyon Euro olup, projenin finansmanına AB katkısı %85, ulusal katkı ise %15’dir. Bakım sorumlulukları sebebiyle uzun süreli işsiz olan kadınlar; daha evvel tarım kesminde çalışanlar da dahil olmak üzere, iş gücünün dışında kalmış kadınlar; sosyal ortaklar, Bölgesel/Yerel yönetimler ve STK’lar projenin hedef grubudur. Kadınların iş gücü piyasasına iştirakine engel olan sosyo-költürel handikapların açılması, çalışma yaşamına ulaşmalarının desteklenmesi ve eğitim verilmesi yolu ile kadınların istihdam edilebilirliklerinin arttırılması bu proje ile hedeflenmiştir (T.C. ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı 2011: 107).

Kadınların iş gücüne iştirakinin en düşük olduğu uzmanlık dallarından biri olan mühendisliğe dikkat çekmek ve Türkiye’nin geleceğine yatırım yapmak ve kızlarımızın mühendislik dalında daha çok yer almalarını gerçekteştirerek, ölkemizin iktisadî ve toplumsal olarak güçlenmesine katkıda bulunmak amacıyla 2015 yılında başlatılan “**Türkiye’nin Mühendis Kızları**” projesi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Limak Holding, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ortaklığında yürütölmektedir. “Programın ilk senesinde 40 kız öğrenciye, ikinci

senesinde ise 54 kız öğrenciye burs imkânı sağlanmıştır” (Türkiye'nin Mühendis Kızları (TMK) Hakkında 2018: 1-4).

“**Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi**” Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. arasında imzalanan ortak çalışma protokolü ile Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) kreşlerin kurulması için çalışmalar yürütülmektedir. 2019 senesi sonuna kadar toplam 10 Organize Sanayi Bölgesi’nde kreşlerin açılması proje kapsamında amaçlanmaktadır ve bu amaçla Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya Organize Sanayi Bölge’lerindeki kreşlerin yapımı tamamlanmış ve hizmet sunmaya başlamıştır. Sözü geçen projenin amacı, kadınların çalışma yaşamına dahil edilebilmelerinin önündeki en büyük handikaplardan biri olan çocuk bakımı konusuna ilgi çekerek kadınlara iş gücüne iştirakleri için destek vermektir. Proje çerçevesinde 10 ildeki 10 Organize Sanayi Bölgesi’nde (OSB) “Borusan Neşe Fabrikası” ismiyle, 0-6 yaş grubu çocuklara dönük kreş ve gündüz bakım evleri açılmaktadır (Anneminişi, 2019).

3.3.3. SGK Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği’yle ortaklaşa finanse edilen ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen “**Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi**” Mart 2015’te hayata geçirilmiştir. “Evde Çocuk Bakımı Projesi” ile “Kazan Kazan Stratejisi” doğrultusunda bir taraftan küçük çocuğu olan kadınların çalışma yaşamına iştirakinin ya da işe geri dönüşünün kolaylaştırılması, bir diğer taraftan da genellikle kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması hedeflenmektedir. 2017 senesinin üçüncü çeyreğinde tamamlanmış olan proje çerçevesinde; Bursa ilinde 1750, İzmir ilinde 1750 ve Antalya ilinde 1500 olmak üzere ilk başvuran 5000 anneye gereken koşulları yerine getirmeleri durumunda 24 aya kadar toplamda 38 milyon Euro’nun üstünde mali destek sağlanması planlanmıştır” (T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2015). Proje kapsamında, her ay 5 bin anneye 300 Euro bakım ücreti yardımı verilmesi, böylece projeye 5 bin çocuk bakıcısı kadın sosyal güvenlik bünyesine katılarak ve 5 bin annenin

de işine geri dönüşü gerçekleştirilerek, 10 bin kadının kayıtlı istihdamda kalmasının sağlanması hedeflenmiştir (Şen 2016: 73).

3.3.4. İŞKUR Tarafından Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulamalar

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin meslekî özelliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin düşürülmesi ve avantajlı grupların iş gücü piyasasına kazandırılması amacıyla Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar olmak üzere aktif iş gücü piyasası politikaları (AİPP) uygulamaktadır (CengizÇetin 2014: 42).

2009 senesinde Çalışma Bakanlığı, Avrupa Birliği ve İŞKUR iş birliği ile hayata geçirilen “**Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı**” kapsamında Türkiye ortalamasının %75’inden daha az kazanca sahip olan NUTS II bölgesinde yer alan 43 ilde 131 proje kadın istihdamını artırmak için yürütülmüştür. Bakım yükümlülükleri sebebiyle uzun zamandır işsiz kalmış kadınlar ve tarım kesiminde çalışmış fakat tarımsal çözüme nedeniyle işsiz kalmış şehirlerde yaşayan iş gücü içinde olmayan kadınlar programın hedef grubudur. “Projeler çerçevesinde uygulama alanı bulan meslek edindirme kurslarından toplam 9856 kadın yararlanmış ve 914 kadın istihdam edilmiş ve 113 kadında kendi işini kurmuştur. Projelerin 52’sinde eğitimin ardından istihdam gerçekleşmiş ve 27’sinde kadınlar girişimci olarak kendi işlerini kurmuşlardır. Projelerin 36’sında eğitim verilen konularda sürdürülebilirliği sağlayacak kooperatif dernek, üretim merkezi ya da atölye gibi kurumsal yapılar oluşturulmuştur” (Fidecon Regülasyon ve Rekabet Danışmanlığı Ltd. Şt. 2017: 38).

Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) kadın istihdamı kapsamında yürüttüğü etkinlikleri desteklemek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından İŞKUR ortaklığıyla “**Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi**” Haziran 2014’ten itibaren yürütülmeye başlanmıştır ve proje kapsamında 2015 senesinin ikinci çeyreğinin sonuna değin “Ulusal

Kadın İstihdamı Eylem Planı” oluşturulması planlanmış, sözü geçen eylem planının oluşturulması maksadıyla ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinin iştiraki ile Ulusal Teknik Ekip meydana getirilmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 2015: 43). İŞKUR’a kayıtlı olan işsiz kadınlar ve genç kadın işsizler projenin ana hedef grubudur (Şen 2016: 73). 2018 senesinde başarıyla sonlandırılmış projenin ardından, “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler-II Projesi” için hazırlıklar sürdürülmektedir (eşitizberaberiz.org, 2019).

“İŞKUR’un faydalanıcısı olduğu, “İş Hayatında Kadınlar” projesi 2013 senesinde kadın işletmelerine elverişli kredi imkânları, danışmanlık hizmetleri vermiş ve kadın odaklı kredi işleyişlerinin piyasada yer bulmasına liderlik etmiştir” (Fidecon Regülasyon ve Rekabet Danışmanlığı Ltd. Şt. 2017: 40).

“Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı” kadınlara ait ya da kadınlar eliyle yönetilen işletmelerin finansal olan ve finansal olmayan iş geliştirme araçlarına ulaşımının kolaylaştırılmasını amaçlayarak 2014 senesi sonunda hayata geçirilmiştir. “Program sonucunda kadınlara ait ya da kadınların yönettiği 12.000 KOBİ’nin elverişli kredi ve finansman imkânlarına ulaşması ve kredi kullanımı sonucunda toplamda 21.000 yeni işin meydana gelmesi beklenmektedir. Ayrıca küçük işletme yardımları bileşeni çerçevesinde hedef kobilere yönelik 31 danışmanlık projesi hayata geçirilmiştir” (Şen 2016: 73).

3.3.5. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Krediler

Kadınların geri ödenebilir ve devam ettirilebilir bir kredi yardımıyla, kendi hesaplarına çalışmalarını gerçekleştirmeye dönük finansal bir araç olan mikro kredi kanalıyla kadınların istihdamı gerçekleştirilerek ekonomiye kazandırılmakta ve oluşturulan istihdam ile milli gelirin çoğalması hedeflenmektedir. Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı, Sosyal Riski Azaltma Projesi, Mikro Kredi ile Topluma Destek Projesi ve İl Özel İdareleri kadın

girişimciliğini çoğaltmak maksadıyla mikro kredi desteği sunan kuruluşlardır (Özmen 2012: 109-120).

3.3.6. Devlet ve Özel Kurumların Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Projeleri

“**Su Damlası Projesi**” Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) tarafından 2005-2006 seneleri arasında Türkiye'nin Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Denizli, Gaziantep ve Kayseri gibi birçok şehirden tercih edilen "Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı" adayları eğitim, rehberlik/koçluk süreçleriyle destekleyerek bir araya getirmek ve ortak çalışma içinde faaliyete geçmelerini sağlamak maksadıyla 195.000 Euro bütçeyle yaşama geçirilmiştir. Projenin esas maksadı, “kadın girişimci adaylarının bölgelerine yüksek standartlarda ve yerel kaynaklarla danışmanlık hizmetleri sağlaması, bölgelerindeki şirketlerin eleman ve eğitim ihtiyaçlarının karşılanması ve istihdamda da artış sağlanmasına destek verilmesi” dir (KAGİDER, 2016).

“**Turizmde Kadın İstihdamı**” Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) tarafından 2014-2015 seneleri arasında “Türkiye’de turizm kesminde kadın istihdamını çoğaltmak için lise mezunu kadınlara eğitimler verilmesine, daha evvel belirlenen şehirlerde kadınların güçlendirilerek iş yaşamına kazandırılmasına, ilgili ortaklar arasında haberleşme ağının oluşturulmasına imkân sağlamak” maksadıyla yürütölmüştür. Muğla, İstanbul ve İzmir’de merkez grup toplantıları düzenlenerek sektörün ve kadınların ihtiyaçları belirlendikten sonra İstanbul’da 20 kadına 2 günlük meslekî eğitimler verilmiştir (KAGİDER, 2016).

“**Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi -I**” projesi 1997 senesinde Avrupa Birliği’nden tasdik alması üzerine Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu aracılığıyla 5 şehirde (Ankara, Bursa, Çorum, Denizli ve Mersin) eğitimler yoluyla kadın girişimciliğini ve istihdamını desteklemek maksadıyla 2002 Haziran ayı- 2014 Haziran ayı arasında uygulanmıştır (TESK, 2019).

“**Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi- II**” projesi 24 şehirde kadın girişimcilere danışmanlık hizmeti vermek ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve istikrarının gerçekleştirilmesi maksadıyla eğitimler düzenlemek amacıyla Temmuz 2007-Aralık 2008 arasında pek çok kadına eğitim ve danışmanlık hizmeti sunulmuş olup, 24 Nisan 2009 tarihinde resmi olarak biten projede çok sayıda kadında kendi işini kurmuştur (TESK, 2019).

“**Girişimcilikte Önce Kadın**” projesi Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Türkiye Bilişim Vakfı ve Türkiye Vodafone Vakfı ortaklığıyla Millî Eğitim Bakanlığı dahilinde “eğitim programlarına iştirak eden kadınların ürünlerini dijital teknolojileri kullanarak pazarlayabilmeleri için gereken bilgi ve araçları sunarak, aldıkları eğitimden somut sonuçlara sahip olmalarına ve kendilerini daha çok ilerletme bağlamında isteklenmelerine katkıda bulunmak” maksadıyla yürütülmektedir. “Hobi olarak başlanan pek çok çalışmanın kazanç sağlayıcı bir etkinliğe evrilmesini gerçekleştirerek, meslek sahibi olmayan kadınların iktisadî yaşama iştiraklerini teşvik etmek ve aile bireylerinin refah seviyesini çoğaltacak ekstra kazançta sahip olmalarına imkân vermek” projenin diğer amaçlarındandır. 2 yılda 20 şehirde 26.594 kadına girişimcilik ve dijital teknoloji eğitimleri proje çerçevesinde verilmiştir ve Girişimcilikte Önce Kadın mobil uygulaması yaşama aktarılarak, 81 şehirden bütün kadınlarımızın bu eğitimden faydalanması gerçekleştirilecektir (MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, 2019).

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı kapsamında; Türkiye Vodafone Vakfı, KAGİDER ve Türkiye Bilişim Vakfı ortak çalışması ile yaşama geçirilen “**Teknolojide Kadın Hareketi**” projesi ile kadınlara toplumsal ve iktisadî yaşamda fırsat eşitliği sağlamak, bilgi ve iletişim teknolojisi ile iktisadî alanda yaşamlarını kolaylaştırması hedef edinilmiştir (KAGİDER, 2016).



SONUÇ

Neoklasik, Marksist, Feminist ve Tercih Teorisi çerçeveleri kadınların iş gücüne iştiraklerinin açıklanması için çalışmada incelenmiştir. Büyük ölçüde kapitalist imalat kesmindeki erkek çalışanlar üzerine kurulu olan ve kadın emeğine önem vermeyen Neo-Klasik İstihdam Yaklaşımı kapsamında kadınların iş gücüne iştirakini daha fazla kadınların kişisel nitelikleri çerçevesinde açıklamaya çalışan Beşerî Sermaye Teorisi (Human Capital Theory) ve Yeni Ev Ekonomisi Teorisi (New Home Economics) gibi yaklaşımlar ele alınmıştır.

Beşerî Sermaye Teorisi kadınların erkeklere karşı daha az beşerî sermayeyi ellerinde bulundurmalarının yani vasıf, tecrübe ve bilgi yetersizliklerinin kadınların çalışma hayatında iş gücüne iştiraklerinin düşük olmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu teoriye göre, kadınların erkeklerle aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücret alması cinsiyet ayrımcılığı ile değil, kadınların kendi seçimlerinden ve bilinçli bir şekilde beşerî sermaye yatırımlarını erkeklere oranla düşük düzeyde tutmaları ile açıklanabilir.

Neo-Klasik Fayda Maksimizasyonu ilkesini ailenin iç işleyişini analiz etmek için kullanan Yeni Ev Ekonomisi yaklaşımına göre ailedeki emek karşılaştırmalı üstünlükler ilkesine göre farklı etkinliklere dağıtılmıştır ve her aile üyesi kendi özel uzmanlaştıkları faaliyetlerde çalıştığında bir bütün olarak aileye en yüksek kazancı ve faydayı sağlayacaktır.

Kadının ekonomik statüsünü, kapitalist aile yapısının doğrudan bir sonucu olarak gören Marksist İstihdam Yaklaşımı ise kapitalist gelişme ilerledikçe kadınların giderek istihdamdan atılmakta olduklarını savunmaktadır.

Neo-Klasik Yaklaşım'lardan bir diğeri olan Feminist İstihdam Yaklaşım'larından serbest piyasa ekonomisini benimseyen Liberal Feminist Yaklaşımı'na göre kadınların da erkekler ile birlikte değişik pek çok iş alanında çalışması gerekliliği bulunmaktadır.

Kadınların nitelik gerektiren pozisyonlarda ve iş sahalarında da başarılı olabileceklerini savunan Marksist Feministler ise kadının ev ortamında gerçekleştirdiği işlerin değersizleştirilmesine karşı çıkmaktadır. Kadınların çalışma piyasası ile aile ortamı içinde çalışması arasındaki tercihlerini açıklamak ve tahmin etmek için geliştirilmiş yeni teorilerden biri olan Tercih Teorisi erkeklerin iş gücü piyasası, politika ve diğer rekabet faaliyetlerinde baskınlıklarını koruyacaklarını öngörmektedir ve kadınların iş odaklı (home-centered), “ev odaklı (work centered)” ve “uyarlanabilir (adaptive) olmak üzere üç farklı yaşam tarzını seçtiklerini ifade etmektedir.

Türkiye’deki kadın istihdamının tarihsel gelişimi incelendiğinde, Osmanlı İmparatorluğu döneminde saraylı kadın ve köylü-halk kadını şeklinde sınıflandırılan kadınların iş gücüne katılımı 1838 Baltalimanı Antlaşması ve 1839 Tanzimat Fermanı’yla beraber Osmanlı Devleti’ne kapitalist üretim biçiminin yerleşmesiyle eş zamanlı olarak gerçekleşmiştir.

19. yüzyılın yarısından itibaren kadınlar kentlerde kurulan sanayi tipi atölyelerde yani özel sektörde çalışmaya başlamıştır. 19. yüzyılın sonunda, kırsal kesimdeki kadınlar halı tezgahlarında halı dokuyarak ilmek başına para kazanırken, Osmanlı burjuva ya da orta sınıf kadınlar ise gayrimüslim okullarda ya da evde aldıkları eğitimle çalışma hayatına iştirak etmişlerdir. Osmanlı’da kadınların kamuda istihdama katılımı özel sektörde katılımından daha geç bir zamanda gerçekleşmiştir.

20. yüzyıl başlarında kadın işçilerin sayısındaki artışın sebebi, savaş koşullarının ekonomik ve ticari hayatı sürdürebilmek için kadınların çalışma hayatında yer almalarını zorunlu kılmasıdır. Kadınlar savaş dönemlerinde hemşirelik ve amele taburlarındaki hizmetlerin yanı sıra, büyük kısmı dul ve sahipsiz kadın ve yetim çocuklardan meydana gelen açlara, barınaksızlara ve hastalara kalacak yer ve yiyecek sağlanmış; oyun, sergi, konser, takvim satma ve konferans benzeri etkinliklerle finans deseteği yaparak ve askerîyeye giyecek, para ve mücevher vakfederek de mücadeleye yardımcı olmuşlardır.

Kadınların ücretli iş gücü olarak iş gücü piyasasında yer almasına yol açan dönüm noktası Sanayi Devrimi'dir. Türkiye'de geleneksel olarak el sanatları, ücretsiz tarım işçiliği ve çocuk bakımı gibi işlerle uğraşan kadınlar Sanayi Devrimi ile birlikte emeğinin karşılığında ücret alarak işçi konumunda çalışmaya başlamıştır.

Cumhuriyet döneminde Türk kadınının çalışma hayatında daha etkin bir biçimde yer alabilmeleri, ekonomik, hukukî ve kültürel sahalarda var olan konumlarının yükseltilmesi amacıyla köklü düzenlemeler yapılmıştır. 1950'lerin ardından köyden şehre doğru göçün oluşturduğu hızlı şehirleşme sonucu ülkemizde kadınların gerçek anlamda tarım dışı iş gücü piyasasında bulunması gerçekleşmiştir. Küreselleşmenin getirdiği esnek üretim sistemiyle benimsenen yarı zamanlı (part-time) çalışma şekli aile içi yükümlülükleri sebebiyle emek piyasalarına iştirak edemeyen kadınların iş gücüne iştiraki için imkân sağlamıştır.

Toplumun kültürel yapısının, eğitim durumunun, yaş ve medeni durumun, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının kadın istihdamına etkisi, kayıt dışı istihdam ve ücretsiz aile işçiliği sorunları kadınların iş gücüne katılımlarını etkileyen unsurlar olarak çalışmada değerlendirilmiştir.

Türkiye'de eğitim durumuna göre kadınların iş gücüne iştirak oranı incelendiğinde, en fazla iş gücüne iştirak oranının yükseköğretim mezunları arasında olduğu görülmektedir. Genel olarak, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte iş gücüne iştirak oranları da yükselmektedir. Kadının iş gücüne katılımı yaş kategorileri göz önüne alınarak incelendiğinde, çok sayıda ülkede 20-24 yaş kategorilerinde çoğalarak en yükseğe ulaşan oranın, 30'lu yaşların başından itibaren azalarak 40'lı yaşların başlarında tekrar artış sürecine giren, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yapan "M" harfine benzer bir eğilime sahip olduğu izlenmektedir. Evli kadının çalışması, toplumun kendisine yüklediği rolü üstlenmesi ve bu rolünü eksiksiz yerine getirmesi, sahip olduğu çocuk sayısı ve bilhassa çocukların yaş grubu aralığı ve varsa yaşlı bakımı gibi görevlerden dolayı bekâr kadına göre daha zordur. Kayıt dışı istihdam ve ücretsiz aile işçiliği

sorunları ise kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları çözülmesi gereken sorunlardır.

TÜİK tarafından yayınlanan veriler değerlendirildiğinde, kadınların cinsiyete göre iş gücüne iştirak oranı incelendiğinde, kadınların iş gücüne iştiraklerinin erkeklere nazaran oldukça düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Kadınların yaş gruplarına göre iş gücüne iştiraklerine bakıldığında ise kadınların iş gücüne iştirakinin en yüksek olduğu yaş grubunun 25-29 ve 35-39 olduğu belirlenmiştir. Kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı değerlendirildiğinde hizmetler kesminin istihdam içinde en yüksek paya sahip olduğu ve kadın istihdamının hizmet kesminde toplandığı görülmektedir. Kadın istihdamının meslek grubuna göre dağılımında ise tarım, ormancılık ve su ürünlerindeki iş ve mesleklerin kadın istihdamında ilk sırada yer aldığı tespit edilmektedir.

Türkiye’de kadın istihdamını çoğaltmaya dönük yasal politikalar değerlendirildiğinde, Birleşmiş Milletler’in onayladığı en önemli sözleşmeler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Müktesebatı, 117 Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Üye Devlet Hukuklarının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktifi uluslararası mevzuat çerçevesinde önemli düzenlemelerdir. Kadın bireylerin erkek bireylerle eşit istihdam hakkını, fırsatlarını, alternatiflerini ve yararlarını elde edebilmeleri, kadınların meslek ve iş seçme hakkına sahip olduğunu, kadınlar terfi, iş güvenliği, hizmetin bütün koşulları ve yararlarından faydalanma, her çeşit meslekî eğitim alma haklarından eşit olarak faydalanma, eşit işe eşit ücret, emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama durumlarında sosyal güvenlik, sağlıklı ve emniyetli koşullarda çalışma ve ücretli izin haklarına sahip olduğu CEDAW aracılığıyla güvence altına alınmıştır. Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğini ifade eden 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951); ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç gibi özellikler bakımından yapılan iş veya meslek edinmede eşitliği yok edici etkisi olan her türlü ayrımcılığı yasaklayan 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958); çalışan kadınların herhangi bir ayrımcılık söz konusu olmadan, çalışma yaşamında aile yükümlülükleri ile

arasında bir seçim yapmaksızın yer alabilmelerini düzenleyen 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşmesi (1981) ve iktisadî güvenlik, iş güvencesi, anne ve bebek sağlığı ile toplumsal cinsiyet eşitliği konularında kadına pozitif ayrımcılık sunan 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme (2000) Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından önerilen dört adet sözleşmedir.

Toplumsal ve ekonomik haklar (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi) Avrupa Sosyal Şartı aracılığıyla güvence altına alınmıştır. Avrupa Birliği Müktesebatı çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek ve cinsiyet temelli ayrımcılığı izale etmek maksadıyla meydana getirilen kapsamlı düzenlemeleri içerir. Ulusal Mevzuat kapsamında ise genel olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile özel olarak da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenen kadın işçilerin korunmalarına dönük olarak yapılan eşit davranma ilkesi, analık halinde çalışma ve süt izni, gece çalışması ve yer altında ve su altında çalışma gibi düzenlemeler incelenmiştir.

Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi, Filli Kadın Ustalar Projesi, Kadın Çiftçi Eğitimi İş Birliği Protokolü, Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar Projesi, İş'te Eşitlik Platformu ve Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine dönük çalışmalar yapmak, kadınların toplumsal, iktisadî, kültürel ve siyasal hayattaki statülerini güçlendirmek, hak, fırsat ve olanaklardan eşit biçimde faydalanmalarını gerçekleştirmek maksadıyla oluşturulan Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM) kadın istihdamını artırmaya yönelik hayata geçirdikleri projelerdir. Kadın İstihdamının Arttırılması Projesi, Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi ve Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kadın istihdamını artırmaya yönelik yürüttükleri projelerdir. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi SGK'nın kadın istihdamını artırmaya yönelik hayata geçirdiği projedir. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı, Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların

Güçlendirilmesi Projesi ve Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı İŞKUR'un kadın istihdamını artırmaya yönelik yürüttükleri projelerdir. Su Damlası Projesi, Turizmde Kadın İstihdamı, Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi -I, Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi- II, Girişimcilikte Önce Kadın ve Teknolojide Kadın Hareketi projeleri ise devlet ve özel kurumların kadın istihdamını artırmaya yönelik diğer projeleridir.

İktisadî büyüme ve devam ettirilebilir iktisadî kalkınmanın en önemli etmenlerinden biri kadınların istihdam edilebilirliğidir. Ülkemizde kadın bireylerin istihdamının ve iş gücüne iştiraklerinin artırılmasına ilişkin geçmişten bugüne değin gerçekleştirilen politikalar, yasal düzenlemeler, projeler ve benzeri düzenlemeler kadınları çalışma yaşamına iştirak etmede teşvik etmiş ve kadın istihdamını yıllar itibariyle artırmıştır.

Kadın bireylerin iş gücüne iştirak oranlarının artması, ülkelerin kalkınma seyrinde sosyal yapılarındaki değişimlerden biridir. Kadınların aile içindeki statülerinin iyileşmesi, iktisadî büyümeden daha çok pay alması kadın bireylerin iktisadî yaşama iştiraklerinin artmasıyla gerçekleşebilecektir. Ülkelerin kalkınma düzeylerinin artırılarak devam ettirilebilirliğinin gerçekleştirilmesi, sosyolojik problemlerin çözümü, hayat kalitesi ve standartlarının geliştirilmesi ancak kadın bireylerin istihdam edilebilirliği ve iş gücüne iştiraklerinin artırılması ile gerçekleştirilebilir.

Kadın bireylerin iş yaşamına daha çok iştirakinin gerçekleştirilmesi adına çok kapsamlı düzenlemeler ve iyileştirmeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler ve iyileştirmeler bağlamında gerçekleştirilebilecek geleceğe dönük çözüm önerileri birkaç madde ile sunulmuştur.

- Kadın bireylerin beşerî sermayelerine dönük en önemli yatırım olan eğitim düzeyleri artırılmalıdır. Bu nedenle genel eğitim seviyesine ek olarak kadın bireylere dönük meslekî eğitim kurslarının artırılarak ve doğrudan veya dolaylı kadın istihdamını özendirerek çalışmalar

gerçekleştirilmelidir. Ayrıca istihdam garantili meslekî eğitim kurslarına ciddi anlamda yer verilmelidir.

- Sosyal yaşamda ve iş yaşamında kadın bireylerin toplumdaki konumunu destekleyici ve iyileştirici, toplumsal cinsiyet ayrımını izale edecek düzenlemeler ve uyarlamalar gerçekleştirilmelidir. Özellikle kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların iktisadî özgürlüğü gerçekleştirilmelidir.
- Kadın bireylerin güvenilir iş yaşamına ulaşmasında ve sosyal haklarının korunmasında, en kritik nokta olan kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması bağlamında, istihdam ile bağıntılı kamu kurumlarının, sendikaların ve işverenlerin ortaklığında çalışmalar, eğitimler ve politikalar yapılmalıdır.
- Kadın bireylerin iş yaşamına devamının sağlanması, istihdamının sürdürülebilirliği ve iş yaşamında daha verimli olmalarının veya iş yaşamına yeni iştirak edecek kadın bireylerin karşındaki ciddi bir engel olan iş yerlerinde kreş ve gündüz bakım evlerinin çoğaltılması gerçekleştirilmelidir.
- Sosyal yapının kadın bireye atfettiği yükümlülüklerin (çocuk bakımı, ev işleri, hasta veya yaşlı bakımı gibi) iş yaşamına yeni iştirak edecek kadın bireylerin önündeki ciddi bir engel olması ve iş yaşamında olan kadın çalışanların iş verimini azaltması sebebiyle bu yükümlülüklerin aile bireyleri arasında paylaşılması ve hafifletilmesi gerekmektedir.
- Kadın bireylerin çeşitli sebeplerle tam zamanlı çalışma yaşamına iştirak edememesi baz alınarak iş yaşamı esnekleştirilmeli ve esnek çalışma modeli kanunlarla güvence altına alınmalıdır.
- Ayrıca çalışmada, çalışma konusundan sapılmaması adına değinilmeyen iş yerlerinde kadın çalışanlara karşı baskıların (fiziksel ve psikolojik taciz ve benzeri) izale edilmesine dönük kadın bireylerin bilinçlendirilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi için daha fazla çalışılmalıdır.

- Toplumdaki kadın bireyleri çalışma yaşamına özendirmek bağlamında başarılı kadın çalışan modelleri tanıtılmalıdır.

Çalışmadaki tüm bilgiler genelinde, kadın bireylerin istihdamının ve iş gücüne iştirakinin artırılması bağlamında gerçekleştirilen çalışmalar kadın istihdamını ve kadın iş gücüne iştiraki artırsa da kadın istihdamı halen yeterli düzeyde değildir. Bu nedenle yürütülen projeler çeşitlendirilmeli, kadın istihdamı ile alakalı politikaların kapsamı genişletilmeli ve geliştirilmeli, kadın istihdamını çoğaltmaya özgü çalışan tüm kurum ve kuruluşlar ortaklaşa çalışmalar gerçekleştirmelidir.

KAYNAKÇA

- Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi*. erişim tarihi: 11 Mayıs 2019.
https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Annemin_isi_benim_Gelecegim.pdf
- Anneminişi. erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. <http://www.anneminisi.org/tr/ProjeHakkinda.aspx>
- Akın, Fahamet (2002). “Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İşteki Durum Tercihlerinin Nested Logit Model ile Analizi”. *METU/ERC International Conference in Economics VI*. Ankara. 1-19.
- Akyüz, Yılmaz (1980). “Emek-Değer Teorisi ve Nitelikli İş Gücü Sorunu”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:441*: 11-18.
- Alexander, Shyni T. (2013). “Employment Of Women In The Service Sector In Kerala A Case Study Of Pathanamthitta And Alappuzha Districts” Mahatma Gandhi University, Faculty of Social Sciences, Doctoral Thesis, India.
- Altınbaş, Deniz (2006). “Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm”. *Kadın Araştırmaları Dergisi*. 9: 21-52.
- Ammour, Laurence and Baruh, Lorans Tanatar (1999). “Çalışan Kadından Bir Kesit: (1911-1934) Osmanlı Bankası Kadın Personeli”. *Tarih ve Toplum*. 183: 143-150.
- Aslan, Onur Ender (2006). “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”. *Amme İdaresi Dergisi*. 39(4): 117-149.
- Ataman, Muhittin (2009). “Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti”. *Alternatif Politika*. 1(1): 1-41.
- Atamaz, Serpil (2014). “Birinci Dünya Savaşı ve Kadınlar” erişim tarihi: 26 Şubat 2019.
https://www.academia.edu/7591478/Birinci_Dünya_Savaşı_ve_Kadınlar

- Atıl Yörü, Halime (2009). “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”. *Türk Kütüphaneciliği*. 23(2): 351-366.
- Aydın, Fatma Fehime ve Ekrem, Erdem (2014). “The Effect of Women's Employment on Competitiveness and Economic Growth: A Comparison of Turkey and The Most Competitive Countries”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 44: 59-71.
- Ayvaz Kızılgöl, Özlem (2012). “Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(1): 88-101.
- Becker, Gary S. (1962). “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”. *Journal of Political Economy*. 70(5): 9-49.
- Becker, Gary S. (1964). “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, whit Special Reference to Education”. University of Chicago Press.
- Belek Erşen, Umut (2006). “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması”. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Besler, Senem ve Oruç, İlke (2010). “Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(1): 17-38.
- Berber, Metin ve Yılmaz Eser, Burçin (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10(2): 1-16.
- Berg, Maxine (1991). “Women's Work and the Industrial Revolution”. *Refresh*. 12: 1-4.
- Bingöl, Dursun ve Aydoğan, Enver ve Şenel, Gökçen ve Erden, Pelin (2011). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği”. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 12(1): 115-132.

- Bolcan , Aybike Elif (2010). “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”. *Çalışma ve Toplum*. 24: 253-276.
- Bozkaya, Gülferah (2013). “Kadınların İş Gücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(5): 69-89.
- Candan, Esin ve Özalp Günal, Semiha (2013). “Tarımda Kadın Emeği”. *Tarım Ekonomisi Dergisi*. 19(1): 93-101.
- CengizÇetin, Ekin (2014). “Çeşitli Ülkeler ve Türkiye'de İş Yaratma ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye'de Uygulanabilirliği”. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara. 38-44.
- Chiswick, Barry R. (1974). “Income Inequality: Regional Analyses within a Human Capital Framework”. *National Bureau of Economic Research*. 105-108.
- Çakmak, Radiye (2001). “Kadın İş Gücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı”. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çayır, Kübra (2014). “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme”. Bursa: Aile Akademisi Derneği. 1-37.
- Dedeoğlu, Saniye. (2002). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”. *Toplum ve Bilim*. 86: 139-170.
- Demir, Fevzi (2008). “Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları Ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 21(4): 8-24.
- Demirtaş, Gökhan ve Yayla, Nuray (2017). “Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”. *Journal of Yasar University*. 12(48): 339-349.

- Doğan Günday, Ayşe Pınar (2011). “Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Doğrul, Günsel (2008). “2001 Krizi Sonrasında Türkiye’de Kentsel Alanlarda Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22: 245-276.
- Dulum, Sibel (2006). "Osmanlı Devleti’nde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)". Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Ana Bilim Dalı Yakınçağ Tarihi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Durmaz, Şerife (2016). “İş Gücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*. 2(3): 37-60.
- Duruoğlu, Tuba (2007). “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*. 24: 61-76.
- Ecevit, Yıldız (2000). *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: Lebib Yalkın Yay. Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. Yayın No. TÜSİAD-T/2000- 12/290.
- Ercan, Fuat ve Özar, Şemsa (2000). “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış”. *Toplum ve Bilim*. 86: 22-71.
- Erdiñç, Zeynep (1999). “Küreselleşmenin İstihdama Etkileri”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3: 111-120.
- Erdoğan, Savaş ve Yaşar, Sema (2018). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 20(34): 18-28.
- Erdoğan, Gülnur (2008). “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”. *TBB Dergisi*. 77: 123-166.

- Eşitizberaberiz.org (2019). erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. <http://esitizberaberiz.org/ilo-dunya-kadinlar-gunu-vesilesiyle-duzenledigi-konferans-ile-cinsiyete-dayali-ucret-acigina-dikkat-cekti/>
- Ermiş, Aslı (2009). “The Incompatibility of Educational and Occupational Participation of Turkish Women”. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*. 1-16.
- Fernández , Esther Ochoa (2012). “Erwerbstätig oder Hausfrau? Einflussfaktoren für den Übergang erwerbstätiger Frauen in die Hausfrauentätigkeit. Drei Länder im Vergleich: Westdeutschland, Italien und Spanien”. Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen, Göttingen.
- Fidecon Regülasyon ve Rekabet Danışmanlığı Ltd. Şt. (2017). *Evde Çocuk Bakımı Projesi Etki Analizi Raporu*. SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı. erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. <http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/etki-analiz-raporu.pdf>
- Gerber, Haim (1980). “*Social and Economic Position of Women in the an Otoman City, Bursa(1600-1700)*”. (Çev: Hayri Erten). Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi. 327-343.
- Göçmener, Sinem (2008). “Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği”. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Grau, Silke (2008). “Geschlechtsspezifische Arbeitszeitmuster im internationalen Vergleich”. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät Universität Potsdam. Potsdam: 1-68.
- Güler, Burcu ve Kiren Gürler, Özlem (2016). “Türkiye'deki Kadın İş Gücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık”. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*. 4: 51-66.
- Güloğlu, Tuncay (2005). “Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”. *Cornell University ILR School*. 1-35.

- Günaydın, Davuthan ve Cavlak, Hakan (2015). “Avrupa Birliği ve İzmir İş Gücü Piyasaları: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir Değerlendirme”. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(7): 1-11.
- Gündoğdu, Aylin (2018). “Kadınların İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması”. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- Gündüz-Hoşgör, Ayşe (2001). “Convergence Between Theoretical Perspectives in Women-Gender and Development Literature Regarding Women’s Economic Status in the Middle East”. *METU Studies in Development*. 28(1-2): 11-132.
- Günsoy, Güler ve Özsoy, Ceyda (2012). “Türkiye’de Kadın İş Gücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 49(568): 21-40.
- Gürol, Mehmet Ali (2007). “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi”. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*. 144-150.
- Hakim, Catherine (2003). “Competing Family Models, Competing Social Policies”. *Family Matters*. No:64. 52-61.
- Hakim, Catherine (2006). “Women, Careers And Work-life Preferences”. *British Journal of Guidance & Counselling*. 34(3): 279-294.
- Hakim, Catherine (2008). “Diversity In Tastes, Values And Preferences: Comment On Jonung And Ståhlberg”. *Econ Journal Watch*. 5(2): 204-218.
- Hördt, Olga (2002). *Frauen in der Unternehmensberatung Emprische Analyse zur geschlechtsspezifischen Segregation*. Wiesbaden: Deustcher Universitaets-Verlag.

- Hüseyinli, Namık (2015). “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 23(1): 271-311.
- Hüsnuoğlu, Nadide (2018). “Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler”. *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular Bilim, Sanat, Edebiyat, Tarih, Sosyoloji, Din, Feminizm, Pazarlama ve Reklam, Yönetim, Ekonomi, Sağlık, Turizm, Yükseköğretim, Boşanma ve Kadına Yönelik Şiddet*. 389-402.
- İnce, Meltem ve Demir, Hulusi M. (2006). “The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 1(1): 71-90.
- İşçi, Öznur ve Görgülü, Hatice (2006). “AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İş Gücü İstihdamı”. *2nd International Conference On Women's Studies: Breaking the Glass Ceiling*. KKTC. 1-15.
- İşler , Ruhan ve Şentürk, Canan (2016). “Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü”. *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 2(2): 613-624.
- İzgi Balcı, Berna ve Akdeniz, Sıdıka (2011). “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?” *EconAnadolu 2011: Anadolu International Conference In Economics II*. Eskişehir. 1-26.
- KAGİDER(2016).KAGİDER.www.kagider.org:http://www.kagider.org/kurumsal/projel er-etkinlikler/projeler/lists/projeler/su-damlası
- KAGİDER(2016).KAGİDER.www.kagider.org:http://www.kagider.org/kurumsal/projel er-etkinlikler/projeler/lists/projeler/turizmde-kadın-istihdamı
- KAGİDER(2016).KAGİDER.www.kagider.org:http://www.kagider.org/kurumsal/basin- odasi/haberler/2008/2016/03/31/teknolojide-kadın-hareketi

- Kakıcı, Hülya ve Emeç, Hamdi ve Üçdoğruk, Şenay (2007). “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*. 5: 20-40.
- Kale Özçelik, Fatmagül (2016). “Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku'na Yansımaları”. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. 8: 317-340.
- Karabıyık, İlyas (2012a). “İş Gücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılma Sorunu”. *International Journal of Human Sciences*. 9(2): 1282-1310.
- Karabıyık, İlyas (2012b). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 32(1): 231-260.
- Karcıoğlu, Fatih ve Leblebici, Yeliz (2014). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 28(4): 1-20.
- Kartal, Mustafa ve Çoban, Orhan (2018). “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 39: 67-81.
- Kavak, Yüksel (1997). “Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13: 21-26.
- Kaya, Gizem ve Selim, Raziye (2018). “The Gender Wage Inequality in Turkey”. *PressAcademia Procedia (PAP)*. 408-413.
- Kayagil, Muhammed Enes (2015). “Türkiye-AB Müzakere Sürecinde Sosyal Politikada Yaşanan Gelişmeler”. *Çalışma Dünyası Dergisi*. 2: 34-58.
- Kaymaz, İhsan Şerif (2010). “Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu”. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*. 46: 333-336.

- KSGM (2018). *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Tamamlanan Projeler*.
https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf
- Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen (2014). “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”. *Amme İdaresi Dergisi*. 47(1): 107-130.
- Kılınç, Nazan Şahbaz (2015). “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 4(9): 120-135.
- Kıral, Gülsen ve Karlılar, Selin (2017). “Türkiye’de Kadın İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama”. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26(3): 272-286.
- Kiren Gürler, Özlem ve Üçdoğruk, Şenay (2007). “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması”. *Journal of Yasar University*. 2(6): 571-589.
- Kocacık, Faruk ve Bilican Gökkaya, Veda (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1): 195-289.
- Koç, Erdem ve Şenel, Mahmut Can ve Kaya, Kadir (2018). “Dünyada ve Türkiye’de Sanayileşme II-Yapısal Sorunlar, İstihdam ve İşsizlik”. *Mühendis ve Makine*. 59(691): 15-43.
- Kolade, Obamiro and John Kehinde, Obasan (2013). “Glass Ceiling And Women Career Advancement: Evidence From Nigerian Construction Industry”. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. 6(1): 77-97.
- Konca, Betül (2016). “İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İş Gücünün Ekonomideki Yeri”. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bilecik.

- Korkmaz, Adem ve Korkut, Gülsüm (2012). “Türkiye’de Kadının İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(2): 41-65.
- Kozlu, Düriye (2009). “Modernizm Sonrası Postmodern Hareket İçinde Kadının Yeri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*. 1-15.
- Levent, Cemalettin ve Arvas, Mehmet Akif ve İnce Yenilmez, Meltem (2018). “Kadınların İş Gücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Probit Model İle Tahmini: Van İli Örneği”. *YYÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(42): 245-270.
- Makal, Ahmet (2001). “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 56(2): 117-155.
- Makal, Ahmet (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi”. *Çalışma ve Toplum*. 13-40.
- MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü *Girişimcilikte Önce Kadın*. erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. <http://oncekadin.gov.tr/proje-hakkinda/>
- Mercanlıoğlu, Çiğdem (2009). “Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri”. *Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*. 35-44.
- Metin, Şahin ve Arabacı Kariman, Rabia (2013). “TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu”. *Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyonu Raporu*. *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları*. No:12. 1-190.
- Mincer, Jacob and Polachek, Solomon (1974). “Family Investments In Human Capital: Earnings Of Women”. *Journal of Political Economy*. 82(2): 76-110.

- Mincer, Jacob (1957). "A Study of Personal Income Distribution.". unpublished Ph.D. dissertation, New York: Columbia University, Department of Economics.
- Mincer, Jacob (1958). "Investment In Human Capital And Personal Income Distribution". *Journal of Political Economy*. 66(4): 281-302.
- Mincer, Jacob (1962). "On-The-Job Training: Costs, Returns and Some Implications". *Journal of Political Economy*. 70(5): 50-79.
- Moghadam, Valentine M. (1999). "Gender and Globalization". *Journal of World System Research*. 5(2): 367-388.
- Morgan, Laurie A. (1998). "Glass-Ceiling Effect or Cohort Effect? A Longitudinal Study of the Gender Earnings Gap for Engineers, 1982 to 1989". *American Sociological Review*. 63(4): 479-493.
- Moroğlu, Nazan (2006). "Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın-Erkek Eşitliği". *MESS – Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4: 209-216
- Nurdoğan, Ali Kemal (2018). "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri". *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*. 3(4): 78-95.
- Olowa, Olatomide and Adeoti, Adetola (2014). "Effect of Education Status of Women on Their Labour Market Participation in Rural Nigeria". *American Journal of Economics*. 4(1): 72-81.
- Onuk, Parla (2017). "Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği". *Çalışma ve Toplum*. 703-720.
- Öğüt, Adem (2006). "Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu". *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 1(1): 56-78.
- Önder, Nurcan (2013). "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Görünümü". *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1): 35-61.

- Örücü, Edip ve Kılıç, Recep ve Kılıç, Taşkın (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi*. 14(2): 117-135.
- Özbay, Rahmi Deniz (2003). “19. Yüzyılda Osmanlı’da Devletin Emek İstihdamı”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Özçatal, Elif Özlem (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(1): 22-39.
- Özer, Mustafa ve Biçerli, Kemal (2003-2004). “Türkiye’de Kadın İş Gücünün Panel Veri Analizi”. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(1): 55-86.
- Özkan, Gökçen Sayar ve Özkan, Bülent (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*. 1(24): 91-104.
- Özmen, Fatma (2012). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 3(6): 109-130.
- Öztürk, Selcen ve Başar, Dilek (2018). “Türkiye’de Kadınların İş Gücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8(2): 41-58.
- Palaz, Serap (2002). “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”. VI. ODTÜ Uluslar arası Ekonomi Kongresi, *Sosyal Bilimler Dergisi*. 87-109.
- Polachek, Solomon (2004). “How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed”. Bonn: *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor*. 1-43.
- Rabusic, Ladislav and Chromková Manea, Beatrice-Elena (2007). “Hakim's Preference Theory in The Czech Context”. *Czech Demografie*. 2: 46-55.

- Sağ, Vahap (2001). “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2(1): 9-23.
- Sağlam, Selin (2017). “Kadın İstihdamı Raporu: Ulusal ve Uluslararası Sosyal Politikalar”. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Sağlık, Büşra ve Çelik, Hacer Yeliz. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2).
- Schultz, Theodore W. (1960). “Capital Formation by Education”. *Journal of Political Economy*. 68(6): 571-583.
- Schultz, Theodore W. (1961). “Investment In Human Capital”. *The American Economic Review*. 51(1): 1-17.
- Schultz, Theodore W. (1962). “Reflections On Investment In Man”. *Journal Of Political Economy*. 70(5): 1-8.
- Şahinli, Mehmet Arif ve Şahbaz, Nazan (2013). “Tarımda Kadın İstihdamı: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 15(25): 85-103.
- Şen, Mustafa (2016). “Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi”. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*. 2(1): 67-89.
- Şen, Mustafa (2018). “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi”. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 18(41): 295-324.
- Şenol, Dolunay ve Mazman, İbrahim (2013). “Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın”. *Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı*. 151-162.
- Solak, İbrahim ve Uysal , Zeynep (2016). “Osmanlı Toplumunda Kadın (Konya Örneği 1670-1680)”. *Uluslararası Sempozyum: Geçmişten Günümüze Bozkır*. 991-1004. Konya.

- Talaş, Emrah ve Çakmak, Fatih (2013). “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımlarının Kohort Analizi”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*. 18: 18-34.
- Tansel, Aysit (1999). “Public-Private Employment Choice, Wage Differentials And Gender in Turkey”. *Economic Development and Cultural Change*. Chicago Press Üniversitesi. 53(2): 453-477.
- Tansel, Aysit (2002). “İktisadî Kalkınma ve Kadınların İş Gücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri”. *ERC Working Papers in Economics, 01/05T, Economic Research Center*. Middle East Technical University. 1-31.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2006). *2006 Yılı İdare Faaliyet Raporu*.
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. *Türkiye-Ab Katılım Müzakereleri*. https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/3_ab_bakanligi_yayinlari/AB_Rehberleri/06_rehber.pdf
- T.C. ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı (2011). *Bakanlığımız ve İlgili Kuruluşlarca Yürütülen Projeler*. 1-114.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (2015). *Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*. erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/f94e6010-1127-446b-b8d6-ae24f6ba487f/evdecocukbakimi.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f94e6010-1127-446b-b8d6-ae24f6ba487f>
- TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu. *Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)*. erişim tarihi: 5 Mayıs 2019. http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevlileri/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf

- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2015). *24.Dönem 4. Yasama Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. 1-60.
- TESK. erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. *TESK*. <http://www.tesk.org.tr/tr/proje/yurutulen/kadin.php>
- TÜİK. erişim tarihi: 19 Nisan 2019. *Türkiye İstatistik Kurumu*. www.tuik.gov.tr: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
- Türkiye İş Kurumu (2019). *2018 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Bakanlığı. erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- Türkiye'nin Mühendis Kızları. *Türkiye'nin Mühendis Kızları (TMK) Hakkında*. Erişim tarihi: 11 Mayıs 2019. https://www.turkiyeninmuhendiskizlari.com/download/bilgi-dokumanlari/basinbilginotu_2018.pdf
- Tüzünkan, Demet (2016). “Kadın İş Gücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 12: 313-324.
- Uruk, Emine ve Yenilmez, Fatma (2015). “Adana İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğünde Kadın İstihdamı”. *Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları*. 138-143.
- Varol, Fatih (2017). “The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis”. *Journal of History Culture and Art Research*. 6(2): 92-108.
- Yaşar, Okan (2007). “Türkiye’de kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 4(1): 1-35.

- Yenilmez, Füsün ve Kılıç, Esin (2018). “Türkiye’de İş Gücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 13(2): 55-76.
- Yılmaz, Merve ve Zoğal, Yeliz (2015). “Kadının İş Gücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”. *Econ World 2015*. Torino. 1-25.
- Yılmaz, Abdullah ve Bozkurt, Yavuz ve İzci, Ferit (2014). “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(2): 89-114.
- Yuvalı, Ertuğrul (2013). “4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 106: 93-114.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Sümeyye BEKTAŞ

Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

Doğum Tarihi ve Yeri: 10.07.1989/Sivas

E-posta : sumeyye.cevikk@hotmail.com

EĞİTİM

Derece

Kurum

Mezuniyet Yılı

Lisans

Cumhuriyet Üniversitesi

2014

İİBF İktisat Bölümü