

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

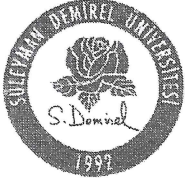
KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI VE SORUNLARI:
KONYA ÖRNEĞİ

Sebahat YAĞCIOĞLU
1330202588

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Canan ŞENTÜRK

ISPARTA-2018



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Sebahat YAĞCIOĞLU	
Anabilim Dalı	İKTİSAT	
Tez Başlığı	KADIN İŞÇİCÜ İSTİHDAMI VE SORUNLARI : KONYA ÖRNEĞİ	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)		
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz <u>27/06/18</u> tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Canan ŞENTÜRK	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÖZMEN	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi SERİFE DURMAZ	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans olarak sunduğum “Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya ’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Sebahat YAĞCIOĞLU

27/6/2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sebahat Yağcıoğlu', written over a horizontal line.

ÖZET

Bir ülkenin en önemli gelişmişlik göstergenleri arasında kadın işgücü ve istihdam verileri yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı yüksek iken gelişmekte olan ülkelerde ve az gelişmiş ülkelerde bu oran daha düşük düzeydedir. Kadınlar geçmişten günümüze sürekli çalışma hayatında yer almasına rağmen, gerçek anlamda ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte ücret karşılığı işgücü piyasasında yer almıştır. Küreselleşmeyle birlikte değişen ekonomik gelişmeler kadınların işgücü piyasasında daha çok yer alması beklentisini oluştursa da toplumun değersel yargıları, annelik ve ev hanımlığı rolü, eğitim düzeyinin düşük olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi birçok sorunla karşı karşıya kalan kadınlar enformel sektörlerde yer almış ve beklentinin aksine bir durum gerçekleşmiştir.

Kadın işgücü istihdamının sorunlarını belirlemek üzere yapılan bu çalışmada kadın işgücü istihdamı, Konya ilinde yapılan alan araştırması ile ele alınmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın birinci bölümünde istihdam kavramı, kadın işgücü istihdamı, iktisatta kadın işgücü kuramları, Dünyada ve Türkiye’de kadın işgücü istihdamına ilişkin politika oluşumlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü ve kadın istihdamının karşılaştığı sorunlar üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde kadın işgücü istihdamına yönelik literatür incelemesi yapılmıştır. Dördüncü bölümde ise kadın işgücü istihdamının sorunlarını belirlemeye yönelik, Konya İlinde sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamayan kamu sektöründe taşeron ve özel sektörde ücret karşılığı çalışan 400 kadına 30 soruluk anket uygulanarak Konya’da kadın işgücü istihdamının sorunları belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre eğitim durumuna göre çalışan kadınların gelir durumu ve işyerindeki konumu açısından farklılık bulunduğu, evli olan kadınların aile hayatında sorunlar yaşadığı görülmüştür. Ayrıca hizmet sektörü ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çalıştığı yerde eğitim alma durumu konusunda ve çalıştığı yerde izin kullanabilme haklarına yönelik farklılıklar gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Kadın istihdamı, Kadın İşgücü Sorunları, İşgücü Piyasası, Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Kadın İşgücü kuramları, Kadın İstihdam Sorunları.

(Yağcıoğlu Sebahat, *Problems of Female Labour Force Employment: An Example of Konya*, Post Graduate Thesis, Isparta, 2018)

ABSTRACT

Female labour and employment data rank among the most important developmental indicators of a country. Whereas the labour force participation rate of women in developed countries are at high rate, this rate is relatively low in developing and third world countries. Despite the fact that women were always present in the work life, they have been, in real terms, for the first time, remunerated during the Industrial Revolution and took their place in the labour market. Although changing economic developments with globalization create an expectation that women will gain more place in the market, women, contrary to what is believed, have gained place mainly in informal sectors due to the many problems like social value judgements, motherhood, housewifery roles, low educational level and social gender inequality.

The present thesis, which aims to identify the female labour force problem, examines the field research conducted in Konya. The study, thus, contends in its first chapter the concept of employment, female labour force, female labour force models in economy, and policy formulations concerning female labour force in the world and Turkey. The second chapter deals with the general view of women employment in Turkey and puts emphasis on the problems that women's employment faces. The third chapter includes a literature review on female labour employment, whereas the fourth and final chapter focuses on the problem identification of female labour force by conducting a questionnaire of 30 questions to 400 female employees in Konya province, who could not profit enough from social security rights, working as sub-contractors in public sector and/or as paid employees in private sector.

According to the results obtained, the income status of women differ from each other as for their education level and position at work, and it has been observed that married women face problems in their family lives. Moreover, differences have been sighted for those women employees who work at tertiary and industrial sectors when their rights of traineeship and taking a leave are of concern.

Keywords: Female Labour Force, Women's Employment, Problems of Female Labour Force, Labour Force Participation Rate of Women, Theories of Female Labour Force, Problems of Women's Employment.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
GRAFİK DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLO DİZİNİ.....	xiii
ÖNSÖZ.....	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM KAVRAMI VE KADIN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1 İSTİHDAM KAVRAMI TANIMI VE İÇERİĞİ	4
1.1.1 İstihdam ve İşgücü.....	4
1.1.2 İşgücü Piyasaları.....	8
1.1.3 İstihdam ve İşgücü Piyasasının Boyutları	9
1.1.3.1 Dünyada İstihdam ve İşgücünün Genel Yapısı	10
1.1.3.2 Türkiye’de İstihdam ve İşgücü	16
1.2 KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI.....	18
1.2.1 Kadın İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı	18
1.2.2 İşgücü Piyasasında Kadının Yeri	20
1.2.3 Kadın İşgücünün Tarihsel Süreçteki Konumu	31
1.2.3.1 Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü İstihdamı	32
1.2.3.2 Sanayi Devriminden Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İşgücü İstihdamı	34
1.2.3.3 Küreselleşme İle Birlikte Kadın İşgücü İstihdamı.....	35
1.3 İKTİSATTA KADIN İŞGÜCÜ KURAMLARI	38
1.3.1 İkili Rol Yaklaşımı	39
1.3.2 Beşeri Sermaye Yaklaşım	39
1.3.3 İşgücü Piyasası Yaklaşımı.....	41
1.3.4 Marksist Yaklaşım.....	41
1.3.5 Feminist Yaklaşım.....	42
1.4 DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA İLİŞKİN POLİTİKA OLUŞUMLARI	44
1.4.1 Dünyada Kadın İşgücü İstihdamına Yönelik Politika Oluşumları.....	45

1.4.2 Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamına Yönelik Politika Oluşumları.....	48
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ YAPISI

2.1 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	55
2.1.1 Kadınların Genel İstihdam İçerisindeki Yeri	61
2.1.1.1 İşgücüne Katılım Oranı	63
2.1.1.2 İstihdam Durumu	71
2.1.1.3 İşsizlik Durumu	74
2.1.2 Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı	77
2.1.3 Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	78
2.1.4 Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Dağılımı	84
2.2 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR 88	
2.2.1 Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar	89
2.2.1.1 Eğitim ve Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	89
2.2.1.2 Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı	93
2.2.1.3 Cinsel Taciz ve Mobbing.....	94
2.2.1.4 Enformel İşlerde Çalışma	95
2.2.1.5 İşe Alım ve Kariyer Sürecindeki Ayrımcılık.....	98
2.2.1.6 Sosyal Haklardan Yararlanama	98
2.2.2 Aile Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar	99
2.2.2.1 Ev işlerinde	100
2.2.2.2 Çocuk Bakımı	100
2.2.2.3 İş ve Aile Hayatının Birlikte Yürütülememesi (Rol Çatışması).....	101

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA YÖNELİK LİTERATÜR İNCELEMESİ

3.1. DÜNYADA YAPILAN KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA ÇALIŞMALARI	103
3.2 TÜRKİYE İÇİN YAPILAN KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI ÇALIŞMALARI	118

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA YÖNELİK BİR UYGULAMA: KONYA ÖRNEĞİ

4.1 KONYA’NIN SOSYO-EKONOMİK YAPISI	141
4.2 KONYA’DA KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ GELİŞİMİ	149
4.3 KONYA’DA KADIN İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK UYGULAMALAR	158

4.4 KONYA’DA ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI BELİRLEMEYE YÖNELİK ANKET ÇALIŞMASI	160
4.4.1 Araştırma Yöntemi	160
4.4.1.1 Araştırmanın Önemi ve Kapsamı	161
4.4.1.2 Veri Toplama Aracı ve Ölçekler.....	161
4.4.1.3 Evren ve Örneklem	162
4.4.1.4 Araştırmanın Hipotezleri	163
4.4.2 Veri Analizi ve Bulgular	164
4.4.2.1 Demografik Bulgular	164
4.4.2.2 Farklılık Bulguları	168
SONUÇ	176
KAYNAKÇA	180
EKLER	195
EK 1. LİTERATÜR TABLOSU	194
EK 2. Anket Formu	206
ÖZGEÇMİŞ	209

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu
BMKP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
BÜYEM	: Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EC	: European Commission- Avrupa Komisyonu
ERC	: Avrupa Araştırma Konseyi
EU	: Avrupa Birliği
EUROSTAT	: European Statistic (Avrupa İstatistik Kurumu)
GİB	: GAP İdaresi Başkanlığı
GMM	: Genelleştirilmiş Momentler Metodu
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
ILOSTAT	: Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistiki Veri Tabanı
IMF	: Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund)
İKO	: İşgücüne Katılım Oranı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KADEM	: Kadın ve Demokrasi Derneği
KA-DER	: Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği
KAGİDER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KAMER	: Kadın Merkezi
KEDV	: Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KİK	: Körfez Arap Ülkeleri İşbirliği Konseyi
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOMEK	: Konya Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi

KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KSSGM	: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
KTO	: Konya Ticaret Odası
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MNLM	: Multinomial Logit Model
NOW	: Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TGMP	: Türkiye Grameen Mikrokredi Programı
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKONFED	: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UIS	: Ulusal İstihdam Strateji Belgesi
UN WOMEN	: Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
UN	: Birleşmiş Milletler
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
WB	: World Bank (Dünya Bankası)
Pub.	: Publication (Yayın)

GRAFİK DİZİNİ

Grafik 1.1. Türkiye'de 2000-2016 (dahil) 15 Yaş ve Üzeri İşgücü Rakamları(Bin).....	5
Grafik 1.2. 2000-2016 (Dahil) 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Rakamları (Bin)	7
Grafik 2.1. Grubuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (2016).....	70
Grafik 2.2. Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	71
Grafik 2.3. OECD Ülkeleri ve Türkiye Çalışma Çağındaki Nüfusun Kadın İstihdam Oranı (2016, %).....	72
Grafik 2.4. 2000-2016 Yılları Arası İstihdam Oranı.....	73
Grafik 2.5. Türkiye'de 2016 Yılı Yaş Aralığına Bağlı Kadın İstihdam Oranı (%)Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', (Erişim Tarihi: 15.08.2017).	74
Grafik 2.6. OECD Ülkeleri ve Türkiye Kadın İşsizlik Oranı Karşılaştırması (2016).....	75
Grafik 2.7. Türkiye 2000-2015 İşsizlik Oranı (%).....	76
Grafik 2.8. Kadınların Eğitim Düzeyine Göre 1988-2016 Yılları İstihdam Oranı (%) ..	84
Grafik 2.9. 2014-2016 Yılları Kadın İstihdamı İşteki Durumu (Bin).....	88
Grafik 4.1. 2008-2016 Yılları Türkiye- Konya İşsizlik Oranı	146
Grafik 4.2. Konya- Türkiye Toplam Aktif Çalışanın Nüfusa Oranı (2009-2016)	147
Grafik 4.3. Konya- Türkiye İşyeri Sayısı 4/A SSK (2009-2016)	148
Grafik 4.4. Konya'da Toplam Aktif Çalışan İçerisinde Kadın Çalışan Sayısı / Oran (%).....	153
Grafik 4.5. Konya İli Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı (2010-2015).....	156
Grafik 4.6. Konya İli Açık işlerde Cinsiyet Tercih Dağılımı (2016).....	157

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İşgücü Çatısı	6
--------------------------------	---



TABLO DİZİNİ

Tablo 1.1. Kuzey Afrika İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)	10
Tablo 1.2. Sahra Altı Afrika İşgücü Piyasası Görünümü.....	11
Tablo 1.3. Kuzey Amerika İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%).....	11
Tablo 1.4. Latin Amerika ve Karayipler İşgücü Piyasasının Görünümü (2000-2017) (%).....	12
Tablo 1.5. Arap Devletleri için İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)	13
Tablo 1.6. Asya ve Pasifik İşgücü Piyasasının Görünümü (2000-2017) (%)	14
Tablo 1.7. Kuzey, Batı ve Güney Avrupa İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)	14
Tablo 1.8. Avrupa Bölgesi İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)	15
Tablo 1.9. Doğu Avrupa, Orta Ve Batı Asya İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)	16
Tablo 1.10. Yıllar İtibariyle Türkiye'de İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler (15+ Yaş, Bin Kişi).....	17
Tablo 1.11. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%)	18
Tablo 1.12. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2007-2015) (%)	20
Tablo 1.13. OECD Ülkelerinde ve Türkiye'de Son Yirmi Yılda Erkek İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş, %), Kadın İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş %) ve Toplam Kadın İşgücü Oran (%)	22
Tablo 1.14. Ekonomik Faaliyetlerin Kollarına Göre Son Yirmi Yılda OECD Ülkelerinde Ve Türkiye'de Kadın İstihdamının Dağılımı (%).....	27
Tablo 1.15. İstihdam ve Eğitim Projesi Paydaşları ve Görevleri.....	50
Tablo 1.16. Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi Temel Faaliyet Alanları	51
Tablo 1.17. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı	53
Tablo 2.1. 1936 İş Kanunu Kapsamında Cinsiyete Göre Çalışan İşçilerin Sayısı Ve Yüzde Dağılımı	58
Tablo 2.2. 1955-1980 yılları Cinsiyete ve İktisadi Etkinlik Sektörüne Göre Dağılımı (%).....	59
Tablo 2.3. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu	62
Tablo 2.4. Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (2017)	63
Tablo 2.5. 1955-1980 Yılları İşgücüne Katılma Oranı	64
Tablo 2.6. Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı	67
Tablo 2.7. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2016 (15+ yaş)	77
Tablo 2.8. 2016-2017 Mayıs Ayı Cinsiyet ve İktisadi Faaliyete Göre Dağılımı	78
Tablo 2.9. Cinsiyet Ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) (15+)	80
Tablo 2.10. 2004-2016 Tarım-Tarım Dışı Kadın İstihdamı.....	85
Tablo 2.11. 1988-2013 Yılları Arası İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı	87
Tablo 2.12. 2014 Yılı Meslek Grubuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret, Yıllık Ortalama Brüt Kazanç Ve Cinsiyetler Arası Fark	90
Tablo 2.13. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, 2014 ...	91
Tablo 2.14. 2014-2015 Yılı Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Yıllık Esas Ortalama İs Geliri	92

Tablo 2.15. 2016- 2017 Mayıs Ayı İstihdam Edilen Kadınların Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu (15+)	97
Tablo 4.1. Konya'nın Türkiye'deki Sosyo- Ekonomik Yeri.....	142
Tablo 4.2. İllerin Sosyo- Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (2011).....	142
Tablo 4.3. Tarımsal Alan Kullanımı	143
Tablo 4.4. Konya'da Üretilen Tarımsal Ürünler e Türkiye Sıralaması (2016)	144
Tablo 4.5. Konya Hayvancılık ve Süt Üretimi (2016).....	144
Tablo 4.6. Konya'da Sanayi Alanları İşyeri ve İstihdam Sayıları	145
Tablo 4.7. Konya İşgücü ve İstihdam Göstergeleri	146
Tablo 4.8. Konya Dış Ticaret Verileri	149
Tablo 4.9. Konya İli Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı (2007-2016).....	149
Tablo 4.10. TR52 Konya-Karaman Bölgesi 2015-2016 Yılı Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (+15).....	150
Tablo 4.11. TR52 Konya-Karaman İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne dahil Olmama Nedenleri	151
Tablo 4.12. TR52 Konya- Karaman İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu	152
Tablo 4.13. Konya İli Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2016)	154
Tablo 4.14. Konya İli Meslek Grupları ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları (2016).....	155
Tablo 4.15. Konya İli Çalışma Şekline Göre Kadın İstihdam Oranı (2016).....	155
Tablo 4.16. Konya İli Açık İşlerim Meslek Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı	158
Tablo 4.17. Çalışan Kadınların Yaş Dağılımına İlişkin Bulgular.....	165
Tablo 4.18. Çalışan Kadınların Eğitim Durumu Dağılım Bulguları.....	165
Tablo 4.19. Çalışan Kadınların Medeni Durumuna Göre Dağılım Bulguları.....	165
Tablo 4.20. Çalışan Kadınların Aile Birey Sayılarına Göre Dağılım Bulguları	166
Tablo 4.21. Çalışan Kadınların Çocuk Sayısına Göre Dağılım Bulguları	166
Tablo 4.22. Çalışan Kadınların Çocuklarının Bakım Durumuna Göre Dağılım Bulguları	166
Tablo 4.23. Çalışan Kadınların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım Bulguları.....	167
Tablo 4.24. Çalışan Kadınların Sektördeki Deneyimine Göre Dağılım Bulguları	167
Tablo 4.25. Çalışan Kadınların Çalıştığı Yıla Göre Dağılım Bulguları.....	167
Tablo 4.26. Çalışan Kadınların Çalıştığı Kuruluşa Göre Dağılım Bulguları.....	168
Tablo 4.27. Eğitim Durumuna Göre Çalışan Kadınların Gelir Dağılımdaki Farklılıklar	169
Tablo 4.28. Eğitim Durumuna Göre Çalışan Kadınların İşyerindeki Konumu Açısından Farklılıklar	170
Tablo 4.29. Medeni Durumuna Göre Çalışan Kadınların Aile Hayatında Yaşadığı Sorunlara Yönelik Farklılıklar	171
Tablo 4.30. Çalışan Kadınların Sektöre Göre Erkeklerle Yönelik Ayrımcı Tavrı Algılamaları Değişkeni Açısından Farklılıklar	171
Tablo 4.31. Çalışan Kadınların Sektöre Göre Çalıştığı Yerde Eğitim Alma Durumuna Göre Farklılıklar	172
Tablo 4.32. Çalışan Kadınların Erkek İş Arkadaşlarının Kadın Çalışanlar Hakkında Ne Düşündüğüne Yönelik Farklılıklar.....	173
Tablo 4.33. Çalışan Kadınların Çalıştıkları Yerde İzin Kullanabilme Haklarına Yönelik Farklılıklar.....	174

ÖNSÖZ

Ülkemizde ve dünyada yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması gerektiğinin önemini vurgulamaktadır. Fakat yüzyıllardır kadınlar ekonomik ve sosyal alanda her zaman ikincil konumda yer almıştır. Bunun nedeni olarak; toplumsal değer yargıları, geleneksel aile yapısı, cinsiyete göre işbölümü, kadın işgücü arzına yönelik talep yetersizliği, istihdam kapasitesinin yetersiz olması, genel ve mesleki alanda kadın eğitim düzeyinin düşük olması, kadının ev işleri ve çocuk bakım sorumluluğu gibi engellerle karşılaşmasıdır.

Bu çalışmanın teorik boyutunda istihdam ve kadın işgücü istihdamı, kadın işgücü istihdamının yapısı ele alınmış ve kadın işgücü istihdamına yönelik yapılan akademik çalışmalar incelenmiştir. Araştırma kısmında Konya ilinde kamu sektöründe taşören, özel sektörde ücret karşılığı istihdam edilen kadınların işyerinde karşılaştıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamın yazım aşamasında hayatımın her anında olduğu gibi, bu yorucu ve uzun süreçte de maddi ve manevi olarak desteklerini esirgemeyen babama, anneme ve kardeşime çok teşekkür ederim. Ayrıca her zaman maddi ve manevi desteğiyle yanımda olan eşime bu zorlu süreçte sabrı, anlayışı, moral ve desteği için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazım sürecimde vermiş olduğum emeğin boşa gitmemesi için sürekli beni motive eden, tezimi titizlikle yöneterek tez sürecimin hızlanmasına yardımcı olan ve değerli bilgileriyle çalışmama katkıda bulunan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Canan ŞENTÜRK'e teşekkürü bir borç bilirim. Tez çalışmasının teori ve uygulama aşamalarında ve hayatımın dönüm noktalarında manevi desteğini, yardımlarını, ilgisini esirgemeyen değerli hocam Öğr. Gör. Emine Vasfiye KORKMAZ'a ve tez çalışmamı düzenlememde büyük emeği olan Pelin GÖKMENOĞLU'NA içten teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadınlar her zaman üreten kişi konumunda olmuş fakat emeklerinin maddi bir karşılığı olmadığı için ekonomik hayatta her zaman arka planda yer almışlardır. Kadınlar işgücü piyasasında sadece bireysel özgürlükleri açısından değil ülkenin gelişmesi, kalkınması açısından da büyük önem arz etmektedir. Kadınların erkeklerle eşit düzeyde eğitime, istihdama, karar alma mekanizmalarına katıldığı ülkeler gelişmiş ülke kategorisinde yer almakta iken eşit oranda katılmadığı ülkeler ise az gelişmiş ve ya gelişmekte olan ülke kategorisinde yer almaktadır. Dünyadaki nüfusun yarısını kadınların oluşturduğunu düşündüğümüzde, gelişmiş ülkeler kategorisinde yer almak isteyen ülkelerin kadın istihdamını artırması en etken yöntemlerdendir.

Ester Boserop'un 1970'de ortaya koyduğu "Ekonomik Kalkınmada Kadının Rolü" adlı eseri, kalkınmada kadının rolü için bir dönüm noktası olarak yer almaktadır. Pampel ve Tanaka (1986) , Schultz (1990; 1991), Kottis (1990), Goldin (1995), Luci (2009), Olivetti (2013) gibi araştırmacılar kadınların işgücüne katılımı ile ekonomik kalkınma arasında uzun dönemde 'U-biçimli' olduğuna değinmektedir. 'U- biçimli 'eğri davranışı; U eğrisinin sol kısmı kalkınma sürecinin başlamadan önceki durumu ve kalkınma sürecinin başlamasıyla beden gücünden makine gücüne geçildiği süreci göstermektedir. Makineli üretime geçiş, tarımda dış pazara açılma, köyden kente göçün artması kadınların işgücüne katılım oranında artış göstereceği beklentisi oluşturmuş fakat gelişen teknoloji ve eğimin yetersizliği kadın işgücüne katılım oranını düşürmüş U eğrisinin altta kalan kısmı bu durumu göstermektedir. U eğrisinin sağ kısmında ise GSMH büyük oranının sanayiden elde eden, kalkınma sürecinin olgunluğa eriştiği ve kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olduğu durumu yansıtmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki aktörlüğü dünya da sanayi devrimi ile ülkemizde ise 1950'li yıllarda başlamıştır. II. Dünya Savaşı nedeniyle erkek işgücünün savaşa gitmesi ile birlikte ailelerin geçim kaynağı olan gelir azalmış, bu durum işgücü piyasasında kadının emek arzının yükselmesine neden olmuştur. Aynı zamanda erkek işgücünün yetersiz olması nedeniyle işgücü piyasasında kadın emek talebinde de artış görülmüştür. Fakat bu süreç kısa sürmüş savaşın bitmesiyle birlikte kadınlar tekrar esas görevi olan ev içi işlere geri dönmüşlerdir. 1950'li yıllarda köyden kente göçün artmasıyla birlikte, artık üretici konumda olan bireyler tüketici konuma geçmiş ve daha

fazla gelire gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Bu durum kadınların tekrar işgücü piyasasında yer almalarının da etken olmuştur. Toplumun değersel yargıları, kadınların niteliksiz işgücüne sahip olmaları kadının işgücüne katılım oranına dahil olmayan ev içerisinde gelir getiren işler yapmaları sonucunu getirmiştir. Türkiye’de 1980’li yıllarda ithal ikameciliğe dayalı büyüme modeli değişerek, ihracata dayalı büyüme modeline geçilmiş ve kadınlar tekrar işgücü piyasasında yer almaya başlamışlardır. Değişen büyüme modelinin kadın işgücü istihdamını artırması beklenirken tam aksine durum ortaya çıkmış kadınların işgücü katılım oranını azaltmış ve işsizliği artırmıştır. Çünkü uygulanan model ve yapılan özelleştirmelerle birlikte uluslararası piyasalarda rekabet gücünü artırmak için niteliksiz, düşük ücret düzeyinde, itaatkâr ve sorgulamayan işgücüne yani kadın işgücüne gereksinim duyulmuş, kadınlar sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam edilmişlerdir. İstihdam edilen kadınlar yedek işgücü ya da ikincil işgücü olarak işgücü piyasasında ‘kadın’ olmalarından dolayı birçok sorunla karşılaşmaları ve ülkemizde gerçekleşen ekonomik dalgalanmalar kadınların işgücü piyasasının yer edinmelerine izin vermemiştir. Kadınların işgücü piyasasındaki dönüm noktası dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı ile gerçekleşmiştir.

Bu çalışmada kadınların işgücü istihdamı incelenerek işgücü piyasasında kadınların daha çok yer alması hususunda karşılaştıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde istihdam kavramı ve kadın işgücünün istihdamı genel çerçevede ele alınarak, önce istihdam kavramı tanımlanmakta daha sonrasında Kadın İşgücü istihdamından bahsedilmekte ve son olarakta İktisatta kadın işgücü kuramlarına yer verilmektedir.

İkinci Bölümde Türkiye’de kadın işgücü istihdamının yapısı; genel istihdam içerisindeki yeri, sektör eğitim ve mesleklere göre dağılımı TÜİK’ten elde edilen verilerle yorumlanmakta, daha sonrasında Türkiye’de Kadın İstihdamının çalışma hayatında ve aile içerisinde karşılaştığı sorunlar irdelenmektedir.

Üçüncü bölümde kadın işgücü istihdamına yönelik Dünyada yapılan akademik çalışmalar ve Türkiye üzerine yapılan akademik çalışmalar incelenmektedir.

Son bölümde ise kadın işgücü istihdamı Konya ili çerçevesinde değerlendirilerek Konya’nın sosyo-ekonomik yapısı, kadın işgücü istihdamının gelişimi ve Konya’da

kadın istihdamını geliştirmeye yönelik uygulamalardan bahsedildikten sonra Konya ilinde çalışan kadınların durumunu belirlemeye yönelik alan araştırmasına yer verilmektedir. Kamu sektöründe taşeron ve özel sektörde ücret karşılığı çalışan 400 kadına 30 soruluk anket uygulanarak elde edilen veriler SPSS 20 (Lisanslı) paket programına aktarılmış ve elde edilen sonuçlar tablo yardımı ile gösterilerek yorumlanmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM KAVRAMI VE KADIN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

İstihdam kavramı, bireyleri, gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeleri siyasi, ekonomik ve sosyal olarak etkilemektedir. Dünyada küreselleşmeyle beraber gelen ekonomik ve sosyal dönüşüm hayatımızın her alanını olduğu gibi işgücü piyasasını da etkisi altına almaktadır (Koç, 2014:1). İnsan, bu ekonomik ve sosyal dönüşümün oluşmasında, gelişmişliğin ve kalkınmanın sağlanmasında temel ve vazgeçilmez bir faktör olarak yerini almaktadır. İnsan faktörünün bu kadar önemli olmasına karşın, ekonomik sistem içerisinde Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların konumu, erkeklerle karşılaştırıldığında aynı düzeyde olmadığı görülmektedir. Sadece ekonomik olarak değil sosyal, siyasi ve kültürel alanlarda da durum benzerlik göstermektedir. Geçmişten günümüze kadının konumu ev hayatında olduğu gibi çalışma hayatında ikincil görev olarak görülmektedir (Özmen, 2011:4).

Bu bölümde istihdam kavramının tanımı ve içeriği tanımlanacak, ikinci olarak kadın işgücü ve istihdamı ele alınacaktır. Daha sonrasında iktisatta kadın işgücü kuramları incelenecektir. Son olarak ta Dünyada ve Türkiye’de kadın işgücü istihdamına yönelik politika oluşumlarına değinilecektir.

1.1 İSTİHDAM KAVRAMI TANIMI VE İÇERİĞİ

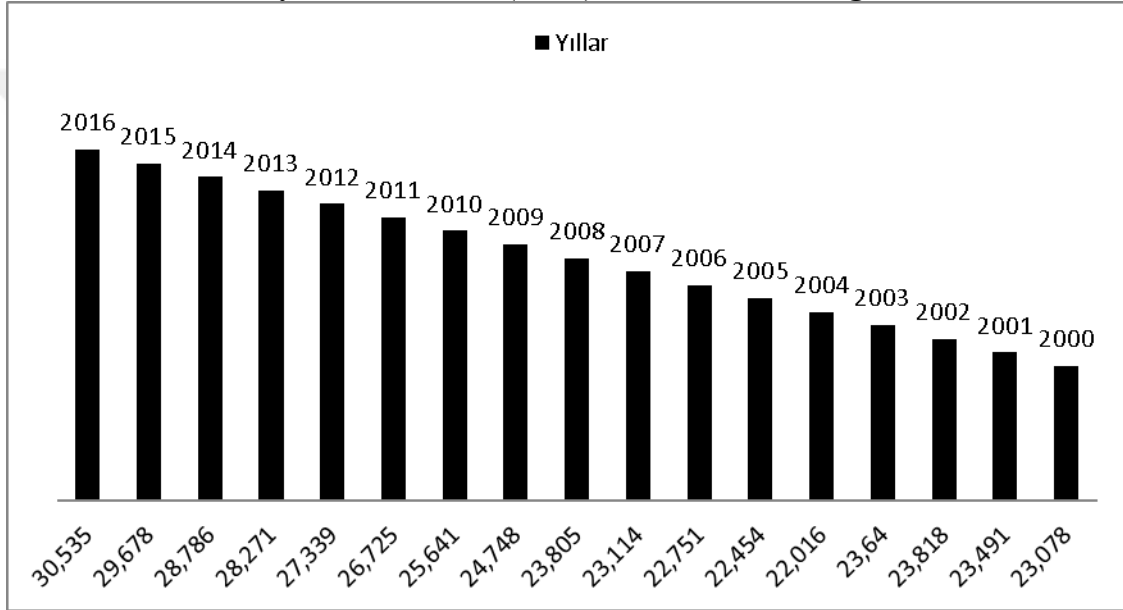
Bu bölümde İstihdam ve İşgücü kavramları tanımlanacak, ikinci olarak İşgücü piyasalarından bahsedilecek, üçüncü olarak ta İstihdam ve işgücü piyasalarının boyutlarına değinilerek bu çerçevede Dünyada ve Türkiye’de istihdam ve işgücü piyasalarının boyutları incelenecektir.

1.1.1 İstihdam ve İşgücü

Bir ülkedeki nüfusun ekonomik faaliyetlere katılan kısmı işgücü olarak tanımlanmaktadır. Toplam nüfus içerisinde işgücüne dahil olanlar ve olmayanlar vardır. İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, cesareti kırılan işsizler, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle ilgilenenler, öğrenciler, emekliler, bedensel engel- hastalık- yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişiler işgücüne dahil olmayan grupta yer almaktadır. Çalışma çağı dışında olup çalışmak zorunda olan çocuklar ve yaşlılar ise

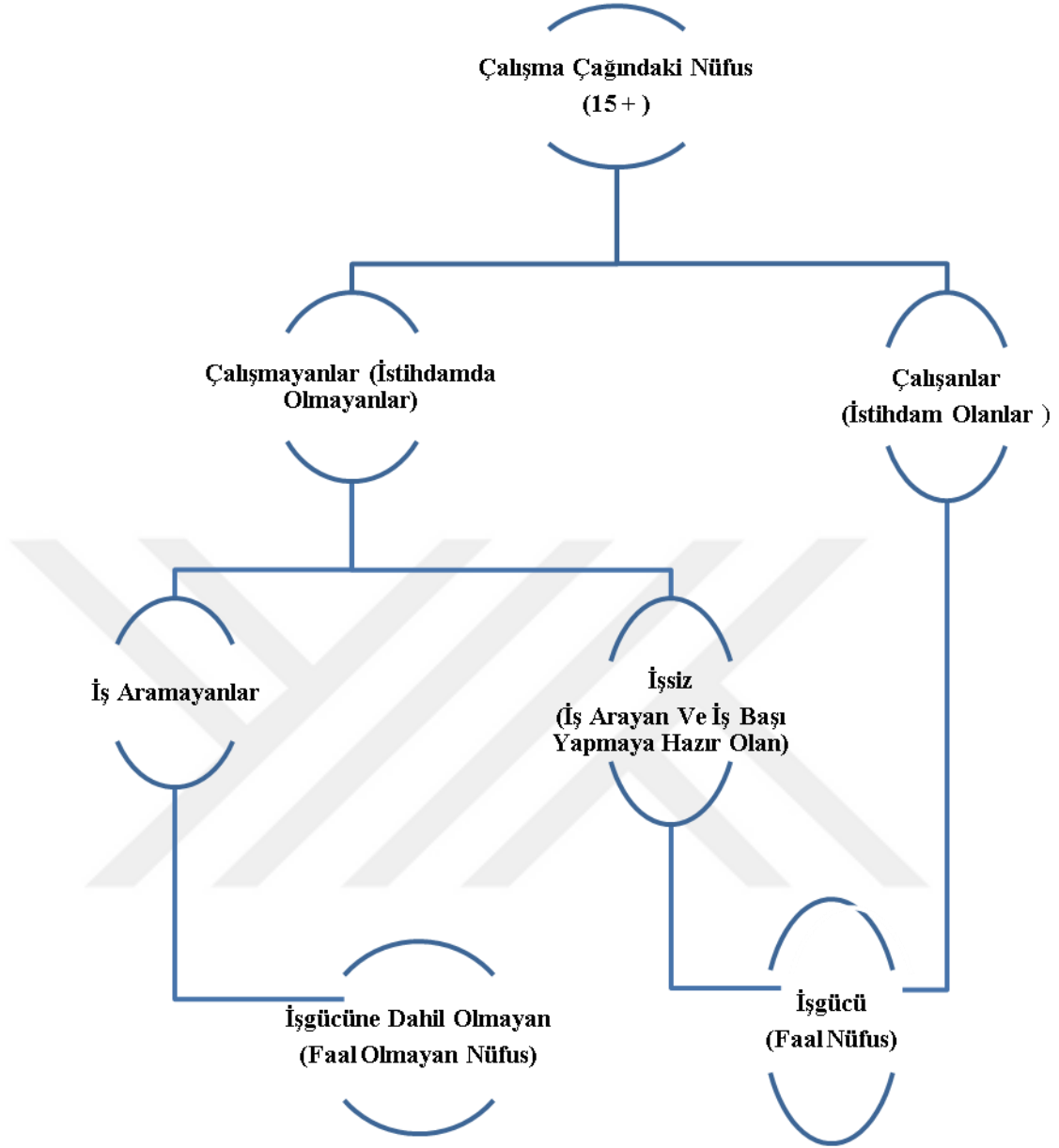
işgücüne dahil edilmektedir (Çoban, 2013:336). İşgücü üretim faktörlerinden biri olmakla beraber diğer üretim faktörlerinden insanın doğrudan üretim faaliyeti içerisinde yer alması nedeniyle ayrılmaktadır. Toplumda insanlar farklı biçimlerde çalışmaktadır. Kimileri emek karşılığı çalışırken kimileri sermayesini ortaya koyarak çalışmaktadır. Ayrıca kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda çalışma hayatında yer edinmektedir. Bunlarla birlikte bir de çalışmak isteyip de iş bulamayan işsizler bulunmaktadır. İşgücü, bir ülkede toplam nüfus içerisinde çalışanlar artı işsizlerden oluşan kısım olarak da tanımlanmaktadır (Pınarcıoğlu, 2006:16).

Grafik 1.1. Türkiye'de 2000-2016 (dahil) 15 Yaş ve Üzeri İşgücü Rakamları(Bin)



Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim Tarihi; 04.06.2017).

Grafik 1.1' de 2000 yılı itibariyle 2016 yılı (dahil) 15 yaş ve üstündeki nüfusun işgücü rakamları (bin) incelenmektedir. 2000 yılından itibaren işgücü rakamların da 2002 yılına kadar çok az oranlar da artış görülürken 2003 yılında bir düşüş görülmektedir. Yaşanan bu düşüş 2000 ve 2001 krizinin etkileri olarak değerlendirilebilir. 2004 yıllarda artış görülmekte fakat yine bu artış oranları küçük düzeylerde gerçekleşmektedir. 2008 yılından 2017 yılına kadar ise artış oranları yükselmiş daha büyük artış gerçekleşmiştir.



Şekil 1.1 İşgücü Çatısı

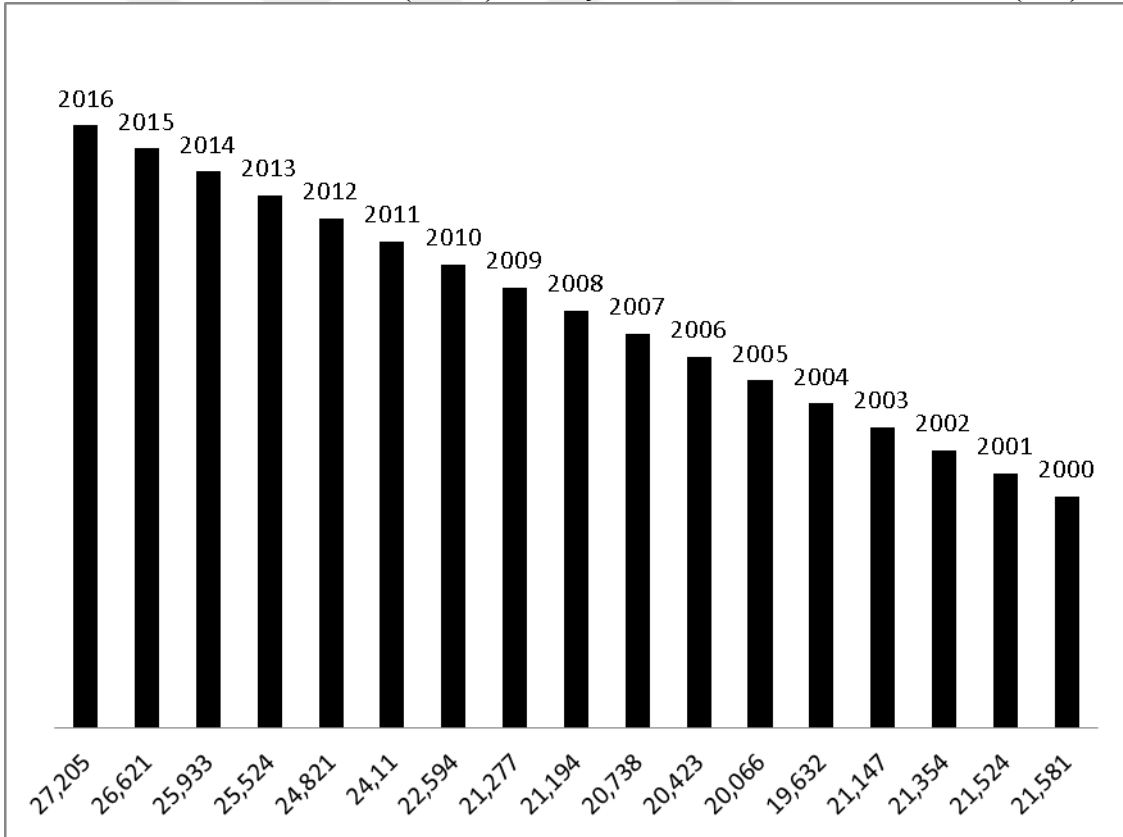
Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstihdam Ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi 01', Türkiye İstatistik Kurumu, Ya. No: 3095, Ankara, 2007, Ss. 24.

İşgücü kavramını daha iyi anlayabilmek için işgücü çatısı altında Şekil 1'de inceleyelim. Çalışma çağındaki nüfus 15 yaş ve üstündekileri kapsamakta ve bu grupta çalışanlar ve çalışmayanlar yer almaktadır. Çalışmayanların içerisinde çalışmak isteyen iş arayan fakat iş bulamayanlar ve iş aramayanlar yer almaktadır. Çalışmak isteyen iş

aramayan fakat bulamayanlarla çalışanların işgücüne dahil olan grup iken iş aramayanlar işgücüne dahil edilemeyen grupta yer almaktadır (TÜİK, 2007:24).

TÜİK'te yer alan tanımlamaya göre; İş başında olanlar; yevmiyeli çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, ücretli çalışanlar, işveren, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar referans döneminde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunan kişiler olarak tanımlanmaktadır. İş başında olmayanlar; işi ile ilişkisi devam ettiği halde referans haftası içerisinde çeşitli nedenlerle işinin başında bulunamayan işveren veya kendi hesabına çalışan kişiler yer almaktadır. Kurumsal olmayan sivil nüfus ise, 15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfusu kapsamaktadır. Bu bilgiler düzeyinde TÜİK istihdamı; istihdam, iş başında olanlar ve işbaşında olamayanların içerisinde yer alan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 'Hanehalkı İşgücü Mikro Veri Seti 2011', Erişim Tarihi 04.06.2017).

Grafik 1.2. 2000-2016 (Dahil) 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Rakamları (Bin)



Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&loca=tr> (Erişim Tarihi; 05.06.2017)

İktisat literatüründe istihdam kavramı dar ve geniş olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır. İstihdam dar anlamda; emek, sermaye, doğal kaynaklar ve

girişimciden oluşan üretim faktörleri içerisinde yalnızca emeğin üretim sürecinde yer alması olarak tanımlanırken, geniş anlamda istihdam ise, üretim faktörlerinin hepsinin üretim sürecine dahil olması olarak tanımlanmaktadır (Kartal, 2014:4). İstihdam içerisinde Tam istihdam, Eksik İstihdam, Kayıt dışı İstihdam ve Aşırı İstihdam önemli kavramlar olarak yer almaktadır. Tam istihdam, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyi olarak tanımlanırken eksik istihdam, haftalık kırk saatten az çalışan ve ikinci bir işte ya da aynı işinde daha fazla çalışmaya uygun olan kişilerin istihdam edilmesidir (Karakoyun, 2007:30). Eksik istihdam da atıl kapasite yer almaktadır. Kayıt dışı istihdam ise, İstihdam faaliyetlerinin bütün yükümlülüklerinin sosyal ve mali güvenlik kurumlarının denetimi dışında bırakılması olarak tanımlanmaktadır. Bir ekonomide belirli bir dönemde üretim faktörlerinin tamamının kullanılmasına karşın toplam talebin karşılanamadığı durumdur. Aşırı istihdam kavramı üretim faktörlerinin de üzerinde bir faktör kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Kartal, 2014:5). İstihdam sübjektif bir kavram olup piyasa ekonomisi içerisinde gelişmiştir. Üretim faktörlerinin gelir elde etmek üzere çalışması veya çalışmaması olarak tanımlanmaktadır. İstihdam kavramı çeşitli açılardan ülkelere göre, bölgelere göre sosyo ekonomik farklılıklar dikkate alınarak incelenmesi gereken bir kavramdır (Pınarcıoğlu, 2006:21). Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO)'nün tanımlamasına göre istihdam ise; milli gelire katkısı olan kendi hesabına veya ücretli olarak başkasının hesabına emek arz eden belirli bir yaş üstündeki insanlardır (Pekin, 2014:3). Grafik 1.2'de 2000 yılından itibaren 2016 yılına da içeren yıllar itibariyle 15 yaş ve üzeri istihdam rakamlarını incelediğimiz de istihdam rakamları da grafik 1.1'de incelediğimiz işgücü rakamları ile hemen hemen aynı düzeyde artış ve azalışlar göstermektedir.

1.1.2 İşgücü Piyasaları

İşgücü piyasası, işgücü arz edenlerle işgücü talep edenlerin bir araya geldikleri dinamik bir mekanizma bütünüdür (Horton, Kanbur ve Mazumdar, 1994:2). İşgücü piyasası bir ülke, bir şehir hatta dünya gibidir. Bu piyasada ki arz mesleklere, firmalara, sektörlerle göre farklılıklar gösteren bilgi, beceri, yeteneğe sahip işgücü bütünüdür. İşgücü talebi ise girişimcilerin bu güce karşı bir gereksinim duymalarıdır. İşgücü arzıyla talebi arasındaki fark ise işsizliği göstermektedir (Can, 2010:5). İşgücü talebi ülkenin gelişmesiyle, yatırımlarıyla, işgücü sahalarının açılmasıyla ilgiliyken, işgücü arzı ise

ülkenin nüfusu, nüfus yapısıyla ilgilidir. İşgücü piyasası ülkeler için diğer piyasalardan farklı bir öneme sahiptir. Ülkelerin temel hedefi tam istihdam düzeyini sağlayabilmektir. Tam istihdam düzeyi ise işgücü arzı ve talebinin karşılandığı denge ücretlerinin belirlendiği optimum düzeydir. İşgücü piyasaları ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir (Aytaç Güner, 2010:3-4).

İşgücü piyasalarını diğer piyasalardan (mal piyasası, tahvil piyasası, hizmet piyasası, para piyasası gibi) ayıran önemli özellikler vardır;

- ✓ İşgücü piyasası işçiyle işverenin karşı karşıya kaldığı bir olgudur.
- ✓ Mal ve hizmet piyasasın da ilişkiler sürekli değildir. Yani alım-satım bittiği zaman ilişki bitmektedir. Fakat işgücü piyasasında ilişki süreklilik esasına göre devam etmektedir.
- ✓ İşgücü piyasası yazılı ya da sözlü akde bağlıdır.
- ✓ Diğer piyasalarda taraflar arasındaki ilişkinin belirleyicileri; fiyat, miktar gibi unsurlar iken işgücü piyasasının belirleyicileri; ücretin yanında iş ortamı, işin ağırlığı, iş sağlığı ve güvenliği gibi etkenlerdir.
- ✓ Güçler dengesinde eşitlik yoktur, güç emek talep edenin lehinedir.
- ✓ Emek arz edenler heterojen yapıdadır.
- ✓ Bireylerin öznel koşulları, eğitimleri, toplumsal ve kültürel değerleri de işgücü piyasasını etkilemektedir.
- ✓ İşgücü piyasasında işgücü nitelik esaslı bir sınıflanmaya tabidir (Bağcık, 2015:İşgücü Piyasası Nedir? İşgücü Piyasalarının Temel Özellikleri).

1.1.3 İstihdam ve İşgücü Piyasasının Boyutları

Ülkenin istihdamı, o ülkenin kalkınmışlık düzeyi, teknolojik yenilik düzeyi, nüfusu, eğitim, doğal kaynaklar, ekonomik koşullar gibi birçok farklı etkene bağlıdır (Çondur ve Bölükbaş, 2014:82). Devletlerin zihniyetindeki değişiklik işgücü piyasasında değişimler ve yapılanmaları beraberinde getirmiştir. Bu yapılanmalar işgücü piyasasının bölünmesinde temel etken olmuştur. Bu doğrultuda işgücü piyasasında ki küreselleşme, farklı ulusal işgücü piyasalarının birbirini kolayca etkilemesi ve küresel işgücü piyasalarının yeni bir işbölümünü ortaya çıkarması ile oluşmuştur (Özmen, 2011:9). Dünya ekonomisinde işsizliğin artmasına neden olan işgücü piyasasının yapısal özellikleri; kuralsız bir ekonomi olması ve üretim yapısındaki değişim buna ek

olarak ta işgücündeki yapısal değişim olarak ortaya çıkmaktadır. Bu değişim dünya genelinde istihdamı negatif yönde etkilemiş ve işsizlik kronik bir sorun olmuştur. İşsizlik gelişmekte olan ülkeler de ise yoksullukla iç içe geçen sarmal bir yapı halindedir. Dünyada istihdam azalmakta fakat işgücü başına düşen üretim miktarı arttığından üretim artmaktadır. Gelişmiş ülkelerde teknoloji ileri düzeyde olduğu için nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmakta bu durum işgücü açığını artırmakta ve istihdam sorunu ortaya çıkmaktadır (Uyanık, 2008:214).

1.1.3.1 Dünyada İstihdam ve İşgücünün Genel Yapısı

İşgücü piyasası ve sosyal koşullar bölgeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde işgücü piyasasında işsizlik açısından istihdam, kayıt dışı istihdamın ve çalışan yoksulluğun devam etmesi önemli bir kilit noktadır. Bu doğrultuda Dünyanın tüm ülkeleri ve bölgeleri yeterli nitelikli istihdam yaratma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlam da ekonomik ve işgücü piyasasındaki gelişmeleri sırasıyla; Afrika, Amerika, Arap Devletleri, Asya Pasifik, Avrupa ve Orta Asya olmak üzere hem bölgede hem de bölgeler içerisinde inceleyelim.

Kuzey Afrika; Tablo 1.1’de görüldüğü gibi önceki yıllara göre, Kuzey Afrika’da istihdam yaratmanın güçlendiğine dair bazı işaretler görülmektedir. 2011 yılından bu yana ilk kez işsizlik oranının düştüğü görülmekte ve İşsizlik oranının 2014 yılında yüzde 12,5’e 2015 yılında yüzde 12,1’e düşmesi beklenmektedir. Ayrıca önümüzdeki birkaç yıl içinde daha da düşüş öngörülüyor (World Employment Social Outlook, 2016:29).

Tablo 1.1. Kuzey Afrika İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)

	2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne Katılma Oranı	47.4	47.7	48.0	48.2	48.3	48.3
İşsizlik Oranı	13.4	11.4	12.5	12.1	11.8	11.6
İstihdam Artışı	2.9	1.9	1.5	2.5	2.1	2.2
Sakin İstihdam	36.7	33.7	34.2	34.0	33.8	33.6

Kaynak: İLO, ‘World Employment Social Outlook’, 2016.

Sahra-Altı Afrika; Afrika kıtasındaki son yıllarda önemli bir ekonomik ilerleme görülmektedir. 1990’ların sonundan bu yana yıllık ortalama yüzde 5 büyüme oranına sahip olan Afrika, dünyanın en hızlı büyüyen bölgelerinden biri konumundadır. Sahra altı Afrika’da ise büyüme son zamanlarda zayıfladı; 2014 yılında yüzde 4,9’dan yüzde 2015 yılın da yüzde 3,6’ya düştü ancak 2016 yılında kısmen toparlanarak yüzde 4,2’ye

ulaşması beklenmektedir. Bununla birlikte, bölgedeki işsizlik oranı düşüktür, çünkü sosyal koruma alanındaki yetersizlikler, insanlara, dağınık ve gayri resmi olsa bile, çalışmaya zorlamaktadır. Tablo 1.2’de görüldüğü gibi Bölgedeki işsizlik oranı 2014’te yüzde 7,3’e, 2014’te ise yüzde 7,4’e yükselmiştir. Bölgedeki istihdam artışı ise işgücü artışını 2012-15 için yüzde 3,1 ila 3,3 arasında dağılarak yakından takip ediyor (World Employment Social Outlook, 2016:32).

Tablo 1.2. Sahra Altı Afrika İşgücü Piyasası Görünümü

	2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne katılma oranı	68.9	69.9	70.0	70.2	70.3	70.4
İşsizlik oranı	8.1	7.6	7.3	7.4	7.5	7.5
İstihdam artışı	3.0	3.0	3.4	3.0	3.0	3.1
Sakin İstihdam	72.9	71.4	69.8	69.9	69.7	69.6

Kaynak: İLO, ‘World Employment Social Outlook’ 2016.

Kuzey Amerika; Kuzey Amerika İşgücü Piyasasını Tablo 1.3’de incelersek İLO’nun yapmış olduğu tahminlere göre Birleşik Devletler’deki işsizlik oranının önümüzdeki iki yıl içerisinde düşüş eğilimini sürdüreceğini ve 2017’de yüzde 4,7’ye ulaşacağını gösteriyor. Kanada da işsizlik oranını ve istihdam artışının işgücü büyümesine ayak uydurması beklenmekte ve yüzde 7’nin biraz altında kalacağı tahmin edilmektedir (World Employment Social Outlook, 2016:32).

Tablo 1.3. Kuzey Amerika İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)

		2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne Katılma oranı	ABD	65.5	63.6	62.2	62.1	62.0	61.8
	Kanada	66.4	66.6	65.7	65.6	65.4	65.2
İşsizlik oranı	ABD	5.1	8.3	6.3	5.3	4.9	4.7
	Kanada	7.0	7.4	6.9	6.9	6.8	6.8
İstihdam artışı	ABD	0.8	-0.1	1.7	1.7	1.1	0.7
	Kanada	2.0	0.9	0.7	0.8	1.1	0.5

Kaynak: İLO, ‘World Employment Social Outlook’, 2016.

Latin Amerika Ve Karayipler; Tablo 1.4’de Latin Amerika ve Karayipler İşgücü Piyasasını da görüldüğü gibi genel İstihdam artış oranı 2000 ile 2007 arasında yüzde 2,5 ve 2008 ile 2013 yılları arasında yüzde 1,7 düzeyinde 2014’te ise yüzde 1,9 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılında genel istihdam artışı 2015 yılında yüzde 1,5 iken 2016’da yüzde 1,2’ye düşeceği tahmin edilmektedir. Bölge için 2015 yılında yüzde 6,5 olan işsizlik oranı 2016 yılında yüzde 6,7’ye artarak ve 2017 yılını da yüzde 6,7 düzeyinde kalabileceği düşünülmektedir. Nitekim savunmasız istihdamı azaltma konusundaki

ilerleme durmuş ve geçtiğimiz on yılda aşağı yönlü eğilim izlemekte iken 2009 yılından itibaren ilk kez 2016'da 0,1 puan artması beklenmektedir (World Employment Socialoutlook, 2016:39-40).

Tablo 1.4. Latin Amerika ve Karayipler İşgücü Piyasasının Görünümü (2000-2017) (%)

	2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne katılma oranı	64.8	65.5	65.0	65.2	65.2	65.2
İşsizlik oranı	8.6	6.8	6.4	6.5	6.7	6.7
İstihdam artışı	2.5	1.7	1.9	1.5	1.2	1.5
Sakin İstihdam	34.8	31.8	31.0	31.2	31.3	31.3

Kaynak: İLO, 'World Employment Social Outlook', 2016.

Arap Devletleri; İşgücü piyasasını aşağıda verilen tablo 1.5'te inceleyelim. Bölgede Körfez Arap Ülkeleri İşbirliği Konseyi (KİK) ülkelerin de 2016 yılında istihdamda yüzde 1,6'lık artış beklenmektedir. Arap Devletleri için işgücü piyasası verilerinde işsizlik oranı yüzde 4,6'ya düşeceği ve 2017 boyunca sabit kalacağı tahminlenmiştir. Bununla birlikte Körfez Arap Ülkeleri İşbirliği Konseyi (KİK) ülkeleri dışındaki ülkelerde, işsizliğin yüksek kalması ve 2016'da yüzde 15,4'e yükselmesi 2017'de hafifçe iyileşme kaydetmesi beklenmektedir. Ayrıca Körfez ülkelerinde olmayan ülkelerdeki sakin istihdam 2015 yılında tam bir puan artmıştır. Bu nedenle 2016 yılında da iyileşme beklenmektedir. Bölgedeki nüfusun büyük bir kısmı işgücü piyasasının dışında kalmaya devam etmektedir. Körfez Arap Ülkeleri İşbirliği Konseyi (KİK) dışındaki ülkelerdeki işgücüne katılma oranının 2015'te yüzde 44,3 seviyesinde kalacağı, Körfez Arap Ülkeleri İşbirliği Konseyi ülkelerinde ise, 2015 yılında çalışma çağındaki nüfusun yüzde 63,9'u ile küresel ortalamanın biraz üzerinde kalmıştır. Bu fark, Körfez Arap Ülkeleri İşbirliği Konseyi (KİK) dışındaki ülkelerdeki kadınlar arasındaki katılım oranının aşırı düşük olduğunu büyük ölçüde yansıtmaktadır (World Employment Social Outlook, 2016:43).

Tablo 1.5. Arap Devletleri için İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)

		2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne Katılma oranı	KİK	57.2	62.0	63.7	63.9	63.6	63.2
	KİK dışında olan ülkeler	44.7	44.2	44.3	44.3	44.5	44.6
İşsizlik oranı	KİK	4.4	4.5	4.7	4.7	4.6	4.6
	KİK dışında olan ülkeler	15.5	14.4	15.1	15.2	15.4	15.3
İstihdam artışı	KİK	6.0	6.3	2.9	2.9	1.6	1.4
	KİK dışında olan ülkeler	3.0	2.6	2.7	2.4	2.9	3.4
Sakin İstihdam	KİK	3.9	2.9	2.7	2.7	2.7	2.7
	KİK dışında olan ülkeler	36.0	31.1	33.1	34.2	33.3	33.1

Kaynak: İLO, 'World Employment Social Outlook', 2016.

Asya Ve Pasifik Bölgedeki; çoğu ülke büyümeye devam etmekte ve daha iyi kurumsal kapasiteler geliştirdikçe, bölgede ki savunmasız istihdamın payı kademeli olarak düşmesi beklenmektedir. Bununla birlikte tablo 1.6'da görüldüğü gibi sakin istihdam, özellikle Güneydoğu Asya'da ve Pasifik'te, Güney Asya'da, 2015 yılında sıra ile yüzde 54,1 ve yüzde 73,6'ya ulaşmıştır. Kamboçya, Endonezya ve Myanmar gibi geniş kayıt dışı sektörlere sahip ülkeler hassas istihdamda yüzde 60 dolayında yüksek bir paya sahip olmaya devam ediyor ve önümüzdeki birkaç yıl içinde azalacaklarına dair bir işaret görülmemektedir (World Employment Social Outlook, 2016:49).

Tablo 1.6. Asya ve Pasifik İşgücü Piyasasının Görünümü (2000-2017) (%)

		2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne Katılma oranı	Doğu Asya	73.4	69.9	69.6	69.5	69.3	69.1
	Güneydoğu Asya ve Pasifik	70.2	70.2	70.1	69.9	69.9	69.9
	Güney Asya	59.3	56.2	54.5	54.4	54.5	54.6
İşsizlik oranı	Doğu Asya	4.3	4.4	4.5	4.5	4.5	4.6
	Güneydoğu Asya ve Pasifik	6.1	4.8	4.3	4.4	4.3	4.2
	Güney Asya	4.6	4.3	4.2	4.1	4.1	4.0
İstihdam artışı	Doğu Asya	0.9	0.4	0.4	0.3	0.2	0.1
	Güneydoğu Asya ve Pasifik	1.8	1.9	1.5	1.4	1.4	1.5
	Güney Asya	2.3	0.9	1.7	2.1	2.0	2.0
Sakin İstihdam	Doğu Asya	55.1	46.3	42.6	42.1	41.6	41.3
	Güneydoğu Asya ve Pasifik	59.6	56.4	54.4	54.1	53.7	53.3
	Güney Asya	79.4	76.1	74.1	73.6	73.3	72.8

Kaynak: İLO, 'World Employment Social Outlook', 2016.

Kuzey, Güney Batı Ve Batı Avrupa; Ekonomik performanstaki ılımlı toparlanma göz önüne alındığında Avrupa bölge genelinde (bölgeye ait ülkeler de dahil olmak üzere) işgücü piyasaları iyileşmeye başlamıştır. Tablo 1.7'de görüldüğü gibi bölgesel işsizlik oranının 2014'te yüzde 10,7'den 2015'te yüzde 10,1'e düşmesi bekleniyor. Ayrıca bu oran 2011'den bu yana en düşük orandır. Gelişmeler en çok Güney Avrupa'da göze çarpıyor. Bölgesel işsizlik oranının önümüzdeki birkaç yıl içinde istikrarlı bir şekilde düşmeye devam edeceği ve 2017 yılına kadar da yüzde 9,7'ye ulaşması bekleniyor. İşsizlik tahminlerde öngörülen seviyelere ulaşırsa 2009'dan itibaren en düşük düzeye ulaşılmış olacaktır. Azalan enerji fiyatları ve Euro değer kaybı, İspanya, Portekiz ve son zamanlarda İtalya gibi ihracat odaklı Güney Avrupa ülkelerinde beklenenden daha hızlı istihdam yaratımını desteklemektedir (World Employment Social Outlook, 2016:51).

Tablo 1.7. Kuzey, Batı ve Güney Avrupa İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)

	2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne katılma oranı	56.9	57.8	57.7	57.7	57.6	57.5
İşsizlik oranı	8.2	9.7	10.7	10.1	9.9	9.7
İstihdam artışı	1.1	-0.3	0.7	0.7	0.3	0.2

Kaynak: ILO, 'World Employment Social Outlook', 2016.

Avrupa Bölgesi; Kuzey, Batı ve Güney Avrupa bölgesindeki işgücünün yalnızca yüzde 65'ini oluştursa da yapılan analizler bu bölgeye özgü işgücü piyasasındaki gelişmeleri kısaca özetlemektedir. Avrupa bölgesinde işsizlik oranını hakkında ki tüm tahminler bu oranın yüzde 10'un üzerinde kalacağı ve 2015 yılına göre karşılaştırıldığında 2017 yılına kadar yalnızca yüzde 0,5 düşeceği tahmin ediliyor. İstihdam edilenlerin 2015'te yüzde 0,6 oranında artarken 2016-17 döneminde yılda sadece yüzde 0,2 oranında artması beklenmektedir (World Employment Social Outlook, 2016:52).

Tablo 1.8. Avrupa Bölgesi İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)

	2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne katılma oranı	55.8	56.8	56.6	56.5	56.4	56.2
İşsizlik oranı	8.6	10.0	11.6	10.9	10.7	10.4
İstihdam artışı	1.3	-0.5	0.3	0.6	0.2	0.2

Kaynak: ILO, 'World Employment Social Outlook', 2016

Doğu Avrupa, Orta ve Batı Asya; Tablo 9'u inceleyecek olursak yedi yıl üst üste düştükten sonra, 2014'te Doğu Avrupa'daki işsizlik oranı yüzde 6,8'e olarak belirlenmiştir. Bu olumlu seyrin birkaç yıl içinde durması ve Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın büyümesinin son on yıla kıyasla önemli ölçüde yavaşlaması beklenmektedir. Bölgesel işsizlik oranının 2015'te çok az artarak yüzde 6,9'a yükseleceği ve daha sonra istikrar kazanacağı tahmin edilmektedir. Bölgedeki istihdamın 2015'te yüzde 0,5 oranında daralacağı, 2016 ve 2017 yıllarında ise sırasıyla yüzde 0,7 ve yüzde 0,6 oranında düşüş öngörülmektedir.

Orta ve Batı Asya'da istihdamın 2015'te yüzde 1,5 oranında artacağı ve 2016'da yüzde 1,2 oranında artacağı tahmin edilmektedir. Bununla birlikte artan olumsuz hava koşullarına rağmen, ekonomik büyümenin yakın gelecekte de devam etmesi beklenmektedir. Bölgesel işsizlik oranının 2015'te yüzde 9,2 ve 2016'da yüzde 9,4'e yükselmesi beklenmektedir (World Employment Social Outlook, 2016:57-58).

Tablo 1.9. Doğu Avrupa, Orta Ve Batı Asya İşgücü Piyasası Görünümü (2000-2017) (%)

		2000-2007	2008-2013	2014	2015	2016	2017
İşgücüne Katılma Oranı	Doğu Avrupa	58.6	59.6	60.0	60.2	60.2	60.0
	Orta ve Batı Asya	56.2	56.7	57.8	58.2	58.3	58.3
İşsizlik Oranı	Doğu Avrupa	9.2	7.3	6.8	6.9	7.0	6.9
	Orta ve Batı Asya	9.8	9.3	9.1	9.2	9.4	9.4
İstihdam Artışı	Doğu Avrupa	0.9	-0.1	0.1	-0.5	-0.7	-0.6
	Orta ve Batı Asya	1.5	2.5	1.8	1.5	1.2	1.3
Sakin İstihdam	Doğu Avrupa	12.3	11.4	11.3	11.2	11.5	11.4
	Orta ve Batı Asya	41.9	34.7	33.0	32.6	32.3	31.9

Kaynak: İLO, 'World Employment Social Outlook', 2016.

1.1.3.2 Türkiye'de İstihdam ve İşgücü

İşgücü piyasası; düşük istihdam işsizliği, genç işsizliği, eğitilmiş işsizlik, düşük işgücüne katılım oranı gibi birçok dinamiği içinde barındıran bir yapıyı ifade etmektedir. İşsizlik dünya genelinde bir sorun iken 2008'de yaşanan küresel krizle birlikte gelişmiş ülkeleri dahi etkileyen ve çözümlenmesi gereken güncel bir sorun olmuştur (Çondur ve Bölükbaş, 2014:81).

İşgücü piyasasının iki önemli göstergesi olan işsizlik ve istihdam, ekonominin makro düzeydeki durumu hakkında bilgi vermektedir. İşsizlik ve istihdam gibi olgular insanların yaşamlarıyla ve refah düzeyleriyle doğrudan ilgilidir. Sadece birey olarak değil toplum olarak ta önemli etkiye sahiptirler. Bir ülkenin işgücü potansiyelini tamamen kullanamaması milli gelire katkı yapmadığını göstermektedir (Tansel, 2012:20).

Türkiye'de istihdamın yapısı son yılda değişime uğramış, kentleşmeyle beraber imalat sanayi ve hizmet sektörü büyümüştür. Kentlerde daha iyi çalışma ve yaşam koşullarının sağlanması, tarımsal üretimine ve tarıma verilen desteğin azalması kırsal alandaki istihdamı azalmıştır. Yeni yatırımların ve iş olanaklarının nüfus artış hızının gerisinde kalması ve yeterince istihdam olanağı yaratılamaması Türkiye'de işgücü piyasasını olumsuz etkilemektedir (Pekin, 2014:119). Türkiye'de işgücü piyasasının çok yapıllı olması, tarımsal alanda kayıt dışı istihdamın çok olması, nitelsiz ve vasıfsız işgücünün fazlalığı, işgücü piyasasının esnek olmaması ve emek arzının fazla olması gibi birçok nedenden dolayı istihdam artışı gerçekleştirilememektedir (Koç, 2014:89) .

Türkiye’de işgücü piyasasındaki göstergelerin ardında bazı yapısal etkenler yer almaktadır. Bunlar; nüfus artış hızına bağlı olarak artan genç nüfus, kadınların işgücüne katılım oranlarının az olması nedeniyle genel işgücü arzının az olması, toplam işgücünün yarısından fazlasının okuma yazma bilmeyen de dahil lise altı eğitim düzeyinde olması, istihdamın sektörel dağılımının da tarım istihdamının payının yüksek olması ve kayıt dışılığın yaygın olması, birçok ülkeye göre istihdam oranının düşük olmasıdır (Ergün ve Dinçer, 2011:4). Tablo 1.10’da 2009 yılı itibariyle Türkiye de işgücü piyasasındaki gelişmelere yer verilmiştir.

Tablo 1.10. Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler (15+ Yaş, Bin Kişi)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Çalışma Çağındaki Nüfus	51 833	52 904	53 985	54 961	55 982	56 986	57 854	58 720
İşgücü	23 710	24 594	25 594	26 141	27 046	28 786	29 678	30 535
İstihdam	20 615	21 858	23 266	23 937	24 601	25 933	26 621	27 205
* Tarım	4 752	5 084	5 412	5 301	5 204	5 470	5 483	5 305
* Sanayi	4 179	4 615	4 842	4 903	5 101	5 316	5 332	5 296
* Hizmetler1	11 684	12 159	13 012	13 733	14 296	15 147	15 805	16 604
İnşaat	1 305	1 434	1 680	1 717	1 768	1 912	1 914	1 987
* Tarım Dışı İstihdam	15 863	16 774	17 854	18 636	19 397	-	-	-
İşsiz	3 095	2 737	2 328	2 204	2 445	2 853	3 057	3 330
İşgücüne Katılma Oranı (%)	45,7	46,5	47,4	47,6	48,3	50,5	51,3	52,0
İstihdam Oranı (%)	39,8	41,3	43,1	43,6	43,9	45,5	46,0	46,3
İşsizlik Oranı (%)	13,1	11,1	9,1	8,4	9,0	9,9	10,3	10,9
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	16,0	13,7	11,3	10,3	10,9	12,0	12,4	13,0
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	22,9	19,9	16,8	15,8	17,1	-	-	-

Kaynak: T.C Kalkınma Bakanlığı, ‘Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam Ve Çalışma Hayatı’, 2014, TÜİK, ‘İşgücü İstatistikleri’ (Erişim tarihi 18.06.2017).

*1 inşaat dâhil

Yukardaki tabloda 2009 yılı itibariyle çalışma çağındaki nüfusta yıllar itibariyle artış görülmüştür. İşgücü ve istihdamda da aynı şekilde yıllar itibariyle artış görülmektedir. İstihdam da tarımda 2011 yılı itibariyle düşüş görülürken sanayi ve hizmet sektöründe ise artış görülmektedir. 2013 yılında toplam istihdam da tarım sektörünün payı %21,2 iken sanayi %20,7 ve hizmet sektörü ise %58,1 ile en yüksek paya sahiptir (T.C Kalkınma Bakanlığı, 2014:33).

Aşağıda verilen tablo 1.11’de Türkiye’de istihdam edilenlerin işteki durumuna göre dağılımı ele alınmıştır. 2009 yılı itibariyle ücretli ve yevmiyeli çalışanlarda artış görülmekte iken kendi hesabına çalışanlarda ve işverenlerin yüzdesinde azalış görülmekte, 2017 yılında ise sırasıyla 0,3 ve 0,2 oranında artış görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edenlerde ise 2011 yılından itibaren azalış görülmüştür.

Tablo 1.11. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ücretli ve Yevmiyeli	60,0	60,9	61,7	62,9	64,1	66,0	67,0	67,8
Kendi Hesabına Çalışan	20,8	20,1	19,4	18,9	18,7	17,3	16,8	17,1
İşveren	5,7	5,3	5,2	5,0	4,6	4,5	4,4	4,6
Ücretsiz Aile İşçisi	13,5	13,6	13,7	13,2	12,6	12,2	11,8	10,5
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: T.C Kalkınma Bakanlığı, ‘Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam Ve Çalışma Hayatı’, 2014, TÜİK, ‘İşgücü İstatistikleri’ (Erişim Tarihi; 18.06.2017).

1.2 KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI

Kadınlar çok eski zamanlardan beri üretim de yer almış olsalar da ekonomik anlamda ilk kez sanayi devrimiyle birlikte 18. Yy da yer aldıkları görülmektedir. Bu bölümde öncelikle kadın işgücü ve işgücüne katılım oranı tanımlanacak, işgücü piyasasında kadının yeri incelenecek ve kadın işgücünün tarihsel süreçteki yeri; sanayi devrimi öncesi, sanayi devriminden sonra, sanayi devriminden küreselleşme sürecine kadar ve küreselleşme ile birlikte kadın işgücü istihdamı olmak üzere dört devrede incelenecektir.

1.2.1 Kadın İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı

Kadın işgücü, istihdam edilen ve işsiz olup iş arayan yani çalışmaya hazır kadınları, kadınların işgücüne katılım oranı ise kadın işgücünün, kadın nüfusuna oranını göstermektedir (Aytaç Güner, 2010:11). Kadınların ekonomik kalkınmada ki yeri, ilk olarak “Ekonomik Kalkınmada Kadının Rolü” adlı kitabı ile Boserup tarafından 1970 yılında gündeme gelmiştir. Boserup 1970 yılında kadınların kalkınma fırsatlarından yeterince yararlanmadığını, kalkınma programları ile gelen yeni teknolojilerin kadınların statüsünü kötüleştirdiğini vurgulamakta ve kadınlar kalkınma planlarına ve projeleri ile tam olarak entegre olurlarsa ve aktif roller üstlenirlerse gelişme fırsatlarından daha fazla yararlanacaklarını vurgulamıştır (İşler ve Şentürk, 2012:106). Aynı zamanda büyümenin önce kadınların işgücü piyasasına katılım oranını

düşürdüğünü ve zamanla büyüme oranı arttıkça kadınların işgücü piyasasına katılımın arttığını belirtmiştir (Luci, 2009:4). Kadınlar ilk defa ev dışında, bir ücret karşılığında ve işçi statüsü altında çalışmaya Sanayi Devrimiyle başlamıştır. Bu dönem iş ve işgücü yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiş, işgücünün iş kolu, meslek, statü, sektörel dağılım, cinsiyet ve diğer demografik etmenlere dayalı olan yapısını önemli ölçüde değiştirerek işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur (İçin, 2012:13).

Goldin 1994 yılında yapmış olduğu çalışmayla kadınların işgücü piyasasına katılmasının büyüme üzerinde dışbükey etkisi (U şeklinde) olduğunu savunmuştur (Luci, 2011:70). Goldin’le birlikte ekonomi literatürde, Durand (1975), Psacharopoulos ve Tzannatos (1989), Schultz (1990; 1991), Pampel ve Tanaka (1986) ile Kottis (1990) gibi birçok yazar kalkınma sürecinde kadınların işgücüne katılma oranının ‘U’ biçiminde davranış gösterdiğini söylemektedir (Tansel, 2002:8). U Biçimli eğriyi üç aşamada inceleyelim. İlk aşamada kalkınma sürecinin başlaması ve köyden kente göçle birlikte kadın işgücüne katılım oranı azalma seyri göstermektedir. İlk aşamada U-biçimli eğrinin sol kısmında, işgücünün de büyük bir bölümü tarımda istihdam edilen ve GSYH’nin büyük ölçüde tarımdan elde edildiği ülkeler yer almakta ve kadın işgücünün yoğun olduğu kısmı göstermektedir (Olivetti, 2013:1-5). İkinci aşamada iktisadi kalkınmayla birlikte pazarların genişlemesi ve teknolojinin hız kazanması sonucu makineler kullanılmaya başlanmış ve kadınların işgücüne katılımı azalmıştır. U- biçimli eğrinin aşağıda kalan kısmı bu durumu göstermektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, ev içi sorumlulukları, sanayi işgücü özelliği taşımamaları ve gelenekler işgücünde geride durmalarını gerektirmiştir. Üçüncü aşamada U- biçimli eğrinin sağ kısmında ise, tarımda istihdamı az diğer yandan sanayi etkinliklerinin GSYH da payının ağır olduğu ülkeler yer almakta ve uzun dönemde kadınların eğitim düzeyleri artırılmakta, ücretleri ürün fiyatlarından daha hızlı artmakta olan kadınların işgücüne katılımı artmaktadır (Luci, 2009:4-5).

Kadınların işgücüne katılma oranı bir ülkenin kalkınmışlığını ve büyümesini etkilen en büyük unsurlardandır. Yıllar itibariyle kadın işgücü katılma oranlarını incelediğimizde büyüyen ekonomisine rağmen Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı gelişmiş ekonomiye sahip OECD ve AB ülkelerine göre düşük olduğu görülmüştür. World Bank verilerine göre OECD ve AB ülkeleri kadın işgücüne katılım

oranı 1990- 2013 yılları süresince sürekli yükselme görülmekteyken, Türkiye’de ise zaman zaman düşüş görülmektedir (Karpat Çatalbaş, 2015:251).

Tablo 1.12. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2007-2015) (%)

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015-17 Değişim
Ekvador	38.9	39.4	45.7	42.5	47.8	47.4	42.1	50.2	52.0	13.1
Meksika	30.3	31.0	42.0	41.6	42.6	44.4	44.2	42.5	43.4	13.1
Kolombiya	46.2	47.1	48.1	50.0	52.8	54.2	53.9	58.0	58.6	12.4
Malta	32.3	33.5	34	34.8	36.1	38.0	39.8	41.2	42.1	9.8
İsveç	59.7	59.8	59.4	67.1	67.9	68.3	68.7	69.1	69.5	9.8
Katar	49.4	50.4	49.1	-	52.1	52.4	53.1	100	58.7	9.3
Türkiye	23.1	24	25.5	27.1	28.4	29	30.3	30.2	31.4	8.3
İsrail	51.1	51.3	52.4	52.8	52.7	58.1	58.2	59.2	59.1	8.0
Malezya	46.4	45.7	46.4	47.1	47.9	49.5	52.4	53.6	54.1	7.7
Rusya Fed.	56.0	56.1	62.4	62.2	63.0	63.3	63.0	63.3	63.4	7.4
Singapur	53.1	55.6	55.2	56.5	57.0	57.7	58.1	65.0	60.4	7.3
Venezuela	44.3	50.6	45.4	44.9	45.3	45.0	50.6	51.5	49.9	5.6
Mauritius	41.2	42.4	42.6	44.2	43.7	44.3	47.4	45.1	46.6	5.4
Peru	55.0	55.6	60.2	61.7	61.5	60.7	60.6	60.2	60.4	5.4
Makao, Çin	62.7	64.3	66.5	66.0	67.5	66.8	67.5	68.1	68.0	5.3
Şili	40.3	41.6	42.0	46.6	47.8	47.7	48.3	48.7	45	4.7
Macaristan	43.0	42.7	42.8	43.8	44.0	45.0	45.1	46.5	47.4	4.4
Lüksemburg	50.4	48.1	49.9	49.8	50.3	51.9	52.5	53.4	54.6	4.2
Litvanya	50.2	50.5	52.0	52.5	52.7	53.2	53.0	53.9	54.4	4.2
İspanya	49.0	50.4	51.5	52.2	52.8	53.4	53.4	53.1	53.1	4.1
Kosta Rika	44.5	44.6	-	43.5	45.7	45.2	45.2	-	48.1	3.6
AB.(28Ülke)	57.2	57.4	57.4	57.3	57.3	57.6	57.6	57.6	57.6	0.4

Kaynak: TÜRKONED, ‘Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma Sonuçları’, 2017.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranı son on yılda artış göstermektedir. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nun ülkelerin yapmış olduğu hanehalkı işgücü anketlerinin toplandığı istatistiki veri tabanı ILOSTAT’tan elde edilen verilere göre; 79 ülke içerisinde 2007-2015 yılları arasında ülkemiz kadınların işgücüne katılım oranının en fazla yükseldiği yedinci ülke olmuştur. Bununla beraber kadınların işgücüne katılım oranı hala Avrupa Birliği ülkelerinin ortalamasının altında yer almaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2017:7). Tablo 1.12’de de görüldüğü gibi ülkemizde son on yılda kadın işgücüne katılım oranı sürekli artış göstermiş ve % 8,3’ lük bir değişim görülmüştür.

1.2.2 İşgücü Piyasasında Kadının Yeri

İşgücü piyasaları, emek arz edenlerle emeği talep edenlerin bir araya gelerek, emeğin piyasa fiyatını ve bu fiyat üzerinden ne kadar arz edileceğini belirledikleri

piyasadır. Bu piyasasının temel işlevi ise işgücü arz ve talep fonksiyonlarının dengelenmesidir (Özmen, 2011:8). Geçmişten günümüze kadar kadınlar her zaman üreten kişi konumunda yer almışlardır. Sanayi devrimine kadar emekleri karşılığında ücret alamadıkları için değersiz görülen kadınlar, sadece ev içi iş alanı ile sınırlandırılmıştır. Erkekler ise ekonomide birinci aktör halinde, ev dışında çalışan ve aile geçimini sağlayan kişi olarak değerlendirilmiştir. Yıllar itibariyle bu durum yavaş yavaş değişmiş ve kadınlar belirlenen sınır çizgisini aşarak işgücü piyasasında rol almaya başlamışlardır (İçin, 2012:3).

Ülkemizde istihdam artışı yavaşlamış durumda olsa da uluslararası karşılaştırmalarda Türkiye hala yüksek istihdam sağlayan ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye’de istihdam sayısı 2007 yılının sonundan 2016 yılının haziran ayına kadar 6,9 milyon kişi arttığı tespit edilmiştir. Bu dönem de Avro Bölgesi’nde ise yaklaşık olarak bir milyon istihdam kaybı yaşanmıştır. 2007 -2015 yılı arasında OECD ülkeleri arasında Türkiye, yıllık ortalama %3,5’lik istihdam artışı ile İsrail’den sonra en yüksek artış sağlayan ülke konumuna gelmiş ve OECD’ye göre de 2016-17 yıllarında yıllık en yüksek oranda istihdam artışı gerçekleştirecek ülke olacaktır (Yıllık Ekonomik Rapor, 2016:25). Aşağıda Tablo 1.13’te OECD ülkeleri ve Türkiye’de işgücü piyasasında son yirmi yılda onar yıllık periyotlarla kadın işgücü katılım oranı, erkek işgücü katılım oran ve toplam kadın işgücü oranları incelenmiştir.

Tablo 1.13. OECD Ülkelerinde ve Türkiye'de Son Yirmi Yılda Erkek İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş, %), Kadın İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş %) ve Toplam Kadın İşgücü Oran (%)

ÜLKE ADI	YIL	İş Gücü Yapısı: İşgücüne Katılma Oranı, Erkek (% 15+ yaş erkek nüfus)	İş Gücü Yapısı: İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (% 15+ Yaş Kadın Nüfus)	İş Gücü Yapısı: Kadın İş Gücü (% Toplam İşgücü)
Avusturya	1996	69,8	47,9	42,9
	2006	67,7	52,1	45,3
	2016	65,9	54,7	46,5
Avustralya	1996	73,8	53,8	42,8
	2006	72,3	57,6	44,8
	2016	70,8	58,5	45,6
Belçika	1996	60,9	40,4	41,4
	2006	60,9	45,9	44,4
	2016	59,1	48,2	46
Kanada	1996	72	56,8	45
	2006	72,2	61,2	46,7
	2016	70,1	60,8	47,2
İsviçre	1996	78,9	57	43,6
	2006	75,4	59,9	45,7
	2016	74,7	62,6	46,3
Şili	1996	76,2	34	31,9
	2006	73,7	39	35,6
	2016	74,7	50,7	41,4
Çek Cumhuriyeti	1996	71,2	51,8	44,1
	2006	68,7	50,7	44,1
	2016	68	51,2	44,2
Almanya	1996	69,7	48,1	42,5
	2006	66,8	51,4	44,9
	2016	66,3	54,5	46,3
Danimarka	1996	72,9	58,2	45,4

	2006	71,6	61,1	46,9
	2016	66,1	58,1	47,5
Estonya	1996	70,5	54	48,3
	2006	67,9	55	49,2
	2016	69,5	55,4	48,3
İspanya	1996	65,4	37,8	38
	2006	68,5	47,3	41,8
	2016	64,5	52,2	46,1
Finlandiya	1996	66,8	55	47
	2006	66	57,3	47,9
	2016	61,9	54,8	48,1
Fransa	1996	63,5	48,1	44,6
	2006	61,6	50,1	46,6
	2016	59,7	50,5	47,7
İngiltere	1996	70,9	52,7	44,6
	2006	69,6	55,5	45,8
	2016	68,6	57	46,4
Yunanistan	1996	66,2	37,8	37,3
	2006	64,3	42,5	40,9
	2016	60,1	44	43,9
Macaristan	1996	58,4	40	43,5
	2006	58,8	43,1	45,5
	2016	62,4	46,5	45,7
İrlanda	1996	68,5	41,5	38,6
	2006	73,5	53,3	42,4
	2016	67,4	52,1	44,1
İsrail	1996	71,8	51,3	43,1

	2006	69,7	55,7	45,8
	2016	69,2	58,7	46,9
İzlanda	1996	80,3	69,5	46,7
	2006	81,7	71,4	46,5
	2016	77,3	70,5	48
İtalya	1996	62,1	34	37,2
	2006	60,8	38	40,2
	2016	58	39,3	42,1
Japonya	1996	77,8	50,1	40,5
	2006	73,1	48,4	41,4
	2016	69,9	49	42,9
Güney Kore	1996	75,3	49,1	40,1
	2006	72,3	49,8	41,4
	2016	71,9	50,1	41,7
Lüksemburg	1996	66,1	36,4	36,8
	2006	64,2	46,7	43,2
	2016	65,8	52,1	44,2
Letonya	1996	69,2	51,1	47,6
	2006	68	52,3	48,6
	2016	67,8	54,5	49,6
Meksika	1996	83,3	37,6	32
	2006	81,7	42,1	34,8
	2016	79,5	45,5	37,1
Hollanda	1996	70,1	48,5	41,7
	2006	72,6	57,3	45
	2016	70	57,4	45,7
Norveç	1996	70,8	57,6	45,9

	2006	70,4	60,4	46,9
	2016	68,4	61,1	47
Yeni Zelanda	1996	74,2	56,5	44,6
	2006	75,4	60,8	46,3
	2016	72,9	62,3	47,8
Polonya	1996	65,8	50,6	45,7
	2006	62,2	46,6	44,9
	2016	65,1	49,1	45,1
Portekiz	1996	68,1	50	44,8
	2006	69,4	55,7	46,7
	2016	64	53,5	48,9
İsveç	1996	67,5	58,8	47,6
	2006	68,4	59,6	47,3
	2016	68,1	60,8	47,4
Slovenya	1996	64,4	51,3	46,4
	2006	65,7	53,3	46,2
	2016	62,6	52	46,1
Slovak Cumhuriyeti	1996	68,7	52,3	45,2
	2006	68,1	50,6	44,6
	2016	68,2	51,4	45
Türkiye	1996	77,3	30,6	28,7
	2006	69,9	23,6	26,0
	2016	72	32,5	31,6
ABD	1996	74,2	58,2	45,3
	2006	72,3	58,4	45,7
	2016	68,3	55,9	45,8

Kaynak: TÜİK, 'Uluslararası Seçilmiş Göstergeler', (Erişim Tarihi 30.06.2017).

TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler doğrultusunda Türkiye son on yılda kadınların işgücü oranının arttığı buna paralel olarak ta kadınların işgücüne katılım oranının arttığı söylenebilir. Yine son on yılda erkeklerin işgücüne katılım oranının ise kadınlara nazaran daha az artmış ve aradaki eşitlik payı daralmıştır.

Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere nazaran her zaman daha az olmuştur. İşgücüne katılımında kadın için en büyük sorunlardan olan cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için kadınların eğitim olanaklarından yararlanması şarttır. Fakat bazen kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesine rağmen işgücüne katılım oranlarında da artış görülmemektedir. Bu durumun en önemli nedenlerini; işgücünde kadın ve erkek işi ayrımının yapılması, yönetici konumlarının erkeklere daha çok verilmesi, kadın işgücüne erkek işgücüne nazaran daha az ücret verilmesi gibi sıralayabiliriz (Aytaç Güner, 2010:13).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 'Çalışma Yaşamında Kadınlar: Eğilimler 2016 Raporu (Women At Work Trend 2016)' adlı raporunda 178 ülkedeki verileri incelenmiş ve küresel işgücü piyasasının hepsinde kadınlar ve erkeklerin eşit olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, son yirmi yıl içinde kadınların eğitim seviyesinde önemli yol kat edilmesine rağmen çalışma yaşamındaki konumlarına bu durumun yansımadağı görülmüştür. Küresel düzeyde İstihdamdaki cinsiyet açığı 1995'ten bugüne 0,6 puan azalmıştır. İstihdamın nüfusa oranı ise 2015'te kadınlarda %46 erkeklerde ise yaklaşık %72'dir. Dünyada aile çalışanı durumunda olan ve kendi hesabına çalışan 2015 yılında 586 milyon kadın vardır. Küresel olarak alındığında aile işlerine katkıda bulunan aile çalışanlarının payı kadınlar arasında son 20 yıl içinde 17 puanla önemli ölçüde azalış gösterirken, erkeklerde ise 8,1 puan olarak daha düşük oranda azalış görülmüştür. Bu durumda aile işlerine katkı olarak çalışanlar arasında cinsiyet açığı % 11'e düşmüştür (İLO Türkiye Ofisi Haberler, Erişim Tarihi: 30.06.2017).

Tablo 1.14. Ekonomik Faaliyetlerin Kollarına Göre Son Yirmi Yılda OECD Ülkelerinde Ve Türkiye'de Kadın İstihdamının Dağılımı (%)

Ülke Adı	Yıl	Tarım Sektöründe Çalışan Kadın Oranı (%)	Sanayi Sektöründe Çalışan Kadın Oranı (%)	Hizmet Sektöründe Çalışan Kadın Oranı (%)
Avusturya	1996	8,6	15,6	75,8
	2006	5,3	13,4	81,3
	2016	-	-	-
Avustralya	1996	3,4	10,9	85,5
	2006	2,4	9,1	88,3
	2016	1,7	8	90,4
Belçika	1996	2,2	13,3	84,6
	2006	1,3	10,8	87,9
	2016	-	-	-
Kanada	1996	2,1	11,1	86,8
	2006	1,4	10,5	88,1
	2016	1	8,6	90,4
İsviçre	1996	3,2	14,4	78,2
	2006	2,7	11,1	85,7
	2016	2,7	-	85,5
Şili	1996	5,3	14,9	79,8
	2006	5,8	11,3	82,9
	2016	-	-	-
Çek Cumhuriyeti	1996	4,8	30,3	64,8
	2006	2,8	27	70,2
	2016	-	-	-
Almanya	1996	2,6	19,5	77,9
	2006	1,6	16	82,3

	2016	-	-	-
Danimarka	1996	2,1	15,1	82,7
	2006	1,5	11,6	86,8
	2016	1	10,2	88,7
Estonya	1996	7,2	25,4	67,4
	2006	3,2	21,6	75,1
	2016	-	-	-
İspanya	1996	6,1	13,6	80,2
	2006	3,3	11,6	85,1
	2016	2,1	8,4	86,1
Finlandiya	1996	5,6	13,8	79,4
	2006	2,8	11,9	85
	2016	-	-	-
Fransa	1996	3,5	14,4	82
	2006	2,3	11,7	85,8
	2016	1,6	-	85,8
İngiltere	1996	1,1	13,8	84,7
	2006	0,7	9,4	89,7
	2016	-	-	-
Yunanistan	1996	23,9	13,7	62,4
	2006	12,9	9,9	77,3
	2016	-	-	-
Macaristan	1996	4,3	25,2	70,5
	2006	2,6	20,9	76,5
	2016	-	-	-
İrlanda	1996	3,7	16,1	79,8
	2006	1,3	11,3	86,9

	2016	-	-	-
İsrail	1996	1,1	14,9	83,7
	2006	0,6	10	88,4
	2016	0,6	8,3	89,6
İzlanda	1996	4,9	13,3	81,8
	2006	2,8	9,4	87,7
	2016	2,2	7,6	90,3
İtalya	1996	5,6	22,4	72
	2006	3,3	16,7	79,9
	2016	-	-	-
Japonya	1996	6,2	24,6	68,8
	2006	4,3	17,3	77,2
	2016	3	14	81,4
Güney Kore	1996	13,6	22,8	63,6
	2006	8,6	16	75,3
	2016	4,8	13,3	81,8
Lüksemburg	1996	1,6	6,7	91,5
	2006	1,2	5,3	93,5
	2016	-	-	-
Letonya	1996	13,3	20	66,1
	2006	8,5	16,4	75,1
	2016	-	-	-
Meksika	1996	10	17,8	72
	2006	4,7	18,4	76,2
	2016	3,7	16,9	79
Hollanda	1996	2,1	8,8	80,7
	2006	2	7,8	85,7

	2016	-	-	-
Norveç	1996	3,1	10,2	86,6
	2006	1,5	7,9	90,6
	2016	1	6,9	91,8
Yeni Zelanda	1996	6,4	13,6	79,8
	2006	5,1	10,3	84,1
	2016	4,4	9	86,7
Polonya	1996	22	20,4	57,7
	2006	15	17,5	67,5
	2016	-	-	-
Portekiz	1996	13,5	22	64,5
	2006	12,5	18,7	68,8
	2016	4,8	15,1	75,1
İsveç	1996	1,7	12	86,2
	2006	1	9,3	89,5
	2016	-	-	-
Slovenya	1996	9,6	32,2	58
	2006	9,2	23,5	66,8
	2016	-	-	-
Slovak Cumhuriyeti	1996	6,4	28,5	65,2
	2006	2,4	24,7	72,8
	2016	-	-	-
Türkiye	1996	71,5	10,2	18,4
	2006	43,6	16,3	40
	2016	28,7	15,9	55,4
ABD	1996	1,5	12,5	86
	2006	0,8	9,4	89,8
	2016	0,9	8,2	90,9

Kaynak: TÜİK, 'Uluslararası Seçilmiş Göstergeler', (Erişim Tarihi 01.07.2017).

Yukarda verilen Tablo 1.14 de ekonomik faaliyetlerin kollarına göre son yirmi yılda onar yıllık periyotlarla OECD Ülkelerinde Ve Türkiye'de kadın istihdamının dağılımı incelenmiştir.

1.2.3 Kadın İşgücünün Tarihsel Süreçteki Konumu

Tarihsel olarak dünya da kadınların çalışma hayatındaki konumunu incelersek, geçmişten günümüze insanlar geleneksel düşünce anlayışına hakim olmuşlardır. Bu anlayışta kadın, erkeğin egemenliğinde yaşamalı ve ailesine, evine, çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu düşüncesi hâkimdir. Tarımla birlikte yerleşik yaşantıya geçilmesi de kadını ikincil statüden birincil statüye geçmesine yetmemiştir. Kadınlar, İkinci Dünya Savaşı sonrası 1950'li yıllarda gelişmiş ülkelerin ekonomisindeki sektörel değişimle birlikte kamu kurumları hastane gibi alanlarda hizmet sektöründe yer almaya başlamıştır. Ticaretin serbestleştiği 1970'li yıllarda çok uluslu şirketler artması, rekabette önemli etken olan ucuz emek girdisine ihtiyaç doğurmuştur. Kadınlar bu durumdan etkilenerek düşük ücretlerle işgücü piyasasında yer almıştır (Şahbaz Kılıç, 2015:126)

Kadınlar günümüzde ücret karşılığı çalışır konuma gelinceye kadar ki süreçte değişen toplumsal yapılara uyumlu hale gelerek, farklı farklı konumların içerisinde yer almışlardır (Dublen, 2014:32). Bu süreçte kadınlar, her dönemin kendine has yapısı içerisinde değişen vasıflarla ekonomik faaliyetlerde yer almışlardır (Çullu, 2009:26). Kadınlar, 'işçi' statüsü ile aynı zamanda 'ücretli' olarak gerçek anlamda ilk kez işgücü piyasasında sanayi devrimiyle birlikte yer almışlardır (İşler ve Şentürk, 2016:613). Bu anlamda sanayi devrimi, kadının 'Ücretli Kadın İşgücü' kavramını üstlenmesiyle çalışma hayatı üzerinde bir devrim noktası niteliğindedir (Çullu, 2009:26).

Son yıllarda kadına sorunlarına olan duyarlılığın artmasıyla birlikte kadın emeğine olan ilgide de artış görülmektedir. Tarihsel olarak incelediğimizde kadının rolü ve yerinin hem ekonomi hem de iktisat bilimi tarafında uzun yıllar ihmal edilmiştir (İşler ve Şentürk, 2016:613). Bu çerçevede bu bölümde geçmişten günümüze kadar gelen kadın işgücü istihdamı üç bölümde incelenecektir. Öncelikle, kadınların ekonomik faaliyetlere katılmadığı, emeklerinin karşılığında ücret almadıkları sanayi devrimi öncesi, daha sonra ise sanayi devrimi ile birlikte teknolojinin gelişmesi, ekonomik ve sosyal farklılıkların ortaya çıkmasıyla kadınların emeklerinin karşılığında

ücret alır konuma gelerek, ekonomik faaliyet içerisinde yer almaya başladıkları sanayi devriminden küreselleşmeye kadar olan süreç ve son olarak da küreselleşmeyle birlikte kadın işgücünün konumu incelenecektir. Kadın işgücü istihdamı ile ilgili olarak literatür de özellikle sanayi devrimi öncesine ait işgücü istihdamı ya da katılma oranları ile ilgili veri bulunmamaktadır.

1.2.3.1 Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü İstihdamı

Sanayi devrimi öncesi kadın işgücü istihdamını hem ekonomik hem de toplumsal yapı içerisinde değerlendirerek, anaerkil dönemden sanayi devrimine kadar olan süreci beş dönem içinde ayrı ayrı inceleyelim. Anaerkil dönemde kadın erkeklere göre üstün konumdayken yerleşik düzene geçilmesiyle özel mülkiyet gerçekleşmiş, kadının toplumdaki yeri değişmiş ve ataerkil aile düzeni oluşmuştur. Feodal düzende ise kölelik vasfının ortaya çıkmasıyla cinsiyet ayrımcılığı ortadan kalkmıştır. Lonca düzeniyle kadınlar ticaret yapmaya, çırak yetiştirmeye başlamış ve kurumsal kimlikler elde etmişlerdir. Fakat Burjuvazi dönemiyle dul kadınlar dışında kadınların ticaret yapması, ustalık yapması yasaklanmış, erkek tekrar üstün konumda yer almaya başlamıştır. Biraz daha ayrıntılarıyla inceleyecek olursak;

Anaerkil Dönem:

Üretmek doğaya has bir özellik olduğundan bu dönemin adı anaerkil dönemdir. Göçebe yaşam tarzının hakim olmasıyla bu dönemde erkekler çoğunlukla yaşanan çevreden uzaklıkta avcılıkla uğraşmakta, kadın ise ev işleri, çocuk bakımı gibi rollerle birlikte bitki toplayıcılığı, tarlada iş görme, örtüler ve halılar dokuma gibi işlerle uğraşmıştır (Büyüknalbant, 2009:13). Bu dönemde cinsiyete dayalı sınıfsal bir yapı oluşmamış sadece biyolojik yapılardan dolayı bir farklılık gözlenmiştir. Erkeklerin ev dışı işlerde uğraşması, kadının ev içi işlerde uğraşmasına dayalı olarak biyolojik açıdan güçlü ve güçsüz olmaya dayalı ilk iş bölümünün olduğu görülmüştür. Toplum içerisinde kadınların sorumluluğunun daha fazla olmasıyla birlikte biyolojik yapıları gereği toplumun devamlılığını sağlayan kadınlar doğaya eş tutulmuştur. Bu dönem de kadınlar erkeklere göre daha üstün görülmekte ve kadınlara daha çok değer verilmekteydi (Dublen, 2014:33-34).

Yerleşik Düzen:

İlkel toplum içerisinde zamanla üretime bağlı olarak toplumsal yapının değişmesiyle özel mülkiyet kavramı gelişmiş ve ataerkil hukuk anlayışı işlerlik kazanmıştır (Çullu, 2009: 23). Yerleşik düzene geçilmesiyle kadınlar ve yaşlılar üretimden çekilmiş, avcı konumunda olan erkekler ise hayvancılığa geçmiştir. Zamanla kadının toplumda yeri değişmeye başlamış bu dönemde aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı yeni bir iş bölümü oluşmuştur (Ekmekçi, 2004:16). Bu dönemde erkekler daha önemli bir rol oynamış kadınlar ise pasif kalarak ev içi işlerde yoğunlaşmıştır. İlkel toplumda kadının güçlü ve hakimiyet sahibi olduğu konum değişmiş erkek egemenliği anlayışı kabul görmüştür.

Feodal Düzen:

Kölelik dönemi, tarihte çalışma yaşamında kadın ve erkeği cinsiyet ayrımına tabi tutmayan tek dönemdir (İçin, 2012:14). Savaşlardan elde edilen en büyük ganimet olan kölelik için, işgücünde cinsiyet ayrımı yoktu ve kadında erkekte çalışmak zorundaydı (Dalkıranoglu, 2006:9). Kölelik düzeni, yerleşik düzene geçişle birlikte X. yüzyıla kadarki süreci kapsamaktadır. Bu dönem X. yüzyıldan itibaren yerini beylerin derebeylerin, senyörlerin mutlak egemenliğe sahip olduğu feodal düzene bırakmıştır. Bu dönemde mülkiyet ilişkisi köylü ve bey olarak gerçekleşme, köylü işlediği toprağı, üretim araçlarını sadece kullanım hakkına sahiptir. Köylüler aileleriyle birlikte çalışmaktadır. Kırsak alanlarda yoğun olarak kadın işgücünden yararlanılmakta, kadın ve erkek çocuklar ise evlerde hizmetçi, uşak olarak çalışmaktadır (İçin, 2012:15).

Lonca Düzeni:

Lonca sisteminde çırak ve kalfalar belli bir ustanın yanında, ücret söz konusu olmamakla birlikte el sanatları öğrenmekteydi. Çırak kalfa vasfına gelince ücret alabilmekte, o zamana kadarki süreçte usta çırağı bakmakla yükümlü olmaktadır. Bu dönemde zamanla sadece kadınların iş gördüğü bir takım iş alanları ortaya çıkmıştır (Karan, 2014:10). Lonca otoritesi ve denetimi altında kadınlar peynir yaparak, yün eğirerek geresinin fazlasıyla ticaret yapmanın yanında bazı sanayi kollarında çalışmış, ustabaşılık yaparak çırak yetiştirmiştir (İçin, 2012:15). Kadınların toplumsal yaşamları yalnızca mülkiyet devamlılığı için aristokrat babaya erkek evlat vererek onu büyütmeyle sınırlıydı. Mülk sahibi olmayan kadınlar herhangi bir sebeple toprak sahibi olurlarsa bu

topraklar evlendikleri zaman eşlerine geçmekteydi. Bu nedenle ortaçağda evlenmenin kurumsal bir nitelik edinmeye başladığı görülmektedir.

Burjuvazi Dönemi:

Erkeklerin, kadınların daha çok ekonomik hayatta yer almalarına karşı çıkmalarıyla bu dönemde roller tekrar değişmiştir. Kadınların, dul kadınlar dışında ustabaşı ve çırak olma hakları ellerinden alınmış, ticarete dahil olmaları yasaklanmıştır. 16. Yy. sonlarına doğru iş yaşamından giderek uzaklaşarak, hukuken kadınlar eşlerine bağımlı duruma getirilmişlerdir. Önemli kararları erkekler alacak, kadınlar sadece çocukları ve ev işleri ile ilgilenerek kamu işlerin de bulunmayacaktır. Yapılan bu reform hareketleri kadınların kişisel meslek sahibi olmalarını, eğitim almalarını engelleyerek onları negatif olarak etkilemiştir (Karan, 2014:10-11). Sanayi devrimi öncesi dönemde kadın, ekonomik faaliyette ve toplumsal yapıda gerçekleşen koşullar ile dönemler itibariyle farklı farklı konumlarda roller üstlenmiştir. Yeni yapılan reformlarla birlikte değişen teknikler ve üretim yöntemleriyle işgücüne olan ihtiyaç artacak erkek işgücü ise yetersiz durumda kalacaktır. Bu süreçle beraber yeniden emeğinin karşılığında ücret elde etme farkıyla kadın işgücü kavramı oluşacaktır.

1.2.3.2 Sanayi Devriminden Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İşgücü İstihdamı

Kadının üretime katkısı çok eski zamanlarda başlamış olsa da, kadının ücret karşılığı çalışmaya başlaması 18. Yy'da Avrupa ülkelerini teknolojik, ekonomik ve sosyal açıdan etkisi altına almış olan sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Hızla gelişen teknoloji ile birlikte yeni teknolojik makinaların kullanılması sonucu üretim de seri bir artış görülmüş bu da yeni fabrikaların kurulmasını doğurmuştur. Hızla gelişen bu süreçte işgücü talebi artmış, kırsal alanlarda yaşayan hayvancılıkla ve tarımla uğraşan pek çok kişinin bu üretime katılımıyla işçi sınıfı ortaya çıkmıştır (Büyüknalbant, 2009:15). Gerilimli ve çatışmalı iş yaşamında kadınlar ve çocukların erkeklere göre daha uysal, sessiz olması nedeniyle tercih edilmesi kadının işçilik vasfının almasında ilk nedendir. İkinci bir neden ise teknolojik gelişme nedeniyle makinelerin kullanılması, işbölümü ve uzmanlaşma kavramlarının oluşması ile insan gücünün vazgeçilmez olmaktan çıkmasıdır. Üçüncü bir neden de sanayi devrimi öncesinde de özellikle İngiltere'de kadınların çalışma hayatında yer almasıdır. Bu nedenlerle kadınlar ve çocuklar çalışma yaşamı içerisine girmiş 'kadın ve çocuk işçi' kavramı ortaya çıkmıştır.

Çocuk ve kadınları koruyan hiçbir yasa yokken ilk yasa 1802’de ‘Fabrika Yasası’ olarak çıkmıştır. Fakat mevcut sistemde hiçbir değişiklik göstermeyerek sadece pamuk fabrikalarındaki çıraklara uygulanmıştır (Yaprak, 2003:31).

1844’te İngiltere’de 13 yaşın altında olan çocukların fabrikalarda maksimum 6,5 saat çalışmaları ve günün diğer yarısında okula devam etmeleri ve kadınlarında haftada en fazla 69 saat çalışabilecekleri ilgili düzenleme kabul edildi. 13 yaşından küçük çocukların ve kadınların yeraltında çalışmaları 1850 de yasaklanmış ve denetlemek için müfettişler görevlendirilmiştir. 1860’tan itibaren çalışma düzenlemeleri her türlü işi ve iş yerini kapsayacak şekilde düzenlemiştir (Yılmaz, 2006:42). 1841 yılında İngiltere’de imalat sektöründe kadın çalışanların oranı %35 iken, 1851’de %45’e artış göstermiştir. 1850’li yıllarda ‘Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler’ katı liberal anlayışının hakim olması nedeniyle erkeklere göre kadınlar, ağır çalışma şartları altında çok düşük ücretlerle sömürüye maruz kalmışlardır. Katı liberal anlayışı 19. Yy’ın ortalarından itibaren terk edilerek müdahaleci devlet anlayışına geçilmiş, çalışma süresinin yasalarla sınırlandırıldığı, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklandığı dönem başlamıştır (Karataş, 2006:14).

19.Yy’ın sonlarına doğru çoğu sektörde kadın işgücü oranında büyük azalmalar görülmekteyken, I. ve II. Dünya Savaşı’nın da kadın işgücünün tüm dünya da sayıca arttığı görülmektedir. Erkeklerin savaşa gitmesi kadınların toplam işgücü içerisindeki payını artırmıştır. II. Dünya Savaşı sonrası kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici önemli hukuksal düzenlemeler, uluslararası sosyal politikalarda ki gelişmelerle desteklenmiştir. Her ne kadar kadının işgücüne başlaması sanayi devrimi ile gerçekleşmiş olsa da II. Dünya Savaşı’ndan sonra hız kazanmıştır. 1950’li yıllarda itibaren kadınların çalışma yaşamında yer almalarında artış görülmüş ve bu durum verilerle desteklenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:198).

1.2.3.3 Küreselleşme İle Birlikte Kadın İşgücü İstihdamı

Sanayi Devrimi yalnızca yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamamış, kapitalizmin kurumsallaşmasında da pay edinmiştir. 19. YY’ da kapitalizmin ilerleyişi çok hızlı olmuş ve tüm dünya ekonomilerinde hiç görülmeyen bir değişim yaşamıştır. Devletin ekonomiye müdahale etmesiyle uygulanan iktisat politikaları 1973 yılında ki

ekonomik krizle beraber uygulanamaz bir hal almış ve küreselleşmenin getirdiği yeni politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Bu politikanın en büyük etkisi işgücü piyasasının üzerinde olmuştur (Karataş, 2006:16). Yapısal uyum süreçleri, finansal ve ekonomik krizlerin uzun süre devam etmesi, kadınların aile geçimine katkıda bulunmak için işgücü piyasasına girerek ekonomik faaliyetlerde yer almasına neden olmuştur (Lim, 2004:205).

Küreselleşme; üretim faktörlerinin, mal ve hizmetlerin, teknoloji ve finansal kaynakların bir ülkeden diğerine serbestçe dolaşabildiği: mal, hizmet ve finans piyasaların giderek bütünselleştiği bir süreci tanımlamaktadır. Bugünkü sermaye ve üretim yapısı ile dünyadaki emek arzı küreselleşmekte, sermaye için farklı ülkelerde, farklı nitelikte ve farklı maliyette bir işgücü piyasası oluşmaktadır. Küreselleşmeyle teknolojik yeniliklerle üretimi, üreten firma ülkesinde ülke dışına taşımak mümkün olmuştur. Bu oluşan üretim ağı içerisinde sermaye, istediği yerden istediği nitelikteki işgücünü daha düşük maliyetlerle kullanma olanağı sağlamıştır (Konak, 2016:16). Yirminci yüzyılın son çeyreğinde (1980) gelişmekte olan ülkelerde ihracata yönelik büyüme modeline geçişle birlikte kadın emeğine olan talepte artmıştır. Firmaların uluslararası piyasalarda rekabet edebilmesi için maliyetlerinin düşük olması gerekmektedir. Bu doğrultuda emek yoğun olarak kullanılan mal üretiminde ucuz bir emek kaynağı olan kadın işgücü gereklidir. Değişen büyüme modeli gelişmekte olan ülkelerde, daha önceki büyüme modellerinden farklı yörünge izlemiş, kadın işgücü ve istihdamı farklı adımlarla ilerlemiştir (Toksöz, 2011:19). Küreselleşme ve uygulanan serbest politika özellikle emek piyasasını ciddi şekilde olumsuz etkilemiştir. Yeni teknolojiler daha az ve daha nitelikli işgücünü gerektirirken diğer yandan üretim ve bileşim teknolojisinde gerçekleşen yenilikler üretimin parçalanmasını ve esnek işgücü kullanımını mümkün kılmıştır (Büyüknalbant, 2009:17). Küreselleşme hem kadınların işgücüne katılma oranlarını hem de çalışan kadınların yaptıkları işin nitelik ve ücret açısından gerilemesine neden olmuştur. Çalışan kadınların, geleneksel sektörde ücretsiz aile işçiliğinden bu sektördeki hızlı gelişmelere paralel olarak sanayi sektöründe ucuz işçiliğe daha sonrada hizmet sektöründe erkeklere nazaran daha düşük ücret ödenen meslek ve iş kollarına geçmişlerdir (Yılmaz, 2006:45).

Küreselleşme her topluma ve her ekonomiye göre farklı etkiler göstermiştir. Bazı ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranını artırırken bazı ülkelerde ise yoksulluğun kadınlaşmasına, enformel sektörün büyümesine, çalışma koşullarının bozulmasına, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına neden olmuştur. Kadınların işgücüne katılımının arttığı durumlarda da düşük ücretler, kısmi statülü ve güvencesiz işler de çalışmakta beklenen olumlu gelişmeler görülmemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde kadınlar erkeklerle eşit çalışma koşullarına sahip olmamakla birlikte ülkelerde kadınların, çalışma kavramı sadece çağı yakalamak adına uygulama olarak değil şekil olarak gündeme gelmektedir. Ekonomi raydan çıkınca emek piyasasından ilk dışarı atılan kadınlar olmaktadır (Göğüş Tan, Ecevit ve Sancar Üşür, 2000:127).

Kadınların işgücü katılım oranında artış görülmesine karşın 1970’li yıllardan itibaren ‘Eşit Fırsatlar Yasaları’ adı altında düzenlemelere yapıldığı halde hala işgücü piyasasında meslek ve ücret ayrımcılığı devam etmektedir. OECD kaynaklarından temin edilen verilere göre kadınların işgücüne katılma oranları, kadın\ erkek kazanç rasyonu, kadınların düşük ücretli ve nitelikli işlerdeki oranı gibi kriterler kadın işgücü piyasasını olumlu etkilediğinin göstergesi olmuştur. ‘Eşit Fırsatlar Yasaları’ altında yapılan düzenlemelerin başladığı 1970’lerden beri Japonya ve Türkiye dışındaki bütün ülkelerde kadın işgücü oranında artış görülmektedir. OECD, ILO, Dünya Bankası kalkınma raporları gibi birçok kaynakta görülen verilere göre; dünya genelinde çalışan kadın oranında yıllar itibariyle artış görülmektedir. Yoksulluk oranının kadınlarda daha yüksek olması; gelişmekte olan ülkelerde, kadınların çalışma hayatlarının daha düşük ücretler, düzensiz, tehlikeli işlerde yoğun olması, iş ve sosyal güvenlik kanunlarının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücü oranı yükselmekte fakat hala gelişmiş ülkelerdekinden daha az yükselmektedir (Yılmaz, 2006:47-51). Yaşanan tüm bu gelişmeler genel bir sonucu oluşturarak literatüre beyaz ve mavi yakalı işgücü kavramına, pembe yakalı işgücü kavramını eklemiştir (Karan, 2014: 22).

1.3 İKTİSATTA KADIN İŞGÜCÜ KURAMLARI

Gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkeler veya az gelişmiş ülkeler olsun gelişmişlik düzeyi hangi düzeyde olursa olsun az ya da çok cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir. Rekabetin olduğu her piyasada ücret farklılıklarıyla karşılaşmak normaldir. Fakat bu farklılıkların iş performansı ile çok az ilgili veya tamamen ilgisiz olması durumunda ayrımcılık oluşmaktadır (Yamak ve Topbaş, 2004:51).

Becker 1965 yılında yapmış olduğu “A Theory of the Allocatino of Time” adlı çalışmasında hanelerin zaman tahsisleri için genel bir teori sunmaktadır (Heckman,2015: 403). Becker’in araştırmasında sunduğu bu yaklaşım, hanehalkı davranışlarıyla ilgili olan çeşitli konuların analiz edilmesinde önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu çalışmada sadece bir ailenin çalışma alanlarının dağılımı ve aile içi zaman tahsisi dikkate alınmamış, evlenip-evlenmeme, boşanma ve çocuk sahibi olma kararını da içeren, bir aile veya hanehalkı davranışlarını analiz eden genel teorik bir model formüle edilmiştir (Bilen ve Yumuşak, 2008: 8). Çalışmanın hanehalkına uyarlanmış şekli olan “Hanehalkı Zaman Paylaşım Modeli” hanehalkı içinde sorumlulukların eşit olarak dağılmadığını ve yalnızca bayan eşin zamanını, ücretli iş ve ev işi arasında paylaştığını varsaymaktadır. Ev işlerinin analize dahil edilebilmesi için değeri piyasa gölge ücreti ile değerlendirilmektedir. Bayan eşin ücreti piyasada belirlenmiştir. Bu nedenle bayan eşe teklif edilecek ücret düzeyi değişmeyecektir. Ev işlerine ayrılan zamanının fırsat maliyetini ise piyasa ücreti oluşturmaktadır. Fakat bayan eşin evde yaptığı işlerin önemi giderek azalmakta ve buna paralel olarak ta gölge ücrette giderek azalmaktadır. Gölge ücret negatif eğimli bir eğri şeklindedir. Emek arz eden bayan eşin piyasa ve ev işlerine olan optimal zaman paylaşımı; gölge ücretin piyasa ücretine eşitlendiği noktada oluşmaktadır. Optimal noktaya göre bayan eş zamanının bir kısmını ev işlerine kalan kısmını ise piyasada çalışmaya ayırmaktadır. Piyasa ücretinin artması üzerine bayan eşin ev işlerine ayırdığı zaman azalmakta piyasada çalışmaya ayırdığı zaman artmaktadır. Fakat kadının çocuk sahibi olması ile ev işlerindeki gölge ücretin (ev işlerine verdiği değerin) artması halinde ev işlerine ayırdığı zaman artacak, piyasadaki çalışmaya ayırdığı zaman azalacaktır (Durmaz,2016: 42-43). Bu teori ile Becker, evli kadınların ev dışı işlerde istihdam edilenlerin sayısını

açıklarken aynı zaman da toplumdaki boşanma oranlarının arttığını da açıklamaktadır (Bilen ve Yumuşak, 2008: 8).

Kadın ve erkek işgücü arasındaki bu ayrımcılıklar açıklanmak üzere çeşitli kuramlar ve yaklaşımlar ortaya atılmıştır (Özmen, 2011:29). Bu kuramları İkili Rol Yaklaşımı, Beşeri sermaye yaklaşımı, bölümlenmiş işgücü piyasaları kuramı, Marksist yaklaşım ve feminist yaklaşım olmak üzere beş grupta inceleyelim.

1.3.1 İkili Rol Yaklaşımı

Ücret karşılığı çalışan kadınların, işgücü piyasasındaki konumunu açıklamak üzere ortaya atılan ilk yaklaşımdır. Kadının işgücü piyasasında yer almasıyla birlikte iş piyasasında da ikinci bir rol üstlenmektedir (Durmaz, 2016:45). Kadının çalışması aile ekonomisine ek katkı olarak görülse de önceliğinin ev hayatı olduğu ön görülmektedir. Bu kuram temelde kadınların istihdam içerisine girememeleri ve girseler dahi evde kadın olarak üstlendiği geleneksel rolü, işgücü piyasasında ki çalışan rolünü aynı anda üstlenmesi gerektiğini öngörmektedir (Erbay ve Tuncay, 2006:29). Kadın emeğinin ucuz olması ve güvencesiz koşullarda istihdam edilmesi eğitim ve beceri düzeyi gibi etkenlerle değil ev ile ücretli iş arasındaki çelişkiden kaynaklanmaktadır. Kadının işteki çalışma koşullarının ve saatlerini evdeki aile düzeni ve sorumluluklarına göre ayarlamaya çalışması iş yaşamında kadının dezavantajlı duruma getirmektedir (Duruoğlu, 2007:68).

İkili rol yaklaşım kuramı kadının hem aile içindeki rolü hem de çalışma hayatında ki rolünün aileye zarar vermeden nasıl bağdaştırılabileceği sorusuna yanıt aramaktadır. Bu yaklaşım kadının birinci görevinin aile içi sorumlulukları ve ev ihtiyaçlarının giderilmesi olduğunu kabul etmektedir. Yani ataerkil bir anlayışa sahip olan kuram iş hayatının kadın için ikinci bir planda olduğunu ve amacının sadece aile bütçesine katkı olduğunu kabul etmektedir (Ciner, 2003:14).

1.3.2 Beşeri Sermaye Yaklaşım

Cinsiyet ayrımcılığını ifade eden Neo Klasik İktisadın geliştirdiği en yaygın kuramlardan biriside beşeri sermaye yaklaşımıdır. Beşeri sermaye; hizmet içi eğitim, eğitim kurumlarına devam etme, iş arama ve iş aramak için yer, şehir, ülke değiştirme gibi faaliyetlerle insanın kendine yaptığı yatırım olarak tanımlanmaktadır. Beşeri

Sermaye yaklaşımına göre kadınların daha statüsü düşük olan işlerde yer alması ve erkeklere oranla daha düşük ücret almaları beşeri sermayelerinin yetersizliğindedir (Palaz, 2003:91). Bu kuram, kadınların rasyonel, kendi çıkarını düşünen, tercih ve seçimlerinde özgür olduklarını varsaymakta ve işgücü piyasasına katılmaları, piyasada ki konumlarının, kadınların bilinçli seçimleri sonucu oluştuğunu öne sürmektedir (Özçatal, 2009:56). Kadınların beşeri sermayesini işgücü piyasasına girerken ki eğitim gibi etkeni ve işgücü piyasasının da zamanla edindiği tecrübe açısından analiz etmekte ve beşeri sermaye donanımı yetersiz olan kadınların üretkenliğinin az olacağını ve daha düşük statülü mesleklerde istihdam edildiklerini savunmaktadır. Bu doğrultu da kadınların işgücü piyasasındaki verimlilikleri (beşeri sermaye donanımı) meslek ve iş tercihlerini etkilemektedir (Parlaktuna, 2010:1218).

Kadınların mesleki donanımı ve eğitimi erkek işgücüne oranla daha düşük düzeyde olduğu varsayımı ile daha düşük ücretlerle çalışmak durumunda kaldığı benimsenmiştir. İnsan daha yüksek ücret almayı hak etmesi için kendini geliştirmeli, eğitim almalı ve kendine yatırım yapmalıdır (Büyüknalbant, 2009:21). Kadınların düşük ücretlerle çalışmasının bir başka nedeni ise kadınların evlendikten sonra doğum nedeniyle işe ara vermeleri ve bu süreçte mesleki açıdan kendilerini geliştirememeleridir. İşverenler açısından da düşünce aynıdır. Kadınların düşük ücret almalarının nedeni kadının doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işi kesintiye uğratabileceğidir (Özmen, 2011:31). Beşeri sermaye kuramı kadın ve erkek işgücü arasındaki ücret farklılığının ve ikincil mesleklere yoğunlaşmasının kadının özgür bireysel tercihi olduğunu kabul etmektedir.

Beşeri sermaye kuramı, kadın ve erkek arasında ücret farklılığının temel nedeni cinsiyet farklılığı değil beşeri sermaye farklılığı olarak (normal eğitim, mesleki eğitim, meslekteki tecrübe, beceri düzeyi gibi) kabul etmekte ancak kadınların aile içerisindeki konumunun, işgücü piyasasında ki davranışlarını belirleyen, beşeri sermaye yatırım kararlarını etkileyen bir etken olduğunu dikkate almamaktadır. Fakat yapılan ekonometrik araştırmalarda kadın ve erkek işgücü arasındaki ücret farklılığını açıklamada beşeri sermaye kuramının yetersiz kaldığı da görülmektedir (Durmaz, 2016:46-47).

1.3.3 İşgücü Piyasası Yaklaşımı

Bu yaklaşım işgücü piyasasını ve işgücü piyasası içerisindeki çalışanlarını da iki gruba ayırmaktadır. Birincil işgücü piyasasındaki işler yüksek ücretli, çalışma koşulları iyi düzeyde olan, çalışma güvencesi olan ve işte yükselme olanağı olan işlerdir. İkincil işgücü piyasasındaki işler ise birincil işgücü piyasasının tam tersine düşük ücret, iyi düzeyde olmayan çalışma koşulları, çalışma güvencesi az ve yükselme olasılığı zayıf olan işlerdir. Ayrıca bu piyasada sendikalaşma ve sosyal haklardan yararlanma olasılığı da çok düşüktür (Çetinkaya, 2010:52).

Bu yaklaşıma göre işgücü piyasası içerisinde erkek çalışanlar birincil piyasa da kadın çalışanları ise ikincil piyasada yer almaktadır. Kadın çalışanların ikincil piyasada yer almasının nedeni ise şöyle sıralayabiliriz;

- Birincil işgücü piyasası uzun süre eğitim ve uzmanlaşma gerektirmektedir. Kadınların evlilik, çocuk gibi nedenlerle işe ara verme ihtimali olması dolayısı ile işveren bu uzun süre emeğin kaybedilmemesi için erkek çalışan tercih etmektedir.
- Yukarıda da bahsettiğimiz üzere birincil piyasa da işlerin yetenek, beceri ve eğitim gerektirmesi nedeniyle ücretler yüksekti. Kadınların eğitim ve becerilerinin daha düşük düzeyde olması ücretlerinin düşük olması nedeniyle ikincil piyasada yer alarak düşük ücretlerle çalışmaktadır.
- Birincil piyasadaki işlerin ‘erkek işi’ olarak atfedilmesi kadınlar bu piyasada istihdam edilmesini engellemektedir.
- Kadınlara kesintili çalışma ve bağlılığın olmadığı gibi rollerin yüklenmesi kadınları birincil piyasada yer edinemeyerek ikincil piyasa da çalışmaya itmektedir (Özmen, 2011:31-32).

1.3.4 Marksist Yaklaşım

Marksist kuram ise kadının çalışmasını mülkiyet temelli bir yaklaşım olarak ele almakta Neo-Klasik iktisat kuramını eleştirmektedir. Kadın işgücünü ev içi ve ev dışı alanlar olarak ele almakta, ev içi kadın emeğinin görülmemesini mübadele ilişkileri içerisinde ücret ile değişim değeri kazanması ile açıklamaktadır. Ev içi üretim Neo-Klasik kuramın tersine metalaşmamış karşılıksız emek kategorisinde yer almıştır. Kadının ev dışı etkinliği ücretli emek olarak, ev içi emeğin karşılıksız ve görünmeyen

niteliğinden etkilenmiştir (Kaya, 2009: 6-7) Karl Marx, bir eşya gibi işgücü piyasasında emekçisi tarafından satılan ve kapitalist bir işveren tarafından satın alınan şeyi ‘emek gücü’ olarak tanımlamak ve ücreti de emeğe değil emek gücüne ödenen fiyat olarak kabul etmektedir. Marx’a göre ücret emek gücüne ödenen fiyattır ve insanlar kullanım değerini bu emek için harcayarak oluşturmaktadır (Doğan Günday, 2011:68).

Marksist kuram da aile içerisinde erkek bir burjuva (üst sınıf), kadın ise bir proletarya (alt sınıf) olarak değerlendirilmektedir (Erol ve Yıldırım, 2016:117). Marksist yaklaşıma göre kapitalist sistem içerisinde kadınlar, işgücü piyasasında yedek işgücü ordusunun birer üyesidir. Kapitalist sisteme özellikle evli kadınlar itaatkâr olmaları ve kolaylıkla yönlendirilebilmeleri ile sakin ve düşük ücrete razı olmaları nedeniyle gerekli, faydalıdır (Özçatal, 2009:22).

Kadınlar ekonomik dalgalanma dönemlerinde yedek işgücü durumundadır. Ekonomik kriz yaşandığında kadınlar aile içi gelir sağlamada ikincil konumda oldukları için ilk işten çıkarılanlar olacaktır. Çünkü kadınların işten çıkarılması ataerkil aile yapısını korumacılık olarak algılanacak ve tepki verilmeyecektir (Erbay ve Tuncay, 2006:29-30). Bu durum aynı zamanda işverenin maliyetini düşürecektir. Diğer taraftan kadınların yoğun olarak istihdam edildiği bazı sektörlerde ekonomik kriz dönemlerinde kadınların işlerine son verilmesi sektörün gerilemesine sebep olacağı varsayımı ile kadınların korunması gerektiği düşüncesi yer almaktadır (Ciner, 2003:19).

1.3.5 Feminist Yaklaşım

Feminist iktisat yaklaşımı iki ana tanımlamayı içermektedir. Birincisi geleneksel iktisat, ana-akım iktisat, mevcut iktisat, neo-klasik iktisat gibi hakim iktisadın, feminist bir gözle bilgi kuramı bakış açısıyla köklü eleştirisini ifade etmekte, diğeri ise birinci aşamayı geçerek mevcut olan iktisada alternatif bir iktisat yaklaşımı sunan teorik tartışmaları içermektedir (İşler ve Şentürk, 2017:379).

Feminist iktisatçılar, geleneksel ekonominin kavramsal temelinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yer aldığını, kadınların deneyimlerinin iktisatta yansımada olmadığını iddia ederek geleneksel-neoklasik iktisadı eleştirmektedir. Bu nedenle, kadınların bakış açısı da dahil olmak üzere ekonomiyi gözden geçirip sorgulanmasını önermektedir. (İşler ve Şentürk, 2012: 104). Feminist iktisat, 1960’larda ortaya atılan ‘Geleneksel-

Neoklasik ve Geleneksel-Marksist' paradigmların kadının hem cinsiyet aısından hem de toplumsal rolünün yeniden değerlendirilmesi ile ortaya çıkmıştır (Kalaycı, 2017:537). Her iki paradigma da iktisadi birim olarak aileyi kabul etmekte, aile içerisinde iş bölümü ve kadın emeğinin eşit olmadığı veri alınmakta ve aile kavramı işbirliği içerisinde işleyen birim olarak alınmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısı doğal cinsiyet farkından kaynaklanmamakta, toplum tarafından yapılandırılmaktadır. Feminist iktisat aile içerisinde ki iş bölümünün ve eşlere yüklenen rollerin yeniden yapılandırılması gerektiği n görmekte, her iki paradigmanın da geleneksel anlayışa karşı olduğunu öne sürmektedir (Karataş, 2006:44). Feminist iktisatçılar, yapı ve metot aısından birbirinden çok farklı olan bu paradigmların, hanehalkı teorisi hakkında birbirlerine ne kadar benzeyebildiğini keşfetmişlerdir (Folbre, 1986:247).

1980 yılına kadar ki süreçte ekonomik hayatta kadının durumu ile ilgili çalışmalar yapılmış, 1980'lerin başından itibaren iktisatın yapısı kadınca bakış aısından sorgulanmaya başlanmıştır. Bu dönemde feminist iktisadın önde gelen yazarları, P. England, N. Folbre, A. Jennings, J. A. Nelson, M. Pujol, D. Strassmann ve M. Ferber'dir (İşler, 2010:116). Feminist İktisat, ekonomi içerisinde kadını değil, kadın bakış aaiş ile ekonomiyi incelemeyi amaçlamıştır. Feminist İktisat, kadınların ekonomi içerisinde ki konumunu, davranışlarını dikkate alarak kadınların ekonomik aısından gelişmesine yönelik bir düşünce benimsemiştir (Serdaroğlu, 1997: 73-75).

Feminist İktisat teorisi, kendinden önceki teorilerin cinsiyet aısından bakış aaişına farklı bir yaklaşım izlemektedir (Kırton, 2006:4). Ayrıca feministler erkeklerin kadınların biyolojik görevinin ocuk doğurmak, sosyal görevinin ise çocuğu yetiştirmek olduğu düşüncesine karşı çıkmaktadır (Erol ve Yıldıırım, 2016:117). Kadınların sadece evde değil işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının altında sosyal ve geleneksel değerleri ile erkek egemen düşünce 'patriarkal sistemi' yer almaktadır. Bu sistem, toplum içerisinde erkekleri güçlü kılarak onlara ayrıcalık tanımakta ve birbiriyle etkileşim içerisinde olan ekonomik ve sosyal değişkenler cinsiyet ayrımı oluşurmaktadır (Karataş, 2006:46).

Feminist kuram, diğer tüm yaklaşım ve kuramların kadınlara gerek işgücü piyasasında gerekse aile ve toplum içerisinde yükledikleri ikincil konuma karşı çıkmaktadır. Bu yaklaşım batının kadınlarla ilgili olan alanlarda göz ardı ettiği

olumsuzlukların üzerinde durmuş, Neo-Klasik kuramcılarının toplumca kadına yükledikleri rolleri eleştirmiş ve ikincil planda yer verdiği kadın işgücünün çalışma hayatında gerçek benliğini bulmasını amaçlamıştır (Dalkıranoğlu, 2006:25). Kadınların neden daha az okutulduğu, iş hayatında denetimlerinin az olduğunu, bilim ve teknik uzmanlık alanlarında neden yer almadıklarını analiz etmiş ve mesleki tabakalaşmanın anlaşılmasında önemli katkıda bulunmuştur. Bu kuram mesleki tabakalaşmayı iki boyutta ele almıştır. İlk olarak yatay tabakalaşma, mesleklerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrılmasıdır. İkinci olarak ise dikey tabakalaşma, aynı meslekte ki kadın ve erkek çalışanların farklı iş pozisyonunda yer almasıdır. Erkek çalışanlar daha çok üst düzeyde müdür, şef gibi konumlarda yer alırken kadın çalışanlar ise daha düşük düzeyde mavi yakalı işçiler olarak yer almaktadır (Parlaktuna, 2010:1220).

Feministler, kadınların işgücü piyasasındaki statüsünün bozulmasını da sanayi kapitalizmin uluslararası bir boyuta gelmesindeki rolüne değinmiştir. Gelişmiş ülkelerdeki emek yoğun işlerdeki sömürücülüğün yaygınlaşması cinsiyet arasındaki farkı daha da belirginleştirmiştir. Dışsal baskılar ve ataerkil kurumlar kadının ekonomideki konumuna zarar vermektedir. Kadınlar erkeklerin istihdam edildiği alanların dışında tutularak ekonomide dezavantajlı durumdadırlar (Dalkıranoğlu, 2006:25-26).

1.4 DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA İLİŞKİN POLİTİKA OLUŞUMLARI

Birçok ülkede kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin işgücüne katılım oranından daha düşük düzeydedir. Bu farklılığın nedeni her ne kadar kültür ve sosyal etkenlere bağlanmış olsa da aynı zamanda ekonomik teşviklerin, politikaların yetersizliği, aksaklığı ve yanlış uygulanması da etkenler arasında yer almaktadır (Burniaux, J.-M., R. Duval, and F. Jaumotte, 2003:4).

Kadınların işgücü piyasasında yer almaları hem kendi ekonomik özgürlüklerini kazanması adına hem de ülkedeki üretime katkı sağlaması dolayısıyla da kalkınma kavramı adına önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalar %5 kadın istihdamının %15 yoksulluğu önlediğini göstermektedir (Gerşil, 2015:168).

Dünyada ve Türkiye’de küreselleşme sonrası yaşanan rekabet şartları göz önünde bulundurulduğunda kadınların işgücü piyasasında yer almaları önemli bir faktör olarak görülmektedir. Kadınların güçlendirilmesi sadece kendi başına bir amaç olarak değerlendirilmeyip, ekonomik büyümeye de ivme kazandıracak bir araç olarak değerlendirilmektedir (Doepke ve Tetilt, 2014:1). Bu nedenle ulusal ve uluslararası birçok proje ve programın geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasında daha rahat yer alabilmeleri ve eşitsizliklere maruz kalmamaları için hukuksal düzenlemelerin yapılması, gerekli tedbirlerin alınması önem arz etmektedir. Bu yöntemlerin ve projelerin gerçekleşmesi ve başarılı olabilmesi için iş dünyasının ve toplumun kadınlara bakış açısının ve kadınlara karşı olan değer yargılarının değişmesi gerekmektedir (Özmen, 2011:72).

Bu bölümde ilk olarak Dünyada daha sonra da Türkiye’de kadın işgücü istihdamına yönelik politika oluşumları incelenecektir.

1.4.1 Dünyada Kadın İşgücü İstihdamına Yönelik Politika Oluşumları

Dünyada kadınların işgücü piyasasına katılımları erkeklerden çok daha hızlı olarak artmaktadır. Hızla artan enformel istidam da kadınlar, erkelere göre daha fazla yer almaktadır. Enformel istihdamın artışının birçok nedeni bulunmaktadır. Bunları; yaşama devam edebilmek için gerekli gelirden yoksun olmak, gelir elde etmeye muhtaç olmak, kadınların her sektörde iş bulamaması olarak sıralayabiliriz (Akalan, 2013:29).

Avrupa Birliği’nde kadın ve erkeklere eşit imkânların sağlanmasına yönelik topluluk politikası, 1957 Roma Antlaşması’nın imzalanıp, bu anlaşmanın 119. maddesinde yer alan aynı işte istihdam edilen kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile başlamıştır. 1970’li yıllardan itibaren kadın-erkek fırsat eşitliğine yönelik Avrupa Birliği Komisyonu’nun hazırladığı çok sayıda direktif Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş, üye ve aday ülkelerden ulusal yasalarını bu direktiflerle paralel olarak düzenlemeleri istenmiştir (Bolcan, 2006:93-100). 1970’li yıllarda Afrika’da yaşayan çiftçilerin üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda toplumsal cinsiyetin tarafsızlıktan uzak olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucunda ortaya konulan “Kalkınmada Kadın” (Women in Development) görüşünde kanun yoluyla ayrımcılığı azaltarak, kadınların eğitim ve işgücüne katılımları artırarak kadınların kalkınmada yer edinmelerini sağlamak hedeflenmiştir (Bradshaw-Castellino

ve Diop, 2013:2). 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen "Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi" (CEDAW)'ne birçok ülke taraf olmuştur. Bu sözleşme ile kadınların ilerlemesi için geniş bir çerçeve oluşturulmuş, Türkiye'de dahil olmak üzere 187 ülke tarafından onaylanmıştır (http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf Erişim Tarihi 12.04.2017). Avrupa Birliği 1990 yılında NOW Girişimi (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Program Topluluk Girişimi) uygulamaya konularak, kadının işgücü piyasasına geri dönmeleri kolaylaştırmak, iş dünyasındaki kadına yönelik düşünceleri değiştirmek ve kadınların yeteneklerini geliştirmek amaçlanmıştır (Bolcan, 2006:114-115). Kadının ekonomik kalkınmadaki yerine dair Dünya Bankası, Toplumsal Cinsiyet Stratejisini (Gender Mainstreaming Strategy) kabul etmiş ve cinsiyet eşitliği, bu eşitliğin sonuçlarının önemine dair pek çok rapor yayınlamıştır (İlalan, 2017:12). 1997 tarihlerinde Lüksemburg İstihdam Zirvesi kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisi'nin en önemli ilkelerinden biri fırsat eşitliği ilkesidir. Bu ilke çerçevesinde kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılığın ve eşitsizliklerin engellenmesine yönelik ve kadınların üretken kapasitesinden tam olarak yararlanılmasına yönelik politikalar oluşturulmuştur.

. 2000 yılında kabul edilen Cinsiyet eşitliği için Çerçeve Strateji ile de kadın istihdamının artırılması ön planda tutulmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği programı bağlamında Avrupa Komisyonu 1986'da başkanlığını Prof. Peter Moss'un yaptığı Çocuk Bakım Ağı (Network on Childcare)'ni kurmuş ve böylece iş hayatı ile özel hayatın birlikte yürütülebilmesi, çocuk bakımının desteklenmesi ve kadın dostu istihdam politikalarının benimsenmesinin eşitlik politikalarının önceliği olduğu görülmektedir (Büyükçöşkun, 2014:156-157). Avrupa Birliği'nin kadın politikaları Gender Mainstreaming tasarımı çerçevesinde şekillenmektedir. Neo Liberal bir tasarı olarak kabul edilen Gender Mmainstreaming veya Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Politikası, kadınların güçlendirilerek istihdama katılmaları verimliliği negatif etki etmeyecek şekilde erkeklerle eşit konuma getirilmesini amaçlamaktadır (Kutluay Tutar ve Şahin, 2017:46). 2000 yılında gerçekleşen BM Binyıl Zirvesi sonucu Türkiye'de dahil 189 üye ülke tarafından kadınların istihdamda yer edinmesi önemli amaçlarından olan BM "Binyıl Kalkınma Hedefleri (Millennium Development Goals-MDG)" kabul edilmiştir. Özellikle kadınlar ve gençler için üretken, sürekli ve insana yakışır işin sağlanması hususunda aşırı yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırma, 2015'e

kadar tüm kız ve erkek çocukların ilköğretimlerini eksiksiz tamamlamalarının sağlanması hususunda herkes için evrensel ilköğretim sağlamak ve ilköğretim ve orta öğretimde kız- erkek öğrenci dengesizliğinin tercihen 2005 yılına kadar ve eğitimin her düzeyinde 2015 yılına kadar giderilmesi cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesi hedefleri vurgulanmıştır (İlalan, 2017:14). Avrupa Birliği istihdam piyasalarında eşit fırsatlara ilişkin ADAPT ve NOW Programlarının sona ermesinin ardından bu programları takiben Avrupa Sosyal Fonu kapsamında 2000-2006 dönemi için EQUAL Girişimi hazırlanmıştır. Bu girişim, iş piyasasında cinsiyet, etnik köken, yaş, özürlülük ve yetersiz vasıf gibi birçok nedenle ayrımcılığa maruz kalan insanlara yardımcı olmayı amaçlayan, bu konuda gerekli önlemlerin alınması gerektiğini ileri süren girişimdir. Ayrıca mesleki eğitim alanında uluslararası iş birliğinin geliştirilmesi, farklı meslek ve eğitim sistemlerinin Avrupa düzeyinde ele alınmasını amaçlayan Leonardo Da Vinci Programı ve Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu kapsamında hazırlanan LEADER kadın-erkek arası fırsat eşitliğini teşvik eden önemli adımlardandır (Bolcan, 2006:114-116).

2010 yılında insan haklarının korunması, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların güçlenmesi ve kadın-erkek, kız-erkek çocukları için eşit kalkınmanın sağlanması amacıyla kurulan BM Kadın Birimi (UN Women), BM ülke ekibi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Grubu'nun başkanlığını yürütmekte ve bu doğrultuda çeşitli politika önerileri sunmaktadır (<http://www.unicankara.org.tr/today/1.html#1s> Erişim Tarihi 12.04.2017) Büyük Bunalım sonrası OECD erkek ve kadın çalışanlara daha iyi imkânlar sunmak için 2010 yılında "OECD Cinsiyet İnisyatifi"ni kurmuş ve OECD üyesi olan ve olmayan ülkelerde işgücü piyasasındaki engelleri en aza indirilerek eğitimde, girişimde ve istihdamda cinsiyet eşitliğini amaçlamıştır (OECD, 2012:3). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından 1990 yılından itibaren yayınlanan "İnsani Gelişme Raporu" toplumsal eşitsizliğin kaldırılması ve kadının işgücü piyasasında güçlendirilmesi adına 2016 raporunda politika önerilerinde bulunmuştur. Kadınların işgücü piyasasında yer alabilmesi için esnek çalışma düzenlemeleri, okul öncesi bakım evleri, okul sonrası programlar gibi daha geniş bakım seçeneklerinin bulunması, kadınları girişimciliğe teşvik etmek için arazi politikaları, mevzuatı ve idaresinin kadınlara imkân tanıyacak şekilde değiştirilerek yeni kuralların kanun gücüyle uygulanması, cam tavan sendromu seçim ve işe alımda cinsiyet gerekleri ve işte

muhafaza etmeye yönelik teşvik mekanizmaları, kadınların kamu ve özel sektördeki temsilini artıracığı ve kadın-erkek için üst düzey pozisyonlara terfi kriterleri aynı olmalı; eşit iş-eşit ücrete dayanması gerektiği, başarılı üst düzey kadın yöneticileri rol modeli olarak kullanılarak mentörlük, koçluk ve sponsorluk sağlanması, işyerinde kadının güçlenmesini sağlayabilir (UNDP, 2016:12)

1.4.2 Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamına Yönelik Politika Oluşumları

Kadınların işgücü piyasasında etkin bir şekilde yer aldığı ülkelerin hepsinin refah seviyesinin, kişi başına düşen gelirin ve eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun tesadüfen ortaya çıkmadığı bu ülkelerin yıllardır bu yönde politika geliştirdiği ve geliştirdiği bu politikaları uyguladığı görülmüştür. Dünyanın bütün gelişmiş ülkelerinde bu oran yaklaşık %60 ve üzeriyken maalesef ülkemizde bu oran beklenenin çok altındadır (Metin Ve Arabacı Kariman, 2013:1). Türkiye’de son yıllarda yapılan önemli yapısal ve sosyal değişimlerin kadınların işgücü piyasasında yer almaları daha kolay hale getirdiği görülmektedir. Bu değişimler içerisinde toplumda çalışan kadınlara bakış açısının değişmesi, kimi ailelerin tek gelire ekonomik geçimlerini sağlayamaması, kadınların eğitime katılma oranlarındaki artış, kadınların erken yaşta evlenme düşüncesinin değişerek ileriki yaşlara kayması ve ülkedeki doğurganlık oranının değişmesidir. Tüm bu değişimlere rağmen hala kadınların işgücü katılım oranları düşüş göstermektedir (Özmen, 2011:72).

Cumhuriyetin ilk yıllarında da kadınların mesleki ve teknik eğitime yönelik kız enstitüsü modeli kullanılmıştır. Bu okullarda bir taraftan batı medeniyeti yayılmaya çalışılırken diğer taraftan kadınların en üst görevi olan ev içi işlerine yeterliliğini sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca bu dönemde cinsiyetçi ayırım vurgulanmakta, okullarda verilen derslerde erkek öğrencilere işçi ve teknisyen yetiştirmeye yönelik eğitim verilirken, kızlara ev idaresi çocuk bakımı, yemek ve dikiş öğretmeye yönelik eğitim verilmiştir (Yakut, 2015:94).

30 Eylül 1960 yılında kurulan DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), şimdiki adıyla Kalkınma Bakanlığı devletin ekonomik, sosyal ve kültürel amaçlarını belirlemesine hükümete danışmanlık yapmakta ve bu amaçları gerçekleştirmek için kalkınma planları hazırlamaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2016:5-6). 1963 yılından itibaren hazırlanmaya başlayan ilk beş planda istihdam ikincil bir konumda yer almış, kadınlar bu istihdam

politikalarının içinde yer almamıştır (Ay, 2012:331-332). 6. Beş Yıllık Kalkınma Planında kadın ve mesleki eğitim kavramları ilk kez bir arada kullanılmış ve çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları uygulamadan kaynaklı güçlüklerin giderileceği, teşviklerin sağlanacağı yer almıştır. 7. Beş Yıllık Kalkınma planında ise kadın istihdamı ile esnekleştirme politikaları ilk kez bir arada kullanılmıştır (Yakut, 2015:94). 1995 yılında Dünya Bankası destekli “Küçük Girişimcilik Projesi” 7 ilde yapılan bir araştırma projesi olarak yürütülmüş, kadınların finansal hizmetlere ulaşması (banka kredileri politikaları, hükümet dışı kuruluşlar vs.) için neler yapılabileceği konusunda önermeler geliştirilmiştir (Doğan Günday, 2011: 182).

Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak ve istihdam edilen kadın sayısını artırmak için öncelikle eğitim ile ilgili düzenlemeler yapılması gerektiği ve gelişmiş ülkelerde uygulanan eşit fırsatlar yasası, olumlu eylem politikasının bu düzenlemeler için etkili olacağı düşünülmüştür. Kadınların eğitime katılma durumu arttığında çalışma hayatı içerisindeki konumları da değişecek, ücret farklılıkları azalacak ve kadınlar çalışma hayatında daha yüksek mevkilere ulaşabileceklerdir. Ülkemizde kadınların eğitime katılma durumu ile ilgili olarak ilk adım 1989 yılında eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılmasıyla yapılmış fakat bu yenilik 1998 yılında uygulamaya konulmuştur (İnce, 2010:108). Yine bu programda 1994 yılında başlatılan Dünya Bankası kredili “İstihdam ve Eğitim Projesi” altında 11 adet araştırma tamamlanmış ve yaygın eğitimin yeniden düzenlenerek kadınların üretime yönelmeleri amaçlanmıştır.

Tablo 1.15. İstihdam ve Eğitim Projesi Paydaşları ve Görevleri

Kurum Adı	YÜKÜMLÜLÜKLER
Türkiye İş Kurumu	<p>İstihdam edilmemiş işçilerin üretken istihdam tarafından emilmesini kolaylaştırmak için bir meslek edindirme ve kendi işini kurma eğitim programının tasarlanması ve uygulanması.</p> <p>İş için başvuranların çıkarlarını koruyacak yeterli önlemleri kapsayan istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesine yönelik bir plan geliştirilmesi ve uygulanması.</p> <p>(a) - (i) istihdam bürolarındaki istihdam ve danışmanlık hizmetlerinin ve (ii) seçilmiş eğitim kurumlarındaki danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve (b) istihdam hizmetlerinin otomasyonuna ve ifa edilmesi.</p> <p>Projenin ifasının genel koordinasyonu ve denetlenmesinde ve programın bu bölümünün ifa edilmesinde kullanılacak teknik yardım, personel eğitimi, taşıt ekipman ve malzemelerin temini,</p>
Türkiye İstatistik Kurumu	<p>Bir işgücü piyasa bilgi veri tabanı kurulması da dahil olmak üzere işgücü piyasası verilerinin izlenmesini, kalitesini, zaman açısından uygunluğunu ve elde edilebilmesini iyileştirecek bir programın geliştirilmesi ve uygulanmasını ve piyasa-işgücü gelişmeleri ve trendleri konusunda araştırmaların yapılması ve bilgilerin yayılmasını üstlenmek.</p> <p>Projenin bu bölümünün uygulanmasında kullanılacak teknik yardım, personel eğitimi, teçhizat ve malzemelerin temini.</p>
Meslek Standartları Komisyonu	<p>Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Tanıtma Vakfı içinde yer alacak tümüyle işlevsel bir araştırma ve teknik hizmet ünitesi kurulması ve mesleki analiz, test ve sertifikasyon standartlarının geliştirilmesi için iş programları yöntemleri, politikaları, usulleri ve kolaylıkları da dahil olmak üzere mesleki standartlar ve sertifikasyon kriterlerinin geliştirilmesinin koordinasyonu ve denetlenmesinden sorumlu olmak.</p> <p>Projenin bu bölümünün ifa edilmesinde kullanılacak teknik yardım, personel eğitimi, ekipman ve malzemenin temini.</p>
KSGM	<p>Kadınların istihdam ve eğitiminde mevcut durumu belgeleyecek bir politika ve eylem araştırma programı geliştirmek ve uygulamak, kadınların üretken istihdama dahil edilmelerini, kadınların üretkenliğini ve kazançlarını artırma yollarını belirlemek ve kadınların istihdamını artırıcı bilgi yaymak.</p> <p>Projenin bu bölümünün ifa edilmesinde kullanılacak teknik yardım, seminer, yayın, (ekipman) ve malzemenin temini,</p>

Kaynak: Özmen, F. (2011), *Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Gelişiminde Mikro Kredi Uygulamaları*, Ss. 72-73.

Tarım dışı sektörlerde kadın girişimciliğini özendirerek kadınların çalışma hayatına etkin katılabilmelerinin kamu kuruluşları, bankalar ve sivil toplum örgütleri tarafından desteklendiği ve bununla birlikte kadına yönelik politikaların uygulanmasında sorumlu bir genel müdürlüğün kurulmasına ilişkin yasa çalışmalarına yer verilmiştir (Yumuş, 2011:58). Yukarıda verilen tablo 1.15’te İstihdam ve Eğitim Projesi’nin paydaşları ile görevleri hakkında bilgi verilmiştir.

8. Beş Yıllık Kalkınma Planında “Kadın, Aile ve Çocuk” başlığı altında kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, eşit haklar sunulması ve kalkınma sürecine, iş hayatına, karar alma mekanizmalarına daha fazla katılmalarının sağlanması, “Çalışma Hayatı” başlığı altında ise kadınlar, çocuklar ve sakatlar başta olmak üzere, çalışma hayatın da özel ilgiye muhtaç gruplara özen gösterileceği, “Sosyal Refahın Artırılması” başlığı altın da başta gençler, kadınlar ve özürülüler için olmak üzere işsizliği önleyici kararlar alınacağı vurgulanmıştır (DPT, 2000:73). 1993 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 2000 yılında hayata geçirilen Dünya Bankası destekli “Kadın İstihdamını Geliştirme” projesinde geleneksel olarak erkek egemen iş alanlarında ve diğer bütün alanlarda kadınlara daha iyi iş ve meslek imkânlarının sunulması için politikaların oluşturulması amaçlanmıştır (Doğan Günday, 2011:182). Tablo 1.16’da kadın istihdamını geliştirme projesi faaliyet alanları hakkında bilgi verilmiştir. Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi AB tarafından 1997 yılında kapsama alınmış, Türkiye bu projeyi 2002 yılında uygulamaya başlayarak 2004 yılında tamamlamıştır. Geleneksel aile rolleri nedeniyle birer girişimci olarak yer edinemeyen kadınlar, yeterince beceriye ve eğitime sahip olmayan kadınlar ve bu gibi nedenlerle kayıt dışı istihdamda yer alan kadınların desteklenmesi öncelik edinilmiştir (Özmen, 2011:79-80).

Tablo 1.16. Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi Temel Faaliyet Alanları

Faaliyet Alanları	Kapsam Çalışmaları
Araştırma Fonunun Kullanımı	Kadın istihdamının araştırılmasına yönelik projeleri desteklemek için, araştırma fonu yer almıştır. Söz konusu fon kullanılarak 16 başlıkta araştırma projesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmalar kadın istihdamının iyi bilinmeyen yönlerinin araştırılması, eğitim - istihdam ilişkileri ve sektör araştırmaları ve işveren tutumları temel alanlarını kapsamıştır. Araştırma projelerinin sonuç raporları kitap olarak basılmış, ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara dağıtımı gerçekleştirilmiştir.
Araştırma Sonuçlarının Yaygınlaştırılması / Kamusal Bilgilendirme Faaliyetleri	Proje kapsamında, araştırma sonuçlarının etkin-üretken hale dönüştürülmesi için, çalışmalara Eylül 1995 tarihinden itibaren başlanılmış, bu çerçevede 1996 yılında proje tanıtım broşürü basılmış ve dağıtımı gerçekleştirilmiştir. Yaygınlaştırma faaliyetleri çerçevesinde 29-30 Mayıs 1997 tarihlerinde bir kongre düzenlenmiş ve birinci grup araştırma projeleri sonuçlarının kamuoyuna yoğun bir şekilde duyurulması sağlanmıştır. Yine proje kapsamında, tarımda, fabrikada, atölyede ve hizmetlerde çalışan kadınlara tanıklık eden 1000 saydamdan ve web sitesinden oluşan bir görsel arşiv oluşturulmuştur. Kadın çalışmalarını belgeleyecek olan ve hem kamuoyunun oluşturulmasında hem de eğitim çalışmalarında kullanılacak bir belgesel/tanıtım filmi yapımı planlanmış ve söz konusu film tamamlanmıştır. Yaygınlaştırma faaliyetleri çerçevesinde ayrıca, yukarıda sözü edilen araştırma sonuçlarının kitap olarak basılması ve dağıtımı işi gerçekleştirilmiştir.

Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezinin Kurulması	<p>"Kadın" ve "İstihdam"la ilgili mevcut bilgilerin derlenmesi, sınıflandırılması ve kolayca kullanılabilir duruma getirilmesine ilişkin KSGM'de bir dokümantasyon merkezi kurulmuştur. Kadın konusundaki yeni yayınlar ve araştırma sonuçları, dokümantasyon merkezi otomasyon sistemine girilmiştir. Kadın konusunda çalışan araştırmacıların Türkiye'de ve Dünyadaki gelişmelere ulaşması sağlanmaktadır. Bilgisayar ortamında çalışan bu merkez için "Kadın Konusuna Özel Kavram Dizini" hazırlanmıştır. Merkezde, kitap, makale, tez, seminer, konferans dokümanları ve gazete kupürleri toplanmaktadır.</p>
Toplumsal Cinsiyet Eğitimi Materyalinin Oluşturulması	<p>Proje kapsamında Türkiye'de varolan eşitsizliklerin ve ayrımcılıkların ortadan kaldırılması ve kadın istihdamının geliştirilmesi politikalarının uygulanabilmesi için, toplumsal cinsiyet eğitimi programının uygulanmasının çok yararlı olacağı düşünülmüştür. İstihdam konusundaki araştırmaların ortaya koyduğu ayrımcılıklar, eşitsizlikler ve istihdama geçişin önündeki pek çoğu sosyal karakterli engellerle ilgili bilgilerden, toplumsal cinsiyet konusundaki bir eğitim paketi hazırlanmasının yararlı olacağı düşünülmüştür. Bu çerçevede, eğitimin hedef kitlesi olabilecek farklı gruplara yönelik özgün bir eğitim paketi geliştirilerek çeşitli kuruluşlarda pilot uygulaması yapılmıştır.</p>

Kaynak: Özmen, F., (2011), *Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamının Gelişiminde Mikro Kredi Uygulamaları*, Ss. 73-74.

9. Beş Yıllık Kalkınma Planı AB mali takvimiyle uyumlaştırılarak yedi yıllık olarak belirlenmiş ve daha önceki planlarda amaçlanan esnekleştirme politikalarının hukuki alt yapısının oluşumuna geçilmiştir. Türkiye'nin istihdam yapısı AB ile karşılaştırıldığında istihdamın düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bunun nedeni olarak ise kadınların işgücü ve istihdama yeterince katılamaması öngörülmektedir (Yakut, 2015:98). 2012-2023 arası dönemi kapsayan "Ulusal İstihdam Strateji Belgesi" (UİS) işgücü maliyetlerini düşürmeyi ve esnek istihdam biçimlerini yaygınlaştırmayı hedeflemektedir. Kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki önemli engellerden birinin sosyo-kültürel altyapı olduğu vurgulanmakta ve özellikle kentlerde yaşayan evli kadınların işgücü piyasasında yer almalarını etkileyen çocuk sayısı ve çocuk bakımı gibi etkenlere çocuk bakımı yardımlarının, çocuk bakımı maliyetlerini düşmesi, çalışmanın görece getirisini ve böylece kadınların işgücüne katılımını artıracığı hususun da tedbir ve politikalar oluşturulacağından bahsedilmektedir (Metin ve Arabacı Kariman, 2013:14). 1995 yılında 185 ülkenin imzaladığı Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansında kabul edilen "Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu" Türkiye de imzalayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini taahhüt etmiş ve bunu tüm politikalarına, programlarına yansıtmayı kabul etmiştir (İnce, 2010:104). Bu konferansta alınan kararlar 2008 yılında Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" ile

hayata geçirilmiştir (Yakut, 2015:96). Bu raporda kadınların işgücü piyasasında yer almalarının sadece ekonomik bağımsızlık elde etmekle kalmayıp, kendilerine duydukları güveni de artırarak aile içindeki konumunu iyileştireceği vurgulanmıştır. (Korkmaz ve Korkut, 2012: 46). Tablo 1.17 de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın da sorumlu kuruluşlar ve işbirliği yapan kuruluşlarla ilgili olarak bilgi verilmiştir.

Tablo 1.17. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı

Hedef 1: Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik çabaların hızlandırılması	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar
1.1 Eğitim, mesleki eğitim ve girişimcilik yoluyla kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması	ÇSGB,	KSGM, SHÇEK,
1.2 Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması	İŞ-KUR,	GAP İdaresi
1.3 Geleneksel yapıların yaygınlığının azaltılması için sosyal farkındalığın artırılması	MEB,	Başkanlığı (GİB),
	KOSGEB	Üniversiteler,
		Sendikalar ve
		STK'lar
Hedef 2: Kadınların kırsal alanlardaki ekonomik konumunun iyileştirilmesi		
2.1 Kadınların tarım alanındaki girişimciliğinin teşvik edilmesi	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı,	KSGM, GİB, MEB, Çevre ve Orman
2.2 Kırsal kesimdeki kadınlar için gelir getirici projelerin ve çalışma koşullarını iyileştirmeye dönük projelerin uygulanması	MEB,	Bakanlığı, Ticaret
	İŞ-KUR,	Birlikleri, STK'lar
	ÇSGB	ve Üniversiteler
Hedef 3: İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilmesi		
3.1 Mevcut Çalışma Kanunu'nun revize edilerek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili hükümlerin kanuna eklenmesi	ÇSGB,	İŞ-KUR, Barolar
	KSGM,	Birliği, Sendikalar,
	TÜİK,	STK'lar, ÇSGB
3.2 Benzer işleri yapan kadınlar ve erkekler arasındaki gelir farklılıkları ile ilgili verilerin oluşturulması	Üniversiteler, İŞ-KUR	(SGK), Özel Sektör, KSGM, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları
3.3 Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınması		

Kaynak: Kormaz, A. ve Korkut, G., (2012), 'Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri', Ss. 46.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nı takiben Başbakanlık 25 Mayıs 2010 tarihinde "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi" çıkarılmıştır (Resmi Gazete, 2010: sayı 27591). 10. Kalkınma Planında kadınların işgücüne ve istihdama katılımları artırılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ASPB, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı, İŞKUR, SGK, KOSGEB, Mahalli İdareler, İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonları, Meslek Kuruluşları işbirliği ile tedbir kararı alınmıştır. Kadınların işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması amacıyla kadınlar için esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılacaktır.

Kadınlara iş kurma alanında verilen mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri geliştirilecektir. Kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak amacıyla evde bakım, bakımevi ve kreş hizmetlerinin erişilebilirliği artırılacaktır. Ayrıca işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığını azaltmaya yönelik bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecektir (Kalkınma Bakanlığı, 2014:145).

Kadınların sosyal içermesine yönelik politikaları incelediğimizde Sosyal Güvenlik Yasası'nda, dul, yetim aylıklarında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar olduğu görülmektedir. Kadınlar bir evlilik yapana kadar bu haklardan yararlanabilmektedir (Dedeoğlu, 2012:2018). Yasalara göre kadınlar evlilik yaptıktan sonra bir yıl içerisinde işten kendi istekleriyle ayrılırlarsa kıdem tazminatı alabilmektedir. Erkeklerde bu durum geçerli değildir. Bu hak kadınların işgücü piyasasından çekilmelerine bir teşvik konumunda da görülse de yasada kadının evlilik nedeniyle işten ayrıldıktan sonra başka bir kurumda işe giremeyeceği konusunda herhangi bir madde yer almamaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da kadına yönelik birçok yeni düzenleme mevcuttur. Bunlardan biri de doğum borçlanmasıdır (Aydın, 2016:252). “Doğum Borçlanması” sigortalı çalışan kadınların doğum nedeniyle çalışmadıkları günlerin geriye dönük olarak borçlanılmasını öngörmekte ve yeni dünyaya gelen bebeği emzirmesinden dolayı “Emzirme Ödeneği” altında maddi destek verilmektedir. Emzirme ödeneğinden yararlanabilmek için doğumdan önceki bir yıl içerisinde 120 gün prim yatırılmış olması gerekmektedir. Kadına verilen diğer bir hak engelli çocuğu olan kadınların emekliliğidir (Dedeoğlu, 2011:68) 4857 sayılı İş kanununda yer alan düzenlemeler ile yaşları ve medeni hali dikkate alınmadan 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde emzirme odası ve kreş bulundurması zorunlu hale gelmiştir. İlk defa çalışacak kadın çalışanlar için (ilk defa çalışan bütün kadınlar ile 19 ve 20 yaş arasındaki gençler) işverene 3 yıl boyunca vergi indirimi sağlanmaktadır. Çalışan annenin 6 yaşından küçük çocuklarına bakan aile büyükleri için 425 TL bakım ücreti ödenecektir (Özmen, 2017:9).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ YAPISI

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına girişi cumhuriyetin ilanı ile başlamış, köyden kente göç ile ivme kazanmış ve ekonomide yaşanan dalgalanmalar sonucu kadınlar işgücü piyasasında yer edinmiştir. Kadınlar, geçmişten günümüze işgücü piyasasına girmekte ve işgücü piyasasında yer edinmekte birçok görünmez engelle karşı karşıya kaldığı görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerin kaynağı olarak çalışma hayatının erkeğin yapısına daha uygun olması ve kadının yapısı gereği ona biçilen toplumsal rollerin varlığı gösterilebilmektedir. Özellikle kadına yüklenen toplumsal roller engelleri daha da artırmaktadır. Kadın aile hayatı ve iş hayatı arasında seçim yapmak zorunda kalmakta ve bu durum kadında isteksizliğe yol açmaktadır. Sonuç olarak kadınlar çalışma hayatını ikinci bir plana atarak işgücü piyasasından çekilmektedir (Susam, 2013:68).

Bu bölümde Türkiye'de kadın istihdamının genel görünümü ele alınacak, kadınların genel istihdam içerisinde ki yeri incelenecektir. Daha sonrasında Türkiye'de kadın istihdamının karşılaştığı sorunlar ele alınarak, bu sorunlar çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar ve aile hayatında karşılaştığı sorunlar olmak üzere iki boyutta incelenecektir.

2.1 TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının oldukça düşük olması işgücü piyasasının en belirgin özelliğidir. Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı da Türkiye'de emek piyasasının en önde gelen sorunları arasında yer almaktadır (Talaş ve Çakmak, 2013:19). Bu bölümde kadınların genel istihdam içerisinde ki yeri; işgücüne katılım oranı, istihdam ve işsizlik durumu çerçevesinde bahsedilecek, kadının işgücünün sektörlerine göre dağılımı, kadın İstihdamının eğitim durumuna ve mesleklere göre dağılımı istatistikî verilerle incelenecektir.

1923-1970 yılları arası dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de kadın işgücü rakamları ve oranları ile ilgili veri bulunmamaktadır. Genel olarak incelediğimizde dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde kadınların işgücü piyasasına girişleri sanayi

devrimi ile birlikte gerçekleşmemiş, 1915 Balkan savaşlarıyla başlayan erkek işgücü oranındaki azalma, işgücü talebini artırmış ve kadınlar emek piyasasında önceleri geçici olarak yer edinmiş, savaşların devam etmesiyle birlikte kalıcı olarak yer almaya başlamışlardır (Erol, 2015:2). Türkiye 1930'lu yıllarda ithal ikameci sanayi modeline geçmiş, bu dönemde ülke içerisinde ki talebi teşvik etmek için ücretleri ve maaşları yüksek tutularak satın alma gücü artırılmaya çalışılmıştır. Artan ücretler ve yüksek maaşlar erkeğin evi tek başına geçindirmesine olanak vermiş bu durumda kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasına neden olmuştur (İşler ve Şentürk, 2016:763). 1950'li yıllar da kentsel dönüşümün başlamasıyla birlikte çoğu kadın, kırsal hayatta ki ücretsiz aile işçiliğini terk ederek kentlere göç etmeyi tercih etmiş ve Türkiye'de gerçek anlamda ilk kez kadınların 1950'li yıllarda emek piyasasında yer aldığı görülmektedir (Korkmaz ve Alacahan, 2013:889).

1915 Balkan Savaşı sırasında azalan erkek işgücüyle artan talebi karşılamak amacıyla Türkiye'de kadın işgücü istihdamı başlamıştır. Cumhuriyet döneminin getirmiş olduğu hukuk, eğitim, siyasi ve sosyal alandaki yeniliklerle kadının toplumda ki rolü değişmiş emek piyasasında ki ağırlığı artmıştır. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde kadınlara kendi mücadeleleri sonucu bu haklar verilmemiş, doğrudan devletin amaçları doğrultusunda verilmiştir. Bu nedenden dolayı Cumhuriyet döneminde devletin feminizm politikası uyguladığı söylemek mümkündür (Yaprak, 2003:103-106). Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte başlayan bu dönemde, ilk on yılda yapılan düzenlemelerle kadınların kamusal hayata atılmaları ve yer edilmeleri için çok önemli çalışmalar yapılmıştır. Cumhuriyet ilan edilmeden önce, Atatürk tarafından 1923 yılında İzmir de kurulacak olan yeni devletin alt yapısını oluşturmak ve sorunların belirlemek için iktisat kongresi toplanmıştır. Bu kongreye yurdun dört bir yanından, toplumun her kesiminden temsilciler katılmıştır (Erarslan, 2009:17). Savaş sonrası oluşan ağır ekonomik şartlar nedeniyle istihdama katılan kadın işçileri temsilen Hayriye, Elif, Emine, Şefika, Münire ve Nigar Hanımlar kongreye davet edilmiş ve katılmışlardır (İşler ve Şentürk, 2016:762). 1923 İzmir İktisat Kongresin de kadın çalışanları korumaya yönelik önemli bir adım atılarak, kadın işçilere doğum öncesinde ve sonrasında 8 hafta ve ayda üç gün ücretli izin verilmesi için gerekli olan yasanın hazırlanması kararı alınmıştır (Yılmaz, 2006:73). Yıllar itibariyle kadınlara verilen hakları inceleyecek olursak;

29 Ekim 1923: Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınların kamusal alana girebilmesi için gerekli yasal ve yapısal reformlar hazırlanmaya başlanmıştır.

3 Mart 1924 *Tevhid-i Tedrisat Kanunu*: Eğitim laikleştirilmiş, tüm okullar Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır. Kız ve erkekler eşit haklarda eğitim görmeye başlamıştır (Dalkıranoglu, 2006:18). Teşkilatı Esasiye Kanunu ile ilköğretim tüm çocuklar için zorunlu hale gelmiş, sonraki yıllarda da kızlara yönelik olarak; ebe, hemşire, öğretmen, kız sanat enstitüleri açılmış ve kadınların meslek edinmeleri için etkili olmuştur (Yılmaz, 2006:73).

17 Şubat 1926 *Türk Medeni Kanununun Kabulü*: kanun erkeğin çok eşliliği ile tek taraflı boşanmasına ilişkin düzenlemeleri kaldırmıştır. Kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve mallar üzerinde tasarruf hakkı tanınmıştır.

1930 *Belediye Yasası*: Kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanımıştır (Dalkıranoglu, 2006:18).

1930 tarihli 1593 Sayılı *Umumi Hıfzısıhha Kanunu*: Devletin sosyal politika alanında kadın işçileri koruma amaçlı ilk müdahalesidir. Kanun; kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süreleri, işin özelliği, kadın ve çocuk işçilerin bedensel nitelikleri yönünden çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler içermektedir (Erarslan, 2009:17).

26 Ekim 1933: Yapılan “Köy Kanunu” değişikliği ile kadınlara muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakkı verilmiştir.

5 Aralık 1934: Yapılan anayasa değişikliği ile kadınlara seçme seçilme hakkı tanınmıştır. 8 Şubat 1935 yapılan 5. Dönem TBMM seçimlerinde 17 kadın milletvekili meclise girmiş ve ara seçimlerde bu sayı 18'e yükselmiştir (Dalkıranoglu, 2006: 18).

1936 Tarihli 3008 Sayılı *İş Kanunu*: Devletin çalışma yaşamına kapsamlı ilk müdahalesidir. Bu kanunun yürürlükte olmasına rağmen aynı işi yapanlar arasında ücret farklılıkları bulunuyordu. Kanuna göre işveren, işçiler tabi olacakları hükümleri gösteren, ücret farklılıklarını görebilmeleri için bir ‘dahili talimatname’ hazırlamak zorundaydı.

Kadın işçilerin istihdamına ilişkin ilk önemli sayısal veri kaynağı 1927 sanayi sayımı sonuçlarıdır. Sanayi sayım sonuçlarına göre; 14 yaşından büyük işçiler toplam 124 444 işçi içerisinde 29 533'ü yani %23,73'ü kadındır. 14 yaşından küçük toplam 22 684 işçiden ise 8 107'si yani %38,74'ü kız işçidir. Aynı kuruluştaki görev alan 7 817 memurdan %20,58 yani 1 609 kadın memurdur. Kadın çalışanlara “İşveren” statüsünde incelersek toplam 10 941 işveren arasında sadece %0,14'ü yani 155'inin kadın olduğu görülmektedir (İşler ve Şentürk, 2016:762). 1927 yılında kadınların tarımdaki oranı % 96,2'den, 1935 yılında % 94,25 gerilemiştir (Yaprak, 2003:107-108). 1936 tarihli İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra iş kanunu kapsamına giren ücretliler içerisinde kadın ve çocuk çalışanlara ilişkin 1937, 1943 ve 1947 yıllarına ait veriler aşağıda tablo 2.1'de verilmiştir.

Tablo 2.1. 1936 İş Kanunu Kapsamında Cinsiyete Göre Çalışan İşçilerin Sayısı Ve Yüzde Dağılımı

	1937		1943		1947	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çocuk (12-18 yaş)	23 347	8,80	51 871	18,86	20 845	7,21
Kadın	50 131	18,89	56 937	20,70	50 851	17,59
Erkek	191 863	72,11	166 275	60,45	217 451	75,20
Toplam	265 341	100.00	275 083	100.00	289 147	100.00

Kaynak: Makal, A., 'Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi', Çalışma ve Toplum, 2010/2 Ss. 23.

Kadın istihdamı 1937 yılında yaklaşık %18'lik bir orana sahip iken 1943 yılında yaklaşık %12'lik bir artışla %20'lere yükselmiştir. Aynı zamanda çocuk istihdamı da yaklaşık 2,5 kat artarak 51 871'e ulaşmıştır. Kadın ve çocuk istihdamında kısa sürede hızla artan bu oranlardaki değişimin en etkin nedeni II. Dünya Savaşıdır (Makal, 2010:23). II. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla birlikte Türkiye bu savaşa katılmamış olsa da seferberlik yardımı nedeniyle erkek işgücünde yine bir azalma görülmüş ve kadınların tarımsal faaliyetlerdeki oranı azalmış diğer mesleklerdeki oranlarında artış görülmeye başlanmıştır. Türkiye'de neredeyse nüfusun yarısını oluşturan kadınların, el sanatları ve tarım dışındaki alanlarda çalışma hayatında II. Dünya Savaşı sonrası yer almaya başlamış, planlı döneme geçişle hız kazanan sanayileşmenin beraberinde getirdiği, iç göç dalgası ile ivme kazanmıştır. 1950'li yıllarda sanayileşmenin ve köyden kente göçün hız kazanmasıyla kadınlar çalışma hayatına daha aktif olarak katılmaya başlamışlardır. Toplumsal yapıda gerçekleşen gelişmelerle kadın bilinçlenmeye başlamıştır. Eğitimler alarak kendini geliştiren kadınlar, hizmet sektöründe ve diğer

sektörlerde çalışmaya başlamış, yeni ve farklı roller üstlenmişlerdir (Doğan ve Kaya, 2014:96).

Tablo 2.2. 1955-1980 yılları Cinsiyete ve İktisadi Etkinlik Sektörüne Göre Dağılımı (%)

Yılları	Erkek			Kadın		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1955	70.68	10.95	18.37	96.14	2.32	1.54
1960	66.68	11.79	21.53	95.39	2.75	1.86
1965	64.29	13.02	22.69	95.83	1.56	2.60
1970	55.58	12.36	32.07	90.30	5.12	4.58
1975	56.40	12.06	31.54	89.31	4.25	6.44
1980	44.54	15.85	39.61	87.86	5.53	7.61

Kaynak: Tansel, A., 'İktisadi Kalkınma Ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları Ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri', Economic Research Center (ERC) Working Papers in Economics 01/05T May 2002; Ss. 28.

Yukarıda verilen Tablo 2.2'de erkek ve kadınların, çalıştıkları iktisadi etkinlik sektörüne göre dağılımı verilmektedir. 1955 yılında kadınların yaklaşık %96'sı erkeklerin ise %70'i tarım sektöründe yer almaktadır. 1980'li yıllardaki rakamlara baktığımızda kadının, tarım sektöründeki payı hemen hemen değişmemiş iken erkeklerin tarım sektöründeki payı büyük oranda gerilemiştir. Sanayi sektörünü incelediğimizde; 1955 yılında erkeklerin sanayideki oranı %10 civarında iken 1980 yılında yaklaşık olarak %16'ya yükselmiş, gelişmiş ülkelere oranla çok düşük düzeyde bir artış görülmüştür. Kadınların ise sanayi sektöründeki payı yok denecek kadar az %2,32'dir. Bu oran 25 yıl sonra 1980'de %3'lük bir artışla %5,53'e yükselmiştir. Bu dönemde yapılan kalkınma planlarının, kadınların istihdamı artırmak açısından gözle görülür ortaya koyduğu bir farka rastlanılmamıştır. Diğer bir sektör olan hizmet sektöründe ise; 1955 yılında erkeklerin oranı yaklaşık olarak %18,37 kadınların oranı %1'dir. 1980 yılında bu oranlar erkeklerde yaklaşık %40'a kadınlarda %8'e ulaşmıştır.

1960'lı yıllarda yeni bir planlı döneme geçilmiş ve istihdam ekonominin kalkınma unsurlarından birisi haline almıştır. Kadın istihdamı ile ilgili ilk ifadeler VI. BYKP'nın hedef ve stratejisinde kullanılmıştır. Kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmanın yararlarından daha fazla faydalanmaları için; eğitim, sağlık ve kadın istihdamının artırılacağı ifade edilmiştir (Küçükkalay, 1998:6). Planlı kalkınma döneminin başladığı 1963'lü yıllarda kadın- erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın asıl ögesi olan kadına yönelik düzenlemelere rastlanılmamıştır (Önder, 2013:40).

Kadınların nüfusunun erkeklerin nüfusuna sayısal olarak eşit olmasına rağmen, kadın nüfusunun ikinci plana itilmesi ekonomik sorunlarla beraber, sosyolojik ve kültürel dengesizliği getirecek sosyal adaletinde zayıflamasına neden olacaktır (Küçükkalay, 1998:2). Türkiye ekonomisi, öncelikle 1970’te stagflasyon kriziyle birlikte ciddi boyuta ulaşan yükselen enflasyon ve ilerleyen yıllardaki birinci ve ikinci petrol kriziyle artan ödemeler bilançosu açığını çözebilmek için, IMF desteğinde istikrar tedbirleri uygulamaya başlamıştır. İhracata yönelik olarak sanayi stratejisi uygularken, tarıma yönelik sübvansiyonların önemli ölçüde azaldığı görülmüştür. Politikardaki değişikliklere rağmen kadınların işgücüne katılma oranındaki azalma devam etmiş ve tarımda istihdam edilen kadın işgücüne katılım oranı azalırken, sanayi ve hizmet sektöründe ki kadın istihdamında ise artış görülmemiştir (Erarslan, 2009:20).

Türkiye’de kadın istihdamının seyrinin izlenebileceği Devlet İstatistik Enstitüsü 1966’da Hanehalkı İşgücü Anketlerini uygulanmaya başlamış fakat parça parça olduğundan bu anketin sonuçları bir zaman serisi içerisinde karşılaştırılabilir özelliği taşıyamamıştır. 1988’de düzenli aralıklarla ve zaman serisi içerisinde karşılaştırılabilir veriler sağlayan, yeni örnek hacmi ve geliştirilmiş soru kâğıdı kullanılarak Hane Halkı İşgücü Anketi uygulaması başlamıştır. Bu nedenle 1980- 1988 arası işgücündeki değişimleri izleyebileceğimiz veri olmadığı için, kadın işgücü ile ilgili veriler 1988’den itibaren sağlanabilmiştir (Ecevit, 1998:42-44). 1980 sonra makroekonomik değişmelerin kentlerdeki nüfusa yansımaları olumsuz sonuçlar doğurmuş ve kentlerde yaşayanlar daha çok ekonomik gelir elde etme yolları aramaya başlaması, işgücü katılım oranlarında artış olacağı beklentisini düşündürmüştür. Fakat bir sonraki başlık altında inceleyeceğimiz tablo 2.6’da da görüleceği üzere tam aksine sonuçlar ortaya çıkmıştır (İşler ve Şentürk, 2016:763).

Türkiye’de kadın işgücü istihdamının düşük olmasında ki en önemli etkenlerden biri de 1980 yılında Türkiye’nin yaşadığı kriz ve dar boğaza çözüm olarak görülen 24 Ocak 1980 kararlarıyla IMF ve Dünya Bankası’nın talepleri doğrultusunda ithal ikameci büyüme modelinden, ihracata dayalı büyüme modeline geçilmesidir. IMF ve Dünya Bankası kaynaklı bu yapısal uyum politikalarıyla neoliberal politikalar çerçevesinde serbest piyasa ekonomisi öne çıkarılmış, kamu ekonomisinin faaliyet alanı daraltılmış, özelleştirme yoluyla kamu işletmelerinin büyük kısmı özel sektöre devredilmiştir. Bu

nedenle kamunun sabit yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artmaması, işgücü arzı artarken bu artışı karşılayacak talebin oluşmamasına neden olmuştur. Genel olarak istihdam daralmış, işsizlik artmıştır (Karabıyık, 2012:239). Ülke ekonomisinin bu yıllarda uluslararası piyasalara daha fazla oranda eklenmesiyle birlikte, tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi özellikle emeğin yoğun ve bol olduğu sektörler, yerli firmaların uluslararası piyasalarda rekabet edebilmeleri için stratejik sektörler ortaya çıkmıştır. Tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi sektörlerin stratejik sektör olarak öne çıkmalarının nedenlerinden biri, ucuz ve örgütsüz emek arzının en büyük kaynağının oluşturan kadınların bu sektörlerde tercih edilmeleridir. Yeteri kadar eğitim alamamış, düşük vasıflı ve ucuz olan kadın emeği, bu sektörlerde yoğun olarak yerli firmaların, uluslararası piyasalarda rekabet ederken en büyük avantajı olarak tercih edilmiş ve çok düşük ücretlerle, çok büyük oranlarda kayıt dışı istihdam olarak piyasalarda yerini almıştır (Metin ve Arabacı Karıman, 2013:5).

Bu bölümde Türkiye’de kadın istihdamının genel istihdam içerisindeki yeri, sektörel dağılımı, eğitim durumuna göre dağılımı ve mesleklere göre dağılımı ele alınacaktır.

2.1.1 Kadınların Genel İstihdam İçerisindeki Yeri

Kadınların işgücüne katılımı sürdürülebilir kalkınmada önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasına dikkat çekilmekte ve kalkınmanın sağlanmasındaki önemi tekrar gündeme gelmektedir. Kadınların ekonomik yaşama daha fazla katılmaları, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almaları, aile içerisindeki konumunun iyileştirilmesi kalkınmanın gereği iken, üretim faktörleri içerisinde kadın işgücünün yok sayılması veya atıl kalması büyük bir ekonomik kayıp olarak düşünülmektedir (Işık Erol, 2015:6).

Kadınların işgücüne katılım oranı diğer ülkelere göre Türkiye’de çok düşük seviyelerde kalsa da Türkiye kendi içerisinde büyük bir yol kat ettiği görülmektedir. Geçmişten günümüze kadınların işgücüne katılım oranının düşük düzeyde seyrettiği görülmekte, bu düşüşün sebebi olarakta kırsal alanda, tarım sektöründe kadınların işgücüne katılım oranının düşmesi olarak değerlendirilmektedir. Türkiye 1988 yılında kentsel alanda %17,7 kadın işgücüne katılma oranına sahip iken, 2013 yılında bu oranın

%28'e yükseldiği görülmektedir. Kentteki işgücüne katılım oranında ki bu artış, Türkiye'de kadın işgücü piyasasında ki gelişmenin göstergesi konumundadır. OECD ve AB ülkelerinin 2016 yılı kadın işgücüne katılım oranını incelersek; AB ülkeleri arasında en yüksek kadın işgücüne katılım oranına sahip olan ülke %60'lık bir oranla İsveç'tir. OECD ülkeleri arasında ise en yüksek kadın işgücüne katılım oranına sahip olan ülke %70,5 oranıyla İzlanda'dır (TÜİK, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler (Erişim Tarihi 30.06.2017).

Tablo 2.3. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu

İşgücü Durumu	2007		2015	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus (Bin)	24,513	25,480	28,573	29,281
İşgücü (Bin)	17,098	6,016	20,453	9,225
İstihdam Edilenler (Bin)	15,382	5,356	18,562	8,058
İşsiz (Bin)	1,716	660	1,891	1,167
İşgücüne Katılma Oranı	69,80%	23,60%	71,60%	31,50%
İşsizlik Oranı	10%	11%	9,20%	12,60%
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	11,40%	17,30%	10,50%	17,20%
İstihdam Oranı(%)	62,70	21,00	65	27,50
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus (Bin)	7,415	19,464	8,120	20,056

Kaynak: Karadeniz, O. ve Yılmaz H. H., 'TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma', 08.03.2017, Ss. 6.

Türkiye'de 2007 yılında 5 bin 356 kadın (%21) istihdam edilmektedir. 2015 yılında ise istihdam edilen kadın sayısı 9 bin 225'e (%27,5) yükselmiştir (Karadeniz ve Yılmaz, 2017:6).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdamı son on yılda hızla artış göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'den elde edilen verilere göre 79 ülke içerisinde 2007-2015 yılları arasında ülkemiz, kadınların işgücüne katılım oranının en fazla arttığı yedinci ülke konumunda yer almıştır. Kadınların işgücüne katılım oranı 2007'de %23 iken 2015'te %31,5'e yükselerek artış göstermiştir. Bununla birlikte ülkemiz hala Avrupa Birliğine üye ülkelerin ortalamasının (%57,6) oldukça altındadır. 2017 yılına ilişkin işgücü ve istihdamın genel görünümü tablo 2.4'de görülmektedir. Türkiye'de 2017 yılında, erkek nüfus 40 milyon 535 bin 135 kişi iken, kadın nüfusu 40 milyon 275 bin 390 kişi olmuştur. Nüfusun %50,2'sini erkekler oluştururken %49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, İstatistiklerle Kadın:2017). 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilebilir olanların sayısı 59 milyon 894 bin kişi iken bunların sadece 30

milyon 244 bini kadın işgücüdür. İşgücüne katılım oranı erkekler de %72,5 iken kadınlarda % 33,6'dır. Türkiye'de istihdam edilen 28 milyon 189 bin kişi içerisinde sadece 8 milyon 726 bin kadın istihdam edilmektedir.

Tablo 2.4. Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (2017)

GÖSTERGELER	TOPLAM	ERKEK	KADIN
15 Ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (BİN)	59 894	29 649	30 244
İşgücü (BİN)	31 643	21 484	10 159
İstihdam Edilenler (BİN)	28 189	19 460	8 726
Zamana Bağlı Eksik İstihdam (BİN)	400	271	128
Yetersiz İstihdam (BİN)	661	514	147
İşsiz (BİN)	3 454	2 024	1 431
İşgücüne Katılma Oranı (%)	52,8	72,5	33,6
İşsizlik Oranı (%)	10,9	9,4	14,1
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	13,0	10,7	18,5
İstihdam Oranı (%)	47,1	65,6	28,9
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus (BİN)	28 251	8 166	20 085

Kaynak: TÜİK, 'Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar Ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu', Erişim Tarihi: 08.08.2017.

2.1.1.1 İşgücüne Katılım Oranı

Türkiye'nin, sürdürülebilir bir kalkınma ve yoksullukla mücadelede edebilme konusunda hedeflenen gelişmişlik düzeyine ulaşabilmesi için çalışabilir durumda olan nüfusun önemli bir oranının ekonomik kalkınma süreçlerine katılması gerekmektedir. Hem politik hem de teorik nedenlerden dolayı sürdürülebilir kalkınma da kadınların işgücüne katılımı, önemli bir etken kabul edilmektedir (Evans ve Kelley, 2008:289).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları OECD ülkeleri arasında görülen oranlardan, en düşük düzeye sahip olanlardan birisidir. Tablo 2.5'te inceleyeceğimiz üzere erkeklerin işgücüne katılım oranı 1955 yılında %95 iken 1980 de %79,8'e düşmüştür. Kadın işgücü oranı ise 1955'te %72 iken 1980'de %45'lere düşmüştür. Türkiye'de kadın işgücü oranları, erkeklere oranla daha hızlı bir düşüş oranına sahiptir ve genel olarak yıllar itibariyle düşüş göstermektedir (Tansel, 2002:4). Bu düşüşle ilgili olarak, 1970'li yıllardaki kadın istihdamında ki ve kadın işgücüne katılım oranıyla ilgili sorunun makro düzeyden gelen bir sorun olduğu düşünülmektedir. Bu sorunlar içerisinde kadın işgücünü etkileyen doğrudan sorunların neler olduğu incelenmiş fakat

bu dönemde yaşanan yapısal nedenli sorunlarla, konjonktürel nedenli sorunları birbirinden ayırmanın güç olduğu görülmüştür (Buğra, 2010:8).

Tablo 2.5. 1955-1980 Yılları İşgücüne Katılma Oranı

Nüfus Sayım Yılları	Erkek	Kadın
1955	95.4	72.0
1960	93.6	65.4
1965	91.8	56.6
1970	79.5	50.3
1975	80.9	47.3
1980	79.8	45.8

Kaynak: Tansel, A., *İktisadi Kalkınma Ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları Ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri*, Economic Research Center (ERC) Working Papers in Economics, 01/05T May 2002, Ss. 24.

Genel olarak ifade etmek gerekirse; 1950-1980 döneminde endüstrinin sunduğu fırsatların çoğunlukla erkekler kullanmış, kadınlar tarım temel istihdam kaynağı olmaya devam etmiştir. Kente gelerek tarımsal faaliyet alanından uzak kalan kadın, işgücüne dahil edilen nüfusa katılmamış, ev kadını adı altında nitelendirilmiştir. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar ise sosyal güvensiz ve herhangi bir ekonomik getirileri olmaksızın ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılmaktadır. Bu nedenle tarım sektöründe kadınların istihdam oranı yüksektir. Kadınlar, işgücü hesaplamalarına katılmamakta ve işsiz kalmaları da teorik olarak mümkün görülmemektedir. İşsiz kalmaları mümkün görülmediği için istihdam politikalarında yer almamaktadır. İşgücünde görülen bu azalışın, işgücüne katılımının hesaplanış biçiminden kaynaklandığı söylenebilir (Önder, 2013:36-37).

Ülkemizde kadın istidamı ile ilgili 1984-1989 DPT Kalkınma Planı içerisinde, tüm plan dönemi boyunca kadın işgücü arzının bin kişi olacağı öngörülmüştür. 1980'li ve 1990'lı 'işsiz erkek dururken, kadına iş verilmez' düşüncesinin hakim olduğu yıllardır (Burtan Doğan ve Kaya, 2014:96). 1985'te kadına karşı her türlü ayrımcılığın ve kalıplaşmış kadın-erkek ön yargıların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacı taşıyan CEDAW'a Türkiye taraf olmuştur (Metin ve Arabacı Kariman, 2013:24). Rakamlardan da görüleceği üzere uygulama üzerinde herhangi bir değişim görülmemektedir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğe dair ilk ifadeler kullanılmış fakat Yedinci ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın içeriğine bakıldığında kadının

sadece aile içerisinde tanımlayan anlayışın hakim olduğu görülmektedir (Önder, 2013:40).

Tablo 2.6’da inceleyeceğimiz üzere Türkiye’de yıllar itibariyle Türkiye’de kırsal ve kentsel alan ayrımı dikkate alarak incelersek; genel işgücü katılım oranı içerisinde özellikle kadın işgücü katılım oranının kentte daha düşük olarak yer aldığını görürüz. 1980’li yıllarda kırdan kente olan göç oranının da artış olmasına rağmen kadınların işgücü oranının düşmesindeki temel sebep olarak kadınlar kırsal alanda tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç edince yine ücretsiz ev işlerinde ev kadını statüsünde, işgücünün dışında kalmış olması gösterilmektedir. Kırsal kesimde işgücü katılım oranlarının yüksek olması önceki bölümlerde bahsettiğimiz gibi, kadınların tarımsal kesimde ücretsiz olarak çalışmalarına rağmen işgücü içerisine dahil edilmeleridir. Fakat kente göç ile ev kadını, anne rolünü üstlenen kadın yine ücret almadığı halde işgücü içerisine dahil edilmemektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008:93). Toplumsal yargıyla kadınlara yüklenen; sabır, uysallık ve itaatkârlık özellikleri kadınların, vasıfsız, düşük ücretli, sıkıcı, dikkat ve hüner gerektiren, rutin işlerde yoğunlaşmalarına sebep olmuştur. Kadın işi olarak ayrılan kavram içerisinde; ev içi sorumlulukların uzantısı olarak ev dışındaki bakım, temizlik ve eğitim gibi işler ya da güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işler, toplumsal konulu işler yer almaktadır. Kadının çalışma hayatında, kabul görmüş toplumsal yargılar ve kavramlarla birlikte kadın-erkek ayrımı da en katı noktada yer almaktadır. Bu nedenle kadınların, yüksek kazançlı ve yüksek vasıflı işlerden yoksun oldukları, eşit işe eşit ücret alamadıkları, düşük statülü, yarı zamanlı ve enformel işlerde yer aldıkları görülmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012:52). Formel işgücü; kentlerdeki ticaret, endüstri ve hizmet sektörlerindeki sürekli ve geçici işlerde çalışanlar ve kamu kesiminde çalışanları kapsamaktadır. Enformel sektör ise kentlerde formel sektörde sürekli iş bulamayan, gündelik, geçici olarak çalışan, küçük sermayelerle ve niteliksiz işgücü olarak bağımsız çalışılan, güvencesi olmayan, düşük ücretli ve gayri resmi, marjinal sektör olarak tanımlanan ikincil piyasadır (Erdut, 2005:12). Kırsal alanlarda kadın işgücü katılım oranı kentsel alanlardakine oranla yıllar itibariyle daha yüksektir. 1988 yılında erkek İKO %78,1 iken kadın İKO %17,7’dir. Kentsel alanlardaki cinsiyet ayrımcılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kırsal alanda ise erkek İKO %84,7 iken kadın İKO %50,7’dir. 1988-1999 arasındaki dönemde %17’lik düzeyde düz bir profil izlemiştir.

1993 yılında itibaren kırsal alandaki kadınların İKO'da düşüş eğilimine girmiştir. Göç olgusunun da etkisinin sürdüğü bu yıllarda bu düşüşün diğer bir nedeni; tarımsal fiyatların düşmesiyle birlikte tarımdaki ücretlerin de düşmesidir. 2000'li yıllardan itibaren kentlerde kadınların İKO artmış, kırsal alanlarda ise azalmıştır. Kadınların tarımda kendi hesaplarına çalışmaması, kentlerde sanayi, hizmet sektörlerinde istihdam oranlarının artmış olmasının göstergesidir. Diğer bir neden ise, tarım ile imalat sanayi arasındaki iç ticaret haddinin tarımın aleyhine değişmesidir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010:1-6). 1988 yılında kırsal alanda yaşayan kadınların toplam nüfus içerisinde %51,1 orana sahip iken, 1999 yılında %41,7'ye, 2012 yılında %31,6'ya düşmüştür. 2000 yılında %49,9 olan işgücüne katılım oranı 2007 yılında %46,2'ye düşmüştür. Erkek işgücüne katılım oranı 2000 yılında %73,7 iken 2007 yılında %9,8'e düşmüştür. Kadınların işgücüne katılım oranı 2000 yılında %26,6 2007 yılında %23,6'ya düşmüştür. Ekonomik kriz sonrası olumsuz sonuçlardan kurtulmak için stratejiler uygulanmaya başlanmış, 2001-2005 döneminde sekizinci kalkınma planı da bu döneme rastlamıştır. Sekizinci kalkınma planı yatırımların artırılması, ekonominin büyümesinin sağlanması amacıyla gereken istihdamın yaratılması ve işsizliğin azaltılması yönünde olmuş fakat plan döneminde gerçekleştirilen ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki etkisi sınırlayıcı kalmıştır. İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması yönündeki sorunlar tam anlamıyla çözülememiştir (Atılım Üniversitesi, Siyasi ve Ekonomik Araştırma Laboratuvarı, Bilgi Notları, 2014).

Tablo 2.6. Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı

Yıllar	TÜRKİYE						
	Toplam (%)			Kent (%)		Kır (%)	
	<i>Toplam</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>
1988	57.5	81.2	34.3	78.1	17.7	84.7	50.7
1989	58.1	80.6	36.1	76.8	17.8	84.8	55.1
1990	56.6	79.7	34.1	76.8	17.0	83.0	52.0
1991	57.0	80.2	34.1	77.0	15.6	84.1	55.5
1992	56.0	79.6	32.7	76.8	17.0	83.1	51.9
1993	52.1	78.0	26.8	75.2	15.7	81.6	40.5
1994	54.6	78.5	31.3	75.3	17.4	82.6	48.9
1995	54.1	77.8	30.9	74.1	16.8	82.6	49.3
1996	53.7	77.3	30.6	73.2	16.0	82.9	49.8
1997	52.6	76.7	28.8	72.9	16.9	82.0	45.0
1998	52.8	76.7	29.3	72.8	16.8	82.5	46.9
1999	52.7	75.8	30.0	72.2	17.8	81.2	47.4
2000	49.9	73.7	26.6	70.9	17.2	77.9	40.2
2001	49.8	72.9	27.1	70.6	17.4	76.4	41.7
2002	49.6	71.6	27.9	69.8	19.1	74.5	41.4
2003	48.3	70.4	26.6	68.9	18.5	72.9	39.0
2004	46.3	70.3	23.3	69.1	17.7	73.3	36.7
2005	46.4	70.6	23.3	70.0	18.7	72.0	33.9
2006	46.3	69.9	23.6	69.3	19.5	71.3	33.1
2007	46.2	69.8	23.6	69.3	19.8	71.0	32.5
2008	46.9	70.1	24.5	69.5	20.8	71.6	32.9
2009	47.9	70.5	26.0	69.9	22.3	72.0	34.6
2010	48.8	70.8	27.6	70.4	23.7	71.6	36.3

2011	49.9	71.7	28.8	71.0	24.8	73.3	37.5
2012	50.0	71.0	29.5	71.0	26.1	71.2	36.9
2013	50.8	71.5	30.8	71.6	28.0	71.2	36.7
2014	50.5	71.3	30.3	-	-	-	-
2015	51.3	71.6	31.5	-	-	-	-
2016	52.0	72.0	32.5	-	-	-	-

Kaynak: Korkmaz A. ve Korkut G., *'Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri'*, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2012, C.17, S.2, Ss. 41-65, TÜİK, *'İşgücü İstatistikleri'* (Erişim Tarihi: 13.08.2017).

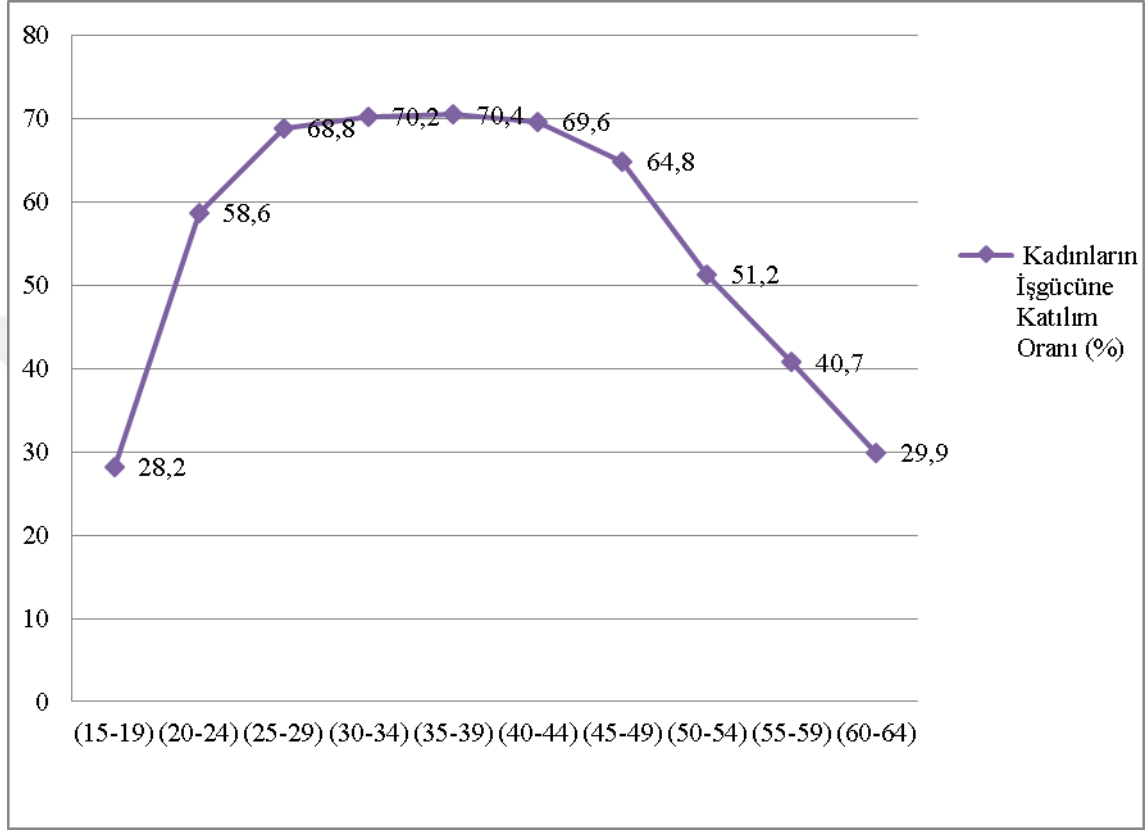
2008 yılından itibaren uygulanan planlar ve desteklenen projelerle kadınların işgücüne katılım oranı, kentte ki işgücüne katılım oranında artış seyretmiştir (TÜİK, İstatistiklerle Kadın: 2014). 2000 yılı itibariyle işgücü piyasasına baktığımızda 2008 yılına kadar olan süreçte belirgin bir düşüş yaşanmaktadır. 2000 yılında işgücüne katılım oranı %49,9 iken, 2008 yılında %46,9 düşmüştür. İşgücüne katılım oranının düşük olmasını, bu yıllar arasındaki kadın işgücü katılım oranındaki düşüşe bağlayabiliriz. Kadın işgücü katılım oranındaki düşüşün en büyük nedeni ise kırdan kente göçle birlikte kırsal alanda kadınların işgücüne katılım oranlarının azalmasıdır. Tarımda devlet desteklerinin azalması, tarımsal KİT'lerin özelleştirilmesi ve ürün çeşitlerine kotalar getirilmesi gibi ekonomi politikaları kırdan kente olan göç sürecini ve tarım istihdamındaki azalışı hızlandırmıştır (Özçatal, 2009:64-65). 2000-2008 yılları arasında işgücüne katılım oranındaki düşüşün diğer bir etkeni de 2001 krizidir. Türkiye 2000 yılı Kasım ayında geçirdiği krizi atlattı, 2001 Şubat ayında ağır bir ekonomik kriz daha yaşamıştır. Türkiye ekonomisinde ki yüksek büyümeye rağmen, işgücü piyasası krizlerden olumsuz etkilenmiş, istihdam rakamları düşmüş, işsizlik önemli ölçüde artmıştır. Ekonomik büyümenin işsizlik için bir çözüm olmadığı görülmüştür. 2001 yılı kriziyle sadece kadın işgücüne katılım oranlarında değil erkek işgücüne katılım oranlarında düşüş izlenmiştir.

Türkiye'de kadının çalışma hayatında kalkınma planları içerisinde dönüm noktası Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'dır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeye yönelik yaklaşım benimsemiştir. AB adaylık sürecinin bu kalkınma planında ve kadın istihdamına verilen özende büyük payı bulunmaktadır (Burtan Doğan ve Kaya, 2014:96). İşgücü 2017 yılı Mayıs döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 950 bin kişi artarak 31 milyon 713 bin kişiye ulaşmıştır. İşgücüne katılma oranı ise 0,5 puan artarak %53 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık artışla %72,6 olmuş kadınlarda ise 1 puanlık artışla %33,9 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri: 2017)

Grafik 2.1'de de incelediğimiz üzere kadınların işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu yaş grubu 30-34 ve 35-39 yaş aralığıdır. Kırklı yaşlardan sonra kadınların işgücüne katılım oranında düşüşler görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımının yaşa göre yükselmesi ya da düşmesinin etkenlerinden biri de medeni durumudur. Bekâr, evli veya çocuklu olması durumunda kadınların işgücüne katılım

oranı değişmektedir. Türkiye’de kadınların erken yaşta evlenmesi ve Otuzlu yaşlar genellikle evlenmiş ve çocukların yetişmiş olması işgücüne katılım oranlarının yükselmesinin bir nedenidir (T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014:31).

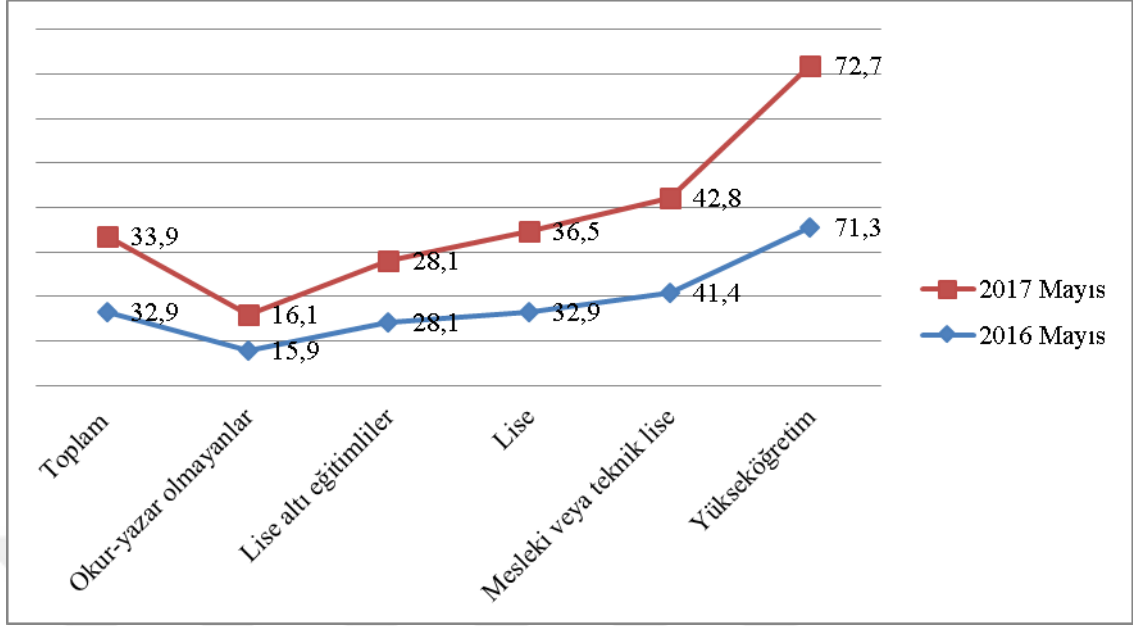
Grafik 2 1. Grubuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (2016)



Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', (Erişim Tarihi: 15.08.2017).

Kadınların işgücüne katılım oranları eğitim durumuna göre de farklılık göstermektedir. **TÜİK'in yayınlamış olduğu Kadın İstatistikleri** verilerine göre eğitim seviyesi yüksek olan kadınların işgücüne katılım oranının daha yüksek olduğu görülmüştür. Grafik 2.2’de inceleyeceğimiz üzere okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı 2016 Mayıs verilerine göre yüzde 0,2’lik bir artışla 2017 Mayıs ayında %16,1’e yükselmiş, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı bir önceki yıla göre aynı düzeyde kalarak %28,1’dir. Lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı 2016 Mayıs verilerine göre yüzde 3,6’lık bir artışla 2017 Mayıs ayında %36,5’e yükselmiştir. Mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 1,4’lük bir artışla %42,8’e yükselmiş, yükseköğretim mezunu kadınların yüzde 1,4’lük bir artışla işgücüne katılım oranı %72,7’ye yükselmiştir.

Grafik 2 2. Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı

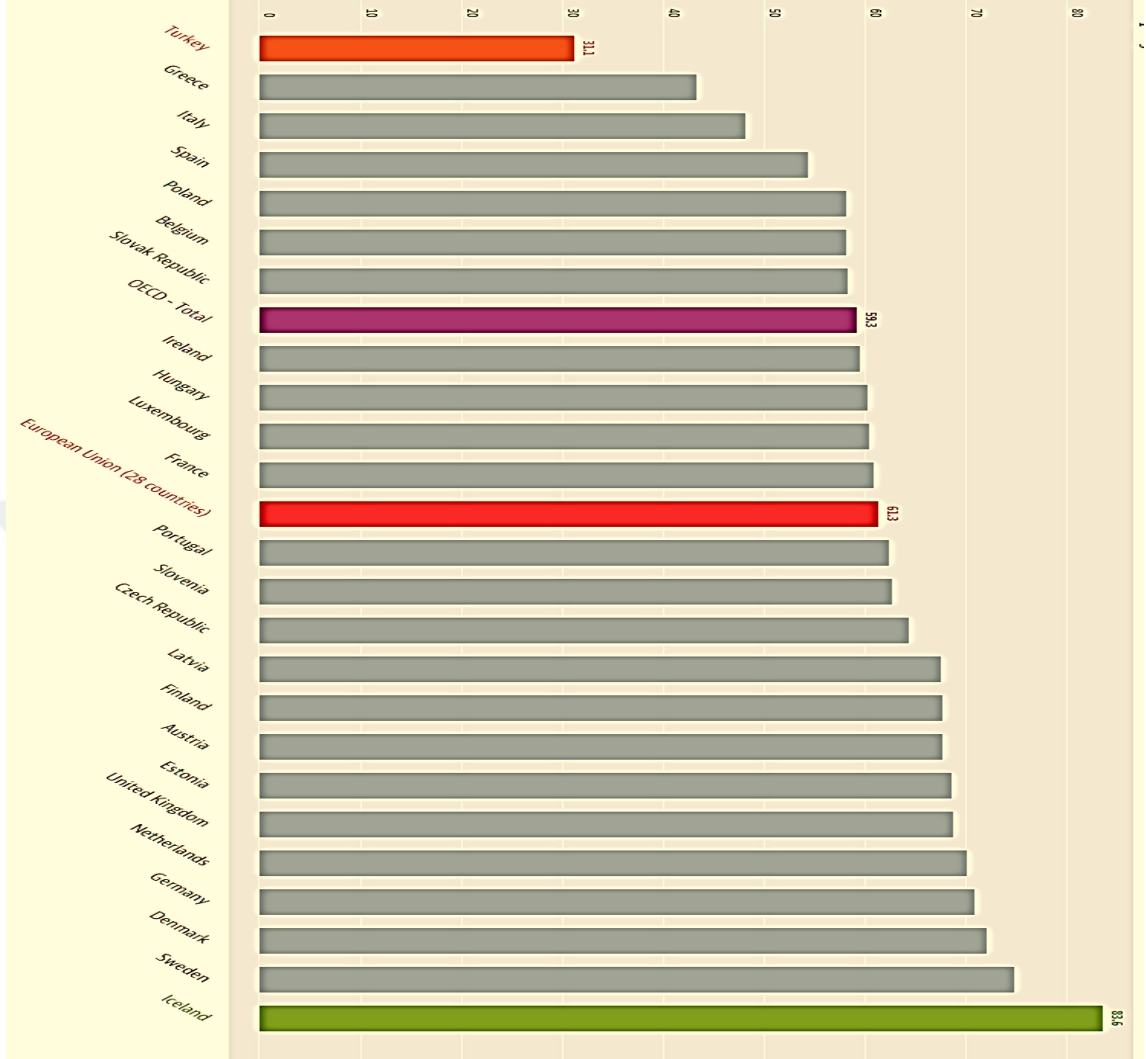


Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', (Erişim Tarihi: 15.08.2017).

2.1.1.2 İstihdam Durumu

İstihdam edilmiş kadınların sayısı denince, bunun içinde ücret karşılığı çalışanlarla birlikte ücretsiz aile işçileri de yer almaktadır. Aileye ait işyerinde çalışan ya da toprağı işleyen kadınlar iktisadi anlamda etkin sayılmakta ve işgücünün içerisinde yer almaktadır. Türkiye'de de ücretsiz aile işçileri istihdam edilmişler kapsamında tanımlanır (Tansel, 2002: 4). Günümüzde bütün ülkelerin temel sorunları arasında yer alan işsizlik ve istihdam kavramları, toplumsal kalkınma ve refah düzeyini artırmak için çözümlenmesi gereken en etken unsurlardır. Bu sorunlardan en çok etkilenen kadınlar çalışma hayatına dahil edilerek toplumsal kalkınma desteklenmelidir. Küreselleşmeyle birlikte kadınların istihdamı, işsizlik ve kadın işgücü yapısının önemi artmıştır (Korkmaz Kısmet, 2016; 27). Grafik 2.3'te OECD ülkeler ile Türkiye'de ki çalışma çağındaki nüfusun kadın istihdam rakamları incelenmiştir. 2016 yılında kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %83,6 İzlanda, en düşük olduğu ülke %31,1 ile Türkiye'dir. Avrupa Birliği üye 28 ülkenin ortalama kadın istihdam oranı %61,3'tür. OECD Ülkelerinin toplam kadın istihdamı ise %59,5'tir.

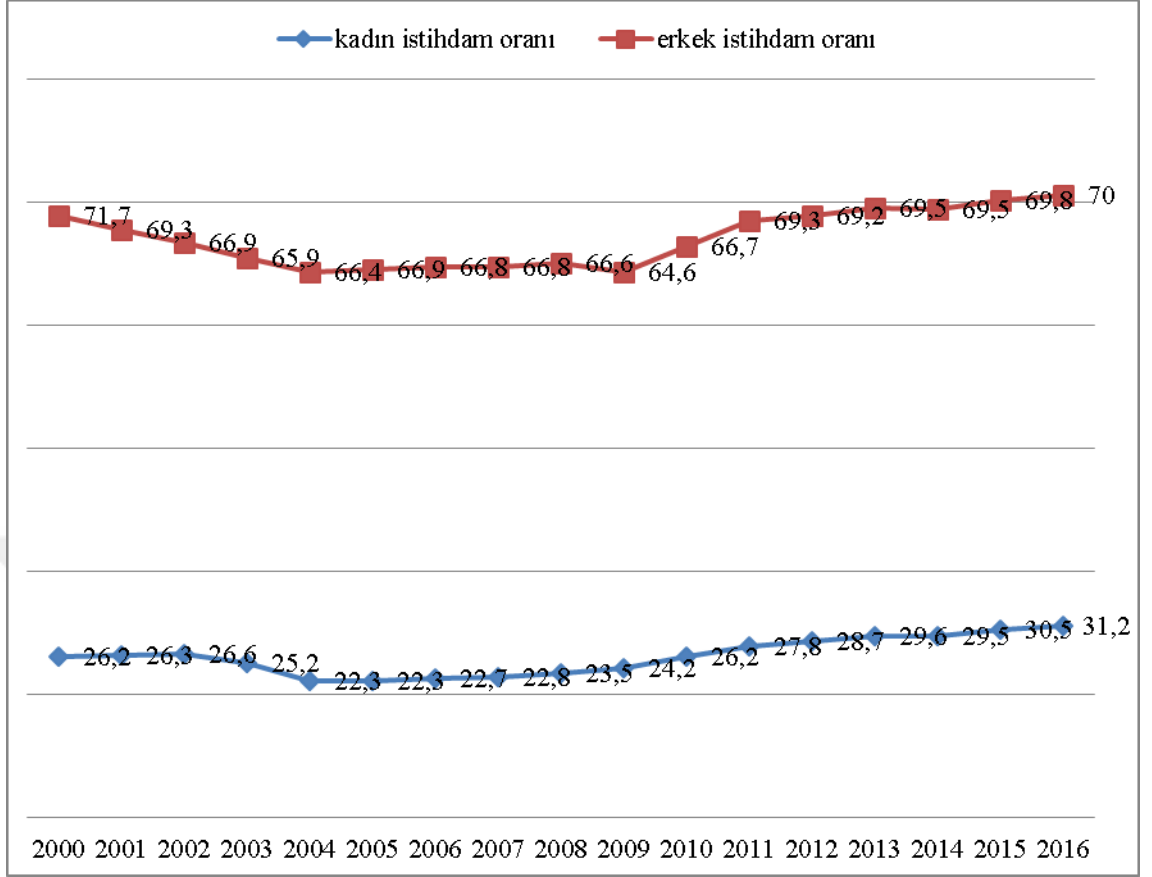
Grafik 2.3. OECD Ülkeleri ve Türkiye Çalışma Çağındaki Nüfusun Kadın İstihdam Oranı (2016, %)



Kaynak: OECD Employment Database, 2016, (<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>) (Erişim Tarihi: 13.09.2017).

Grafik 2.4’de 2000 yılından itibaren günümüze kadar ki istihdam verilerini incelediğimizde kadınların istihdam oranlarının erkeklerin istihdam oranının çok gerisinde kaldığı görülmüştür.

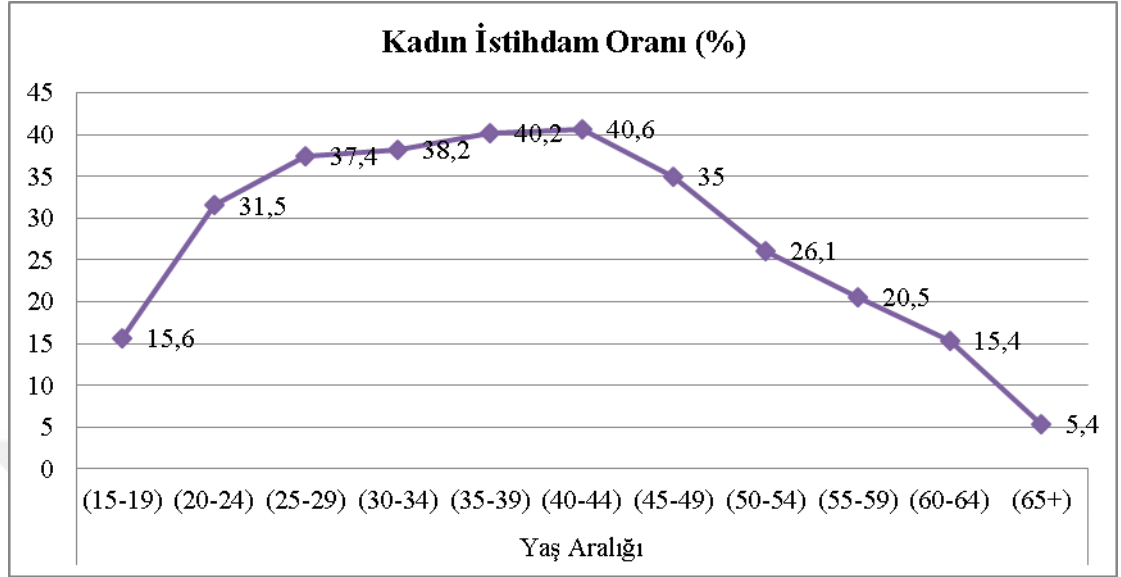
Grafik 2 4. 2000-2016 Yılları Arası İstihdam Oranı



Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', (Erişim Tarihi: 15.08.2017).

TÜİK'in 7 Mart 2017'de yayınlamış olduğu Kadın İstatistikleri raporuna göre; Türkiye'de 2015 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %46 iken bu oran erkeklerde %65, kadınlarda ise %27,5 olarak gerçekleşmiştir. Grafik 2.5'te Türkiye'de 2016 yılına ait yaş aralığına bağlı kadın istihdam oranları gösterilmiştir. Kadınların en çok istihdama katıldığı yaş aralığı 35-39 ve 40-44 yaş aralığıdır.

Grafik 2 5. Türkiye'de 2016 Yılı Yaş Aralığına Bağlı Kadın İstihdam Oranı (%)

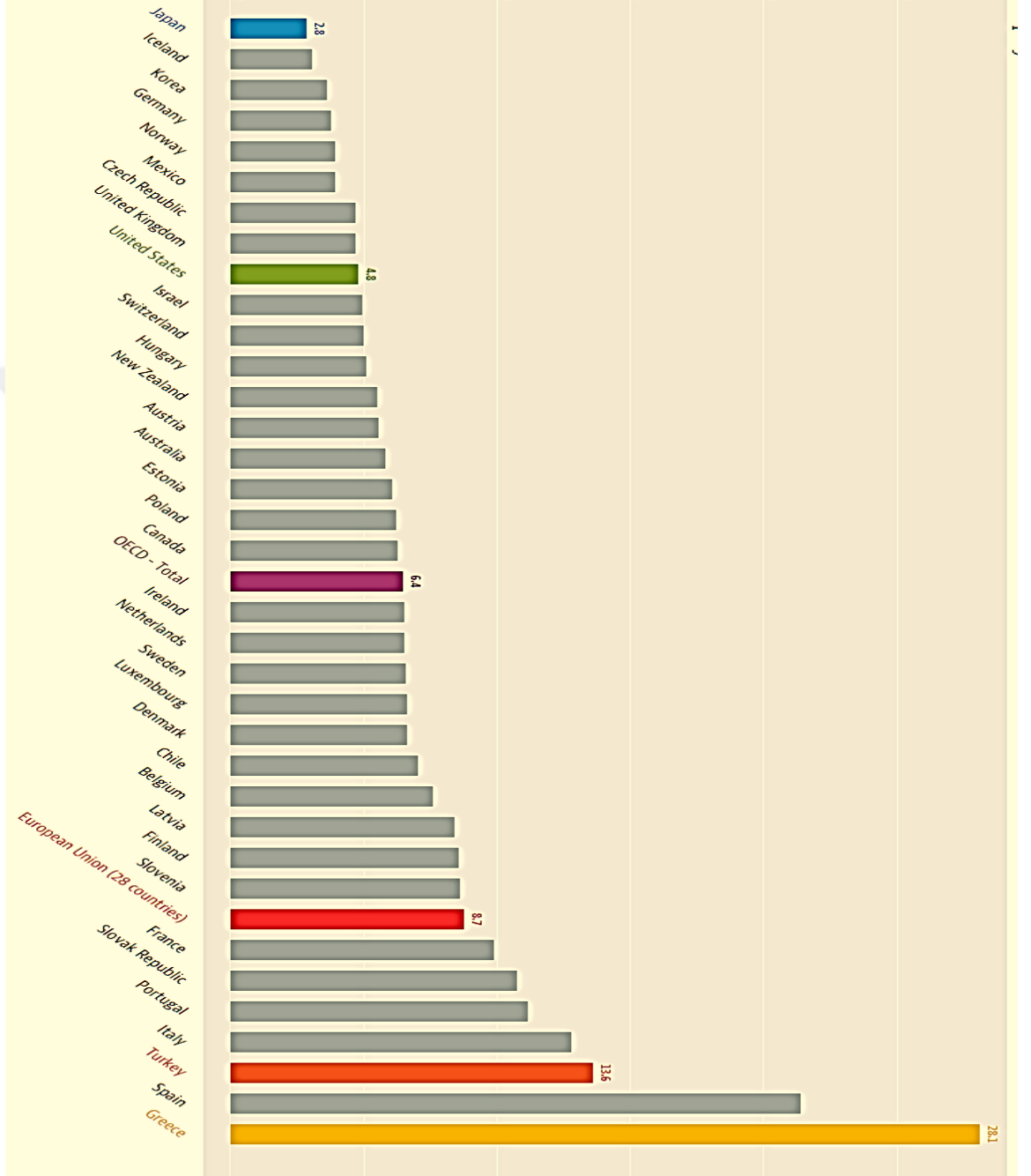


Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', (Erişim Tarihi: 15.08.2017).

2.1.1.3 İşsizlik Durumu

Günümüzde tüm ülkeler için önemli bir sorun arz eden işsizlik sorunu çözümlenmesi toplumsal refah ve kalkınma için öncelik halindedir. Bu nedenle istihdam ve işsizlik probleminden en çok etkilenen kadınların istihdama kazandırılması önem arz etmektedir. Türkiye'de kadın işsizlik oranı Avrupa Birliği'ne üye ülkelerle kıyaslandığında oldukça yüksek seviyede yer almaktadır. Kadın istihdam oranının düşük işsizlik oranının yüksek olması, kırdan kente göç, kadın istihdamına karşı olan geleneksel etkenler, düşük istihdam kapasitesi gibi nedenlerle açıklanmaktadır (Korkmaz Kısmet, 2016:28). Grafik 2.6'da 2016 yılı OECD Ülkeleri ve Türkiye'de kadın işsizlik oranlarını inceleyelim. Görüldüğü üzere Türkiye %13,6 ile kadın işsizlik oranı en fazla olan ülkeler arasında yer almaktadır. En düşük kadın işsizlik oranına sahip ülke %2,8 ile Japonya, en yüksek kadın işsizlik oranına sahip olan ülke ise %28,1 ile Yunanistan'dır. Türkiye OECD ve AB üye ülkelerin kadın işsizlik oranlarından daha yüksek bir işsizlik oranına sahiptir.

Grafik 2 6. OECD Ülkeleri ve Türkiye Kadın İşsizlik Oranı Karşılaştırması (2016)

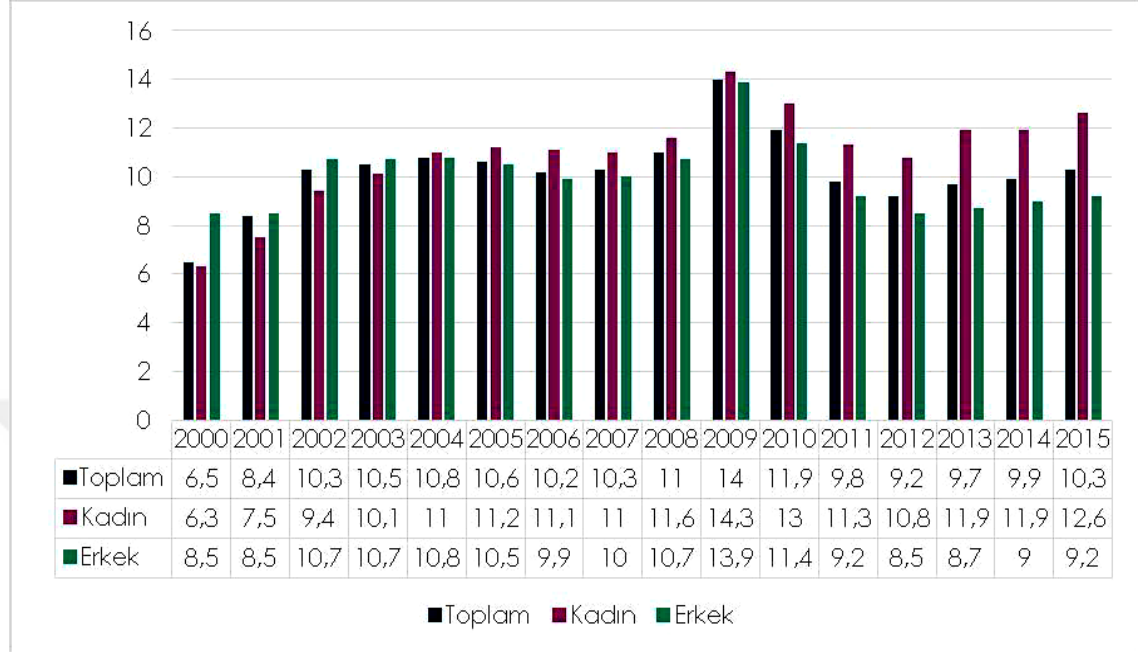


Kaynak: OECD, Unemployment Database, 2016 (<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>) (Erişim Tarihi: 13.09.2017).

Türkiye ekonomisinin düşük istihdam yaratma kapasitesi, kırdan kente olan göç, kadının çalışma hayatında yer almasına karşı olan kültürel faktörler vs. kadınların düşük

istihdam oranlarını açıklamaktaki kimi nedenler arasında yer aldığı gibi işsizlik oranlarının yüksek olmasının da nedenlerindedir (Korkmaz Kısmet, 2016:28).

Grafik 2 7. Türkiye 2000-2015 İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: Korkmaz Kısmet, Ş., 'TRB1 Bölgesinde (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) Kadın İşgücünün Analizi', 2016, Ss. 28.

Türkiye 2000-2015 yılları arası işsizlik oranını incelediğimizde 2004 yılı itibariyle kadın işsizlik oranı toplam işsizlikteki payı erkek işsizlik oranından daha yüksek seyretmiştir. 2000 krizinin etkisiyle işsizlik rakamları bir anda hızla yükselmiş, özellikle bu yıl itibariyle kadın ve erkek işsizlik oranı arasındaki çatal açılmış ve erkek işsizlik oranı kriz etkisiyle 2004 yılına kadar daha yüksek seyretmiştir. Dünya geneline baktığımızda ülkemizde işsizlik oranı hala en yüksek ülkeler arasında yer alsa da geçmişten günümüze baktığımızda Türkiye'de kendi içerisinde özellikle erkek işsizlik oranında düşüş göstermiştir. Kadın işsizlik oranını incelediğimizde sürekli artış gösterdiğini ve 2009 yılında düşüşe geçtiğini ve son yıllarda tekrar yükseldiğini görüyoruz.

2016 yılı haziran ayı toplam işsizlik oranı 2015 haziran ayı işsizlik oranına göre 0,6 puan azalmış 10,2 düzeyine düşmüştür. Bu dönemde erkek işsizlik oranı %9,1 iken kadın işsizlik oranı %12,4 olarak gerçekleşmiştir. Yine bu dönemde işsiz sayısı 2015 haziran ayına göre 247 bin kişi artarak 3.127 bin kişi olmuştur (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2016:1).

Kadınların eşe veya aileye bağlı ekonomik gelirden kurtulup kendilerine ait ekonomik özgürlüklerini kazanmaları karşı karşıya kaldıkları birçok olumsuzluklara (aile içi şiddet, taciz, erken evlenme, erken doğum vs.) karşı durabilmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca kadınların istihdama katılmaları onları günlük sürekli yaparak rutinleştirdiği işlerden, durağanlıktan kurtararak yeteneklerini, ilgi ve becerilerini ortaya çıkaracaktır (Karabıyık, 2012:240).

Tablo 2.7. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2016 (15+ yaş)

	Toplam	Erkek	Kadın
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	28185	8133	20052
İş Aramayıp, Çalışmaya Hazır Olanlar			
* İş Bulma Ümidi Olmayanlar	658	406	252
* Diğer(1)	1762	584	1177
Mevsimlik Çalışanlar	89	24	64
Ev İşleriyle Meşgul	11098	-	11098
Eğitim/Öğretim	4541	2220	2320
Emekli	4160	3201	958
Çalışamaz Halde	4036	1351	2685
Diğer	1843	345	1498

Kaynak: TÜİK, 'İstatistiklerle Türkiye 2016',2017.

(1) Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irade sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

Genel olarak cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenlerini tablo 2.7'de inceleyelim. İşgücüne dahil olmayan kısmın büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Toplam işgücüne dahil olmayan 28 bin 185 kişinin 20 bin 052'si kadınlardır. Kadınların işgücüne dahil olmamalarında en etkili faktör ise ev işleriyle meşgul olmalarıdır.

2.1.2 Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı

Sektörel dağılım ülkelerin gelişmişliği ve kalkınmışlığı açısından önemli bir göstergedir. Kalkınma düzeyine paralel olarak ülkelerin sektörel dağılımı da değişmektedir. Sektörel dağılım içerisinde tarım sektörünün payını azaltmak ve sanayi ve hizmet sektörü gibi sektörler de payı artırmak özellikle kadın işgücünü payını artırmak kalkınmışlığın önemli göstergelerindedir. Ülkemizde de yıllar içerisinde tarım sektörünün payı giderek azalmış, sanayi ve hizmet sektörünün payında artış görülmüştür. Fakat bu durum bölgelere göre farklılık göstermektedir kimi bölgelerde istihdam tarımda yoğun iken kimi bölgelerse sanayi ve hizmet sektöründe yoğundur (Korkmaz Kısmet, 2016:33).

Aşağıdaki tabloda 2016 ile 2017 yılları mayıs ayı cinsiyet ve iktisadi faaliyet kollarına göre bin ve yüzde (%) olarak dağılım tablosu verilmiştir. Tablo 2.8’de incelediğimiz üzere geçen yıl mayıs ayına göre genel istihdamda 621 bin kişilik bir artış görülmüş bu artış 372 bin erkek, 248 bin kadın istihdamında gerçekleşmiştir. Bir önceki yılın mayıs ayına göre kadın istihdamı, en çok artış 239 bin kişi ile hizmet sektöründe gerçekleşmiştir. Diğer sektörleri incelediğimizde geçen yıl mayıs ayına göre sanayi sektöründe herhangi bir artış gerçekleşmezken inşaat sektöründe azalış görülmektedir. Tarım sektöründe de yine geçen yıl mayıs ayına göre 21 bin kişilik bir artış görülmektedir. 2016-2017 yılı mayıs ayı iktisadi faaliyetin sektörlere göre dağılımını yüzde (%) olarak incelersek; geçen yıl mayıs ayına göre tarım sektöründe kadın istihdamında 0,6’lık bir düşüş ile %28,8 olarak gerçekleşmiştir. Sanayi sektöründe 0,4’lük bir düşüşle %14,4 olarak gerçekleşmiş, inşaat sektörü ise 0,1 düşüşle %0,9 olarak gerçekleşmiştir. Hizmet sektöründe ise %2,8’lik bir artış gerçekleşerek %56,0 yükselmiştir.

Tablo 2.8. 2016-2017 Mayıs Ayı Cinsiyet ve İktisadi Faaliyete Göre Dağılımı

YILLAR	İktisadi Faaliyetler (Bin)		Tarım (Bin)		Sanayi (Bin)		İnşaat (Bin)		Hizmet (Bin)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Toplam	27867	28488	5540	5577	5386	5386	20132	2146	14806	15380
Erkek	19211	19583	2996	3012	4107	4107	2042	2067	10066	10398
Kadın	8656	8904	2544	2565	1279	1279	90	79	4743	4982
Yıllar	İktisadi Faaliyetler (%)		Tarım (%)		Sanayi (%)		İnşaat (%)		Hizmet (%)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Toplam	100	100	19,9	19,6	19,3	18,9	7,7	7,5	53,1	54,0
Erkek	100	100	15,6	15,4	21,4	21,0	10,6	10,6	52,4	53,1
Kadın	100	100	29,4	28,8	14,8	14,4	1,0	0,9	54,8	56,0

Kaynak: TÜİK, ‘İşgücü İstatistikleri’, Mayıs, 2017.

2.1.3 Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Kadınların eğitim düzeyi işgücünde yer almalarında etkili olmaktadır. Eğitim, çalışanların üretkenliğini artırmakta ve zamanla eğitimde yaşanan artış ev işleri için piyasaya katılımı ikame etmektedir. Ayrıca diğer bir açıdan bakarsak eğitimin bir yatırım olduğunu ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu kabul edersek, kadınlar eğitime yaptıkları yatırım maliyetlerini telafi edebilmek için işgücü piyasasında yer almalarına

destek olabilmektedir. Kadınlar için piyasada çalışmak ev içinde çalışmaktan maddi avantaj sağladığı için işgücü piyasasında yer alma istekleri artmaktadır (İnce, 2010:35).



Tablo 2.9. Cinsiyet Ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) (15+)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlköğretim	İlkokul	Ortaokul Ve Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksel Okul Veya Fakülte
1988	40,3	52	-	59,1	39,1	49,8	63,9	79,5
1989	39,9	52,8	-	59,6	40,8	49,7	62,3	81,5
1990	37,1	51,7	-	58,3	40,9	51,8	62	81,5
1991	38,3	51,2	-	58,3	40,1	50,3	59,7	80,9
1992	36,9	45,1	-	57,2	38,7	51,1	61,1	80,2
1993	31,7	33,4	-	53,7	36	49,1	61,7	78,6
1994	34,4	40,6	-	56,2	37	49,1	58,7	79,7
1995	34,3	41,5	-	55,6	38,8	49,4	59,4	77,8
1996	33,7	43,1	-	55,9	38,9	47,8	59,8	76,4
1997	30,8	40,6	-	54,3	40,6	45,4	59,8	75,2
1998	30,9	40,5	-	54,3	41,1	46,6	60,1	74,7
1999	31,5	38,4	-	53,4	40,7	46,8	57,9	73,3
2000	30,4	35,4	-	50	42,1	45,6	58,9	72,7
2001	29,4	35,9	-	48,9	43,1	44,2	57,2	73
2002	27,5	32	10,5	47,3	44,3	42,5	54,9	70,7
2003	26,2	28,1	9,8	45,3	46,1	41,2	55,8	69,1
2004	20,6	29,3	11,1	43,9	49,6	42,4	54,8	69,2
2005	18,9	28	12,1	43,5	53,5	42,8	56,1	70,1
2006	17,8	27,4	12,7	43,6	54,3	42,7	56,3	69,8
2007	17,1	26,3	17,4	43,2	56,1	42,1	56,8	69,8
2008	16,9	26,6	19,4	43,3	55,9	42,9	57,4	69,5
2009	17,3	26,8	22,8	43,2	53,9	42,6	55,2	68,5
2010	18,6	28,7	25,3	45,3	56	43,3	57,1	70,1
2011	19,6	30,4	25,1	47,5	57,8	45,5	58,3	71
2012	18,9	30,1	28,8	47,8	58,4	45,8	58,1	71,1
2013	19,2	30,2	31,8	47,6	56,4	46,7	58,3	71,9
2014	17,9	29,9	39,1	46,1	48,2	47,1	58,1	70,7
2015	17,6	29,1	44,4	46,2	40,6	47,3	58,7	71,0
2016	16,8	28,9	51,9	46,3	37,0	47,2	58,2	70,1
ERKEK								

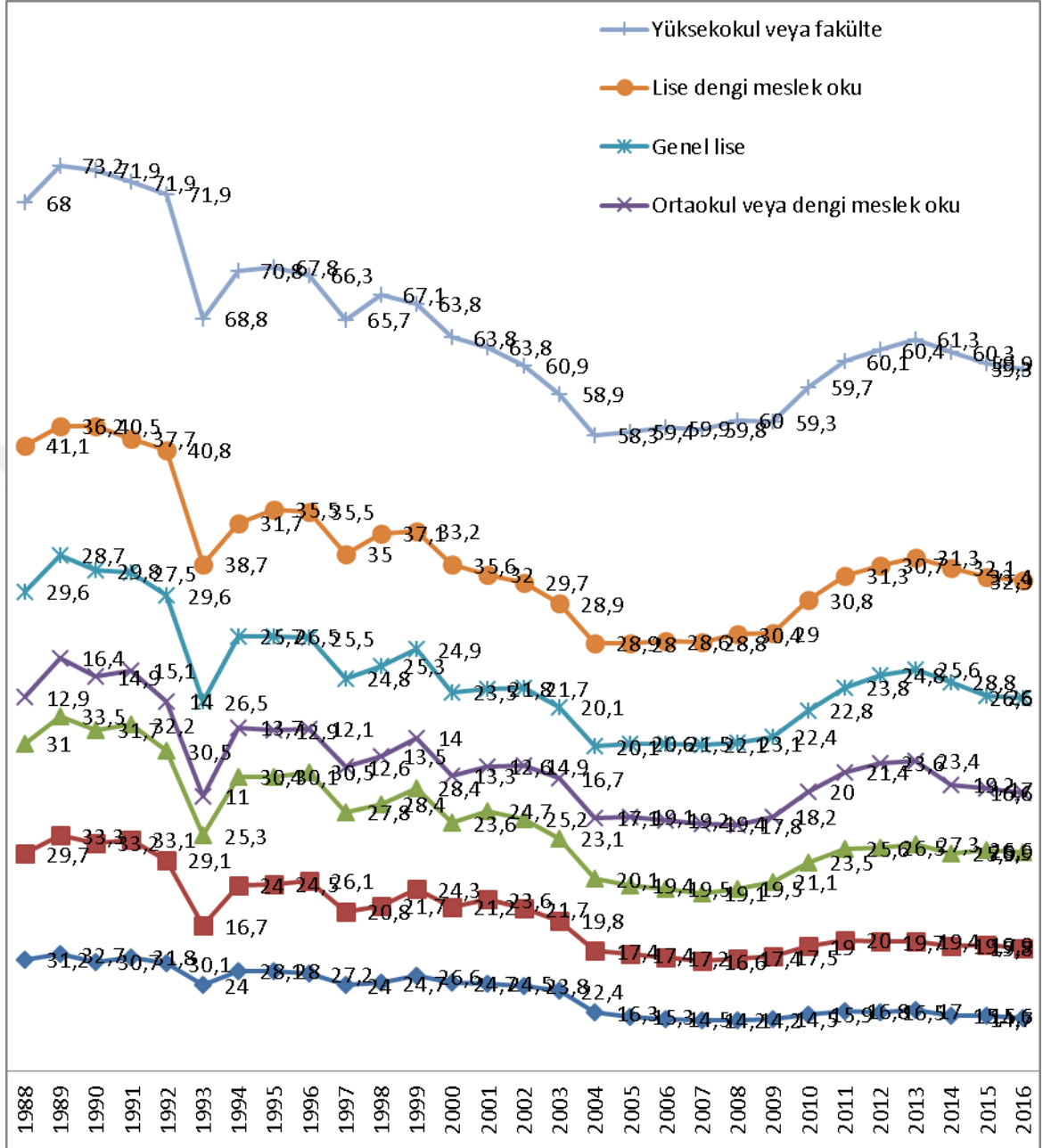
1988	67,4	72,6	-	82,8	53,6	64,6	74,4	84,2
1989	63,2	71,2	-	81,3	54,3	64,5	74,6	85
1990	58,1	68,6	-	81	55,3	68	72,9	85,5
1991	61,1	70,1	-	80,6	53,2	65,3	70,1	85
1992	61,9	65,8	-	80,3	52,1	65,3	70,9	84,4
1993	60	61,8	-	79,1	49,8	64,5	73,2	83
1994	58,2	63,6	-	79,9	50,1	64,7	71,3	84,2
1995	59,4	64,1	-	80	53,2	65	70,8	83,1
1996	59,8	63,1	-	80,6	54,2	63	71,8	81,7
1997	56,8	62,8	-	80,4	56,6	59,8	72,3	80,5
1998	56,2	61,3	-	80,2	57,1	61,1	72,1	78,9
1999	52	56,1	-	77,9	56,1	62,5	70,8	79
2000	53,6	52,3	12,5	76,5	58	61,2	71,6	78,3
2001	49	49,8	12,7	73,7	59,5	59,7	70,2	78,6
2002	43,8	44,7	12,2	70,6	60,4	57	68	76,7
2003	43,2	38,3	13,1	69,1	61,9	56,1	70,4	75,4
2004	40,3	44,1	15,5	69,5	68	58,9	69,5	75,9
2005	37,7	43,3	22,9	69	72,2	59,2	72	76,9
2006	34,9	43,5	25,6	68,5	73,5	58,8	72,3	76,3
2007	32,3	42,5	30,7	68	74,9	57,7	72,7	76,4
2008	31	42,6	34,8	67,6	74,6	58,3	72,9	76
2009	30,6	43,4	34,3	65,5	71,8	58,7	70,8	75,1
2010	31,8	46,2	39,5	67,2	73,7	59,5	72,7	77,5
2011	33,7	49,7	44,2	69,2	75,4	63,1	74,4	78,8
2012	30,6	49	45,0	68,9	75,7	62,8	74,5	78,9
2013	29,8	50,5	47,9	67,8	73,4	63,8	75,2	79,8
2014	29,0	49,3	54,9	66,3	64,9	64,4	74,0	78,5
2015	27,4	47,9	61,8	65,6	56,3	64,5	74,9	79,6
2016	26,8	48,5	71,1	65,8	51,6	63,7	74,5	78,8
<u>KADIN</u>								
1988	31,2	29,7	-	31	12,9	29,6	41,1	68
1989	32,7	33,3	-	33,5	16,4	28,7	36,2	73,2
1990	30,7	33,2	-	31,7	14,9	29,8	40,5	71,9
1991	31,8	33,1	-	32,2	15,1	27,5	37,7	71,9
1992	30,1	29,1	-	30,5	14	29,6	40,8	71,9

1993	24	16,7	-	25,3	11	26,5	38,7	68,8
1994	28,1	24	-	30,4	13,7	25,7	31,7	70,8
1995	28	24,5	-	30,1	12,9	26,5	35,5	67,8
1996	27,2	26,1	-	30,5	12,1	25,5	35,5	66,3
1997	24	20,8	-	27,8	12,6	24,8	35	65,7
1998	24,7	21,7	-	28,4	13,5	25,3	37,1	67,1
1999	26,6	24,3	-	28,4	14	24,9	33,2	63,8
2000	24,7	21,2	7,6	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8
2001	24,5	23,6	5,9	24,7	12,6	21,8	32	63,8
2002	23,8	21,7	9,7	25,2	14,9	21,7	29,7	60,9
2003	22,4	19,8	11,0	23,1	16,7	20,1	28,9	58,9
2004	16,3	17,4	9,4	20,1	17,1	20,1	28,9	58,3
2005	15,3	17,4	10,6	19,4	19,1	20,6	28	59,4
2006	14,5	17,2	11,6	19,5	19,2	21,5	28,6	59,9
2007	14,2	16,6	13,7	19,1	19,4	22,1	28,8	59,8
2008	14,2	17,4	14,5	19,5	17,8	23,1	30,4	60
2009	14,5	17,5	14,7	21,1	18,2	22,4	29	59,3
2010	15,9	19	16,6	23,5	20	22,8	30,8	59,7
2011	16,8	20	18,2	25,6	21,4	23,8	31,3	60,1
2012	16,5	19,7	18,0	26,5	23,6	24,8	30,7	60,4
2013	17	19,4	18,1	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3
2014	15,5	19,7	20,7	25,9	19,2	28,8	32,1	60,3
2015	15,6	19,9	23,8	26,6	17,0	26,0	33,4	59,9
2016	14,7	19,8	27,8	26,9	16,6	26,6	32,9	59,3

Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', (Erişim Tarihi; 23.08.2017).

Kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranı da artmaktadır. Fakat eğitim her aşamasında hala kız çocukları için eşitsizlik söz konusudur. Bu söz konusu eşitsizliğin giderilmesi için normal eğitimin yanında bilgi ve beceri geliştirmeyi hedefleyen eğitimlere de ihtiyaç vardır (Atım, 2013:46). Tablo 2.9'da incelediğimiz üzere okuma-yazma bilmeyenlerin sayısı her yıl kadın ve erkek istihdam oranında giderek azalış göstermektedir. Erkeklerde 1988 yılında %67,4 olan oran 2016 yılında %26,8 düşmüştür. Kadınlarda ise 1988 yılında %31,2 olan oran 2016 yılında %14,7'ye düşmüştür. Kadınlarda okuma-yazma bilmeyenlerin istihdam oranı erkeklere oranla daha az düşüş göstermiştir. Okuma-yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin istihdam oranını incelersek; erkeklerde 1988 yılında %72,6 iken 2016 yılında %48,5'e düşmüştür. Kadınlarda ise 1988 yılında %29,7 iken 2016 yılında %65,8'e düşmüştür. İlkokul düzeyi istihdam seviyesine bakarsak, 1988 yılında erkeklerde istihdam oranı %82,8 iken 2016 yılında %65,8'e düşmüş, kadınların istihdam oranı ise 1988 yılında %31,0 iken 2016 yılında %26,9 düşmüştür. Ortaokul ve dengi meslek okullarda istihdam oranının da ise erkekler 1988 yılında %53,6 iken 2016 yılında %51,6'ya düşerken, kadın istihdam oranı 1988 yılında %12,9'dan 2016 yılında %16,6'ya yükselmiştir. Genel lise düzeyinde erkek istihdam oranı 1988 yılında %64,6 iken 2016 yılında %63,7'ye düşmüş, kadın istihdam oranı ise 1988 yılında %29,6 iken 2016 yılında %26,6'ya düşmüştür. Lise dengi ve meslek okulları seviyesinde erkek istihdam oranı %74,4 iken 2016 yılında %74,5'e yükselirken kadın istihdam oranı ise 1988 yılında %41,1'den 2016 yılında %32,9'a düşmüştür. Yüksekokul ve fakülte mezunlarının istihdam oranını incelersek erkeklerde 1988 yılında %84,2 iken 2016 yılında %78,8'e düşmüş, kadınlarda ise 1988 yılında %68 iken 2016 yılında %59,3'e düşmüştür. Bu düşüş ve yükselişlerin her yılın ve dönemin istihdam sayısına göre yüzdeleri alındığı için farklı farklı nedenleri olabilir. Grafik2.8'de kadınların 1988-2016 yılları arası eğitim düzeyine göre istihdam oranları verilmiştir.

Grafik 2 8. Kadınların Eğitim Düzeyine Göre 1988-2016 Yılları İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', Erişim Tarihi: 20.08.2017.

2.1.4 Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Dağılımı

Toplam istihdam içerisinde tarım da istihdam edilen kadın sayısı ağırlıklı durumda iken yıllar itibariyle bu denge değişmiş, kadın istihdamı tarım dışında daha ağırlıklı hale gelmiştir. Tablo 2.10'da inceleyeceğimiz üzere toplam kadın istihdamı 2004'te 5047 bin kişidir. Tarımda istihdam edilen 5265 bin kişi iken tarım dışı istihdam edilen 2482 bin kişidir. 2016 yılında toplam kadın istihdam sayısı 8312 bin kişiye

yükselmiş, tarımda istihdam edilen kadın sayısı 2384 bine düşmüş ve tarım dışı istihdam ise 5531 bine yükselmiştir. Toplam kadın istihdamı sayısındaki artış dikkate alarak 2004 yılında toplam kadın istihdamı içerisinde tarımda istihdam edilenlerin oranı %50,6 iken 2016 yılında %28,7'ye düşmüştür. Tarım dışı istihdam oranı ise %49,2'den %71,3'e yükselmiştir.

Tablo 2.10. 2004-2016 Tarım-Tarım Dışı Kadın İstihdamı

Yıl	Toplam istihdam	Tarım	Tarım dışı	Tarım (%)	Tarım dışı (%)
<i>KADIN</i>					
2004	5 047	2 565	2 482	50,8	49,2
2005	5 108	2 367	2 741	46,3	53,7
2006	5 258	2 295	2 963	43,6	56,4
2007	5 356	2 288	3 068	42,7	57,3
2008	5 595	2 354	3 241	42,1	57,9
2009	5 871	2 446	3 425	41,7	58,3
2010	6 425	2 724	3 701	42,4	57,6
2011	6 973	2 944	4 029	42,2	57,8
2012	7 309	2 872	4 437	39,3	60,7
2013	7 641	2 826	4 815	37,0	63,0
2014*	7 689	2 533	5 156	32,9	67,1
2015*	8 058	2 527	5 531	31,4	68,6
2016*	8 312	2 384	5 928	28,7	71,3

Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', Erişim Tarihi: 25.08.2017.

Kadın istihdamının artış göstermesi kadar hangi işteki çalışma durumu da önemlidir. Ücretli veya maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, ücretsiz aile işçiliği ve işveren gibi işlerde hangisinde artış görüldüğü önemlidir (Karadeniz, 2011:83-127). Kadın istihdamının düzenli ücretli işlerde artması ülke açısından önem arz etmektedir. Ülkemiz ekonomisi 2007-2015 yılları arasında düzenli ücretli sınıfında 5 325 000 kişi için iş yaratmış ve bu işlerin yaklaşık %40'ında kadınlar istihdam edilmiştir. ILOSTAT'tan elde edilen verilere göre 2007 ile 2015 yılları arasında düzenli ücretli işlerde 2 160 000 kadına iş olanağı sağlanmış ve bu yıllar arasında %77 artış sağlanmıştır. 2007-2015 yılları arasında incelenen atmış üç ülke içinde Avrupa

Birliği'ne üye (28 ÷lke) ÷lkede toplam kadın istihdamı 3 044 000 kişi ile %3,5 artarken, en fazla kadın istihdam artış ÷lkemizde gerçekleşmiştir (Karadeniz ve Yılmaz, 2017:7). Tablo 2.11' de 1988-2013 yılları arasında kadınların nasıl çalıştıklarını inceleyelim.



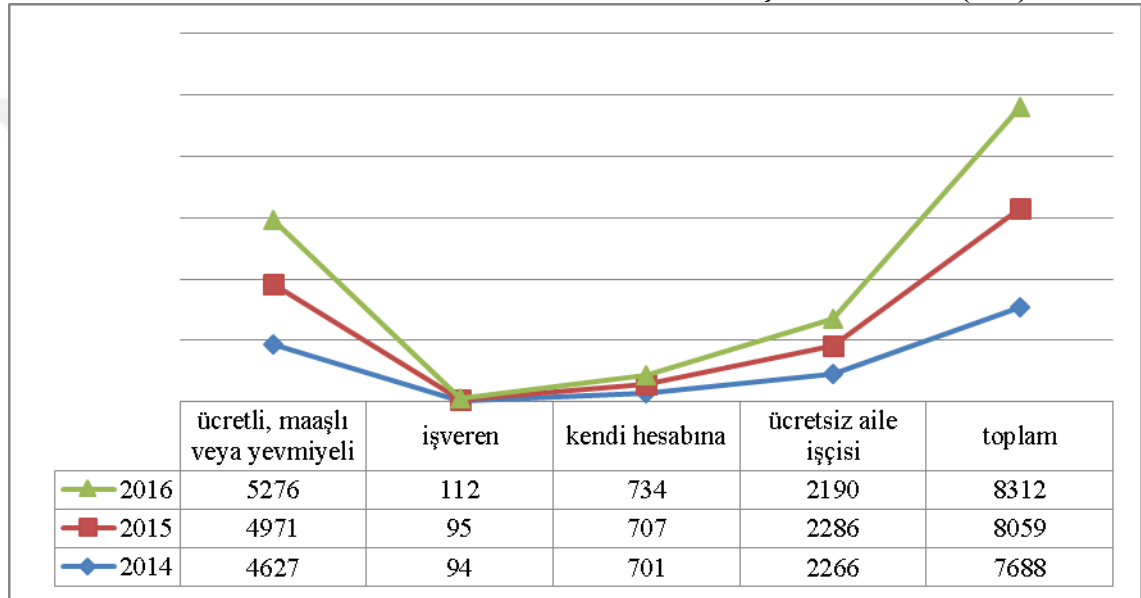
Tablo 2.11. 1988-2013 Yılları Arası İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı

YILLAR	ÜCRETLİ VEYA MAAŞLI	YEVMIYELİ	İŞVEREN	KENDİ HESABINA	ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ	TOPLAM
1988	949	240	13	358	3,674	5,234
1989	984	192	14	443	4,040	5,674
1990	1,028	193	22	492	3,901	5,637
1991	1,032	153	22	483	4,204	5,893
1992	1,143	203	28	623	3,782	5,778
1993	1,124	197	25	386	3,044	4,777
1994	1,202	271	25	588	3,729	5,816
1995	1,274	277	40	493	3,874	5,958
1996	1,345	270	39	469	4,004	6,127
1997	1,463	277	46	535	3,483	5,804
1998	1,595	242	46	508	3,7	6,092
1999	1,586	311	38	606	3,794	6,335
2000	1,788	259	43	687	3,024	5,801
2001	1,718	265	40	769	3,179	5,969
2002	1,893	371	61	763	3,034	6,122
2003	1,901	345	42	716	2,888	5,891
2004	1,955	308	49	490	2,244	5,047
2005	2,177	291	50	667	1,923	5,108
2006	2,374	296	69	659	1,859	5,258
2007	2,509	300	75	617	1,855	5,356
2008	2,661	314	77	616	1,927	5,595
2009	2,990	0	77	749	2,045	5,871
2010	3,26	0	83	822	2,260	6,425
2011	3,599	0	87	816	2,472	6,973
2012	3,967	0	93	788	2,246	7,309
2013	4,322	0	94	821	2,403	7,641

Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri' Erişim tarihi: 25.08.2017.

Kadınlar 2004 yılına kadar en çok ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yer almıştır. 2004 yılı itibariyle ücretsiz aile işçisi istihdamı azalmış, ücretli veya maaşlı olarak istihdam artmıştır. Kadınlar en az ise işveren olarak istihdam edilmişlerdir. 2014-2016 yılları arası kadın istihdamı işteki durumunu grafik 2.9 üzerinden incelersek; toplam kadın istihdamının arttığını ve yine ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan kadın istihdamının ağırlıklı olduğu en az ise kadın işverenler olduğunu görülmektedir. Kadınların işveren olarak istihdamda yer almamalarının ya da yer alamamalarının birçok nedeni olabilmektedir.

Grafik 2.9. 2014-2016 Yılları Kadın İstihdamı İşteki Durumu (Bin)



Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri' Erişim tarihi: 25.08.2017.

2.2 TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar hukuki olmaktan çok sosyal ve ekonomik olduğu görülmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009:15). Bu bölümde Türkiye'de kadın istihdamının karşılaştığı sorunlar ele alınarak, bu sorunlar çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar ve aile hayatında karşılaştığı sorunlar olmak üzere iki boyutta incelenecektir. Çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar; eğitim ve ücretlendirmede eşitsizlik, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, cinsel ve duygusal taciz, enformel işlerde çalışma, işe alım ve kariyer sürecinde ve son olarak ta sosyal haklardan yararlanamama durumları ayrı ayrı başlıklarda ele alınacaktır. Aile hayatında karşılaştığı sorunlar; ev işlerinde ve çocuk bakımında ve iş ile aile yaşamının birlikte yürütülmesinde olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

2.2.1 Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Potansiyel kadın işgücünün çalışması için birçok neden olduğu gibi çalışma hayatında da karşılaştığı birçok engel bulunmaktadır. Kadın işgücünün çalışmasını gerektiren nedenlerin başında ailede tek kişinin gelirin yetmemesi ve geçinme güçlüğü çekilmesi, maddi güç olarak destek olacak kimsenin bulunmaması, geleneksel yapıda meydana gelen değişiklikler, kadınların eğitim düzeyinde yükselmeye bağlı çalışma isteği, üretimde kadın işgücünden yararlanma eğilimi gibi nedenler gelmektedir (Şahin ve Aksoy, 2005:284).

Kadın işgücünün çalışma yaşamına girmesini engelleyen nedenlerin başında ise; aile içerisindeki problemler ve çalışma ortamında karşılaştığı problemler gelmektedir. Çocukların bakım problemleri, ev işlerine yetişememe, geleneksel yapı içerisinde ki kadınların çalışmasına yönelik algı, kadınların işyerinde karşı karşıya kaldıkları 'kadınsın' algısı, meslek ve statü konularında uygun iş bulamama, ücretlerinin düşük olması, cinsel ve duygusal taciz, enformel sektörün var olması ve kadın işgücünün bu sektörde daha çok tercih edilmesi gibi birçok sorunlar karşılaşmaktadır.

2.2.1.1 Eğitim ve Ücretlendirmede Eşitsizlik

Ücretlendirmede eşitsizlik, ücretler belirlenirken işin içeriğinin değil de işi yapacak olan kişinin cinsiyetinin esas alınmasıyla ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2008:34). 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nce cinsiyete göre "Eşit İş-Eşit Ücret" ilkesi kabul edilmiş, sanayi devriminden buyana çıkarılan yasalarda bu ilkeyi desteklemektedir. Fakat yasaların yetersiz olduğu görülmekte özellikle sanayi ve hizmet sektöründe erkekle kadının aynı işi yapmasına karşın kadının daha düşük ücret aldığı görülmektedir (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015:70).

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği değişik sebeplerden kaynaklanabilmektedir. İlk olarak dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ayrımcılık yani kadınların düşük ücretli kurumlara ve işlere yönelmesidir. Bu durum da ayrımcılık işe alma sürecinden başlayıp terfi etme sürecinde de devam etmektedir. İkinci olarak işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı gelmektedir. Bu durumda ise kadınların erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha düşük ücret almalarıdır. Üçüncü olarak da değersel ayrımcılık gelmektedir. Değersel ayrımcılıkta ise; erkek işi olarak kabul edilen ve erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde kadın çalışanlarında iş için gerekli

niteliklere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin egemen olmasından dolayı kadınların daha düşük ücret almalarından kaynaklanmaktadır (Sayar Özkan ve Özkan, 2010:95-96).

Tablo 2.12. 2014 Yılı Meslek Grubuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret, Yıllık Ortalama Brüt Kazanç Ve Cinsiyetler Arası Fark

MESLEK GRUPLARI	YILLIK ORTALAMA BRÜT ÜCRET (TL)			YILLIK ORTALAMA BRÜT KAZANÇ (TL)			CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKI*
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	26.032	26.002	26.113	27.830	27.775	27.974	-0,4
Yöneticiler	76.618	78.045	72.486	86.701	87.670	83.893	7,1
Profesyonel Meslek Mensupları	53.576	58.761	47.500	57.678	63.573	50.772	19,2
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	31.739	32.601	29.872	34.495	35.547	32.215	8,4
Büro Ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	24.308	24.947	23.546	26.006	26.700	25.178	5,6
Hizmet Ve Satış Elemanları	18.192	18.593	17.223	19.177	19.601	18.152	7,4
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları	18.185	19.266	15186,64	18.984	20.271	15411,6	21,2
Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	20.121	20.623	16.712	20.943	21.484	17.274	19,0
Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcıları	19.250	19.962	15.478	20.285	21.056	16.205	22,5
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	16.561	16.979	15.342	17.056	17.515	15.721	9,6

Kaynak: TÜİK, 'Kazanç Yapısı Araştırması', 2014.

Tablo 2.12'de 2014 yılı meslek grubuna göre 'Yıllık ortalama brüt ücret', 'Yıllık ortalama brüt kazanç' cinsiyetler açısından değerlendirilmiştir. 2014 yılı Kazanç yapısı araştırma sonuçlarına göre, yıllık ortalama brüt kazanç 27 bin 830 TL'dir.

Erkekler için 27 bin 775 TL iken kadınlar için 27 bin 974 TL olarak tahmin edilmektedir. Toplam olarak cinsiyetler arası ücret farkı kadınların lehine gibi görünse de diğer tüm meslekler incelendiğinde erkeklerin daha yüksek ücret/kazanç elde ettiği dikkat çekmektedir.

Tablo 2.13. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, 2014

EĞİTİM DURUMU	YILLIK ORTALAMA BRÜT KAZANÇ (TL)	KAZANCI OLUŞTURAN ÖDEMELER (%)			
		Temel Ücret Ödemeleri	Düzenli Ödemeler	Düzensiz Ödemeler	Aynı Ödemeler
ERKEK					
Toplam	27 775	85,5	8,2	4,9	1,5
İlkokul Ve Altı	19 417	88,7	7,5	2,5	1,2
İlköğretim Ve Ortaokul	19 081	89,1	7,5	2,1	1,3
Lise	21 758	87,1	8,1	3,2	1,6
Meslek Lisesi	29 561	76,3	16,2	5,4	2,1
Yüksekokul Ve Üstü	55 633	84,0	6,7	7,8	1,5
KADIN					
Toplam	27 974	87,5	5,8	5,0	1,6
İlkokul Ve Altı	15 748	93,1	4,2	1,3	1,4
İlköğretim Ve Ortaokul	15 981	93,3	4,2	1,2	1,3
Lise	19 760	89,8	5,5	2,8	1,9
Meslek Lisesi	22 842	89,5	6,9	2,2	1,4
Yüksekokul Ve Üstü	45 483	84,9	6,3	7,1	1,7

Kaynak: TÜİK, 'Kazanç Yapısı Araştırması', 2014.

Tablo 2.13'de 2014 yılı 'Eğitim durumuna göre yıllık ortalama brüt kazanç' cinsiyet açısından değerlendirilmiştir. 2014 yılı Kazanç yapısı araştırmalarına göre, kadın işgücünün yıllık ortalama brüt kazançları eğitim durumuna göre artış göstermektedir. Fakat eğitim düzeylerine göre ve kazanç oluşturan ödemeler kalemlerine göre tek tek incelendiğinde durumun erkeklerin lehine bir durum olduğu görülmektedir. Temel ücret ödemeleri kaleminde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe ücret ödemelerinin oranının da düştüğü görülmektedir. Düzensiz ödemeler kalemi incelendiğimizde oranın eğitim düzeyi ile doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir.

Düzensiz ödemeler kaleminde ise yine kadınların aleyhine bir durum olup eğitim düzeyi arttıkça düzensiz ödeme oranında da artış görülmektedir. Aynı ödemeler oranının da ise eğitim düzeyine göre farklılıklar görülmektedir. Cinsiyet farklılığına eğitim düzeylerine göre tek tek incelediğimizde, erkeklerin kadınlara oranla eğitim düzeyi arttıkça düzenli ödemelerin arttığı görülmektedir. İlkokul ve altı eğitim düzeyinde çalışanlarda erkeklerin yıllık ortalama brüt kazancı 19 bin 417 TL iken kadınların 15 bin 748 TL'dir. İlköğretim ve ortaokul eğitim düzeyinde erkeklerin yıllık ortalama brüt kazancı 19 bin 081 TL iken kadınların 15 bin 981 TL'dir. Lise eğitim düzeyinde de erkeklerin yıllık ortalama brüt kazancı 21 bin 758 TL iken kadınların 19 bin 760 TL'dir. Meslek lisesi eğitim düzeyinde erkeklerin yıllık ortalama brüt kazancı 29 bin 561 TL iken kadınların 22 842 TL'dir. Yüksekokul ve üstü eğitim düzeyinde ise erkeklerin yıllık ortalama brüt kazancı 55 bin 633 TL iken kadınların 45 bin 483 TL'dir. Araştırma sonuçlarındaki rakamlarda da görüldüğü üzere erkekler her eğitim düzeyinde kadın çalışanlardan daha fazla kazanç elde etmiş eğitim düzeyi arttıkça erkeklerin kadınlara göre kazancı da daha fazla artmıştır.

Tablo 2.14. 2014-2015 Yılı Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Yıllık Esas Ortalama İş Geliri

	EĞİTİM DURUMU	2014	2015
TOPLAM		19 051	21 514
	<i>Okuryazar Olmayan</i>	7 782	8 410
	<i>Bir Okul Bitirmedi</i>	10 433	11 463
	<i>Lise Altı Eğitimliler</i>	14 137	16 164
	<i>Lise</i>	19 385	21 870
	<i>Yükseköğretim</i>	32 480	34 801
ERKEK			
	<i>Toplam</i>	20 074	22 673
	<i>Okuryazar Olmayan</i>	9 619	9 988
	<i>Bir Okul Bitirmedi</i>	11 533	12 564
	<i>Lise Altı Eğitimliler</i>	15 369	17 518
	<i>Lise</i>	20 760	23 521
	<i>Yükseköğretim</i>	35 398	38 097
KADIN			
	<i>Toplam</i>	15 681	17 956
	<i>Okuryazar Olmayan</i>	5 897	6 844
	<i>Bir Okul Bitirmedi</i>	7 105	8 528
	<i>Lise Altı Eğitimliler</i>	8 339	9 857
	<i>Lise</i>	14 033	16 124
	<i>Yükseköğretim</i>	27 206	29 238

Kaynak: TÜİK, 'Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması', 2015.

Tablo 2.14'te Eğitim durumu ve cinsiyete göre 2014-2015 yılları yıllık ortalama esas iş gelirleri verilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere kadınların esas iş gelirleri bir

önceki yıla göre artış göstermiş olsa dahi hala erkeklerin elde ettiği gelir düzeyinin altındadır.

2.2.1.2 Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı dendiğinde aklımıza ilk gelen kadınların ‘kadın’ oldukları için uğradıkları ayrımcılıktır. Kadınların ev işleriyle uğraşmaları, meslek sahibi olsalar bile asıl iş yerinin ev olduğu düşüncesi çalışma yaşamlarını kısıtlamaktadır. Kadının çalışması toplumda istisnai, ihtiyaç dahilinde de gibi algılansa da esas düşünce mesleğinde başarılı bir kadının aile hayatında başarısız olacağı yada onun kariyer hırslarının bedelinin çocuklarının ve kocasının ödediği düşünülmektedir (Arabacı, 2014:27-34). Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumların geçmişten gelen kültürel ve tarihi birikimleri üzerine erkekler ve kadınlara ayrı ayrı roller ve sorumluluklar yüklemeleri olarak tanımlanmaktadır. Erkeklerin yaptıkları işler daha düzgün daha prestijli, geliri yüksek işler iken kadınların ki ise daha çok ev içi emek yoğun, düşük ücretli işleridir (Önder, 2013:55). Bu durumdan dolayı kadınların eğitim, mesleki eğitim ve çalışma olanaklarından erkeklere göre daha az yararlanmış, çalışmaları karşılığında düşük ücret almışlardır (Bora, 2011:3-4).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık açık ve örtük ayrımcılık olarak iki şekilde incelenmiştir. Açık cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyetler arasında ayırım yapıldığı doğrudan somut olarak görülmekte olanıdır. Örneğin bir iş ilanında özellikle erkek adayların başvurmasının istenmesi, bariz belli olan ücret farklılıkları, kadınların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılması somut örneklerdir. Örtülü cinsiyet ayrımcılığı ise cinsiyete dair ayrımcılığın herhangi şüpheli ya da üzerinde düşünülecek bir durum olmadan dolaylı olarak etkilenmesi olarak tanımlayabiliriz. Örneğin, yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olanların tercih edilmemesi, işçilerin işten çıkarılacak listelerinde öncelikli yarı zamanlı çalışan kadınların olması gibi (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt, Özgöz, 2015:68-69). Çalışma hayatında ayrımcılık, işverenlerin bireyin özelliklerinin yapacağı işin niteliklerine uyup uymadığı bakılmaksızın cinsiyete göre muamele edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar işe girmeden önce toplumsal alanda, işe girdikten sonra ise çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İşlerin kadın işi erkek işi olarak ayrılması ise çalışma yaşamında ayrımcılığın en önemli göstergesidir (Arabacı, 2014:27-34). Ataerkil toplumlardan gelerek gelenekselleşen cinsiyetçi iş bölümü, kadınları ev işlerinde ve çocuk bakımında sorumlu tutmakta, bu

nedenle de kadınların büyük çoğunluğu toplumsal üretimden uzak kalmaktadırlar. Kadınlara çocukluk dönemlerinden benimsetilen bu düşünce ve kalıplar mesleklerini de bu doğrultuda seçmelerini sağlamaktadır (Önder, 2013:54). Bu durum her ne kadar yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılsa da bu durumun yasalardan çok uygulama sorunu olduğu görülmektedir.

2.2.1.3 Cinsel Taciz ve Mobbing

İşyerinde cinsel taciz kelimesini tanımlayacak olursak; iş ortamında bir kişinin diğer bir kişiyi cinsel amaçlı olarak rahatsız etmesi, hakaret etmesi veya küçümsemesi, aşağılayıcı cinsel konuşmalar, cinsel ayırım hissi veren cümleler, iş güvenliğini ortadan kaldıracak, iş performansını etkileyebilecek, tehlikeli ve yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen sözlü, fiziki olarak yapılan cinsel yaklaşımlar olarak tanımlayabiliriz (Arabacı, 2014:76). Cinsel taciz birçok farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bunları genel olarak sözlü, sözsüz, fiziksel ve karşılığa dayalı olarak dört grupta sınıflandırılabilir. Cinsel ilişki teklifi, cinsellik içeren sözler ve şakalar sözlü grupta yer alan bazı örneklerdir. Isık çalmak, rahatsız edici bakış ve mimikler sözsüz tacize örneklerdir. Fiziksel tacize örnek; zoraki öpme, sarılma, cinsel saldırı ya da tecavüz, dokunma olarak sayılabilir. Onur kırıcı ve aşağılayıcı bir durum olan karşılığa dayalı tacize örnek olarak ise; cinsel ilişki teklif edilerek kişinin bundan fayda sağlayacağı vaat edilirken kabul edilmez ise zarar göreceği şeklinde tehdit edilmesidir (Bolcan, 2006:33).

Sanayi devriminden itibaren çalışma hayatında sürekli var olan bir olgu olmasına rağmen cinsel taciz konusunun işyerinde ele alınması 1970'li yılların ortalarında rastlanmaktadır. Cinsel taciz hem erkek hem de kadınlarda karşılaşılabileceği bir sorundur. Fakat yapılan araştırmalar gösteriyor ki cinsel tacize uğrayanların büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır (Işık Erol, 2015:14-15). 'Cinsel tacizdir' diyebilmek oldukça zordur. Çünkü çalışan bir kadına göre rahatsız edici bir durum bir başkasına göre normal bir durum olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle kadınların birçoğu cinsel tacizle karşılaştığında sessiz kalmakta, bu durumda kişiyi birçok yönden olumsuz etkilemektedir. Cinsel taciz kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozmakta ve çalışma ortamında stresli, endişeli olarak çalışmasını sebep olmaktadır. Bu durumdan dolayı kişi işine kendini verememekte, iş hataları artmakta, verimsizleşmekte ve iş tatmini azalmaktadır (Bolcan, 2006:33).

Ülkemizde birden çok dava konu olan diğer bir olgu ise mobbing kavramıdır. Mobbing literatürde; duygusal istismar, taciz, zorbalık, kötü muamele, mağduriyet gibi birçok kelimeye karşılık gelmiştir. Bu olgu hangi kelimeyle ifade edilirse edilsin alt ya da üst meslektaşın psikolojik baskısıdır. Bu durum devam ettiğinde ciddi anlamda sosyal, psikolojik ve psikomatik sorunlara neden olmaktadır. Mobbing kadın ya da erkek hangi cinsiyette çalışana yönelik olursa olsun, örgütün bütün yapısal organlarına dağılıp, önemli ölçüde zarar verebilmektedir (Şalvarcı Türeli ve Dolmacı, 2013:88-90). Toplumsal cinsiyet kavramı adı altında kadına biçilen roller ve görevler dahilinde kadından zarif ve naif davranışlar beklenmektedir. Fakat iş yaşamındaki çalışma koşulları kadını nasıl davranması gerektiği konusunda ikilemede bırakmalıdır. Kadın ya toplum beklentileri doğrultusunda davranarak mobbing mağduru olacak ya da kendi cinsiyetinin gerektirmediği gibi erkekler gibi davranarak kendini koruyacaktır (Cevher ve Öztürk, 2015:867).

Avrupa ülkelerine göre çalışma ortamında duygusal taciz Türkiye’de daha fazla görülmektedir. Kadınlar çalışma ortamında yer aldığı anda, çalışan erkekler ‘bir erkek kendi evine bakabilir ve ailesini doyurabilir, o kadın olduğu için ona bakacak bir erkek var’ düşüncesiyle kadına, erkeklerin çalışmasına engel oluyormuş düşüncesiyle mobbing uygulamaktadır (Öztürk, 2007:56). Cinsel taciz, zorbalık, mobbing mağdurlarının yaşadıkları bu olumsuz olayları birçok nedenlerle gizli tutmaktadırlar. Ülkemizde bu tür sorunların birçoğu rapor edilmemekte, bildirilmemekte, kadınların şikâyet etme olasılığının daha az olması, kadın ve erkeğin işyerinde böyle bir durumla karşılaştığında kadının çalışması olgusuna bakışın toplum tarafından olumsuz algılanmasına neden olmaktadır. Kadının işgücüne katılma oranını geriletir ve kadının toplumsal yaşama katılımını sağlayan diğer ortamlardan da uzak durmasına neden olur (Çakır, 2008:35-36).

2.2.1.4 Enformel İşlerde Çalışma

İktisadi kalkınma ekonomisine enformel kavramı, 1972’de ILO’nun Kenya raporuyla girmiştir. Bu raporda, kırsal kesimden kente göç edenlerin formel sektörün kısıtlı iş imkânı olmasından dolayı bu sektörde iş bulamayanların, yaşamlarını sürdürmeleri için yürüttüğü ekonomik faaliyetleri tanımlamak için kullanmıştır. Başlangıçta geçici olarak kabul edilen enformel sektör işleri formel sektöre geçmekte bir basamak olarak değerlendirilirken zamanla sektörün kalıcı yapıda olduğu kabul

edilmiştir (Toksöz ve Özşuca, 2002). Türkiye’de sanayileşme ve kentleşme politikalarıyla kırsal alandan kente göçle formel sektörde kısmen de olsa istihdam edilmiş fakat 1980’li yıllarda değişen ekonomi politikasıyla formel sektörden enformel sektöre kaymalarıyla ortaya çıkmıştır (Aydın, 2009:16).

Enformel kelimesi, kabul görülenin dışında, kurallara uygun olmayan, resmi ve genel gerekliliklerin dışında kalan özelliklere sahip olmak anlamını ifade eder. Çalışanların enformel olarak istihdam edildiği sektör ise; örgütlenmemiş sektör, kurumsallaşmamış sektör, kayıtsız ekonomi ve yeraltı ekonomisi gibi terimler yaygın olarak kullanılır (Özağır, 2010:63). Enformelleşme kavramı, ücretli veya bağımsız çalışma biçiminde yasalarla ve düzenlememelerle tanınmamış, korunmayan bütün ücret karşılığı veya ücretsiz olarak yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Esneklik, farklılık, güvencesizlik, gruplaşma ve eşitsizlik enformelleşmenin işgücü piyasasının da en temel özellikleridir (Aydın, 2008:7). Enformel sektörün ortaya çıkışının nedenlerini şöyle sıralayabiliriz; işgücünün çalışma esnasında kontrolünü sağlamak, devletin sosyal içerikli yasalarla ve vergiyle ekonomiye müdahalesine teki ve son olarak ta uluslararası rekabette düşük işgücü maliyetlerinin önemidir (Susam, 2013:43). Çoğu ekonomide kadınlar, kayıt dışı istihdamın büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Kadınların kayıt dışı istihdam da ağırlıklı olarak yer alması nedeniyle bu ekonomide istihdam düzeyini, çalışma şartlarını veya elde ettikleri kazançları etkileyen tüm müdahaleler cinsiyet üzerinde spesifik bir etki oluşturacaktır (Heintz, Pollin, 2003:3). Cinsiyete göre işbölümü ve toplumun kadınlara yüklemiş olduğu roller formel ve enformel sektörde de kendini göstermektedir. Enformel sektörde kadınların oranı erkeklerden daha fazladır ve kadınların çoğu kendi hesabına, geçici işçi, günlük işçi, taşeron işçi olarak yer almaktadır. Ayrıca enformel sektörde kadınların ve erkeklerin ücretleri, formel sektöre göre daha düşük ve formel sektördeki ücret farklılığı makasından daha geniştir (Yıldırım ve Özdemir, 2013:62). Kadınların enformel sektörde çalışmalarının bir diğer nedeni ise geçinmek için gerekli gelirden yoksun olmalarıdır. Çalışacak alan bakımından başka yerlerinin olmaması, düşük düzeyde düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olmaları, kadınların giderek daha çok enformel sektörde yer almalarına neden olmaktadır (Öztürk ve Çetin, 2009:2677-2678).

Tablo 2.15. 2016- 2017 Mayıs Ayı İstihdam Edilen Kadınların Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu (15+)

İŞTEKİ DURUM	İSTİHDAM		KAYIT DIŞI		KAYIT DIŞI ORANI	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
TOPLAM	8 656	8 904	3 894	4 027	45,0	45,2
<i>Ücretli Veya Yevmiyeli</i>	5 474	5 584	1 093	1 104	20,0	19,8
<i>İşveren</i>	111	113	18	19	16,2	16,8
<i>Kendi Hesabına</i>	751	838	646	714	86,0	85,2
<i>Ücretsiz Aile İşçisi</i>	2 320	2 369	2 137	2 190	92,1	92,4
TARIM	2 544	2 565	2 390	2 414	93,9	94,1
<i>Ücretli Veya Yevmiyeli</i>	235	220	205	187	87,2	85,0
<i>İşveren</i>	4	1	3	-	75,0	-
<i>Kendi Hesabına</i>	259	262	248	248	95,8	94,7
<i>Ücretsiz Aile İşçisi</i>	2 046	2 083	1 934	1 979	94,5	95,0
TARIM DIŞI	6 112	6 339	1 504	1 613	24,6	25,4
<i>Ücretli Veya Yevmiyeli</i>	5 239	5 364	889	917	17,0	17,1
<i>İşveren</i>	107	113	14	19	13,1	16,8
<i>Kendi Hesabına</i>	491	576	397	466	80,9	80,9
<i>Ücretsiz Aile İşçisi</i>	274	286	203	211	74,1	73,8

Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', Mart 2017.

Tablo 2.15'te de görüldüğü üzere kayıt dışı kadın istihdam en çok tarım istihdamında ücretsiz aile işçisi olarak görülmektedir. Tarım dışı sektörde ise en çok kayıt dışı kadın istihdamı ücretli veya yevmiyeli çalışanlarda görülmektedir. 2016 Mayıs ayından 2017 Mayıs ayına göre kayıtlı istihdamda artış görüldüğü kadar kayıt dışı istihdamda artış görülmektedir. Bir önceki yıl mayıs ayına göre 2017 yılında toplam kayıt dışı istihdam da %0,2'lik bir artış görülmektedir. Tarımsal istihdam da kayıt dışı istihdam %0,2'lik bir artış gösterirken, tarım dışı istihdam da %0,8'lik bir artış görülmektedir.

2.2.1.5 İşe Alım ve Kariyer Sürecindeki Ayrımcılık

İşe alım konusunda yapılan ayrımcılık ta ataerkil düşünce, fiziksel güç kadınların doğurganlık oranı gibi birçok neden vardır. İlk öncelikli neden fiziksel güç olarak erkeklerin işe alımda daha çok tercih edilmesidir. Kadınların evli olması iş sürecinde, doğumdan önce, doğumdan sonra izin kullanmaları ve doğum ödeneği almaları işverenler tarafından erkeklerin işe alımda tercih edilmesinin bir başka nedenidir (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015:70).

Kadınların özel ve kamu alanlarında istihdam edilmelerinde geleneklerin, mevcut ataerkil bakış açısının etkisi fazladır. Evin geçimini sağlayan erkek olduğu, kadının doğrudan evin geçimini sağlamadığı sadece kocasının gelirine katkı sağladığı düşüncesi hâkimdir. Kadının kazandığı paranın erkeğin kazandığı paradan fazla olması ise erkeğin aşağılanması gibi algılanmakta, erkek egemen anlayışına uygun düşmemektedir (Bilican Gökkaya, 2015:242).

Kadınların işletmelerde bir üst pozisyona geçerken karşılaştığı engel ve haksızlık cam tavan kavramı olarak kullanılmıştır. Ayrıca evli ve çocuklu kadınların, iş hayatında erkek meslektaşlarına göre daha az terfi ve ödül alabilmesi olgusunu tanımlamak içinde kullanılmaktadır. Bu kavramda ki tavan; basamak çıkmanın engellediğini, cam ise aslında görünen bir yazılı ve resmi politika olmamasına rağmen varlığının hissettirdiğini göstermektedir (Bilican Gökkaya, 2014:377). Cam tavan ile anlatılmak istenen kadınların iş hayatında karşılaştıkları engellerdir. Bunlar kadınların kendisinin oluşturduğu engeller, kadınların öz güven eksikliği, aile hayatının zarar görme endişesi ve erkekler tarafından kadınların daha az güçlü olduğu, liderlik vasfına sahip olamamaları, başarı ihtimali düşük olarak nitelendirmesidir (Durmaz, 2016:51).

2.2.1.6 Sosyal Haklardan Yararlanama

İnsan haklarının önemli bir kısmını oluşturan sosyal haklar içerisinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme hakkı, grev hakkı gibi haklar başta gelmektedir. Özellikle kadın çalışanlar sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Susam, 2013:60).

Ülkemizde kadınların önemli bir kısmı başta tekstil atölyeleri, yiyecek- içecek- temizlik gibi hizmet sektörleri olmak üzere enformel sektörlerde istihdam edilmekte ve

iş güvencesinden ve süreklilikten yoksun çalışmaktadır. Sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmayan çalışanlar; sağlık, ücret ve diğer sosyal yardımlardan yararlanamamaktadır. Ayrıca herhangi bir iş kazası geçirdiklerinde devlet korumasından yoksun kalmakta ve kolaylıkla işten çıkarılabilmektedir (Yılmaz, 2010:272).

Ülkemizde pek çok kadın sendikal örgütlenmelerde yer almak isteseler de eşlerinin devreye girmesi, ailelerinin engel olması, toplumda ki cinsiyet eşitsizliği kavramını kullanarak ‘kadının sendikayla işi olmaz’ söylemleriyle işverenler kadınları sendikadan uzak tutmaktadır. Evli ve çocuğu olan kadın işçilere işverenler fazladan zorla mesaiye bırakarak, çalışma saatlerini uzatarak ve kadın işçilere sözlü ve fiziksel tacizde bulunarak sendikadan istifa etmeleri için uğraşmaktadır (<http://bianet.org/kadin/ekonomi/120841>). Kırsal kesimdeki birçok kadın işçi, kayıt dışı istidam da ve ücretsiz aile işçisi olarak sosyal haklardan yararlanamamaktadır (Davaslıgil, 2011:114).

2.2.2 Aile Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların işgücü piyasasına girişteki en belirgin etkenlerin başında eş, aile, çevre baskısı gelmektedir. Macoş, 2004 yılında yapmış olduğu çalışmada erkeklerin kadınların iş hayatına girmesine karşı çıkma nedenleri ile kadınların çalışma hayatına girmeme nedenleri paralellik gösterdiği görülmüştür. Yapılan çalışmada kadınların %72’si çocukların başıboş kalacağı ve çocuklarına iyi bakılmayacağı düşüncesi, erkeklerinde eşlerinin ya da kız çocuklarının çalışmasına izin vermeme nedeni ile örtüşmektedir. Aynı zamanda kadınların %66’sının erkeklerle aynı ortamda çalışmasının başkaları tarafından yanlış anlaşılacağı düşüncesi yine erkeklerin eşlerinin ya da kız çocuklarının çalışmasına izin vermemesinin bir başka nedenidir. Kadınların %65’i de ev işlerinin aksaması nedeniyle erkeklerin çalışmasına izin vermediği düşüncesindedir (Macoş, 2004:54). Yine Yıldırım ve Doğrul ’un 2008 yılında yapmış olduğu çalışmada bekâr olan kadınların evli olan kadınlara oranla işgücüne katılma oranının görece olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadınların çalışma hayatına sıcak baktığı fakat aile içerisindeki sorumluluk ve rolleri gereği çalışma yaşamına kolayca giremediği öngörülmüştür (Yıldırım ve Doğrul, 2008: 259).

Çalışma yaşamında yer almaya başlayan kadın aile yaşamında sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Kadının, aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar; rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakım sorunu olmak üzere incelenecektir.

2.2.2.1 Ev işlerinde

Ev işleri ve çocuk bakımı, tarihsel süreçte kadınlara biçilen roller olarak görülmektedir. Geleneksel olarak kadınlar, ev işlerinin yürütülmesinde ve çocuk bakımında öncelikli olan sorumlu kişilerdir. Kadının çalışma hayatında yer alması bu sorumluluğu aksatmadığı takdirde kabul görülmektedir. Kadınlar ev işleri yükümlülüğünü yeni nesil yöntemlerle halletse bile çocuk bakımı sorumluluğunu tek başına üstlenmekte ve kısmi süreli çalışmayı ya da işine ara vermeyi tercih etmektedir (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004:72).

Kadınlar için ev işleri yaşamlarındaki en önemli konulardan biridir. Çalışan kadınlar eve geldiğinde ikinci bir iş mesaisine başlamaktadır. İşten çıkı eve gelen kadını, bulaşık, çamaşır, ütü ve temizlik gibi birçok iş beklemektedir. Çalışan kadınların işini kolaylaştıracak birçok teknolojik yenilik var olsa da kadınlara yeni görevler yüklenmektedir. Örneğin çalışıldığı için daha fazla giyişi kullanılması ve bunların ütüsü, çocukların eğitimlerine daha çok zaman ayırmak gibi (Öztürk, 2007:59). Ayrıca kadınları ev içerisinde harcadığı emek kullanım değerine sahip iken değişim değerine sahip değildir. Toplumun yeniden üretimi ve erkek işgücü açısından çok büyük öneme sahip olan kadının ev işlerinde harcamış olduğu emek, milli gelir hesaplamalarında yer almamaktadır. Kadınlar kendine yeterli tarım işletmelerinde veya kentlerdeki küçük işletmelerde ve enformel sektörlerde, evlerinde, işyerlerinde ücret karşılığı üretimde yer almaktadır. Fakat bu üretimdeki etkinlikleri ulusal hesaplamalar da çok az ya da hiç yer almamaktadır (Özağır, 2010:87-88).

Kadınlar iş yaşamlarında erkekler gibi sürekli yer almamakta belirli bir zaman sonra süreli veya süresiz olarak işlerini terk etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınlar genellikle evlendikten sonra ve çocuk sahibi olduktan sonra emekliliklerini bile beklemeden işten ayrılmaktadırlar (Öztürk, 2007:59).

2.2.2.2 Çocuk Bakımı

Kadınların işgücüne katılımının en belirleyicilerinden biride bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının var olup olmamasıdır. Annelik kadın işgücü açısından önemli bir

etkiye sahiptir. Kadınlar çocuk sahibi değillerse tam zamanlı işlerde çalışma ihtimalleri daha yüksektir (Özağır, 2010:89). Çalışan kadınların çocuğunun sağlığı için özellikle ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişimi için anne sevgisine ihtiyaç duyması nedeniyle yasal olarak verilen doğum öncesi ve doğum sonrası izin yeterli olmamaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:213). Kadınların doğum izninin kısa olması ve iş yaşamlarına devam edebilmesi, kendisi isteyken çocuk bakımı üstlenecek bir aile büyüğünün ve yakınının ya da çocuk bakımını üstlenen kurumların varlığına bağlıdır. Kadınların çocuğuna bakacak kişi ve kurumun olmaması kadının iş hayatına ara vermesine neden olabilmektedir (Kartal, 2014:44). Kadınların doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle çalışma hayatına ara vermesi iş başında öğrendiklerinin ve elde ettiği deneyimlerin bir kısmının unutulmasına neden olmaktadır. Bu nedenle işveren açısından işi bırakan veya ara veren kadınların tekrar işe alınması uygun bulunmamaktadır (Özağır, 2010:89).

Çalışan kadın için diğer bir sorun ise yaşı biraz büyük olan çocuklarına yetememe hissiyatıdır. Eve geldikten sonra ikinci bir iş zamanı başlamaktadır. İşten kalan zamanda ev işleriyle uğraşarak yorulan annenin çocuğuna ayırabileceği zaman çok daha azdır. Yorulan anne ve çocuk baş başa kaldıklarında bu dar olan zamandan yeterince yararlanamazlar ve bu durum annenin stresini artırmaktadır. Bu durum da kadınların işe hayatından uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Susam, 2013:72).

2.2.2.3 İş ve Aile Hayatının Birlikte Yürütülememesi (Rol Çatışması)

Aile yaşamı ve iş hayatı arasında kalan kadın, iki önemli rolü de tam anlamıyla yerine getiremediği için ikilemde kalmaktadır. Bu durum kadına aşırı rol yüklenmesine neden olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:213).

Kadın çalışırsa toplum içerisinde ki konumunun daha iyi olacağı hissettirilerek çalışma hayatına ve çalışan kadınlara özendirilmiştir. Kadınlar toplum içerisinde ki statüsünün yükselmesi, takdir edilme düşüncesiyle iş hayatına girmiş fakat ev hanımlığı ve annelik rollerini bırakamamıştır. İş hayatında yer alan kadının eşi, kadının bu yeni rolünü benimseyememiş kadının aile hayatında ki konumu değişmemiştir. Bu durumda kadına, iki rol yükünü aynı anda üstlendiğinden negatif yönde etki etmiştir (Susam, 2013:69).

Kadınların aile hayatında karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi de rol çatışmasıdır. Kadının birden fazla rol üstlenmesi ve bu roller arasındaki uyumsuzluk gerginliğe neden olmaktadır. Kişinin üstlendiği roller arasındaki baskınlıkların çelişmesi sonucu ortaya çıkan çatışmaya roller arası çatışma denir. İş ve aile arası rol çatışması ise; iş ve aile içerisinde yüklenen iki rolün bazı yönlerinin birbiri ile karşılıklı olarak uyuşmaması nedeniyle ortaya çıkan çatışmadır (Aydın, 2008:22).

İş ve aile hayatının çatışması ile aile ve iş hayatının çatışması kavramları farklı anlamlar taşımaktadır. İş ve aile çatışması kadının çalışma hayatının sorumluluklar ve gerginlikler nedeniyle aile hayatına karşı olan sorumluluklarını yerine getirememesidir. Aile ve iş hayatı çatışması ise aile hayatının getirdiği sorumluluklarının iş hayatını olumsuz yönde etkilemesidir (Bolcan, 2006:57). Her iki çatışmanın da temeli 'Kıtlık Teorisi'nde yer almaktadır. Bir rolün fazla kaynak ihtiyacı oluşturması ve diğer rolün kaynaklarının sınırlı kalması iş hayatında yer alan kadının aile hayatına dair rollerinin çatışmasına neden olmaktadır. Yaşanan çatışmalar zamanla daha fazla baskı oluşturmakta ve belirli olmayan roller içerisinde bir rolün fazlaca üstlenilmesi iş ve aile hayatı çatışmasının habercisi olmaktadır. Bu etkenler kişilerin beklentilerine, eğilimlerine ve kişiliklerine göre farklılık göstermektedir. Toplumun kadına yüklediği rol gereği iş ve aile arasında denge kurmakta gerginlik yaşamaktadır (Çevlik, 2017:54).

Cinsiyet rolleri gereği; erkek çalışarak evin geçimini sağlamakta, kadın ise eş ve anne olarak evin işlerini yerine getirmektedir. Çalışma hayatına başlayan sorun aile yaşamıyla iş hayatını bağdaştırmakta ve ev deki işi ile çalışma hayatı arasında uyum sorunu yaşamaktadır (Yumuş, 2009:33). Bu durumda kadın büyük bir teraziye dengeleme çabasına içine girmektedir. Terazinin bir kefesinde çalışma hayatı sorumlulukları diğer kefesinde ise aile hayatının getirdiği sorumluluklar bulunmaktadır. Çalışma hayatı kefesinde lehine bir durumda denge bozulduğunda, kadın 'iyi anne' ve 'iyi eş' görevinden ödün vermekte bu durum da kadını psikolojik çöküntüye itmektedir. Terazide aile hayatı kefesi lehine bozulduğunda ise çalışma hayatı ikinci planda kalmaktadır (Bolcan, 2006:57). Çalışan kadınların bu terazide ki dengeyi sağlayamaması durumu hem aile içinde eşler arasındaki bağların zayıflamasına hem de iş hayatındaki psikolojik huzursuzluğa neden olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA YÖNELİK LİTERATÜR İNCELEMESİ

Kadınlar toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesi için en ön sırada yer alan etkenlerdendir (Karabıyık, 2012:240). Ülke ekonomisi açısından oldukça önem arz eden kadın işgücü istihdamı ve kadın işgücü istihdamının düşük düzeyde olmasının nedenleri ülkemizde ve diğer ülkelerde akademik araştırmacıların üzerinde durduğu önemli konulardandır. Birçok ülkede araştırmacılar tarafından kadın işgücü istihdamı ve karşılaştıkları sorunlar üzerine yapılan hem ampirik hem de ampirik olmayan birçok çalışmalar bulunmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalarda kadın istihdamının aile yaşantısından ülkenin büyümesine, kalkınmasına kadar büyük önem arz ettiği görülmektedir.

Bu bölümde kadın işgücü istihdamına yönelik olarak yapılan çalışmalar ele alınarak önce Dünyada yapılan kadın işgücü istihdamına çalışmaları daha sonrada Türkiye için yapılan kadın işgücü istihdamı çalışmaları incelenecektir. Kadın işgücü istihdamına yönelik Dünya ve Türkiye için yapılan çalışmalar tablo halinde düzenlenerek yapılan çalışmanın Ek kısmında verilecektir.

3.1 DÜNYADA YAPILAN KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA ÇALIŞMALARI

Bindary, Baxter Ve Hollingsworth (1973), ‘Urban-Rural Differences in The Relationship Between Women's Employment and Fertility: A Preliminary Study’ adlı çalışma da 1960 yılında ki Mısır nüfus sayımına ait verilerin istatistiksel olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda çocuk sayısının kadın sayısına oranının, kırsal alanlarda kadın istihdam ile birlikte yükseldiği ve kentsel alanlarda kadın istihdam düzeyinin yükselmesiyle birlikte bu oranın düştüğü tespit edilmektedir. Bu bağlamda daha detaylı yöntemlerle teyit edilmesine bağlı olarak kentsel alanlarda, Kadınlara çalışma imkânının sağlanması, ulusal doğurganlık düzeylerini azaltmakta ve kırsal alanlarda amaçlananın tam tersi durumu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu duruma ek olarak endüstriyel ya da ticari iş olanakları da kadınların yaşam standardını artırdığı kanısına varılmaktadır.

Hill (1983), “Female Labor Force Participation In Developing And Developed Countries” adlı çalışması kadın işgücü üzerine birçok çalışma yapılmasına rağmen

kadın işgücünün davranışlarını da açıklayan bir uluslararası çalışmanın olmadığını vurgulanmıştır. Kadın işgücünün enformel sektörde daha çok yer edindiğini ve kadınların enformel sektörü neden seçmiş olabileceklerinin sebeplerini ortaya koymuştur. İşgücüne katılma modelinin, işe yaramayan ve çalışmayan ikili değişkenden ziyade çalışan olarak çalışan, bir aile işçisi olarak çalışan ve çalışmayan olarak üçlü bağımlı bir değişkeni olduğu, kadınlar bu sektörlerde çalışmak arasında bir ayrım yapmazlarsa açıklayıcı değişkenlere verilen cevap benzer olacaktır. Japonya'daki bir veri seti, ampirik olarak modelin test edilmesine yönelik temel oluşturmaktadır. Ampirik çalışma sonuçları, bireysel kadınların aile işine girme kararını, bir çalışanın çalışma kararıyla aynı saymadığını teyit etmektedir. Bu durum bireysel davranışı belirsizleştirmektedir. Katılım modelinin bu spesifikasyonu, kadınların aile içinde çalışmaya karar verme sürecine küçük bir bakış açısı sunmakta ve bu analizin aile işçilerine uygulanan sınırlamaları, özellikle kocanın çalışma saatlerini dışa dönük olarak ele almayı içermektedir. Eş, kocasının işini bir aile işi olarak görmeyi tercih ederse, emek arzı kocasının ortaklaşa belirlediği iş saatlerinin yerini alabilir. Bu durumda, ücretinde bir artış, çalışma eğilimini artırabilir. Eğer bir aile şirketi ise eşin ücretini ve kocasının ücretini ayrı ayrı ölçmek zor olabilir. Bu model, aynı zamanda iki sektörün girdiği farklı maliyetleri açıkça ele almaz. Bu maliyetleri ihmal etmek, çalışanlar için ücret karşılığında olumlu bir önyargı oluşturabilir. Üçlü modelin diğer uygulamaları da bu sorunlara açıkça çözüm bulabilir.

Mincer (1984), "Inter-Country Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview" adlı çalışmasında 1960-1980 yılları arasında on iki sanayi ülkesindeki evli olan kadın işgücünün büyümesini araştırılmış ve anket uygulaması yapılmıştır. Temel ekonomik model, bu alandaki tüm çalışmalarda ortak olsa da, evli kadınların işgücü arzı tahminleri, metodolojide, değişkenlerin ve işlevsel formların spesifikasyonun da ve verilerin bazılarında farklılık göstermektedir. Tahminler kesitler ve birkaç kohort verisi üzerinedir. Yapılan araştırmada doğurganlık, aile mobilitesi ve ücretler büyüme ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evli kadın işgücünün büyüme oranları da her ülke için ayrı ayrı gözlemlenmiş ve bu oranlarda farklılıklar görülmüştür.

Gustafsson ve Jacobsson (1985), 'Trends in Female Labor-Force Participation in Sweden' adlı çalışmasında kadınların işgücüne katılım oranındaki artışı incelerken İsveç'teki cinsiyete göre azalan ücret farkına dikkat çekmiştir. İsveçli evli kadınların işgücüne katılım oranı, son 20 yılda yaklaşık yüzde kırk dokuzluk iken yüzde seksen üç buçuğa yükseldi. 20-59 yaşları arasındaki evli kadınların işgücüne katılma oranı 1963'te% 49.1 iken 1982'de% 83.5'e yükselmiştir. Bu artışta çocuklu kadınlar (7 yaş altı)daha fazla görülmektedir. 1920-1965 yıllarında, kadın ücretleri erkeklerin ücretlerinden daha fazla arttığına, evli kadınların işgücüne katılma oranları daha da arttığı görülmektedir. 1963-1981 yılları arasında kadın-erkek ücret farkının daralması, okulda ve işte biriken beşeri sermaye değişkenleri dışındaki faktörlerin bir sonucudur. Toplu pazarlık ve düşük ücretlerin artırılması için güçlü bir sendikal politikanın etkisi önemli faktörler olabilir. Devlet destekli gündüz bakım evleri doğurganlık üzerinde artan bir etkiye sahip olabilirdi. Fakat böyle politikaların yokluğu gibi etkenlerden dolayı doğurganlık azalmıştır. Yaşam araştırmalarının üç standardından alınan tek tek kesit verileri kullanılarak katılım tahminleri gerçekleştirilmiştir. Katılım denkleminin kendi ücret etkileri olumlu ve önemlidir. Fakat zamanla azalmaktadır. 1968-1974-1981 yıllarında yapılan üç yaşam araştırmalarından alınan mikro veriler üzerinde yapılan kesit analizlerinden elde edilen sonuçlar, zaman içindeki değişimleri tahmin etmek için kullanılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda 1963'ten 1981'e kadar kadın-erkek arasındaki ücret farkında azalış görülmüş ve kadınların gerçek ücretleri, erkeklerin gerçek ücretlerinden daha fazla artmış, bu durum kadın emek arzındaki artışın da en önemli belirleyicisi olmuştur.

Killingsworth, M. ve Heckman J. (1985), 'Female Labor Supply: A Survey' adlı çalışmasında Birleşik Devletler başta olmak üzere batı ekonomilerindeki kadınların, modern çağlarda emek arzı ile ilgili teorik ve ampirik çalışmaları incelemektedir. Kadın emek arzı; evlilik, doğurganlık, boşanma, aile kazancının dağılımı ve kadın-erkek ücret farklılıkları gibi birçok önemli etkene sahiptir. Bu çalışmada önce kadın emek arzı ile ilgili bazı olgular sunulmuş daha sonra ise teorik modeller tartışılmıştır. Kadınların emek arzına ilişkin ampirik çalışmaları incelediğimizde, gelecek araştırmalar için bazı önerilerde bulunmaktadır.

Pampel ve Tanaka (1986), 'Economic Development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration' adlı çalışmalarında mevcut teorilerde belirtildiği üzere ekonomik kalkınmanın eğrisel ve etkileşimli etkileri ve kullanılanlardan daha kapsamlı bir açıklayıcı değişken setini inceleyerek kadınların işgücüne katılım oranlarının ulusal çapta belirleyicilerini yeniden incelemektedir. Teorik argümanlardaki ekonomik ve endüstriyel yapılar ile kadınların iş gücüne katılımı arasında ki ilişkiye rağmen uluslararası çalışmalar böyle bir ilişkiyi ampirik olarak doğrulamamıştır. 1965 ve 1970 yıllarında yetmiş ülke verileri kullanılarak tahminlemeler yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda kadınların işgücüne katılımı üzerindeki eğrisel etkiler göstermekte: Kalkınma, başlangıçta kadınların işgücüne katılımını zorlamakta, ancak ileri zamanda kadınların katılımını artırdığı görülmüştür. Ayrıca aile büyüklüğü, kadın eğitimi, yetişkin cinsiyet oranı, ekonomik bağımlılık ve işgücü büyümesi gibi değişkenlerin kadınların işgücüne katılım oranlarının önemli belirleyicileri olduğu saptanmıştır. Bu çalışma ekonomik kalkınmanın eğrisel etkilerini kadınların işgücüne katılımının bir belirleyicisi olarak teyit eder ve kadın statüsünün aile, sosyal ve demografik etkenler çerçevesinde değerlendirilmesini önermektedir.

Barrett, Bridges, Semyonov ve Gao (1991), 'Female Labor Force Participation in Urban and Rural China' adlı çalışmalarında Çin Halk Cumhuriyeti'ndeki kırsal ve kentsel alanda kadın işgücüne katılım oranlarının belirleyicilerini incelemiştir. 1982 yılı il ve ilçelerle kapsamında 2377 örneklem ile analiz yapılmıştır. Yapılan incelemelerin sonucunda da eğitim düzeyi, hanehalkın da kadının reis olması, kadınların cinsiyet oranının daha fazla olması gibi unsurların kadınların kırsal alanda (tarım istihdamında) işgücüne katılma oranlarını artırdığı görülmüştür. Buna ek olarak elde edilen bulgular eğitim kentsel alanda kadınların işgücüne katılım oranlarını belirleme de daha etkin iken kırsal bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranını belirlemede demografik ve sosyal faktörler (cinsiyet oranı ve hanehalkı yapısı) daha önemli rol oynamaktadır.

Sundström Ve Stafford (1992), 'Female Labour Force Participation, Fertility And Public Policy In Sweden' adlı çalışmada 1974'te hem anneye hem babalara doğumdan işten ayrılma hakkını veren ilk ülke olan İsveç'in 1980'lerin sonundan 1990'ların başına kadar yüksek olan kadın emek katılımı ve doğurganlık düzeyleri

arasındaki kombinasyon da kamu politikalarının rolünü analiz etmeyi amaçlamıştır. 1980'lerin sonlarında ve 1990'ların başında İsveç, Avrupa ülkeleri arasında en yüksek doğurganlık hızıyla birlikte, İrlanda'nın yanında en yüksek kadın işgücüne katılma oranına sahip olarak ta yer edinmiştir. Genellikle negatif olarak görülen doğurganlık ve kadınların işgücüne katılımı, İsveç'in dünya rekorunun arkasındaki mekanizmaların analizi gerekli görülmektedir. Yapılan çalışma da İsveç'in benzersiz örneği için çok önemli olduğuna inanılan politikalar; İsveç vergi politikalarını ve aile politikaları incelenmiş, İsveç doğurganlık, kadınların işgücüne katılımı ve ebeveyn izni avantajlarını, AB ülkeleriyle karşılaştırılmaktadır. Kamu politikalarının, özellikle de ebeveyn izni programının, İsveç'te kadınların iş gücüne katılımı ve doğurganlık üzerindeki etkisini değerlendirmek için ayrıştırılmış bir yaklaşım kullanılmaktadır. Vergi ve aile politikaları gibi unsurların İsveç doğurganlık ve kadın işgücüne katılımının üzerindeki etkilerini değerlendirmek için ayrıştırılmış bir yaklaşım kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonucun da bu durumun sadece tesadüf olmadığı ve İsveç'in kapsamlı kamu politikaları, hem doğurganlık hem de kadınların kazançlı istihdamını artıran bir sistem olduğu ayrıca marjinal vergi oranlarının eşlerin ayrı vergilendirilmesi ilkesi kadınların işgücü piyasası faaliyetlerini teşvik ettiği görülmüştür.

Psacharopoulos ve Tzannatos (1993), 'Economic and Demographic Effects on Working Women in Latin America' adlı çalışmasında Latin Amerika'da kadın istihdamının gelişimini, demografik faktörlerin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisini ve kadın erkek arasında ki ücret farklılıklarının nedenlerini araştırmıştır. Araştırılan 15 ülkede ortalama olarak evlilik bir kadının yarı yarıya, her çocuk ise % 3-5 oranında çalışma ihtimalini azaltmaktadır. Ekonometrik analiz, kadınların daha yaş ilerledikçe istihdam için daha yüksek bir olasılığa sahip olduklarını ileri sürmesine rağmen, etkiler yaşla birlikte azalan yaşa katılım profilleriyle sonuçlanmaktadır. Çalışılan tüm ülkelerde kadınlar erkeklerden daha az ödüllendirilmekte ve beşeri sermaye özelliklerinde cinsiyet farklılıkları gözlemlenen kazanç farklılığını açıklayamaz. Yapılan incelemeler sonucunda bulgular, Latin Amerika'da kadınların işgücüne katılımının son yirmi yılda yaşanan olumsuz ekonomik koşullara rağmen arttığını fakat evliliğin ve doğurganlığın kadınların emek arzı üzerinde hala büyük bir

olumsuz etkisi olduğunu göstermiştir. Araştırılan on beş ülkede bir kadının evlilik ve çocuk sayısının çalışma ihtimalini azalttığı görülmüştür.

Lester (1996), 'Part-Time Employment of Married Women in the U.S.A' adlı bu çalışmada Part-time çalışan kadınların büyük çoğunluğu evli olduğundan Amerika'nın 48 (kırk sekiz) kıta devletinde evli olan kadınların part-time istihdamı ile kadınların işgücüne katılma oranı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ampirik çalışma sonucunda elde edilen bulgular kadınların işgücüne katılma oranı ile evli kadınların yarı zamanlı işlerde çalışması arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Hundley (2000), 'Male/Female Earnings Differences in Self-Employment: The Effects of Marriage, Children, and the Household Division of Labor' adlı çalışmasında serbest meslek sahipleri arasındaki cinsiyet kazanç açığının nedenlerini araştırmaktadır. Serbest meslek sahibi kadınların nispeten daha düşük kazancı elde etme eğilimleri görülmektedir. Aronson'a (1991) göre, serbest meslek sahibi kadınlar tam zamanlı yıllık geliri, tam zamanlı kendi hesabına çalışan erkeklerin gelirinin %37'si iken erkek ücretli ve maaşlı çalışanların gelirlerinin %28'i kadardır. Kendi hesabına çalışan kadınların kazanç dezavantajlarının büyüklüğü açıklanamamaktadır. Kadın işçilerin erkek çalışanlarından çok daha az bir kısmının kendi hesabına çalıştığı gerçeği, toplumsal cinsiyete dayalı olduğu görülmüştür. Analizler, kendi hesabına çalışan kadınların kazançlarının evlilik, aile büyüklüğü ve saatli ev işleriyle azaldığını, buna karşılık serbest çalışan erkeklerin kazançlarının evlilik ve aile büyüklüğü ile birlikte arttığını göstermiştir. Serbest meslek sahibi kadınlar ev işlerinde uzmanlaşmış iken serbest meslek sahibi erkeklerin ise piyasaya yönelik işlerde uzmanlaştığı görülmüştür. Ayrıca kadınların serbest meslek seçmesinin nedeni hanehalkı üretimini kolaylaştırmak iken erkeklerin serbest meslek seçme nedeni daha yüksek kazanımlar elde etmek olduğu tespit edilmiştir.

Kalwij (2000), 'The Effects of Female Employment Status on the Presence and Number of Children' adlı çalışmasında kadın istihdam statüsünün Hollanda'daki hanehalklarındaki çocukların varlığı ve sayısı üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaç edinmiştir. Bu amaç doğrultusunda genelleştirilmiş moment momentum yöntemi ile engelli sayım veri modeli oluşturulmuş ve tahminlemeler yapılmıştır. Ampirik sonuçlar, kadın istihdam statüsünün de hanehalkındaki çocukların varlığının ve sayısının belirleyici

bir etkisi olduğu görülmüştür. İstihdam edilen kadınlar, eğitimsiz ve işsiz kadınlara kıyasla daha az çocuk sahibi iken kadın istihdam durumunu kontrol ettikten sonra hanehalklarındaki hem kadın hem de erkeğin eğitim durumunun çocukların varlığı ve sayısı üzerinde daha az etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Hafeez ve Ahmad (2002), “Factors Determining The Labour Force Participation Decision Of Educated Married Women in A District Of Punjab” adlı çalışmalarında eğitilmiş, evli kadınların işgücü piyasasında yer almalarını etkileyen sosyo-ekonomik ve demografik faktörleri tanımlamaya çalışmışlardır. Punjab bölgesinde Mandi Bahaudin ilçesinde saha araştırması yapılmış, logit ve probit modelleri, karı-koca, kadın yaşı, hanehalkının yapısı ve büyüklüğü, hanehalkının geliri ve mülkiyeti ile kırsal /kentsel kesim, eğitim düzeyinin kadın işgücüne katılımı üzerindeki etkisini deneysel olarak tanımlamak için kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kadınların işgücüne katılımı ile eğitim düzeyi arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu, demografik faktörler arasında yaş ve hane büyüklüğünün kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediği, aylık hane geliri, hane ve eşlerden başka hanehalkı çalışanlarının sayısı ve finansal varlıklar negatif yönde önemli ilişki olduğu görülmüştür.

Powell (2002), “Joint Labor Supply And Childcare Choice Decisions Of Married Mothers” adlı çalışmada evli bir annenin istihdama katılım ve çocuk bakım seçenekleri (bakıcı, baba, akraba gb.) üzerinde çocuk bakım fiyat ve ücret oranlarının etkisini hem karma logit hem de evrensel logit seçim modelini tahmin ederek incelenmiştir. 1988 Kanada Ulusal Çocuk Bakımı Araştırması ile 1988 İşgücü Piyasası Faaliyet Araştırması'ndan alınan veriler kullanılmıştır. Tahmin sonuçlarına göre ücretlerin, çalışma durumlarında herhangi birini seçme olasılığı için pozitif bir etkiye sahip iken fakat çocuk bakım seçenekleri için çocuk bakımı fiyatlarının, çalışma olasılığı üzerinde negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Duyarlılık analizlerinde istihdamın sağlanması için ücret esnekliği modele duyarsız, çocuk bakımın fiyat esnekliğinin ise modele oldukça duyarlı olduğu görülmüştür. Simülasyon sonuçları, hükümet tarafından gerçekleştirilecek; ücret sübvansiyonları, çocuk bakım sübvansiyonları gibi desteklerin işgücü arzı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Jaumotte (2003), “Female Labour Force Participation: Past Trends And Main Determinants In OECD Countries” adlı çalışmada OECD ülkelerinde kadınların

işgücüne katılımının belirleyicileri; ailede iki kişi çalışıyorsa ikinci çalışına vergi indirimi, çocuk bakım teşvikleri, çocuk yardımları, ücretli annelik ve ebeveynlik gibi bir dizi politika aracı incelenmektedir. 1985-1999 yılları arasında 17 OECD ülkesini kapsayan panel veri seti kullanılarak, yarı zamanlı ve tam zamanlı kadınların işgücüne katılım oranları arasında ayırım yapılarak çok değişkenli ekonometrik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda kadınların işgücüne katılımında, kinci çalışına vergi indirimi, çocuk bakım teşvikleri, çocuk yardımları, ücretli annelik ve ebeveynlik gibi etkenlerin belirleyici olduğu ancak kadının eğitimi, genel işgücü piyasası koşulları ve kültürel tutumların kadın katılımının temel belirleyicileri olmaya devam ettiği görülmüştür.

Vera-Toscano, Phimister ve Weersink (2004), ‘Panel Estimates of The Canadian Rural/Urban Women's Wage Gap ‘adlı çalışmaların da Kanada'daki kadın kırsal ve kentsel ücret farkını analiz etmeyi amaçlamıştır. Bu çalışma 1993-96 işgücü anketi ve gelir dinamikleri anketi'nden elde edilen uzunlamasına verileri kullanarak Kanada'daki kadın kırsal ve kentsel ücret farkını analiz etmektedir. Gözlenmemiş heterojenite ve örnek seçimi için iki adımlı ücret denklemleri kullanılmıştır. Aynı zaman da kadınların kırsal ve kentsel alandaki ücret farkının neye göre değiştiği, sistematik olarak değişip değişmediği, kırsal ve kentsel alandaki ücretlere göre bazı değişkenlerin farklı etkileri olup olmadığı değerlendirilmektedir. Sonuçlar, gözlenen kişisel ve mesleki özelliklerin yanı sıra gözlenmemiş heterojenite ve kadınların kırsal ve kentsel göstermektedir. Gözlenen ve gözlenmeyen özelliklerin kontrolünden sonra istatistiksel ve ekonomik olarak önemli bir kırsal ve kentsel ücret aralığının kaldığını gösteriyor. Ayrıca sonuçlar, bu kırsal ve kentsel ücret farkının sadece kırsal ve kentsel pazarlar arasındaki hareketsizlikten kaynaklanmadığını ortaya koyuyor. Elde edilen bulgular istatistiksel ve ekonomik olarak kırsal ve kentsel alanda önemli bir ücret ayrılığının olduğunu göstermektedir.

Mandel and Semyonov (2006), ‘A Welfare State Paradox: State Interventions and Women’s Employment Opportunities in 22 Countries’ adlı çalışmasında refah devleti faaliyetlerinin kadınların işgücüne katılımı ve cinsiyet mesleki eşitsizliği üzerine etkisini incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda yirmi iki sanayileşmiş ülkeden gelen verileri kullanmış ve devlet müdahalelerinin hem kadınların istihdam şekillerini

hem de mesleki başarıdaki cinsiyet eşitsizliği üzerindeki sosyolojik teoriler ışığında tartışılmaktadır. Böylece refah devletinin kadınların ekonomik katılımını ve mesleki başarısını nasıl etkilediğini daha açık bir şekilde anlaşılacağı düşünülmektedir. Analiz de, WSII, kadın emek arzı (katılım ve çalışma saatleri) ve cinsiyet mesleki eşitsizlik önlemleri arasındaki korelasyonları çizilmekte ve cinsiyete göre mesleki eşitsizliği, her mesleki kategoride istihdam oranını, medeni durum, yaş, eğitim, çocuk sayısına ve okul öncesi çocukların varlığına göre her ülke için ayrı ayrı lojistik regresyon denklem yoluyla hesaplanmaktadır. Her ülke için ayrı ayrı denklemde cinsiyete dayalı kıdem türü, denklemde yer alan diğer tüm değişkenlerin netleştiği mesleki bir kategoride (yönetici vs.) istihdam edilen kadınların erkeklere oranı görece oranlarını temsil etmektedir. Analizlere, WSII'nın belirli bir mesleki kategoride işgücüne katılma veya istihdam olasılığı üzerindeki etkisini tahmin etmek için lojistik hiyerarşik doğrusal model (HLM) kullanılmaktadır. Gelişmiş bir refah devleti olan ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranının daha yüksek olma eğiliminde olduğunu görülmüştür. Aile odaklı hizmetlerin yaygınlaştırılması, kamuya açık çocuk bakım tesisleri ve büyük bir kamu hizmeti sektörü, kadınlara ekonomik olarak aktif olmalarında daha iyi imkân sağladığı ve refah devleti, kadının ücretli ekonomiye dahil edilmesini artırarak kadınların ekonomik bağımsızlığını da artırmaktadır. Dolayısıyla refah devleti kadınların hane halkı ve genel olarak toplum içindeki yerini güçlendirmeye önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Bulgular iki kat etkiyi ortaya koymakta; gelişmiş refah devletleri, kadınların işgücüne girmesini kolaylaştırıyor, ancak güçlü ve arzu edilen pozisyonlara erişimi kolaylaştırmıyor. Özellikle, ilerici ve gelişmiş refah politikaları ile geniş bir kamu hizmeti sektörü ile karakterize olan ülkeler, kadınlara yönelik işgallerinde kadınların yoğunlaştığı ve yönetimsel mesleklerde düşük kadın temsiline yanı sıra kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu eğiliminde olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, refah devletlerinin çalışan annelere sağladığı faydalar ile kadınların katılımı ve emek piyasasındaki başarılar arasındaki ilişkilerin altında yatan sosyal mekanizmalar hakkında fikirler de sunmaktadır.

Blau ve Kahn (2007), "Changes In The Labor Supply Behavior Of Married Women: 1980-2000" adlı çalışmalarında mevcut olan mart ayı verilerini kullanarak 1980 yılından 2000 yılına kadar ev olan kadınların işgücü arzını araştırmışlardır. Elde edilen bulgular işgücü arzı fonksiyonunun 1980'li yıllarda sağa kaydığı görülürken

1990'lı yıllarda küçük kaymalar görülmüştür. 1980'lerde erkek işgücü arzının ücretlerindeki düşük olması ile kadın işgücü arzının yükseldiği, 1990'lı yıllarda erkek işgücü arzının ücretlerinde artış olmasıyla birlikte kadın işgücü arzının azaldığı görülmüştür. Her iki on yılda da kadınların ücret esnekliğinde azalma olduğu görülmüştür. Ayrıca kadınların işgücü arzının eşlerinin ücretlerine daha az duyarlı hale geldiği de görülmüştür.

Attanasio, Low ve Sanchez-Marcos (2008), "Explaining Changes in Female Labor Supply in a Life-Cycle Model" adlı çalışmalarında Amerikalı kadınları 1930, 1940 ve 1950'li yıllarda doğanlar olarak üç gruba ayırarak işgücü arzı yaşam döngüsünü incelemişlerdir. 1940 ve 1950'li yıllarda doğan annelerin işgücü arzındaki artışına odaklanmışlardır. Modeli orta grubun davranışlarına uyacak şekilde uyarlayarak kadınların işgücüne katılımı ve tasarruflarına yönelik bir yaşam döngü modeli oluşturmuşlardır. En genç grubun gözlemlendiği yaşam döngüsünde işgücüne katılımdaki artışın gerçekleşmesi için hangi değişmelerin işgücü arzı belirleyicileri olduğunu incelemişlerdir. Yapılan inceleme sonucunda çocuk maliyetlerindeki düşüşle birlikte ücretteki cinsiyet farklılıklarının da azalması gerektiği vurgulanmıştır.

Khan ve Khan (2009), 'Labor Force Participation of Married Women in Punjab' adlı çalışmaların da 16-60 yaş grubunda olan evli kadınların işgücü piyasasına katılma isteğini etkileyen faktörler incelenmişlerdir. Bu doğrultuda probit model kullanılmış ve 3911 gözlem üzerinde incelemeler yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, kadınların yaşı, kadınların eğitimi, ailenin yoksulluk düzeyi, aile büyüklüğü, kız çocuk sayısı (5-15 yaş), 15 yaşın üzerindeki kız çocuklarının sayısı, kocanın işsizliği ve düşük geliri ve kırsal yerleşim yerleri evli kadınların işgücüne katılımı üzerinde belirgin bir oranda pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan, varlıkların hane tarafından mülkiyeti, kişi başına düşen gelir, çekirdek aile yapısı, bebek sayısı, 15 yaşın üzerindeki erkek çocuk sayısı ve kocanın eğitimi olumsuz bir etki göstermiştir. Yoksulluk, genel bir perspektifte, evli kadınların işgücüne katılma oranının en önemli belirleyicisi olduğu kanısına varılmıştır. Kullanılan model ve tahmin, evli kadınların işgücüne katılım oranlarını analiz etmemizi sağlamaktadır. Yoksulluk, evli kadınları işgücüne katılmaya iten en temel bulguyu oluşturmaktadır. Evli kadınların çoğunun

kayıt dışı sektörde çalıştığı görülmektedir. İşgücüne çocuk sahibi kadınlar daha fazla katılırsa, ulusal yoksulluk önemli ölçüde azalabilmektedir.

Luci (2009), 'Female Labour Market Participation And Economic Growth' adlı çalışmasında ekonomik büyümenin işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliği dinamikleri üzerindeki etkileri araştırmıştır. Yapılan ekonomik araştırmalar, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının büyüme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmasına karşın, büyümenin kadınların işgücü piyasasına katılımı üzerindeki etkileri net değildir. Yapılan uluslararası çalışmalarda, ekonomik büyümenin önce kadınların işgücü piyasasına katılımlarını düşürdüğünü, uzun vadede ise artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum U şekline benzetilmiş ve yapılan ekonometrik analizle bu hipotez test edilmektedir. Teorik açıdan iki farklı yaklaşım var. Modern Neo klasik yaklaşımı, büyümenin kadınların işgücü piyasasına katılımı üzerinde tamamen pozitif bir etki yaptığını önermekte ve bu durumu U şekline benzetmekte, dışbükey bir etkiyi gösterdiğini yani önce büyümenin, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını düşürdüğünü ve bunu yalnızca uzun vadede artırdığını belirtmektedir. Çoğu deneysel çapraz ülke çalışması 'Feminisasyon U' hipotezini varsaymaktadır fakat kesin sonuçlar elde edememektedir. Kesin sonuç alınamamasının esas nedeni ise uygulanan ampirik yöntemlerde yeterince dikkate alınmayan içsellik problemlerinden kaynaklanmaktadır. Büyümenin kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik etme durumu ya da büyümenin kadınların işgücü piyasasına katılımına etki durumuna bilimsel ve siyasi olarak ilgi duyulmaktadır. Büyüme teşvik eden politikaların kadınların da işgücü piyasasına katılımını otomatik olarak teşvik ettiği düşüncesi, kadınların işgücü piyasasında yer edinmesini sağlayacak politikaların uygulanmasını bırakma riski taşımaktadır. Bu durum sadece kadınlar için değil, toplum için yüksek ekonomik maliyetlere sebep olmaktadır. Çünkü işgücü piyasasına katılım açısından cinsiyete özgü farklılıklar bir ülkenin büyüme performansını düşürmekte ve toplumsal refahı azaltmaktadır. Günümüzde yeni veriler, büyük bir makro panel veri setine, ülke çapında ve zaman serisi verilerinin kombinasyonu ile büyük bir makro panel veri setine dayanan "Feministleştirme U" hipotezini ampirik olarak test edilmesine imkân sağlamaktadır. Yapılan analiz 1965'ten 2005'e kadar 184 ülkenin gözlemlerini içeren panel veri setine dayanan bir 'Feminleştirme U' hipotezini test etmektedir. Bu analiz yönteminin kullanılması ünümüze kadar ki mevcut çapraz ülke araştırmalarına kıyasla iki önemli

analize imkân sağlamaktadır. İlk olarak, farklı işgücü piyasası katılım spesifikasyonlarını daha geniş veri seti kullanarak, ampirik bulguların sağlamlığını test etme fırsatı sağlamakta, İkinci olarak ta büyüme ile kadınların işgücü piyasasına katılımı arasındaki negatif ilişkinin neden olduğunu endojenite için daha uzun bir zaman periyodu ve daha iyi bir kontrol sağlamaktadır. Endojenlik nedeniyle önyargılı tahmin katsayılarının elde edilme riskini sınırlamak için verileri düzenlenmiş ve Sistem-GMM tahmini modeli kullanılmaktadır. Bu tahmini modelin kısıtlamalarına rağmen yapılan analiz ampirik olarak 'Feminisasyon U' hipotezinin varlığını kanıtlamaktadır. Önceki çapraz ülke çalışmaları, büyümenin kadınların işgücü piyasasına katılımı dış bükey etkisini varsaymakla ve kesin olmayan bulgular sunmakta iken yeni elde edilen ülke çapında ve zaman serisi etkilerinin bir bileşimi olan panel veriler, bu çalışmada ilk kez endojenlik sorunları doğru bir şekilde dikkate alınmasını sağlamıştır. Ekonomik büyümenin kadınların işgücü piyasasına katılımını başlangıçta düşürdüğünün ampirik kanıtı, ekonomik ve politik önem taşımaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde büyümeyi teşvik eden politikaların, kadınlara iyi ve üretken iş olanakları sağlaması için yeni politikalar geliştirilmelidir. Aksi halde kadınlar ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkileyen enformel ekonomide düşük ücretli işlerde çalışacaktır.

Rahman (2010), 'Women's Labour Contribution to Productivity and Efficiency in Agriculture: Empirical Evidence From Bangladesh' adlı bu çalışmada Bangladeş'te ki kadınların işgücünün verimliliği ve teknik verimliliğe katkısını incelemiştir. Bölgedeki on altı köyden 1839 haneden elde edilen anket verileri kullanılmıştır. İncelemenin sonucunda kadın emek arzının toplam emek arzının kullanımını içerisinde önemli bir paya sahip olduğu ve verimliliğin yanı sıra teknik verimliliğe önemli düzeyde katkıda bulunduğu ortaya koyulmaktadır. Bangladeş'in iki ekolojik bölgedeki 16 köyden 1.839 haneden oluşan geniş bir anket veri kümesi kullanarak kadınların işgücünün verimliliğine ve verimliliğe katkısını inceliyor. Kadın emek girdisinin maliyetteki payı erkek işçinin payına oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim kadın ve erkek için teknik verimliliği artırmaktadır. Teknik verimliliği artıran diğer etmenler ise; tarım deneyimi, aile büyüklüğü ve ürün çeşitliliği olarak sıralanmaktadır. Operatör sahiplerinin, operatör kiracılarına nazaran daha verimsiz oldukları görülmektedir. Ürün çeşitlendirmeyi teşvik etme stratejileri, Eğitim

yatırımları ve kiracılık piyasasının etkili olacak şekilde düzenlenmesi / değiştirilmesi teknik verimliliği önemli ölçüde artırmaktadır.

Alesina, Giuliano ve Nunn (2011), “On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough” adlı çalışmalarında toplumun kadına yükseldiği role dair norm ve inançlardaki mevcut farklılıkların tarihsel kökenleri daha iyi anlamaya çalışmışlar ve geleneksel tarım uygulamalarının cinsiyet normlarının evrimini ve devamlılığını, tarihsel ve toplumsal cinsiyet ayrımını etkilediğine yönelik hipotezi test etmişlerdir. Mevcut hipotezlerle aynı doğrultuda olarak, geleneksel olarak tarım uygulayan toplumların kadın torunlarının, işyerinde, siyasette ve girişimcilik faaliyetlerinde katılım oranlarının daha düşük olduğu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini destekleyen tutumların yaygınlığının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bbaale ve Mpuga (2011), ‘Female Education, Labour Force Participation And Choice Of The Employment Type: Evidence From Uganda’ adlı çalışmaların da, kadın eğitimin işgücüne katılımı ve istihdam türünün seçimi üzerindeki etkisini analiz etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Maksimum İhtimalli Probit ve Multinomial Logit Modelleri ile 2006 Uganda Demografik ve Sağlık Araştırması'ndan elde edilen veriler kullanılmıştır. Kırsal alanlardaki kadınların, kentsel alanlardaki hem cinsleriyle karşılaştırıldığında ücretli olarak istihdam edilme ihtimalleri daha düşük olduğu görülmüş ve yapılan incelemeler sonucunda kadın eğitiminin (orta öğretim sonrası düzeydeki) kadınların işgücüne katılım olasılığını artırdığı hipotezini doğrulanmıştır. Bununla birlikte kadın eğitimi, özellikle orta ve orta öğretim sonrası seviyelerde ücretli istihdam edilme ihtimalini artırmakta olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda işgücü piyasasının da kadının sayısını arttırmak ve özellikle ücretli istihdam yaratmak için; Kadınların orta öğretim seviyesinin üstünde eğitim almaları için gerekli olan çalışmalar yapılması gerektiği öngörülmektedir. Devlet desteği ile ortaöğretim düzeyinde Ücretsiz eğitimin yaygınlaştırılması için yapılan çalışmalar iyi bir başlangıç olarak görülmekte ancak daha iyi sonuçlar almak için daha da geliştirilmesi gerekmektedir.

Fogli ve Veldkamp (2011), “Nature or Nurture? Learning and the Geography of Female Labor Force Participation” adlı çalışmalarında geçmiş yüzyılda kadınların işgücü piyasasına girmesini ekonomik dönüşümlerin en önemlilerinden biri olarak değerlendirmişler, bu değişimin nedenlerini araştırmışlardır. Yapılan çalışmada yerel

bilgi aktarımının katılımdaki değişikliği etkilediği iddia edilmişler ve istihdam edilen kadınlar incelenerek, annesi çalışan çocukların bu durumdan nasıl etkilendiğini araştırmışlardır.

Rendall (2011), 'The Service Sector and Female Market Work: Europe vs. US.' adlı çalışmasında Avrupa'da kadın istihdamının da ABD ve İskandinavya ülkelerine nazaran daha küçük artışlar görülmekte iken aynı zamanda Avrupa'da hizmet sektörü de küçük ölçektedir. Avrupa Kıtasında resmi olarak kadın istihdamının da ABD veya İskandinavya'ya kıyasla daha küçük bir artış görülmektedir. Arıca Avrupa Kıtası küçük bir hizmet sektörüne sahiptir. Bu durum fiziksel güç yerine entelektüel yeteneklere sahip iş alanlarının çok olduğunu doğrulamaktadır. Elde edilen Ampirik kanıtlar, kadınları tercih eden teknik değişikliklerin, hizmet sektörünü artırarak, kadın istihdamını artırmaya yönlendiren bir model geliştirmiştir. Yüksek vergiler getirerek kadınların emek piyasasına girmesini kolaylaştırmayan bir ekonomi, hizmet üretiminin evde kalmasına neden olmaktadır. Kadınların işgücü piyasasında yer alması için yapılan sübvansiyonlar yüksek vergi etkisini engelleyebilir fakat aynı zamanda refah kaybına da neden olmaktadır. Bu çalışmada kadınların neden hizmet sektöründe ağırlıklı olarak çalıştıkları ve ülkelere göre kadın istihdam farklılıkları, hizmet sektörüyle ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışma Genel Denge Modeli ile analiz edilmiştir.

Olivetti ve Petrongolo (2011), "Gender Gaps Across Countries And Skills: Supply, Demand And The Industry Structure" adlı çalışmalarında cinsiyetler arasındaki ücret farklılıklarının ülkeler arasında ve ülke içerisinde beceri gruplarına göre büyük farklılıklar gösterdiğini ileri sürmüşlerdir. Nitelikli-niteliksiz işlerde cinsiyet arası ücret farklılığı ile çalışma saatleri farklılığı arasındaki durum ülkeler bazında incelendiğinde ikili arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgücü piyasasında ortaya çıkan bu sonuç cinsiyet farklılıklarını, beceri gruplarına göre ülkeler arasında şekillendiren net talep güçlerinin varlığını ortaya koymuştur.

Olivetti (2013), 'The Female Labor Force and Long-run Development: The American Experience in Comparative' adlı çalışmasında Amerika Birleşik Devletleri'nin çağdaş bir ekonomiye geçiş sürecinde kadınların emek arzının bu süreci etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Claudia Goldin daha önce yapmış olduğu çalışmada ekonomik kalkınma ile kadınların emek arzı arasında U şeklinde bir eğri

olduğunu ve bu ilişkide eğitimin önemli rol oynadığını belirtmişti. Bu bildiri de ekonomik kalkınma süreciyle kadınların işgücüne katılımı arasındaki U şeklinde bir ilişki olduğu hakkında ilave kanıtlar bulunmaktadır. 1890-2005 döneminde gözlenen Amerika Birleşik Devletleri, zengin ekonomi örneklerine göre karşılaştırmalı perspektiflerle incelenmektedir. Birleşik Devletlerin deneyimi, ekonomik açıdan gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerle karşılaştırmalı bir perspektifte incelenmektedir. Uluslararası Tarihi cinsiyete göre İstatistikler, işgücüne katılma oranı ve sektörel istihdam konusundaki II. Dünya Savaşı öncesi verileri, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) WWII verileriyle karşılaştırmalı olarak 16 gelişmiş ekonominin; Avustralya, Belçika, Kanada, Danimarka, Fransa, Finlandiya, Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, Birleşik Krallık ve Birleşik Devletler olmak üzere 16 gelişmiş ekonomi bir örnek oluşturmak üzere birleştirilmiştir. Analiz, hem ülke genelinde hem de ülke varyasyonu içinde olan U şeklindeki bir kadın emek arz fonksiyonunun varlığını doğrulamaktadır.

Dan A. Black , Natalia Kolesnikova B , Lowell J. Taylor (2014), 'Why Do So Few Women Work In New York (And So Many In Minneapolis)? Labor Supply Of Married Women Across US Cities' adlı çalışmalarında ABD'de ve diğer birçok ülkede son 60 yılda görülen kadınların işgücüne katılımlarında yaşanan duruma değinilmiş ve ABD'de metropoliten alanlardaki kadın emek arzındaki değişime dikkat edilmektedir. Örneğin, 25-55 yaşlarındaki evli, İspanyol olmayan beyaz (2000 ABD nüfus sayımında bulunan) lise eğitim düzeyine sahip kadınların Minneapolis'te yüzde 79'u istihdam edilirken, New York'ta bu oran sadece yüzde 52'dir. ABD'deki kadın emek arzındaki şehirlerarası değişim, işgücü piyasasında kaymaya neden olmaktadır. Bu çalışmada öncelikle 1940'tan 2000'e kadar ABD'nin elli büyükşehir bölgesinde ki İspanyol olmayan beyaz evli kadınların, kent istihdam oranları hakkında temel bilgileri vermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda mevcut kadın istihdam düzeylerindeki şehirlerarasındaki önemli değişimi ve son 60 yılda sağlanan kadın emek arzı artışı ve büyüklüğü bakımından kentler arasında değişiklikler olduğunu belgelendirilmektedir. İkinci bölümünde; kadınların emek arzında gözlenen çapraz kent çeşitliliği için ekonomik güçlerin tartışılmakta ve gözlemlenen istihdam oranlarındaki değişimin emek talebindeki şehirlerarasındaki farklılıklardan kaynaklanması olasılığı üzerinde durulmaktadır. Modelin tahminleri ile ilgili ampirik kanıtlar sunmamakta ve kesitsel

kanıtlar, ortalama ticaret süresi daha uzun olan şehirlerde kadınların işgücüne katılma oranlarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırma ABD emek piyasalarının evli kadınların şehirlerarasındaki emek arzında çok büyük farklılıklar olduğunu belgelemektedir. Ampirik kanıtlar, modelin tahminleriyle tutarlı olup Evli kadınların işgücüne katılma oranları metropoliten alana geçiş dönemiyle negatif korelasyona sahip olduğu kanısına varılmaktadır. Ayrıca, 1980-2000 yılları arasındaki ortalama ticarete daha büyük artış gösteren metropoliten alanlar evli kadınların işgücüne katılma oranlarının yavaşlamasına neden olmaktadır.

Rendall (2014), 'The Service Sector and Female Market Work' adlı çalışmasında kadın istihdamındaki artışın ABD'de hizmet sektörünün yükselişine nasıl katkıda bulunduğu belirlemek amaçlanmış ve standart birçok sektörlü model kullanılmıştır. İki önemli değişkene sahip standart birçok sektörlü model de; haneler ya iki kişilik haneler ya da teklerdir ve erkekler ile kadınlar sektörler arasındaki üretkenlik bakımından farklılıklar göstermektedir. Bu model ülke çapında vergi etkisiyle istihdamdaki değişimi ölçebilmektedir. Nüfusun bazı kesimleri için yüksek vergilerden elde edilen refah maliyeti, örneğin tek anneler için sosyal yardımlardan elde edilen kazanımların üzerindedir. Sonuç olarak, kadınların daha büyük bir hizmet sektörü aracılığıyla ücret farklılığında azalma ve iş fırsatlarında artış görülmüştür. Bu çalışma mevcut literatürde vergilendirme, yapısal değişim ve kadın çalışmaları arasında önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

3.2 TÜRKİYE İÇİN YAPILAN KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI ÇALIŞMALARI

Acar (1992), 'Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma' adlı doktora tez çalışmasında, kadınların işletme örgütlerinde ve kadınların istihdam edilmesinde hangi faktörlerin etkisinin nasıl sonuçlar getirdiğini ortaya koymayı amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada kadın ve erkeğin yönetsel görevlerde istihdamında ki tutumlarında farklılık görülmüştür. Bu çalışmada 21 tane değişken belirlenmiş ve bunların ortalama puanları belirlenerek değerlendirmeler yapılmıştır.

Gökdemir (1992), 'Türkiye'de Kadın İşgücü' adlı yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye'de kadın işgücünü ele alınmıştır. Kadın istihdamını ve kadın sorunlarını

etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu sorunların çeşitli etkenlerden oluşan karmaşık bir yapı içermekte ve toplumdan topluma değişmektedir. Kadınların içinde bulunduğu en büyük sorun ataerkil yapıya ait toplumsal rollerdir. Kadınların aleyhine olan ayrımcılık, eşitsizlik gibi yasalardan çok bu tutumun etkisi görülmektedir.

Koray (1998), ‘Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri’ üzerine yapmış olduğu çalışmasında kadının topluma ilgisizliği ile kendine ilgisizliğinin birbirini besleyen veya doğuran bir kısır döngü olduğu sonucuna varmıştır. Fakat bu durum değişmezse kadınlara, istihdamda eşitlik sağlayacak politikaların Türkiye’ye girmesinin mümkün olmadığını söylemiştir.

Aytaç (2000), “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu” isimli çalışmasında kadınlar mesleki kariyer ile annelik, eşlik arasında ikilemde kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Kadının işe girmesinin ve yükselmesinin önündeki başlıca etmenler; kadının asli görevini eş ve anne olarak algılayan cinsiyetçi toplumsal değerlerin devam etmesi, kadının hem eş hem çocuğunu ihmal ettiği düşüncesi ve ayrıca fazla güç sarf etmekten dolayı psikolojik olarak çöküntü geçirmesi diğer yandan da işinden beklediği doyumu alamaması olduğu kanısına varmıştır.

Çakmak (2001), ‘Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında geçmişteki ve günümüzdeki kadın işgücünün durumunu ve yönetim kadrolarında ki istihdamını incelenmiş, küreselleşmeyle birlikte kadın işgücünün yapısındaki değişiklikleri ortaya koymayı amaçlanmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda kadın işgücü genel olarak gelişmiş ülkelerde de gelişmekte olan ülkelerde de ekonomik ve sosyal anlamda; ücrette, istihdamda, terfide ve yükselmede ayrımcılığa maruz kaldığı görülmüştür.

Çolak ve Ardor (2001), ‘İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri’ adlı çalışmalarında işgücü piyasasında cinsiyete bağlı ayrımcılık çeşitli yönleriyle ele alınmıştır. Bu çalışmada işgücü piyasasında ayrımcılığı açıklayan dört farklı model incelenmiştir. Ayrımcılık duyguları modeli; işverenlerin, çalışanların ve müşterilerin kadınlara karşı ayrımcı duygularının olduğunu, istatistiksel ayrımcılık modeli; işverenler tarafından ayrımcılığın çalışanların kadın olmalarından dolayı ortaya çıkan bir durum olduğunu, Aşırı kalabalıklaşma modeli; ayrımcılığın kadınların göreceli

olarak daha düşük sektörlerde çalışmalarından dolayı ortaya çıktığını, Kurumsal modeller ise kadınların iş ortamındaki eğitim programlarına katılamamalarından dolayı yükselmediklerini ve ücret farklılıklarının oluştuğunu ileri sürmüştür. Ayrıca Dünyada ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılamama nedenleri yüksek oranda benzerlik taşımakta olduğu görülmüştür.

Tansel (2002), ‘İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimler’ adlı çalışmasında Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını incelemiştir. Bu bağlamda kadınların işgücüne katılımı ile iktisadi kalkınma arasında uzun dönemde U biçimli olduğu varsayılmıştır. İki ölçüt dikkate alınmış birincisi zaman kesit serisi kadınların işgücüne katılım oranlarının düşme hızında son zamanlarda bir yavaşlama görülmesi nedeniyle, ikinci olarak ta kadınların işgücüne katılımı ile iktisadi kalkınmışlık düzeyi ölçüsü ve başka belirleyiciler arasındaki ilişkinin olup olmadığı üzerine incelemeler yapılmıştır. İncelemeler sonucunda yüksek iktisadi büyüme hızı kadınların işgücüne katılımını artırmakta olduğu ayrıca kadınların eğitim düzeyinin, kadınların işgücüne katılımı üzerinde artırıcı yönde güçlü etkisi olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuç, Türkiye ve başka ülkelerdeki mikro-düzye bulgularla tutarlılık göstermektedir.

Özer ve Biçerli (2003), ‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi’ adlı çalışmalarında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen unsurları tespit etmeyi amaçlamışlardır. 1988-2001 dönemine ait panel veri kullanılmış, Türkiye geneli kırsal ve kentsel alanlar için kısıtlı En Küçük Kareler Regresyonu, Sabit Etkiler ve Rassal Etkiler modelleri ile tahminlemeler yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda teorik beklentilerin aksine makro değişkenler anlamlı bulunmamış, mikro anlamdaki değişkenler anlamlı bulunmuştur. Makro değişkenlerin dolaylı olarak etkilediği mikro değişkenlerin ise doğrudan kadınların işgücüne katılım oranını etkilediği kanısına varılmıştır. Diğer bir deyişle, Türkiye’de kadın işgücünün emek piyasalarına katılım kararında; ücretler, enflasyon, büyüme oranı, işsizlik oranı gibi unsurların doğrudan etkili olmadığı, kadın işgücünün emek piyasaları ile yeterince bütünleşemediği sonucuna varılmış, kadın aktif nüfusu içinde ev kadınlarının oranı, istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı ve 12+ yaş nüfus içinde toplam emeklilerin oranı değişkenlerinden beklenen yönde ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Yaprak (2003), ‘Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama’ adlı doktora tez çalışmasında Türkiye’nin çağdaş dünyayla karşılaştırıldığında ne durumda olduğu ve Eskişehir bölgesinde tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların çalışma yaşamına bakış açılarını ve sorunlarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Eskişehir bölgesinde de tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınlara yönelik anket uygulanmıştır. Yapılan analizin sonucunda kadın istihdamını etkileyen ekonomik ve sosyal çeşitli faktörler bulunmuş ve toplumda süregelen toplumsal baskılar kadına yüklenen sorumluluklar, yasalardan ve uygulamalardan kaynaklanan olumsuzlukların kadın işgücü istihdamını etkilediğine ulaşılmıştır.

Cam (2004), ‘Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar’ adlı çalışmada, çalışma yaşamında strese yol açan sebepleri inceleyerek, kamu kuruluşunda çalışan kadınların yaşadıkları iş stresi ve sebeplerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan çalışmada kadın çalışanlarla birebir görüşmeler yapılmış ve onların ne gibi sorunlar altında çalıştıkları, bu sorunların çalışma yaşamına ne şekilde yansıdığı incelenmiştir. Kadın ve erkek arasında eşitsizlik olup olmadığı, terfi durumlarında eşitsizlik olup olmadığı, çalışma ortamının baskıcı olup olmadığı eğer baskıcı bir ortam varsa bunun sonuçlarının neler olabileceği sorularına cevap bulmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda kamu dairesinde kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik olmadığını 657 sayılı kanuna tabi olarak çalışan memurlar için geçerli bir çıkarım olabileceğini, kadın çalışanların stres sebepleri için ise toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bir ayırımdan ziyade çalışma şartları, ücretler ve amirlerin tutumlarının ve davranışlarının etkili olduğu ortaya koyulmuştur.

Yamak ve Topbaş (2004), ‘Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı’ adlı çalışmaların da cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı incelenerek, 1994 yılı Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi verilerinden yola çıkarak özel sektörde çalışan kadınların maruz kaldığı ücret ayrımcılığının derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Oaxaca ve Cotton ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Yapılan incelemeler sonucuna göre cinsiyet grupları arasında ki ücret farklılıklarının Oaxaca yöntemine göre ayrıştırma da %78, Cotton ayrıştırma yöntemine göre %80’i ücret ayrımcılığından kaynaklanmakta olduğu görülmüştür.

Erdut (2005), 'İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü' adlı çalışmada işgücü piyasasında enformelleşmenin gerekçelerinin, biçimlerinin ve özellikle kadın işgücü bakımından sonuçlarının çözümlenmesini amaçlamıştır. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasında belirleyici olan etken iş ve aile yaşamının bağdaştırılması değil, insan onuruna yaraşır bir ücret ve güvenceli istihdama erişim için fırsat eşitliğinin yaratılması olduğu kanısına varmıştır.

Kocacık ve Gökkaya (2005), 'Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları' üzerine yapmış oldukları çalışmada, bütün gelişmelere rağmen Türkiye'de kadınların ücretli çalışmasının yaygınlaşmamasının nedenlerini incelenmiştir. Çalışma hayatında ekonomik bağımsızlığını kazanan kadınların ailede ve toplumda üstlendiği rollerde ikilik yaşadığı, kadının aile içi rollerden çıkarak bağımsızlık kazanmış olsa dahi toplumun kadına yüklemiş olduğu rollerin yine bu bağımsızlığı engellediği kanısına ulaşılmıştır.

Dalkıraoğlu (2006), 'Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama' adlı yüksek lisans tez çalışmasında da turizm sektöründe otel departman yöneticilerinin cinsiyeti ile cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları arasındaki ilişkiyi ele almış, kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık hususuna karşı tutumlarındaki farklılıkları incelemiştir. Bu doğrultu da İstanbul ili içerisinde faaliyet gösteren yirmi beş tane beş yıldızlı otelin departman yöneticilerine anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan araştırma da sektördeki kadın çalışanların oranının yüksek olması ve buna bağlı olarak yönetim kademesinde çalışan kadın sayısının fazla olması nedeniyle konaklama sektörü tercih edilmiştir. Bu çalışma da yöneticinin cinsiyeti, kadın çalışanlar için artı bir değer taşımamakta, üst yönetime çıkan kadınlar da erkek meslektaşları gibi kadınlara yönelik bir ayrımcılık olgusunun varlığına sıcak bakmamakta ve uygulamalarında her ne kadar ayrımcı tutumları ortaya çıksa da bunu kabul etmek yerine kararsız kalmayı seçtikleri görülmüştür.

Pınarcıoğlu (2006), 'Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği' adlı yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye'de özellikle sanayi alanında gelişmiş olan İzmit'te kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, istihdamda ise çok az artış görülmesinin nedenlerini araştırarak ortaya çıkarmayı ve bu nedenleri gidermek için çözüm ve öneriler sunmayı amaçlamıştır. Bu doğrultu da İzmit kentinin farklı bölgeleri ve farklı gelir grupları seçilerek yüz yüze görüşmeyle üç yüz

anket uygulanmıştır. Kocaeli ili sanayinin ve çeşitli iş kollarının en çok geliştiği kent olmasına rağmen kadın istihdam durumu Türkiye genelindeki durumdan farksızdır. Kocaeli ilinin bir sanayi kenti olması, işgücü piyasasının erkek alanı olarak algılanmasına neden olmuş ve kadınlar bu piyasada kendilerine yer bulamamıştır. Çalışmanın sonucunda; Toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, ataerkil aile yapısı, eğitim düzeyi, yetersiz örgün ve mesleki eğitim, düşük ücret ve sosyal güvencesiz çalışma kadınları iş yaşamının dışına itmekte olduğu varsayımları doğrulanmış, çözüm ve öneriler sunulmuştur.

Yılmaz (2006), 'Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi' adlı yüksek lisans tez çalışmasında küreselleşmeyle birlikte çalışma yaşamında görülen değişikliklerin işgücü piyasasına etkisini özellikle de kadın işgücü üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerini incelemiştir. Ayrıca sanayi döneminden itibaren günümüze kadar kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar üzerinde durmuştur. Küreselleşmenin, kadın işgücü istihdamı üzerinde beklenenin aksine bir durum ortaya çıktığı görülmüştür. Sonuç olarak küreselleşmenin getirdiği faydalar ülkeler arasında eşit dağılmamış, daha derin ekonomik farklılıklara, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına, yoksulluğun kadınlaşmasına, çalışma koşullarının bozulmasına ve enformel sektörün ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Duruoğlu (2007), kadınların istihdama katılım bakımından erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunduğu genel varsayımı üzerine 'Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma' adlı bir çalışmayı yapmıştır. Bu çalışmanın asıl amacı cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ortaya koyabilmektir. Bu doğrultuda Bursa Organize Sanayi Bölgesinde bulunan ve kadınların yoğunlukla çalıştığı, 75'i kadın 75'i erkek olmak üzere 150 kişiye anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda genel işçi ücretlerinin düşük olduğu fakat kadın işçi ücretlerinin cinsiyetlerinden dolayı daha da düşük oldu görülmüştür.

Karakoyun (2007), 'Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR'un Rolü 'adlı uzmanlık tez çalışmasında temel amaç ülkemizde ki kadınların işgücüne katılma oranının ve istihdamının artırılması için İŞKUR tarafından alınacak tedbirlerde önerilerde bulunmaktır. Bu çalışmanın ikinci bir amaç ise esnek çalışma kavramı ve türleri ile 4857 Sayılı İş

Kanunu'yla Türkiye'de düzenlenen esnek çalışma şekilleri ele alarak kadın işgücünün ve işgücüne dahil olmayan kadınların durumunu tespit etmektir. Çalışmanın sonuç kısmın esnek çalışmanın anlamı ve ortaya çıkışı, esnek çalışma ile ilgili işveren ve işçilerin görüşleri değerlendirilmiş ayrıca mevzuattaki esnek çalışma ile ilgili düzenlemeler özetlenerek esnek çalışma ile kadın istihdamı ve işgücüne katılımı arasındaki ilişki açıklanmıştır.

Öztürk (2007), 'Türkiye'de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir'de Bir Alan Çalışması' adlı yüksek lisans tez çalışmasında erkeklerin kadınlara yönelik yaklaşımlarını ve kadınların 'kadın kimliği' bağlamında kendilerini anlamalarını, sorgulamalarını amaçlamıştır. Bu çalışmada İzmir'de farklı sektörlerde, rastlantısal olarak seçilen, bir kısmı yüz yüze bir kısmı elektronik posta yoluyla çalışanlara toplam üç yüz kırk iki anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda Türkiye'de kadın ve erkek arasında, kadınların işgücü piyasasındaki konumu ile ilgili algılamada farklılıklar olduğu görülmüştür. Ayrıca Türkiye'de kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında; kadınların çalışma hayatına girerken büyük zorluklarla karşılaştıklarını düşünse de erkekler kadınların çalışma hayatına girişinde erkeklerle aynı koşullara sahip olduğunu, eşit fırsatlara sahip olduklarını ve yasal mekanizmaların var olduğunu düşünmektedir.

Berber ve Yılmaz Eser (2008), 'Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz' adlı çalışmalarında Türkiye'de kadın istihdamının mevcut durumunu ortaya koyabilmeyi amaçlamışlar ve Türkiye'deki mevcut bulunan kadın istihdamının sektörel olarak, hem ülke düzeyinde hem de bölgesel düzeyde çalışan kadınların durumunu ele almışlardır. Kadının işgücü piyasasında ki durumu Türkiye İstatistik Kurumu'ndan elde edilen veriler doğrultusunda önce genel daha sonra ise bölgesel olarak incelenmiştir. Yapılan incelemeler de çalışan kadın sayısının 2001 krizine bağlı olarak 2002 yılından itibaren düşme eğilimine girdiği, sektörel açıdan incelendiğinde ise; kadınların hala yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edildiği fakat bu oranda son yıllarda düşüş görüldüğü buna karşılık hizmet sektöründe ise artış görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bölgesel incelemelerde de bölgelerin gelişmişlik düzeyine göre kadın istihdam oranının değiştiği görülmüş ve yaşanan

gelişmelerle doğru orantılı olarak kadınların işteki durumunun değiştiği ücretsiz aile işçisi olmaktan, yevmiyeli veya ücretli olarak çalışma durumuna geçtiği görülmüştür.

Çakır (2008), 'Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamında Dışlanması' adlı çalışmada kadının toplumda niceliğiyle olduğu kadar niteliği ve üretkenliğiyle de yer alması gerektiği düşüncesiyle kadının çalışma yaşamından dışlanması bağlamında, konuya ilişkin araştırma sonuçları ve istatistik verileri ele alarak incelemiştir. Kadınların çalışma yaşamından dışlanmaları eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizliği ile başlamakta ücret ve kazançlar, işe alma, isten çıkarma gibi diğer karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar ile devam etmekte olduğu ve kadınların; ekonomi, kurumsal ve politik dışlanma olgularına birbirini besleyen bir biçimde maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Dalkıranoglu ve Çetinel (2008), 'Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması' üzerine yaptıkları çalışmalarında İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde, kadın ve erkek departman yöneticilerinin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarındaki farklılıkların belirlenmesine yönelik incelemeler yapmışlardır. Bu doğrultuda kadın ve erkek yöneticilere ait çerçeve internet ortamındaki otel kayıtları listesi çıkarılarak elde edilmiş beş yıldızlı yirmi beş otele anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda benzer tutum gösterdikleri belirlenmiştir. Yöneticinin cinsiyetinin, kadın çalışana karşı ayrımcı tutumları önleyici ya da var olan bakış açısını iyileştirmeye yönelik bir etkisinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca her iki taraf yöneticilerin, kadın astlarına uyguladıkları ayrımcılığı fark etmedikleri ve kadın yöneticiler, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili alanlarda taraf tutmak yerine kararsız kalarak bu konularda taraf olmamayı seçtikleri de elde edilen sonuçlar arasındadır. Sonuç olarak yöneticinin cinsiyeti, kadın çalışanlar için artı bir değer taşımamakta, üst yönetime çıkan kadınlar da erkek meslektaşları gibi kadınlara yönelik bir ayrımcılık olgusunun varlığına sıcak bakmamakta, uygulamalarında her ne kadar ayrımcı tutumları ortaya çıksa da bunu kabul etmek yerine kararsız kalmayı seçtikleri görülmüştür.

Yılmaz, Bozkurt ve İzci (2008), 'Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma' adlı

çalışmalarında kamu sektöründe çalışan kadınların sadece kadın olmalarından dolayı karşılaştıkları sorunlardan ne ölçüce etkilendiklerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Kütahya ilinde yüz yirmi kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan uygulamada kadın çalışanların kadın olmaktan dolayı karşılaştığı sorun çalışma süresini etkilemekte olduğu kadın- erkek ayrımcılığı sonucunda sık sık iş değiştirildiği, çocuk sahibi olan iş görenlerin çocuklarını bırakabileceği bir yer olmaması, kadın erkek ayrımcılığından dolayı kadınların işte ilerleyemediği gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca kadın çalışanların iyi bir performans sergilemesi için kadın olmalarından kaynaklanan sorunların ortadan kaldırılması gerektiği öngörülmüştür.

Büyüknalbant (2009), 'İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği' adlı yüksek lisans tez çalışmasında Kadın işgücünün sorunlarını ve ekonomik kalkınma üzerindeki mevcut durumunu ortaya koymayı amaç edinmiştir. Bu çalışmada kadın işgücü, Kayseri ilinde yapılan alan araştırması ile ele alınmıştır. Farklı meslek dallarında çalışan kadınlara 365 anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda kadınların eğitim, gelir ve mesleki seviyelerinin yüksek olduğu, çalıştıklarından dolayı ev içinde sorunlar yarasalar dahi sorunların üstesinden gelerek çalışma konusunda istekli olduklarını gözlemlemiştir.

Çullu (2009), 'Türkiye'de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar' adlı yüksek lisans tez çalışmasında da günümüzde değişen ekonomik, toplumsal yapı çerçevesinde Türkiye'de kadın işgücünün emek piyasalarındaki konumunu ve sorunlarının belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışmada sadece Türkiye değil dünyada da çalışan kadınların sorunlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda İLO ve OECD kaynaklarından yararlanılmıştır. Türkiye'de ise kadın işgücü konumu incelenirken DPT ve TÜİK'ten alınan veriler yorumlanmış, ekonomik ve sosyal kriterler çerçevesinde analiz edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda kadın işgücü sorunlarının ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamda birbirleriyle iç içe ve bağlantılı olduğu için sorunlar arasında net bir ayırım yapılamamış ve toplumda kadının işgücüne katılımını kısıtlayan en temel faktörün Ataerkil yapı olduğu görülmüştür.

Dedeoğlu (2009), 'Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı' adlı çalışmasında AB ile uyum sürecinde konulan cinsiyet eşitlik politikalarının Türkiye'de ki kadın istihdamını ve var olan emek

piyasası dışındaki kadın emek arzını nasıl etkilediği eleştirel bir bakış açısıyla tartışılmıştır. Uygulanan politikalar çalışan kadınların bir kısmı için etkili olmakta, bir kısmını ise olumsuz etkilemektedir. Uygulanan politikanın cinsiyet eşitliği adı altında tam tersine durum ortaya koyduğu, hem çalışan hem de emek piyasası dışında kalan kadınlar için ayrımcılığı daha da belirginleştirdiği, geleneksel rolleri güçlendirdiği, kadınları enformel sektöre yönlendirdiği düşünülmektedir.

Kaya (2009), 'Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri' adlı yüksek lisans tez çalışmasında çalışma yaşamında kadın işgücü sorunlarını incelemiş, sorunları çözümlenmeye yönelik geliştirilen politikalara yer vermiş ve kadın işgücünün, haklarını ve menfaatlerini savunacak olan sendikalara karşı eğilimlerini değerlendirmiştir. Sonuç olarak kadın işgücüne yönelik sorunların çözümünde uygulanacak politikalarının ve yasal düzenlemelerin uygulanması, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve sosyal kültürel değerlerin göre farklılık göstermekte olduğunu belirlemiş ve sendikal örgütlenmelerde ise kadın işgücü ile bir bütünlük sağlanamamış, kadın işgücünün sendikalaşma oranını artırmak için öneriler sunmuştur.

Özçatal (2009), 'Yerel İşgücü Piyasasında Kadın Emeği: Tokat ili Araştırması' adlı doktora tez çalışmasında 1980'lerden itibaren küreselleşme sürecinde ülkemizde uygulanan ekonomik politikaların sosyo-kültürel, sosyo-demografik faktörler ile birlikte tokat ilinde yerel işgücü piyasasında kadınlar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışmanın diğer bir amacı da Tokat ilinde kadınların işgücü piyasasında ve istihdama katılımını artırıcı önerilerde bulunmaktır. Ağustos-21 Ekim 2007 tarihleri arasında Tokat İli ve ilçelerinde faaliyet gösteren gıda ve tekstil-konfeksiyon yirmi yedi işletmede işçi statüsünde çalışan kadınlar ile ev eksenli çalışan toplam iki yüz doksan sekiz kadına yüz yüze konuşma tekniği ile anket uygulanmıştır. Bu uygulamanın sonucunda kadın emeğinin işgücü piyasasına katılımında ve katılımdan sonraki süreçte yaşadığı sorunlarda, demografik ve kültürel faktörler ve ekonomik politikaların etkili olduğu görülmüştür.

Aytaç Güner (2010), 'Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı' adlı yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye'de kriz dönemlerinin kentsel alanlardaki kadın işgücü katılımına ve işsizliğine etkilerini ortaya koymayı amaçlanmıştır. TÜİK'ten 2001 yılından 2007 yılına kadar olan Hanehalkı

İşgücü Anket verileri kullanılmış ve Doğrusal Regresyon yöntemiyle, krizin kadınların işgücüne katılımı ve işsizliği üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre krizin kadınların işgücüne katılımını ve işsizliği artırdığı doğrulanmıştır. Yapılan çalışmada 2007-2008 krizinin kadın işgücüne katılımı ve işsizliği üzerindeki etkileri incelenmek istenmiş fakat krizin etkileri hala sürmesi nedeniyle analizlere dahil edilmemiştir.

Can (2010), 'Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş'ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama' adlı yüksek lisans tez çalışmasında Kahramanmaraş tekstil sektöründe kadın işgücünün mevcut durumu ve çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar tespit edilmeye ve bu sorunların giderilebilmesi için çözüm önerileri belirlenmeye çalışmıştır. Araştırma da Kahramanmaraş ilinde tekstil ve konfeksiyon da çalışan iki yüz iki kadına anket yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş gören ve işverenlere uygulanan anket soruları ile anket sonuçları arasında anlamlı ilişkilerin ortaya çıkmasında yaş, eğitim durumu, medeni durum ve iş tecrübesi gibi faktörler etkili olduğu görülmüş ayrıca eğitim düzeyinin bu faktörler içerinse en etkili faktör olduğu kanısına varılmıştır.

Çıkmaz (2010), 'Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması' adlı yüksek lisans tez çalışmasında çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar incelenmiş, sorunları çözümlenmeye yönelik politikalara yer verilmiş ve var olan çözüm yollarını geliştirmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda literatür araştırması yapılmış ve Kahramanmaraş ilinde kamu ve özel sağlık sektöründe çalışan yüz elli kadına anket uygulanmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda kadınların yasal mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan sebeplerle kamu yaşamının tüm alanlarına yeterince yer alamamaktadır. Kadının işe girmesini ve yükselmesini etkileyen başlıca etkenler; kadının asli görevini eş ve anne olarak algılayan cinsiyetçi toplumsal değerler, Kadın hem esini hem de çocuğunu ihmal ettiği düşüncesi ile psikolojik çöküntüsü ve isinden beklediği doyumunu alamamasıdır. Bu durum sonucunda kadınlar mesleki kariyer ile annelik, eşlik ve ev kadınlığı arasında ikilem yaşamaktadırlar. Kahramanmaraş'ta sağlık sektöründe çalışan kadınların hangi sorunlarla karşılaştığı tespit edilmiş ve bu sorunların giderilmesi için önerilerde bulunulmuştur.

Dayioğlu ve Kırdar (2010), ‘Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey’ Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı çalışma raporunda kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörlere ve gözlemlenen eğilimlerin arkasındaki nedenlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılımının temel özellikleri incelenmiş, demografik ve ekonomik etkenlerin kadın işgücü ile bağlantıları, kırsal ve kentsel alanda kadınların işgücüne katılımındaki düşüklüğün nedenleri sonuç kısmında tek tek ele alınmıştır.

İnce (2010), ‘Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği’ adlı doktora tez çalışmasında işgücü piyasası ile ev içi sorumluluk ile çocuk bakımı arasında tercih yapmak zorunda kalan kadınların, ev içi üretime, ücretsiz aile işçiliğine ve enformel sektöre yönelen kadınların bölgesel bazda işgücünde olmalarına yönelik talep faktörleri incelemiştir. Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi kullanılarak on beş farklı regresyon yapılmıştır. Bu modeller neticesinde, ücretler arasındaki farklılığın, işsizlik oranının, doğurganlık oranının, erkeklerin işgücünde yer almalarının, kadınların yaşları arasındaki uçurumların ve eğitim seviyesindeki artışın kadın işgücüne olan talep üzerinde etkisi olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Özağır (2010), ‘İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında perakende sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları sorunların bireysel performansa etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Literatür ve alan araştırması olmak üzere iki yöntem uygulanmıştır. Alan araştırması Konya ilinde perakendecilik sektöründe çeşitli market çalışanlarına yüz yetmiş adet anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda kadınların, düşük ücretlerde çalıştırıldığı, yükselme kapılarının büyük oranda kapalı olduğu işe alımda ve işten çıkarılmada öncelikli olduğu, çalışanlar ve üst yöneticiler tarafından zaman zaman psikoloji ve fizyolojik tacize uğradıkları ve birçoğunun maddi - ekonomik sıkıntılar nedeniyle bu koşullarda çalışmaya devam ettiği görülmüştür. Bu karşılaşılan sorunların neticesin kadınların işe kendilerini yeterince veremedikleri, dikkatsizlik oluşmakta ve iş verimi düşmek, çalışanlar üzerinde baskı ve stres arttığı için zamanı etkin kullanım engellenmektedir.

Parlaktuna (2010), ‘Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi’ adlı çalışmasında Türkiye’de çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıkta karşılaştıkları sorunlar belirlenmiş ve nedenleri araştırılmış, ülkemizde çalışan kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını iyileştirecek ve geliştirecek istihdam politikalarına yön vermek amaçlanmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık çalışma yaşamının özelliklerinin erkeğe özgü olduğu düşüncesinden ve değer yargılarından kaynaklandığı görülmüş, Türkiye’de ekonomik özgürlüğü olan ve kendi hayatlarını kontrol edebilen kadın oranının düşük olmasına karşı, toplumda anne ve eş olarak algılanan kadınların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kalmasına neden olan bu durum aynı zamanda birçok sorunla karşı karşıya kalmasına da neden olmaktadır. Kentlerde eğitim düzeyi düşük kadınlar bu sorunlarla daha fazla karşılaştıkları görülmüştür. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sağlamak, erkeklere eşit koşullarda çalışabilecekleri ortamlar için çeşitli çalışmalar yapılması, eğitim sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılık konularını içeren materyallerin kullanılmaması yönünde çalışmalar yapılması ve toplumdaki bireylerin bu konuda bilgilendirilmesi ve eğitilmesine yönelik programlar düzenlenmesi gerektiği öngörülmüştür.

Davaslıgil (2011), ‘Kırsal Kalkınmada Kadın İşgücünün Rolü ve Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında kırsal yörelerdeki kadınların bireysel özellikleri ile istihdamlarına ilişkin özellikleri analize dahil edilerek, kırsal yörelerdeki kadınların isteki durumları araştırmıştır. Bu çalışmada, 2009 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından elde edilen “Hane halkı İşgücü Anketi Veri Seti” kullanılmıştır. Türkiye’de kırsal yörelerde istihdam edilen kadınların çalıştıkları kuruluş ya da işyerinde isteki durumlarını etkileyen faktörleri ortaya koymak amacıyla yapılan uygulamada MNLM kullanılmıştır. Model tahmini Stata 10 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın analiz sonuçlarına göre, kırsal yörelerimizde istihdama katılan kadınların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak ve herhangi bir sosyal güvenliği olmaksızın yer aldığı görülmüştür. Ayrıca çoğunlukla tarımsal üretimde yer alan kırsal alanda ki kadınlar ekonomide görünür olmadıkları, kadınlarının isteki statüleri çoğu zaman toplum tarafından kabul edilmiş kalıplaşmış düşünceler ve kendilerine atfedilen roller çerçevesinde oluştuğu belirlenmiştir.

Karadeniz (2011), ‘Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik’ adlı çalışmasında Türkiye’de atipik (Belirli süreli çalışma, kısmi zamanlı çalışma yevmiyeli çalışma, kendi adına ve hesabına çalışma, evde çalışma, ücretsiz aile işçiliği) çalışan kadınların sosyal sigorta sistemi karşısındaki durumu incelenmiştir. Yapılan çalışma ile Türkiye’de atipik olarak çalışan kadınların ağırlıklı olarak yoksul ve sosyal güvencesiz olduğu sonucuna ulaşılmış ve atipik çalışan kadınların sosyal güvence edinmeleri için önerilerde bulunulmuştur.

Korkmaz Birtane (2011), ‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye’de kadın işgücünün günümüzde değişen ekonomik ve toplumsal yapı çerçevesinde kadın işgücü sorunlarına da değinerek gelişimini, değişimini inceleyerek Avrupa Birliğine üye ülkelerle karşılaştırma yapmayı amaçlamıştır. Bu çalışmada TÜİK ve EUROSTAT’tan alınan istatistiki veriler yorumlanmış ekonomik ve sosyal kriterler çerçevesinde analiz yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda kadın istihdam sorununun genel istihdam sorunundan bağımsız olarak ele alınmanın mümkün olmadığı görülmüştür. Kadınların işgücüne katılımını kısıtlayan en temel faktör ataerkil toplumsal yapı ve eğitimsizlik olduğu kanısına varılmıştır. Kadınların işgücüne katılımının her şeyden önce genel ekonomik gelişmeyle sağlandığı bu konuda hükümete ve sivil toplum kuruluşlarına önemli roller düştüğü öngörülmüştür.

Özmen (2011), ‘Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Gelişiminde Mikro Kredi Uygulamaları’ adlı doktora tez çalışmasında Türkiye’de kadın istihdamını artırma da yoksulluk önleme politikası olarak tanımlanan mikro kredi olgusu incelenmiş ve Türkiye’de uygulanan mikro kredi projelerinin kadın istihdamına katkısı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma da mikro kredinin yoksulluk boyutu yerine istihdam boyutundan bakılmış ve Türkiye’de mikro kredi ile yaratılan istihdam incelenmiştir. Analizde TÜİK ve TGMP’den 2008 yılı Kasım ayından başlayarak 2010 yılı Aralık ayı sonuna kadar olan veriler kullanılmıştır. En Küçük Kareler (EKK) Yöntem tekniği Mikro kredinin, kendi hesabına çalışma üzerindeki etkileri verileri değeri ve Logaritmik değeri alınarak tahmin edilen modelin sonuçları yorumlamıştır. Sonuç olarak mikro kredi kullanımında ki artış, kendi hesabına çalışan kadın sayısında

ki artışla doğru orantı olduğu görülmüş ve Türkiye’de mikro kredi uygulamalarının yeterince aktif role sahip olmadığı, aktif rol kazanması için önerilerde bulunulmuştur.

Toksöz (2011), ‘Women’s Employment in Turkey in the Light of Different Trajectories in Development-Different Patterns in Women’s Employment’ adlı çalışmasında ihracata dayalı büyüme modeline geçilmesine rağmen kadın işgücüne olan talebin düşük düzeyde kalmasının nedenlerini incelemiştir. İzlenen kalkınma stratejileriyle bağlantılı olarak ele alınan çalışma da 20 Yy. son çeyreğinde, gelişmekte olan ülkelerde ihracata dayalı sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçilmiş kadın işgücüne olan talep arttığı görülmüştür. Fakat Türkiye, ihracata dayalı büyüme modeline 1980’lerde geçmiş olmasına rağmen genelde imalat sanayi istihdamının içinde kadınların payının artışı çok sınırlı düzeyde kalmıştır. Tarımsal üretimin ve istihdamın gerilemesiyle birlikte hem erkek hem de kadın işgücü açığa çıkmış, bu durumu tarım dışı istihdamda değerlendirilecek düşüncesinin tam tersi özellikle kadınlar açısından yeterli bir işgücü talebi yaratmamıştır. Altıncı Kalkınma Planı’nı (1990-1994) kadınların işgücü ve istihdamının özellikle belirtildiği ilk belge olarak görülmekte ve bu belgede, "Aile Kadınları-Çocuk" alt başlığı altında, tarım dışı sektörlerde kadınların istihdamını artırmak için gerekli ortamların sağlanacağını söylenmektedir. 2000’li yıllarda Avrupa Birliği üyelik süreciyle birlikte, kadın istihdamının artırılmasına yönelik gerekli resmi işlemlere ağırlık verilmiş ve iki önemli öneri sunulmuştur. İlk olarak esnek istihdam biçimleri geliştirilmeli ve kadınların bu bağlamda işe alımına teşvik edilmesi, İkinci olarak ta kadın girişimcilere sunulan desteklerdir. Yapılan incelemeler sonucun da talebin düşük olmasının uluslararası piyasada rekabet edebilmek için düşük ücrette kadın istihdam etmeleri, ataerkil yapı ile kapitalizm arasındaki ittifakın kadınları işgücü piyasasından dışladığı, devletin ise bu durumun aksine politikalar geliştirmediği görülmektedir.

Ayvaz Kızılgöl (2012), ‘Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz’ adlı çalışmasını 2002-2008 döneminde Türkiye genelinde, kentsel ve kırsal alanlarda yaşayan evli ve bekar kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurların neler olabileceğini belirlemek amacıyla yapmıştır. Bu çalışmada 2002-2008 yıllarına ait Hanehalkı Bütçe Anketlerinden elde edilen veriler bir araya getirilerek birleştirilmiş veri seti ile çalışmış Logit Model analizi yapılmıştır. Yapılan

araştırma sonuçlarına göre evli veya bekar kadınların işgücü piyasasında yer almalarında, yaş, eğitim seviyesi, hanehalkı geliri, bağımlılık oranı, ikamet ettikleri konutun mülkiyeti en önemli faktörler olduğunu ve çocuk sayısının da kentsel alanda işgücüne katılımı azaltırken kırsal alanda arttırdığı görülmüştür..

Çetinkaya ve Yıldırım (2012), 'İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu' adlı çalışmalarında insana yakışır iş kavramının nitelikleri ve göstergeleri doğrultusunda Türkiye'de işgücü piyasasında kadınlar açısından insana yakışır iş açığının ne durumda olduğunu incelemek amaçlanmıştır. İnsana yakışır iş kavramı 1999'da İLO tarafından öne sürülmüş, sosyal koruma, istihdam, çalışma yaşamına dair temel haklar ve sosyal diyaloglar olmak üzere dört amaç üzerine kurulmuştur. Çalışmanın sonucunda Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır iş açığının çoğunlukla kadınları içerdiği tespit edilmiş, kadınların çalışma yaşamına ilişkin haklardan mahrum olduğu, sosyal korumadan yoksun olduğu, düşük ücretlerle ve niteliksiz işlerde çalıştığı görülmüştür. Ayrıca kadınlar için insana yakışır iş niteliğindeki iş ortamlarının yaratılmasında güçlük çekildiği de tespit edilmiştir.

İçin (2012), 'Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği' adlı yüksek lisans tez çalışmasında kadınların çalışma yaşamında karşılaşılabileceği sorunları literatürde tanımlanan şekliyle ele alınmış, kadınların gerçek hayatta karşılaştığı bu sorunları nasıl algıladıkları, ne şekilde değerlendirdikleri araştırılmıştır. Yalova ilinde kayıtlı olarak çalışan kadınların sayısı sekiz bin yedi yüz seksendir. Örneklem olarak iki yüz elli kişiye anket uygulanabileceği düşünülmüş ve bu kişilerin tamamına anket formu dağıtılmıştır. Fakat yüz doksan tanesinin dönüşü olmuştur. Kadınlar çalışma yaşamında kadın olmalarından dolayı çeşitli sorunlar ile karşı karşıya kalmakta olduğu sonucuna ulaşılmış ve temel hipotez doğrulanmıştır.

Karabıyık (2012), 'Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı' üzerine yapmış olduğu araştırma da literatür taraması yapmış ve TÜİK verilerini kullanmıştır. İstatistiksel veriler çerçevesinde kadın istihdamı bütün yönleriyle incelenerek, Türkiye'de kadın işgücünün çalışma hayatında ki profili ortaya koymuş ve ekonominin genel yapısı ekseninde değerlendirmeler yapmıştır. Toplumsal kalkınma açısından kadın istihdamının önemli olduğu; ancak mevcut toplumsal yapı ve ekonomide izlenen politikalar nedeniyle kadın istihdamının arzu edilen düzeyde arttırılmayacağı kanısına varılmıştır.

Karabiyik (2012), ‘İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu’ adlı çalışmasında diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranındaki düşüklüğün nedenleri incelenmiştir. Çalışma da ILO, OECD, AB ve TÜİK’ten elde edilen istatistikî verilerden yararlanılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda Türkiye’de ekonomik faktörlerle beraber özellikle kadınların iş-aile hayatı arasındaki bölünmüşlükleri kadınların işgücüne katılmalarının önünde önemli bir engel oluşturduğu tespit edilmiştir.

Korkmaz ve Korkut (2012), ‘Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri’ adlı çalışmalarında kadınların yıllar itibariyle eğitim, medeni durum ve yaş gruplarına göre işgücüne katılım düzeyleri üzerinde durulmuş ve kadınların istihdam edilmesi önündeki engeller tartışılmıştır. Kadınların çalışma hayatında yer edinmemesinin en temel nedenleri; medeni durum, eğitim, beş ve daha küçük yaşta çocuk sahibi olmak, çocuk sayısı, göç, toplumun genel tutumu ve istihdamı arttırmaya yönelik yasaların yetersizliği olarak belirlenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda kırsal alandaki kadınların işgücüne katılım oranının düşüş görülmekte iken kentsel alandaki kadınların işgücüne katılım oranının da ise artış görülmektedir. Bu durumun kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulanan çalışmaların sonuç verdiğinin ve vermeye devam edeceğinin de bir göstergesi olduğu görülmektedir.

Peker ve Kubar (2012), ‘Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış’ adlı çalışmasında Türkiye’de kırsal kesim de kadın istihdamına yönelik genel bir tablo ortaya çıkarmaya amaçlamıştır. Bu doğrultuda öncelikle tarihsel olarak kadınların işgücünün gelişimi ve bunu etkileyen etmenler ele alınmış ayrıca Türkiye’de kırsal kesimde kadınların işgücüne katılımını daha önce yapılan çalışmalardaki analizlerden ve kadın işgücü temel göstergelerinden yararlanılarak incelemeler yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda büyüyen küresel ekonominin faydaları her ülkede eşit etki yaratmadığı ve ekonomik farklılıklarının derinleşmesine, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına yol açtığı görüşmüştür. Ayrıca Türkiye’de kırsal alanda çalışan kadınların eşitsizlikle karşı karşıya olduğu, bu durumun onu çevreleyen sosyal ve ekonomik koşulların sonucu olduğu görülmüş, karşılaşılan eşitsizliklerin giderek artacağı düşünülerek istihdam politikalarının yeniden düzenlenmesi gerektiği yönünde önerilerde bulunulmuştur.

Er (2013), ‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi’ adlı çalışmada Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörler ele alınmış ve bölgelerin bu oranlardaki payı incelenmiştir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesinde 2010 yılına ait yirmi altı bölgenin verileri kullanılmıştır. 2010 yılında eğitimin ve doğurganlık oranının kadınların işgücüne katılımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ayrıca bu çalışmada birbirine komşu olan bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranının, komşu bölgelerdeki oranlardan etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Korkmaz ve Dilbaz Alacahan (2013), ‘Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma’ adlı çalışmaların da kadın istihdamı ile emek pazarındaki toplam istihdam arasındaki ilişki ve bu ilişkinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda TÜİK’ten yararlanılmış; sektörlere göre kadın istihdamı, illere ve sektörlere göre toplam istihdam rakamları, illere göre sigortalı sayısı ve işsizlik sigortası başvuruları ile Türkiye Gayri Safi Yurtiçi Hasıla verileri analizleri kullanılmıştır. Bu çalışmada yatay kesit verisi kullanılmış 2013 yılı mart ayı ile bir önceki sene 2012 yılı mart ayı arasındaki farklar belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca istihdamın Gayri Safi Yurtiçi Hasıla büyümesi üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılırken 2008-2012 yılları arasındaki çeyreklik dönemler Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ve cinsiyete göre istihdam verileri kullanılmıştır. Sonuç olarak kadın istihdamının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla üzerinde erkeklere göre daha çok etkisi olduğu, mevsimsel şartların kadın istihdamında etkili olduğu, büyük şehirlerde kadın istihdamının fazla olduğu, uygulanan yasalar sonucunda 2008 yılından itibaren sigortalı çalışanlarda artış görülmüştür.

Küçükşen (2013), ‘Kadınların İşgücüne Katılımı ve İktisadi Kalkınma: U Şekilli Kadın İşgücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında kadınların işgücüne katılımı ve iktisadi kalkınma arasında U şekilli ilişkiyi öngören hipotezin ekonometrik yöntemlerle heterojen ülke grupları için test edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma da OLS, Sistem-GMM ve AMG yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan analizlerde heterojendik sorununu daha etkin analiz etmek ve çapraz kesit bağımlılığı konusunu ele almak için AMG yönteminin kullanılmıştır. OLS ve Sistem-GMM yönteminden elde edilen sonuçlar, daha önce

yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermiş, aynı şekilde AMG yöntemi ile de elde edilen sonuçlar U şekilli kadın işgücü katılım tezini doğrular nitelikte sonuçlar vermiştir. Ayrıca kadınların işgücüne katılımı ve iktisadi kalkınma ilişkilerinin çapraz kesit bağımlılığından etkilendiği görülmüştür.

Önder (2013), ‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü’ adlı çalışmasında Türkiye’de ki kadınların işgücü piyasasındaki yeri incelenerek, kadınların işgücüne katılım oranındaki düşüklüğün nedenlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Önder, kadınların işgücüne katılımını engelleyen durumun aslında kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar olduğunu varsaymış, bu sorunları ekonomik (düşük ücret, sosyal güvencesizlik) ve sosyal (düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil yapı) olmak üzere iki grupta incelemiş, bu sorunların giderilmesi için öneriler sunmuştur.

Susam (2013), ‘Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında Erzurum ilinde özel sektörde çalışan kadınların aile, iş ve toplumsal sorunlarını tespit etmeyi ve bu sorunların mesleki/kariyer gelişimine etkisi olup olmadığını tespit etmeyi amaçlanmıştır. Erzurum ilinde ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı üç sektör; hizmet, sağlık ve eğitim sektörü ele alınmış ve dört yüz yirmi altı adet anket yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, çalışan kadınların sorunlarının daha çok hangi alanda olduğu tespit edilmiş ve bu sorunlar farklı ölçeklerde değerlendirilerek genele yönelik bir takım bulgulara ulaşılmıştır.

Şalvarcı Türel ve Dolmacı (2013), ‘İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma’ adlı çalışmalarında iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılık ve mobbing konusu ele alınmıştır. Bu bağlamda ayrımcılık ve mobbing konusunun demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği; eğitim durumu, görev durumu ve medeni durum boyutlarında araştırılmış, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinin de çalışan akademik ve idari kadın personel üzerinde anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda mobbinge dair çalışmaların anketle değil yüz yüze görüşmelerle yapılmasının daha doğru veriler elde edilmesi açısından yararlı olacağı kanısına varılmıştır. Genel olarak Süleyman Demirel Üniversitesi’nde çalışan kadınların mobbing ve ayrımcılık davranışlarını algılama da farkındalıklarının belirgin olmadığı saptanmıştır. Bu durumun temelinde ise mobbingin kendini hissettirmediği, kadının kendini açığa çıkarmak korkusuyla sineye çektiği ve bu

konuda yasal haklarının farkında olmadığı ya da eğitim seviyelerinin ya da bilinç düzeylerinin yüksekliğinin bu tür uygulamalara müsaade etmediği yargısına ulaşılmıştır.

Arabacı (2014), 'Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği' adlı yüksek lisans tez çalışmasında kadınların çalışma hayatlarındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları ve çalışan kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık yönündeki algıları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma da eğitimsiz olarak kadınların çalışabildiği aynı zamanda denetime tabi olmayan bu nedenle de kadınların uygun olmayan şartlarda çalıştığı Bursa ilinde faaliyet gösteren dokuma sanayii işletmesinde çalışan kadınlara anket uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda kadın çalışanlar birçok farklı ayrımcılığa uğramalarına rağmen bu ayrımcılığı algılama düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Burtan Doğan ve Kaya (2014), 'TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri' adlı çalışmasında Diyarbakır ve Şanlıurfa (TC2 Bölgesi) da kadın istihdamının sorunlarının analizini ve bu sorunların çözüm önerilerini geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bölgede yaşayan kadınların toplumsal durumlarının ülkemizin geri kalan bölgelerindeki kadınlara kıyasla daha geri düzeyde olması bölgenin kronikleşmiş sosyo-ekonomik sorunlarının önemli bir rolü olduğunu ve bölge kadınlarının sosyal statüsünün geriliğinin yol açtığı sorunların çözülememesinin kısır döngüyü beraberinde getirdiği kanısına varılmıştır. Çözüm için alınmaya çalışılan tedbirleri ise etkisizleştirdiği sonucuna ulaşılmış ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Dublen (2014), 'Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Belirleyicileri' adlı yüksek lisans tez çalışmasında ülkemizdeki kadınların işgücüne katılımında etkili olan olgular saptanmaya çalışılmıştır. Veri seti olarak 2012 yılına ait Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setinden yararlanılmıştır. Dublen bu çalışma sonucunda kadınların işgücüne katılımında eğitimin etkin bir belirleyici olduğuna, bununla birlikte yaş ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters U şeklinde bir ilişki olduğunu ve medeni durumlarının kadınların işgücüne katılımında etkili birer unsur olduğunu tespit etmiştir.

Karan (2014), 'Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler' adlı yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye'de

kadın istihdamını sağlık sektöründe çalışan kadınları ve çalışanlara ilişkin hukuki düzenlemeler üzerine inceleme yapmıştır. Türkiye’de hayata geçirilen dönüşüm programı ile sağlık çalışanlarının kamu, özel, kadrolu ve taşeron diye ayrılmadan belli bir çatı altında örgütlenmesini zorunlu hale getirmiştir. Sağlık emek örgütlerinin kadın çalışanları koruyan, katılımlarını arttıran ve onlara özel yaklaşımlar gösteren yaklaşımlarda olması, örgütlenmesinin kilit noktası durumundadır. 2003’ten beri Sağlık reformunun prensipleri neo liberal stratejilerin özüne uygun şekilde yapıldığı süreçte bütün sağlık personelini yerinden etmiş, çalışma düzeninde, cretlendirme sisteminde ciddi değişimlere sebebiyet verildiği kanısına varılmıştır. Sağlık alışanlarının etkileme noktasında reform hareketinin üç ana özelliği; merkezi devlet denetiminin sağlanması, çalışanlar arasında ücretin motivasyon sağlayıcı araç olarak kullanılması ve kamu çalışanlarının azaltılması olduğunu tespit etmiştir.

Kılıç ve ztrk (2014), ‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı nndeki Engeller ve zm Yolları: Bir Ampirik Uygulama’ adlı çalışmalarında, Türkiye’de kadın istihdamının durumunu incelemek, bu durumu dünya ile karşılaştırmalı olarak sunmak ve kadın istihdamında ki engelleri ve çözüm yollarını hem teorik hem de ampirik olarak ortaya koymayı amaçlamışlardır. Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engeller, 25-64 yaş aralığı kadın işgücü katılımı dikkate alınarak 2002-2008 yıllarını kapsayan yedi yıllık bir zaman dilimi kullanılarak standart probit modeli ile tahmin edilmiştir. Bu analizde TÜİK tarafından yapılan ve tüm ülkeyi temsil eden Hanehalkı Bt Anketleri kullanılmıştır. 51926 kent ve 25786 kırdaki olmak üzere toplam da 77712 birey düzeyinde gözlem içermektedir. Bulunan sonuçların teorik olarak sunulan engellerle karşılaştırılmıştır. Yapılan tahminlemeler sonucunda teorik olarak sunulan engellerle sonuçların tutarlı olduğu görülmüştür. Kadınların işgücüne katılımını; eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri belirleyen faktörler olduğu ve bu engellere çözüm yolları değerlendirmiştir.

Koç (2014), ‘Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik abalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye’nin toplam istihdam ve kadın istihdamını artırma çabalarının bir nedeni olan Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve bu stratejinin temeli olan Avrupa Birliği mevzuatı incelemiştir. Bu

doğru Avrupa Birliğine üye ülkelerin uyguladıkları politikaları ve bu politikaların sonuçları ile Türkiye'nin mevcut durumunu istatistiki göstergeleriyle ele almıştır. Bu çalışmada Türkiye'nin Avrupa Birliğine kadın istihdamı açısından uyumu değerlendirilmiş ve kadın istihdamını artırmanın önündeki engelleri tespit ederek çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Ayrıca toplumsal refah düzeyini karşılaştırmak için kullanılan İnsani Gelişim Endeksi Raporuna göre en yüksek kadın istihdamının olduğu ülkeler en üst sıralarda yer aldığı görülmüştür. Bu endeks raporunda 187 ülke ve bölge arasında Avrupa Birliği ülkeleri üst sıralarda yer almakta en düşük elli yedinci sırada Bulgaristan yer almakta iken Türkiye'nin doksanıncı sırada yer aldığı görülmüştür. Büyüme için kadın işgücünün veriminden yararlanılması gerektiği bunun içinde kadın işgücüne katılımı önündeki engellere çözüm olacak politikalar uygulanması gerektiği öngörülmektedir.

Alparslan, Çetinkaya ve Bozkurt (2015), 'İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları' adlı çalışmalarında işverenlerin çalışma ortamında kadınlara kadın olmalarından dolayı bir ayırım yapıp yapmadığı ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu doğru da Antalya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan 91 işveren üzerinde anket uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre kadınların işten çıkarılma konusunda ayrımcılık yapıldığı, ücretlendirme de kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmadığı ve kadınların hamile olmasının işe alınırken katılımcıların tercihlerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca işveren ya da yöneticilere göre kadınların işyerinde en çok karşılaştığı sorunların işyerinde çocuk bakım evi olmaması, ücretli veya ücretsiz doğum izni olduğu görülmüştür.

Bilican Gökkaya (2015), 'Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kısılacısındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar' adlı çalışmasında da endüstri dönemine geçişle birlikte kadınların özel sektörde çıkarak kamu alanına geçen kadının çalışma hayatında toplumsal cinsiyet bağlamında karşılaştığı sorunları ele almıştır. Ayrıca iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi oluştururken karşılaştığı zorluklar incelenmiş, bu zorlukların kişisel, toplumsal ve ailesel sonuçları irdelenmiştir. Kadınlar iş yaşamında; istihdam, eşit işe eşit ücret, krizler, sosyal güvenceden yoksunluk gibi sorunlarla karşılaşırken aile yaşamında geleneksel kadınlık rolü sorunuyla karşılaşmaktadır. Bu

çalışma bir derleme niteliğinde olup, bu konu hakkında makale, dergi, kitap, internet taranmış, yapılan araştırmalardan elde edilen istatistiki verilere yer verilmiş elde edilen bulgular uygun başlıklar altında toplanarak yorumlanmıştır

Işık Erol (2015), ‘Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri’ üzerine yapmış olduğu çalışmada çalışma hayatında maddi manevi hak ettiği yeri bir türlü elde edemeyen kadınların, emek piyasasına girişlerini engelleyen veya diğer bir tabirle belirleyen unsurları ele almıştır. Yapılan incelemeler sonucunda ücret, iş ve aile hayatının birlikte yürütülmesi sorunu, çocuk bakımı, eğitim düzeyi, kayıt dışı ekonomi, cam tavan sendromu, cinsel taciz, erkek egemen düşünce yapısı kadının çalışma hayatına katılmasında engel belirtici unsurlar olduğu tespit edilmiştir.

Durmaz (2016), ‘İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller’ adlı çalışmada Dünyada ve Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında nasıl yer edindikleri araştırılmış, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller incelenmiştir. Ayrıca kadının işgücüne katılımına yönelik olarak yapılmış olan bazı çalışmalar da incelenmiş ve genel bir değerlendirme yapılmıştır. Yapılan çalışmaların ortak sonucu ise Dünya genelinde toplumsal cinsiyet anlayışı kadınların işgücüne katılımında büyük bir engel olmaya devam etmek durumunda olduğudur. Eğitim seviyesinin artması ve özellikle kız çocuklarının eğitim ve mesleki eğitim almalarını desteklemek için politikaların güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu sayede kayıt dışı istihdamında önüne geçilebileceği değerlendirilmesi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA YÖNELİK BİR UYGULAMA: KONYA ÖRNEĞİ

Bu bölümde TÜİK, İŞKUR, KTO ve Konya Valiliği'nden elde edilen istatistiki verilerle öncelikle Konya İlinin Sosyo-Ekonomik yapısından bahsedilecek sonrasında da Konya ilinde kadın işgücü istihdamının gelişimi incelenecektir. Daha sonra, son dönemde Konya İlinde kadın işgücü istihdamını geliştirmeye yönelik yapılan uygulamalara değinilecek ve son olarak da Konya ilinde çalışan kadınlara yapılan anket sonuçları doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilecektir.

4.1 KONYA'NIN SOSYO-EKONOMİK YAPISI

Konya tarımsal üretim, tarımsal ticaret ve tarım istihdamı açısından Türkiye'nin en önemli merkezlerinden biri olarak yer almaktadır. Ayrıca ilimiz kendine özgü iklim özelliklerinden dolayı ve sanayisinin tarımsal sanayiye yönelmesi dolayısıyla da Türkiye'de tarımsal potansiyel olarak en önemli kenttir (KTO, 2017:44). Konya, M.Ö. 7. bin yılından beri yerleşim yeri olmuş ve birçok medeniyete beşiklik etmiş en eski yerleşim merkezleri arasında yer almaktadır. Çumra Çatalhöyük dünyada yemek kültürünün ilk defa başladığı, tarımın yapıldığı, ateşin kullanıldığı, yerleşik hayata geçildiği ve vahşi hayvan saldırılarına karşı ortak savunmanın yapıldığı merkez olarak tanınmaktadır (<http://www.konya.gov.tr/genel-bilgiler-tarihi>, Erişim Tarihi 06.10.2017).

Aşağıda verilen tablo 4.1de Konya'nın Türkiye'deki sosyo-ekonomik açıdan yerini inceleyelim. Tarım, sanayi, ticaret ve turizm şehri olan Konya, 40.838 KM2 yüz ölçümü ile Türkiye'de birinci sıradadır. 2016 yılı TÜİK verilerine göre 2.161.303 nüfusu ile Türkiye'de 7. sırada olup, bu nüfusun 1.073.631 rakam ile % 49,68'i erkek, 1.087.672 rakamı ile %50,32'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca ülkemizde yaşayan her yüz kişiden 2,71 Konya'dan olduğu söylenebilir. 2016 kamu yatırımlarında Türkiye genelinde Konya, tarımsal yatırımlarda 2.Sırada, sağlık ve eğitim yatırımlarında 5. sırada, ulaştırma ve haberleşme ile diğer kamu yatırımlarında 6. Sırada yer alır iken enerji yatırımlarında 11. Sırada yer almaktadır. Kalkınma Bakanlığı 2016 verilerine göre Konya, kamu yatırımlarından en fazla pay alan il sıralamasında 5. Sırada yer almaktadır. Yine 2016 verilerine göre Konya, ülkemizde dış ticaret hacmi sıralamasında 14. Sırada yer alırken, kişi başına ithalatta 28. Sırada ve kişi başına ihracatta 27. Sırada

yer almaktadır. Konya'nın GSYH incelersek 2014 yılı TÜİK verilerine göre vergi ve sübvansiyonlar hariç 38.856.387.000 TL'dir. GSYH sektörlere göre dağılımına bakarsak; tarım da GSYH 7.877.275.000 TL, Sanayi de 10.789.147.000 TL, Hizmet sektöründe ise 20.189.975.000 TL'dir (Konya Valiliği, 2017:1-13).

Tablo 4.1. Konya'nın Türkiye'deki Sosyo- Ekonomik Yeri

KONYA	RAKAMLAR	TÜRKİYE SIRALAMASI
YÜZÖLÇÜMÜ (2016)	40.838 KM2	1. Sırada
NÜFUS (2016)	2.161.303	7. Sırada
Erkek	1.073.631	
Kadın	1.087.672	
SEKTÖR BAZINDA KAMU YATIRIMLARI (2016)	1.225.040 TL.	5. Sırada
İmalat	1000 TL.	19. Sırada
Turizm	5.390 TL.	24. Sırada
Enerji	66.376 TL.	11. Sırada
Sağlık	98.072 TL.	5. Sırada
Ulaştırma ve Haberleşme	182.117 TL.	6. Sırada
Eğitim	197.213 TL.	5. Sırada
Diğer Kamu Hizmetleri	304.373 TL.	6. Sırada
Eğitim	370.499 TL.	2. Sırada
DIŞ TİCARET HACMİ (2016)	2.375.079 (Bin USD)	14. Sırada
İhracat	1.313.333 (Bin USD)	27. Sırada (kişi başı)
İthalat	1.061.746 (Bin USD)	28. Sırada (kişi başı)
GSYH (2014) (Vergi ve Sübvansiyon Hariç)	38.856.397.000 TL.	32. Sırada
Tarım	7.877.275.000 TL.	
Sanayi	10.789.147.000 TL.	
Hizmet	20.189.975.000 TL.	

Kaynak: TC. Konya Valiliği 'Konya'nın Sosyal Ve Ekonomik Durumu', 2017.

Kalkınma Bakanlığı araştırmalarına göre tablo 4.2'de inceleyeceğimiz üzere illerin sosyo- ekonomik gelişmişlik sıralamasında 2011 verilerine göre Konya 20. Sırada yer almıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 44-73).

Tablo 4.2. İllerin Sosyo- Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (2011)

1	İstanbul	28	Karabük	55	Aksaray
2	Ankara	29	Zonguldak	56	Niğde
3	İzmir	30	Gaziantep	57	Tokat
4	Kocaeli	31	Trabzon	58	Tunceli
5	Antalya	32	Karaman	59	Erzurum
6	Bursa	33	Samsun	60	Kahramanmaraş
7	Eskişehir	34	Rize	61	Ordu
8	Muğla	35	Düzce	62	Gümüşhane
9	Tekirdağ	36	Nevşehir	63	Kilis
10	Denizli	37	Amasya	64	Bayburt
11	Bolu	38	Kütahya	65	Yozgat
12	Edirne	39	Elazığ	66	Adıyaman
13	Yalova	40	Kırşehir	67	Diyarbakır

14	Çanakkale	41	Kırıkkale	68	Kars
15	Kırklareli	42	Malatya	69	İğdır
16	Adana	43	Afyon	70	Batman
17	Kayseri	44	Artvin	71	Ardahan
18	Sakarya	45	Erzincan	72	Bingöl
19	Aydın	46	Hatay	73	Şanlıurfa
20	Konya	47	Kastamonu	74	Mardin
21	Isparta	48	Bartın	75	Van
22	Balıkesir	49	Sivas	76	Bitlis
23	Manisa	50	Çorum	77	Siirt
24	Mersin	51	Sinop	78	Şırnak
25	Uşak	52	Giresun	79	Ağrı
26	Burdur	53	Osmaniye	80	Hakkâri
27	Bilecik	54	Çankırı	81	Muş

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı, 'İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (Sege-2011)', 2013.

Konya yüzölçümü ile ülkemizin en geniş arazisine sahip olup 19.600.279 dekar alanda tarım yapılmaktadır. Konya sahip olduğu geniş tarım alanları, sulama imkanları, farklı ekolojik alt bölgeleriyle ve coğrafi konumu ile Türkiye'nin tarım başkenti olarak kabul edilir. Ayrıca Konya tarımsal alan kullanımının da ve pek çok ürünün üretiminde Türkiye'de ilk sırada yer almaktadır. Tablo 4.3'te de inceleyeceğimiz üzere Konya, toplam tarımsal alan (%8,25), tahıllar ve diğer bitkisel ürünlerin ekilen alanı (%8,96) ve nadas alanında (%12,30) ülkemiz sıralamasında 1. Sırada yer almaktadır (KTO, 2017: 44).

Tablo 4.3. Tarımsal Alan Kullanımı

	Toplam Tarımsal Alan	Tahıllar ve Diğer Bitkisel Ürünlerin Ekilen Alanı	Nadas Alanı	Sebze Bahçeleri Alanı	Meyveler, İçecek ve Baharat Bitkilerinin Alanı	Süs Bitkileri Alanı
Konya	19.600.279	13.957.372	4.980.662	232.786	428.517	942
Türkiye	237.625.724	155.743.717	40.499.984	8.041.419	33.292.166	48.438
Konya/TR	%8,25	%8,96	%12,30	%2,89	%1,29	%1,95
TR Sırası	1.	1.	1.	12.	26.	7.

Kaynak: KTO, 'Konya Ekonomik Rapor 2016', Ağustos 2017.

Ülkemizin tarım alanlarının %8,2'sine yani yaklaşık 1 milyon 400 bin hektarlık alana sahip olan Konya, Türkiye'nin toplam tahıl üretiminin %10'nu karşılayarak toplam tahıl üretiminde lider konumdadır. Şeker pancarı üretiminin %28,8'ni, kuru fasulye üretiminin %29,7'sini, arpa üretiminin %11,6'sını, haşhaş üretiminin %27,7'sini ve havuç üretiminin %60,6'sını üreterek yine Türkiye sıralamasında birinci sırada yer almaktadır (Tablo 4.4).

Tablo 4.4. Konya'da Üretilen Tarımsal Ürünler e Türkiye Sıralaması (2016)

TÜRÜ	ÜRÜNÜN ADI	ÜRETİM (TON)	TÜRKİYE SIRASI
Tahıllar ve Diğer Bitkisel Ürünler	Şekerpancarı	5.614.078	1.
	Buğday (Diğer)	1.278.320	1.
	Arpa (Diğer)	734.012	1.
	Fasulye (Kuru)	69.877	1.
	Haşhaş (Kapsül)	4.594	1.
	Arpa (Biralık)	75.246	2.
	Mısır (Silajlık)	1.468.100	2.
	Patates (Diğer)	549.802	2.
	Bezelye	718	2.
	Yonca (Yeşil Ot)	1.128.138	3.
Ayçiçeği (Yağlık)	205.274	3.	
Sebzeler	Havuç	336.463	1.
	Şalgam	375	2.
	Mantar (Kültür)	4.519	3.
	Kavun	148.051	3.
Meyveler ve Süs Bitkileri	Kiraz	55.426	2.
	Vişne	26.966	3.
	Lale	40.000.000	1.

Kaynak: TÜİK, 'Konularına Göre İstatistikler', http://www.TÜİK.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1001
Erişim Tarihi: 12.10.2017.

2016 yılı itibarıyla yirmi altı ilçedeki yüz yetmiş bir mahallesinde 'buğday-vişne-ceviz-çilek-üzüm-havuç-arpa-kiraz-elma-patates-yonca-nohut-mısır-fasulye-badem' organik tarım ürünü olarak üretilmektedir. Ayrıca tarım sektöründe oldukça gelişmiş olan Konya, tarım makinelerinin (biçerdöver, ekim makinesi, gübre dağıtma makinesi, süt sağım makinesi) kullanımında birinci sırada yer almaktadır.

Konya ili hayvansal üretim açısından da ülkemiz de önemli bir yere sahiptir. Tablo 4.5'te inceleyeceğimiz üzere TÜİK 2016 verilerine göre büyükbaş hayvan sayısında (752.533), süt üretiminde (1.059.496 ton) Türkiye'de lider konumda yer alan ilimiz küçükbaş hayvan sayısında (2.088.454) ve yumurta tavuğu sayısında (11.995.381) ikinci sırada yer almaktadır (KTO, 2017: 53-54).

Tablo 4.5. Konya Hayvancılık ve Süt Üretimi (2016)

TÜRÜ	MİKTAR	TÜRKİYE SIRALAMASI
Büyükbaş Hayvancılık	752.533	1.
Küçükbaş Hayvancılık	2.088.454	2.
Süt Üretimi (Ton)	1.059.496	1.
Yumurta Tavuğu	11.995.381	2.

Kaynak: TÜİK, 'Hayvansal Üretim İstatistikleri 2016', 07.02.2017.

İstanbul Sanayi Odası Türkiye'nin ilk bin sanayi kuruluşu sıralamasında Konya 23. Sırada yer almaktadır. Konya ilinin 9 tane organize sanayi bölgesi ve 2 teknoloji geliştirme bölgesi ile gelişmiş bir alt yapıya sahiptir. (<http://www.konyadayatirim.gov.tr/konya.asp?SayfaID=5> Erişim Tarihi: 07.10.2017).

Konya ili 9 adet organize sanayi bölgesi, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı destekli 17, il merkezinde yer alan 15 ile bağlı ilçelerde yer alan 12 küçük sanayi sitesine ve 10 özel sanayi sitesine sahiptir.

Tablo 4.6. Konya'da Sanayi Alanları İşyeri ve İstihdam Sayıları

	SAYI	FİRMA SAYISI	İŞYERİ SAYISI	BOŞ İŞ YERİ	İSTİHDAM
Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Desteği İle Yapılan Küçük Sanayi Siteleri	17	-	4.602	116	14.509
Bakanlık Desteği Olmayan İl Merkezindeki Küçük Sanayi Siteleri	15	-	3.659	291	8.160 (Yaklaşık)
Bakanlık Destekli Olmayan İlçe Merkezindeki Küçük Sanayi Siteleri	12	-	1.406	157	2.772 (Yaklaşık)
Organize Sanayi Bölgesi	9	-	820	-	38.136
BÜSAN Organize Sanayi Bölgesi	-	-	862	-	30.000
Konya Merkezli Diğer Sanayi Siteleri	10	-	3.407	-	47.250

Kaynak: KTO, 'Konya Ekonomik Rapor 2016', Ağustos 2017.

Yukarıda verilen tablo 4.6'da Konya'da sanayi alanları işyeri ve istihdam sayıları verilmiştir. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Destekli 17 sanayi sitesi 4.602 işyeri ile yaklaşık 15 bin kişiye istihdam sağlamaktadır. Bakanlık Desteği Olmayan İl merkezli 15 küçük sanayi sitesi ise 3.659 işyeri ile yaklaşık 10.000 kişiye istihdam sağlamaktadır. Ayakkabı, mobilya, otomotiv, döküm, makine vb. sektörler ağırlıklı olarak yer almaktadır. Bakanlık desteği olmayan ilçe merkezli 12 adet küçük sanayi sitesinin de 1.406 işyeri ile yaklaşık 2.772 kişi istihdam edilmektedir. Türkiye'nin en fazla organize sanayi sitesine sahip olan iller arasında yer alan Konya, 9 adet organize sanayi bölgesi ile 820 işyerinde 38.136 kişi istihdam etmektedir. Ayrıca ülkemizin en büyük ikinci organize sanayi bölgesi konumundadır. BÜSAN Özel Organize Sanayi Bölgesi 862 firma ile 34 sektörde yaklaşık 30.000 kişi istihdam etmektedir. Konya merkezindeki bakanlık destekli sanayi siteleri ve organize sanayi bölgeleri haricinde 10 farklı sanayi sitesi ve 3.407 işyeri bulunmakta, 47.250 kişi de istihdam edilmektedir (KTO, 2017:63-70). Konya İşgücü ve İstihdam göstergelerini yukarıda verilen tablo 4.7'de inceleyelim. TÜİK 2016 yılı Konya- Karaman illeri kapsayan 2. Düzey TR52 alt bölge işgücü göstergelerine göre 845.000 işgücü, işgücüne katılma oranı %50,0 ve 793.000 istihdama

sahip, 52.000 kişi işsiz ve işsizlik oranı %6,1'dir. İstihdamın %25,8'i tarım, %28,3'ü sanayi ve %45,9'u hizmet sektöründedir (Konya Valiliği, 2017:16).

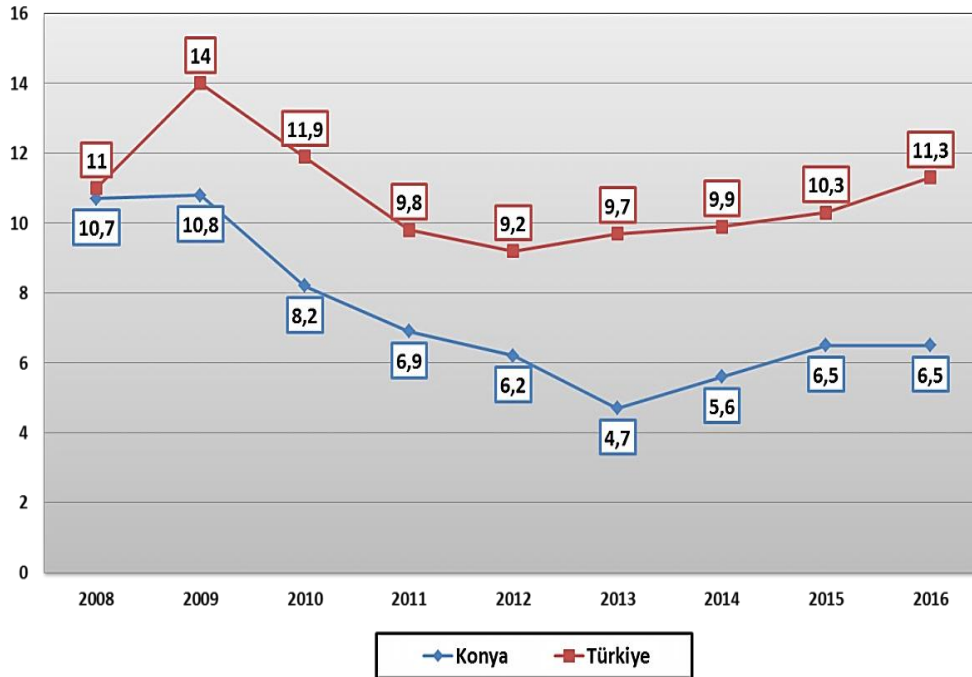
Tablo 4.7. Konya İşgücü ve İstihdam Göstergeleri

KONYA İŞGÜCÜ GÖSTERGELERİ 2016 (TR 52 DÜZEY)		KONYA İSTİHDAM (NİSAN 2017)	
İşgücü (bin)	845.000	4/A Ücretli Çalışan (Bin)	299.289
İşgücüne katılma oranı (%)	%50	4/A İşyeri Sayısı (Bin)	44.505
İstihdam (bin)	793.000	4/B Kayıtlı Esnaf (Bin)	60.120
İstihdamın Dağılımı (%)		4/B Kayıtlı Çiftçi (Bin)	42.291
Tarım Sektörü	%25,8		
Sanayi Sektörü	%28,3		
Hizmet Sektörü	%45,9		
İşsiz (bin)	52.000	4/C Kamu Çalışanı (Bin)	76.363
İşsizlik Oranı (%)	%61		

Kaynak: Konya Valiliği, 'Konya'nın Sosyal ve Ekonomik Durumu 2017', KTO, 'İstihdam İzleme Bülteni', 16.08.2017.

Konya Ticaret Odası İstihdam İzleme Bülteni SGK verilerine göre, 4/A Sigortalı Ücretli Çalışan sayısı 2017 yılı Nisan ayında 299.289, İşyeri sayısı 44.505, kayıtlı esnaf sayısı 60.120, Kayıtlı Çiftçi sayısı 42.291 ve 4/C Kamu Çalışanı sayısı 76.363 olarak gerçekleşmiştir (KTO, 2017:1-5). Grafik 4.1'de Türkiye ve Konya'da ki işsizlik oranının dağılımı verilmiştir. 2016 Yılı tahmini verilerine göre Konya ilinin işsizlik oranı Ülkemizin işsizlik oranının hemen hemen yarısı kadardır.

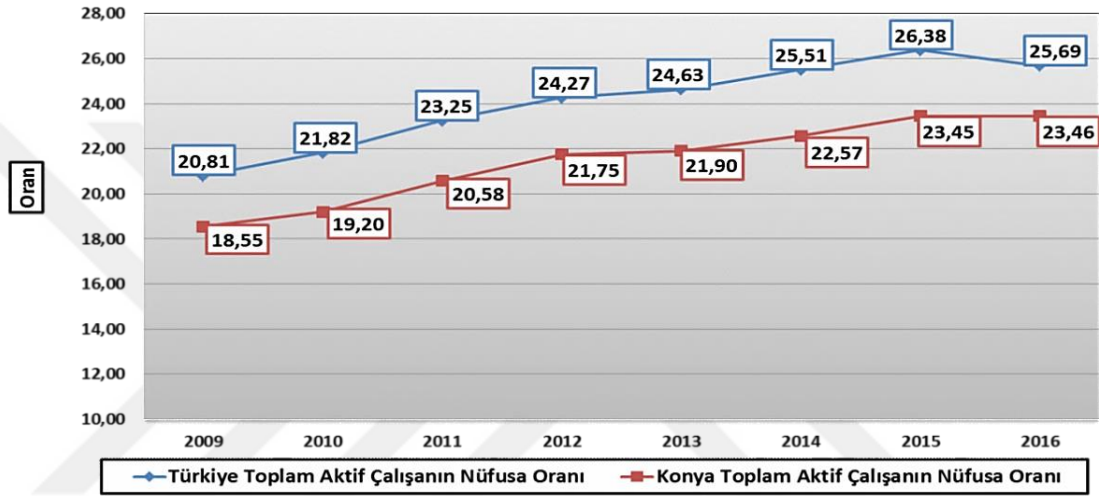
Grafik 4. 1. 2008-2016 Yılları Türkiye- Konya İşsizlik Oranı



Kaynak: KTO, 'Çalışma Hayatında Konya "İstatistikler – Sorunlar, Talepler ve Çözüm Önerileri', Ocak 2017 *2014-2015 İşsizlik oranları TR-52 bölgesi olarak verilmiştir. *2016 Konya işsizlik oranı tahminidir.

Grafik 4.1 de görüldüğü üzere 2016 yılında ülkemizdeki nüfusun %25,69'u Konya nüfusunun ise %23,46'sı aktif olarak çalışmaktadır. 2009 yılı itibariyle ülkemizde de Konya ilinde de aktif çalışma (SSK, BAĞ-KUR, Emekli Sandığına tabi çalışanlar) oranı sürekli artış göstermiştir. 4/A SSK kapsamında Konya ve Türkiye'de İşyeri sayısının 2009-2016 yılları arası rakamları Grafik 4.2'de verilmiştir. Konya ilimizde de Türkiye'de de her yıl artış gösteren işyeri sayısı 2016 yılında Türkiye 1.746.635, Konya 43.236 işyerine sahiptir.

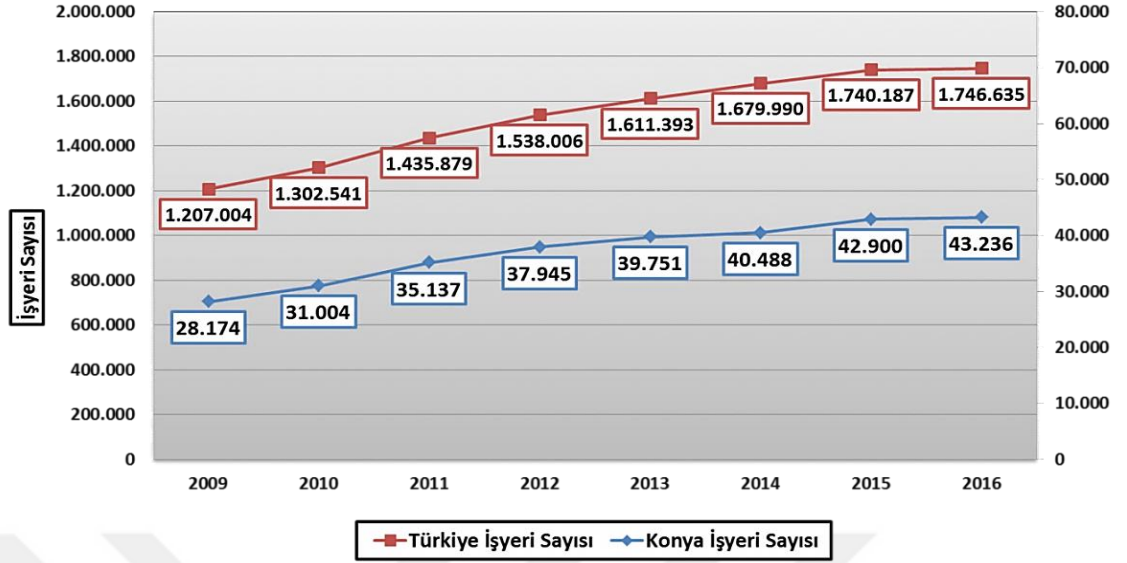
Grafik 4.2. Konya- Türkiye Toplam Aktif Çalışanın Nüfusa Oranı (2009-2016)



Kaynak; KTO, 'Çalışma Hayatında Konya "İstatistikler – Sorunlar, Talepler e Çözüm Önerileri', Ocak 2017.

Konya dış ticaret açısında da ülkemize ekonomik katkı sağlayan illerden biridir. 2016 yılı TÜİK verilerine göre Konya 2.375.079 Bin USD Dış Ticaret hacmi ile Türkiye'de 14. Sırada yer almıştır. Ülkemizin 341.161.849 Bin USD dış ticaret hacmine katkısı %0,70'tir. Kişi başı ithalatta Türkiye sıralamasında 491,25 USD ile 28. Sırada, kişi başı ihracatta Türkiye sıralamasında 607,66 USD 27. Sırada yer almaktadır (Konya Valiliği, 2017:11-13).

Grafik 4.3. Konya- Türkiye İşyeri Sayısı 4/A SSK (2009-2016)



Kaynak; KTO, 'Çalışma Hayatında Konya "İstatistikler – Sorunlar, Talepler ve Çözüm Önerileri', Ocak 2017.

Aşağıda tablo 4.8'de yer alan Konya dış ticaret verilerini inceleyelim. 2016 yılı TÜİK verilerine göre 1741 ihracatçı firma ile 1.313.541 dolarlık ihracat yapılmıştır. Konya 177 farklı ülkeye ihracat yapmaktadır. İhracattaki en büyük paya sahip ülke Irak, ikinci sırada yer alan ülke ise Almanya'dır. Cezayir, İran, Suudi Arabistan gibi ülkeler ihracatta önde gelen ülkeler arasındadır. İhracatın ana sektörler itibariyle dağılımını baktığımızda %93,46'lık pay ile imalat sanayi önde yer alırken %5,11 tarım ve ormancılık, %1,15 madencilik ve taş ocakçılığı ve %28,0 toptan ve perakende ticaret gelmektedir. İthalat verilerini incelersek, 1.347 ithalatçı firma ile 1.061.763 dolarlık ithalat yapılmıştır. 112 ülke ile ithalat yapılmakta ve en çok ithalat Çin'e yapılmaktadır. Rusya, Almanya, İtalya gibi ülkelerde Çin'den sonra gelen sıralamada yer almaktadır. İthalatın ana sektörler göre dağılımını incelediğimizde en çok %80'lik bir oranla imalat sanayi yer almakta, %16 Tarım ve Ormancılık, %3 madencilik ve taş ocakçılığı, %1'lik pay ise toptan ve perakende ticaret yer almaktadır (KTO, 2017:73-77).

Tablo 4.8. Konya Dış Ticaret Verileri

KONYA	İHRACAT	İTHALAT
2016 Yılı Rakamları	1.313.541	1.061.763
Firma Sayısı	1.741	1.347
İlk 10 Ülke Sırasıyla	Irak Almanya Cezayir İran Suudi Arabistan İtalya ABD Mısır Polonya İngiltere	Çin Rusya Almanya İtalya Tayvan Güney Kore Malezya ABD Suudi Arabistan İspanya
Ana Sektörler Dağılımı Sırasıyla	%93.46 İmalat Sanayi %5.11 Tarım ve Ormancılık %1.15 Madencilik, Taş ocakçılığı %0,28 Toptan ve perakende	%80 İmalat Sanayi %16 Tarım ve Ormancılık %3 Madencilik, Taş ocakçılığı %1 Toptan ve Perakende

Kaynak: KTO, 'Konya Ekonomik Rapor 2016', Ağustos 2017.

4.2 KONYA'DA KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ GELİŞİMİ

Konya ilinin sosyoekonomik yapısını incelerken 2.161.303 Nüfusu ile Türkiye'de 7. Sırada olduğunu ve bu nüfusun 1.073.631 rakam ile % 49,68'i Erkek, 1.087.672 rakamı ile %50,32'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Son on yıl Konya nüfus verilerini incelediğimizde kadın nüfusunun erkek nüfusundan daha fazla arttığı görülmektedir.

Tablo 4.9. Konya İli Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı (2007-2016)

YIL	KONYA NÜFUSU	ERKEK NÜFUSU	KADIN NÜFUSU
2016	2.161.303	1.073.631	1.087.672
2015	2.130.544	1.056.540	1.074.004
2014	2.108.808	1.046.182	1.062.626
2013	2.079.225	1.031.563	1.047.662
2012	2.052.281	1.014.292	1.037.989
2011	2.038.555	1.009.855	1.028.700
2010	2.013.845	996.157	1.017.688
2009	1.992.675	985.438	1.007.237
2008	1.969.868	974.700	995.168
2007	1.959.082	968.666	990.416

Kaynak: <https://www.nufusu.com/il/konya-nufusu> (Erişim Tarihi: 20.10.2017)

TÜİK'ten edindiğimiz bilgi doğrultusunda Konya il düzeyinde temel işgücü göstergelerinin cinsiyete göre dağılımı ulaşılamamakta, oransal olarak İşgücü Oranı, İstihdam Oranı ve İşsizlik Oranı bilgileri mevcut olup, 2014 yılında İşgücü

İstatistiklerinde metodoloji değişikliğine gidilmesi sebebiyle bu tarihten itibaren il düzeyinde tahmin üretilmemektedir. Bu nedenle istatistiki bölge birimleri sınıflandırması (İBBS) 26 bölgeden oluşmakta ve bu sınıflandırmada Konya- Karaman TR52 bölgesindedir. Tablo 4.10’da TÜİK Bölgesel İstatistiklerden elde ettiğimiz verileri inceleyelim.

Tablo 4.10. TR52 Konya-Karaman Bölgesi 2015-2016 Yılı Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (+15)

	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
İşgücü (Bin)	865	845	620	609	245	236
İşgücüne Katılım Oranı (%)	51,2	50	73,4	73,3	29	27,4
İstihdam (Bin)	808	793	586	579	222	215
İstihdam Oranı (%)	47,8	46,9	69,4	69,6	26,3	25
İşsiz (Bin)	57	52	33	31	23	21
İşsizlik Oranı (%)	6,5	6,1	5,4	5	9,4	9

Kaynak: TÜİK, ‘Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları’, Erişim Tarihi: 20.10.2017.

TR52 Bölgesinde 2016 yılında kadın işgücü 236 bin kişi iken istihdam 215 bin kişi, işsiz kişi sayısı ise 21 bindir. Kadın istihdam oranı 2015 yılında %26,3 iken 2016 yılında %25’e düşmüştür. Kadınların işgücüne katılım oranı 2015 yılında %29 iken 2016 yılında %27,4’e düşmüştür. Kadınların işsizlik oranı ise bir önceki yıla göre %0,4 azalarak %9 olmuştur.

Genel olarak tablo 4.11’de inceleyeceğimiz üzere İşgücüne dahil olmayan kadınların erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Erkeklerin emeklilik sayısı da kadın emeklilik sayısının yaklaşık 10 kat daha fazladır. 2016 yılında 624 bin kadın işgücüne dahil değildir. İşgücüne dahil olmayan kadınların yarısından fazlası ev işleriyle meşgul iken 71 bin kadın eğitim öğretim görmekte, 91 bin kadın ise çalışamaz haldedir.

Tablo 4.11. TR52 Konya-Karaman İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne dahil Olmama Nedenleri

	TOPLAM			ERKEK			KADIN		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	856	825	845	219	225	222	627	600	624
İş Aramayıp, Çalışmaya Hazır Olanlar									
İş Bulma Ümidi Olmayanlar	14	14	14	8	10	11	7	5	3
Diğer	74	75	70	22	24	23	52	52	47
Mevsimlik Çalışanlar	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Ev İşleriyle Meşgul	356	345	362	-	-	-	356	345	362
Eğitim/Öğretim	130	130	122	60	62	50	70	68	71
Emekli	92	98	105	84	89	95	8	9	11
Çalışamaz Halde	126	115	123	35	32	32	90	84	91
Diğer	51	45	48	8	8	11	43	37	37

Kaynak: TÜİK, 'İşgücü İstatistikleri', Erişim Tarihi: 20.10.2017.

TR52 Bölgesinde istihdam edilenlerin işteki durumunu aşağıda verilen tablo 4.12 yardımıyla inceleyelim. 2015 yılında bir önceki yıla göre istihdamda artış görülürken 2016 yılında bir azalış görülmektedir. Kadın istihdam sayısının da bu artış ve azalışla doğru orantılı olarak 2016 yılında azalmıştır. 2016 yılında 215 bin kadın istihdam edilmiş, bu istihdam edilenlerin 130 bini tarımda istihdam edilirken 85 bini tarım dışı istihdam edilmektedir. Tarımda istihdam edilen kadınların yaklaşık %90'nı ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan 8 bin, işveren ve kendi hesabına çalışan 3 bin kadın istihdam mevcuttur. Erkeklerde ise 2016 yılında 579 bin kişi istihdam edilmektedir ve tarımda 120 bin kişi iken tarım dışında ağırlıklı olarak 459 bin kişi istihdam edilmektedir. Tarımda istihdam edilen erkek sayısı 120 bin kişi ve bu istihdamın %90'nı işveren ve kendi hesabındadır. 26 bin erkek ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, 13 bin erkek ise ücretli maaşlı veya yevmiyeli istihdam edilmektedir. 2016 yılında Tarım dışı istihdam edilen 130 bin kadından yaklaşık %90'nı 103 bin kadın ücret, maaş ve yevmiyeli olarak istihdam edilirken 21 bin kadın işveren ve kendi hesabına, 6 bin kadın ise ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Erkeklerin 2016 yıl tarım dışı istihdam verilerini incelediğimizde 459 bin erkek istihdam edildiğini, bu istihdam edilenlerin yine yaklaşık %90'nı 352 bin kişi ücretli, maaşlı ve yevmiyeli iken 96 bin kişi işveren ve kendi hesabına çalışmakta, 11 bin kişi ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir.

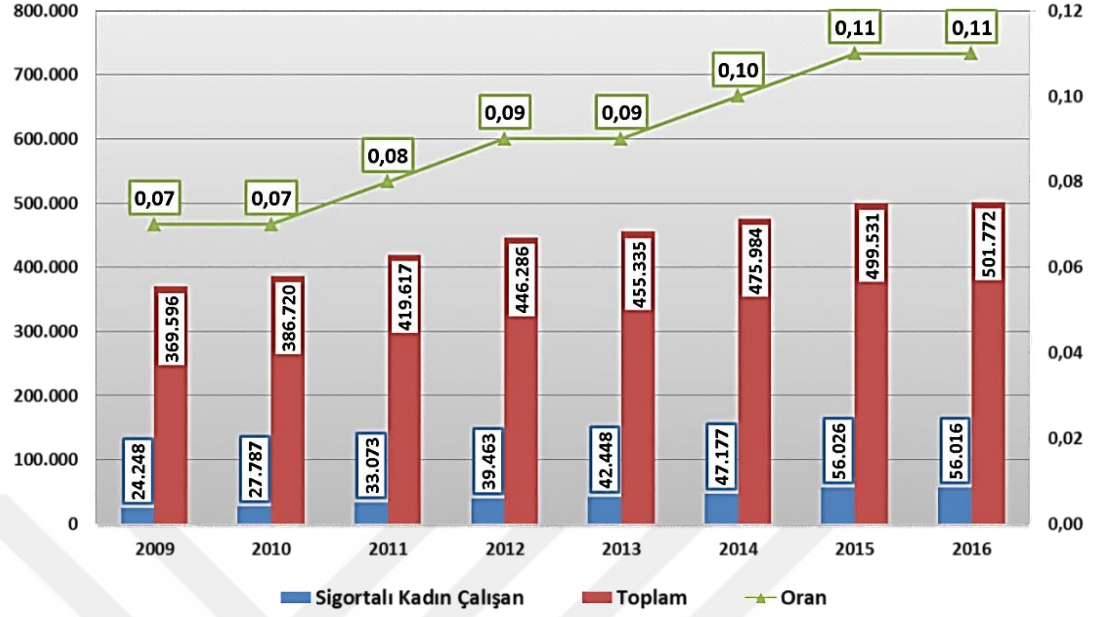
Tablo 4.12. TR52 Konya- Karaman İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İsteki Durumu

	TR52	TOPLAM			ERKEK			KADIN		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
TOPLAM	<i>Toplam</i>	771	808	793	570	586	579	201	222	215
	<i>Ücret, Maaşlı ve Yevmiyeli</i>	460	481	476	355	367	365	105	115	111
	<i>İşveren ve Kendi Hesabına</i>	207	208	201	184	182	177	23	26	24
	<i>Ücretsiz Aile İşçisi</i>	105	119	116	32	38	36	73	81	80
TARIM	<i>Toplam</i>	198	209	205	115	121	120	82	88	85
	<i>Ücret, Maaşlı ve Yevmiyeli</i>	23	23	21	15	15	13	8	8	8
	<i>İşveren ve Kendi Hesabına</i>	86	85	85	80	81	82	5	4	3
	<i>Ücretsiz Aile İşçisi</i>	89	101	99	20	25	26	69	76	74
TARIM DIŞI	<i>Toplam</i>	574	600	589	455	465	459	119	134	130
	<i>Ücret, Maaşlı ve Yevmiyeli</i>	436	459	455	340	352	352	97	107	103
	<i>İşveren ve Kendi Hesabına</i>	121	123	117	103	101	96	18	22	21
	<i>Ücretsiz Aile İşçisi</i>	16	18	17	12	13	11	4	5	6

Kaynak: TÜİK, 'Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları', Erişim Tarihi: 22.10.2017.

Konya'nın sosyo-ekonomik yapısı adlı başlık içerisinde Türkiye'de ki ve Konya'da ki aktif çalışanların (SSK, BAĞ-KUR, Emekli Sandığına tabi çalışanlar) nüfusa oranını (Grafik 4.2) incelemiştik. Konya'daki aktif çalışan içerisinde kadın çalışanları ve toplam aktif nüfusa oranını Grafik 4.4'te verilmiştir. 2016 yılında 2009 yılına göre sigortalı kadın çalışan sayısı 31.768 bin artarak 56.016 bin kişi olmuştur. 2009 yılından itibaren Kadın çalışanların oranı yaklaşık iki katı artış göstermiştir.

Grafik 4. 4. Konya'da Toplam Aktif Çalışan İçerisinde Kadın Çalışan Sayısı / Oran (%)



Kaynak: KTO, 'Çalışma Hayatında Konya "İstatistikler – Sorunlar, Talepler ve Çözüm Önerileri', Ocak 2017.

Konya ilinde gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırma sonucunda ilde 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde çalışanların verileri İŞKUR tarafından incelenmiştir. Yapılan incelemede 20 ve 20'den fazla istihdamlı işyerlerinde toplam 100 bin 992 çalışan tespit edilmiş ve bu çalışanların 85 bin 903'ü (%85,1) erkek iken 15 bin 090 (%14,9) çalışanı da kadındır. Tablo 4.13'te Konya'da yapılan işgücü piyasası araştırma raporuna göre çalışanların sektörlere ve cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Konya'da 100.992 bin kişi çalışmakta ve bunların yaklaşık %49'u imalat sektöründe istihdam edilmektedir. 15.090 bin kadın çalışanın içerisinde 4.355 bin imalat sektöründe istihdam edilmekte geriye kalan 10.735 kadın ise diğer sektörlerde istihdam edilmektedir. Kadın çalışanlar insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde, idari ve destek hizmet faaliyetleri, eğitim gibi sektörlerde daha fazla istihdam edilmektedir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektöründe kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha çok istihdam edilmektedir.

Tablo 4.13. Konya İli Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2016)

SEKTÖRLER KADIN	ERKEK		TOPLAM
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	800	21	821
İmalat	45.489	4.355	49.844
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım	974	164	1.139
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	522	77	599
İnşaat	7.551	423	7.974
Toptan ve Perakende Ticaret	10.437	1.716	12.154
Ulaştırma ve Depolama	5.053	317	5.370
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	1.508	588	2.096
Bilgi ve İletişim	298	88	386
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	222	69	291
Gayrimenkul Faaliyetleri	230	21	251
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	1.227	357	1.584
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	5.706	2.090	7.796
Eğitim	1.879	1.783	3.663
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	1.599	2.182	3.781
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlenme ve Spor	129	10	139
Diğer Hizmet Faaliyetleri	2.278	828	3.106
Genel Toplam	85.903	15.090	100.992

Kaynak: İŞKUR, 'Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu', 2016.

Aşağıda verilen Tablo 4.14’de Konya ilinde İŞKUR’un yapmış olduğu araştırma raporundan yararlanılarak meslek grubu bazında cinsiyete göre çalışanların dağılımına yer verilmiştir. 100.992 bin kişinin istihdam edildiği sektörlerde ağırlıklı olarak sanatkârlar ve ilgili meslek işlerinde çalışanlar ağırlıklıdır. Kadın çalışanların en fazla yer aldığı meslek grubu profesyonel meslek grubu olup en az yer aldığı meslek grubu ise nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleridir. Ayrıca kadınların ikinci olarak en çok istihdam edildiği nitelik gerektirmeyen mesleklerdir. Konya’nın sosyo-ekonomik yapısını göz önünde bulundurduğumuzda en çok istihdam edilen meslekler arasında yer alması gereken Nitelikli tarım, Ormancılık ve Su ürünleri yeteri kadar istihdam gerçekleştirememiştir. Bunun en önemli nedeni Tablo 4.12’de de incelediğimiz üzere ücretsiz aile işçisi ve mevsimlik tarım işçileridir.

Tablo 4.14. Konya İli Meslek Grupları ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları (2016)

MESLEK GRUBU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	5.388	2.607	7.995
Hizmet ve Satış Elemanları	7.933	2.325	10.258
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	12.495	3.549	16.044
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	862	90	952
Profesyonel Meslek Mensupları	7.523	3.692	11.215
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	26.236	763	26.999
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	7.847	1.070	8.917
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	15.411	785	16.196
Yöneticiler	2.208	208	2.416
Genel Toplam	85.903	15.090	100.992

Kaynak: İŞKUR, 'Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu', 2016.

Konya ili İŞKUR İşgücü piyasası araştırma raporu sonucuna göre; part-time çalışma şeklinin kadınların istihdamın olumlu etkileyerek artış sağladığı, vardiyalı çalışma şeklinin ise kadınların istihdamında hiçbir etki etmediği görülmüştür. Tablo 4.15'te görüldüğü üzere Konya ilinde part-time olarak çalışanı olan işyerlerinde kadın istihdamı %25,5 iken part-time olmayan çalışma şekli olmayan işyerlerinde istihdam %13,0'dır. Vardiyalı çalışma şekline sahip işyerlerinde kadın istihdamı %15,1 iken bu çalışma şekline sahip olmayan işyerlerinde kadın istihdamı %14,8'dir.

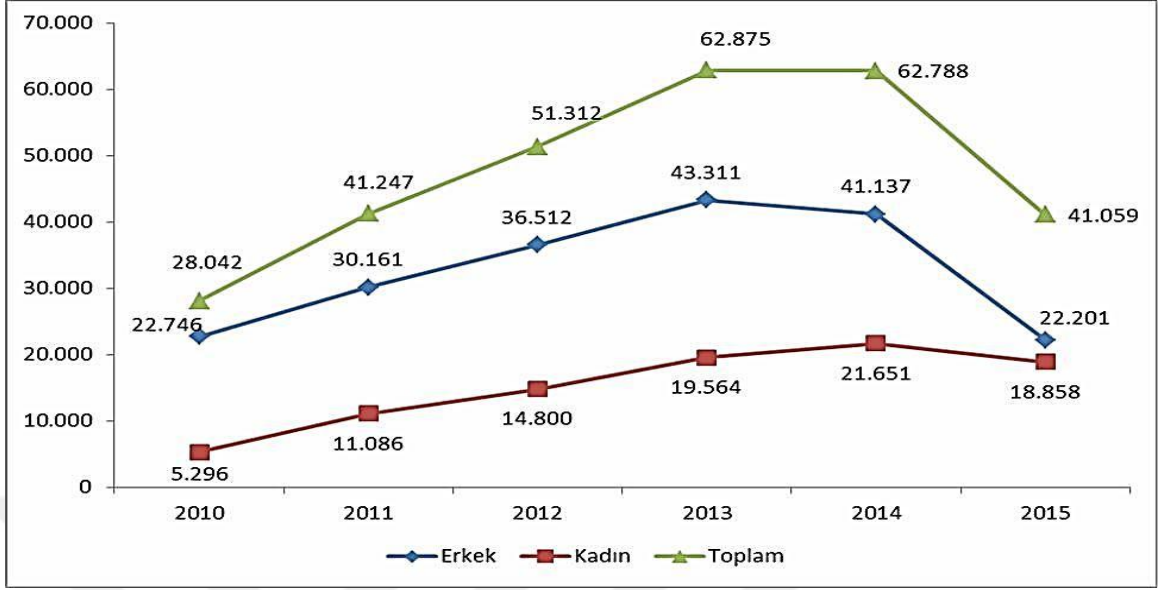
Tablo 4.15. Konya İli Çalışma Şekline Göre Kadın İstihdam Oranı (2016)

Part-Time Çalışma Şekline Sahip Olan İşyeri	Part-Time Çalışma Şekline Sahip Olmayan İşyeri	Vardiyalı Çalışma Şekline Sahip Olan İşyeri	Vardiyalı Çalışma Şekline Sahip Olmayan İşyeri
%25,5	%13,0	%15,1	%14,8

Kaynak: İŞKUR, 'Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu', 2016.

İŞKUR'a iş aramak için başvuruları kapsayan kayıtlı işsizlerin Konya ili İŞKUR verilerinde yararlanarak cinsiyete göre dağılımını Aşağıda verilen Grafik 4.5'te inceleyelim. Konya ilinde 2010 yılında 28 bin 42 kişi İŞKUR'a kayıtlı iken, 2015 yılı sonu itibariyle 4 kat artarak 103 bin 6'ya yükselmiştir.

Grafik 4. 5. Konya İli Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı (2010-2015)

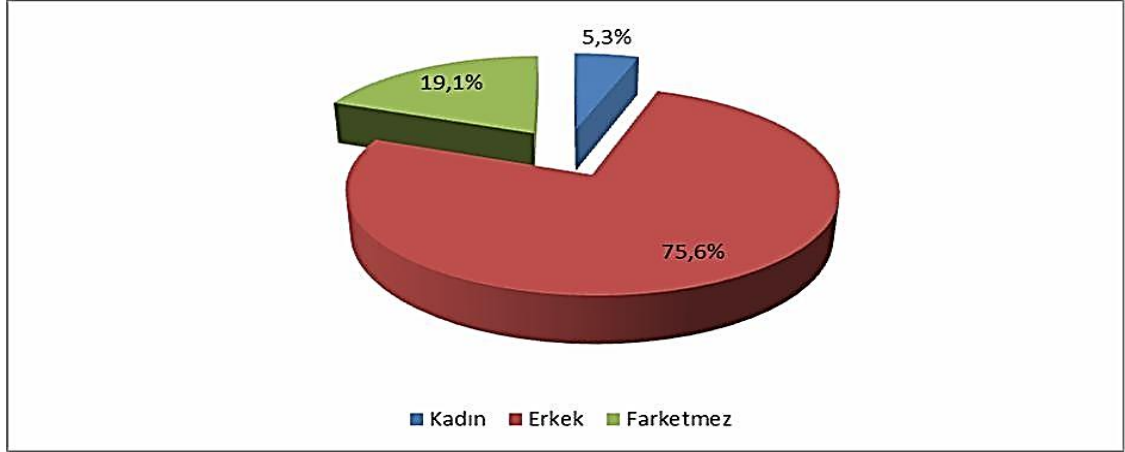


Kaynak: İŞKUR, 'Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu', 2016.

Rakamlardaki artış İŞKUR'un artık daha tanınır hale gelmesi ve işgücü piyasasında aktif rol oynamasından kaynaklanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı erkeklerin sayısında 2013 yılına kadar artış görülürken 2 bin 174'lük bir düşüşle 2014 yılında 41 bin 137, 2015 yılında bir önceki yıla göre 18 bin 936 düşmüş 22 bin 201 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda ise İŞKUR'a 2010 yılında 5 bin 260 kişi kayıtlı iken 2015 yılına kadar bu rakam 7 kat artarak 35 bin 372'ye ulaşmıştır. Yıllar itibariyle kayıtlı işsiz sayısında artış göstermiş fakat 2015 yılında düşüşe geçmiştir. Bu düşüşün nedeni 2015 yılında kayıtlı işsiz sorgulamalarında SGK kayıtlarının da temel alınmasıdır (İŞKUR, 2016:4).

Açık işler, işgücü piyasasında işverenlerin talebini ortaya koymaktadır. İşverenlerin talep ettikleri meslekler, eğitim düzeyi, cinsiyet, beceri ve deneyim gibi özellikler, işgücü piyasasındaki arzla eşleşerek istihdam sağlamakta yardımcı olmaktadır. Aşağıda verilen Grafik 4.6'da İŞKUR İşgücü piyasası araştırma raporu sonucuna göre Konya ilinde işverenlerin cinsiyet tercihi dağılımı verilmiştir. İşverenler %75,6'sı erkek çalışan tercih etmekte, %5,3'ü kadın çalışan tercih etmektedir. %19,1 ise cinsiyet tercihinde bulunmamıştır.

Grafik 4. 6. Konya İli Açık İşlerde Cinsiyet Tercih Dağılımı (2016)



Kaynak: İŞKUR, 'Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu', 2016.

Açık işlerin meslek grubuna ve cinsiyete göre dağılım aşağıda verilen tablo 4.16'da inceleyelim. 2016 yılında İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası araştırma raporu dahilinde işverenler en çok 808 bin kişi ile sanatkarlar ve ilgili işlerde talepte bulunmuş, tesis makine operatörü ve montaj da 325 bin kişi, nitelik gerektirmeyen mesleklerde 223 bin kişi, hizmet ve satış elemanında 205 bin kişi, teknisyen tekniker ve yardımcı profesyonel mesleklerde 165 bin kişi, profesyonel meslek mensuplarında 118 bin kişi, büro hizmetlerinde 104 bin kişi ve yönetici olarak da 2 bin kişi olmak üzere toplamda 1.961 bin işçi talebinde bulunmuştur. Cinsiyete göre talep edilen meslek gruplarının da en çok kadın istihdamında %32,9'luk bir oranla nitelik gerektirmeyen işlerde talepte bulunmuştur. İkinci olarak hizmet ve satış elemanları %28,0 ve üçüncü olarak ta %19,3 ile büro hizmetlerinde çalışan eleman olarak talepte bulunmuştur. Kadınların en az talep edildiği meslek grubu ise %1 olarak yöneticilerdir.

Tablo 4.16. Konya İli Açık İşlerim Meslek Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı

MESLEK GRUBU	AÇIK İŞ SAYISI	KADIN	ERKEK	FARK ETMEZ	GENEL TOPLAM
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	104	19,3%	2,7%	11,7%	5,3%
Hizmet ve Satış Elemanları	205	28,0%	6,6%	21,1%	10,5%
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	223	32,9%	11,2%	6,3%	11,4%
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	10	0,0%	0,7%	0,0%	0,5%
Profesyonel Meslek Mensupları	118	5,1%	3,5%	16,2%	6,0%
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	808	2,9%	51,3%	11,6%	41,2%
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	165	4,9%	5,7%	20,4%	8,4%
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	325	5,9%	18,4%	12,4%	16,6%
Yöneticiler	2	1,0%	0,0%	0,3%	0,1%
Genel Toplam	1.961	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: İŞKUR, 'Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu', 2016.

4.3 KONYA'DA KADIN İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK UYGULAMALAR

Konya ili, 2006 yılı katılım öncesi AB mali yardımı kapsamında finanse edilen 'Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi'nin ikinci aşamasında yer alan iller arasında yer almaktadır. TESK tarafından yürütülen bu projede kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve girişimciliğe kadınların teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Kadınlar arasında girişimciliğin teşvik edilmesini ve desteklenmesini amaçlamaktadır. Konya Esnaf ve Sanatkarlar Odası koordinasyonluğunda yürütülen proje kapsamında kadınlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verilmiştir. 2006-2008 yılları arasında yürütülen kadın girişimcilerin desteklenmesi projesi kapsamında 273 kadına girişimcilik eğitimi ve danışmanlık hizmeti sunulmuş, proje bitiminde de bir kadın girişimci kendi

işinin başına geçmiştir (<https://www.ab.gov.tr/44630.html> AB Bakanlığı, Erişim tarihi:14.01.2018).

'*Tarımda Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi Programı*' kapsamında Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nın başlattığı ve Şekerbank'ın destek olduğu program Konya'da KOSGEB ve İŞKUR işbirliği ile aktif istihdama yönelik olarak 70 saat uygulamalı ve sertifika girişimcilik eğitimi gerçekleştirilmiştir. Toplam sekiz ilde 407 kadın çiftçinin, girişimcilik fikri ile geliştirdiği projelerden Türkiye birincisine Otuz Bin TL. Ödüllü ve her bir ilin birincisi kadın çiftçiye de Şekerbank tarafından cumhuriyet altını hediye edilmiştir (<http://www.sekerbank.com.tr/hakkimizda/haberlervereklamfilmlerimiz/basimbultenleri/2016/10/14/kadin-ciftciler-isveren-oluyor> Erişim Tarihi 14.01.2018).

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından yürütülen "*Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi*" adlı projede, kadın istihdamını artırmaya yönelik ulusal politikalar hazırlanması ve kadınlar için insana yakışır iş fırsatlarını aktif politikalarla oluşturulması hedeflenmektedir(http://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm) Bu proje de pilot illerden biri olan Konya'da Konya Ticaret Odası ile birlikte yürütülen projede İŞKUR'a kayıtlı 50 kadına Girişimcilik ve mentörlük eğitimleri verilmesi hedeflenmiştir. 25 kişilik grupların katılımıyla 32 saat KOSGEB müfredatı, 8 saat ek ders ile toplam 40 saat olarak verilen eğitim, Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İşletmelerde Sürdürülebilirlik, Finans Kaynaklarına Erişim ve Teknoloji ve Girişimciliği kapsamaktadır. Eğitim sonunda başarılı olan adayların hibe desteğinden faydalanması öngörülmüştür <http://esitizberaberiz.org/ilo-projesi-kapsaminda-kadinlar-icin%20girisimcilik-egitimleri-basladi> Erişim tarihi: 14.01.2018).

Konya Ticaret Odası ve TOBB Konya İl Kadın Girişimciler Kurulu ev sahipliğinde BÜYEM (Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi) ile işbirliği içerisinde 2017 yılında '*Kız Kardeşim Projesi*' eğitimlerine gerçekleştirilmiştir. Bu proje kapsamında kadınların kendilerini geliştirmeleri ve yetkinlik kazanmalarında yardımcı olacak eğitimler verilerek kadınların işgücü piyasasında daha çok yer almaları amaçlanmıştır. Kadınlara kişisel gelişimin yanında motivasyon, iletişim, etkili konuşma

gibi konularda da eğitim verilmiştir (<https://www.kobi-line.com.tr/kosgeb-kadina-destek-projesi> Erişim Tarihi: 14.01.2018).

Konya Büyükşehir Belediyesi tarafından açılan KOMEK mesleki eğitim ve beceri geliştirme kursu, vasıfsız kadınlara ücretsiz olarak eğitim vererek işgücü piyasasında yer almalarına yardımcı olmaktadır. KOMEK Konya İli ve ilçelerinde, beldelerinde bilgisayardan dikiş nakışa, el sanatlarına kadar birçok farklı alanda hizmet vermektedir. KOMEK eğitim sonrasında başarılı olan kursiyelerine Milli Eğitim Bakanlığı'ndan onaylı sertifikalar vererek, kadınların aktif olarak işgücü piyasasında yer almalarına yardımcı olmaktadır (KOMEK, Konya Büyükşehir Belediyesi. Erişim Tarihi: 14.01.2018).

4.4 KONYA'DA ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI BELİRLEMeye YÖNELİK ANKET ÇALIŞMASI

Ülkemizde kadınların işgücü piyasasında yer alması ekonomik, sosyal ve siyasal düzeyde önem arz etmektedir. Kadınların işgücü piyasasında yeterince yer alması bir çok akademik araştırmaya konu olmaktadır. Yapılan çalışmanın temel amacı kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı sorunları belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda nüfusunun fazla olması ve Türkiye'de kadın istihdamı konusunda önemli bir paya sahip olması nedeniyle Konya ilinde kamu sektöründe taşeron ve özel sektörde ücret karşılığı çalışan kadınlar dikkate alınmıştır. Bu bölümde Konya ilinde kadın işgücünün yapısı, konumu ve sorunları alan araştırması ile analiz edilerek kadın işgücü ve istihdamının konumu belirlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak yapılan araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiş daha sonra elde edilen veriler analiz edilerek, bulgular yorumlanmıştır.

4.4.1 Araştırma Yöntemi

Araştırmanın anakütlesi, Konya ilinde sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamayan kamu sektöründe taşeron ve özel sektörde ücret karşılığı çalışan kadınlardır. Bu başlık altında öncelikle yapılan araştırmanın önemi ve kapsamına değinilmiştir. İkinci olarak veri toplama ve ölçekler başlığı altında uygulanan anket yönteminden bahsedilmiştir. Anketteki soruların çoğu kadın çalışanlara yönelik olarak yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinden derlenmiştir. Sorular genellikle çoktan seçmeli sorulardır. Bu soruları birbiriyle karşılaştırmak amacıyla SPSS 20 programı

(Lisanslı) Ki-Kare testinden yararlanılmış. Daha sonrasında araştırmanın evreni ve örnekleme hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmanın evrenini sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamayan kamu sektöründe taşeron ve özel sektörde ücret karşılığı çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Fakat evrenin tamamına ulaşmak çok fazla zaman ve yüksek maliyetler gerektirmesi nedeniyle örneklem yönteminden yararlanılmış ve nüfusunun fazla olması ve Türkiye’de kadın istihdamı konusunda önem arz etmesi nedeniyle Konya ili örneklem olarak seçilmiştir. Son olarakta araştırmanın hipotezine yer verilmiştir.

4.4.1.1 Araştırmanın Önemi ve Kapsamı

Yıllardan beri iş hayatında cinsiyet, ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevler yüklenen kadınlar çalışma hayatında her zaman ikinci planda kalmanın yarattığı sorunlarla yüz yüze kalmışlardır. Günümüzde her ne kadar kadının iş hayatında daha fazla yer alabilmesi adına destekler, teşvikler, projeler, politikalar, yapılan akademik çalışmalar olsa da kadın istihdam rakamlarına baktığımızda bu sayının hala yeterli olmadığı görülmektedir. Yapılan literatür araştırmaları sonucu kamu sektöründe ve özel sektörde kadınlara yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi konusunda farklılıklar gözlemlenmiştir. Özellikle kamu sektöründe çalışan kadınlara yönelik süt izni, doğum izni, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma imkânı, kreş desteği gibi destek ve teşvikler kamu kurumlarında daha hızlı uygulamaya geçirilirken, taşeron ve özel sektörde çalışan kadınlara yönelik destek ve teşvikler tam anlamıyla uygulanmadığı için çalışan kadınların istihdam edildikleri sektöre göre farklı bakış açılarına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal haklardan yeterince yararlanamayan taşeron kadın çalışanların ve özel sektör kadın çalışanlarının sorunlarını dile getirerek onların sosyal ve ekonomik hayata katkılarını arttırmak adına bu çalışmada özellikle kadrolu çalışanlar değil de kamu sektöründe taşeron olarak çalışan kadınlar ve özel sektörde ücret karşılığı çalışan kadınların iş hayatında yaşadığı sorunlar belirlenerek, söz konusu sorunların çalışma, aile ve sosyal hayatına olan etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır.

4.4.1.2 Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Kadın işgücü ve istihdamına yönelik olarak yapılan bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anketten yararlanılmıştır. Anket ek 2’de verilmiştir. Anket formu çalışan kadınlara ilişkin 3 bölüm ve toplam 30 sorudan oluşmaktadır. Uygulanan anketin birinci

bölümünde kadın çalışanların demografik bilgilerini ortaya koymak amacıyla toplam 10 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde kadın çalışanların işyerlerindeki çalışma koşullarını tespit etmek amacıyla toplam 5 soru yer almaktadır. Son olarak anketin üçüncü bölümünde kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarla ilgili toplam 15 soru katılımcılara sunulmuştur. Kadın çalışanlara yönelik uygulanan anket sonunda elde edilen veriler SPSS 20 istatistik analiz programında (Lisanslı) değerlendirilmiştir.

4.4.1.3 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamayan kamu sektöründe taşeron ve özel sektörde ücret karşılığı çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu evrenin tamamına ulaşmak çok fazla zaman ve yüksek maliyetler gerektirdiği için, örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmada Konya ili, nüfusunun fazla olması ve Türkiye’de kadın istihdamı konusunda önemli bir paya sahip olması nedeniyle örneklem olarak seçilmiştir. TÜİK verilerine göre Konya ilinde sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamayan hangi sektörde ne kadar kadın çalışan bulunduğu dair net bir veriye ulaşılamadığından dolayı çalışmanın ana kütlesi belli değildir. Ana kütlenin belirlenemediği ve tahmin edilemediği durumda, örneklem belirlemede kullanılan yöntemlerden biri olarak aşağıda verilen formülasyon dikkate alınmıştır.

$$N = \frac{p \cdot q}{e \cdot z^2}$$

$$N = \frac{0,5 + 0,5}{\frac{0,5^2}{1,96}} = 384 \text{ Kişi}$$

%95 güven düzeyi ve %5 hata kabul oranı göz önüne alınarak toplamda 400 kadın çalışana 2018 yılının ilk çeyreğinde anket uygulanmıştır. Araştırmacının kendi kişisel gözlemlerinden hareket ederek araştırma sorunsalına uygun geldiğini düşündüğü belirli özellikleri taşıyan deneklerin seçildiği örnekleme amaçlı örnekleme denir (Gürbüz ve Şahin, 2015:130). Bu sebeple çok fazla veriye çok hızlı bir şekilde ulaşılması amaçlandığı için bu araştırmada amaçlı örnekleme yönteminden

yararlanılmıştır. Sektörler; hizmet sektör ve sanayi sektörü olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

4.4.1.4 Araştırmanın Hipotezleri

H1₀: Kadınların eğitim durumuna göre **gelir dağılımı konusunda** farklılık yoktur.

H1₁: Kadınların eğitim durumuna göre **gelir dağılımı konusunda** farklılık vardır.

H2₀:Kadınların eğitim durumuna göre **işyerlerindeki konumu** farklılık göstermemektedir.

H2₁:Kadınların eğitim durumuna göre **işyerlerindeki konumu farklılık** göstermektedir.

H3₀:Kadınların medeni durumlarına göre **iş ve aile hayatını birlikte yürütebilme konusunda** farklılık yoktur.

H3₁:Kadınların medeni durumlarına göre **iş ve aile hayatını birlikte yürütebilme konusunda** farklılık vardır.

H4₀: Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **çalıştığı yerde işe alım-terfi- eğitim-tatil gibi konularda** erkeklere yönelik ayrımcı tavır algılamaları farklı değildir.

H4₁: : Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **çalıştığı yerde işe alım-terfi- eğitim-tatil gibi konularda** erkeklere yönelik ayrımcı tavır algılamaları farklıdır.

H5₀: Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **çalıştığı yerde eğitim alabilme durumları** arasında farklılık yoktur.

H5₁: Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **çalıştığı yerde eğitim alabilme durumları** arasında farklılık vardır.

H6₀: Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **erkek iş arkadaşlarının kadın çalışanlara yönelik bakış açısı** arasında farklılık yoktur.

H6₁: Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **erkek iş arkadaşlarının kadın çalışanlara yönelik bakış açısı** arasında farklılık vardır.

H7₀: Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **çalıştıkları yerde izin kullanabilme hakları konusunda** farklılık yoktur.

H7₁: Hizmet sektörü istihdam edilen kadın çalışanlar ile sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların **çalıştıkları yerde izin kullanabilme hakları konusunda** farklılık vardır.

4.4.2 Veri Analizi ve Bulgular

Elde edilen anketlerin kontrolleri tamamlandıktan sonra SPSS 20 istatistik programıyla (Lisanslı) analize tabi tutulmuştur.

4.4.2.1 Demografik Bulgular

Anketin birinci bölümünde katılımcıların yaş, eğitim durumu, medeni durum, aile birey sayısı, çocuk sayısı, çocuk bakımını kimin üstlendiği, gelir durumu, çalışma yılı ve çalıştığı kuruluşa ilişkin değişkenler ele alınacaktır.

Çalışan Kadınların Yaş Dağılımı Bulguları

Çalışan kadın işgücüne uygulanan anketlere verilen cevaplar doğrultusunda yaş dağılımına baktığımızda katılımcıların en düşük oranla % 0,5'inin 18 yaşından küçük olduğu, %26,5'nin 18-24 yaş aralığında olduğu, en büyük oranla %35'inin 25-31 yaş aralığında olduğu, %22,8'inin 32-38 yaş aralığında olduğu, %10,8'inin 39-45 yaş aralığında olduğu, %4,6'nın 45 yaşından büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.17. Çalışan Kadınların Yaş Dağılımına İlişkin Bulgular

	Frekans	Oran (%)
18 yaşından küçük	2	0,5
18-24	106	26,5
25-31	140	35,0
32-38	91	22,8
39-45	43	10,8
45'ten büyük	18	4,6
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Eğitim Durumu Dağılım Bulguları

Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin dağılımına baktığımızda %5,5'inin ilköğretim mezunu, %4,3'nün ortaöğretim mezunu, %26,8'inin lise mezunu, en yüksek oranla %31'inin ön lisans mezunu, %29,5'inin lisans mezunu ve en düşük oranla %3,3'ünün lisansüstü mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.18. Çalışan Kadınların Eğitim Durumu Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
İlköğretim	22	5,5
Ortaöğretim	17	4,3
Lise	107	26,8
Ön lisans	124	31,0
Lisans	118	29,5
Lisansüstü	12	3,0
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Medeni Durumuna Göre Dağılım Bulguları

Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin dağılımına baktığımızda %43'8'inin evli, %52,0'nın bekar, %4,3'ünün dul olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.19. Çalışan Kadınların Medeni Durumuna Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
Evli	175	43,8
Bekar	208	52,0
Dul	17	4,3
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Aile Birey Sayılarına Göre Dağılım Bulguları

Katılımcıların aile birey sayılarına ilişkin dağılımına baktığımızda en düşük oranla %7,2'si 2 kişilik , %20,5'i 3 kişilik, en yüksek oranla %37,3'ü 4 kişilik, %27,3'ü 5 kişilik , %7,8'i 6 ve daha fazla kişilik bir aileye dahil olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.20. Çalışan Kadınların Aile Birey Sayılarına Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
2 kişi	29	7,2
3 kişi	82	20,5
4 kişi	149	37,3
5 kişi	109	27,3
6 ve daha fazla kişi	31	7,8
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Çocuk Sayısına Göre Dağılım Bulguları

Katılımcıların çocuk sayılarına ilişkin dağılımına baktığımızda %14,2'si 1 çocuk sahibi, %19,3'ü 2 çocuk sahibi, %8,0'ı 3 çocuk sahibi, en düşük oranla %0,5'i 4 çocuk sahibi ve en yüksek oranla %58,0'ının çocuk sahibi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.21. Çalışan Kadınların Çocuk Sayısına Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
1	57	14,2
2	77	19,3
3	32	8,0
4	2	0,5
Çocuk yok	232	58,0
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Çocuklarının Bakım Durumuna Göre Dağılım Bulguları

Katılımcıların çocuklarının bakım durumuna ilişkin dağılımına baktığımızda %5,0'ına bakıcı, %2,3'üne okul öncesi eğitim merkezleri, %19,8'i tam gün okulda, en düşük oranla %2,0'ına büyük çocuk bakmakta, %13,3'üne aile büyüklerinden biri bakmakta, en yüksek oranla %57,8'inin çocuk sahibi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.22. Çalışan Kadınların Çocuklarının Bakım Durumuna Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
Bakıcı	20	5,0
Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	9	2,3
Tam Gün Okulda	79	19,8
Büyük Çocuğum Bakıyor	8	2,0
Aile Büyüklerinden Biri Bakmakta	53	13,3
Çocuk Sahibi Değilim	231	57,8
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım Bulguları

Çalışma şekline göre (Ücret Karşılığı, Part Time, Sözleşmeli, Geçici/ Mevsimlik, İşyeri Sahibi) katılımcıların aylık gelir durumuna ilişkin dağılımına baktığımızda %17,8'i 1000 TL. altı, %21,8'i 1000-1400 TL. arası, en yüksek oranla

%29,3'ü 1500-1900 TL. arası, en düşük oranla %7,8'i 2000-2400 TL. arası, %13,0'ı 2500-2900 TL. arası, %10,5'i 3000 veya 3000'den fazla gelire sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.23. Çalışan Kadınların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
1000 TL altı	71	17,8
1000-1400 TL	87	21,8
1500-1900 TL	117	29,3
2000-2400 TL	31	7,8
2500-2900 TL	52	13,0
3000 veya 3000'den fazla	42	10,5
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Sektördeki Deneyimine Göre Dağılım Bulguları

Katılımcıların çalıştığı sektöre göre dağılımına baktığımızda ağırlıklı olarak %64,8'lik bir oranla hizmet sektöründe istihdam edilirken %35,3'lük bir oranla sanayi sektöründe istihdam edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.24. Çalışan Kadınların Sektördeki Deneyimine Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
Hizmet	259	64,8
Sanayi	141	35,3
Total	400	100,0

Çalışan Kadınların Çalıştığı Yıla Göre Dağılım Bulguları

Katılımcıların çalıştığı yıla göre dağılımına baktığımızda %19,5'i 1 yıldan az, %21,8'i 1-2 yıl arası, %20,3'ü 2-3 yıl arası, %9,8'i 3-4 yıl arası, en az oranla %6,0'ı 4-5 yıl arası, en yüksek oranla %22,8'i 5 yıldan fazla çalışma yılına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.25. Çalışan Kadınların Çalıştığı Yıla Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
1 yıldan az	78	19,5
1-2 yıl arası	87	21,8
2-3 yıl arası	81	20,3
3-4 yıl arası	39	9,8
4-5 yıl arası	24	6,0
5 yıldan fazla	91	22,8
Toplam	400	100,0

Çalışan Kadınların Çalıştığı Kuruluşa Göre Dağılım Bulguları

Katılımcıların kadınların çalıştığı kuruluşa ilişkin dağılımına baktığımızda en yüksek oranla %65,8'i özel sektör, %29,8'i kamu sektöründe, en düşük oranla %4,5'i diğer kuruluşlarda emek arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.26. Çalışan Kadınların Çalıştığı Kuruluşa Göre Dağılım Bulguları

	Frekans	Oran (%)
Kamu kuruluşu	119	29,8
Özel Sektör	263	65,8
Diğer	18	4,5
Toplam	400	100,0

4.4.2.2 Farklılık Bulguları

Bu araştırmada değerler arasındaki farklılıkları ortaya koymak amacıyla Ki-Kare Testinden yararlanılacaktır. Ki-Kare Testi genellikle gözlemlenen değerlerin teorik değerlerle uygun olup olmadığını, iki farklı özelliğe sahip olan örneklemin birbirinden bağımsız olup olmadığını ve örneklemin dağılımının bilinen bir dağılıma uygun olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015:242).

Eğitim Durumuna Göre Çalışan Kadınların Gelir Dağılımındaki Farklılıklar

Eğitim durumuna göre çalışan kadınların gelir dağılımında farklılığa rastlanmıştır. Bu durumda H₁ hipotezi kabul edilmektedir. Çalışan kadınların eğitim düzeyi düştükçe aldıkları gelir düzeyi de azalmaktadır. Yapılan araştırmada 1000 TL. altı ücret alan 71 kadın çalışandan %20,3'ünün (55 kişi) eğitim durumu lisans düzeyi altı iken %12,3'ünün (16 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, 1000-1400 TL. arasında ücret alan 87 kadın çalışandan %22,2'sinin (60 kişi) eğitim durumu lisans düzeyi altın iken %20,7'sinin (27 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, 1500-1900 TL. arasında ücret alan 117 kadın çalışandan %31,4'ünün (89 kişi) eğitim durumu lisans düzeyi altı iken %21,5'inin (28 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, Yapılan araştırmada 2000-2400 TL. arasında ücret alan 31 kadın çalışandan %6,29'unun (17 kişi) eğitim durumu lisans düzeyi altı iken %10,7'sinin (14 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, 2500-2900 TL. arasında ücret alan 52 kadın çalışandan %9,25'inin (25 kişi) eğitim durumu lisans düzeyi altı iken %20,7'sinin (27 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, 3000-3000 TL. üzerinde ücret alan 42 kadın çalışandan %8,14'ünün (22 kişi) eğitim durumu lisans düzeyi altı iken %13,8'inin (18 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.27. Eğitim Durumuna Göre Çalışan Kadınların Gelir Dağılımındaki Farklılıklar

3. Eğitim Durumunuz	8.Aylık gelir durumunuz ne kadardır						Toplam
	1000 TL altı	1000-1400 TL	1500-1900 TL	2000-2400 TL	2500-2900 TL	3000 veya 3000'den fazla	
İlköğretim	2 (%9,1)	2(%9,1)	12(%54,5)	5(%22,7)	1(%4,5)	0(%0,0)	22 (%100,0)
Ortaöğretim	3(%17,6)	4(%23,5)	9(%52,9)	0(%0,0)	1(%5,9)	0 (%0,0)	17 (%100,0)
Lise	31(%29,0)	30(%28,0)	25(%23,4)	8(%7,5)	7(%6,5)	6(%5,6)	107 (%100,0)
Ön lisans	19 (%15,3)	24 (%19,4)	43 (%34,7)	4 (%3,2)	16 (%12,9)	18 (%14,5)	124 (%100,0)
TOPLAM	55 (%20,3)	60 (%22,2)	89 (%31,4)	17 (%6,29)	25 (%9,25)	22 (%8,14)	270 (%100,0)
Lisans	13 (%11,0)	23 (%19,5)	28 (%23,7)	14 (%11,9)	22 (%18,6)	18 (%15,3)	118 (%100,0)
Lisansüstü	3(%25,0)	4(%33,3)	0(%0,0)	0(%0,0)	5(%41,7)	0(%0,0)	12 (%100,0)
TOPLAM	16 (%12,3)	27 (%20,7)	28 (%21,5)	14 (%10,7)	27 (%20,7)	18 (%13,8)	130 (%100,0)
Genel Toplam	71 (%17,8)	87 (%21,8)	117 (%29,2)	31 (%7,8)	52 (%13,0)	40 (%10,0)	400 (%100,0)

Pearson Chi-Square= 75,066 df= 25 p= ,000

Eğitim Durumuna Göre Çalışan Kadınların İşyerindeki Konumu Açısından Farklılıklar

Eğitim durumuna göre çalışan kadınların işyerindeki konumu açısından farklılığa rastlanmıştır. Bu durumda H₂₁ hipotezi kabul edilmektedir. Yapılan çalışmada İlköğretim düzeyi eğitim seviyesine sahip olan kadınlardan ağırlıklı olarak %77,3'ü işçi, %22,7'si ise kendi işi konumunda istihdam edilmektedir. İlköğretim düzeyi eğitim seviyesine sahip olan tamamı (%100,0) işçi konumunda, Ortaöğretim düzeyi eğitim seviyesine sahip olan kadınların konumunda, %11,8'i kendi işi, ağırlıklı olarak %76,5'i işçi, %11,8'i satış elemanı konumunda, Lise düzeyi eğitim seviyesine sahip olan kadınların, %13,1'i kendi işi, ağırlıklı olarak %39,3'ü işçi, %1,9'u müşteri hizmetler konumunda, %29,0'ı satış elemanı ve %16,8'i profesyonel meslek konumunda, ön lisans düzeyi eğitim seviyesine sahip olan kadınların %0,8'i kendi işi konumunda, %38,7 işçi, %7,3'ü müşteri hizmetleri, %37,9'u satış elemanı konumunda, %16,2'si profesyonel meslek konumunda, lisans düzeyi eğitim seviyesine sahip olan kadınların

%5,1'i kendi işi konumunda, %11,0'ı işçi, %13,6'sı müşteri hizmetleri, %33,9'u satış elemanı konumunda, %22,0'ı profesyonel meslek ve %14,4 uzman konumunda, lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan kadınların %16,7'si kendi işi konumunda,%75,0'ı profesyonel meslek ve %8,3 uzman konumunda istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.28. Eğitim Durumuna Göre Çalışan Kadınların İşyerindeki Konumu Açısından Farklılıklar

3.Eğitim Durumunuz	12.Çalıştığınız Yerdeki Konumuz						Toplam
	Kendi işi	İşçi	Müşteri Hizmetleri	Satış Elemanı	Profesyonel Meslek	Uzman	
İlköğretim	0 (%0,00)	22 (%100,0)	0 (%0,0)	0 (%0,0)	0 (%0,0)	0 (%0,0)	22 (%100,0)
Ortaöğretim	2 (%11,8)	13 (%76,5)	0 (%0,0)	2 (%11,8)	0 (%0,0)	0 (%0,0)	17 (%100,0)
Lise	14 (%13,1)	42 (%39,3)	2 (%1,9)	31 (%29,0)	18 (%16,8)	0 (%0,0)	107 (%100,0)
Ön lisans	1(%0,8)	48 (%38,7)	9(%7,3)	46 (%37,9)	20 (%16,2)	0 (%0,0)	124 (%100,0)
TOPLAM	17 (%6,29)	125 (%46,3)	11 (%4,07)	74 (%27,4)	38 (%14,0)	0 (%0,0)	270 (%100,0)
Lisans	6 (%5,1)	13 (%11,0)	16 (%13,6)	40 (%33,9)	26 (%22,0)	17 (%14,4)	118 (%100,0)
Lisansüstü	2 (%16,7)	0 (%0,0)	0 (%0,0)	0 (%0,0)	9 (%75,0)	1 (%8,3)	12 (%100,0)
TOPLAM	8 (%0,06)	13 (%10,0)	16 (%12,3)	40 (%30,7)	35 (%26,9)	18 (%13,84)	130 (%100,0)
Toplam	30 (%7,5)	123 (%30,7)	27 (%6,8)	110 (%27,5)	73 (%18,25)	18 (%4,5)	400 (%100,0)

Pearson Chi-Square= 144,338 df= 25 p= ,000

Medeni Durumuna Göre Çalışan Kadınların Aile Hayatında Yaşadığı Sorunlara Yönelik Farklılıklar

Medeni duruma göre çalışan kadınların aile hayatında yaşadığı sorunlara yönelik farklılığa rastlanmıştır. Bu durumda H₃ hipotezi kabul edilmektedir. Yapılan araştırma da evli olan kadınların büyük çoğunluğu (%56,6= %23,4+%19,4+%13,7) iş hayatı ile ev hayatını birlikte yürütemediğini, ev işlerine yetişemediğini, çocuklar için sorun olduğunu ve fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmanın çocuklar için sorun olduğunu işaretledikleri görülmüştür. Bekâr olan kadın çalışanların büyük bir çoğunluğu (%78,4) “evet hiçbir sorun yaşamıyorum” ifadesini seçerek iş hayatı ile ev hayatını birlikte yürütebildikleri görülmektedir.

Tablo 4.29. Medeni Durumuna Göre Çalışan Kadınların Aile Hayatında Yaşadığı Sorunlara Yönelik Farklılıklar

4.Medeni Durumunuz	28.İş ve aile hayatınızı birlikte yürütebiliyor musunuz?				Toplam
	Evet, hiçbir sorun yaşamıyorum	Hayır, ev işlerine yetişemiyorum	Hayır, fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmam sorun oluyor	Hayır, çocuklarım için sorun oluyor	
Evli	76 (%43,4)	41(%23,4)	34(%19,4)	24(%13,7)	175(%100,0)
Bekar	163(%78,4)	26(%12,5)	19(%9,1)	0(%0,0)	208(%100,0)
Dul	15(%88,2)	1(%5,9)	1(%5,9)	0(%0,0)	17(%100,0)
Toplam	254(%63,5)	68(%17,0)	54(%13,5)	24(%6,0)	400(%100,0)

Pearson Chi-Square= 67,027 df= 6 p= ,000

Çalışan Kadınların Sektöre Göre Erkeklerle Yönelik Ayrımcı Tavır Algılamaları Değişkeni Açısından Farklılıklar

Hizmet sektörü ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların işe alım, terfi, eğitim, tatil gibi konularda erkeklerle yönelik ayrımcı tavır algılamalarında anlamlı farklılık (p= 0,087) olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Hem hizmet sektörü hem de sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çalıştıkları kurumlarda erkeklerle yönelik ayrımcı tavır algılamalarına yönelik cevaplara bakıldığında her iki sektörde de çoğunluğun (%59,8) “hayır kesinlikle böyle bir ayırım yoktur” olarak belirttiği gözlemlenmiştir. Sektörler arasında erkeklerle yönelik ayrımcı tavır algılama durumları konusunda farklılığın olmaması olumlu bir gelişme olarak ele alınabilir. Bu durum çalışma hayatında kadının benimsendiğinin bir göstergesi olarak algılanabilir.

Tablo 4.30. Çalışan Kadınların Sektöre Göre Erkeklerle Yönelik Ayrımcı Tavır Algılamaları Değişkeni Açısından Farklılıklar

13.Hangi sektörde çalışmaktasınız	18.Çalıştığınız yerde işe alım-terfi- eğitim-tatil gb. Konular da kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz?				Toplam
	Evet, Ayrımcı Var	Ayrımcı Olup Olmadığının Farkında Değilim	Zaman Zaman Bazı Konularda Var	Hayır, Kesinlikle Böyle Bir Ayrımcı Yok	
Hizmet	23 (%8,9)	44 (%17,0)	33 (%12,7)	159 (%61,4)	259 (%100,0)
Sanayi	24 (%17,0)	18 (%12,8)	19 (%13,5)	80 (%56,7)	141 (%100,0)
Toplam	47(%11,8)	62 (%15,5)	52 (%13,0)	239 (%59,8)	400 (%100,0)

Pearson Chi-Square= 6,568 df= 3 p= ,087

Çalışan Kadınların Sektöre Göre Çalıştığı Yerde Eğitim Alma Durumuna Göre Farklılıklar

Hizmet sektörü ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çalıştığı yerde eğitim alma durumu konusunda farklılığa rastlanmıştır. Bu durumda H5₁ hipotezi kabul edilmektedir. İstihdam edilen kadın çalışanların hizmet sektöründe %61'i sanayi sektöründe %89,4'ü “Hayır hiçbir eğitime katılmadım” ifadesini seçtikleri görülmektedir. Her iki sektörde kadın çalışanların ağırlıklı olan kısmı hiçbir eğitime katılmamış durumda olsa da bu durum hizmet sektöründe sanayi sektörüne göre kadınların eğitime katılma durumları biraz daha farklıdır. Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların %39'u çıraklık (%1,9), yeni teknoloji kullanımı (%26,6), terfiye dayalı eğitime (%10,4) katılırken sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların %10,6'sı çıraklık (%5,0), yeni teknoloji kullanımı (%4,2), terfiye dayalı eğitime (%1,4) katılmış olduğu görülmektedir. Eğitim açısından hizmet sektöründe yer alan kadın çalışanların daha fazla imkana sahip oldukları öngörülebilir.

Tablo 4.31. Çalışan Kadınların Sektöre Göre Çalıştığı Yerde Eğitim Alma Durumuna Göre Farklılıklar

13.Hangi sektörde çalışmaktasınız	19.Çalıştığınız yerde herhangi bir eğitime katıldınız mı?				Toplam
	Evet, çıraklık eğitimine	Evet, yeni teknoloji kullanım eğitimi	Evet, terfiye dayalı eğitim	Hayır, hiçbir eğitime katılmadım	
Hizmet	5 (%1,9)	69 (%26,6)	27 (%10,4)	157 (%61,0)	259 (%100,0)
Sanayi	7 (%5,0)	6 (%4,2)	2 (%1,4)	126 (%89,4)	141 (%100,0)
Toplam	12(%3,0)	74(%18,8)	29 (%7,2)	284 (%71,0)	400 (%100,0)

Pearson Chi-Square= 47,757 df= 3 p= ,000

Çalışan Kadınların Erkek İş Arkadaşlarının Kadın Çalışanlar Hakkında Ne Düşündüğüne Yönelik Farklılıklar

Hizmet sektörü ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların erkek mesai arkadaşlarının kadının iş hayatındaki yerine yönelik bakış açılarını algılamaları konusunda farklılığa rastlanmıştır. Bu durumda H6₁ hipotezi kabul edilmektedir. Hizmet sektöründe yer alan kadın çalışanların erkek mesai arkadaşlarının çoğu “Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir” ifadesini seçerken sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların erkek mesai arkadaşlarının daha çok “Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı”

ifadesini seçtiği görülmektedir. Hizmet sektöründeki erkek çalışanların kadın çalışanların sektörde yer alması konusunda daha ılımlı olduğu gözlemlenirken, sanayi sektöründeki erkek çalışanların sektörde kadın çalışanlara yer almasına olumlu bakmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca da sanayi sektörünün çalışma şartlarının kadınlara uygun olmaması sebebiyle ulaşıldığı düşünülebilir.

Tablo 4.32. Çalışan Kadınların Erkek İş Arkadaşlarının Kadın Çalışanlar Hakkında Ne Düşündüğüne Yönelik Farklılıklar

13. Hangi sektörde çalışmaktasınız	30. Erkek iş arkadaşlarınızın kadın çalışanlara bakış açısı nasıl					Toplam
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadınlar sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	Ekonomik açıdan sıkıntı var ise kadın çalışmalıdır	Kadınlar çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidirler	Kadınların kendi tercihi karşılınması gerektiğini düşünüyorum	
Hizmet	45 (% 17,4)	40 (% 15,4)	43 (% 16,6)	103 (% 39,8)	28 (% 10,8)	259 (% 100,0)
Sanayi	18 (% 12,8)	42 (% 29,8)	38 (% 27,0)	29 (% 20,6)	14 (% 9,9)	141 (% 100,0)
Toplam	63 (% 15,8)	82 (% 20,5)	81 (% 20,2)	132 (% 33,0)	42 (% 10,5)	400 (% 100,0)

Pearson Chi-Square= 25,489 df= 4 p= ,000

Çalışan Kadınların Çalıştıkları Yerde İzin Kullanabilme Haklarına Yönelik Farklılıklar

Hizmet sektörü ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çalıştığı yerde izin kullanabilme haklarına yönelik farklılığa rastlanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda H7₁ hipotezi kabul edilmektedir. Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların çoğunluğu (%52,9) çalıştıkları yerde “her zaman izin kullanabiliyorum” ifadesini seçerken, sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğu (%75,9) “sağlık durumunda izin alabiliyorum” ifadesini seçmiştir.

Tablo 4.33. Çalışan Kadınların Çalıştıkları Yerde İzin Kullanabilme Haklarına Yönelik Farklılıklar

13.Hangi sektörde çalışmaktasınız	21.Çalıştığınız yerden hangi durumlarda izin alabiliyorsunuz			Toplam
	Her zaman alabiliyorum	Sağlık durumunda alıyorum	Hiçbir zaman alamıyorum	
Hizmet	137 (%52,9)	108 (%41,7)	14 (%5,4)	259 (%100,0)
Sanayi	29 (%20,6)	107 (%75,9)	5 (%3,5)	141 (%100,0)
Toplam	166 (%41,5)	215 (%53,8)	19 (%4,8)	400 (%100,0)

Pearson Chi-Square= 43,509 df= 2 p= ,000

Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar ki süreçte kadının işgücü piyasasında daha fazla yer alabilmesine yönelik önemli gelişmeler yaşanmasına rağmen ekonomik kalkınmada önemli bir etkiye sahip olan kadınların işgücüne katılım oranının hala düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların çalışma hayatına katılması kişisel özgürlüğü ve ekonomik özgürlüğü açısından önem arz etmektedir.

Kadınlara toplum tarafından atfedilen kadın ev işleri ve çocukları ile ilgilenmeli ekonomik geliri sağlayan eşleri olmalıdır anlayışı hala varlığını sürdürmekte ve bu yargının varlığı, kadınların işgücüne katılımını etkileyen sorunlar içerisinde önemli bir paya sahiptir. Yapılan yasal reformlara rağmen hala varlığını sürdüren ücretlerin eşit dağılımının olmaması, kadınların erkeklere oranla çok daha düşük ücret düzeyinde istihdam edilmeleri kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlardandır. Kadınların kadın olmalarından dolayı işyerlerinde kadına yönelik uygulanan cinsel ve duygusal tacizde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının nedenleri arasında önemli bir unsurdur. Bununla birlikte kadınların eğitim düzeylerinin, bilgi ve beceri düzeylerinin düşük olması nedeniyle niteliksiz işgücü içerisinde yer almaları ve enformel sektörün varlığı, kadınların sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam edilmesi, çalışma saatlerinin belirli olmaması yine kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasında önemli bir etkiye sahiptir. Çalışan kadınların işe alım ve kariyer sürecinde karşılaştığı cinsiyet eşitsizliği, kadın işi- erkek işi ayrımının hala devam etmesi kadının işgücü piyasasında yer almasını önemli düzeyde etkilemektedir. Kadınlar sadece çalışma hayatında değil aile hayatında da sorunlarla karşılaşmaktadır. Çalışan kadınlar ev

işlerine yetişememesi, iş ve aile hayatını birlikte yürütememesi ve çocuk bakımı gibi sorunlar arasında ikilemde kalmaktadır.

Son yıllarda ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranında artış görülse de gelişmiş ülkelerle karşılaştığımızda bu artışın çok düşük olduğu görülmektedir. Ülkemizde kadınların işgücü piyasasında yer almaları hususunda özellikle son dönemlerde uygulanan kanunlar, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının uyguladıkları politikalar, kız çocukları ve kadınlara yönelik eğitim programları, işe yerleştirme faaliyetleri, meslek örgütleri, kadın örgütleri, sivil toplum kuruluşları gibi kurumlar tarafından projelerle önemli gelişmeler sağlanmış fakat hala yeterli düzeyde artış sağlanamamıştır. Bunun en önemli nedenlerinde biride kadınların çoğunun bu uygulanan proje ve politikalardan haberdar olmaması, toplumsal yargı nedeniyle çekingen davranması ve çalışma yaşamında uygulanması zorunlu olan yasaların uygulamaya konulmamasıdır. Kadınların çalışma hayatında yer almaları için daha fazla kamu reklamı, etkinlik, konferanslar yapılması ve çalışma ortamlarının daha fazla denetlemeye tabi tutması önem arz etmektedir. Kadınların işgücüne katılımının artması ile üretim faktörlerinden emeğin kullanımı artacak bununla birlikte üretim artacaktır. Buna paralel olarak kadınların işgücü piyasasında yer alması ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır. Kadın işgücü istihdamındaki artışla birlikte Türkiye’de sosyo- ekonomik kalkınmışlık düzeyi artacak, büyüme rakamlarında artış görülecektir.

SONUÇ

Geçmişten günümüze kadar kadınlar ekonomik faaliyetler içerisinde her zaman etkin rol oynamışlardır. Kadınların tarih boyunca işgücü piyasasında hep ikincil bir rol oynamıştır. Toplumun kadına yüklediği rollerin ev içi işler ve çocuk bakım sorumluluğu olması nedeniyle kadınlar yedek bir işgücü olarak, aile geliri yetersiz kaldığında düşük ücretlerle, vasıfsız ve güvencesiz olarak istihdam edilmiştir. Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle birlikte ortaya çıkan işgücü açığını kapatmak için kadınlar istihdam edilmeye başlanmış, II. Dünya Savaşı esnasında erkeklerin savaşa gitmeleri ile işgücü piyasasındaki açık yine kadın istihdamı ile kapatılmaya çalışılmış fakat savaş sonrası kadınlar tekrar ana vazifesi olan ev içi işlerine geri dönmüştür. 1980'li yıllarda liberal dış ticaret politikasının benimsenmesiyle birlikte sermaye hareketliliği başlamıştır. Küreselleşen dünyada rekabet edebilirliği artırmak için maliyetleri düşürmenin yolu ucuz emek girdisinden, ucuz emek girdisi de kadın istihdamından geçmektedir. Bu döngüde yer alan kadınlar, enformel sektörde, eğitimsiz, düşük ücretlerle, güvencesiz ve uygun olmayan koşullarda, atipik çalışma biçimi ile istihdam edilmiştir.

Ekonomi literatür de kadınların işgücüne katılım oranı ile kalkınma arasındaki ilişki U Biçimli eğri ile açıklanmaktadır. U eğrisinin sol kısmı GSYH büyük oranda tarımdan elde edildiği gelişmekte olan ülkelerde kalkınma sürecinin başlamadan önceki durumu ve kalkınma sürecinin başlamasıyla beden gücünden makine gücüne geçildiği süreci göstermektedir. Makineli üretime geçiş, tarımda dış pazara açılma, köyden kente göçün artması kadınların işgücüne katılım oranında artış göstereceği beklentisi oluşturmuştur. Fakat gelişen teknoloji ve eğitimin yetersizliği tam tersi bir olguyu oluşturmuş, kadın işgücüne katılım oranını düşürmüştür. U eğrisinin altta kalan kısmı bu durumu göstermektedir. U eğrisinin sağ kısmında ise GSYH büyük oranının sanayiden elde eden, kalkınma sürecinin olgunluğa eriştiği ve kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olduğu durumu yansıtmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasında yer almaları ülkedeki üretime katkıları ile buna paralel olarak ülkenin kalkınmasına katkıları bakımından oldukça önem arz etmektedir. Her ne kadar son yıllarda kadınların işgücüne katılım oranında artış görülse de gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında bu oranın hala düşük olduğu görülmektedir. Kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranının ülkemizde hala düşük olmasının en önemli

etkenlerinden biri geçmişten günümüze problem olarak hala çözülmeyen ataerkil yapı anlayışı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Bununla birlikte kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, annelik rolü ve çocuk bakım sorunu, kayıt dışı ekonominin varlığı gibi birçok faktörde söz konusu durumun etkenlerindedir.

Kadın işgücü ve istihdamı sorunları üzerine Konya ilinde yapmış olduğumuz araştırmada kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda Konya ilinde kamu sektöründe taşeron olarak çalışan kadınlar ile özel sektörde ücret karşılığı çalışan kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunlar belirlemek ve söz konusu sorunların kadınların çalışma, aile ve sosyal hayatına olan etkilerini ortaya koymak üzere kadınlara yönelik 400 tane anket uygulanmıştır. Yapılan uygulamalı analizden elde edilen sonuçlar çalışmanın önceki bölümlerinde incelenmiştir. Kadın çalışanların demografik dağılımı ve iş yerindeki karşılaştığı sorunların tespitine yönelik analizlerden özetle aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Yaş dağılımına baktığımızda kadınlar en çok (%35) 25-31 yaş grubunda istihdam içerisinde yer almaktadırlar kadınların yaşları arttıkça istihdam içerisindeki oranları da azalmaktadır. Kadınların bu yaşlarda evli olmaları, çocuk sahibi olmaları nedeniyle iş ve aile hayatını birlikte yürütememeleri bu duruma bir etken olarak gösterilebilir.

Medeni durumuna göre dağılıma baktığımızda kadınların %52'sinin bekar olduğu görülmektedir. Medeni durumuna göre çalışan kadınların aile hayatında yaşadığı sorunlara baktığımızda %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan uygulamada evli olan kadınların büyük çoğunluğu %56,6'sı iş hayatı ile ev hayatını birlikte yürütemediğini, ev işlerine yetişemediğini, çocuklar için sorun olduğunu ve fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmanın çocuklar için sorun olduğunu, bekâr olan kadın çalışanların büyük bir çoğunluğu %,78,4'ü hiçbir sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir.

Çalışan kadınların çocuk sayısına göre dağılım bulgularını incelediğimizde çocuk sahibi olmayan kadınların istihdam içerisinde daha çok yer aldığı (%58), çocuk sahibi olan kadınların ise çocuk sayıları arttıkça istihdam içerisindeki oranlarının azaldığı görülmektedir.

Eğitim seviyeleri incelendiğinde eğitim düzeyi yüksek olan kadınların istihdam içerisinde oranlarının yüksek olduğu görülmektedir.

alışan kadınların gelir durumuna baktığımızda en çok 1500-1900 TL. (%29,3) arasında yer aldığı görülmektedir. Gelir düzeyinin eğitim ile alakalı olup olmadığı araştırıldığında eğitim seviyesi ile gelir düzeyi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan uygulamada kadınların eğitim düzeyi arttıa aldıkları gelir düzeyinin de arttığı görülmüştür.

Kadınların işyerinde konumunu incelediğimizde kadınların çoğunun işçi konumunda istihdam edildikleri görülmüştür. alışan kadınların işyerindeki konumunun eğitim ile alakalı olup olmadığı araştırıldığında eğitim seviyesi ile işyerindeki konum arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada kadınların eğitim düzeyi arttıa işyerindeki konumunun da arttığı görülmüştür.

Kadınların çalıştığı kuruluşa göre dağılımını incelediğimizde çoğunluk olarak %65,8'i özel sektörde istihdam edildikleri görülmektedir. alışan kadınların sektördeki deneyimine baktığımızda ağırlıklı olarak %64,8 'i hizmet sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir.

alışan kadınların çalıştıkları sektörde eğitim alabilme durumunu incelediğimizde hizmet sektöründe %61'i sanayi sektöründe %89,4' hiçbir eğitime katılmadıkları görülmüştür. Yapılan uygulama sonucunda eğitim açısından hizmet sektöründe yer alan kadın çalışanların daha fazla imkana sahip oldukları görülmektedir.

alışan kadınların erkek iş arkadaşlarının kadın çalışanlar hakkında ne düşündüğüne yönelik algı durumunu incelediğimizde hizmet sektörü ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların erkek mesai arkadaşlarının kadının iş hayatındaki yerine yönelik bakış açıları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hizmet sektöründeki erkek çalışanların kadın çalışanların sektörde yer alması hususunda daha ılımlı olduğu gözlemlenmiş, sanayi sektöründeki erkek çalışanların sektörde kadın çalışanlara yer almasına olumlu bakmadığı görülmüştür. Bu durumda sanayi sektörünün çalışma şartlarının ve çalışma ortamının kadınlar için uygun olmamasını bir etken olarak gösterebiliriz.

Yapılan çalışmada Çalışan kadınların çalıştıkları yerde izin kullanabilme haklarına yönelik farklılık olup olmadığını incelediğimizde Hizmet sektörü ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çalıştığı yerde izin kullanabilme haklarına yönelik %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Uygulama sonucunda hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların %52,9'u her zaman izin kullanabilir iken sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların %75,9'unun sadece sağlık durumunda izin alabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca yapılan uygulama sonucunda çalışan kadınlar işyerinde cinsel veya duygusal tacize yönelik herhangi bir durumla karşılaşmadıkları sonucu elde edilmiştir.

Yapılan çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda kadınların hala çalışma hayatında yeterince yer almadığı, toplumun kadına yüklediği “kadının yeri evi” bakış açısının varlığının hala devam ettiği, kadınların istihdam edildikleri sektörlerde sosyal haklarını yeterince kullanamadığı, çalışan kadınlar için çocuk bakım sorununun hala çözülemediği, “erkek işi kadın işi” ayrımının hala devam ettiği görülmektedir. Ayrıca bu sorunların kamu sektöründe taşeron olarak istihdam edilen kadınlarla, özel sektörde ücret karşılığı istihdam edilen kadınlar arasında da farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Uzun vadeli ve sürdürülebilir kalkınmanın yolu kadınların işgücü piyasasındaki alanlarının genişlemesinden geçmektedir. Türkiye’de geçmişten günümüze kadar gelen süreçte kadınların işgücü piyasasındaki konumunda hep inişler çıkışlar görülmektedir. Ülkenin en önemli ekonomik göstergeleri arasında yer alan işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelere nazaran ülkemizde çok daha düşük düzeydedir. Bu durumun en önemli etkenlerinden biri kadınların işgücü piyasasında yeterince yer alamamalarıdır. Kadınların işgücü piyasasında yer alması hem ekonomik açıdan hem de sosyal açıdan ülkenin kalkınmasında rol oynayan en önemli faktörlerdendir. İşgücü piyasasında yer alan kadınlar sadece ekonomik özgürlüklerini değil bununla birlikte kendilerine güvenleri atacak hem kendileri hem aileleri hem de toplum için önemli sosyal kazanımlar elde edeceklerdir.

KAYNAKÇA

Acar, A. C., (1992), *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Akalan, H., (2013), *Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya'da Bir Uygulama*, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Aksoy, A.-Şahin, M., (2005), *Çalışan Kadınların İşyerindeki Sorunları: Erzurum Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma*, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 3(4), Ss. 282-300.

Alesina, A.- Giuliano, P.-Nunn, N., (2011), *On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough*, National Bureau Of Economic Research, Working Paper 17098, Ss. 1-43.

Alparlan, A. M.-, Çetinkaya Bozkurt, Ö.- Özgöz, A., (2015), *İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları*, Mehmet Akif Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt, 2, Yıl: 2, Sayı: 3, Ss. 66-81.

Altay, F., (2017), *Çalışma Hayatında Konya "İstatistikler – Sorunlar, Talepler ve Çözüm Önerileri*, Konya Ticaret Odası, Ekonomik Araştırmalar ve Proje Müdürlüğü, Araştırma Raporu, Konya.

Arabacı, B., (2014), *Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği*, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Atılım Üniversitesi, (2014) *Türkiye'de 2001 Şubat Krizinin Etkileri*, Siyasi ve Ekonomik Araştırma laboratuvarı, Bilgi Notları, <http://seal.atilim.edu.tr/turkiyede-2001-subat-krizinin-etkileri>

Atım, R., (2013), *Küreselleşen Çalışma Hayatında Türkiye'de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar*, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Attanasio, O.- Low, H.- Sanchez-Marcos, V., (2008), *Explaining Changes in Female Labor Supply in a Life-Cycle Model*, American Economic Review. Aug., VVol.98, No. 4, Ss. 1517-1552.

Ay S., (2012), *Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, Ss. 321-341.

Aydın, E., (2008), *Formel ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Aydın, E., (2009), *Formel ve Enformel Sektör Ücret Farklılıkları: Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Türkiye Emek Piyasasına Uygulanması*, İstanbul Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Aydın, S., (2016), *Türkiye'de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları*, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), Ss. 243-258.

Aytaç Güner, M. T., (2010), *Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Aytaç, S., (2000), *Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Yayın No: 38, Ss. 905-914.

Ayvaz Kızılgöl, Ö., (2012), *Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (1), Ss. 88-101.

Bağcık, H., (2015), *İşgücü Piyasası Nedir? İşgücü Piyasalarının Temel Özellikleri*, Ekonomi Politik, <http://ekonomipolitikmag.blogspot.com.tr/2015/07/1-ismgucu-piyasas-nedir-ismgucu.html>.

Barrett, R.- Bridges, E.- Semyonov, W.- Gao, M., (1991), *Female Labor Force Participation in Urban and Rural China*, Xiaoyuan Rural Sociology, 56/1, Ss. 1-21.

Başbakanlık, (2010), *Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi*, Resmi Gazete, Sayı 27591.

Bbaale, E.- Mpuga P., (2011), *Female Education, Labour Force Participation And Choice Of The Employment Type: Evidence From Uganda*, International Journal of Economics and Business Modeling, Vol. 2, Issue 1, Ss. 29-41.

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

BİANET, (2010), *Kadınlar Sosyal Güvenceden de Sendikal Haklardan da Yoksun*, BİANET Haber Merkezi, 23.03.2010, Salı 11.20. <http://bianet.org/kadin/ekonomi/120841>

Bilen, M. – Yumuşak İ. G., (2008), *Gary S. Becker'in İktisat Bilimine Ve Beşeri Sermaye Teorisine Katkıları*, The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management, Volume III Spring.

Bilican Gökkaya, V., (2014), *Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet*, The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science, Yaz II 2014, Number: 26, Ss. 371-383.

Bilican Gökkaya, V., (2015), *Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kısılacındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar*, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 10/10, Yaz 2015, Ss. 233-248.

Bindary, A.- Baxter, C.- Hollingsworth, T. H., (1973), *Urban-Rural Differences in the Relationship Between Women's Employment and Fertility: A Preliminary Study*, Journal of Biosocial Science, Vol. 5, Ss. 159-167.

Birleşmiş Milletler, (1981), *Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi*, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf.

Birleşmiş Milletler, <http://www.unicankara.org.tr/today/index.html>.

Blau, F. D.- Kahn, L. M., (2007), *Changes In The Labor Supply Behavior Of Married Women: 1980-2000*, Journal of Labor Economics, Volume 25, Number 3,

Bolcan, A. E., (2006), *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Bora, A., (2011). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi, İstanbul Bilgi Üniversitesi. <http://secbir.org/images/haber/2011/01/15-aksu-bora.pdf>

Bradshaw, S.- Castellino, J.- Diop, B.. *Women's Role in Economic Development: Overcoming the Constraints*, Sustainable Development Solutions Network, 2013.

Buğra, A., (2010), *Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı*, TÜBİTAK Proje No: 108K52, Ankara.

Burniaux, J.-M., R. Duval, And F. Jaumotte (2003), *Coping With Ageing: A Dynamic Approach To Quantify The Impact Of Alternative Policy Options On Future Labour Supply In OECD Countries*, OECD Economics Department Working Papers, No. 371.

Burtan Doğan, B.- Kaya, M., (2014), *TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri*, International Journal of Social and Economic Sciences, 4 (2), Ss. 91-106.

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

Büyüknalbant, T., (2009), *İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği*, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Cam, E., (2004), *Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN: 1303-5134.

Can, T., (2010), *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş'ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Cevher, E.- Öztürk U. C., (2015), *İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma*, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 4, Ss. 860-876.

Ciner, Ö., (2003), *Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Çakır, Ö., (2008), *Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması*, Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 31, Ss. 25-47.

Çakmak, R., (2001), *Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Çetinkaya, E.- Yıldırım alp, S., (2012), *İnsana Yakışır İş' Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu*, Bilgi Dergisi, S:24, Ss. 153- 172.

Çetinkaya, E., (2010), *Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 0, Sayı 58, Ss. 45-57.

Çevlik, T., (2017), *Türkiye'de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi.

Çıkmaç, G., (2010), *Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Çoban, O. (2013). *İktisada Giriş (4. Baskı)*, Atlas Akademi, Konya.

Çolak, Ö. F.- Ardor H., (2001), *İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri*, Ekonomik Yaklaşım, 12 (40), Ss. 89-112.

Çondur, F. - Bölükbaş M., (2014), *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme*, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 2, Ss. 77-93.

Çullu, S., (2009), *Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar*, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Dalkıranoglu, T., (2006), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Dalkıranoglu, T.- Çetinel, F. (2008), *Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:20, Ss.77-296.

Dan, A. B.- Natalia, K. B. , Lowell, J. T., (2014), *Why Do So Few Women Work In New York (And So Many In Minneapolis)? Labor Supply Of Married Women Across US Cities*, Journal of Urban Economics, 79, Ss. 59–71.

Davaslıgil, V., (2011), *Kırsal Kalkınmada Kadın İşgücünün Rolü ve Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler*, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Dayıoğlu, M. – Kırdar, M. G., (2010), *Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey*, State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank, Welfare and Social Policy Analytical Work Program, Working Paper Number 5, Ankara.

Dedeoğlu, S., (2009), *Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı*, Çalışma ve Toplum, 2009/2, Ss. 41-54.

Dedeoğlu, S., (2012), *Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı*, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın içinde, S. Dedeoğlu ve A. Elveren, İletişim Yayınları, Ss. 211-231.

Doepke, M.- Tertilt, M., (2014), *Does Female Empowerment Promote Economic Development?*, National Bureau Of Economic Research, Working Paper 19888, Cambridge.

Doğan Günday, P., (2011), *Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

DPT, (2000), *Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001 – 2005*, Ankara.

Dublen, Y., (2014), *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Belirleyicileri*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Durmaz, Ş., (2016), *İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller*, Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, Ss. 37-60.

Duruoğlu, T., (2007), *Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma*, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı 24, Ss. 61-76.

Ecevit, Y., (1998), *Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımında Değişmeler*, içinde Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve

İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği, (Der: Ferhunde Özbay) İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, Ss. 31-79.

Ekin, Ç., (2014), *İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ekmekçi, Y., (2014), *Türkiye’de Kadın İşgücününün Gelişimi ve Karşılaştığı Engeller*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Er, Ş., (2013), *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi*, Öneri Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 40 (20), Ss. 35-44.

Erarslan, İ., (2009), *Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Erbay, E.- Tuncay T., (2006), *Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı*, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, Ss. 25-40.

Erdut, T., (2005), *İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü*, Çalışma ve Toplum, C. 3, Ss. 11-49

Ergün, K. Ö. – Dinçer T., (2011), *Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri*, T.C. Maliye Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu, Ekonomik ve Sektörel Analiz Dairesi.

Erkek, S.-Karagöz, H., (2009), *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*, Konya Ticaret Odası, Konya.

Erol, D. – Yıldırım, K., (2016), *Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Kadın İş Gücüne İlişkin Sosyal ve Politik Gelişmeler: ASO I.OSB’deki Kadın İşgücü ve Özellikleri*, Seksen Sonrası Mekan ve Planlama, Gazi Üniversitesi Mimarlık Fakültesi, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, Ankara, Ss. 115-137.

Erol, S. I., (2015), *Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi Vol/Cilt:2, No/Sayı:3.

Evans, M.D.R.-Kelley, J., (2008). *Trends in Women’s Labor Force Participation in Australia: 1984- 2002*, Social Science Research, Volume 37, Issue 1, Ss. 287-310.

Fogli, A.- Laura, V., (2011), *Nature or Nurture? Learning and Female Labor Force Participation*, Econometrica, 79 (4), Ss. 1103-1138.

Folbre, N., (1986), *Hearts And Spades: Paradigms Of Household Economics*, World Development, Elsevier, vol. 14(2), Ss. 245-255.

Gerşil, G., (2015), *Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu*, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 22, Sayı:1, Ss. 159-181.

Göğüş Tan, M.- Ecevit, Y. F. – Üşür S. S., (2000), *Kadın- Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Hayatı ve Siyaset*, TUSÜAD-T/2000-12/290.

Gökdemir, A., (1992), *Türkiye’de Kadın İşgücü*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Gustafsson, S.- Jacobsson, R., (1985), *Trends in Female Labor-Force Participation in Sweden*, Journal of Labor Economics, Cilt 3(1), Ss. 256-274.

Gürbüz, S.- Şahin, F., (2015), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz (2. Baskı)*, Seçkin Yayınları, Ankara.

Hafeez, A.- E. Ahmad (2002), *Factors Determining The Labour Force Participation Decision Of Educated Married Women in A District Of Punjab*, Pakistan Economic and Social Review, 40 (1), Ss.75-88.

Heckman, J. J., (2015), *Introduction To A Theory Of The Allocation Of Time By Gary Becker*, The Economic Journal, 125 (March), Ss. 403-409.

Heintz, J.- Pollin, R., (2003), *Informalization, Economic Growth and the Challenge of Creating Viable Labor Standards in Developing Countries*, Political Economy Research Institute (PERI), University of Massachusetts, Amherst, Working Paper No. 60

Hill, M. A., (1983), *Female Labor Force Participation In Developing And Developed Countries*, Review of Economics and Statistics, 65(3), Ss. 459-468.

Horton, S., Kanbur, R., Mazumdar, D.,(1994), *Labor Markets in an Era of Adjustment Volime 2 Case Studies*, Economic Development İnstitute Of The Word Bank, USA.

<http://www.konyadayatirim.gov.tr/konya.asp?SayfaID=5>

<https://www.nufusu.com/il/konya-nufusu> Erişim Tarihi: 20.10.2017.

Hundley, G., (2000), *Male/Female Earnings Differences in Self-Employment: The Effects of Marriage, Children, and the Household Division of Labor*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 54, No. 1, Ss. 95-114.

İKO- SWEDEN- İŞKUR, *Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmedi Projesi*, <http://esitizberaberiz.org/ilo-projesi-kapsaminda-kadınlar-icin%20girisimcilik-egitimleri-basladi> Erişim tarihi: 14.01.2018.

ILO, (2016), *Türkiye İLO Ofisi Haberleri*, Ankara. (http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang--tr/index.htm)

ILO, (2016), *Women At Work Trend 2016*, International Labour Office, Geneva.

ILO, (2016), *World Employment Socialoutlook*, International Labour Office, Geneva.

ILO, (2016), *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*, International Labour Office Geneva.

ILO, *Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi*, ILO Türkiye Ofisi, Program be Projeler, 15 Şubat 2013 - 30 Haziran 2016. http://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm

İçin, N., (2012), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

İlalan, İ., (2017), *OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılımı: Ekonomik Kalkınma ve Vergi Yükü Açısından Analizi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

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

İŞKUR, (2016), *İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*, Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Konya.

İşler, R.- Şentürk, C., (2012), *Women's Role In Economic Development: From Classical Approach To The Present*, International Symposium on Sustainable Development, Ss. 104-110, Sarajevo.

İşler, R.- Şentürk, C., (2016a), *Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü*, International Journal of Social Sciences and Education Research, 2 (2), Ss.613-624.

İşler, R.- Şentürk, C., (2016b), *Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü*, International Journal of Social Sciences and Education Research, 2 (2), Ss. 760-773.

İşler, R.- Şentürk, C., (2017), *Tarihsel Açından Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda "Ekonomik Kalkınma" ve "Kadın" İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9, Sayı 22, Ss. 375-388.

İşler, R., (2010), *Feminist İktisadın Geleneksel İktisada Metodolojik Açından Getirdiği Eleştiriler*, Sosyal Bilimler Araştırma Derneği, Ekonomi Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 1, Ss. 115-122.

Jaumotte, F. (2003), *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Papers, No.376., Ss. 1-66.

Kalaycı, İ., (2017), *Feminist İktisat: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Seçenek Bir Bakış*, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, Ss. 533-588.

Kalaycıoğlu, E.- Toprak, B., (2004), *İş Yaşamı, Üst Yönetimi ve Siyasette Kadın*, Tesev Yayınları, İstanbul.

Kalwij, A. S., (2000), *The Effects of Female Employment Status on the Presence and Number of Children*, Journal of Population Economics , Vol. 13, No. 2, Ss. 221-239.

Karabıyık, İ., (2012a), *İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu*, International Journal of Human Sciences [Online]. (9)2, Ss.1282-1310.

Karabıyık, İ., (2012b), *Türkiye'de Çalınma Hayatında Kadın İstihdamı*, Marmara Üniversitesi, İ.B.F. Dergisi, CLT XXXII, SAYI I, Ss. 231-260.

Karadeniz, O.- Yılmaz, H. H., (2017), *Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma Sonuçları*, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu.

Karadeniz, O., (2011), *Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik*, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi 2011/2, Sayı 29, Ss. 83-127.

Karakoyun, Y., (2007), *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR'un Rolü*, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.

Karan, D., (2014), *Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Karataş, A., (2006), *Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Karpat Çatalbaş, G., (2015), *Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı*, Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, KAÜ İİBF Dergisi, Cilt 6, Sayı 10, Ss. 249-280.

Kartal, M., (2014), *Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kaya, C., (2009), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Khan, E. R. A.- Khan, T., (2009), *Labor Force Participation of Married Women in Punjab*, Journal of Economic and Social Research 11(2), Ss. 77-106.

Kılıç, D.- Öztürk, S., (2014), *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama*, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 1, Mart 2014, Ss. 107-130.

Killingsworth, M.- Heckman, J., (1985), *Female Labor Supply: A Survey*, Handbook of Labor Economics, O. Ashenfelter ve R. Layard (editörler.), North-Holland: Amsterdam, Ss. 103-204.

Kirton, G., (2006), *The Making Of Women Trade Unionists*, Ashgate Yayınları, İngiltere.

KOBİ Line, (2017), Hibe Haberleri, <https://www.kobi-line.com.tr/kosgeb-kadina-destek-projesi> Erişim Tarihi: 14.01.2018.

Kocacık, F. – Gökkaya, V. B., (2005), *Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Ss. 195-219.

Koç, K., (2014), *Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

KOMEK, Konya Büyükşehir Belediyesi, <http://komek.org.tr/index.php> Erişim Tarihi: 14.01.2018.

Konak, Ö., (2016), *Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama*, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Konya Ticaret Odası, (2017), *Konya Ekonomi Rapor 2016*, Konya.

Konya Ticaret Odası, (2017), *İstihdam İzleme Bülteni*, Haber Bülteni, Sayı 63.

Koray, M., (1998), *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, Amme İdaresi Dergisi, 25(1), Ss. 93-122.

Korkmaz, A. – Korkut, G., (2012), *Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri*, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.17, S.2, Ss.41-65.

Korkmaz Birtane, S. Y., (2011), *Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Korkmaz Kısmet, Ş., (2016), *TRBİ Bölgesi’nde (Malatya, Bingöl, Elâzığ, Tunceli) Kadın İşgücünün Analizi*, Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Korkmaz, M.- Alacahan, N. D., (2013), *Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma*, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 8/7, Ss. 887-900.

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

Küçükcalay, M. A., (1998), *Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Yeri*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 3(Güz), Ss. 35-44.

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

Lester, B. Y., (1996), *Part-Time Employment of Married Women in the U.S.A A Cross-Sectional Analysis*, American Journal of Economics and Sociology, Volume 55, Issue, Ss. 61-72.

Lim, L. L., (2004), *Female Labour-Force Participation*, International Labour Office, Geneva, Ss. 203- 221.

Luci, A., (2009), *Female Labour Market Participation And Economic Growth*, Int. J. Innovation and Sustainable Development, Vol. 4, Nos. 2/3, Ss. 97-108.

Luci, A., (2011), *Women's Labour Market Participation Interacting With Macroeconomic Growth And Family Policies*, Université de Pau et des Pays de l’Adour, France, Université Augsburg, Allemagne.

Macoş, E., (2004), *Gelenekselin Ev Eksenli Üretim Yeniden Şekillenmesindeki Rolü: İstanbul, Pendik, Kavakpınar Örneği*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Makal, A., (2010), *Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği*, Çalışma ve Toplum, 2010/2, Ss. 13-40.

Mandel, H.- Semyonov, M., (2006), *A Welfare State Paradox: State Interventions and Women’s Employment Opportunities in 22 Countries*, American Journal of Sociology, Volume 111, Number 6, Ss. 1910-1949.

Metin, Ş.- Arabacı Kariman, R., (2013), *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, TBMM, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 12, Ankara.

Mincer, J., (1984), *Inter-Country Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview*, Journal of Labor Economics, 3(1), Ss. 1-32.

OECD, (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.

OECD, (2016), Employment Database, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> Erişim Tarihi: 13.09.2017.

OECD, (2016), Unemployment Database, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> Erişim Tarihi: 13.09.2017.

Olivetti, C- Barbara, P., (2011), *Gender Gaps Across Countries and Skills: Supply, Demand and the Industry Structure*, NBER Working Paper 17349.

Olivetti, C., (2013), *The Female Labor Force And Long-Run Development: The American Experience In Comparative Perspective*, National Bureau Of Economic Research, NBER Working Paper Series, Working Paper 19131, Cambridge.

Önder, N., (2013), *Türkiye 'de Kadın İşgücünün Görünümü*, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 1, Sayı: 1, Ss. 35-61.

Özağır, A., (2010), *İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Özçatal, E. Ö., (2009), *Yerel İşgücü Piyasasında Kadın Emeği: Tokat İli Araştırması*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Özdemir, A.- Yıldırım, S., (2013), *Yapabilirlikten Yoksunluk Bağlamında Türkiye 'de Kadın Yoksulluğu*, AK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, Yıl: 2, Sayı: 4, Ss. 50-83.

Özer, M.- Biçerli, K., (2003), *Türkiye 'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı:1, 2003–2004, Ss.55-86.

Özmen, Z., (2017), *Türkiye 'de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar*, Anadolu International Conference in Economics V, May 11-13, Eskişehir.

Özmen, F., (2011), *Türkiye 'de Kadın İşgücü İstihdamının Gelişiminde Mikro Kredi Uygulamaları*, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Manisa.

Öztürk, M.- Çetin B. I., (2009), *Dünyada ve Türkiye 'de Yoksulluk ve Kadınlar*, Journal of Yasar University, 3(11), Ss. 2661-2698.

Öztürk, T., (2007), *Türkiye 'de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir 'de Bir Alan Çalışması*, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Palaz, S., (2003), *Türkiye 'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 9, Ss. 87-109.

Pampel, F. C.- Tanaka, K., (1986), *Economic Development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration, Social Forces*, Volume 64, Issue 3, Ss. 599–619.

Parlaktuna, İ. (2010), *Türkiye 'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi*, Ege Üniversitesi, Ege Akademik Bakış, Cilt 10, Sayı 4, Ss. 1217-1230.

Peker, E.,- Kubar, Y., (2012), *Türkiye 'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14(2), Ss.173-188.

Pekin, Ç., (2014), *İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye 'de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Pınarcıoğlu, N., (2006), *Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Powell, L. M., (2002)., *Joint Labor Supply And Childcare Choice Decisions Of Married Mothers. Journal of Human Resources*, 37(1), Ss. 106-128.

Psacharopoulos, G.- Tzannatos, Z., (1993), *Economic and Demographic Effects on Working Women in Latin America*, Journal of Population Economics, Cilt 6(4), Ss. 293-315.

Rahman, S., (2010), *Women's Labour Contribution to Productivity and Efficiency in Agriculture: Empirical Evidence From Bangladesh*, Journal of Agricultural Economics, 61 (2) (2010), Ss. 318-342

Rendall, M., (2011), *The Service Sector and Female Market Work: Europe vs. US.*, University of Zurich, Working Paper No. 312.

Sayar Özkan, G.- Özkan, B., (2010), *Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma*, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/1, Sayı 24, Ss. 91-104.

Serdaroğlu, U., (1997), *Feminist İktisat'ın Bakışı (Postmodernist mi?)*, Sarmal Yayınevi, İstanbul.

Sundstrom, M.- Stafford, F.P., (1992), *Female Labour Force Participation, Fertility And Public Policy In Sweden*, European Journal of Population Revue Europeenne de Demographie, 8, Ss. 199-215.

Susam, R. T., (2013), *Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Şahbaz Kılıç, N., (2015), *Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9, Ss. 120-135.

Şalvarcı Türel, N.- Dolmacı, N., (2013), *İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma*, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, Ss. 83-103.

Şekerbank, (2016), *Kadın Çiftçiler İşveren Oluyor*, Basın Bülteni, 14.10.2016 <http://www.sekerbank.com.tr/hakkimizda/haberlervereklamfilmlerimiz/basimbultenleri/2016/10/14/kadin-ciftciler-isveren-oluyor> Erişim Tarihi 14.01.2018.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2014), *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi 2014*, Duygu Matbaacılık, Birinci Basım, Ankara.

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, AB Süreci ve İllerimiz, Konya. <https://www.ab.gov.tr/44630.html> Erişim Tarihi: 14.01.2018

T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2013), *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (Sege-2011)*, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Ankara.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2014), *Onuncu Kalkınma Planı (2014 - 2018) 2015 Yılı Programı*, Ankara.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2014), *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam ve Çalışma Hayatı*, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.

T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, (2016), *İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi*, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi, 2016 III Çeyrek.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2016), *Kalkınma Bakanlığı Tanıtım Kitapçığı*, Ankara.

T.C. Konya Valiliği, (2017), *Konya'nın Sosyal ve Ekonomik Durumu*, İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüğü, Konya.

T.C. Konya Valiliği, Genel Bilgiler, Tarihi, <http://www.konya.gov.tr/genel-bilgiler-tarihi> Erişim Tarihi: 06.10.2017.

T.C. Maliye Bakanlığı, *Yıllık Ekonomik Rapor 2016*, Ankara.

Talaş, E.- Çakmak, F., (2013), *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi*, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı:18, Ss. 18-34.

Tansel, A., (2002), *İktisadi Kalkınma Ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimler*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Economic Research Center, Working Papers İn Economics 01/05T.

Tansel, A., (2012), *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*, Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği, Ya. No: TÜSİAD-T/2012-11/536, İstanbul, S. 20.

Toksöz, G.- Özşuca, Ş. T., (2002), *Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri*, Ankara Üniversitesi, İktisat Dergisi, Sayı:430, Ss. 29-35. [file:///C:/Users/hp/Downloads/339%20\(4\).htm](file:///C:/Users/hp/Downloads/339%20(4).htm)

Toksöz, G., (2011), *Women's Employment in Turkey in the Light of Different Trajectories in Development-Different Patterns in Women's Employment*, Ankara Üniversitesi KASAUM, Feminist Eleştiri, Cilt 3, Sayı 2, Ss. 19-32.

TÜİK, (2007), *İşgücü İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi 1*, Türkiye İstatistik Kurumu, Ya. No: 3095, Ankara, s. 24.

TÜİK, (2011), *Hanehalkı İşgücü Mikro Veri Seti 2011*, Http://Www.TÜİK.Gov.Tr/Microveri/Hia_2011/Turkce/Metaveri/Tanim/Index.Html

TÜİK, (2014), *İstatistiklerle Kadın 2014*, Haber Bülteni, Sayı: 18619, 05 Mart 2015.

TÜİK, (2015), *Kazanç Yapısı Araştırması*, <http://www.TÜİK.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, Sayı: 18861, 17 Aralık 2015.

TÜİK, (2016), *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2015*, <http://www.TÜİK.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21584>, Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, Sayı: 21584, 21 Eylül 2016.

TÜİK, (2017), *İstatistiklerle Kadın 2017*, Haber Bülteni, Sayı: 27594, 06 Mart 2018.

TÜİK, (2017), *İşgücü İstatistikleri, Mart 2017*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24628>, Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, Sayı: 24628, 15 Haziran 2017.

TÜİK, (2017), *Hayvansal Üretim İstatistikleri 2016*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24655>, Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, Sayı: 24655, 07 Şubat 2017.

TÜİK, (2017), *İstatistiklerle Türkiye 2016*, Türkiye İstatistik Kurumu, Ya. No: 4473, Ankara.

TÜİK, (2017), *İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2017*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24630>, Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, Sayı: 24630, 15 Ağustos 2017.

TÜİK, *Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları*, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloyilSutunGetir.do?durum=acKapa&menuNo=345&altMenuGoster=1>, Türkiye İstatistik Kurumu, Bölgesel İstatistikler, Erişim Tarihi: 20.10.2017.

TÜİK, *İşgücü İstatistikleri, Türkiye İstatistik Kurumu*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=t> Erişim Tarihi:18.06.2017

TÜİK, *İşgücü İstatistikleri*, Türkiye İstatistik Kurumu, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> Erişim Tarihi: 15.08.2017.

TÜİK, *Konularına Göre İstatistikler*, Türkiye İstatistik Kurumu, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1001 Erişim Tarihi: 12.10.2017.

TÜİK, *Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu*, Türkiye İstatistik Kurumu, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> Erişim Tarihi: 08.08.2017.

TÜİK, *Uluslararası Seçilmiş Göstergeler*, Türkiye İstatistik Kurumu, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/> Erişim Tarihi 30.06.2017.

UNDP, (2016), *2016 İnsani Gelişme Raporu (ÖZET)*, UNDP New York.

Uyanık, Y., (2008), *Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları*, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, Ss. 209-224.

Vera-Toscano E.- Phimister E.- Weersink A., (2004), *Panel Estimates of the Canadian Rural/Urban Women's Wage Gap*, Am J Agric Econ, 86 (4), Ss. 1138-1151.

Yakut, G., (2015), *Türkiye’de Kadın İstihdamı, Meslek Edindirme Kursları ve Yerel Yönetimler: İstanbul’da Bazı İlçe Belediyeleri Üzerine Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yamak, N.-Topbaş, F., (2004), *Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 18, Sayı 3-4, Ss. 143-156.

Yaprak, Ş., (2003), *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Yıldırım, K.- Doğrul, G., (2008), “*Çalışmak Ya Da Çalışmamak*”: *Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:8, Sayı/No: 1, Ss. 239–262.

Yılmaz, A.- Bozkurt, Y.- İzci, F., (2008), *Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), Ss. 89-114.

Yılmaz, F., (2010), *Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları*, The Journal of International Social Research, Volume: 3, Issue: 13, Ss. 268-284.

Yılmaz, G., (2006), *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi.

Yumuş, A., (2009), *Kamu Sektöründe Çalışan Kadın İşgücü Profili Üzerine Bir Alan Çalışması*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi.

Yumuş, A., (2011), *Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.

EKLER

EK 1. LİTERATÜR TABLOSU

EK 2. ANKET FORMU



EK 1. LİTERATÜR TABLOSU

TÜRKİYE İÇİN YAPILAN KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI ÇALIŞMALARI			
Tarih	Yazar	Yöntem	Sonuç
1992	Ahmet Cevat ACAR	ANKET Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi) NON-PARAMETRİK TEST YÖNTEMİ	Kadınların ve Erkek çalışanların genelde yaygın cinsiyet rolü kalıp yarıların etkisinde olduğu gözlenmiş ve hem kadınların ve erkeklerin, kadınların çalışmasında yetenek ve özellikleri ile ilgili yaygın örüşler benimsediğı örülmüştür.
1992	Aysel GÖKDEMİR	Veri inceleme Yöntemi	Yapılan incelemeler sonucunda kadın istihdamını etkileyen sayısız faktörün olduğunu ve kadın istihdam sorununun çeşitli etkenlerden oluşan karmaşık bir yapı içermektedir. Aynı zamanda kadın istihdam sorununun toplumdan topluma farklılık gösterdiği kanısına varılmıştır.
1998	Meryem KORAY	İstatistiki Veri Yöntemi	Kadının topluma ilgisizliği ile kendine ilgisizliğinin birbirini besleyen veya doğuran bir kısır döngü olduğu, bu durum değişmezse de kadınlara, istihdamda eşitlik sağlayacak politikaların Türkiye'ye girmesinin mümkün olmadığını söylemiştir.
2000	Serpil AYTAÇ	Veri inceleme Yöntemi	Çalışma yaşamı kadının ekonomik Özgürlüğünü ve toplumsal değerini yükseltirken diğer bir yandan da geleneksel yargılar ve tutumlar nedeniyle çalışan kadın için çeşitli sorunlar ortaya çıkardığı görülmüştür. Bireysel ve toplumsal önyargılarla birlikte kurumlardaki örgüt yapıları da bilerek veya bilmeyerek kadınların çalışma hayatında yer almalarını engellemiştir.
2001	Ömer Faruk ÇOLAK ve Hakan ARDOR	Veri İnceleme Yöntemi	İşgücü piyasasında cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan ayrımcılık modelleri incelenmiş, Dünyada ve Türkiye de kadınların işgücü piyasasında yer almama nedenleri ağırlıklı oranda benzerlik taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.
2001	Radiye ÇAKMAK	İstatistiki Veri Yöntemi	Kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm ülkelerde ayrımcılığa yönelik politikalara maruz kaldığı görülmüştür.
2002	Aysit TANSEL	İstatistiki Veri Yöntemi (EKK Yöntemi ve yatay kesit)	Yapılan incelemeler sonucunda Yüksek iktisadi büyüme hızı kadınların işgücüne katılımını artırmakta olduğu ayrıca kadınların eğitim düzeyinin, kadınların işgücüne katılımı üzerinde artırıcı yönde güçlü etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye ve başka ülkelerdeki mikro-düzye bulgularla tutarlılık göstermektedir.
2003	Mustafa ÖZER ve Kemal BİÇERLİ	Veri Analizi Yöntemi (EKK regresyonu ile birimlere özgü sabit terimlerle sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri)	Türkiye'de kadın işgücünün işgücü piyasasında yer almasında ücretler, enflasyon, büyüme oranı, işsizlik oranı gibi ögelerin doğrudan etkili olmadığı, kadın işgücünün emek piyasaları ile yeterince bütünleşmediğı sonucuna varılmıştır.
2003	Şenol YAPRAK	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Yapılan araştırma sonucunda, kadın istihdamını etkileyen ekonomik ve sosyal çeşitli faktörler bulunmuş ve toplumda süregelen toplumsal baskılar kadına yüklenen sorumlulukların ve yasalardan, uygulamalardan kaynaklanan

			olumsuzlukların kadın işgücü istihdamını etkilediğine ulaşmıştır.
2004	Erdem CAM	Uygulama Yöntemi (Yüz yüze Görüşme)	Kamu dairesinde kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik olmadığını 657 sayılı kanuna tabi olarak çalışan memurlar için geçerli bir çıkarım olabileceğini, kadın çalışanların stres sebepleri için ise toplumsal cinsiyet temeline yapılan bir ayırmadan ziyade çalışma şartları, ücretler ve amirlerin tutumlarının ve davranışlarının etkili olduğu sonucu ortaya koyulmuştur.
2004	Nebiye YAMAK ve Ferhat TOPBAŞ	Analiz Yöntemi (Oaxaca ve Cotton ayırtırma yöntemi)	Yapılan araştırma sonucunda cinsiyet grupları arasında ücret ayrımcılığı olduğu görülmüştür.
2005	Tijen ERDUT	Literatür incelemesi	Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasında belirleyici olan etken iş ve aile yaşamının bağdaştırılması değil, insan onuruna yaraşır bir ücret ve güvenceli istihdama erişim için fırsat eşitliğinin yaratılması olduğu kanısına varmıştır.
2005	Faruk KOCACIK ve Veda B. GÖKKAYA	Literatür incelemesi	Çalışma hayatında ekonomik bağımsızlığını kazanan kadınların ailede ve toplumda üstlendiği rollerde ikilik yaşadığı, kadının aile içi rollerden çıkarak bağımsızlık kazanmış olsa dahi toplumun kadına yüklemiş olduğu rollerin yine bu bağımsızlığı engellediği sonucuna ulaşılmıştır
2006	Tülin DALKIRANOĞLU	ANKET (Alan araştırma yöntemi, T Testi ve Frekans Analizi)	Anket uygulanan yöneticinin cinsiyeti, kadın çalışanlar için artı bir değer taşımamaktadır. Ayrıca üst yönetime çıkan kadınlar da erkek meslektaşları gibi kadınlara yönelik bir ayrımcılık olgusunun varlığına sıcak bakmamakta, uygulamalarda ayrımcı tutumları ortaya çıksa da bu durumu kabul etmemekte ve kararsız kalmayı tercih etmektedirler.
2006	Nihal Şirin PINARCOĞLU	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Uygulama sonucunda toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, ataerkil aile yapısı, eğitim düzeyi, yetersiz örgün ve mesleki eğitim, düşük ücret ve sosyal güvencesiz çalışma kadınları iş yaşamının dışına itmekte olduğu varsayımları doğrulanmıştır.
2006	Güler YILMAZ	İstatistiki Veri Yöntemi	Araştırma sonucunda küreselleşmenin getirdiği faydalar ülkeler arasında eşit dağılmadığı, daha derin ekonomik farklılıklara, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına, yoksulluğun kadınlaşmasına, çalışma koşullarının bozulmasına ve enformel sektörün ortaya çıkmasına neden olduğu görülmüştür.
2007	Tuba DURUOĞLU	Uygulama Yöntemi (chi square, one sample t-test ve pearson testi)	Yapılan uygulama sonucunda Çalışmanın yapıldığı sektörde cinsel ayrımcılığa dayanan istihdam politikaları uygulandığı görülmüştür.
2007	Yücel KARAKOYUN	Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan inceleme sonucunda esnek çalışma şekillerinin özellikle kadınlar tarafından tercih edilmesinin en önemli nedeni; kadınların aile içi sorumluluklarının da olmasıdır. Kadının ev ve aile sorumlulukları ile iş sorumluluklarını bir arada yürütmelerine yardımcı olan bu çalışma şekilleri işçi, işveren ve devlet tarafından teşvik edilmesi önerilmiştir.

2007	Tülin ÖZTÜRK	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Yapılan uygulama sonucunda Türkiye’de kadın ve erkek arasında, kadınların işgücü piyasasındaki konumu ile ilgili algılamada farklılıklar olduğu görülmüştür.
2008	Metin BERBER ve Burçin YILMAZ ESER	İstatistiki Veri Yöntemi	Yapılan araştırma sonucunda genel olarak çalışan kadın sayısının 2001 krizine bağlı olarak 2002 yılından itibaren düşme eğilimine girdiği, sektörel açıdan incelendiğinde ise; kadınların hala yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edildiği fakat bu oranda son yıllarda düşüş, hizmet sektöründe ise artış görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bölgesel incelemelerde de bölgelerin gelişmişlik düzeyine göre kadın istihdam oranının değiştiği görülmüştür.
2008	Özlem ÇAKIR	Literatür incelemesi ve İstatistiki Veri Yöntemi	Kadınların çalışma yaşamından dışlanmaları eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizliği ile başlamakta ücret ve kazançlar, işe alma, isten çıkarma gibi diğer karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar ile devam etmekte olduğu ve kadınların; ekonomi, kurumsal ve politik dışlanma olgularına birbirini besleyen bir biçimde maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.
2008	Tülin DALKIRANOĞLU ve Fatma Gül ÇETİNEL	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Yapılan araştırma sonucunda yönetici erkek ve kadınların cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları büyük oranda benzerlik görülmüş fakat erkek yöneticilerin, iş performansları konusunda kadınları daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir.
2008	Abdullah YILMAZ, Yavuz BOZKURT ve Ferit İZCİ	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Uygulama sonucunda kadın çalışanların kadın olmaktan dolayı karşılaştığı sorun çalışma süresini etkilemekte olduğu, kadın- erkek ayrımcılığı sonucunda sık sık iş değiştirildiği, çocuk sahibi olan iş görenlerin çocuklarını bırakabileceği bir yer olmaması, kadın erkek ayrımcılığından dolayı kadınların işte ilerleyemediği sonucuna ulaşılmıştır.
2009	Türkan BÜYÜKNALBANT	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Uygulama sonucunda kadınların eğitim, gelir ve mesleki seviyelerinin yüksek olduğu, çalıştıklarından dolayı ev içinde sorunlar yaşasalar dahi sorunların üstesinden gelecek şekilde çalışma konusunda istekli olduklarını gözlemlemiştir
2009	Seda ÇULLU	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi	Kadın işgücü sorunlarının ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamda birbirleriyle iç içe ve bağlantılı olduğu için sorunlar arasında net bir ayırım yapılamamış ve toplumda kadının işgücüne katılımını kısıtlayan en temel faktörün Ataerkil yapı olduğu görülmüştür.
2009	Saniye DEDEOĞLU	Veri İnceleme Yöntemi	Ülkemizde uygulanan politikalar çalışan kadınları pozitif etkilediği gibi negatif olarak da etkilemektedir. cinsiyet eşitliği adı altında tam tersine durum ortaya koyduğu, hem çalışan hem de emek piyasası dışında kalan kadınlar için ayrımcılığı daha da belirginleştirdiği, geleneksel rolleri güçlendirdiği, kadınları enformel sektöre yönlendirdiği düşünülmektedir.
2009	Canan KAYA	Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan inceleme sonucunda kadın işgücüne yönelik sorunların çözümünde uygulanacak politikalarının ve yasal düzenlemelerin uygulanması, ülkelerin

			gelişmişlik düzeylerine ve sosyal kültürel değerlerin göre farklılık göstermekte olduğunu belirlemiş, sendikal örgütlenmelerde ise kadın işgücü ile bir bütünlük sağlanamamıştır.
2009	Elif Özlem ÖZÇATAL	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, Ki Kare analiz testi)	Yapılan uygulama sonucunda Kadın emeğinin işgücü piyasasına katılımında ve katılımdan sonraki süreçte yaşadığı sorunlarda, demografik ve kültürel faktörler ve ekonomik politikaların etkili olduğu görülmüştür.
2010	Merve Tuğçe AYTAÇ GÜNER	İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi ve Ekonometrik Model (Doğrusal Regresyon Analizi)	Yapılan araştırma sonucuna göre krizin kadınların işgücüne katılımını ve işsizliği artırdığı doğrulanmıştır.
2010	Tayfur CAN	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Yapılan uygulama sonucun da yaş, eğitim durumu, medeni durum ve iş tecrübesi gibi faktörler etkili olduğu görülmüş ayrıca eğitim düzeyinin bu faktörler içerinse en etkili faktör olduğu kanısına varılmıştır.
2010	Güllü ÇIKMAZ	Anket Uygulama Yöntemi	Yapılan incelemeler sonucunda kadınların yasal mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan sebeplerle kamu yaşamının tüm alanlarına yeterince yer alamamaktadır. kadının işe girmesini ve yükselmesini etkileyen başlıca etkenler; kadının asli görevini eş ve anne olarak algılayan cinsiyetçi toplumsal değerler, Kadın hem esini hem de çocuğunu ihmal ettiği düşüncesi ile psikolojik çöküntüsü ve isinden beklediği doyumunu alamamasıdır. Bu durum sonucunda kadınlar mesleki kariyer ile annelik, eşlik ve ev kadınlığı arasında ikilem yaşamaktadırlar.
2010	Meltem DAYIOĞLU ve Murat G. KIRDAR	Literatür incelemesi ve İstatistiki Veri Yöntemi	Demografik ve ekonomik etkenlerin kadın işgücü ile bağlantıları, kırsal ve kentsel alanda kadınların işgücüne katılımındaki düşüklüğü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
2010	Meltem İNCE	Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi	Yapılan analiz sonucunda ücretler arasındaki farklılığın, işsizlik oranının, doğurganlık oranının, erkeklerin işgücünde yer almalarının, kadınların yaşları arasındaki uçurumların ve eğitim seviyesindeki artışı kadın işgücüne olan talep üzerinde etkisi olduğu kanısına ulaşılmıştır.
2010	Ayşe ÖZAĞIR	Literatür İnceleme ve Anket Uygulama Yöntemi	Kadınların, düşük ücretlerde çalıştırıldığı, terfi imkânının büyük oranda kapalı olduğu işe alımda ve işten çıkarılmada öncelikli olduğu, çalışanlar ve üst yöneticiler tarafından zaman zaman psikoloji ve fizyolojik tacize uğradıkları ve birçoğunun maddi - ekonomik sıkıntılar nedeniyle bu koşullarda çalışmaya devam ettiği görülmüş ve bu nedenle kadınların işe kendilerini yeterince veremediklerinden dikkatsizlik oluşmakta ve iş verimi düşmektedir.
2010	İnci PARLAKTUNA	Veri İnceleme Yöntemi	Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık çalışma yaşamının özelliklerinin erkeğe özgü olduğu düşüncesinden ve değer yargılarından kaynaklandığı görülmüş, Türkiye’de ekonomik özgürlüğü olan ve kendi hayatlarını kontrol edebilen kadın oranının

			düşük olmasına karşı, toplumda anne ve eş olarak algılanan kadınların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Kadınların cinsiyete Dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kalmasına neden olan bu durum aynı zamanda birçok sorunla karşı karşıya kalmasına da neden olmaktadır. Kentlerde eğitim düzeyi düşük kadınlar bu sorunlarla daha fazla karşılaştıkları görülmüştür.
2011	Verda DAVASLGİL	Multinomial Logit Model	Analiz sonuçlarına göre, kırsal yörelerimizde istihdama katılan kadınların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak ve herhangi bir sosyal güvenliği olmaksızın yer aldığı görülmüştür. Ayrıca çoğunlukla tarımsal üretimde yer alan kırsal alanda ki kadınlar ekonomide görünür olmadıkları, kadınlarının isteki statüleri çoğu zaman toplum tarafından kabul edilmiş kalıplaşmış düşünceler ve kendilerine atfedilen roller çerçevesinde olduğu belirlenmiştir.
2011	Fatma ÖZMEN	EKK Yöntemi	Yapılan analiz sonucunda mikro kredi kullanımında ki artış, kendi hesabına çalışan kadın sayısında ki artışla doğru orantı olduğu görülmüştür
2011	Güler TOKSÖZ	İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan incelemeler sonucunda da talebin düşük olmasının uluslararası piyasada rekabet edebilmek için düşük ücrette kadın istihdam etmeleri, ataerkil yapı ile kapitalizm arasındaki ittifakın kadınları işgücü piyasasından dışladığı, devletin ise bu durumun aksine politikalar geliştirmediği görülmektedir
2011	Oğuz KARADENİZ	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi (SPSS programı analizi)	Türkiye’de atipik olarak çalışan kadınların ağırlıklı olarak yoksul ve sosyal güvencesiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2011	Sebahat Yasemin KORKMAZ BİRTANE	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi	Yapılan incelemeler sonucunda kadın istihdam sorununun genel istihdam sorunundan bağımsız olarak ele alınmanın mümkün olmadığı görülmüştür. Kadınların işgücüne katılımını kısıtlayan en temel faktör ataerkil toplumsal yapı ve eğitimsizlik olduğu kanısına varılmıştır.
2012	Özlem AYVAZ KIZILGÖL	Logit Model Analizi	Yapılan araştırma sonuçlarına göre evli veya bekar kadınların işgücü piyasasında yer almalarında, yaş, eğitim seviyesi, hanehalkı geliri, bağımlılık oranı, ikamet ettikleri konutun mülkiyeti en önemli faktörler olduğunu ve çocuk sayısının da kentsel alanda işgücüne katılımı azaltırken kırsal alanda artırdığı görülmüştür.
2012	ÇETİNKAYA ve YILDIRIMALP	Belgesel Gözlem ve İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır iş açığının çoğunlukla kadınları içerdiği tespit edilmiş, kadınların çalışma yaşamına ilişkin haklardan mahrum olduğu, sosyal korumadan yoksun olduğu, düşük ücretlerle ve niteliksiz işlerde çalıştığı görülmüştür. Ayrıca kadınlar için insana yakışır iş niteliğindeki iş ortamlarının yaratılmasında güçlük çekildiği de tespit edilmiştir.
2012	Neslihan İÇİN	Anket Uygulama Yöntemi (Alan araştırma yöntemi, SPSS programı analizi)	Kadınlar çalışma yaşamında kadın olmalarından dolayı çeşitli sorunlar ile karşı karşıya kalmakta olduğu sonucuna ulaşılmış ve temel hipotez doğrulanmıştır.
2012	İlyas KARABIYIK	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi	Toplumsal kalkınma açısından kadın istihdamının önemli olduğu; ancak mevcut

			toplumsal yapı ve ekonomide izlenen politikalar nedeniyle kadın istihdamının arzu edilen düzeyde artırılmayacağı kanısına varılmıştır.
2012	İlyas KARABIYIK	Literatür İnceleme İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan incelemeler sonucunda Türkiye’de ekonomik faktörlerle beraber özellikle kadınların iş- aile hayatı arasındaki bölünmüşlükleri kadınların işgücüne katılmalarının önünde önemli bir engel oluşturduğu tespit edilmiştir.
2012	Adem KORKMAZ ve Gülsüm KORKUT	Belgesel Gözlem ve İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan inceleme sonucunda kırsal alandaki kadınların işgücüne katılım oranının düşüş görülmekte iken kentsel alandaki kadınların işgücüne katılım oranının da ise artış görülmektedir. Bu durumun kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan çalışmaların sonuç verdiğinin ve vermeye devam edeceğinin de bir göstergesi olduğu görülmektedir.
2012	A. Esra PEKER ve Yeşim KUBAR	Belgesel Gözlem ve İstatistiki Veri Analiz Yöntemi (NUTS-1 düzeyinde tahminler)	Büyüyen küresel ekonominin faydaları her ülkede eşit etki yaratmadığı ve ekonomik farklılıklarının derinleşmesine, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına yol açtığı görüşmüştür. Türkiye’de kırsal alanda çalışan kadınların eşitsizlikle karşı karşıya olduğu, bu durumun onu çevreleyen sosyal ve ekonomik koşulların sonucudur.
2013	Şebnem ER	EKK Yöntemi ile Çoklu Regresyon Analizi Ve Mekânsal Bağımlılık analiz yöntemi	2010 yılında eğitimin ve doğurganlık oranının kadınların işgücüne katılımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ayrıca bu çalışmada birbirine komşu olan bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranının, komşu bölgelerdeki oranlardan etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.
2013	Murat KORKMAZ ve Nur DİLBAZ ALACAHAN	Temel İstatistikler, Grafiklerle Betimleme Yöntemleri, Korelasyon Analizi Ve Regresyon Modelleri	Kadın istihdamının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla üzerinde erkeklere göre daha çok etkisi olduğu, mevsimsel şartların kadın istihdamında etkili olduğu, büyük şehirlerde kadın istihdamının fazla olduğu, uygulanan yasalar sonucunda 2008 yılından itibaren sigortalı çalışanlarda artış görülmüştür.
2013	Osman KÜÇÜKŞEN	OLS, Sistem-GMM ve AMG yöntemleri	OLS ve Sistem-GMM yönteminden elde edilen sonuçlar, daha önce yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermiş, aynı şekilde AMG yöntemi ile de elde edilen sonuçlar U şekilli kadın işgücü katılım tezini doğrular nitelikte sonuçlar vermiştir. Kadınların işgücüne katılımı ve iktisadi kalkınma ilişkilerinin çapraz kesit bağımlılığından etkilendiği görülmüştür.
2013	Nurcan ÖNDER	İstatistiki Veri İnceleme	Kadın işgücününün yaşadığı problemler ile işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında çift taraflı bir ilişki mevcuttur. Sorunlar aslında katılımı engellemekte, katılımı engelleyen faktörler de çalışan kadının önüne problem olarak çıkmaktadır. Bu sorunları ekonomik (düşük ücret, sosyal güvencesizlik) ve sosyal (düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerki yapı) olmak üzere iki grupta incelemiş, bu sorunların giderilmesi için öneriler sunmuştur.
2013	Rabia Tuğba SUSAM	Tarama (survey) yöntemi (anket araştırma	Elde edilen bulgulara göre, çalışan kadınların sorunlarının daha çok hangi alanda

		yöntemi, SPSS programı analizi)	olduğu tespit edilmiş ve bu sorunlar farklı ölçeklerde değerlendirilerek genele yönelik bir takım bulgulara ulaşılmıştır.
2013	Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ Ve Nilgün DOLMACI	Anket, Gözlem Tekniği Ve Birebir Görüşme metodu Ve Literatür Taraması Metodu	Çalışan kadınların mobbing ve ayrımcılık davranışlarını algılama da farkındalıklarının belirgin olmadığı saptanmıştır. Bu durumun temelinde ise mobbingin kendini hissettirmediği, kadının kendini açığa çıkarmak korkusuyla sineye çektiği ve bu konuda yasal haklarının farkında olmadığı ya da eğitim seviyelerinin veya bilinç düzeylerinin yüksekliğinin bu tür uygulamalara müsaade etmediği yargısına ulaşılmıştır
2014	Bahar ARABACI	Anket Uygulama Yöntemi (SPSS programı analizi ve Ki-Kare Bağımsızlık Testi)	Kadın çalışanlar birçok farklı ayrımcılığa uğramalarına rağmen bu ayrımcılığı algılama düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2014	Veda BİLİCAN GÖKKAYA	Belgesel Gözlem ve İstatistiki Veri İnceleme	Ekonomik şiddet, toplumsal yaşamda kadınların bir birey olarak kendilerini geliştirmeleri, yaşama tutunmaları, çalışma hayatlarında kararlı, azimli, başarılı, kendine güvenen bireyler olabilmeleri için önemli bir engel olduğu ve bu durumun kadınları yoksullaştırmaktadır. Hukuksal anlamda vaat edilen eşitlik ilkesini de geçersiz saymaktadır. Cam tavan kavramı da kadınların çalışma hayatların da yükselmelerini engelleyen görünmez ve algısal engeller olarak tanımlanmıştır.
2014	Bahar BURTAN DOĞAN ve Mehmet KAYA	İstatistiki Veri İnceleme	Bölgede yaşayan kadınların toplumsal durumlarının ülkemizin geri kalan bölgelerindeki kadınlara kıyasla daha geri düzeyde olması bölgenin kronikleşmiş sosyo-ekonomik sorunlarının önemli bir rolü olduğunu ve bölge kadınlarının sosyal statüsünün geriliğinin yol açtığı sorunların çözülmemesinin kısır döngüyü beraberinde getirdiği kanısına varılmıştır. Çözüm için alınmaya çalışılan tedbirleri ise etkisizleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.
2014	Yağmur DUBLEN	Lojistik Regresyon Analiz Yöntemi	Bu çalışma sonucunda kadınların işgücüne katılımında eğitimin etkin bir belirleyici olduğuna, bununla birlikte yaş ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters U şeklinde bir ilişki olduğunu ve medeni durumlarının kadınların işgücüne katılımında etkili birer unsur olduğunu tespit etmiştir.
2014	Dilek KARAN	İstatistiksel Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan incelemeler sonucunda 2003'ten beri Sağlık reformunun prensipleri neo liberal stratejilerin özüne uygun şekilde yapıldığı süreçte bütün sağlık personelinin yerinden etmiş, çalışma düzeninde, ücretlendirme sisteminde ciddi değişimlere sebebiyet verildiği kanısına varılmıştır. Sağlık çalışanlarının etkileme noktasında reform hareketinin üç ana özelliği; merkezi devlet denetiminin sağlanması, çalışanlar arasında ücretin motivasyon sağlayıcı araç olarak kullanılması ve kamu çalışanlarının azaltılması olduğunu tespit etmiştir
2014	Dilek KILIÇ ve Selcen ÖZTÜRK	Standart Probit Modeli ve İstatistiki Veri Analiz Yöntemi	Yapılan tahminlemeler sonucunda teorik olarak sunulan engellerle sonuçların tutarlı olduğu görülmüş ve Kadınların işgücüne katılımını; eğitim, medeni durum,

			ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri belirleyen faktörler olduğu tespit edilmiştir.
2014	Kübra KOÇ	İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Bu çalışmada Türkiye'nin Avrupa Birliğine kadın istihdamı açısından uyumu değerlendirilmiş ve kadın istihdamını artırmanın önündeki engelleri tespit ederek çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Ayrıca toplumsal refah düzeyini karşılaştırmak için kullanılan İnsani Gelişim Endeksi Raporuna göre en yüksek kadın istihdamının olduğu ülkeler en üst sıralarda yer aldığı görülmüştür. Bu endeks raporunda 187 ülke ve bölge arasında Avrupa Birliği ülkeleri üst sıralarda yer almakta en düşük elli yedinci sırada Bulgaristan yer almakta iken Türkiye'nin doksanıncı sırada yer aldığı görülmüştür.
2015	Ali Murat ALPARSLAN, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT ve Ayşe ÖZGÖZ	Anket Uygulama Yöntemi (Yüz yüze, SPSS programı analizi)	Yapılan analiz sonuçlarına göre kadınların işten çıkarılma konusunda ayrımcılık yapıldığı, ücretlendirme de kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmadığı ve kadınların hamile olmasının işe alınırken katılımcıların tercihlerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. İşveren ya da yöneticilere göre kadınların işyerinde en çok karşılaştığı sorunların işyerinde çocuk bakım evi olmaması, ücretli veya ücretsiz doğum izni olduğu görülmüştür.
2015	Veda BİLİCAN GÖKKAYA	Belgesel Gözlem ve İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Kadınlar iş yaşamında; istihdam, eşit işe eşit ücret, krizler, sosyal güvenceden yoksunluk gibi sorunlarla karşılaşırken aile yaşamında geleneksel kadınlık rolü sorunuyla karşılaştığı görülmüştür.
2015	Sevgi Işık EROL	İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan incelemeler sonucunda ücret, iş ve aile hayatının birlikte yürütülmesi sorunu, çocuk bakımı, eğitim düzeyi, kayıt dışı ekonomi, cam tavan sendromu, cinsel taciz, erkek egemen düşünce yapısı kadının çalışma hayatına katılmasında engel belirtici unsurlar olduğu tespit edilmiştir
2016	Şerife DURMAZ	İstatistiki Veri İnceleme Yöntemi	Dünya genelinde toplumsal cinsiyet anlayışı kadınların işgücüne katılımında büyük bir engel olmaya devam etmek durumunda olduğudur. Eğitim seviyesinin artması ve özellikle kız çocuklarının eğitim ve mesleki eğitim almalarını desteklemek için politikaların güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu sayede kayıt dışı istihdamında önüne geçilebileceği değerlendirilmesi yapılmıştır
DÜNYADA YAPILAN KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA ÇALIŞMALAR			
Tarih	Yazar	Yöntem	Sonuç
1973	Aziz Bindary , Colin B. Baxter And T. H. Hollingsworth	İstatistiksel Veri Analiz Yöntemi	Çocuk sayısının kadın sayısına oranının, kırsal alanlarda kadın istihdam ile birlikte yükseldiği ve kentsel alanlarda kadın istihdam düzeyinin yükselmesiyle birlikte bu oranın düştüğü tespit edilmektedir. Bu bağlamda daha detaylı yöntemlerle teyit edilmesine bağlı olarak kentsel alanlarda, Kadınlara çalışma imkânının sağlanması, ulusal doğurganlık düzeylerini azaltmakta ve kırsal alanlarda amaçlananın tam tersi

			durumu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu duruma ek olarak Endüstriyel ya da ticari iş olanakları da kadınların yaşam standardını artırdığı kanısına varılmaktadır.
1983	M. Anne Hill	İşgücüne Katılım Modeli (Üç Bölünmüş Model ve Ampirik Analiz)	Kadın işgücünün enformel sektörde daha çok yer edindiğini ve kadınların enformel sektörü neden seçmiş olabileceklerinin sebeplerini ortaya koymuştur.
1984	Jacop MİNCER	Anket Uygulama Yöntemi (Kohort Analizi)	Yapılan araştırmada doğurganlık, aile mobilitesi ve ücretler büyüme ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evli kadın işgücünün büyüme oranları da her ülke için ayrı ayrı gözlemlenmiş ve bu oranlarda farklılıklar görülmüştür
1985	Mark R. KILLINGSWORTH ve James J. HECKMAN	Kadın Emek Arzı Modeli	Bu çalışmada önce kadın emek arzı ile ilgili bazı olgular sunulmuş daha sonra ise teorik modeller tartışılmıştır.
1985	Siv GUSTAFSSON, ve Roger JACOBSSON,	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi (Kesit Analiz)	Yapılan incelemeler sonucunda 1963'ten 1981'e kadar kadın-erkek arasındaki ücret farkında azalış görülmüş ve kadınların gerçek ücretleri, erkeklerin gerçek ücretlerinden daha fazla artmış, bu durum kadın emek arzındaki artışın da en önemli belirleyicisi olmuştur.
1986	Fred PAMPEL ve Kazuko TANAKA	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi (Ampirik Analiz)	Yapılan incelemeler sonucunda kadınların işgücüne katılımı üzerindeki eğrisel etkiler göstermekte: Kalkınma, başlangıçta kadınların işgücüne katılımını zorlamakta, ancak ileri zamanda kadınların katılımını artırdığı görülmüştür. Ayrıca aile büyüklüğü, kadın eğitimi, yetişkin cinsiyet oranı, ekonomik bağımlılık ve işgücü büyümesi gibi değişkenlerin kadınların işgücüne katılım oranlarının önemli belirleyicileri olduğu saptanmıştır. Bu çalışma ekonomik kalkınmanın eğrisel etkilerini kadınların işgücüne katılımının bir belirleyicisi olarak teyit eder ve kadın statüsünün aile, sosyal ve demografik etkenler çerçevesinde değerlendirilmesini önermektedir
1991	Hard E. BARRETT, William P. BRIDGES, Moshe SEMYONOV, Xiaoyuan GAO	İstatistiksel Veri Analiz Yöntemi	Yapılan incelemelerin sonucunda da eğitim düzeyi, hanehalkın da kadının reis olması, kadınların cinsiyet oranının daha fazla olması gibi unsurların kadınların kırsal alanda (tarım istihdamında) işgücüne katılma oranlarını artırdığı görülmüştür. Buna ek olarak elde edilen bulgular eğitim kentsel alanda kadınların işgücüne katılım oranlarını belirleme de daha etkin iken kırsal bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranını belirlemede demografik ve sosyal faktörler (cinsiyet oranı ve hanehalkı yapısı) daha önemli rol oynamakta olduğu görülmektedir.
1992	Marianne SUNDSTRÖM ve Frank P. STAFFORD	İstatistiksel Veri İnceleme Yöntemi	Çalışmanın sonucunda da bu durumun sadece tesadüf olmadığı ve İsveç'in kapsamlı kamu politikaları, hem doğurganlık hem de kadınların kazançlı istihdamını artıran bir sistem olduğu ayrıca marjinal vergi oranlarının eşlerin ayrı vergilendirilmesi ilkesi kadınların işgücü piyasası faaliyetlerini teşvik ettiği görülmektedir.
1993	George PSACHAROP	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi	İncelemeler sonucunda Latin Amerika'da kadınların işgücüne katılımının son yirmi

	OULOS ve Zafiris TZANNATOS		yılda yaşanan olumsuz ekonomik koşullara rağmen arttığını fakat evliliğin ve doğurganlığın kadınların emek arzı üzerinde hala büyük bir olumsuz etkisi olduğunu göstermiştir. Araştırılan on beş ülkede bir kadının evlilik ve çocuk sayısının çalışma ihtimalini azalttığı görülmektedir.
1996	Bijou Yang LESTER	İstatistiki Veri Analiz Yöntemi	Elde edilen bulgular kadınların işgücüne katılma oranı ile evli kadınların yarı zamanlı işlerde çalışması arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.
2000	Adriaan S. KALWIJ	Genelleştirilmiş Moment Momentum Yöntemi ve Engelli Sayım Veri Modeli	Kadın istihdam statüsünün de hanehalkındaki çocukların varlığının ve sayısının belirleyici bir etkisi olduğu görülmüştür. İstihdam edilen kadınlar, eğitimsiz ve işsiz kadınlara kıyasla daha az çocuk sahibi iken kadın istihdam durumunu kontrol ettikten sonra hanehalklarındaki hem kadın hem de erkeğin eğitim durumunun çocukların varlığı ve sayısı üzerinde daha az etkisi olduğu tespit edilmektedir.
2000	Gregory HUNDLEY	Çok Terimli Logit Modeli	Kendi hesabına çalışan kadınların kazançlarının evlilik, aile büyüklüğü ve saatli ev işleriyle azaldığını, buna karşılık serbest çalışan erkeklerin kazançlarının evlilik ve aile büyüklüğü ile birlikte arttığını göstermiştir. Ayrıca kadınların serbest meslek seçmesinin nedeni hanehalkı üretimini kolaylaştırmak iken erkeklerin serbest meslek seçme nedeni daha yüksek kazanımlar elde etmek olduğu görülmektedir.
2002	Amtul HAFEEZ And Eatzaz AHMAD	Logit ve Probit modelleri	Yapılan araştırma sonucunda kadınların işgücüne katılımı ile eğitim düzeyi arasında arada da pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu, demografik faktörler arasında yaş ve hane büyüklüğünün kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediği, aylık hane geliri, hane ve eşlerden başka hanehalkı çalışanlarının sayısı ve finansal varlıklar negatif yönde önemli ilişki olduğu görülmüştür
2002	Lisa M. POWELL	Karma Logit ve Evrensel Logit Seçim Modelini	Sonuç olarak ücretlerin, çalışma durumlarında herhangi birini seçme olasılığı için pozitif bir etkiye sahip iken fakat çocuk bakım seçenekleri için çocuk bakımı fiyatlarının, çalışma olasılığı üzerinde negatif bir ilişki olduğu görülmüştür
2003	Florence JAUMOTTE	Çok Değişkenli Ekonometrik Analiz Yöntemi	Yapılan çalışma sonucunda kadınların işgücüne katılımında, ikinci çalışına vergi indirimi, çocuk bakım teşvikleri, çocuk yardımları, ücretli annelik ve ebeveynlik gibi etkenlerin belirleyici olduğu ancak kadının eğitimi, genel işgücü piyasası koşulları ve kültürel tutumların kadın katılımının temel belirleyicileri olmaya devam ettiği görülmüştür.
2004	Esperanza VERA-TOSCANO, Euan PHIMISTER, AND Alfons WEERSINK	İndirgenmiş Form Modeli	Elde edilen bulgular istatistiksel ve ekonomik olarak kırsal ve kentsel alanda önemli bir ücret ayrılığının olduğunu göstermektedir.
2006	Hadas MANDEL and Moshe SEMYONOV	Lojistik Hiyerarşik Doğrusal Model	Gelişmiş refah devletleri, kadınların işgücüne girmesini kolaylaştırıyor, ancak güçlü ve arzu edilen pozisyonlara erişimi kolaylaştırmıyor. Özellikle, ilerici ve

			gelişmiş refah politikaları ile geniş bir kamu hizmeti sektörü ile karakterize olan ülkeler, kadınlara yönelik işgallerinde kadınların yoğunlaştığı ve yönetsel mesleklerde düşük kadın temsiline yanı sıra kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu eğiliminde olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, refah devletlerinin çalışan annelere sağladığı faydalar ile kadınların katılımı ve emek piyasasındaki başarılar arasındaki ilişkilerin altında yatan sosyal mekanizmalar hakkında fikirler de sunmaktadır.
2007	Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn	İstatistiksel Veri Analiz Yöntemi	Kadınların ücret esnekliğinde azalma olduğu görülmüştür. Ayrıca kadınların işgücü arzının eşlerinin ücretlerine daha az duyarlı hale geldiği de görülmüştür.
2008	Orazio Attanasio, Hamish Low and Virginia Sánchez-Marcos	Yaşam Döngüsü Modeli	Yapılan inceleme sonucunda çocuk maliyetlerindeki düşüşle birlikte ücretteki cinsiyet farklılıklarının da azalması gerektiği vurgulanmıştır.
2009	Angela LUCİ	Sistem-GMM tahmini modeli	Yapılan Tahminlemeler Sonucu Gelişmekte Olan Ülkelerde Büyüme Teşvik Eden Politikaların, Kadınlara İyi ve Üretken İş Olanakları Sağlaması İçin Yeni Politikalar Geliştirilmelidir. Aksi Halde Kadınlar Ekonomik Büyüme Olumsuz Yönde Etkileyen Enformel Ekonomide Düşük Ücretli İşlerde Çalışacaktır. Ayrıca analiz ampirik olarak 'Feminisasyon U' hipotezinin varlığını kanıtlamaktadır.
2009	Rana Ejaz Ali Khan and Tasnim Khan	Probit Model	Yapılan incelemeler sonucunda, kadınların yaşı, kadınların eğitimi, ailenin yoksulluk düzeyi, aile büyüklüğü, Kız çocuk sayısı (5-15 yaş), 15 yaşın üzerindeki kız çocuklarının sayısı, Kocanın işsizliği ve düşük geliri ve kırsal yerleşim yerleri evli kadınların işgücüne katılımı üzerinde belirgin bir oranda pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan, Varlıkların hane tarafından mülkiyeti, Kişi başına düşen gelir, çekirdek aile yapısı, bebek sayısı, 15 yaşın üzerindeki erkek çocuk sayısı ve kocanın eğitimi olumsuz bir etki göstermiştir. Yoksulluk, genel bir perspektifte, evli kadınların işgücüne katılma oranının en önemli belirleyicisi olduğu kanısına varılmaktadır.
2010	Sanzidur RAHMAN	Anket Uygulama Yöntemi	İncelemenin sonucunda kadın emek arzının toplam emek arzının kullanımı içerisinde önemli bir aya sahi olduğu ve verimliliğin yanı sıra teknik verimliliğe önemli düzeyde katkıda bulunduğu ortaya koyulmaktadır.
2011	ALESİNA Alberto, GIULIANO Paola and NATHAN Nunn	OLS Tahminleme Yöntemi	Geleneksel olarak tarım uygulayan toplumların kadın torunlarının, işyerinde, siyasette ve girişimcilik faaliyetlerinde katılım oranlarının daha düşük olduğu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini destekleyen tutumların yaygınlığının daha yüksek olduğu görülmüştür
2011	Edward BBAALE	Maksimum İhtimalli Probit Model ve	Sonuç olarak Kırsal alanlardaki kadınların, kentsel alanlardaki hem cinsleriyle

	AND Paul MPUGA	Multinomial Logit Model	karşılaştırıldığında ücretli olarak istihdam edilme ihtimalleri daha düşük olduğu görülmüş ve yapılan incelemeler sonucunda kadın eğitiminin (orta öğretim sonrası düzeydeki) kadınların işgücüne katılım olasılığını artırdığı hipotezini doğrulanmıştır. Bununla birlikte kadın eğitimi, özellikle orta ve orta öğretim sonrası seviyelerde ücretli istihdam edilme ihtimalini artırmakta olduğu görülmüştür
2011	FOGLİ, Alessandra and LAURA Veldkamp	İstatistiksel Veri Analiz Yöntemi	İncelemeler sonucunda annesi çalışan çocukların bu durumdan nasıl etkilendiği ortaya konulmuştur.
2011	Gülşay TOKSÖZ	İstatistiksel Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan inceleme sonucunda, talebin düşük olmasının uluslararası piyasada rekabet edebilmek için düşük ücrette kadın istihdam etmeleri, ataerkil yapı ile kapitalizm arasındaki ittifakın kadınları işgücü piyasasından dışladığı, devletin ise bu durumun aksine politikalar geliştirmedeği görülmektedir.
2011	Claudia OLIVETTİ and Barbara PETRONGOLO	Çok sektörlü İşgücü Talep Modeli	Ülkeler bazında Nitelikli-Niteliksiz işlerde cinsiyet arası ücret farklılığı ile çalışma saatleri farklılığı arasındaki durum ikili arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüş ve cinsiyet farklılıklarını, beceri gruplarına göre ülkeler arasında şekillendiren net talep güçlerinin varlığını ortaya koymuştur.
2011	Michelle RENDALL	Genel Denge Modeli	Bu çalışmada Hizmet sektörünün büyümesiyle kadın istihdamını destekleyen teknik değişimlerin geliştiği görülmüştür. Yüksek vergiler kadınların hizmet sektöründe çalışmasında bir engel durumdadır. Yüksek bir vergi ülkesi daha düşük hizmet sektörüne sahip olacak ve pazarlamayı baskınlılaştırarak kadın istihdamını düşürecektir. Devletin Kadınların işgücü piyasasında yerini alması için uyguladığı politikalar vergileri düşürmektedir. Vergilerin düşmesine bağlı olarak aynı zamanda refah seviyesi de düşmektedir.
2013	Claudia OLIVETTİ	İstatistiksel Veri İnceleme Yöntemi	Yapılan inceleme sonucunda, hem ülke genelinde hem de ülke varyasyonu içinde olan U şeklindeki bir kadın emek arz fonksiyonunun varlığını doğrulamaktadır
2014	Dan A. BLACK, Natalia KOLESNİKOVA and Lowell J. TAYLOR	Çalışma Saatiyle İşgücü Arzı Modeli (Statik tek kişi Modeli, İki Kişili Bir Problemlerle İşgücü Arzı ve Gidiş-Dönüş Süresinin Ampirik Analizi)	Yapılan araştırma ABD emek piyasalarının evli kadınların şehirlerarasındaki emek arzında çok büyük farklılıklar olduğunu belgelemektedir. Ampirik kanıtlar, modelin tahminleriyle tutarlı olup Evli kadınların işgücüne katılma oranları metropoliten alana geçiş dönemiyle negatif korelasyona sahip olduğu kanısına varılmaktadır.
2014	Michelle Rendall	Standart Birçok Sektörlü Model Yöntemi	Sonuç olarak, kadınların daha büyük bir hizmet sektörü aracılığıyla ücret farklılığında azalma ve iş fırsatlarında artış görülmüştür. Bu çalışma mevcut literatür de vergilendirme, yapısal değişim ve kadın çalışmaları arasında önemli bir boşluğu doldurmuştur

EK 2. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket çalışması; Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim dalında yapılmakta olan ‘ Kadın İşgücü İstihdamı Ve Sorunları; Konya Örneği’ başlıklı yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Sebahat AYHAN

ANKET SORULARI

1. Yaşınız:
 18 yaşından küçük 18-24 25-31 32-38 39- 45 45'dan büyük
2. Cinsiyetiniz:
 Kadın Erkek
3. Eğitim durumunuz:
 İlköğretim Ortaöğretim Lise Ön lisans Lisans Lisansüstü
4. Medeni durumunuz:
 Evli Bekâr
5. Aile birey sayınız kaçtır:
 2 3 4 5 6 ve daha fazla
6. Kaç çocuğunuz var: (çocuk sahibi değilseniz 7. Soruya geçiniz)
 1 2 3 4 4'ten fazla Çocuk yok
7. Siz çalışırken çocuklarınıza kim ilgilenmektedir:
 Bakıcı Okul Öncesi Eğitim Merkezleri Tam Gün Okulda
 Büyük Çocuğum Bakıyor Aile Büyüklerinden Biri Bakmakta Çocuk sahibi değil
8. Aylık gelir durumunuz ne kadardır:
 1000 TL. altı 1000-1400 1500-1900
 2000 – 2400 2500-2900 3000 veya 3000'den fazla
9. Kaç yıldır çalışmaktasınız:
 1 yıldan az 1-2 yıl arası 2-3 yıl arası 3-4 yıl arası 4-5 yıl arası 5 yıldan fazla
10. Çalıştığınız Kuruluş:
 Kamu kuruluşu Özel Sektör Diğer
11. Çalıştığınız yerdeki kadın çalışanların durumu:
 Yarısı kadındır
 Yarısından fazlası kadındır
 Yarısından azı kadındır (100 kişiden 30'u 40' gibi)
 Çok azı kadındır (100 kişiden 10'u 15'i gibi)
 Tamamı kadındır
12. Çalıştığınız yerdeki konunuz:
 Kendi İş İşçi Müşteri Hizmetleri Satış Elemanı
 Profesyonel Meslek Uzman
13. Hangi sektörde çalışmaktasınız:
 Hizmet Sanayi
14. Çalışma şekliniz nasıldır:
 Ücret Karşılığı Part Time Sözleşmeli Geçici/ Mevsimlik İşyeri Sahibi
15. Sigortalı mısınız:
 Evet, SSK Evet, Eşimden dolayı SSK Evet, Özel Sigorta
 Evet, BAĞ-KUR Evet, Eşimden dolayı BAĞ-KUR hayır, yok
 Evet, Babamın üzerine kayıtlıyım
16. Çalışma hayatınızda maddi veya manevi olarak ödüllendirildiniz mi:?

- Para olarak ödüllendirildim Tatil olarak ödüllendirildim
 Eşya olarak ödüllendirildim Terfi olarak ödüllendirildim
 Hayır, Ödüllendirilmedim Sertifika / teşekkür belgesi olarak ödüllendirildim
- 17. Kadın olmanız nedeniyle işyerinde en çok karşılaştığınız tutum hangisidir:**
 Kadınların yeteneksiz olduğu önyargısı
 Kadın çalışanlara geçici gözle bakılması
 Kadınların duygusal olmaları yargısı
 Kadınların işe kendilerini yeterince odaklayamamaları yargısı
 Hiçbiri
- 18. Çalıştığınız yerde işe alım-terfi- eğitim-tatil gb. konularda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz: ?**
 Evet, ayırım var Ayırım olup olmadığının farkında değilim
 Zaman zaman bazı konularda var Hayır kesinlikle böyle bir ayırım yok
- 19. Çalıştığınız yerde herhangi bir eğitime katıldınız mı?:**
 Evet, çıraklık eğitimine Evet, yeni teknoloji kullanım eğitimi
 Evet, terfiye dayalı eğitim Hayır, hiçbir eğitime katılmadım
- 20. Çalıştığınız yerde cinsiyet ayrımına göre öncelik var mı?:**
 Evet, işe alımda erkek tercih ediliyor
 Evet, işe alımda kadın tercih ediliyor
 Evet, işten çıkarmada kadın önce çıkartılıyor
 Evet, ücretlendirmede erkek daha fazla alıyor
 Hayır, böyle bir öncelik yok
- 21. Çalıştığınız yerden hangi durumlarda izin alabiliyordunuz:**
 Her zaman alabiliyorum Sağlık durumunda alıyorum Hiçbir zaman alamıyorum
- 22. Çalıştığınız yerde size sunulan sosyal hizmetler nelerdir (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)**
 Sosyal sigorta Yemek ve çay Servis hizmeti
 Sosyal yardım(Giyecek, yakacak, gıda vs.) Hiçbiri
- 23. Çalıştığınız yerde sendikal örgütlenme var:**
 Var, Üyeyim
 Var, üye değilim (Cevap bu ise 24. Soruyu cevaplandırınız)
 Yok. (Cevap bu ise 24. Soruyu geçiniz)
- 24. Sendikadan yararlandığınız hizmetler nelerdir:**
 Eğitim Sosyal tesisler Toplu sözleşme Sendika yardım fonu
 Yararlandığım hizmet yoktur
- 25. Çalıştığınız yerde karşılaştığınız sorunlar nelerdir: (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)**
 Ekonomik koşulların yetersizliği
 İşyerinin konumunun ve fiziki şartlarının uygun olmaması
 Kadın olmamdan dolayı işveren veya çalışma arkadaşlarımla olumsuz davranışları
 Kadın olmamdan dolayı müşterilerin olumsuz davranışları
 Hiçbiri
- 26. Çalışma hayatınızda aileniz tarafından destekleniyor musunuz?:**
 Evet Hayır
- 27. Çalışma hayatınızdan etrafınızda tepkiyle karşılayan var mı?:**
 Evet, ailem Evet, Eşim Evet, çevre (komşu, akraba vs.) hayır, yok
- 28. İş ve aile hayatınızı birlikte yürütebiliyor musunuz:?**
 Evet, hiçbir sorun yaşamıyorum
 Hayır, ev işlerine yetişemiyorum
 Hayır, fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmam sorun oluyor
 Hayır, çocuklarım için sorun oluyor
- 29. Çalıştığınız için ev işleri için yardımcı alıyor musunuz:?**
 Evet Hayır

30. Erkek iş arkadaşlarınızın kadın çalışanlara bakış açısı nasıl:

- Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmalıdır
- Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadınlar sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı
- Ekonomik açıdan sıkıntı var ise kadın çalışmalıdır
- Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidirler
- Kadınların kendi tercihi karışılmaması gerektiğini düşünüyorum



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Sebahat YAĞCIOĞLU
Doğum Yeri ve Yılı : Beyşehir/ 1991
Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, İktisat Bölüm Mezun
Yüksek Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

1- İngilizce / A1-A2 Düzeyi

İş Denevimi :

1. Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Meslek Yüksekokulu 2014 Bahar Yarıyılı
- 2017 Güz Yarıyılı
2. Selçuk üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi 2018 Bahar Yarıyılı-
Devam etmekte

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar :

1. Uluslararası Katılımlı Sosyal Yaşam ve Kadın Sempozyumu; Toplumda Anne Ev İçi
İşlerde Temel Yapıt Olan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Serüveni