

**T.C**  
**MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI**  
**İKTİSADİ GELİŞME VE ULUSLARARASI İKTİSAT PROGRAMI**

**KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan**  
**TANAY DİLBER**

**Danışman**  
**Doç.Dr. M. HAKAN YALÇINKAYA**

**Manisa--2019**


	T.C. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu	FRYL-031
	YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI Tez Savunma Sınavı Tutanağı	Yayınlanma Tarihi	26/03/2018
		Revizyon No/Tarih	2/23/03/2018
		Sayfa	1/1

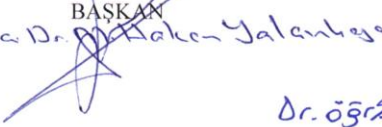
### TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI


Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 28.05.2019 tarih ve 18/17 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İktisat Anabilim Dalı İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Tanay DİLBER'in "KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ" konulu tezi incelenmiş ve aday 27.06.2019 tarihinde saat 10:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90. dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna  OY BİRLİĞİ   
DÜZELTME yapılmasına \*  OY ÇOKLUĞU   
RED edilmesine \*\*  ile karar verilmiştir.

ÜYE   
Dr. Öğr. Üyesi  
Ela Colpan Nart  
Evet Hayır

BAŞKAN  
Doç. Dr.  Hakan Yalancı

ÜYE   
Dr. Öğr. Üyesi Hayriye BAŞCINCAK

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

\* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

\*\* Bu halde adayın Enstitü ile ilişkisi kesilir.

Hazırlayan Enstitü Sekreteri	Onaylayan Enstitü Müdürü
---------------------------------	-----------------------------

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Kadın İstihdam ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

02.10.2017

Tanay Dilber

## ÖZET

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı OECD ülkelerine göre oldukça geride kalmaktadır. Bu durumun başlıca sebepleri Türkiye’de cinsiyet temelli bakış açısının hakim olması ve kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev içi düzenin sağlanması gerektiği anlayışıdır. Ev içi üretimin istihdama dahil olmaması, kadınların uyguladığı bu emeğin ücretsiz emek olarak nitelendirilmesine yol açmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını arttırmak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve projeler yürütülse de bir türlü istenilen duruma ulaşamamıştır.

Kadınların işgücüne piyasasına dâhil olması hem ekonomik kalkınmayı hem de ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Kazanç elde etmeye başlayan kadınların hem sosyal hem de ekonomik özgürlükleri artmaktadır.

Bu çalışmada 2000-2018 yılları arasında kadın istihdamın ekonomik büyüme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kadın istihdamı arttırıcı politikalar üzerinde durularak, kadınların istihdam piyasasında karşılaştıkları engellere değinilmiştir. Ekonometrik analiz olarak Var modeli kullanılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu’ndan elde ettiğimiz veriler ile kadın istihdama bütün yönleriyle değinilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ekonomik Büyüme, istihdam, işgücü,

## **ABSTRACT**

In Turkey, women's labor force participation rate remains well behind countries according to the OECD. The main reason for this situation is to prevail in Turkey and understanding of gender-based perspective of the woman's main task should be to provide child care and domestic order. The fact that domestic production is not included in the employment leads to the qualification of this labor practiced by women as free labor. various regulations and projects in order to increase female participation in the labor force in Turkey realized, could not be reached a satisfactory condition.

Women's involvement in the labor market affects both economic development and economic growth. Both social and economic freedoms of women who gain earnings are increasing.

In this study, the effect of female employment on economic growth was examined between 2000-2018. Women's employment-enhancing policies are emphasized and the barriers faced by women in the labor market are addressed. Var Model was used as econometric analysis. With the data we have obtained from the Turkey Statistical Institute has addressed all aspects of women's employment.

**Key Words:** Economic growth, employment, labor

## TEŐEKKÜR

Çalıőmamn her aőamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gosteren, kendisini tanımaktan Őeref duyduğum danıőmanım ve saygıdeğer hocam Sayın Doç. Dr. M. Hakan YALÇINKAYA'ya, manevi desteğini her zaman hissettiğim yol arkadaőım Merve ÇINAR'a, öğrenim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak her zaman destekleyen aileme yürekten teőekkür eder Őükranlarımı sunarım.

Tanay DİLBER

Manisa,2019

# İÇİNDEKİLER

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İSTİHDAM KAVRAMI VE KADIN İSTİHDAMA GENEL BİR BAKIŞ

GİRİŞ.....	1
1.1 İSTİHDAM KAVRAMI.....	3
1.1.1 İstihdam Yapısı.....	4
1.2 İSTİHDAM TEORİLERİ.....	5
1.2.1 Klasik İstihdam Teorisi ve Varsayımları.....	5
1.2.2 Keynesyen İstihdam Teorisi ve Varsayımları.....	7
1.2.3 Paracı (Monetarist) İstihdam Teorisi ve Varsayımları.....	9
1.2.4 Neo-Klasik İstihdam Teorisi.....	10
1.3 İSTİHDAM POLİTİKALARI.....	11
1.3.1 Aktif İstihdam Politikaları.....	11
1.3.2 Pasif İstihdam Politikaları.....	13
1.4 TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISI.....	13
1.5 SEÇİLMİŞ OECD ÜLKELERİNİN İSTİHDAM YAPISI.....	15
1.6 EKONOMİK BÜYÜME KAVRAMI.....	17
1.6.1 Ekonomi Büyüme Tanımı ve Ölçümü.....	17
1.6.2 Ekonomik Büyüme Belirleyen Faktörler.....	18
1.6.3 Büyüme Teorilerine Genel Bir Bakış.....	19
1.7 KADIN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIM.....	21
1.7.1 Sanayi Devrimi'nden önce Kadın İstihdam.....	22

1.7.2 Sanayi Devrimi'nden Sonra Kadın İstihdamı.....	22
1.7.3 İktisatta Kadın İstihdam Teorileri.....	24
1.7.3.1 İkili Rol Yaklaşımı.....	24
1.7.3.2 Neo-Klasik Okul Yaklaşımı.....	25
1.7.3.3 İşgücü Piyasası Yaklaşımı.....	25
1.7.3.4 Marksist Kuram.....	26
1.7.3.5 Feminist Yaklaşım.....	26
1.8 KADIN İŞGÜCÜ ÇEŞİTLERİ.....	27
1.8.1 Ev içi Üretim.....	27
1.8.2 Ücretli Kadın İşgücü.....	28
1.8.3 Kadın Girişimcilik.....	28
1.9 KADIN İSTİHDAMIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....	29
1.9.1. Cinsiyet Temelli Bakış Açısı.....	29
1.9.2 Cam Tavan Sendromu.....	30
1.9.3 Kraliçe Arı Sendromu.....	30
1.9.4 Mobing.....	31
1.9.5 Ücretsiz Aile İşçiliği.....	31

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMIN YAPISI VE EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.1 TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ.....	33
2.2 TÜRKİYE'DE İSTİHDAM İÇERİSİNDE KADININ YERİ.....	34
2.3. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI.....	35
2.3.1. Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı.....	38
2.3.2 Kadın İşgücü Ve Mesleklere Göre Dağılımı.....	40
2.3.3 Kadın İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	41
2.3.4 Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri.....	47
2.4 KAYIT DIŞI İSTİHDAM.....	49
2.5 TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMIN EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ.....	51
2.6 KADIN İSTİHDAMI ARTTIRMAYA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER VE PROJELER.....	53
2.6.1 Gece Çalışması, Yer Altında Ve Su Altında Çalışma.....	54



2.6.2 Analık Halinde Çalışma Ve Süt İzni .....	54
2.6.3 Eşit Davranma İlkesi .....	54
2.6.4 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması (CEDAW) .....	55
2.6.5 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları .....	56
2.6.6 Birleşmiş Milletler Tarafından Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar .....	57
2.6.7 Kadın Statüsü ve Genel Müdürlüğünün (KSGM) Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikaları.....	59
2.6.8 Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi .....	59
2.6.9 Medyada Kadın Temsili Projesi .....	60
2.6.10 Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü.....	60
2.6.11 Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi.....	60
2.6.12 “Evde Çocuk Bakımı” Projesi .....	61
2.6.13” Baba Beni Okula Gönder “ Projesi.....	61
2.6.14 “Annemin İşi Benim İşim” Projesi .....	61
2.6.15 Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi.....	62
2.6.16 Kadınlara Mikro Kredi Desteği .....	62

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### AMPİRİK LİTERATÜR VE SONUÇLAR

3.1 AMPİRİK LİTERATÜR .....	65
3.2 ZAMAN SERİLERİ ANALİZİ VE DURAĞANLIĞI .....	70
3.3 VEKTÖR OTOREGRESYON (VAR) ANALİZİ .....	71
3.4 AMPİRİK SONUÇLAR .....	72
3.4.1 Birim Kök Testleri .....	73
3.4.2 Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi (Johansen EşBütünleşme Testi).....	74
3.4.3 Granger Nedensellik Testi.....	75
3.4.4 Var Model Tahmini.....	77
3.4.5 Varyans Ayrıştırması ve Etki-Tepki Analizi .....	80
3.5 SONUÇ.....	83

## **SİMGE VE KISALTMALAR**

**CEDAW:** Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

**ÇSGM:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

**ESAM:** Ekonomik ve Sosyal Araştırma Merkezi

**GSYİH:** Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

**İLO:** Uluslararası Çalışma Örgütü

**KİKO:** Kadın İşgücüne Katılma Oranı

**KYOO:** Kadın Yükseköğretim Okullaşma Oranı

**KSGM:** Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü

**OECD:** Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

**SGK:** T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu

**TUİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**TİSK:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

**UNDP:** Birleşmiş Millet Kalkınma Programı

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 :İşgücü Piyasası İle İlgili Temel Göstergeler (2000-2018).....	14
Tablo 2: Türkiye’de Nüfusun Cinsiyete Göre Dağılımı (2018).....	34
Tablo 3:Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyet ve Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018) .....	36
Tablo 4:Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (2000-2017).....	39
Tablo 5:Kadın İstihdamın Yıllar ve Mesleklere Göre Dağılımı (2000-2018) (Bin Kişi).....	41
Tablo 6:Kadınların İşgücüne Katılımı Ve Eğitim Durumu (2000-2018).....	42
Tablo 7:Türkiye’de Kadın İşgücünün İşteki Durumu (2000-2018) (Bin Kişi).....	45
Tablo 8:Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018) (Bin Kişi).....	47
Tablo 9:Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (2000-2018) (Bin Kişi).....	50
Tablo 10:Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları.....	52
Tablo 11: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları .....	73
Tablo 12: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi .....	74
Tablo 13: Eş bütünleşme Testi Sonuç Tablosu.....	75
Tablo 14:Granger Nedensellik Testi .....	76
Tablo 15:VAR Model Tahmini Sonuçları.....	77
Tablo 16: AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri .....	78
Tablo 17: Oto korelasyon - LM Testi Sonuçları.....	79
Tablo 18: Normal Dağılım Testi Sonuçları .....	79
Tablo 19: Varyans Ayrıştırma Sonuçları.....	80

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Keynesyen Ekonomide İstihdam Düzeyini Belirleyen Faktörler .....	8
Şekil 2: Aktif İstihdam Politikası Araçları .....	12
Şekil 3: Ekonomik Büyümeyi Belirleyen Faktörler .....	18
Şekil 4: Modelde Yer Alan Değişkenlerin Grafiği .....	72
Şekil 5: AR Karakteristik Polinomunun Kökleri .....	78
Şekil 6: Etki-Tepki Analizi Sonuçları .....	82



## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Klasik İstihdam Teorisinde Emek Dengesi .....	6
Grafik 2: Keynesyen İstihdam Teorisinde Emek Dengesi .....	9
Grafik 3:Seçilmiş OECD Ülkelerinde İstihdam Oranı.....	16
Grafik 4: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....	37
Grafik 5: OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (Total) .....	38
Grafik 6:Türkiye’de Sektörlere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları .....	40
Grafik 7: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018) .....	44
Grafik 8: Türkiye’de Tarım ve Tarım Dışı Kadın İstihdam (2000-2018) .....	46
Grafik 9: Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018).....	48



## EKLER LİSTESİ

EK 1 : Modelde Yer alan Değişkenlerin Grafiği .....	97
EK 2: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları .....	98
EK 3:Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi .....	99
EK 4:Eş bütünleşme Testi Sonuç Tablosu .....	101
EK 5:Granger Nedensellik Testi.....	101
EK 6:VAR Model Tahmini Sonuçları.....	102
EK 7:AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri .....	103
EK 8:AR Karakteristik Polinomunun Kökleri.....	105
EK 9:Oto korelasyon - LM Testi Sonuçları .....	106
EK 10:Normal Dağılım Testi Sonuçları.....	106
EK 11:Varyans Ayrıştırma Sonuçları .....	107
EK 12:Etki-Tepki Analizi Sonuçları.....	108

## GİRİŞ

Ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından kadar ne önemli olsa da tek başına yeterli değildir. Gerçekleşen ekonomik büyüme ve kalkınmanın bir işgücü yaratarak istihdamı da artırması sonucu refah seyisi ile birlikte ekonomik gelişmişlik tam anlamıyla gerçekleşecektir. Bu amaçla üretim faktörlerinin en önemli unsuru olan işgücüne katılım ve kadınların üretime katılması çok önemlidir.

Günümüz ekonomilerinde kadının işgücüne katılım oranı oldukça önem taşımaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları diğer ülkelere göre fazla olup, bu durum gelişmiş ülke olarak nitelendirilmenin en önemli unsurudur.

Ancak kadınların işgücüne katılımı sadece gelişmiş ülkelerle sınırlı kalmakla beraber dünya geneline yayılamamış, özellikle Türkiye’de bu oran diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bir hayli düşük kalmaktadır. Cumhuriyet’in ilanından sonra işgücü piyasasında daha aktif bir şekilde rol alan kadınlar, zamanla işgücü içerisindeki konumu koruyamamıştır. Bu durumun başlıca sebepleri, kadının yedek işgücü olarak görülmesi, emeğinin ucuz emek olarak nitelendirilmesi, düşük eğitim seviyesine sahip olması, cinsiyet temelli bakış açısı, çocuk bakımı ve ev içi yönetim gibi sorumluluklarının bulunmasından dolayı işgücü piyasasında ikincil planda kalmışlardır. Oysa kadının istihdamı ülkelerin gelişmişlik göstergeleri arasında çok önem arz ettiğinden tüm dünya da bu amacı gerçekleştirecek politikalar geliştirilmekte ve uygulamaya konulmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde istihdam kavramına istihdam çeşitlerine, istihdam ile ortaya atılan teorilere, büyüme kavramı ve büyüme teorilerine ayrıntılı bir şekilde değinerek, kadın istihdamının önündeki engeller, kadın istihdamı arttırmaya yönelik aktif ve pasif politikalar üzerinde durulacaktır.

İkinci bölümde Türkiye’de 2000-2018 yılları arası kadın istihdamının yapısı incelenerek kadın istihdamının hangi sektörlerde daha yoğun olarak kullanıldığı, kadınların işteki durumları, kadınların istihdama neden dahil olamadıkları, kayıt dışı

istihdam ve istihdam eden kadınların eğitim durumları anlatılacaktır. Ayrıca Türkiye’de ve uluslararası platformda kadınların hakların güvence altına yasal düzenlemeler ve projeler üzerinde durulacaktır.

Üçüncü bölümde çalışmanın ekonometri analizi yapılarak , modelde kullanılan değişkenlerin durağan olduğu ispatlanarak kadınların işgücüne katılımı ve kadın yükseköğretim okullaşma arasında tek yönlü bir nedensellik olduğu belirtilmiştir. GSYİH ile kadınların işgücüne katılımı arasında bir nedensellik bulunamamıştır. Fakat kadınların yükseköğretim okullaşma oranının artması aynı zamanda ekonomik büyümeyi beraberinde getirdiği için bu iki değişken arasında nedensellik ilişkisi olduğunu net bir şekilde ispatlanmıştır.





## BİRİNCİ BÖLÜM

### İSTİHDAM KAVRAMI VE KADIN İSTİHDAMA GENEL BİR BAKIŞ

Ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın olmazsa olmaz taşı emek faktörü yani insandır. Emek faktörü, insan geçimini sağlayabilmesi için fiziki ve fikri verdiği çabadır (Karakayalı,2007: 257). Belirli bir emek sonrası elde edilen para, ücret olarak adlandırılmaktadır. Bir mal veya hizmetin üretilmesinden tüketiciye geçen son aşamaya kadar ortaya koyduğu fiziki ve fikri emek ücrete tabi olmaktadır. Dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğunu erkek nüfusu oluşturmaktadır. Bu nedenle erkek işgücünün, kadın işgücünden fazla olduğu inkar edilemez bir gerçektir. Kadın işgücünün, ekonomi içerisindeki bu konumu beraberinde toplumsal, kültürel, sosyal ve siyasal alanlar da geri kalmasını beraberinde getirmektedir.

18.yüzyılın sonlarında başlayan Sanayi Devrimi ve bilim alanındaki köklü değişimler kadının toplum içerisindeki rolünü önemli ölçüde değiştirmiştir. Özellikle II.Dünya savaşı sonrası azalan erkek istihdamı, ucuz işgücüne ihtiyaç duyulmasına neden olmuş ve kadınların ekonomi içerisindeki payını arttırmıştır (Gözener, 2012). 20.yüzyılın sonlarına doğru küreselleşmenin getirdiği etkiyle beraber işgücü piyasasındaki artış ve esnek kadın işgücünü önemli ölçüde etkilemiştir.(Faruk, 2001)

Bu çalışmada istihdam kavramı ve çeşitleri, istihdam teorileri, istihdamı arttırmaya yönelik politikalar açıklanacak, Türkiye ve OECD ülkelerinde istihdamın genel düzeyi incelenecektir.

#### 1.1 İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam kelimesinin kökeni Arapça X Dm kökünden gelen İstixdam yani “Hizmet etme, hizmet ettirme” sözcüğünden gelmektedir. Ulusal bir ekonomide, mal ve hizmet üretmek için çalışan nüfusun tamamı istihdam olarak adlandırılmaktadır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler açısından önemli bir kavram olan istihdam sürdürülebilir ekonomik kalkınma, yüksek refah seviyesi ve ekonomik büyüme açısından oldukça önemli bir olgudur.

İstihdam geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır. Geniş anlamda istihdam üretim faktörlerinin bir yıllık dönem içerisindeki kullanılma derecesini göstermektedir. Dar anlamda istihdam, üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörünün kullanılmasıdır.

Ekonomistler, istihdam kavramını tam, eksik ve aşırı istihdam olmak üzere üç şekilde incelemektedirler (Karakayalı, 2005: 12). Tam istihdam, üretim faktörlerinden emek, sermaye doğal kaynaklar ve girişimcinin ülkenin teknolojik düzeyine göre verimli bir şekilde kullanılmasıdır. “Tam istihdam milli gelir düzeyi” olarak da tanımlanan bu durum bütün üretim faktörlerinden faydalanıp, mevcut işgücünün tamamından yararlanılmasını ifade etmektedir (Parasız, 1998:112).

Eksik İstihdam kavramı ise üretim faktörlerinin eksik bir şekilde kullanıldığı, çalışmasına herhangi bir engel olmayan işgücünün çalışmaması ya da kapasitenin altında çalışıyor olması durumudur (Kasnakoğlu, 2001:63).

Üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanıldığı ve işgücünün tamamının aktif olduğu bir ekonomide yine de işgücüne karşı oluşan bir talep fazlalığı varsa bu durum Aşırı İstihdam olarak tanımlanmaktadır. Üretilen mal ve hizmetler toplam talebi karşılamadığı için daha fazla üretim ögesi talep edilir (Karakayalı, 2005: 35).

### **1.1.1 İstihdam Yapısı**

Bir ülkede belli bir ücret karşılığı emek ortaya koyan (15-65) ile iş arayanların yani işsizlerin toplamına işgücü (iktisaden faal olan nüfus) denilmektedir. İşgücünün, çalışma çağındaki nüfusa oranı ”işgücüne katılım oranı “ oranı olarak tanımlanır.

İşgücünü belirleyen faktörlerin başında aktif nüfus, , aktif nüfusun yapısı yani cinsiyet ve mesleklere göre dağılımı, eğitim, göç miktarı gelmektedir. Çalışma çağında olup, iş aramayanlar, ev hanımları, öğrenciler, bedelli ve zihinsel engeli yüzünden iş aramayanlar, ev hanımları, mahkumlar, mirasyediciler, işgücüne dahil değildir.

İşgücü arzı, farklı seviyelerde bilgi ve yeteneğe sahip bireylerin içinde bulunduğu topluluktur. Doktor, avukat, itfaiye görevlisi, polis memur ve daha yüzlerce farklı iş kolu bu topluluğa dahildir.

İşgücü arzına karşılık oluşan işgücü talebi, işgücü piyasasını oluşturmaktadır. Türkiye işgücü piyasasının büyük bir çoğunluğu tarım daha sonra hizmetler ve son olarak ta sanayi oluşturmaktadır.

## 1.2 İSTİHDAM TEORİLERİ

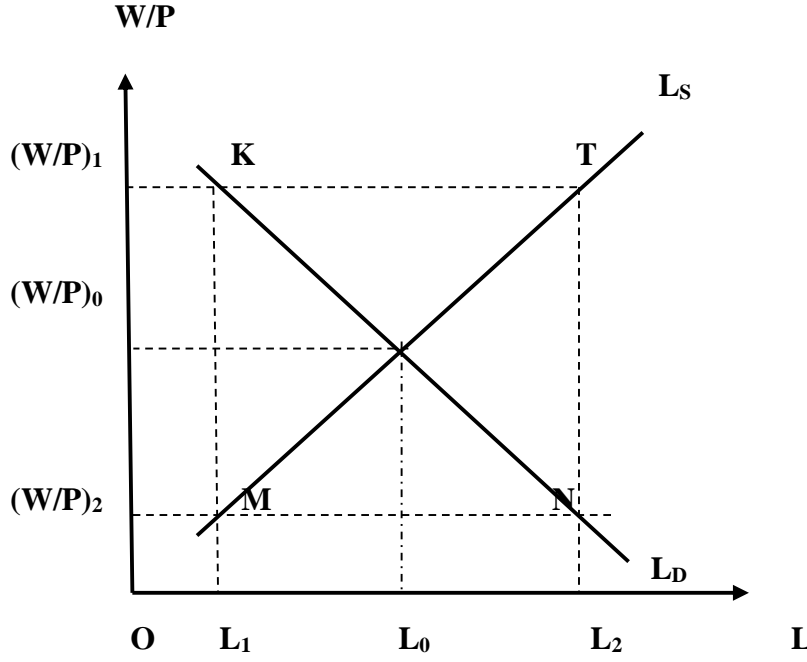
İstihdam teorileri genel olarak Klasik Yaklaşım, Keynesyen istihdam politikası ve Monetarist istihdam politikası olarak 3 ayrı başlıkta incelenmektedir.

### 1.2.1 Klasik İstihdam Teorisi ve Varsayımları

Klasik ve Neo-Klasik iktisat varsayımlarının hakim olduğu 17.ve 18. yüzyılda sermaye, toprak, doğal kaynaklar, emek ve girişimci gibi bütün üretim faktörlerinin milli servetin gelişmesine katkı sağladığı kabuk edilmektedir. Klasiklere göre servet, her türlü üretim faktöründen sağlanmaktadır (Bocutoğlu, 2005:75). Klasik İstihdam teorisinde, fiyatlar esnek olup emek piyasasındaki arz ve talebi, istihdam düzeyi ve reel ücretler belirlemektedir. Klasikler, emek piyasasında meydana gelen bir arz ve talep fazlası durumunda, devletin ekonomi üzerindeki müdahalesinin minimum olması gerektiğini, ekonominin içinde bulunan mekanizma (Görünmez El) sayesinde ekonominin her zaman tam istihdam denge seviyesine ulaşacağını savunmaktadırlar. Bu nedenle, tam istihdam denge seviyesine ulaşmak ve enflasyon, deflasyon gibi fiyatlar genel düzeyini etkileyen hareketlerden kurtulmak için devletin ekonomiye karışmaması gerektiğini belirtmektedirler.

Klasik kurama göre ekonominin tam istihdam denge seviyesine ulaşabilmesi için emek arzı ve emek talebi faktörlerinin dengede olması gerekmektedir. Emek arzı, ücretlerin değişken olduğu bir ekonomide toplam nüfus içindeki emekçilerin çalışmaya razı oldukları süredir ve ücretin artan bir fonksiyonudur. Emek talebi ise, işverenlerin ne kadar emek talep ettiğini gösteren reel ücretin azalan bir fonksiyonudur.(Karakayalı, 2005,318).

### Grafik 1: Klasik İstihdam Teorisinde Emek Dengesi



**Kaynak:** Karakayalı, 2005:260

Klasik istihdam teorisine göre, emek piyasasındaki bu denge hem “kararlı denge” hem de “tam istihdam dengesi” olarak tanımlanmaktadır. Yukarıda görüldüğü gibi reel ücretlerde meydana gelen bir artış,  $(W/P)_1$  emek arzının, emek talebinden büyük olmasına ( $L_S > L_D$ ) neden olacak ve otomatikman bir arz fazlası (KT) doğacaktır. Bu durum nominal ücreti düşürecek ve tekrar  $(W/P)_0$  reel ücret düzeyinde denge sağlanacaktır.

Reel ücretin düşmesi durumunda ise  $(W/P)_2$  piyasada talep fazlası (MN) oluşacak ve nominal ücretin yükselmesine neden olacaktır. Nominal ücretteki bu artış, reel ücreti artırıp piyasanın tekrar arz ve talep ( $L_S = L_D$ ) dengesine ulaşmasına sağlayacaktır.

Klasikler, ekonomideki mevcut işgücünün ne kadar büyük bir çoğunluğu kullanılsa da emek talebindeki meydana gelebilecek dalgalanmaların az da olsa bir işsizliğe sebep olacağını açıklamaktadırlar. Bu işsizlik, doğal işsizlik oranı olarak adlandırılmaktadır. Doğal işsizlik, tam istihdam düzeyinde friksiyonel ve yapısal işsizliğin toplamından oluşur (Yıldırım ve Diğerleri, 2010: 363).

Friksiyonel işsizlik, ekonomi tam istihdam denge noktasında iken işgücü piyasalarında meydana gelen hareketlilikten kaynaklanmaktadır. Yani, İşgücüne yeni

dahil olan veya mevcut işgücünü bırakıp daha iyi bir ücret düzeyinde iş arayanlar bu işsizlik türüne dahildir. Ekonominin yapısında meydana gelen değişiklikler işsizliğe yol açabilir. Emek talebinin de etkileyen bu değişimler yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Özellikle emek yoğun teknolojiden, sermaye yoğun teknoloji sürecine geçiş ve teknolojik gelişmeler sonucunda tarım sektöründen, sanayi ve hizmet sektörüne kayan işgücü yapısal işsizliği arttırmaktadır (Kanca, 2012:3).

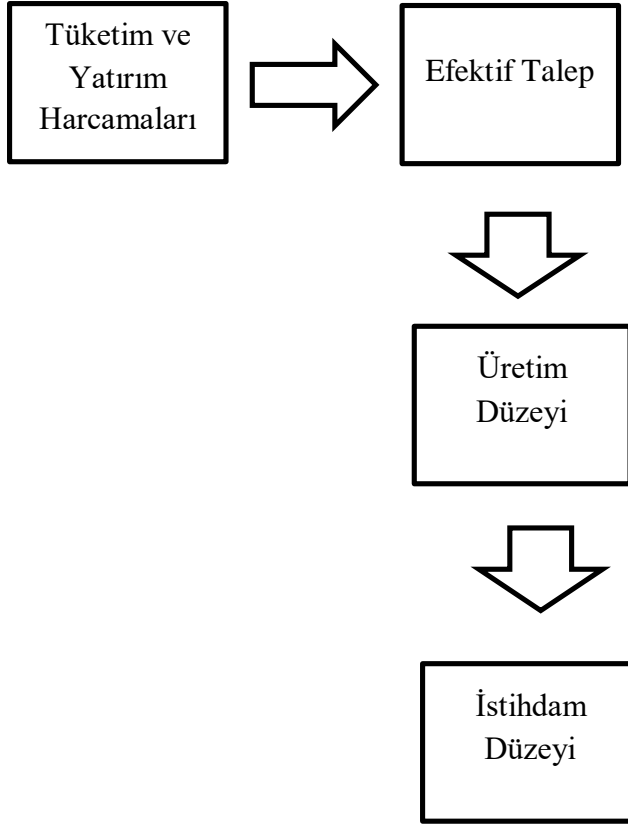
### **1.2.2 Keynesyen İstihdam Teorisi ve Varsayımları**

I.Dünya Savaşı'nın bitimine kadar ekonomide klasik sistemin varsayımları geçerli olmakla beraber ekonomide meydana gelen dalgalanmaların "görünmez el" ile ortadan kalkacağı inancı hakim olmaktaydı. Ancak 1929 Büyük Buhran sonrası daralan ekonomi, azalan üretim ve artan işsizlik çeşitli sorunlar ortaya çıkarmıştır. Özellikle artan işsizlik, Klasik İstihdam Teorisi varsayımları üzerinde şüphe uyandırmaya başlamıştır. Bu dönemden itibaren Keynesyen Teori ekonominin dönüm noktası olmuştur (Bleaney, 1985:2).

Keynesyen Teori, klasik sistemin aksine ekonomiyi tam istihdam denge seviyesine getirecek bir mekanizmanın olmadığını ve tam istihdam dengesinin devlet müdahalesi ile gerçekleşeceğini ileri sürmektedir. Bu müdahale maliye veya para politikaları aracılığıyla gerçekleşmektedir. Ayrıca Keynesyenler, enflasyonist ortamın bulunduğu bir ekonomide eksik istihdam koşullarında da denge sağlanacağını öne sürmüştür. Bu durum "eksik istihdam dengesi ekonomisi" olarak da tanımlanmaktadır (Felderer ve Homburg,1987:17).

Keynesyenler, Klasiklerin fiyat ve ücretlerin tam esnek olduğu varsayımını şiddetle reddetmişlerdir. Ücret ve fiyatların esnek olması halinde, işsizliğin azalmayacağını, işsizliğin temel nedeninin efektif talebin yetersiz oluşundan kaynaklandığını ve bunun sonucu olarak da üretim hacmi ve istihdam seviyesinin azaldığını vurgulamışlardır. Keynes, efektif talep ile eksik istihdamda dengeye ulaşılabileceğini tüketim ve yatırım fonksiyonu ile açıklamaktadır (Stewart,1986,s.68).

### Şekil 1: Keynesyen Ekonomide İstihdam Düzeyini Belirleyen Faktörler



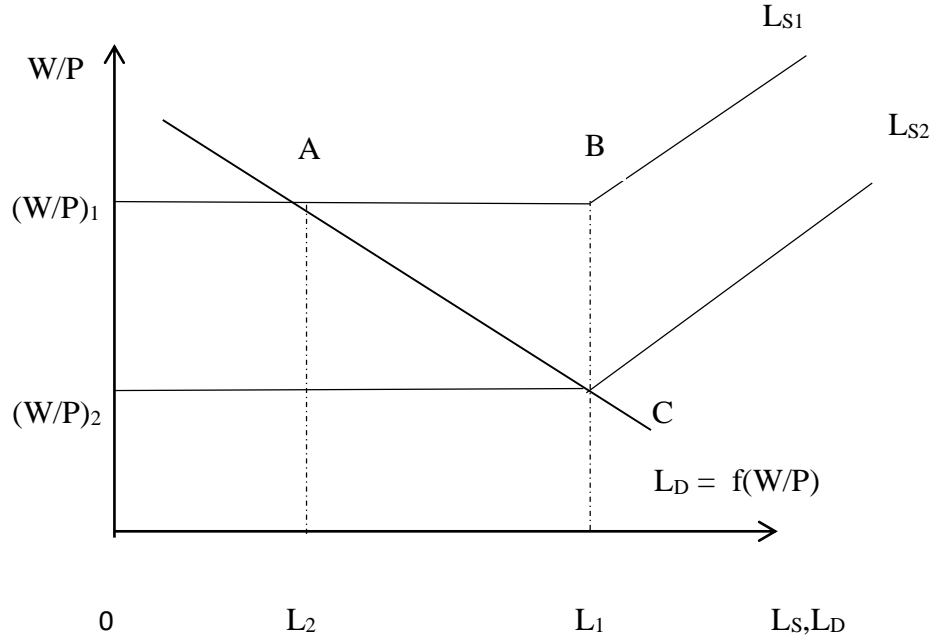
**Kaynak:** Gregory Mankiw, N, , 2010:323

Tüketim ve yatırım harcamalarındaki artış, geliri arttırmaktadır. Gelir arttığında, toplam talep artar. Buna bağlı olarak, üretim hacmi genişler ve istihdam artmaktadır.

Klasikler, faiz oranının tasarrufa bağlı olduğunu savunsalar da Keynesyen Teori bu görüşü reddedip, tasarrufun gelirin bir fonksiyonu olduğu belirtmektedir. Keynes'e göre faiz oranındaki düşüşün nedeni, halkın belirli bir noktadan sonra varlıklarını para şeklinde tutup, tasarruf yapmasıdır. Keynesyen Teoriye göre faiz oranında meydana gelecek değişimler yatırım ve tasarruf dengesini etkilemez (Kökseltan ve Fisünoğlu, 2009:41).

Keynesyen Teori'nin emek talebi konusundaki çözümlemesi Klasik kuramdan farklı değildir. Keynesyenler de emek talebinin, reel ücretlerin azalan bir fonksiyonu olduğu kabul etmiştir.

**Grafik 2: Keynesyen İstihdam Teorisinde Emek Dengesi**



**Kaynak:** Karakayalı, 2005:240

Toplam talep ve toplam arz arasındaki farkın fiyatlar üzerinde değil, milli gelir üzerinde bir etkisi görülmektedir. Üretimdeki değişim ekonomiyi denge seviyesine getirmektedir. Arz fazlası olan bir ekonomide üretim ve milli gelir azalacaktır. Bunun sonucunda, toplam arzdaki azalı, toplam talepteki azalışın fazla olacak ve ekonomi dengeye noktasına ulaşacaktır (Savaş, 2000: 775).

### 1.2.3 Paracı (Monetarist) İstihdam Teorisi ve Varsayımları

1940'lı ve 1950'li yıllar gerek sanayi ülkelerindeki milli gelir artışı, gerekse hükümetlerin uyguladığı maliye ve para politikaları sonrası gelişen ekonomi ile birlikte Keynesyen Teori ve varsayımlarının en başarılı olduğu dönemdir. Ancak 1960'lı yılların başında başlayan stagflasyon olgusu, artan işsizlik ve enflasyon Keynesyen teorinin politikaları ile çözülememiş ve daha da şiddetlenmiştir. Parasalcı akımın ortaya

çıkmasına önemli katkı sağlayan Milton Friedman'ın Paracı miktar kuramı , hem ekonomik hemde teorik bir çok tartışmanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Friedman'a göre toplam talebi belirleyen temel unsur para arzındaki değişimdir. Para arzındaki değişim beraberinde, istihdam, üretim ve fiyatları belirlemektedir (Savaş, 2007,99).

.Ekonomik istikrarsızlığın hükümetin uyguladığı maliye ve para politikalarından kaynakladığını savunan Friedman, devletin ekonomiye müdahalesinin kısıtlı olması gerektiğini ve bu müdahalenin ancak ve ancak istikrarlı bir para politikası aracılığıyla olması gerektiğini belirtmektedir.

Keynesyen Teori'ye göre para ve maliye politikaları ile efektif talebi etkilemenin mümkün olabileceğinin söylemiştik. Ancak Friedman, para arzında meydana gelebilecek bir artışın, kısa dönemde bir enflasyona yol açacağını, bu enflasyonla beraber üretim ve istihdam düzeyinin yükselebileceğini belirtmektedir (Aktan, 2010:169).

. Friedman'da Keynes Kuram gibi ekonominin eksik istihdam seviyesinde dengeye gelebileceği tezini savunmuştur .Kısacası her üretim düzeyinde az da olsa bir işsizlik vardır .Friedman bu işsizliğe doğal işsizlik adını vermiştir (Kılıçbay, 1999: 59).

Sonuç olarak Parasalcı kuram, para arzında meydana gelebilecek bir artışın, ekonomik büyüme ve fiyat istikrarı üzerinde etkisinin büyük olduğunu belirterek, Klasik Miktar Kuramının geliştirerek yorumlanmış biçimidir.

#### **1.2.4 Neo-Klasik İstihdam Teorisi**

Neo-Klasik istihdam teorisi temelini, paracı makro istihdam teorisinden almaktadır.1970'li yıllarda paracı istihdam teorisi görüşlerinden ayrılma da, enflasyon analizin de paracı teori ile görüşleri aynı kalmaya devam etmiştir. Neo-klasik teorinin, en önemli varsayımı rasyonel beklentiler hipotezidir.

Rasyonel beklentiler hipotezi, gelecekle ilgili kararlarken alırken bu kararların bugünkü davranışları şekillendiren en önemli etken olduğu kabul etmektedir. Örneğin; istihdam oranını belirleyen en önemli faktörün, emek arzında meydana gelen artış veya azalışlar olduğu kabul edilirse, gelecekteki istihdam oranını tahmin ederken, istihdam oranları ile ilgili elde bulunan bütün mevcut bilgileri etkin bir şekilde kullanılması gerektiğini belirtmektedir (Bocutoğlu,2012:313).

Neo-klasik istihdam teorisi, işgücü piyasasındaki dalgalanmaları, ekonomik karar birimlerinde yapılan hatalar ile ilişkilendirmişlerdir. Yapılan bu hataların temel nedeni



ise elde bulunan mevcut bilginin yetersizliğidir (Bocutoğlu, 2013: 231). Üretim ve istihdamı arttırmak ancak toplam arz politikaları ile gerçekleşmektedir. Ayrıca, Neo-Klasik teori, iradi dışı işsizliğin piyasanın kendi kendini temizlemesi sonucu ortadan kalkacağını savunmaktadır.

### **1.3 İSTİHDAM POLİTİKALARI**

Sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesi için istihdam, ekonomiler için anahtar kavramdır. Genel olarak baktığımızda, istihdamın artırılması ve işsizliğin önüne geçmek için geçmişten bugüne makro ekonomik politikalara başvurulmuş, ancak zamanla bu politikalar etkisini tek başına bir çözüm olmaktan çıkmıştır. İstihdam politikaları iki ana başlıkta aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki şekilde incelemektedir.

Pasif istihdam politikası, istihdama dolaylı yoldan müdahale eden yani, emek piyasası içinde belirli bir zaman zarfı içerisinde işsiz kalan işçilere gelir sağlayarak emek piyasasından kopmamalarını sağlamaktadır (Koray, 1992: 81).

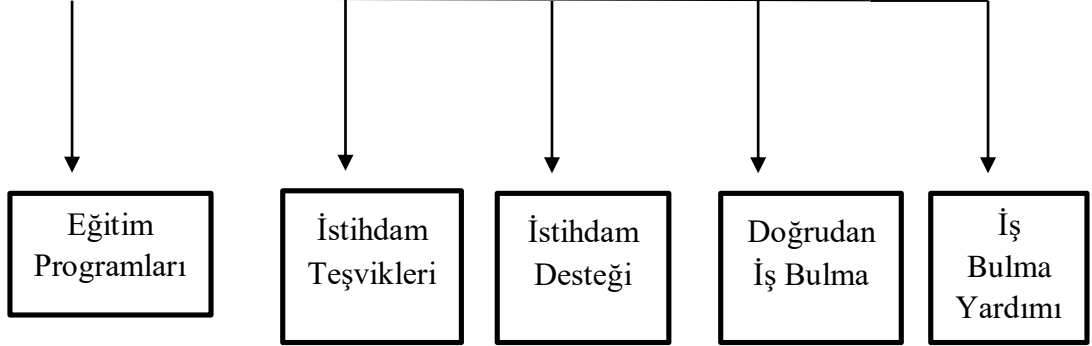
Aktif istihdam politikası, işçilerin bir işe yerleştirilmesi ve istihdamın arttırabilmek için doğrudan yapılan bir müdahale olarak adlandırılmaktadır. Bu müdahaleler yasal ve kurumsal olup, öncelikli kitleleri genç, kadın, engelli işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları zayıf olan kitlelerdir.

#### **1.3.1 Aktif İstihdam Politikaları**

Aktif istihdam politikası, mesleki eğitim programları ve sübvansiyon istihdam politikası aracılığıyla girişimcileri teşvik edip işsizliği azaltmak ve mevcut istihdamı arttırmaya yönelik politikalarlardır. Bu politikalar uzun zamandır işsiz olan ve çeşitli nedenlerden dolayı işgücüne dahil olamayan genç, kadın, göçmenler ve engelli kitlelere öncelik tanımaktadır.

İŞKUR'un yürüttüğü aktif istihdam politikaları, uzun süreli işsizliği ortadan kaldırmak için bir hayli önem taşımaktadır. Çeşitli nedenlerden dolayı işgücü piyasasına dahil olamayan kitleleri, emek piyasasına tekrar geri döndürebilmek için düzenledikleri teşvik programları, iş ve mesleki danışmanlık hizmetleri ve işgücü kursları istihdamı arttırmaktadır. (Işığışok ve Emirgil,215-217).

## Şekil 2: Aktif İstihdam Politikası Araçları



**Kaynak:** Koç, 2014:10

Aktif istihdam politikası araçları eğitim programları, istihdam teşvikleri, istihdam desteği, doğrudan iş bulma ve iş bulma yardımı başlıkları altında 5 şekilde incelenmektedir.

**Eğitim programları**, işgücü piyasası için gerekli olan yetenek ve sorumluluklara sahip olunmasına yönelik, kişilerin mesleki becerilerini geliştiren bir eğitim programıdır.(Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 2018: 485). Emek talebinin yoğun olduğu sektörler tespit edilip, bu programlar dahilinde işsiz kesimin çağımızın teknolojik değişimine ayak uydurmasını kolaylaştırmak adına kurslar düzenleyip, işgücü piyasasına dahil olmasını kolaylaşmaktadır.

**İstihdam teşvikleri**, istihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak için işsizlere ödenen teşviklerdir. Bu teşvikler, Genç ve kadın istihdama yönelik teşvikler, engelli istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler, girişimci ve yatırımcıları desteklemeye yönelik teşvikler ve işsiz olan bireylerin işsizlik ödeneği olarak aldıkları teşvikler olarak 4 ana başlık altında incelenmektedir ( Kapar, 2006: 341).

**İstihdam desteği**, işgücü piyasası içinde düşük verimlilik ile çalışan işçilere, mesleki eğitim programları vererek hem verimliliğini arttırıp aynı zamanda istihdam düzeyinin devamını sağlayarak, kendilerinin geliştirmelerine olanak sağlamaktadır.(Koray,1992:81).

**Doğrudan İş bulma**, uzun zamandır işsiz olan kesimin, kamu ve kar amacı gütmeyen kurumlar çerçevesinde, toplum yararına olan işlerde geçici olarak istihdam edilmesidir.

**İş Bulma Yardımı**, temel amacı emek arzı ve talebini dengeye getirmek olan bu programlar emek piyasası dahil olmayan bireylere mesleki eğitim programları ile destek

olup, işgücü piyasası içindeki sektörler hakkında bilgilendirme yaparak ve iş görüşmesi teknikleri hakkında katkı sağlayıp bireylerin işgücüne katılımını arttırmaktadır.

### 1.3.2 Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları emek piyasasına doğrudan müdahale edip istihdamı arttırmaktan ziyade işgücü piyasası içindeki işsizlere maddi destek sağlayarak, bireyin hem sosyal hem de toplumsal yapı içindeki rolünü arttırmaktadır. Pasif istihdam politikaları, kendi iradesi dışında işini kaybeden veya iş bulamayan bireylere gelir desteği sağlayarak satın alma gücünü korumalarına yardımcı olmaktadır (Varçın, 2004: 10).

20.yüzyıla kadar işsizliğin önüne geçmek ve istihdam düzeyini arttırmak için aktif politikalar tercih edilse de, günümüzde aktif ve pasif politikaların birbirini tamamladığı ve işsizliği önüne geçip, istihdam düzeyini arttırdığı görülmektedir.

Pasif istihdam politikaları çerçevesinde yürütülen programlardan bazıları işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ücret garanti fonu ve işsizlik yardımındır.

**İşsizlik sigortası**, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi iradesi dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur (İŞKUR, E.T.29.01.2019).

**İşsizlik yardımı**, işsizlere finanse edilen yardım tamamen kamu tarafından sağlanır. Ayrıca, işsizlerin bu programdan yararlanabilmesi için herhangi bir prim ödeme zorunluluğu yoktur.

**Kıdem tazminatı**, belirli bir süre çalışıp, minimum çalışma süresini doldurmuş olan işçinin, birikmiş emek ve yıpranmasının sonucunda aldığı ücrettir. (Kerim,2003:241).

**Ücret garanti fonu**, İşverenlerin, iflas, iflas erteleme ve konkordato gibi nedenlerden dolayı işçilere ücret ödeyememesi halinde, işçilerin ekonomik sıkıntıya düşmesini önlemek amacıyla oluşturulmuş bir programdır (Görücü, 2009: 95).

## 1.4 TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN YAPISI

1970'li yıllarda gerçekleşen petrol krizi, siyasi iktidarsızlık ve döviz kısıtlılığı sonrası yaşanan stagflasyon, birçok soruna da beraberinde getirmiştir. Vergi oranlarındaki değişimler, ticaret hadlerindeki bozulmalar, verimlilikteki azalma ve faiz oranlarındaki artış işsizliği arttırmakla beraber bu faktörlerden bazıları işsizliği tek başına açıklamaya yetmemiştir (Takım, 2017: 285).

İşsizliğe neden olan en önemli sorunun istihdam politikaları olduğu; işsizliğin ancak ve ancak emek piyasasındaki düzenlemeler sonucunda ortadan kalkacağı şiddetle savunulmaktadır.

1980’li yılların sonuna doğru artan rekabet ve küreselleşme ile birlikte Türkiye ekonomisi kapalı ekonomi modelinden çıkarak, dış piyasaya açık bir ekonomi haline gelmiştir. Dış piyasaya açık ekonomi, tarım sektöründen, sanayi sektörüne geçişin zeminini hazırlamıştır. Döviz girişi tamamı ile serbest bırakılmış, kambiyo sistemi 1984 yılında alınan kararlarla yeniden düzenlenmiştir. İthal ikamesine dayalı politika, yerini ihracata dayalı bir politikaya bırakmıştır. (Karakayalı ve Diğerleri, 2016: 119).

**Tablo 1 :İşgücü Piyasası İle İlgili Temel Göstergeler (2000-2018)**

Yıllar	15 ve Daha Yukarı Yaş (Bin Kişi)	İşgücü (bin Kişi)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam (Bin Kişi)	İşsiz (Bin Kişi)	İşsizlik Oranı
2000	46.211	23.078	49,9	21.581	1.497	6,5
2001	47.158	23.491	49,8	21.524	1.967	8,4
2002	48.041	23.818	49,6	21.354	2.464	10,3
2003	48.912	23.640	48,3	21.147	2.493	10,5
2004	47.544	22.016	46,3	19.632	2.385	10,8
2005	48.358	22.454	46,4	20.066	2.388	10,6
2006	49.174	22.751	46,3	20.423	2.328	10,2
2007	49.994	23.114	46,2	20.738	2.377	10,3
2008	50.772	23.805	46,9	21.194	2.611	11,0
2009	51.686	24.748	47,9	21.277	3.471	14,0
2010	52.541	25.641	48,8	22.594	3.046	11,9
2011	53.593	26.725	49,9	24.110	2.615	9,8
2012	54.724	27.339	50,0	24.821	2.518	9,2
2013	55.608	28.271	50,8	25.524	2.747	9,7
2014	56.986	28.786	50,9	25.933	2.853	9,9
2015	57.854	29.678	51,3	26.621	3.057	10,3
2016	58.720	30.535	52,0	27.205	3.330	10,9
2017	60.148	31.932	53,1	28.645	3.287	10,3
2018	60.841	32.658	53,7	28.870	3.788	11,6

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Tablo 1’de görüldüğü gibi 2000-2001 yılları arasında Türkiye’nin işsizlik oranı birçok Avrupa ülkesinden düşüktür. Ancak 2008 Küresel Finans kriz sonrası bu durum tam tersine dönüşmüştür. Reel sektöre sığınan ve küresel bir ekonomik daralma sürecini başlatan kriz, işgücü piyasalarını önemli derece de etkilemiş ve istihdam oranlarını düşürmüştür. 2007 ‘de % 10,3 olan işsizlik oranı, 2008 yılında %11,0, 2009 yılında ise %

14'lere kadar ulaşmıştır. Toplam talepte meydana gelen azalma, birçok işçinin işsiz kalmasına neden olmuştur.. 2008 yılında 2.611 olan işsiz sayısı 2009 yılının sonunda 3.471 olmuştur.

2010 yılında 52.541 milyon olan faal nüfus, 2011 yılında 53.593 olarak, 2010 yılında %48,8 olan istihdama katılma oranı 2011 yılında % 0.01 artarak %49,9 a ulaşmıştır. 2010 'da % 11,9 olan işsizlik oranı, 2011 'de % 9,8'e düşmüştür.

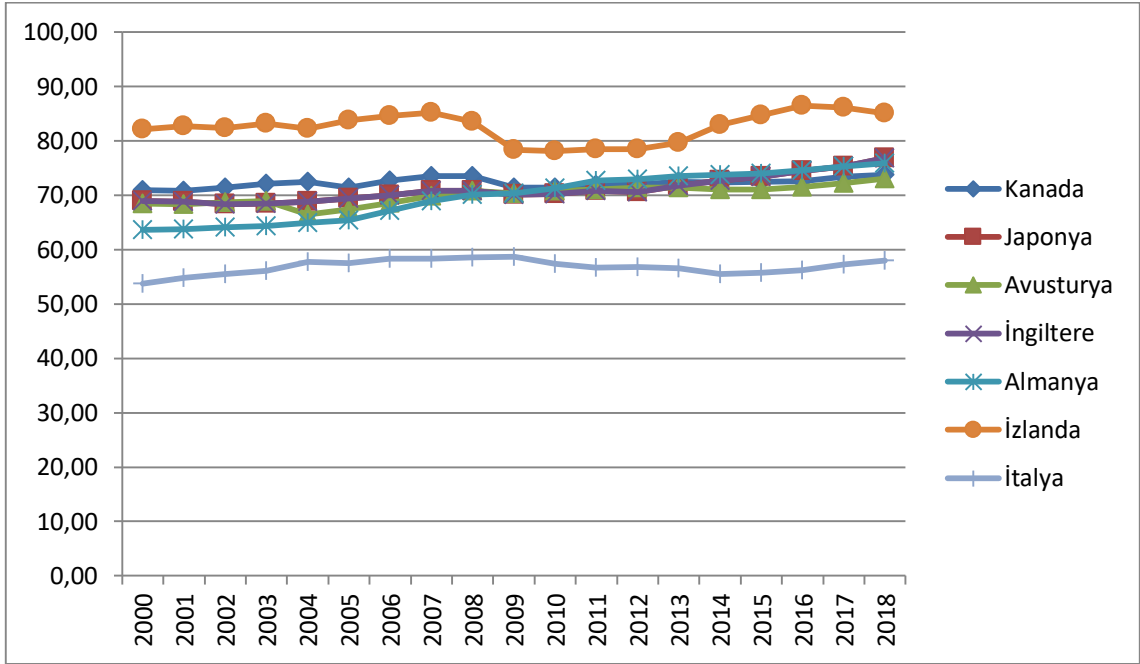
Tabloya göre, 2012 yılında % 50 olan istihdama katılma oranı, 2018 yılında % 53,7'ye yükselerek işsizliğin artmasına sebep olmuştur. İşsizlikteki bu artışın temel nedeni işgücü arzında meydana gelen artışın, işgücü talebinden fazla olmasıdır. Ayrıca işgücünün verimlilik düzeyi OECD ülkelerine göre oldukça düşüktür. Bu düşüşün sebebi, tarım sektörünün işgücü piyasası içindeki rolünün çok büyük olması ve kayıt dışı istihdam oranının tarım sektöründe fazla olmasıdır.

Genel olarak Türkiye'de istihdam oranının düşük olmasını iki sonuca bağlayabiliriz. Birincisi, nüfus içindeki eğitim seviyesinin düşük olmasıdır. Sanayi ve Hizmet sektörü için eğitim çok önemli bir faktör olmakla beraber, artan eğitim düzeyi beraberinde istihdama katılma oranını da arttıracaktır. İkincisi ise, kadınların işgücüne katılım oranıdır. Düşük kadın işgücü , istihdama katılma oranını da azaltmaktadır.

## **1.5 SEÇİLMİŞ OECD ÜLKELERİNİN İSTİHDAM YAPISI**

Ülkeler sahip oldukları işgücünü verimli bir şekilde kullanırsa bu durum işgücünü verimli hale getirip, emek piyasasındaki maksimum verimin alındığı sektöre yatırım yapabilirler. Bunun sonucunda da ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma gerçekleşmektedir. Aşağıdaki bazı seçilmiş OECD ülkeleri ve bu ülkelerin istihdam yapısı hakkında grafikler bulunmaktadır.

**Grafik 3:Seçilmiş OECD Ülkelerinde İstihdam Oranı**



**Kaynak:** OECD, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (14.05.2019)

İzlanda istihdam oranları dikkate alındığında, OECD ülkeleri içerisinde en yüksek istihdam oranına sahip olan ülkedir. İzlanda'nın 2018 yılı istihdam oranı %85,08'dir.

Kanada'nın 2000-2018 yılında istihdam oranı %70 ile %79 arasında seyretmektedir. 2018 yılında Kanada'da istihdam oranı % 73,81 olarak gerçekleşmiştir.

2008 yılında Avusturya'da kurumsal olmayan nüfusun istihdam oranı % 73,03 olarak gerçekleşmektedir.

Japonya'nın ise istihdam oranının 2000 ile 2005 yılları arasında istihdam oranının %70'in altında olduğu seyrettiğini ancak 2005 yılından sonra her yıl istihdam oranında düzenli bir artış olduğu görülmektedir. 2010 yılında %70,29 olan istihdam oranı 2018 yılında %76,89 lar'a kadar yükselmiştir.

İtalya'nın 2000-2018 yılları arası istihdam oranlarını incelediğimizde 2000-2004 yılları arasında %53,7 olan istihdam oranı her yıl düzenli bir şekilde artarak 2004 yılında %57,7'ye ulaşmıştır. 2004 yılından sonra şu ana kadarki en yüksek istihdam oranına ulaşan İtalya 2010-2015 yılları arasında düşse de 2018 yılında %58,5 olarak gerçekleşmiştir.

Almanya, 2000-2004 yılları arasında %64 istihdam oranı, 2004 yılından düzenli bir artış yaşayarak 2018 yılında %76'lara ulaşmıştır.

2000-2008 yılları arasında İngiltere'de istihdam oranı %71 ve %72 bandı arasında seyretmektedir. Ancak 2008 Finansal Krizi sonucunda ekonominin olumsuz etkilemesinden dolayı işgücü piyasasındaki daralma istihdam oranının düşmesine neden olmuştur. İngiltere'nin dört yıl kadar süren kriz etkilerinden kurtulması 2013 yılına kadar sürmektedir. İngiltere'nin 2013 yılında istihdam oranı % 70,53, 2014 yılında % 71,9, 2015 yılında 72,72, 2016 yılında %73,5, 2017 yılında 74,13, 2018 yılında ise %74,7 olarak gerçekleşmiştir.

## **1.6 EKONOMİK BÜYÜME KAVRAMI**

Gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin birinci makro ekonomik politikası ekonomik büyümedir. İstikrarlı bir ekonomi için büyüme şarttır. Bu nedenle ekonomik büyüme hem iktisat literatüründe hem de ülkeler açısından önemli bir yere sahiptir.

### **1.6.1 Ekonomi Büyüme Tanımı ve Ölçümü**

Ekonomik büyümeyi iki şekilde açıklanmaktadır. Bunlarda birincisi üretim ikincisi ise gelir üzerinden yapılan açıklamalardır. Ekonomik büyümeyi gelir açısından değerlendirirsek bir ülkede kişi başına düşen reel gelirin düzenli olarak artması durumu olarak tanımlanmaktadır. Kişi başına düşen gelirden artış gerçekleşebilmesi için bir ülkede belli bir dönem içerisinde mal ve hizmet üretiminin, o ülkenin nüfus artış hızından düşük olması gerekmektedir. İkinci olarak ekonomik büyüme kavramını üretim açısından inceleyelim, uzun dönemde gerçekleşen üretim artışının, ülkenin ihtiyacı doğrultusunda sürekli olarak bir artış içinde olmasıdır. Meydana gelen bu artış sürekli olup, ekonomide bazı sınıfların, bazı bölge veya tüm ülkenin gelir artışıdır (Berber, Metin 2017: 4).

Bir ülkede, sahip olunan üretim faktörlerinin (emek, sermaye, toprak, girişimci, teknoloji) verimli bir şekilde kullanılması sonucunda üretebilecek maksimum mal ve hizmet kapasitesi o ülkenin üretim kapasitesini gösterir. Dolayısıyla üretim faktörlerinin yoğun olarak kullanıldığı ve üretimin maksimum olduğu bir ekonomide büyüme gerçekleşmektedir. Ancak bu büyümenin sağlanabilmesi için mevcut kapasitesinin

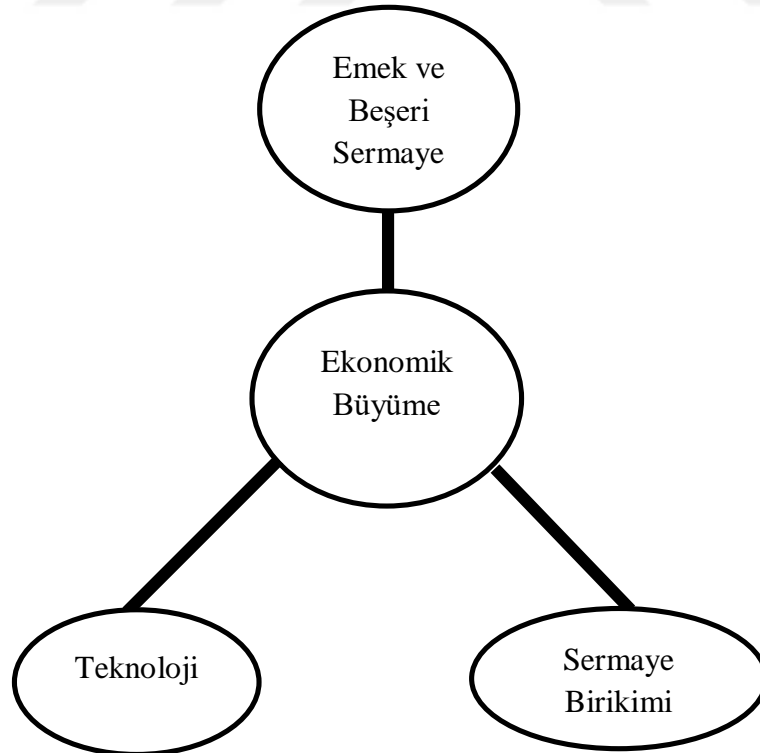
arttırılması gerekmektedir. Bu artış da ancak uzun dönemde meydana gelen üretim artışlarıyla mümkün olmaktadır.

Bir ekonomideki büyüme, belirli bir dönem içerisindeki üretilen toplam mal ve hizmet miktarındaki artış bir önceki yıla göre fazlaysa ekonomik büyüme gerçekleşmiştir. Büyüme, mal ve üretimindeki artışın bir önceki yıla göre fazla olduğu bir şekilde gerçekleşmişse reel büyüme, fiyatlardaki artış sonucu gerçekleşmişse nominal büyüme olarak adlandırılmaktadır. (Ok, 2008:5).

### 1.6.2 Ekonomik Büyüme Belirleyen Faktörler

İnsanların ihtiyaçları sonsuzdur. Bu sonsuz ihtiyaçları karşılamak için doğanın bize sunduğu kaynaklar yetersiz gelmektedir. Üretim düzeyinin arttırmak ve insanların ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için bir takım faktörler gerekmektedir. Üretim düzeyini maksimum seviye çıkarmak için var olan üretim kapasitesi artırılıp, yeni üretim teknikleri geliştirip, maddi ve beşeri sermayeye yatırım yapılmalıdır.

**Şekil 3: Ekonomik Büyüme Belirleyen Faktörler**



**Kaynak:** Dilber, 2018:35



Beşeri sermaye, neo-klasik teörinin temel yapı taşıdır. Bireylerin gelecek adına kişisel gelişimlerine yaptıkları bütün eğitim ve mesleki eğitim programları beşeri sermaye içerisine dahil olmaktadır. Beşeri sermayenin, ekonomik büyüme üzerindeki etkisi eğitime verilen önemin artması sonucu verimliliğin artması ile gerçekleşmektedir. Eğitime harcanan zaman sonucunda kişiler doğrudan kişisel bilgi ve becerilerini arttırarak, iş yerindeki diğer çalışanlara bilgisini aktararak verimliliği de beraberinde getirecektir. Verimliliğin artması ekonomik büyümeyi de olumlu yönde etkileyecektir.(Dilber, 2018:32)

İşgücü(emek) ekonomik gelişme süreci içerisindeki faktörlerin başında gelmektedir. Çalışkan, üreten ve sorumluluğun farkında olan insan gücü büyüme için vazgeçilmez bir unsurdur. İşgücü, büyümeyi arttıran bir faktör olmasına rağmen nüfus artışı sonucunda büyümenin karşıtı bir faktör de olabilmektedir. Artan nüfus artışı, ülkede yeterli sayıda iş alanı yoksa işsizliğe yol açmaktadır

Sermaye birikimi, üretim sürecinde kullanılan makine teçhizat gibi unsurların tamamını ifade etmektedir (Berber, Metin, 2017: 43). Emek ve doğal kaynaklara ek olarak binalar, aletler de sermaye birikimine dahil edilmektedir.

Teknoloji ile beraber gelişen üretim miktarı aynı girdi miktarı ile daha fazla miktarda , daha kaliteli mallar üretmeye imkan sağlamıştır. Teknolojik yenilikler ile kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılmasıyla üretim hacmi artmıştır. Kıt kaynaklardan yararlanma ancak teknoloji yoluyla mümkün olmaktadır.

Doğal kaynaklar doğanın, ihtiyaçlarının giderebilmesi için insana bir armağandır. Ancak her ülkenin kendine özgü bir coğrafyası olduğundan bu kaynak dağılımı adil bir şekilde gerçekleşmez. Bir doğal varlığın, kaynak olarak nitelendirilebilmesi için üretim de kullanılması gerekmektedir. Kaynağı etkin bir şekilde üretim sürecine dahil etmek ise bilgi ile mümkündür.

### **1.6.3 Büyüme Teorilerine Genel Bir Bakış**

Literatürde büyüme modellerinin başlangıcı olarak kabul edilen Klasik büyüme teorisi, A.Smith'in ve R.Malthus'un katkılarının bulunmasına karşın, en büyük payın Ricardo'ya ait olması nedeniyle "Ricardo Büyüme Modeli" olarak da tanımlanmaktadır Adam Smith ekonomik büyüme olgusunu inceleyen ilk iktisatçı olmakla beraber, ekonomik büyümeyi açıklarken sermaye birikimi ve uzmanlaşma konularını modeline

dahil etmiştir. Smith'e göre ekonomik büyüme emek ve emek faktörünün verimliliğini arttıran işbölümüdür. İşbölümü üretime dahil olan firmaların farklı yapıda mallar üretmeleri ya da aynı malı üreten fabrikada bir malın farklı bölümlerinin üretmeleri anlamına gelmektedir. İşbölümü emeğin verimliliği arttırarak , bireysel beceriyi arttırıp, emek zaman tasarrufunu sağlayarak, işyeri içerisinde karşılaşılacak sorunlar karşısında emeğin sorun çözme yeteneğinden faydalanarak makine ve araç-gereç aracılığıyla teknolojik gelişmeye de katkı sağlayacaktır. (Dilber , 2018: 87).

Klasik varsayım, ekonomiyi tam istihdam denge düzeyinde kabul edip, ücretlerin kısa dönemde emek arz ve talebinde denge de olduğunu savunsa da, uzun dönemde en az geçin düzeyine sabitlendiğini kabul etmektedir.

Klasik varsayım ekonomiyi üç şekilde inceler: bunlar emekçiler, toprak sahipleri ve girişimcilerdir. Klasik teori, ücretlerin esnek olmasından dolayı büyüme hızı ve işsizlik arasında bir ilişki olmadığını öngörerek, işsizliğin kişisel bir tercih olduğunu kabul ederek işsizlik kavramını ekonomi dışında değerlendirmektedir. Ücretlerin esnek olması emek arzı ve talebini dengeye getirmektedir. İşsizlik uzun vadede bir sorun yaratsa bile bu sorunun görünmez el yardımıyla ortadan kalkacağını belirtmişlerdir.

Keynes'in 1939 yılında yayınladığı Genel Kuram adlı yapıtıyla, ulusal gelirin çarpan katsayı ile belirlendiğini ortaya koymuştur. Ancak Keynes bu kuramda sadece kısa dönemi dikkate alıp, yatırımların yalnızca gelir arttırıcı etkisini açıklamıştır. Horrod-Domar yatırımların geliri arttırıcı etkisinin yanı sıra üretimi arttırdığını belirtmiş ve uzun dönemi kapsayan bir büyüme modeli geliştirerek Neo-Keynesyen büyüme teorilerinin temelini atmıştır. Horrod-Domar uzun dönemi kapsayan makro temelli bir analizdir. Keynes ekonominin, sabit oranda dengeli bir şekilde büyüebileceğini savunurken, Horrod ve Domar bu dengenin nasıl sürekli hale gelebileceği üzerinde durmuşlardır. "Kararlı Denge" olarak belirtilen bu denge sürekli büyümeyi açıklamaktadır. (Muratoğlu, 2011:5-10).

Solow ise "İktisadi Büyüme Teorisine Bir Katkı" (1956) adlı çalışmasıyla ekonomik büyüme kavramı içerisine nüfus, teknoloji ve tasarrufu dahil edip, tam istihdam koşulların geçerli olduğu bir ekonomi içerisinde piyasayı dengeye getirecek bir mekanizmanın olmadığını anlatmaktadır. ((Kibritçioğlu, 1998:210-214).

P.Romer (1986) ve R. Lucas (1988) ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesi ve az gelişmişliğin önüne geçilebilmenin beşeri sermaye, ar-ge faaliyetleri ve teknolojik gelişme ile mümkün olacağını, özellikle teknoloji kavramının içselleştirerek ekonomi

içerisine dahil edilmesi gerektiğini belirterek İçsel Büyüme kavramı diğer bir adıyla yeni büyüme kuramının önemli temsilcileri olmuşlardır (Özel, 2012:68).

## 1.7 KADIN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIM

Üretim faktörlerinin en verimli olanı şüphesiz ki emek faktörüdür. Her ne kadar dünya ekonomilerinin yapısı incelendiğinde emek piyasasında erkek işgücü, kadın işgücünden fazla olsa da kadın istihdamı sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyüme açısından oldukça önemlidir. Kadınların işgücüne dahil olmaları, ekonomik bağımsızlığa kavuşarak özgüvenlerini arttırır. Dolayısıyla toplum içindeki karar alma süreçleri aktif hale gelmektedir. İşgücüne dahil olan kadınların, yaşam standartları yükselerek, yoksulluğu azaltmaktadır. Hayat pahalılığı ve işsizlik gibi temel sorunların yaşandığı ekonomilerde, kadının ücretli bir işçi olarak işgücüne dahil olup, aile bütçesinin bir kısmını oluşturması zorunlu hale gelmektedir. (Aykut, 2005:104-106).

Kadın işgücü, istihdam edilen kadın nüfus ve işsiz olup iş arayan kadınların tümünden oluşmaktadır. Kadın istihdam oranı ise, kadın işgücünün toplam kadın nüfusa oranını açıklamaktadır. İstihdam edilen nüfus, içerisinde kadın işgücünü payını arttırmak için eğitim faktörü çok önem taşımaktadır. Ancak eğitim faktörü, kadın işgünü arttırma da tek başına yeterli kalmayacaktır. Bunun nedeni ise toplum içerisindeki cinsiyet ayrımcılığıdır. Erkekler daha üst konumlarda istihdam edilip, iyi bir ücret karşılığı çalışırken, kadınlar ise daha düşük ücret düzeyinde çalıştırılıp, daha az sorumluluk gerektiren işlerde emeğini ortaya koymaktadır.

Ekonomi literatürünü incelediğimizde, kadın işgücünün ekonomik kalkınma süreci içinde U şeklinde bir eğriye benzetildiği görülmektedir. Tarım sektörünün yoğun bir şekilde istihdam edildiği bir ekonomide köyden kente olan göçler sonucunda kadın istihdamın azalacağını ancak artan teknolojik gelişmeler, kentselleşme ve sanayi sektöründeki istihdam oranının artması sonucu kadın istihdam oranı artmaktadır.

U eğrisini 3 şekilde inceleyebiliriz. U eğrisini sol kısmı, tarımın yoğun olduğu ekonomilerde ekonomik büyümenin büyük bir bölümünün tarım sektöründen kaynakladığı ve tarım sektöründeki ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların işgücüne katılımı büyüktür. Eğrinin, aşağı tarafı , teknolojik gelişmeler ve küreselleşme sonucu dışa açılan ekonomiler içerisindeki kadın istihdamın düşük olduğu durumdur. Kadınların mesleki tecrübesizliği ve eğitim düzeyi yetersizliği kadın işgücünün istihdam içerisindeki

payını azaltmaktadır. Üçüncü durumda ise, U eğrisinin sağ tarafını göstermekte tarım sektörünün ekonomi içerisindeki payının sanayi sektöründen daha az olduğu durumdur. Bu durumda, kadınların eğitim düzeyi artırılarak, ücretleri artırılarak kadın işgücüne dahil olması sağlanacaktır (Luci, 2009: 4-5).

### **1.7.1 Sanayi Devrimi'nden önce Kadın İstihdam**

Göçebe yaşamın hakim olduğu ilkel çağlarda, toplumlar geçimlerinin genellikle avcılık ve toplayıcılık ile sağlıyorlardı. Geçmiş tarihi incelediğimizde yerleşik yaşama geçene kadar olan sürede kadın ve erkek arasında işbölümü söz konusudur. Erkek “avcı” konumunda iken, kadın daha çok ikinci planda kalıp “toplayıcı” konumundadır. Zamanlarının tamamını savaşa ve avcılığa ayıran erkeklere kıyasla kadınlar, savaş aletlerini geliştirip , çömlek ve deriden eşya yapımı gibi işlerle ilgilenmişlerdir (Yaprak, 2003: 29).

Yerleşik hayata geçiş ile birlikte artık hayvanların peşinde göç etmeye ve tükenen bitkilerin yerine yenileri aramaktan vazgeçip, üretime önem verilmiştir. Üretime dahil olan erkekler avcılıktan ziyade hayvancılıkla uğramış, kadınlar bu dönemde daha arka planda kalmıştır.

Kölelik kavramının ortaya çıkışıyla, kadın statü olarak çok büyük bir düşüş yaşamıştır. Genellikle kadın ve yaşlı erkeklerden oluşan köleler, savaşlardan sonra elde edilen en büyük ganimet olarak görülmekteydiler (Yağcıoğlu, 2018: 32).

Sanayi Devrimi öncesi kadın işgücü genellikle iş bölümü üzerine olsa da genellikle erkeğe kıyasla ikinci planda kalmıştır. Değişen dünya ekonomisi ve teknoloji ile birlikte kadın istihdam kavramı Sanayi devrimi ile birlikte bambaşka bir boyut kazanmıştır.

### **1.7.2 Sanayi Devrimi'nden Sonra Kadın İstihdamı**

Dünden bugüne kadın işgücünün toplumdaki yerinin araştırdığımızda kadının “annelik” niteliğinden dolayı işgücü piyasasında geri kaldığı görülmektedir. Özellikle Türkiye gibi ataerkil toplumlarda erkek egemendir. Erkek, emek piyasasına dahil olup, üretimi arttırırken, kadın , kadın olmanın verdiği sorumluluktan ötürü genellikle; çocuk

doğurmak ve büyütme ya da evinin düzenini sağlamakla sorumludur (Gözener, 2012: 3).

Sanayi devrimi, insan ve hayvan gücüne dayalı üretim sürecinden, makine odaklı üretim sürecine geçiş olarak tanımlanmaktadır. 19.yy başlarında başta İngiltere olmak üzere özellikle dokuma sektöründe ortaya çıkmış daha sonra diğer alanlara yayılmıştır (Yediyıldız, 1994: 78).

19.yy başında Sanayi Devrimi ile birlikte kadın işgücü ilk defa düşük bir ücret karşılığında istihdam edilmiştir. Artan teknoloji ve makineleşme sonucu erkek egemen üretim biraz olsa azalmış ve kadınlar işgücü piyasasına dahil olmuştur. Ancak süregelen kapitalist sistem, emek gücünü maksime ederek, sermayenin büyük bölümünü emek faktörüyle sahip olmak ister. Bunun sonucunda da kadın “ucuz emek” olarak nitelendirilir ve emeğinin karşılığını tam olarak alamaz.

Sanayileşmenin ilk yıllarında tarımda makineleşmenin sonucunda emek faktörüne duyulan ihtiyaç azaldığı için işsizlik artmıştır. Böylece köyden kente olan göçler , kadınların sanayi sektöründe özellikle tekstil, dokumacılık gibi alanlarda işgücüne dahil olmasını sağlamıştır (Dolunay ve Duyan, 2013: 2). Bu dönemde kadınlar düşük ücret, sosyal güvenceden yoksun ve atıl çalışma süresinin üstünde zor şartlar altında çalışmıştır.

Sanayi Devrimi ile beraber kadınların işgücüne katılımı sonrası kadın işgücünde önemli derecede bir artış olmuştur. Küreselleşmenin etkisi, sömürgecilik anlayışı ve artan rekabet ile birlikte II.Dünya savaşı ile beraber kadın işgücündeki artış hızlı bir şekilde devam etmektedir. II.Dünya savaşı yıllarında erkeklerin askere alınmış olması sebebiyle azalan istihdamın büyük bir çoğunluğu kadınlarla sağlanmıştır. Erkeklerin cepheye gitmesi sonucunda ücretler ve işgücü talebi yükseldiği için kadınlar, emek piyasasına giriş yapmışlardır. Bu dönemde kadınlar taksit şoförlüğü, fabrikalar gibi birçok iş kolunda çalışarak işgücüne dahil olmuşlardır Kadınların ilk kez devlet dairelerinde çalışması bu dönem içerisinde gerçekleşmiştir (Makal ve Tokgöz, 2012: 43). Savaş esnasında emek piyasasına giriş yapan kadınlar, savaş bittikten sonra erkeklerin işgücüne dönmesiyle bir kısmı eve dönüş yapsa da bir kısmı çalışmaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 58). Savaş sonrasında erkeklere kıyasla daha düşük ücret şartlarında çalışan kadın işgücünü koruyucu ve kadın işgücünü arttıracak planlamalar yapılmıştır. II.Dünya savaşı kadın istihdamını arttırıp, aynı zamanda birçok kadını işgücüne dahil olmak için cesaretlendirmiştir. Gelişen teknolojiyle beraber kadının ev içindeki rolünün azalmasıyla, işgücüne katılımı artmıştır.

Sanayi Devrimi'nin sonucu olarak artan üretim ve teknoloji ile beraber kapitalist sistemin ilerleyişi hız kazanmıştır. Özellikle dünya ülkelerinin ekonomilerinde meydana gelen değişimler, klasik iktisat kuramının savunduğu devletin ekonomiye müdahale etme varsayımı önemini yitirmiştir. Yaşanan ekonomik krizler, işgücü piyasası üzerinde birçok değişikliği de beraberinde getirmiştir. Kriz döneminde erkek emek faktörünün azalması kadınların da işgücüne dahil olma sürecini hızlandırmıştır.

Küreselleşme, üretim faktörlerinin, fikir, kültür ve dünya görüşlerinin bir ülkeden diğer ülkeye serbestçe dolaşabildiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç ekonomik olduğu kadar toplumsal ve teknolojik anlamda da değişik bir süreçtir. Küreselleşmenin etkisiyle , firmalar uluslararası piyasada rekabet edebilmesi için ucuz maliyetlere yani ucuz emek olarak nitelendirilen kadın işgücüne ihtiyacı vardır. Böylece maliyetler düşürülerek, niteliksiz emek olarak adlandırılan kadın işgücü, istihdama dahil edilerek istihdam arttırılacaktır. . Kadınlar, ücretin düşük olduğu iş kollarına giriş yaparak, emek faktörü yoğun olarak kullanılıp, ağır ve iş güvencesi düşük olarak iş kollarında istihdam edilecektir.

### **1.7.3 İktisatta Kadın İstihdam Teorileri**

Kadın işgücü ve erkek işgücünü birbirinden ayıran birçok sebep bulunmaktadır. Bu konuda geliştirilmiş bazı teoriler vardır. Bu teoriler; İkili Rol yaklaşımı, İşgücü piyasası yaklaşımı, Neo-klasik okul yaklaşımı, Feminist yaklaşım ve Marksist yaklaşım olmak üzere 5 başlıkta incelenmektedir.

#### **1.7.3.1 İkili Rol Yaklaşımı**

İkili rol yaklaşımı, kadın işgücünün işgücü piyasasındaki rolünü açıklamak için ortaya atılan ilk kuramdır. İkili rol yaklaşımı, kadının işgücü içerisinde düşük ücret düzeyi ve güveniz işlerde çalışmasının, ev/iş arasındaki çelişkiden kaynaklandığını belirtmektedir. (Eyüpoğlu, 1999: 20).

Kadının, bir yandan ücretli bir işte çalışırken diğer yandan da evdeki sorumlulukların devam etmesi, işteki çalışma saatlerini aile bireylerine göre ayarlamasına sebep olmakta, bu durum da kadın işgücünü olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Hem aile içi yaşantı hem de iş yaşantısı, açıklanmaya çalışılan İkili rol yaklaşımında , kadının birinci

sorumluluğunun evi içindeki düzeni sağlamak olduğu, belirli bir işte çalışmanın ise ikinci planda kalması gerektiği savunulmaktadır. (Duruoğlu, 2007: 68).

### **1.7.3.2 Neo-Klasik Okul Yaklaşımı**

İşgücü içerisindeki cinsiyet ayrımcılığı arz yönlü olarak açıklayan Neo-klasik okul aynı zamanda beşeri sermaye yaklaşımı olarak da tanımlanmaktadır. Beşeri sermaye, işgücü tarafından sunulan bilgi ve becerilerin toplamı olarak ifade edilir . Beşeri sermaye yatırımları, kişinin kendine yaptığı yatırımlar, eğitim yatırımları, ve kişinin çalışma süreci içinde öğrendiği bilgi ve birikimlerden oluşmaktadır. Neo-klasik yaklaşım kadın işgücünü marjinalite kapsamında değerlendirip (son kadın işgücü etkinliği) , kadın işgücünün mesleki ve eğitim bakımından erkek işgücünden geri kalmasının nedeninin, kadın işgücünün doğum, çocuk bakım gibi nedenlerden iş yaşantısını aksaklığa uğrattığını, bu nedenle de işverenler tarafından düşük ücret düzeyinde çalıştırıldığı ifade etmektedir (Berber, 2017: 208).

Kadın ve erkek arasındaki ücret farkının cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığını savunan Neo-klasik yaklaşım, bu ücret farkının beşeri sermaye yatırımlarından kaynaklandığını açıklamaktadır. Yaklaşım, mesleki eğitim ve tecrübe, eğitim düzeyi, beceri gibi beşeri sermaye değişkenleri arasındaki farklılıkları kullanarak kadınların erkeklerden daha düşük bir ücrette çalıştıklarını kabul eder. (Durmaz, 2016: 46).

### **1.7.3.3 İşgücü Piyasası Yaklaşımı**

İşgücü piyasası yaklaşımı, işgücü birincil ve ikincil piyasalar olmak üzere iki başlıkta inceler. Birincil piyasa, istikrar gerektiren, işte yükselmenin söz konusu ve ücretlerin kişiden kişiye göre göreceli olarak yüksek olduğu piyasalardır. İkincil piyasalar ise istikrar gerektirmeyen, ücretlerin düşük olduğu piyasalardır. Kadınlar ve genç erkekler ikincil iş piyasasına dahildir.

Birincil piyasalar, tam uzmanlaşma ve sorumluluk gerektiren piyasalardır. Bu yüzden işverenler, çocuk bakımı, evlilik, hamilelik gibi nedenlerden dolayı i kadın

işgücüne yatırım yapmazlar. Kadınlar genellikle daha esnek çalışma saatleri ve düşük ücret düzeyi bulunan ikincil piyasalarda istihdam edilir.

#### **1.7.3.4 Marksist Kuram**

Marksist kuram, kadın işgücü sorununu ve toplumda kadına olan yaklaşımı bilimsel olarak açıklayan ilk yaklaşımdır. Marksist Kuram, Neo-klasik emek piyasası kuramını reddetmiş, emeğin bir meta olmadığını ileri sürmüştür. Kadın işgücü sorununun ancak kapitalizmden sosyalizme geçiş ile çözülebileceğini ifade etmektedir. Kadın hem aile içinde hem de işgücü piyasasında emeğinden başka satacak hiçbir şeyi olmadığından alt sosyal sınıf olarak görülmekte, erkek ise kapitalist sistemde üretim araçlarını elinde bulunduran sınıf olarak tanımlanmaktadır. Kadın işgücü “yedek işgücü” olarak tanımlanıp esnek işgücü olarak değerlendirilmektedir (Özçatal,2009:58).

Marksist yaklaşım, kapitalist bir anlayışın hakim olduğu bir ekonomide yedek bir işgücü piyasası olduğunu ve bu piyasasının kadınlardan oluştuğunu belirtmektedir. Kadın işgücünün esnek çalışma saatleri, doğum, hamilelik, çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı işgücü piyasasında özgün olmaları, aynı zamanda düşük ücret düzeyinde çalışıyor olması sermaye açısından oldukça yararlı görülmektedir. Ekonomik kriz sürecinde, kadınlar aile içinde gelir sağlamada geri planda kaldıkları ve düşük ücretle çalışıp, işverenlere maliyetleri daha az oldukları için işten çıkarılan ilk taraf olacaklardır. Marksist kuram, kadınların piyasa düşük ücretle istihdam edilmesine rağmen işgücü önceliğinin erkek işgücüne yönelmesini açıklamada yetersiz kalmıştır (Eyüpoğlu ve Diğerleri, 2000: 12).

#### **1.7.3.5 Feminist Yaklaşım**

Feminist iktisadın temeli, 1960 yılında Neo-klasik ve Marksist yaklaşımın kadını hem cinsiyet hem de ekonomi içerisindeki rolünün açıklamasıyla ortaya çıkan bir akımdır. Teori, Neo-klasik ve Marksist kuramın aksine kadın işgücünün ikinci plana atılmamasını gerektiğini, kadın emeğinin sadece aile içi işbölümüne dahil edilip, ekonominin dışında bir paradigma olarak kabul görmesine karşı çıkmıştır. Ayrıca cinsiyet yaklaşımını yeniden ele almış, kadının tek sorumluluğun çocuk bakma ve ev işleri ile ilgilenmesi varsayımına karşı çıkmıştır. Kadının ekonomide ikinci planda kalmasının,



erkek egemen bir toplum olan sistem içerisinde erkeğin daha çok söz hakkına sahip olup, daha çok sorumluluk verilmesi sonucu cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığını açıklamaktadır (Demir, 1997:49).

Feminist yaklaşım, iktisat kavramını kadın bakış açısıyla değerlendirerek, kadınların ekonomi içerisindeki rolünün, kadınsal davranışları dikkate alarak incelemektedir. Kadınların eğitim düzeyinin neden düşük olduğunu, iş ve mesleki tecrübelerinin erkeklere kıyasla neden geride kaldığını ve erkeklerin genellikle şef, müdür gibi üst mevkilerde görevlendirilirken, kadınların neden ikinci planda kaldığını araştırmaktadır.

Feministler, kapitalizm ve artan rekabet koşullarının kadınların işgücü piyasasındaki yerini dezavantajlı hale getirdiklerinin, sömürgecilik anlayışının artması sonucunda cinsiyetler arasındaki adaletsizliğin arttığını ve erkeğin egemen olduğu toplumlarda kadınların dışsal baskılar sonucunda, işgücü içerisindeki konumunun azaldığını kanısına varmaktadırlar (Karaca, 2007:12).

## **1.8 KADIN İŞGÜCÜ ÇEŞİTLERİ**

Kadın işgücünü, ev içi üretim, bir ücret karşılığında çalışma kendi hesabına çalışma olarak 3 farklı şekilde incelenebilmektedir.

### **1.8.1 Ev içi Üretim**

Kadınlar, işgücü piyasasına ücretli bir iş karşılığı çalışmanın yanı sıra hane halkında da ortaya koyduğu emek faktörü ile de işgücü piyasasına dahil olmaktadır. Ancak ev içi üretim, geleneksel iktisadın kabul ettiği gibi iktisat kavramı içinde değerlendirilmemektedir (FOLBRE, 1986: 245-255). Çocuk bakımı, ev işleri, temel ihtiyaçları karşılayan üretim olarak kabul edilse de ekonominin dışında kabul görmektedir.

Ev içi üretim, erkek egemen bir toplum ve kapitalist sistemin hakim olduğu toplumlarda belirli bir ücret karşılığı olmaksızın, fiziksel ve zihinsel her türlü çabayı ifade etmektedir. Kapitalist sistemin yaygınlaşması sonucu, üretimin büyük bir kısmının evin dışında gerçekleşmesiyle, kadınlar yeniden ev içi üretime yönelmişlerdir. Ev Kadının, belirli bir ücret karşılığı olmaksızın ev içinde ortaya koyduğu emek, görünmez emek olarak adlandırılmaktadır (KSGM,2000:5-6)

Sonuç olarak günümüzde kadınlar genellikle ev içi üretime dahil olmakla beraber, ev içi üretimin verdiği sorumluluklara bağlı kalarak aynı zamanda tarım, hizmet ve sanayi sektörlerinde istihdam etmektedirler.

### **1.8.2 Ücretli Kadın İşgücü**

18.yy da gerçekleşen Sanayi Devrimi sonrası kadınlar belirli bir ücret karşılığı işgücü piyasasında yer edinmeye başlamıştır. Geleneksel iktisat anlayışında kadınların genel olarak ev içi üretim, tarım ve küçük işletmelerde istihdam edilmesi görüşü yavaş yavaş geçerliliğini yitirmeye başlamış ve kadınlar sanayi sektöründe de istihdam edilmeye başlamıştır. Ancak en büyük sorun istihdam edilen kadın işgücünün düşük ücret düzeyinde ve iş güvenliğinin yeteri düzeyde olmadığı alanlarda çalıştırılmasıdır.

Kadınların işgücüne dahil olması beraberinde pembe yakalı içlilik kavramını ortaya çıkarmıştır. Pembe yakalılar olarak ifade edilen bu kavram, erkeğe kıyasla iş yükü daha hafif olan işler olarak sınıflandırılıp, hemşirelik, büro asistanlığı, sekreterlik, temizlik, yaşlı bakımı, pazarlama, satış gibi iş alanlarında görevlendirilmektedir. Bu iş alanları işgücünde ikincil piyasada yer almaktadırlar. Diğer bir deyişle ifade edersek, düşük ücret düzeyinde istihdam edilip, sosyal güvencenin sınırlı olduğu piyasalardır.(Arslan, 2000:5)

### **1.8.3 Kadın Girişimcilik**

Kadınlar sadece işgücü piyasasına dahil olmakla kalmayıp aynı zamanda kendi hesabına da çalışmaktadırlar. Kadınların ev dışında kendi adına kurduğu işyeri içinde istihdam etmeleri, işi ile ilgili her türlü sorumluluğu alması, piyasa ekonomisi hakkında bilgi sahibi olarak bütün riskleri alması, idari ve hukuki sorumlulukları yerine getirmesi kadın girişimciliği adı altında toplanmaktadır.

Kadınlar işgücüne kadın girişimci olarak katılarak tek başına bağımsız hareket ederek, devletten iş istemeyerek, istihdam sorununu kendi başına çözmektedirler. Ayrıca vergi ödeyerek, çocuklarının eğitimlerine destek olarak, ailede elde edilen gelire ortak olarak, yaşam standartlarını yükselterek, ekonomiye ve topluma katkı sağlamaktadırlar.

Özellikle istihdam sanayi sektöründen hizmet sektörüne olan kaymalar, kadın işgücüne duyulan ihtiyacın artmasına sebep olacak ve kadın girişimci sayısı artacaktır.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, ekonomik açıdan geri kalması hem birey olarak hem de toplum açısından ekonomik, kültürel, sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir.

## **1.9 KADIN İSTİHDAMIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER**

Kadın istihdamının artmasına neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Ancak en önemli faktör toplum içerisinde kadına olan bakış açısıdır. Ayrıca, cam tavan sendromu, cinsiyet temelli bakış açısı, mobing, kraliçe arı sendromu ve ücretsiz aile işçiliği kadının işgücüne katılımını engellemektedir.

### **1.9.1. Cinsiyet Temelli Bakış Açısı**

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir toplumda kadına olan bakış açısının, erkeğe göre daha olumsuz olmasıdır. Geleneklere göre kadının ilk görevinin, aile içi düzeni sağlamak ve çocuk bakmak olduğu , belirli bir iş karşılığı kadın işgücüne katılmasının arka planda kalması gerektiği tanımlanmaktadır. Fakat Sanayi devrimi, gelişen teknoloji ve savaşlar sonrasında kadınların işgücüne dahil olması zorunlu hale gelmiştir. Toplum içerisinde kadın ve erkek arasındaki ayrıcalıklı bakış açısı genellikle kadının biyolojik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasasındaki işler , kadın işgücü ve kadın işgücü olarak ikiye ayrılmaktadır. Kadınlar daha az sorumluluk gerektiren işlerde görevlendirilip, düşük ücret düzeyinde çalıştırılmaktadır.(DPT,1994:14)

Ataerkil düzenin hakim olduğu bir toplumda, bazı iş ilanlarına sadece erkeklerin başvurabilmesi, kadınların genetik sorumluluğu olan hamilelik süreci bahane gösterilerek işten çıkarılmaları, kadının emeğinin değersiz görülüp ikinci plana atılması, kadınların kazandığı ücretin ailenin geçimini sağlayacak düzeyde olmaması kadın işgücünü olumsuz etkilemektedir (Çakır Özlem, s:31).

Ekonomik büyüme ve kalkınma açısından kadın işgücünün katkısı düşünüldüğünde, kadınların işgücü piyasasına dahil olup daha fazla sorumluluk alması zorunlu hale gelmiştir. Bu nedenle cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldıracak politikalar izlenmeli ve kadın işgücü teşvik edilmelidir. Çalışmak isteyen kadınların, işgücüne rahatça girebilecekleri ve gerek toplum içerisinde gerekse işgücü piyasasında ikinci plana

atılmayıp, kadınları işgücüne teşvik ederek işgücü piyasasındaki sosyal haklarını güvence altına alacak kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

### **1.9.2 Cam Tavan Sendromu**

Kadınların işgücüne dahil olması tek başına yeterli olmayıp, hangi sektöre dahil olduğu ve işyerindeki hangi pozisyonlarda görev aldığı da önem taşımaktadır. Özellikle cinsiyet temelli bakış açısının hakim olduğu toplumlarda kadınların birinci sorumluluğun ev içi düzeni sağlaması gerektiği anlayışı kadınların işgücü piyasasına dahil olsalar bile düşük ücret düzeyinde ve statü olarak erkeklerden daha düşük düzeyde istihdam etmesine neden olmaktadır.

Cam tavan olarak adlandırılan bu kavram, erkekler genellikle müdür, müdür yardımcısı gibi işgücü piyasasında direk sorumluluk gerektiren iş kollarında görevlendirilirken kadınlar, daha az sorumluluk gerektiren, karar alma mekanizmasının daha hafif olduğu sektörlerde istihdam edilmektedirler. Bunun nedeninin ise, kadının üst kademelerde görev alması sonucunda daha fazla sorumluluk alarak işgücü piyasasında etkin olmasına karşın aynı oranda ev içinde gerçekleştirmesi gereken sorumluluklarını yerine getirememesidir (Dreher, 2003:542).

Kadınlar cinsiyet yaklaşımı bakış açısının sonucunda işgücü piyasasındaki eşitsizlikler yüzünden üst kademelere yükselemeyeceğinin farkına varır ve işteki verimliliği buna bağlı olarak azalır

Günümüzde kadınların çok az bir kısmı hem iş hayatını hem de evin verdiği sorumlulukları gerçekleştirmektedir. Kadınlar ya iş hayatını tercih edip, evlilik hayatına karşı çıkacak ya da hem iş hem de evlilik hayatını bir arada götürerek gerek fiziki gerekse psikolojik bir savaş vereceklerdir (Aytaç Serpil, 1997: 31).

### **1.9.3 Kraliçe Arı Sendromu**

Kadınların işgücüne katılmasını sadece erkek egemen bir toplum anlayışı ile açıklamaz doğru olmaz. Bunun yanı sıra, kadınların işgücüne dahil olmasını engelleyen veya bulunduğu iş piyasasındaki statüsünü yükseltmesini engelleyen başka faktörler de vardır. Kadınların birbirini kıskanması ve çekememezlik sonucu iş piyasasındaki konumlarının yükselmesini istememesi bu faktörlerin başında gelmektedir. Kadınlar, işgücü piyasasındaki kadınların kademe olarak yükselmesini kendi kariyeri açısından

tehlike olabileceğini düşünerek onlara baskı uygularlar. Bu baskı Kraliçe Arı Sendromu olarak tanımlanmaktadır. (Edip Örucü, 2007: 133).

#### **1.9.4 Mobing**

En basit tanımı ile mobing; Bir veya birkaç kişinin , bir başka kişiye yaptığı psikolojik baskıdır.

Mobing baskısına zemin hazırlayan etkenler, farklı din ve inanca olmak, farklı bir dili konuşmak, erkeklerle dolu bir iş ortamında yalnız kadın olmak veya tam tersi kadınlarla dolu bir ortamda yalnız erkek olarak çalışmak mobinge zemin hazırlayan etkenlerdir. Yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi, kişiye görev ve sorumluluklarının dışında işler verilmesi, sözlü veya fiziksel cinsel taciz, kişi yokmuş gibi davranma, söylediklerini dikkate almama, iş motivasyonunu kırıcı sözler söyleme, işten ayrılmasını sağlama, konuşurken sözünü kesmek yaygın görülen mobing davranışlarıdır. Kadınların en çok karşılaştığı mobing , cinsel tacizdir. Cinsel taciz, gerek kişinin isteği gerekse kişinin arzusu dışında ahlaka aykırı sözlü veya fiziki davranıştır. Günümüz toplumunda çoğu kadın işini kaybetme korkusundan bu çirkin davranış karşısında ne yazık ki sessiz kalmaktadır. (Şaban, 2005:31)

#### **1.9.5 Ücretsiz Aile İşçiliği**

Kadınlar , ekonomik kalkınmaya sadece işgücüne dahil olarak değil, ev içi üretim olarak da katkı sağlamaktadır. Ancak kadının ev içerisinde ortaya koyduğu emek ekonomi dışı faaliyet içerisinde yer alıp ekonomiye dahil edilmemektedir. Ev içi üretim, kadının evin içinde ortaya koyduğu emek olup, çocuk bakımı, yemek, çamaşır, bulaşık gibi evin temel ihtiyaçlarının giderilmesi için ortaya koyulan emek olarak tanımlanmaktadır. Kadınların ortaya koyduğu emek sonrası herhangi bir ücret almaması da büyük bir sorun teşkil etmektedir. Ücret alamayan kadınlar, ekonomiye katkı sağlasa da bu katkı ölçülememektedir. (Koç, 2014:32).

Gelişmiş ülkelerde özellikle gelişen teknoloji ve köyden kente olan göçler sonucu tarım sektöründen hizmet ve sanayi sektörüne geçiş yapan işgücü özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, “ev hanımı” başlığı altında

toplanmasına neden olmaktadır. İşgücüne katılan kadınların çoğu da ya kayıt dışı istihdam altında toplanarak ya da düşük ücret düzeyinde vasıfsız işlerde görevlendirilerek iş gücüne dahil edilmiştir. (DİSK, 2003:14-17).



## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMIN YAPISI VE EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

#### 2.1 TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ

Dünden bugüne kadının ekonomi içerisinde yer alması hem ekonomik büyüme hem de ekonomik kalkınma açısından bir hayli önem taşımaktadır. Türk kadını tarihin her bir sayfasında eşiyile ile birlikte vatani, milleti için çok çalışmıştır. Ahi Teşkilatı 8.yüzyılda toplum içerisinde çeşitli iş kollarından sorumlu erkekler tarafından kurulmuştur. Ancak kadınların sosyal hayata ve üretime olan katılımı artırmak amacıyla Ahi Evren’in eşi Fatma Bacı tarafından, Ahilik teşkilatının kadın ve genç kızlar kolu olan Bacıyan-ı Rum Teşkilatı (Anadolu Kadınlar Birliğı) kurulmuştur Bu teşkilat dünyada kurulan ilk kadın teşkilat örgütüdür. Kadının çalışma hayatı içerisindeki konumu Osmanlı döneminde, yoğun islam politikaları ve “kadının yeri evidir” anlayışı nedeniyle geri planda kalmıştır. Kadınlar bu dönemde çalışma hayatı genellikle hayvancılık, tarım ve dokumacılık alanlarında sınırlı kalmıştır. (Bayram M, 1987: 37).

Cumhuriyet’in ilanı ve kadın haklarına yönelik çeşitli yasal düzenlemeler sonucu kadınlar belirli bir ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır. Cumhuriyet döneminde özellikle tarım sektöründe istihdam edilen kadın işgücü hızla artmaktadır. I ve II.Dünya savaşlarında cepheye giden erkeklerden boşalan iş kolları kadın işgücü ile istihdam edilmiştir. 1937 yılında işgücüne katılan kadınların sayısı 50.131 iken, 1943 yılında bu sayı 56.937’ye yükselmiştir.(Kocacık, 2005:196).

1980’lerle beraber serbest piyasa ekonomisine geçiş yapan Türkiye ithal ikame stratejisini geride bırakıp ihracat yönlü politikalara geçmiştir. Küreselleşmenin etkisiyle tarım sektöründen hizmet sektörüne geçiş yapan kadın işgücü, aynı zamanda yedek işgücü ve ucuz ücret karşılığı çalıştırılması nedeniyle artmıştır. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı artarken Türkiye’de beklenen artış sağlanamamıştır.

## 2.2 TÜRKİYE’DE İSTİHDAM İÇERİSİNDE KADININ YERİ

Günümüz Türkiye koşullarında kadınların işgücüne katılımı artık zorunlu hale gelmiştir. Kadın istihdamı arttırmaya yönelik gerekli strateji ve politikalar uygulansa da gelişmiş ülkelere kıyasla Türkiye’deki kadın işgücü bir hayli düşüktür. Bu durumun başlıca sebebi uygulanan politikaların geçersiz ve uzun vadede sonuç getirmemesidir.

**Tablo 2: Türkiye’de Nüfusun Cinsiyete Göre Dağılımı (2018)**

Gösterge	TOPLAM	ERKEK	KADIN
15 ve daha yukarı yaştakiler			
Nüfus (000)	60.360	29.893	30.467
İşgücü (000)	31.438	21.328	10.110
İstihdam (000)	28.029	19.277	8.752
Tarım (000)	4.963	2.848	2.115
Tarım dışı (000)	23.066	16.429	6.637
İşsiz (000)	3.409	2.051	1.357
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	28.922	8.565	20.357
İşgücüne katılma oranı (%)	52,1	71,3	33,2
İstihdam oranı (%)	46,4	64,5	27,7
İşsizlik oranı (%)	10,8	9,6	13,4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,7	10,9	16,9
15-64 yaş grubu			
İşgücüne katılma oranı (%)	57,2	77,0	37,2
İstihdam oranı (%)	50,9	69,4	32,1
İşsizlik oranı (%)	11,1	9,8	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,8	13,4	17,0
Genç nüfus (15-24 yaş)			
İşsizlik oranı (%)	19,9	17,4	24,5
Ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı (%)	23,1	14,2	32,3

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Tablo 2’de 2018 yılı içerisinde Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki kadınlar 30 milyon 467 bin kişidir. 15 ve yukarı yaştaki erkeklerin işgücüne katılım oranı %71,3 iken,



kadınlar da bu oran yalnızca %33,2 'yi göstermektedir. Toplam nüfus içerisinde erkek nüfusun istihdam oranı %64,5, kadınlarda ise %27,7 gerçekleşmektedir

15-64 yaş arası istihdam eden kadınların oranı %77,0 seviyelerinin gösterirken, kadınlarda bu oran % 32,1 olarak görülmektedir. Erkek işsizlik oranı %9,8 , kadın işsizlik oranı ise yaklaşık olarak %14 lere kadar yükselmektedir.

Türkiye nüfusu içerisindeki kadın işgücünü OECD ülkeleri ile karşılaştırdığımızda, OECD ülkelerindeki kadın işgücü ve kadınların istihdam oranı Türkiye'den çok daha fazladır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşük olması, OECD ülkeleri içerisinde Türkiye'nin bu bakımdan sonuncu sırada olmasına neden olmaktadır. Türkiye'de aktif nüfusun neredeyse yarısı oluşturan kadınların, işgücü piyasasına dahil olamamaları beraberinde birçok sorunu getirmektedir.

### **2.3.TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI**

Türkiye'de kadınların işgücü piyasası içerisindeki konumu OECD ülkelere kıyasla kabul edilemeyecek bir noktadır. 2000-2018 yılları arası kadın istihdam oranlarına baktığımızda sürekli devam eden düşüşler sonucunda kadınların işgücü piyasasında istikrarı sağlanamamıştır. Özellikle tarım sektörünün istihdam içerisindeki payının düşmesi, kadın işgücünü de olumsuz etkilemiştir. Kırdan kente olan göçler ile birlikte kadın işsizlik daha da artacaktır. Tablo 3 'de Türkiye'de kır ve kent alanlarında erkek ve kadınların işgücün katılım oranları ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.

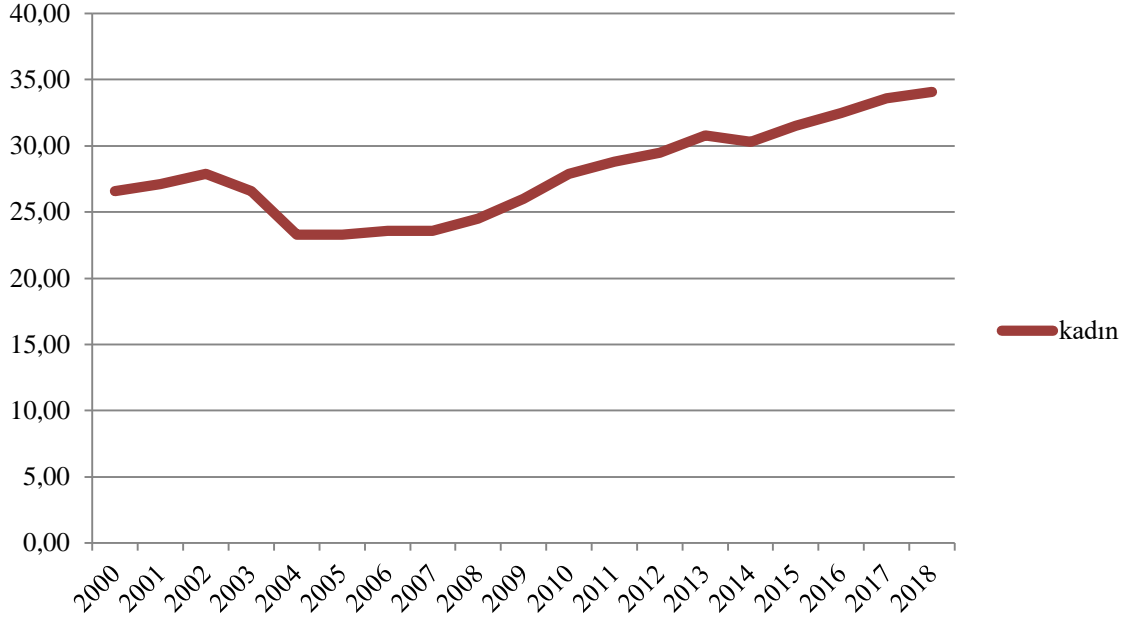
**Tablo 3: Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyet ve Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018)**

YILLAR	Toplam			Erkek			Kadın		
	Toplam	Kent	Kır	Toplam	Kent	Kır	Toplam	Kent	Kır
2000	44,9	44,1	58,7	73,7	70,9	77,9	26,6	17,2	40,2
2001	49,8	44,0	58,7	72,9	70,6	76,4	27,1	17,4	41,7
2002	49,6	44,4	57,6	71,6	68,8	74,5	27,9	19,1	41,4
2003	48,3	43,8	55,5	70,4	68,9	72,9	26,6	18,5	39,0
2004	46,3	43,0	54,4	70,3	69,1	73,3	23,3	17,7	36,7
2005	46,4	44,1	52,1	70,6	70,0	72,0	23,3	18,7	33,9
2006	46,3	44,2	51,2	69,9	69,3	71,3	23,6	19,5	33,1
2007	46,3	44,3	50,8	69,8	69,3	71,0	23,6	19,8	32,5
2008	46,9	45,0	51,4	70,1	69,5	71,6	24,5	20,8	32,9
2009	47,9	45,8	52,7	70,5	69,9	72,0	26,0	22,3	34,6
2010	49,1	46,9	54,2	71,1	70,4	72,1	27,9	23,6	37,4
2011	49,9	47,6	54,9	71,7	71,0	73,3	28,8	24,8	37,5
2012	50,0	48,3	53,6	71,0	71,0	71,2	29,5	26,1	36,9
2013	50,8	49,6	53,6	71,5	71,6	71,2	30,8	28,0	36,7
2014	50,5	-	-	71,3	-	-	30,3	-	-
2015	51,3	-	-	71,6	-	-	31,5	-	-
2016	52,0	-	-	72,0	-	-	32,5	-	-
2017	52,8	-	-	72,5	-	-	33,6	-	-
2018	53,6	-	-	-	-	-	-	-	-

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

**Not:**2013 yılından sonra Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyet ve Yaşa göre işgücüne katılım oranı kır ve kent ayrımı olarak sınıflandırılmadığından dolayı 2013 yılı sonrası kır ve kentlerde işgücüne katılım oranları bulunmamaktadır.

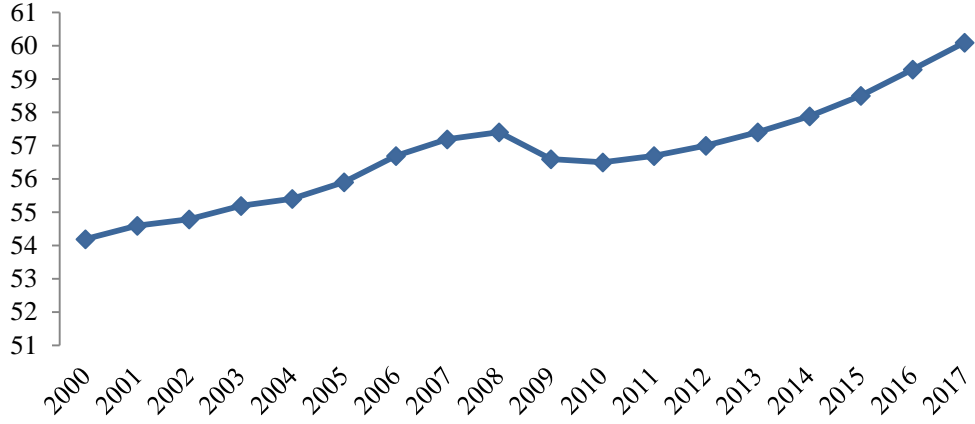
**Grafik 4: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları**



**Kaynak:** OECD.org. (E.T: 18.04.2019)

Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 2000 yılından itibaren düşüş göstermektedir. 2000 yılında %26,6 olan işgücüne katılım oranı , 2004’de %23,3’e kadar gerilemiştir. 2008 ve 2012 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranı %24,5’tan % 29,5 seviyelerine kadar yükselse de kadınların işgücüne katılım oranı OECD ülkelerinin bir hayli gerisinde kalmaktadır. Toplam Nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadın nüfusun, işgücü piyasasında bu kadar istihdam edilmesi hem ülke ekonomisi hem de sosyal açıdan kabul edilemez bir gerçektir.

**Grafik 5: OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (Total)**



**Kaynak:** OECD.org (E.T: 18.04.2019).

Yukarıdaki grafikte OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranında düzenli olarak bir artış görülmektedir. Türkiye kadınların işgücüne katılım oranı itibariyle, Yunanistan (%44,4), Meksika (%44,9), İtalya'nın (%48,9) ardından OECD ülkelerinde son sırada yer almaktadır. OECD ülkeleri içerisinde kadınların istihdama katılım oranının en fazla olduğu ülke %83,1 ile İzlanda'dır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurların başında tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, köyden kente gerçekleşen göçler sonucunda ev içi üretime dahil olup, işgücünden ayrılmasıdır. Ayrıca köyden kente göç eden kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması işgücüne piyasasına katılmasını da engellemektedir.

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

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları sektörlere göre incelediğimizde kadın işgücünün 2000-2006 yılları arasında en fazla tarım sektöründe istihdam edildiğini görmekteyiz. Bunun nedeni Türkiye'nin gerek bulunduğu coğrafya gerekse sosyal yapısından dolayı kadınların ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde istihdam edilmesidir. Ancak küreselleşme ve kentleşme sürecinde köyden kente gerçekleşen göçler

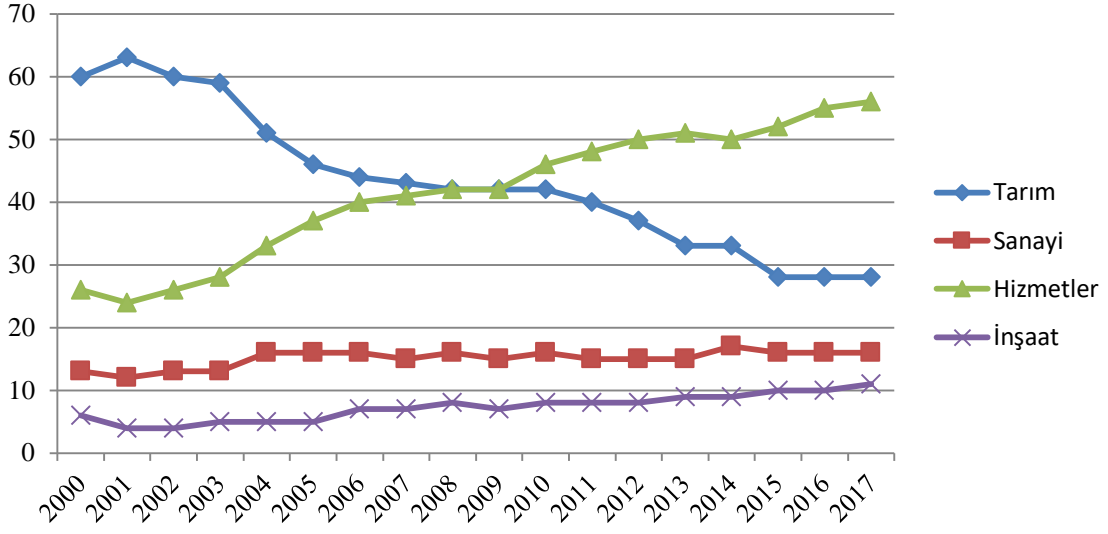
sonucunda tarım sektöründe istihdam edilen kadınların istihdama katılma oranı 2000 yılında %60 oranındayken bu oran 2006 yılında %44'lere kadar düşmüştür. Tablola da görüldüğü gibi tarım sektöründen , hizmet sektörüne kayan kadın işgücü yoğun olarak hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. 2000 yılında hizmet sektöründe %26 olan kadın işgücü, 2017 yılının sonuna gelindiğinde % 56 'ya ulaşmaktadır.

**Tablo 4:Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (2000-2017)**

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler	İnşaat
	Oran %	Oran %	Oran %	Oran %
2000	0,60	0,13	0,26	0,006
2001	0,63	0,12	0,24	0,004
2002	0,60	0,13	0,26	0,004
2003	0,59	0,13	0,28	0,005
2004	0,51	0,16	0,33	0,005
2005	0,46	0,16	0,37	0,005
2006	0,44	0,16	0,40	0,007
2007	0,43	0,15	0,41	0,007
2008	0,42	0,16	0,42	0,008
2009	0,42	0,15	0,42	0,007
2010	0,42	0,16	0,46	0,008
2011	0,40	0,15	0,48	0,008
2012	0,37	0,15	0,50	0,008
2013	0,33	0,15	0,51	0,009
2014	0,33	0,17	0,50	0,009
2015	0,31	0,16	0,52	0,10
2016	0,28	0,16	0,55	0,10
2017	0,28	0,16	0,56	0,11

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

**Grafik 6:Türkiye’de Sektörlere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları**



**Kaynak:** TÜİK , Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2017 2000-2018 yılları arasında Tarım sektöründe kadınların işgücüne katılımı azalırken, hizmetler sektöründe kadınların işgücüne katılımında ciddi bir artış söz konusudur.

### 2.3.2 Kadın İşgücü Ve Mesleklere Göre Dağılımı

Tablo 5’te 2000- 2010 yılları arasında kadınların çoğunlukla tarım ve hayvancılık sektörlerinde istihdam edildiği görülmektedir. Ancak köyden kente gerçekleşen göçler sonucunda özellikle tarım , hayvancılık, ormancılık ve su işleri gibi alanlarında 2000 yılında 3 bin 504 kişi olan kadın istihdam, 2010 yılında 2 bin 90’lara kadar düşmüştür. 2012-2018 yıllarında kadınların nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir. Nitelik gerektirmeyen işler herhangi bir vasıf veya mesleki eğitim programı gerektirmeyen işlerdir. 2014 İŞKUR verilerine göre en fazla iş başvurusu yapılan meslek grubu nitelik gerektirmeyen işler ( özel güvenlik, dikişi makineciliği vs) yer almaktadır.

2012 -2018 yılları kadınların istihdam içerisindeki meslek gruplarını incelediğimizde 2012 yıllarında profesyonel meslek gruplarında 780 bin olan kadın istihdam 2018 yılında 1 milyon 535 bin, 2012 yılında hizmet ve satış elemanı olarak istihdam edilen kadınların sayısı 867 bin, 2018 yılında ise 1milyon 873 bin olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 5: Kadın İstihdamın Yıllar ve Mesleklere Göre Dağılımı (2000-2018) (Bin Kişi)**

Yıllar	Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	Profesyonel meslek grupları	Yardımcı Profesyonel meslek grupları	Büro Ve müşteri Hizmetlerinde çalışanlar	Hizmet ve satış elemanları	Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su	Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Tesis ve makine operatörleri	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar
2000	46	591	511	236	303	3.504	300	573	290
2001	138	410	316	330	262	3.660	389	119	345
2002	119	442	299	425	342	3.283	418	138	656
2003	114	443	300	478	352	3.269	347	161	427
2004	124	451	312	412	348	2.813	317	183	752
2005	152	467	366	448	402	2.004	336	221	711
2006	158	503	406	503	478	1.842	322	221	824
2007	157	515	413	557	524	1.787	284	230	889
2008	183	522	471	584	548	1.790	287	207	1.002
2009	189	595	437	601	594	1.852	338	183	1.083
2010	189	632	435	661	634	2.093	378	232	1.171
2011	204	661	479	735	745	2.158	360	239	1.391
2012	220	780	535	775	867	2.101	321	251	1.459
2013	186	991	332	688	1.243	2.027	407	267	1.500
2014	179	1.035	360	732	1.385	1.750	417	286	1.495
2015	182	1.156	391	790	1.505	1.679	417	267	1.671
2016	212	1.279	403	845	1.606	1.540	444	268	1.715
2017	213	1.350	425	831	1.752	1.585	471	297	1.666
2018	227	1.535	461	879	1.873	1.460	481	323	1.722

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

### 2.3.3 Kadın İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve eğitim düzeyi arasında doğru orantı bulunmaktadır. Artan eğitim düzeyi kadınları işgücü piyasasına dahil olmasını sağlayacak aynı zamanda toplumdaki sosyal konumunu yükseltecektir. Nüfus artışı ve hızı nasıl işgücünün yapısı hakkında gerekli verilere ulaşmamızı sağlıyorsa eğitim düzeyinin artması da işgücünün ne kadarının verimli olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi artan nüfus, hem bilgi ve becerisini yükselterek hemde işgücü piyasasında daha etkin bir konuma gelerek ülke ekonomisini olumlu yönde etkileyecektir. Aşağıdaki tabloda işgücüne katılan kadınların eğitim düzeyine göre verileri bulunmaktadır

**Tablo 6:Kadınların İşgücüne Katılımı Ve Eğitim Durumu (2000-2018)**

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Okur-Yazar Olmayanlar</b>	<b>İşgücü</b>	1.275	1.280	1.190	1.097	825	768	734	700
	<b>İstihdam</b>	1.247	1.266	1.159	1.042	811	750	722	688
	İşsiz	28	15	31	55	14	17	12	12
	İKO	25,2	24,8	24,4	23,6	16,6	15,6	14,7	14,4
	İO	2,2	1,1	2,6	5,0	1,7	2,3	1,6	1,7
<b>Lise Altı Eğitimliler</b>	<b>İşgücü</b>	3.309	3.574	3.753	3.595	2.971	2.962	2.998	2.975
	<b>İstihdam</b>	3.163	3.356	3.505	3.322	2.755	2.722	2.739	2.744
	İşsiz	146	217	248	273	216	240	259	231
	İKO	23,0	24,2	24,9	23,4	20,2	19,9	20,1	19,6
	İO	4,4	6,1	6,6	7,6	7,3	8,1	8,6	7,8
<b>Lise</b>	<b>İşgücü</b>	909	885	991	966	622	630	650	700
	<b>İstihdam</b>	760	706	753	768	479	484	501	546
	İşsiz	149	180	237	198	142	146	149	155
	İKO	31,8	31,1	31,9	28,9	26,1	26,9	27,9	28,4
	İO	16,4	20,3	24,0	20,5	22,9	23,2	23,0	22,1
<b>Yükseköğretim</b>	<b>İşgücü</b>	695	712	826	897	856	951	1.049	1.140
	<b>İstihdam</b>	632	642	704	759	710	817	912	982
	İşsiz	63	71	121	137	145	134	136	158
	İKO	70,1	70,8	71,5	69,5	70,3	69,1	68,8	69,4
	İO	9,1	9,9	14,7	15,3	17,0	14,1	13,0	13,

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Okur-Yazar Olmayanlar</b>	<b>İşgücü</b>	689	717	791	839	823	836	809	800
	<b>İstihdam</b>	672	696	771	823	812	817	785	777
	İşsiz	17	21	19	17	12	19	24	23
	İKO	14,5	15,0	16,3	17,1	16,7	17,4	16,0	16,1
	İO	2,5	3,0	2,4	2,0	1,4	2,3	15,5	15,6
<b>Lise Altı Eğitimliler</b>	<b>İşgücü</b>	3.119	3.426	3.803	4.060	4.134	4.304	4.269	4.410
	<b>İstihdam</b>	2.841	3.034	3.410	3.713	3.798	3.899	3.871	3.966
	İşsiz	278	392	394	347	335	405	397	444
	İKO	20,2	21,8	23,8	25,1	25,6	26,3	25,8	26,6
	İO	8,9	11,4	10,3	8,5	8,1	9,4	23,4	23,9
<b>Lise</b>	<b>İşgücü</b>	703	717	712	726	751	799	795	810
	<b>İstihdam</b>	558	528	535	571	608	639	643	645
	İşsiz	145	188	178	155	142	161	152	165
	İKO	29,1	30,4	30,4	30,3	30,6	32,1	31,9	32,7



	İÖ	20,6	26,3	24,9	21,3	19,0	20,1	25,8	26,0
<b>Yükseköğretim</b>	<b>İşgücü</b>	1,281	1.430	1.512	1.658	1.889	2.076	2.193	2.477
	<b>İstihdam</b>	1.098	1.197	1.271	1.406	1.611	1.763	1.854	2.074
	İşsiz	183	233	241	252	278	314	339	403
	İKO	70,0	70,8	71,0	70,8	70,9	72,2	71,3	71,6
	İÖ	14,3	16,3	15,9	15,2	14,7	15,1	60,3	59,9

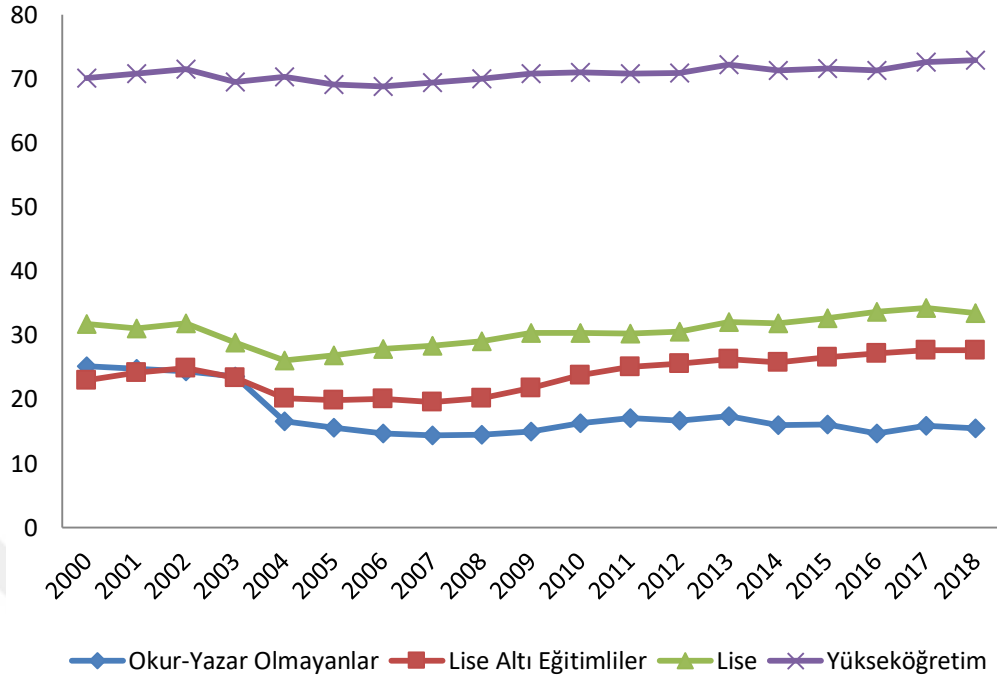
		2016	2017	2018
<b>Okur-Yazar Olmayanlar</b>	<b>İşgücü</b>	730	758	724
	<b>İstihdam</b>	707	731	698
	İşsiz	23	27	27
	İKO	15,2	15,9	15,5
	İÖ	14,7	15,4	14,9
<b>Lise Altı Eğitimliler</b>	<b>İşgücü</b>	4.513	4.640	4.625
	<b>İstihdam</b>	4.019	4.155	4.083
	İşsiz	495	485	542
	İKO	27,2	27,7	27,7
	İÖ	24,2	24,8	24,4
<b>Lise</b>	<b>İşgücü</b>	855	899	919
	<b>İstihdam</b>	675	708	712
	İşsiz	180	191	208
	İKO	33,7	34,3	33,5
	İÖ	26,6	27,0	26,0
<b>Yükseköğretim</b>	<b>İşgücü</b>	2.754	3.020	3.306
	<b>İstihdam</b>	2.289	2.466	2.730
	İşsiz	465	554	575
	İKO	71,3	72,6	72,9
	İÖ	59,3	59,3	60,2

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri, 2018

2008-2018 yılları arası istihdam içerisindeki kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde en düşük pay okur-yazar olmayanlar ve lise altı eğitimlilerdedir. Lise altı eğitimliler bilgi ve becerenin yoğun olduğu iş kollarında değil de daha çok emek faktörünün yoğun olduğu alanlarda istihdam edilmektedir.

2018 yılı kadınların işgücüne katılıma oranlarına baktığımız zaman, okur-yazar olmayanlar %14,9, Lise altı eğitimliler %27,7, Lise mezunu kadınlar % 33,5 ve yükseköğretim mezunu kadınlar %72,9 ile işgücüne katılmaktadırlar. Dolayısıyla eğitim düzeyinin artması beraberinde kadınların işgücü piyasasına dahil olmasını sağlayacaktır.

**Grafik 7: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018)**



**Kaynak:** OECD.org (E.T: 20.04.2019)

Grafik 6 ‘da görüldüğü gibi düşük eğitim düzeyi ve bilgi yetersizliği kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkilemektedir. 2000 ve 2018 yılları arasında Okur-Yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %10 ila %20 arasında değişirken, Lise altı eğitimliler de bu oran %20 ile %30 arasında, Lise mezunu kadınlarda %30, yükseköğretim mezunu kadınlarda ise bu oran 2018 yılında % 72,9 olarak gerçekleşmiştir. Ancak işgücü piyasası içerisinde yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranları erkeklere kıyasla istenilen düzeyde değildir. Bu durumun başlıca sebebi Türkiye’nin üniversite veya yükseköğretim mezunlarına gerekli istihdam hacmini sağlayamamasıdır.

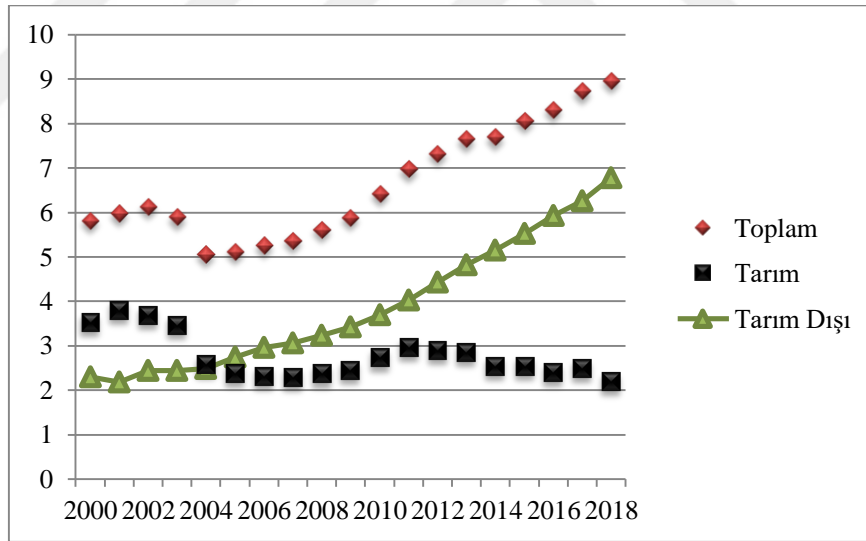
Tablo 7:Türkiye’de Kadın İşgücünün İşteki Durumu (2000-2018) (Bin Kişi)

YILLAR	TOPLAM					TARIM					TARIM DIŞI				
	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2000	5.801	2.047	43	687	3.024	3.508	119	4	511	2.873	2.293	1.928	39	175	151
2001	5.969	1.983	40	769	3.179	3.780	119	4	611	3.046	2.190	1.864	36	158	132
2002	6.122	2.264	61	763	3.034	3.674	155	9	628	2.881	2.448	2.110	52	135	152
2003	5.891	2.246	42	716	2.888	3.447	121	2	576	2.747	2.444	2.125	39	140	140
2004	5.047	2.263	49	490	2.444	2.565	136	6	337	2.086	2.482	2.127	43	154	158
2005	5.108	2.468	50	667	1.923	2.367	155	8	445	1.759	2.741	2.313	42	222	164
2006	5.258	2.670	69	659	1.859	2.295	156	10	434	1.695	2.964	2.515	59	225	164
2007	5.356	2.809	75	617	1.855	2.288	147	9	435	1.697	3.068	2.663	66	182	157
2008	5.595	2.975	77	616	1.927	2.354	170	14	400	1.770	3.242	2.805	64	216	157
2009	5.871	2.999	77	749	2.045	2.445	173	7	408	1.857	3.426	2.826	70	342	188
2010	6.425	3.260	83	822	2.260	2.724	219	10	426	2.070	3.701	3.041	73	397	190
2011	6.973	3.599	87	816	2.472	2.944	238	8	434	2.265	4.029	3.361	79	381	207
2012	7.309	3.967	93	788	2.460	2.872	213	8	413	2.238	4.437	3.753	86	376	222
2013	7.641	4.322	94	821	2.403	2.826	218	5	406	2.197	4.815	4.104	89	416	206
2014	7.689	4.627	94	701	2.266	2.533	214	4	268	2.047	5.156	4.413	90	434	219
2015	8.058	4.971	95	707	2.286	2.527	228	3	257	2.039	5.531	4.743	91	450	247
2016	8.312	5.276	112	734	2.190	2.384	203	4	248	1.929	5.928	5.073	108	486	261
2017	8.729	5.536	112	823	2.258	2.471	214	3	256	1.997	6.258	5.322	109	567	261
2018	8.960	6.009	133	820	1.998	2.178	194	1	235	1.747	6.782	5.815	132	585	250

Kaynak: TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Yukarıdaki tabloda 2000-2018 yılları arasında Türkiye’de kadınların işteki durumu ayrıntılı bir şekilde verilmiştir. Tabloda işveren olarak çalışan kadınların yeterli sayıda olmayışı net bir şekilde görülmektedir. 2000 yılında işveren olarak çalışan kadınların toplam içerisindeki sayısı 43 bin, tarım sektöründe 4 bin, tarım dışı sektörde 39 bindir. 2000-2018 yılları arasında üzerinde durulması gereken en önemli konu tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve tarım dışı sektörde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınlardır. 2000 yılında tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan 2.873 bin kadının 2018 yılında 1.747 binlere kadar düşmüş, 2000 yılında tarım dışı sektörde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadın sayısı 1.928 binden, 2018 yılında 5.815 binlere kadar yükselmiştir. Tarım sektöründe bu düşüşün başlıca sebebi köyden kente gerçekleşen göçler sonucunda kadın işgücünün yoğun olarak istihdam edildiği tarım sektöründe meydana gelen azalmadır.

**Grafik 8: Türkiye’de Tarım ve Tarım Dışı Kadın İstihdam (2000-2018)**



**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri, 2018

### 2.2.3.4 Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri

Aşağıdaki tabloda 2000-2018 yılları arasında 15 yaş ve üstü kadınların işgücüne neden katılmadıkları gösterilmektedir

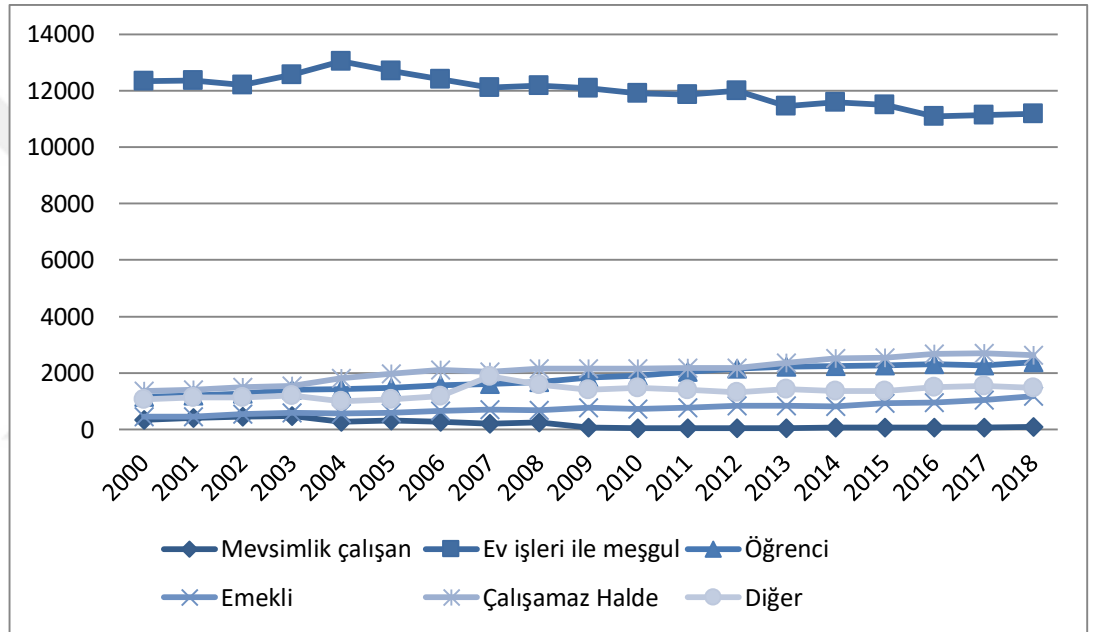
**Tablo 8: Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018) (Bin Kişi)**

Yıllar	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş aramayıp çalışmaya hazır	Mevsimlik çalışan	Ev işleri ile meşgul	Öğrenci	Emekli	Özürlü, yaşlı veya hasta	Diğer
2000	17.108	429	339	12.339	1.144	443	1.359	1.055
2001	17.318	366	413	12.363	1.199	454	1.394	1.129
2002	17.455	364	443	12.211	1.260	541	1.505	1.132
2003	18.098	322	479	12.578	1.399	584	1.546	1.191
2004	18.624	542	270	13.042	1.417	565	1.803	984
2005	18.935	845	310	12.703	1.472	584	1.966	1.056
2006	19.164	1.019	259	12.409	1.553	651	2.096	1.179
2007	19.464	935	207	12.124	1.598	695	2.029	1.875
2008	19.526	1.019	243	12.186	1.671	682	2.144	1.582
2009	19.466	1.164	67	12.101	1.832	763	2.143	1.397
2010	19.357	1.135	49	11.914	1.912	730	2.156	1.461
2011	19.414	1.092	50	11.871	2.043	772	2.174	1.410
2012	19.581	1.052	51	11.992	2.153	836	2.182	1.316
2013	19.523	1.193	37	11.463	2.221	831	2.360	1.419
2014	20.112	1.501	67	11.589	2.250	824	2.512	1.368
2015	20.056	1.404	68	11.498	2.275	926	2.527	1.359
2016	20.052	1.429	64	11.098	2.320	958	2.685	1.498
2017	20.085	1.359	58	11.133	2.263	1.045	2.692	1.535
2018	20.293	1.350	87	11.188	2.375	1.174	2.637	1.482

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri, 2018

2018 yılında 20 milyon 293 işgücüne dahil olamayan kadınlar içerisinde, 11 milyon 188 bin kadının ev işleriyle meşgul olduğu görülmektedir. 2018 yılında 2 milyon 2375 bin kadın eğitim hayatına devam ettiği için işgücü piyasası dışında kalırken, 1 milyon 74 bin kadın emekli olduğu için, 2 milyon 637 bin kadın ise çalışamaz durumda olduğu için işgücüne dahil olamamıştır.

**Grafik 9: Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018)**



**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Kadınların işgücüne dahil olamama nedenlerini incelediğimizde 2000-2018 yılları arasında en büyük pay ev işleri ile meşgul olan kadınların işgücünden uzak kalmasıdır. Kadının ev içi üretiminin işgücüne dahil edilmemesi, kadının asıl görevinin ev içi düzeni sağlamakla görevli olduğu görüşü ve kadın emeğinin ucuz emek olarak nitelendirilmesi bu durumun başlıca sebepleridir. Özellikle Türkiye’de cinsiyet temelli yaklaşım anlayışından biran önce vazgeçilmeli, kadınların işgücü piyasalarına dahil edilip, mesleki eğitim programlarıyla bilgilendirilmelidir.

Kadınların işgücüne dahil olamamasının diğer bir nedeni ise eğitimidir.2000 yılında işgücüne dahil olmayan toplam 17 milyon 108 bin kadından 1 milyon 144 bin kadın eğitim ve öğretim hayatı devam ettiği için istihdam edilememektedir. Bu sayı 2018 yılında 20 milyon 293 bin kadın içerisinde 2 milyon 375 bin olarak gerçekleşmektedir. Günümüz Türkiye'sinin en büyük sorunlarından biri olan eğitim, özellikle kadınların eğitim düzeyi erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu durumun temel sebebi, kırsal alanda yaşayan kız çocuklarının ücretsiz aile işçisi olarak eve yardım etmesi, ailelerin ekonomik sıkıntılarından dolayı okula gitme yaşına gelmiş çocuklardan sadece erkeklerin eğitim hayatına yönlendirilmesi, kız çocuklarının cinsiyet temelli bakış açısı sebebiyle adaletsiz bir şekilde eğitim ve öğretim hayatından geri kalmasıdır.

Kadınları işgücü piyasasından uzak kalmasına neden olan bir diğer grup ise emeklilerden oluşmaktadır.2000 yılında toplam 17 milyon 108 bin kadından, 443 bin kadın emekli olmasından dolayı işgücüne katılamamaktadır. 2018 yılında bu sayı bir milyon 174 bin olarak gerçekleşmektedir. Emekli olan kadınların sayısının, erkeklerden düşük olmasının başlıca sebebi, kadınların kayıt dışı istihdam alanlarda ve sosyal güvencesinin az veya hiç ödenmeyen iş kollarında çalışmasıdır.

2018 yılında 20 milyon 293 bin işgücüne dahil olmayan kadın içerisinde mevsimlik çalışanlar yani iş başı yapmaya hazır olup iş ara

mayan kadınların sayısı 87 bin, engelli veya sakat olup çalışamaz durumda olan kadınların sayısı 2 milyon 637 bin, kişisel, ailevi ve diğer nedenlerden işgücüne dahil olamayan kadınların sayısı ise 1 milyon 482 bin dir.

## **2.4 KAYIT DIŞI İSTİHDAM**

Gelişmekte olan Türkiye gibi birçok ülkede kayıt dışı istihdam, ülkelerin resmi istatistik verilerine yansımayan ve illegal olan bütün üretim faktörleridir. İşgücü piyasasına dahil olup herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmayan çalışanlar da kayıt dışı istihdam içerisine dahil edilmektedirler. Kayıt dışı istihdam dört ana başlık altında incelenmektedir. Bunlardan birincisi, uyuşturucu üretimi ve ticareti olarak tanımlanan suç ekonomisidir. Kurationsız sektör, yasal legal olarak üretilen mal ve hizmetlerin devletin kamu kurumlarından ürettiği mal ve hizmetin bedelini devletten gizlemesidir. Hane halkı sektörü ekonomideki bütün aileleri kapsar. İktisatta hane halkı sektörü mevcut kaynakların asıl

sahibi olmakta ve bu kaynakların kullanılmasında maksimum fayda amacını taşımaktadırlar. Son olarak enformel sektör ise devlet denetimine tabi tutulmayan aynı zamanda vergilendirilmemiş ve çalışanların sosyal güvencesinin geçersiz olduğu üretim alanıdır.

Özetle, kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik ve vergi fonlarının eksik ödendiği, fazla mesai ücreti ve asgari ücret gibi yasal zorunlulukların dikkate alınmadığı, yeterli çalışma düzeyine sahip olmayan bireylerin istihdam ettiği istihdam türüdür (İlgin 1995:39).

**Tablo 9: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (2000-2018) (Bin Kişi)**

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Yıllar	Toplam			Erkek			Kadın		
	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı
2000	21.581	10.925	50,62	15.781	6.894	43,69	5.800	4.031	69,50
2001	21.524	11.382	52,88	15.555	7.005	45,03	5.969	4.376	73,31
2002	21.354	11.133	52,14	15.233	6.694	43,94	6.121	4.439	72,52
2003	21.147	10.943	51,75	15.255	6.742	44,20	5.892	4.200	71,28
2004	19.632	9.843	50,14	14.585	6.455	44,26	5.047	3.388	67,13
2005	20.066	9.666	48,17	14.957	6.348	42,44	5.109	3.318	64,94
2006	20.423	9.593	46,97	15.164	6.283	41,43	5.259	3.310	62,94
2007	20.738	9.423	45,44	15.383	6.170	40,11	5.355	3.253	60,75
2008	21.194	9.220	43,50	15.598	5.950	38,15	5.596	3.269	58,42
2009	21.277	9.328	43,84	15.406	5.902	38,61	5.871	3.426	58,35
2010	22.594	9.772	43,25	16.170	6.015	37,19	6.425	3.758	58,49
2011	24.110	10.139	42,05	17.137	6.109	36,9	6.973	4.030	60,0
2012	24.821	9.686	39,02	17.512	5.727	33,4	7.309	3.959	56,3
2013	25.524	9.379	36,75	17.883	5.405	30,3	7.641	3.973	50,6
2014	25.933	8.453	34,97	18.244	5.344	29,3	7.689	3.724	48,4
2015	26.621	8.937	32,37	18.562	5.226	28,2	8.058	3.711	46,1
2016	27.205	9.111	33,5	18.893	5.432	28,8	8.312	3.679	44,3
2017	28.189	9.575	34,0	19.460	5.686	29,2	8.729	3.889	44,6
2018	28.314	9.520	33,6	19.354	5.850	30,2	8.960	3.671	41,0



Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi 2000-2018 yılları arasında kayıt dışı istihdamda çeşitli dalgalanmalar olmasına karşın kayıt dışı istihdam neredeyse toplam istihdamın yarısını kadınlar oluşturmaktadır. 2000 yılında toplam 21 milyon 524 bin kişi olan kayıt dışı istihdamın 15 milyon 751 bini erkeklerden, 5.800 (bin) ' ise kadınlardan oluşmaktadır. 2000 yılında kayıt dışı istihdam içerisindeki kayıt dışılık oranı erkeklerde %43,69, kadınlarda ise % 69,50 olarak gerçekleşmektedir. Kadınların kayıt dışılık oranının erkeklerden fazla olmasının sebebi şüphesiz ki kadın emeğinin ucuz emek olarak görülmesi, kadın işgücünün emek yoğun üretim alanlarında istihdam edilmesi ve bunların sonucunda kadınların sosyal güvenceden yoksun ve vasıfsız olarak nitelendirilen işlerde istihdam edilmesidir.

2010 yılında istihdam eden 6.425 bin kadından, 3 milyon 758 bin kadın kayıt dışı çalışmaktadır. 2018 yılı verilerinin incelendiğimizde toplam istihdam eden 28 milyon 314 bin kişi içerisinde 19 milyon 354 bin erkek, 8 milyon 960 bin kadın istihdam etmektedir. Kayıt dışı olarak çalışan erkek sayısı 2018 yılında 5 milyon 850 bin, kadınlar da 3 milyon 671 bin kişidir.

Türkiye’de köyden kente göçler, hızlı nüfus artışı ve istihdam yapısında meydana gelen dalgalanmalar işsizliği arttırarak iş bulamayan kadın nüfusun kayıt dışı istihdama yönelmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla işsizliğin artması kayıt dışı istihdamın artmasına yol açacak ve sosyal güvencesiz ortamda çalışan kadınlar açısından toplumsal bir sorun yaratacaktır.

## **2.5 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMIN EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ**

Türkiye’de kadınların istihdama katılma oranları OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında bir hayli geride kalmaktadır.. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarına göre 2018 yılında toplam işgücüne katılım oranı %53,4 olup, erkeklerin işgücüne katılım oranı 78,5, kadınların ise % 38,3 olarak gerçekleşmektedir. Türkiye kadın istihdamında OECD ülkelerinde son sırada yer almaktadır. Türkiye’de toplam nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınların işgücünde bu kadar geri planda kalması hem ekonomik açıdan hem de sosyal açıdan çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir.

**Tablo 10:Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları**

Yıllar	Cari Fiyatlarla GSYİH (Milyar Dolar)	Sabit Fiyatlarla GSYH Yıllık Değişim (%)	Toplam İşgücüne Katılım Oranı (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)
2000	265	6,8	49,9	26,6	73,7	46,7	24,9	68,9
2001	197	-5,7	49,8	27,1	72,9	45,6	25,1	66,5
2002	230	6,2	49,6	27,9	71,6	44,4	25,3	63,9
2003	305	5,3	48,3	26,6	70,4	43,2	23,9	62,9
2004	390	9,4	46,3	23,3	70,3	41,3	20,8	62,7
2005	481	8,4	46,4	23,3	70,6	41,5	20,7	63,2
2006	526	6,9	46,3	23,6	69,9	41,5	21,0	62,9
2007	649	4,7	46,2	23,6	69,8	41,5	21,0	67,7
2008	742	0,7	46,9	24,5	70,1	41,7	21,6	62,6
2009	617	-4,8	47,9	26	70,5	41,2	22,3	60,7
2010	732	8,5	48,8	27,6	70,8	43,0	24	62,7
2011	774	11,1	49,9	28,8	71,7	45,0	25,6	65,1
2012	786	4,8	50,0	29,5	71,0	45,4	26,3	65,0
2013	823	8,5	50,8	30,8	71,5	45,9	27,1	65,2
2014	935	5,2	51,0	33,6	76,6	45,7	29,5	69,5
2015	862	6,1	51,7	35,0	77,0	46,4	30,5	69,8
2016	863	3,2	52,5	36,2	77,6	46,1	31,2	70,0
2017	851	7,4	53,1	37,6	78,2	47,9	32,2	70,7
2018	784	2,6	53,4	38,3	78,5	47,0	32,6	69,5

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

2000 ve 2010 yılları arasında Türkiye’nin büyüme oranlarını incelendiğinde 2001 ve 2008 krizlerinin etkisiyle gerçekleşen negatif büyümeler hariç genel olarak büyüme oranları pozitif gerçekleşmektedir. 2010 yılında 732 Milyar Usd olarak hesaplanan GSYH, beraberinde % 8,5 bir büyüme oranı getirmiştir. 2010 yılında bir önceki yıla göre toplam işgücüne katılım oranı % 1,1, kadın istihdam oranı %2,5, erkek istihdam oranı ise yaklaşık olarak %3 artmıştır.

Türkiye’de kadın istihdamın artmasına yönelik mesleki eğitim programları ve çeşitli yasal düzenlemeler yapılmasına rağmen kadınların işgücüne katılım oranı beklenen seviyeye ulaşmamaktadır. Tablo 15’de Türkiye’de 2018 yılında GSYİH hasıla 2017 yılına göre yaklaşık % 5 kadar gerileyerek 784 milyar USD olmuştur. 2017 yılında

kadınların işgücüne katılım oranı 37,6, 2018 yılında ise yaklaşık % 1.5’luk bir artışla %38,3 ‘e çıkmıştır. Her ne kadar kadın istihdam oranında artış görülse de cari fiyatlarla GSYİH’da meydana gelen azalma sonucunda bu artış yetersiz kalmaktadır. Özellikle 2015-2018 yılları arasında enflasyonist baskılar ve döviz kurunda meydana gelen artışlar ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemiştir.

Kadınların işgücü piyasası hem sürdürülebilir bir ekonomik büyüme hem de toplumsal açıdan önem taşımaktadır. Türkiye’de toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılma oranlarının erkeklere göre çok düşük düzeyde gerçekleşmesi sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin önündeki en büyük engellerden biridir. Günümüz koşullarında artan enflasyonist baskılar ve zorlaşan hayat şartlarında kadınların işgücüne dahil olması hem aile içini olumlu yönde etkileyip aynı zamanda özgüvenini yükseltip, toplum içinde daha aktif bir rol almasını sağlayacaktır.

## **2.6 KADIN İSTİHDAMI ARTTIRMAYA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER VE PROJELER**

23 Nisan 1923 Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla beraber kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olma süreci başlayarak, 1926 Medeni Kanunun kabulüyle birlikte. Ceza, Anayasa, Medeni Kanun ve İş Kanununda yapılan düzenlemeler kadınların toplum içerisindeki rolünü arttırmış, aile içi şiddetin önüne geçilmesi için aile mahkemeleri kurulmuş, kız çocuklarını eğitime teşvik edecek düzenlemeler hız kazanmıştır. 25 Haziran 2003’te 4157 sayılı İş Kanunu’nun da yürürlüğe girmesiyle özellikle iş hayatında kadın hakları güvence altına alınmıştır. Bu kanun; Kadınların yer altında ve su altında çalışma yasağı, analık halinde çalışma ve süt izni, emzirme ödeneği, doğum borçlanması, geçici iş görmezlik ödeneği, eşit davranma ilkesi, gibi yasal düzenlemeleri kapsamaktadır. (Bolcan, 2010:263-264).

### **2.6.1 Gece Çalışması, Yer Altında Ve Su Altında Çalışma**

4857 sayılı İş Kanunu 18 yaşını doldurmamış erkekler ve her yaştaki kadınların tünel ve kanalizasyon inşaatı, maden ocakları gibi yer altı veya su altında çalıştırılmasını yasaklamıştır (Bacak ve Yiğit, 2007:10).

1475 sayılı eski İş Kanunu çerçevesinde her yaştaki kadınlar ve 18 yaşını doldurmamış erkeklerin gece çalıştırılması yasak olup, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalışabilmesi için Sağlık Bakanlığı ve Ticaret ve Sanayi Bakanlığı tüzük gereğince birtakım kurallar çerçevesinde çeşitli yükümlülüklerin yerine getirilmesi gerekiyordu. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ile gece çalışma yasağı kaldırılmıştır. Bu yasak genç ve çocuk işçiler için devam edip, kadınların gece çalışabilmeleri için olanak sağlanmaktadır. Gece postalarında istihdam eden kadınların maksimum yedi buçuk saat çalıştırılabileceği ve her türlü ulaşımın işveren tarafından sağlanacağı hükmüne varılmıştır ( Cengiz, 2012:213).

### **2.6.2 Analık Halinde Çalışma Ve Süt İzni**

İstihdam eden kadınların doğum yapmaları halinde 4857 sayılı İş Kanunu 74.Madde çerçevesinde doğum öncesi ve doğum sonrası 16 hafta olup, kadın işçilerin bir buçuk yaşından küçük çocuklarını emzirmek için günde toplam bir buçuk saat emzirme izni yasal olarak verilmektedir. İşçinin isteğine ve doktor raporuna dayalı olması koşulu ile doğuma 3 hafta kalana dek çalışılabilmekte, bu durumda doğum öncesi kullanılmayan izin süresi doğum sonrasına aktarılabilmektedir(Güner, 2010:237-238).

### **2.6.3 Eşit Davranma İlkesi**

“Eşit Davranma İlkesi”, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde düzenlenmiş ve bu madde ile birlikte iş ortamında cinsiyet, dil, dil, ırk, renk, siyaset düşünce, din ve mezhep benzeri nedenlerle kimseye ayrımcılık yapılmasının söz konusu olamayacağını

ve yine bu nedenler itibariyle kimseye daha düşük ücret verilemeyeceğini kapsamaktadır (TİSK, 2009:6). İş ortamında bu tür etkenlere maruz kalan işçilerin yasal hakkı İş Kanunu kapsamında güvene altına alınmıştır. Eşit Davranma İlkesinin ihlali sonucunda işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminatı talep edebilir. Bu tazminat ayrımcılık tazminatı olarak adlandırılmaktadır (Doğan, 2014:371).

#### **2.6.4 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması (CEDAW)**

Birleşmiş Milletler tarafından 1979'da kabul edilen CEDAW, 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanan bu sözleşmenin temel hedefi, toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısını ortadan kaldırarak, kadın ve erkeğin hem toplum da hem de iş ortamında eşit olduğunu savunarak, her türlü ayrımcılığa karşı çıkıp, kadınların toplumsal durumunu iyileştirmektir.

CEDAW (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) sözleşmesi kadınların iş ortamına katılabilecekleri ve çalışma yasaklarının ortadan kaldırılabilirleri çeşitli yasal düzenlemeler getirilmesini zorunlu kılarak taraf devletlere birtakım yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülüklerden bazıları şunlardır (TBMM, 2013:25-26):

1. İstihdam alanında kadın ve erkekler arasındaki cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak istihdamda kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması.
2. Kadınların, işsizlik, hastalık, emeklilik gibi durumlarda her türlü sosyal güvenceden yararlanabilme
3. İstihdam alanında mesleğini kimsenin baskı altında kalmadan seçebilme, mesleğinde ilerleyebilme ve erkekle aynı şartlar altında istihdam edilebilmesi
4. Kadınların hamilelik ve annelik gibi özel durumlarda kadına ayrımcılık yapılmayıp çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması

Sonuç olarak CEDAW, kadınların gerek toplum gerek se istihdam içerisinde cinsiyet temelli bakış açısına şiddetle karşı çıkarak kadınların sosyal

haklarını güvence altına almayı temel hedef olarak belirlemiş ve çalışmalarını bu yönde yürütmüştür.

### **2.6.5 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları**

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) , 1919 yılında kurulmuş olup, temel hedefi insan haklarını güvence altına alıp, istihdam piyasasındaki kadın ve erkeklerin yararlanabileceği çalışma haklarını iyileştirmektedir. İLO kararlarının büyük bir çoğunluğu kadın çalışanların sosyal haklarını içermekle beraber istihdam eden kadınların tehlikeli şartlar altında çalıştırılmaması ve kadınların gebelik, annelik gibi özel durumlarında sahip olduğu hakları kapsamaktadır. Türkiye'nin kabul ettiği bazı İLO sözleşmeleri aşağıda bulunmaktadır (KSGM, 2002:147).

Türkiye tarafından 1938 yılında kabul edilen Yer altı ve maden ocaklarında hangi yaşta olduğu fark etmeksizin kadın istihdamının engellenmesi hakkındaki madde aynı zamanda Türkiye'nin onayladığı ilk İLO sözleşmesidir.

Türkiye tarafından 1967 tarihinde kabul edilen bir başka sözleşmenin içeriği ise cinsiyet temelli bakış açısı sonucunda cinsiyet faktöründen dolayı ortaya çıkan gelir adaletsizliğini kapsamaktadır.

1975 tarihinde kabul edilen bir başka sözleşme maddesi ise kadınların gebelik, annelik gibi özel durumlarda çalışmaması sonucu kazancının durması neticesiyle kadınlara sağlık yardımı yapılacağı üzerinedir. Ayrıca 1976 yılında kabul edilen İLO'nun İstihdam Politikası içerikli 122 sayılı sözleşmesi gereğince hiç kimseye dil ,din, ırk, siyasi düşünce gibi nedenlerden ötürü ayrımcılık yapılmayacağını ve bireylerin fiziki olarak uygun olabilecekleri işlerde çalıştırılması sağlanmıştır (TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2014:33).

Yukarıda bahsettiğimiz bu sözleşmelerle kadınların çalışma hayatlarında eşitsize maruz kalmadan, kadınların hem iş güvenliği hem de özel durumlarda yararlanması gereken sosyal haklar güvence altına alınmıştır.

### **2.6.6 Birleşmiş Milletler Tarafından Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar**

Birleşmiş Milletler 1945 yılında kurulmuş olup, kuruluş amacı barış ve güven ortamının korunması ve insanların temel haklarının güvence altına alınmasıdır.1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "erkek ve kadınların haklarının eşit olduğu" inancı üzerinde şiddetle durulmuştur. İnsan Hakları Bildirgesinin temel prensibi, dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi görüş fark edilmeksizin herkesin eşit haklara sahip olduğu anlayışıdır.

1981 yılında kadın haklarının korunması yönünde atılan en sağlam adım olan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" ile kadın hakları güvence altına alınmıştır. Türkiye bu sözleşmeyi 1985 tarihinde kabul edip cinsiyet temelli bakış açısı sonucunda ortaya çıkan eşitsizliğin önüne geçilmesi konusunda sağlam bir adım atılmıştır.

1966 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile kadın ve erkeklerin siyasi ve medeni bütün haklardan eşit şekilde faydalanabileceği, evlilik, boşanma gibi hassas durumlarda erkekler kadar kadınların da yasal haklarını eşit bir şekilde kullanabileceği kararlaştırılmıştır.

1975 yılında Meksika'da düzenlenen Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansı ile birlikte 1975 ve 1985 yılları arası kadının 10 yılı olarak resmîyet kazanmıştır (Lale Taşkın, 2004:8).Temel hedefi kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamak olan bu konferans aynı zamanda eğitim, sağlık, istihdam gibi alanlarda birçok yenilik içeren programlar yayınlamıştır. Kadının 10 yılının en önemli ve üzerinde durulması gereken kısım 1980 yılında yayınlanan ve 1981 yılında 20 ülkenin kabul ettiği Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir. Kadının 10 yıllık döneminin ilk yarısında kadının toplum içerisinde erkeklere kıyasla dezavantajlı olduğu durumlar üzerinde durulmuş ve bu durumların nasıl ortadan kalkabileceğini daha kapsamlı bir şekilde araştırabilmek için Birleşmiş Milletler İkinci Kadın Konferansı kabul edilmiştir (Resmî Gazete, 27.05.1949, S. 7217).

Kadın 10 yılı dönemi bitimi olan 1985 tarihin 'de Birleşmiş Milletler Üçüncü Dünya Kadın Konferansı düzenlemiştir. Bu konferansta Kadın 10 yılı döneminin ayrıntılı

olarak analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda kadınların ekonomik hayatta geri planda bırakıldıkları ve istihdam edilen kadınların sosyal güvenceden yoksun ortamlarda çalıştırıldıkları vurgulanmıştır.

1995 yılında 189 ülkenin katılımıyla Pekin’de düzenlenen Birleşmiş Milletler Dördüncü Kadın Konferansı sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı olmak üzere iki belge kabul edilmiştir. Türkiye bu iki belgeyi de hiçbir şart koymadan kabul etmiştir. Pekin Deklarasyonunda son 10 yılda kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal haklarına güvence altına alınsa da kadın erkek eşitsizliği devam etmekte olduğundan dolayı bu eşitsizliği ortadan kaldıracak bir eylem planının hayata geçirilmesi kararlaştırılmıştır. Eylem Planı’nda kadının hem ekonomi hem de toplum içerisindeki rolünü arttıracak politikalar üzerinde durulmuş, kadının sosyal, siyasi ve ekonomik karar alma mekanizmalarında görevlendirilmesi kabul edilmiştir. Eylem Planı’nda yer alan ülkelerin belirlediği hedefler şunlardır(KSGM, 1998:36-39);

- ✓ Kadın istihdamın ’da her ter türlü adaletsizliğin ve ayrımcılığın olmadığı bir ekonomi piyasası yaratmak
- ✓ Bütün sektöründe kadın istihdamını arttıracak politikalara öncelik verilmesi ve kadınların sosyal haklarının güvence altına alınması
- ✓ Kadınları ekonomi piyasasına hazırlayacak mesleki eğitim kursları düzenlenmesi
- ✓ Kadın emeğinin “niteliksiz emek” olarak adlandırılmasına karşı çıkıp kadın emeğinin görünür emek olarak nitelendirilmesi için yeni politikalar düzenlenmesi

Pekin Eylem Planı’nın sonrasında ülkelerin belirlenen bu hedeflerin ne şekilde gerçekleştirildiği ve hangi sorunların hala daha devam ettiğini belirlemek için New York’ta Pekin +5 Birleşmiş Milletler Özel Oturumu düzenlendi. Cinsiyet temelli bakış açısının önüne geçebilmek ve toplumsal eşitlik kavramını sosyal, siyasi ve ekonomi alanında kalıcı kılabilmek için CEDAW sözleşmesinin ne denli önemli olduğunun üzerinde durulmuştur. Ayrıca bu oturumda kadın ve çocuk şiddetinin önleyici politikaların devletin sorumluluğu altında olduğu belirtilmiştir.

Kadın istihdamını arttırmak ve cinsiyet temelli bakış açısını ortadan kaldırmak için düzenlenen uluslararası oturum ve konferanslar, hukuki düzenlemeler, yasal



zorunluluklar yerine getirilse de günümüz de kadının hem toplum hem de ekonomi içerisindeki rolünü incelediğimizde henüz kadınların erkeklere kıyasla arka planda kaldığı görülmektedir.

### **2.6.7 Kadın Statüsü ve Genel Müdürlüğünün (KSGM) Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikaları**

KSGM 1990 yılında kurulmuş olup, temel politikası kadın ve erkeğin toplumun her kesiminde eşit olduğunu savunarak ekonomik, sosyal ve siyasi alanlar da dahil olmak üzere her türlü haktan faydalanabileceği eşit bir ortam oluşturmaktır. KSGM'nin yürütmüş olduğu iki projeden biri olan “Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi” ,Dünya Bankası ile beraber yürütülerek, kadınların ekonomi alanında en az erkeklerden kadar sorumluluk gerektiren işlerde görevlendirilmesi ve kadın emeğinin görünür emek olarak nitelendirilebilmesi için hangi politikalar üzerinde yoğunlaşması gerektiğinin üzerinde durmuştur. Bu projeye kadınların ekonomi piyasası içerisinde karşılaştığı engeller tespit edilmiş aynı zamanda erişilebilir istihdam fırsatları belirlenmiştir.( KSGM,2006:1).

KSGM'nin yürüttüğü ikinci proje olan Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nda (UNDP) sivil toplum kuruluşları ve uluslararası örgütler ile birlikte yoksulluk, gelir adaletsizliğinin ortadan kaldırılması, sosyal ve ekonomi alanında toplumsal eşitlik ilkesinin gereğine uyulması, kalkınmayı arttıracak politikalar üzerinde çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Özellikle kadın istihdamın artması sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyüme için oldukça önemlidir.

Kadın istihdamının önemini daha iyi bir şekilde ifade edebilmek için KSGM 2012 yılında “Kadınlara Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Arttırılması” projesi ile kadın istihdamının önündeki engelleri analiz edip, bu engellerin nasıl ortadan kaldırılacağı, kadınların hangi sektörlerde daha rahat istihdam edeceğini ve güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için çalışmalar yürütmüştür. (KSGM, 2014).

### **2.6.8 Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Nisan 2017-Nisan 2018 tarihleri arasında yürütülen projenin kapsamı ve temel hedefi 0-3 yaş arası çocuğu bulunan aynı

zamanda istihdam eden kadınların istihdam piyasasından uzaklaşmamaları için çocuklara büyükanneleri ile büyüme fırsatı verilerek bu süreç içinde büyükannelere bir miktar ödeme yapılmaktadır. Bu süre içinde toplam 6500 büyükanne ve 500 aile olmak üzere bir yıl boyunca 425 TL ödeme yapılmıştır. (KSGM, 2018:12).

### **2.6.9 Medyada Kadın Temsili Projesi**

2017 yılında yürütülmüş olan “Medya Kadın Temsili Projesi” kadınların toplumun kültürel ve sosyal konum içerisindeki rolü ile bu rolün medyada kadınların ne şekilde temsil edildiği arasındaki ilişkiyi incelemek için başlatılmıştır. Bu projede, kadının televizyon dizilerinde, reklamlarda, internet sitelerinde, gazete haberlerinde ne şekilde ifade edildiği ve yargılandığı üzerinde durulmuştur. Medyada yer alan kadın erkek eşitsizliği, kadınlara yapılan ayrımcılıklar tespit edilmiştir.

### **2.6.10 Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü**

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Türkiye Ziraat Bankası Odalar Birliği arasında imzalanan protokolün temel hedefi, kırsal kesimde ayrımcılık ve şiddete maruz kalan kadınların toplum içerisinde hangi hak ve özgürlüklere sahip oldukları konusunda bilgilendirilmesidir. Ayrıca kadınlara tarım alanında daha bilgili ve bilinçli hareket edebilmeleri için seminerler düzenlenmiştir. Proje kapsamında 771 kadın çiftçiye eğitim verilmiştir (KSGM, 2018:16).

### **2.6.11 Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi**

Birleşmiş Milletler ve Kalkınma Programı ve Limak Holding ile ortaklaşa gerçekleşen projenin kapsamı, sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyüme ile beraber istihdamı arttırmaktır. Mühendis olmak isteyen kız öğrencileri teşvik ederek, destekleyici ve yol gösterici programlar uygulanmaktadır. Proje cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, toplumsal eşitliğin kamu ve özel kesimde temel ilke olması için çalışmalar yürütmektedir. (KSGM, 2018:13).

### **2.6.12 “Evde Çocuk Bakımı” Projesi**

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Avrupa Birliği'nin yaklaşık yaklaşık 50 Milyon Avroluk bütçe belirlediği “Evde Çocuk Bakımı Projesi”, kayıt dışı istihdama dahil olan kadın çocuk bakıcı sayısını azaltarak istihdamı arttırmak , doğum sonrası işini kaybetme tehlikesi yaşayan kadınların istihdam piyasasından kopmamaları sağlayarak işe dönüş sürelerini kısaltmayı hedeflemektedir.

Proje 5 Mart 2015 tarihinde başlayıp Kasım 2017 tarihinde sona ermiştir. Projenin yürütüldüğü iller İzmir, Antalya, Bursa olmak üzere sosyal-kültürel gelişmişlik düzeyi, sigortalı olarak çalışan kadın sayısı göz önüne alınarak belirlenmiştir. Projenin başlangıç tarihinden bitişine kadar 11.360 anne doğrudan, 15.232 çocuk bakıcı ise dolaylı olarak projeden yararlanmıştı (SGK, Evde Çocuk Bakımı Kurumsal Projesi E.T:14.05.2019).

### **2.6.13” Baba Beni Okula Gönder “ Projesi.**

“Baba Beni Okula Gönder” projesi, 23 Nisan 2005’te yurdun her köşesindeki kız çocuklarının eğitim ve öğretimden faydalanabilmesi için Doğan Gazetecilik tarafından başlatılmıştır. Proje birçok kurum tarafından desteklenmiştir. Bu kurumlardan bazıları; Limak Holding, Hacı Ömer Sabancı Vakfı, Türkiye Odalar Borsalar Birliği, Petrol Ofisi, Gama Holding gibi kuruluşlardır. Bu proje kapsamında eğitim ve öğretim hayatını devam ettirebilmek için gerekli maddi gücü bulunmayan öğrencilere destekte bulunarak toplumsal bilinci arttıracak etkinlikler düzenlenmiştir. Doğan Gazeteciliğin yaklaşık 1 milyon TL bütçe belirlediği proje 9 yıl içinde 10.500 kız çocuğuna eğitim- öğretim hayatını devam ettirmeleri için destek olmuştur (Aydın Doğan Vakfı, 2014).

### **2.6.14 “Annemin İşi Benim İşim” Projesi**

Kadın istihdamının önündeki en büyük engellerden biri doğum sonrasında çocuk bakımının annelik iç güdüsünün verdiği sorumluluktan ötürü işini bırakmak zorunda olmasıdır. Uygun ve güvenilir çocuk bakım evlerinin az sayıda olması da bu duruma daha çok zemin hazırlamaktadır. Bu sorunu biraz da olsa azaltmak için Borusan holding 2012

yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte özellikle sanayi sektöründe oldukça az olan kadın istihdamını arttırmak için “Annemin İşi Benim İşim” projesini başlatmıştır (Topbaş, S,2015:67).

Proje, 0-6 yaş grubu arasındaki çocuklar için bakım evi ve kreşler açarak hem kadın istihdamını arttırarak işgücü piyasasını olumlu etkileyip, hem de sanayi sektöründe istihdam eden kadın sayısı arttırmayı hedeflemektedir. “Borusan Neşe Fabrikası “ adıyla açılan bu kreşler organize sanayi bölgelerinde kadın istihdamını arttırmaktadır (Borusan 2013).

Kadınların en çok istihdam edildiği sektör 2018 yılı itibariyle Hizmetler sektörüdür. Köyden kente gerçekleşen göçler sonucu tarım sektöründe istihdam eden kadın sayısı azalarak, büyük bir çoğunlukla hizmetler sektörüne kaymıştır. 2018 yılı itibariyle sanayi sektöründe istihdam eden kadın sayısı %0,16 ‘dır. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyini etkileyen en önemli faktörlerden birinin sanayi sektörü olduğunu düşünürsek sanayi sektöründe istihdam eden kadın sayısının bu kadar az derecede olması kabul edilemez bir gerçektir. Bu projeye beraber sanayi sektöründeki istihdam eden kadın sayısının arttırılması beraberinde sanayi sektörünün büyümesine dolayısıyla ekonomik büyümenin de gerçekleşmesine neden olacaktır.

#### **2.6.15 Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi**

Halkbank tarafından verilen “Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi” kadın istihdamı arttırmak , kadınların hem ekonomik anlamdan özgürlüğe kavuşması hem de toplum içerisinde daha etkin bir rol almasını amaçlamaktadır (Halkbank, 2013). Kredinin iki önemli kriterinden birincisi, ticari faaliyette bulunacak kadın girişimcinin ticari faaliyetinin bir yılı aşmaması, ikinci kriter ise ilk defa iş kurmasıdır.

#### **2.6.16 Kadınlara Mikro Kredi Desteği**

Mikro finansman, dar gelirli birey ve ailelere, 9 kişiden az çalışanı olan mikro işletmelere yapılan ekonomik yardımdır (ESAM, 2017:2). Mikro finansman ile iyi bir iş kurma fikrine sahip olan ancak yeterli sermayesi bulunmayan işletmelere veya bireylere bir miktar para finanse edilerek daha iyi bir gelir düzeyine ulaşmalarını sağlamaktadır.

Mikro krediler özellikle istihdam edemeyen yoksul kadınların işgücü piyasasına girmesini sağlayacak böylelikle kadın istihdam artarak kadınların hem ekonomik hem de toplumsal olarak etkinliğini arttıracaktır. Türkiye Graamen Mikro Kredi Programı ve Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı başlıca kadınlara mikro kredi desteği sağlayan kuruluşlardır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADIN İSTİHDAM VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:

#### AMPIİRİK LİTERATÜR VE SONUÇLAR

Çalışmanın bu bölümünde ekonometrik yöntem hakkında bilgilendirmeler yapılarak yapılan uygulamanın geçerliliğini test edebilmek adına zaman serisi altında var analizi, varyans ayrıştırma analizi, etki tepki analizleri, Phillips Peron Test İstatistiği, Augmented Dickey – Fuller Testleri yapıldıktan sonra çalışma sonuç bölümü ile sonlandırılacaktır.

### 3.1 AMPİRİK LİTERATÜR

Çalışma	Dönem	Ülke	Ekonomik Yöntem	Bulgular
Dollar ve Gatti (1999)	1975-1990	Doğu Asya ve Pasifik, Avrupa ve Orta Asya, Latin Amerika ve Karayipler, Orta Doğu ve Kuzey Afrika, Güney Asya, Sahra Altı Afrika	Panel Analizi	Cinsiyet eşitsizliği adaletsiz gelir dağılımına neden olmaktadır. adaletsiz gelir dağılımının olduğu bir ekonomide ekonomik büyümeden söz edilemez.
Klasen (2000)	1960-1992	Latin Amerika ve Karayipler Sahra Altı Afrika, Doğu Avrupa, Doğu Asya ve Pasifik, OECD, Orta Doğu ve Kuzey Afrika, Güney Asya	Panel Analizi	Nüfus artışı ve cinsiyet eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü bir ilişki vardır.
Seguino (2000)	1975-1995	Arjantin, Brezilya, Meksika ve Şili, Asya'dan Çin Halk Cumhuriyeti, Hindistan, Endonezya, Güney Kore, Malezya, Tayland ve Vietnam, Avrupa'dan İrlanda Cumhuriyeti	Panel Analizi	Gelir eşitsizliğinin ekonomik büyüme üzerindeki negatif etkisini doğrulamıştır. Ancak ekonomik büyümede meydana gelen artışın bir kısmının cinsiyet eşitsizliğinin yatırıma olan etkisinden kaynaklandığı belirtmiştir.

Mammen ve Paxon (2000)	1970-1980	90 Ülke	Panel Analizi	Kadının işgücüne katılımı belirleyen iki faktörün doğurganlık ve eğitim düzeyi olduğu belirtmiştir. Ayrıca gelişmekte olan ve az gelişmiş olan ülkelerde kadının toplum içerisinde geri planda kalması işgücüne katılımı engellemektedir.
Tansel (2002)	1980-1985-1990	Türkiye (Yalnızca 67 il)	Var Analizi	Cinsiyet eşitsizliği kadın istihdamı önündeki en büyük engeldir. Bu eşitsizliği gidermek için kadınlar eğitime daha çok teşvik edilmelidir. Artan eğitim düzeyi, kadınların işgücü piyasası hakkında daha deneyimli ve birikimli olmasını sağlayarak kadın istihdam oranını arttıracaktır.
Bali moune-lutz (2007)	1970-2000	Sub-Saharan Afrika ülkeleri ve Arap ülkeleri	Panel Analizi	Çalışma sonucunda cinsiyet eşitsizliğinin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisinden dolayı ekonomik büyüme ve kadın işgücüne katılımı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.
Berber ve Eser (2008)	1970-2000	Türkiye		Kadın istihdamının bir türlü istenen seviyeye ulaşamamasının önündeki en büyük iki engel cinsiyet temelli bakış açısı ve köyden kente gerçekleşen göçlerdir.
Lee (2008)		Güney Kore	Panel Analizi	Evli olan kadınların işgücüne katılım oranının bekar olan kadınlara kıyasla daha az olduğu belirtir.



Luci (2009)	1965-2005	184 Ülke	Panel Analizi	Kadınların istihdamın artması ekonomik büyümeyi arttırırken, ekonomik büyümedeki artışın kadın istihdamı üzerindeki etkisi net değildir.
Klasen ve Lamanna (2009)	1960-2000	Pasifik, Güney Asya Orta Doğu ve Kuzey Afrika, Sahra-altı Afrika, Doğu ve Orta Avrupa, Doğu Asya ve OECD, Latin Amerika ve Karayipler,	Panel Analizi	Cinsiyet ayrımcılığının sonucu olarak oluşan gelir adaletsizliğini önlemenin iki yolu eğitim ve istihdama yapılan yatırımlardır.
Bloom (2009)	1960-2000	97 Ülke	Panel Analizi	Kadınların eğitim düzeyindeki artış ile kadınların işgücüne katılımı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
Aydın (2011)	1998-2008	ABD, , Kanada Hollanda ve Türkiye Singapur, Hong Kong İsviçre, Danimarka, Avusturalya, , İsveç, Finlandiya,	Panel Analizi	Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne katılım(%1'lik bir artış) GSYİH'da %0,99'luk bir artışa, gelişmiş ülkelerde ise %1.24'lük bir artışı beraberinde getirmektedir..
İnce (2011)	1980-2009	Türkiye	Zaman Serisi Analizi	Kadınların işgücüne katılımı arttırmak için eğitim çok önemlidir. Eğitim seviyesi artan kadınlar, istihdam ederek ekonomik büyümeyi de olumlu etkiler.
Günsoy ve Özsoy (2012)	2005-2011	Türkiye	Var Analizi	Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktör eğitim düzeyidir.

Lahoti ve Swaminathan (2013)	1983-2010	Hindistan	Panel Analizi	Daha önceki yıllarda sürekli tekrar edilen kadınların işgücüne katılımı ve ekonomik büyüme arasındaki U yönlü ilişkiyi reddeder. Hindistan ekonomisinin sürekli büyüdüğü varsayımı altında kadın işgücüne katılım oranı ve büyüme arasında ters yönlü bir ilişki olduğu belirtir.
Korkmaz ve Alacahan (2013)	2008-2012	Türkiye	Regresyon Analizi	Çalışma sonucunda kadın istihdamın ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin , erkek istihdamına kıyasla daha etkili olduğunu belirtmiştir.
Tsani (2013)	1990-2008	11 Güney Akdeniz Ülkesi ve Türkiye	Panel Analizi	Ekonomik büyüme ve kadın istihdam arasında U yönlü bir ilişki olduğunu kabul eder. Ayrıca Kadın işgücü eğitim, sosyal ve kişisel etkenlerden etkilenir.
Celasun (2014)	1981-2001	Türkiye ve OECD ülkeleri	Panel Analizi	Çalışmanın baz alındığı yıllar arasında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının OECD ülkelerine kıyasla düşük olduğu ve kadın işgücündeki bu düşüşün sebebinin piyasada meydana gelen dalgalanmalar ve politik hatalar olduğunu belirtir.
Besamusca (2015)	1990-2010	117 Ülke	Panel Analizi	Kadınları işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin kadınların medeni hali, eğitim düzeyi ve anne olmanın verdiği kişisel sorumluluk olduğunu belirtir. Bu değişkenlerin

				ekonomik büyüme üzerinde etkisi vardır.
Lenchman ve Kaur (2015)	1990-2012	162 Ülke	Panel Analizi	Çalışmadaki ülkeler gelir düzeylerine göre gruplara ayrılarak kadın istihdam ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir.
Sevinç ve Bozkurt (2015)	1990-2013	Yüksek ve Orta Gelirli Ülkeler	Yakınsama Hipotezi	Yüksek gelirli ülkelerde kadınların işgücüne katılımı ekonomik büyümeyi etkilerken, orta gelirli ülkelerde bu durum söz konusu değildir.
Kasa ve Alptekin (2015)	2000-2013	Türkiye	Zaman Serisi Analizi	Kadınların işgücüne katılımını arttıran temel faktör eğitimidir. Beşeri sermayeye olan yatırımın artması sonucu işgücü piyasası genişleyerek ekonomik büyüme gerçekleşir.

### 3.2 ZAMAN SERİLERİ ANALİZİ VE DURAĞANLIĞI

Zaman serileri , bir değişkenin, aylık, üç aylık veya yıllık analizlerini yaparak bu analizlerin anlamlı veya anlamsız olup olmadığını inceler. Ekonometrik bir analizin temel varsayımı uygulamada kullanılan değişkenlerin ekonometrik, istatistiksel ve iktisadi olarak tutarlılık göstermesidir.

Zaman serisi geleceğe yönelik tahminler yaparken bu tahminlerin tutarlı olması için uygulamada kullanılan değişkenlerin durağan olması gerekmektedir. Zaman serilerinin geleceğe yapılan tahminlerinin tutarlı olabilmesi için trend, mevsimsel, düzensiz ve konjonktürel dalgalanmalardan ayrıştırılmış bir biçimde hesaba katılması gerekmektedir. Eğer bu faktörler dikkate alınarak model içerisine dahil edilirse değişkenler durağan olmaz. Değişkenlerin durağan olmadığı durumda ise gerçek bir sonuca ulaşılamaz. Bu durumda “sahte regresyon” durumu ortaya çıkar.

“Sahte Regresyon” durumunun ortaya çıkmaması için uygulanan zaman serisinin ortalama, Varyans ve kovaryansın sabit olması gerekmektedir. Bu durumlar sağlanmazsa değişkenler durağan olamaz .

1.  $\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + u_t$  sabit terimsiz ve trendsiz denklemler
2. ,  $\Delta Y_t = b_0 + \delta Y_{t-1} + u_t$  sabit terimli ve trendsiz denklemler,
3.  $\Delta Y_t = b_0 + b_1 t + \delta Y_{t-1} + u_t$  sabit terimli ve trendli denklemler

Box-Jeckins zaman serisinde değişkenlerin durağan olmaması sorununun değişkenlerin birinci farkını almakla ortadan kalkacağını belirtmiştir. Birçok iktisatçı ve ekonometrici değişkenlerin dışsal etkenlerden etkilendiğinden dolayı durağan olmadığını belirtmiştir (Kennedy, 2006: 355). ADF (Augmented Dickey-Fuller) ve PP (Philips-Perron) testleri ile zaman serilerinin durağan olup olmadığına ulaşılabılır.

ADF testinin gücü, yanlış olan hipotezi reddetme gücü ile doğru orantılıdır. Ancak yakın birim kökü ayırt etmede yetersiz olan ADF testi çeşitli problemlere yol açabilir. Bu problemleri ortadan kaldırıp, testin güvenilirliğini arttırmak için değişkenlere Philips Perron testi uygulanır. Philips Perron testi otokorelasyonun görüldüğü durumlarda ADF testine nazaran daha güvenilir sonuçlar vermektedir.

4.  $y_t = m_0 + m_1 y_{t-1} + e_t$
5.  $y_t = m_0 + m_1 y_{t-1} + m_2 (t-T/2) + e_t$

Zaman serisinde modelin anlamlı olabilmesi değişkenlerin durağan olması gerekmektedir. Test sonucunda  $H_1$  hipotezi red,  $H_0$  hipotezi kabul edilirse t testi kullanılıp, anlamlılık düzeyi %1 ve %5 'e göre bulunan kritik değerlerin , t istatistik değerinden büyük olması değişkenlerin durağan olduğu anlamına gelmektedir.

### 3.3 VEKTÖR OTOREGRESYON (VAR) ANALİZİ

Ekonometrik analiz sonucunda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında oluşan tutarsızlıklar nedeniyle model hakkında tahmin yürütmek oldukça zorlaşmaktadır. Sims (1980) tarafından açıklanan ve temelini Granger Nedensellik testinden alan Var Analizi, değişkenlerin birbirinden ayrılması görünüşe karşı çıkmaktadır. Sims değişkenleri, içsel ve dışsal olarak ayırmayıp içsel değişkenlerin her birini kendi ve diğer dışsal değişken ile ilişkilendirmektedir.

Var modelinin temel amacı değişkenler arasındaki ilişkiyi tek yönlü inceleyerek geleceğe ve geçmişe dair daha kuvvetli tahminler yürütmektir. Modelde kullanılacak iki değişkenli Var Model aşağıdaki gibidir.

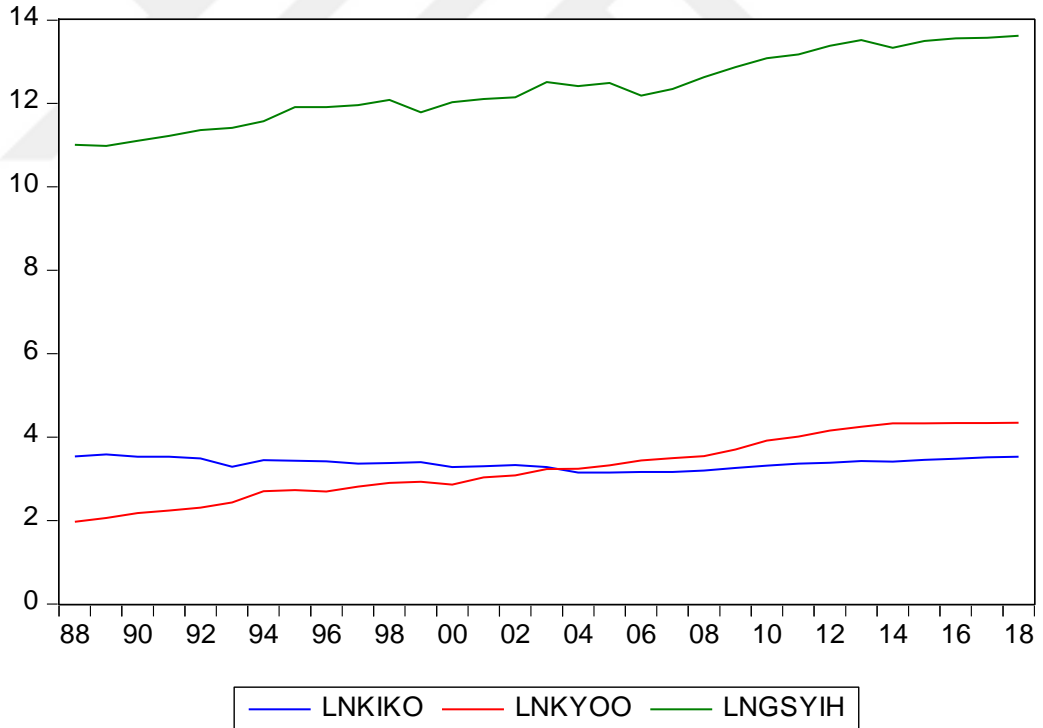
6.  $Y_t = a_1 + \sum b_{1i} y_{t-i} + \sum b_{2i} X_{t-i} + m_{1t}$
7.  $X_t = c_1 + \sum d_{1i} y_{t-i} + \sum d_{2i} X_{t-i} + m_{2t}$

Yukarıdaki denklemde  $m_{1t}$  ve  $m_{2t}$  hata terimleri olup, X ve Y değişkeninin gecikmeli değerleri birbirini etkilemektedir.

### 3.4 AMPRİK SONUÇLAR

Bu çalışmada 1988-2018 yılları arası yıllık veriler kullanılarak Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Kadın Yüksek Okul Oranı ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla arasındaki ilişkiler ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir. İkinci Bölümde kadın işgücü ile ilgili veriler kullanılırken 2000-2018 yılı arasındaki veriler kullanılmıştır. Ancak ekonometrik model analizi yapabilmek için en az 30 yıllık bir veri birikimi olması gerektiğinden dolayı analiz kısmında 1988 ve 2000 yılı arası dahil edilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler için Türkiye İstatistik Kurumu resmi sitesinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan LNGSYİH, LNKİKO, LNKYOO ifadeleri logaritması alınmış Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, Kadın İşgücü Katılım Oranı ve Kadın Yükseköğretim Okullaşma Oranını ifade etmektedir. Analiz Eviews 9 programı yardımıyla yapılmıştır.

**Şekil 4: Modelde Yer Alan Değişkenlerin Grafiği**



Şekil 4'te görüldüğü gibi 1988 ve 2014 yılları arasında LNKYOO (Kadın Yükseköğretim Okullaşma Oranı) düzenli bir şekilde artmaktadır. 2014 ve 2018 yılları

arasında ise herhangi bir artış ve azalış söz konusu olmayıp sabit konumdadır. LNKIKO (Kadın İşgücüne Katılım Oranı) ise 1988-2008 yılları arasında azalırken, 2008 ve 2012 yılları arasında bir artış görülmektedir.

LNGSYİH 1988 ve 2008 yılları konjonktür dalgalanmalarının etkisinden dolayı sabit bir büyüme hızı yakalayamamıştır. Özellikle 2017 yılında vergi oranlarını düşürülerek, kamu harcamalarını arttırılarak %7.4'lük bir büyüme oranı gerçekleşse de bu büyümenin temelinde yatan ana nedenler yüksek cari açık ve enflasyon, TL'nin aşırı değer kaybetmesi ve artan dış borç yüküdür. Dolayısıyla bu büyüme oranı negatif yönlü bir büyümedir.

### 3.4.1 Birim Kök Testleri

**Tablo 11: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları**

	Değişkenler	Augmented Dickey – Fuller Test İstatistiği		Phillips Peron Test İstatistiği	
		Sabit	Sabit ve Trendli	Sabit	Sabit ve Trendli
		t istatistiği	t istatistiği	t istatistiği	t istatistiği
<b>Düzye değerler</b>	<b>LNKIKO</b>	-2,03	-1,03	-1,41	-1,03
	<b>LNGSYİH</b>	-0,64	-2,80	-0,6	-2,84
	<b>LNKYOO</b>	-1,07	-3,4	-1,05	-1,75
<b>Birinci farklar</b>	<b>LNKIKO</b>	-5,90	-5,34	-5,88	-7,1
	<b>LNGSYİH</b>	-6,25	-6,15	-6,25	-6,19
	<b>LNKYOO</b>	-4,69	-4,72	-4,67	-4,69
<b>Kritik Değerler</b>					
<b>%1</b>		-3,67	-4,30	-3,67	-4,30
<b>%5</b>		-2,96	-3,57	-2,96	-3,57

**Not:** ADF testi %1 ve %5 anlamlılık düzeyindeki kritik değerleri ifade etmektedir.

**Not:** PP testi %1 ve %5 anlamlılık düzeyindeki kritik değerleri ifade etmektedir.

H<sub>0</sub>: Seriler durağan değildir (birim kök içermektedir).

H<sub>1</sub>: Seriler durağandır (birim kök içermemektedir).

Tablo-11 de değişkenlerin düzey değerlerinde t istatistik değerleri , kritik değerlerden büyük olduğu için değişkenler durağan değildir. Bu durumda H<sub>0</sub> kabul edilip, H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilir. Ancak değişkenlerin birinci farkları alındığında t istatistik değerleri, kritik değerlerden küçük olmaktadır. Bu durumda değişkenler durağan haldedir. Dolayısıyla ADF ve PP testlerinde değişkenler birinci derecede durağan olduğundan dolayı H<sub>0</sub> red edilip, H<sub>1</sub> hipotezi geçerli olmaktadır.

### 3.4.2 Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi (Johansen EşBütünleşme Testi)

Bu çalışmada ikiden fazla değişken bulunduğu için sahte regresyonun önüne geçebilmek için Johansen Eş Bütünleşme Testi uygulanır. Eş bütünleşme testi uzun dönemde meydana gelebilecek sapmalardan sonra tekrar eski denge noktasına gelinebileceğinin üzerinde durmaktadır. Bu teste, değişkenler arasında uzun dönemde ilişki olup olmadığı incelenir. Aynı derecede değişkenlerin ilk olarak Gecikme Uzunluğu bulunur.

**Tablo 12: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi**

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	12.24037	NA	0.000101	-0.684472	-0.540490	-0.641658
1	94.93081	140.8800*	4.34e-07*	-6.143023*	-5.567095*	-5.971769*
2	98.17730	4.809616	6.85e-07	-5.716837	-4.708964	-5.417143
3	102.5863	5.552106	1.04e-06	-5.376765	-3.936946	-4.948631

**NOT: \* Değişkenlerin gecikme uzunluğunu göstermektedir.**



Gecikme uzunluğu belirlenirken FPE, AIC (Akaike Information Criterion - Akaike Bilgi Kriteri) SC: Schwarz bilgi kriteri ve HQ (Hannan-Quinn Bilgi Kriteri), dikkate alınmıştır. Tablo 13'te Eş Bütünleşme sonuçları ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

**Tablo 13: Eş bütünleşme Testi Sonuç Tablosu**

<b>Trace İstatistiğine göre Koentegrasyon testi</b>				
<b>Hipotezler</b>	<b>Özdeğer</b>	<b>Trace İstatistiği</b>	<b>% 5 Kritik Değer</b>	<b>Olasılık</b>
Yok	0.464134	38.32071	35.19275	0.1223
En fazla 1	0.412262	20.22845	20.26184	0.1505
En fazla 2	0.153003	4.815696	9.164546	0.3042
<b>Max Eigene İstatistiğine Göre Koentegrasyon Testi</b>				
<b>Hipotezler</b>	<b>Özdeğer</b>	<b>Max-Özdeğer İstatistiği</b>	<b>% 5 Kritik Değer</b>	<b>Olasılık</b>
Yok	0.464134	18.09226	22.29962	0.1747
En fazla 1	0.412262	15.41276	15.89210	0.0593
En fazla 2	0.153003	4.815696	9.164546	0.3042

$H_0$ : Değişkenler arası Eş bütünleşme vardır.

$H_1$ : Değişkenler arası Eş bütünleşme yoktur.

Eş bütünleşme testi sonucunda değişkenlerin uzun dönemdeki gecikme uzunluğu 1 olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasında uzun dönemde bir ilişki bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre %5 anlamlılık düzeyinde elde edilen kritik değer olasılık değerinden büyük olduğu için uzun dönemde değişkenler arasında ilişki bulunmamaktadır. Böylelikle  $H_0$  hipotezi red edilirken,  $H_1$  hipotezi kabul edilmektedir.

### 3.4.3 Granger Nedensellik Testi

İktisatta nedensellik konusu bir hayli önem taşımaktadır. Çalışmanın başarılı sayılabilmesi için başlıca kriter değişkenler arasındaki ilişkinin nedenselliğe dayanmasıdır. Ekonometrik bir model bir değişkenin diğeriyle arasında bağımlı bir ilişki olabilir ancak bu ilişki iki değişkenin arasında bir sebep-sonuç ilişkisi olduğu anlamına gelmez.

**Tablo 14:Granger Nedensellik Testi**

<b>Bağımlı değişken: LNKIKO</b>			
	<b>Ki-kare</b>	<b>sd</b>	<b>olasılık</b>
LNGSYİH	0,05	1	0,6
LNKYOO	0,19	1	0,80
GENEL	1.721	2	0,42
<b>Bağımlı değişken: LNKYOO</b>			
	<b>Ki-kare</b>	<b>sd</b>	<b>olasılık</b>
LNKIKO	4,62	1	0,003
LNGSYİH	1,47	1	0,22
GENEL	3.894912	2	0.006
<b>Bağımsız değişken: LNGSYİH</b>			
	<b>Ki-kare</b>	<b>sd</b>	<b>olasılık</b>
LNKIKO	0.41810	1	0,85
LNKYOO	6.209211	1	0,003
GENEL	9.506087	3	0.0015

Tablo14’de görüldüğü gibi Türkiye’de 1988-2018 yılları arasında %5 önem düzeyinde kadınların işgücüne katılım oranından, yüksek okullaşma oranına ve Gsyih ya doğru bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Yükseköğretim okullaşma oranından, kadınların işgücüne katılım oranına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi raporlanmıştır. Buna ek olarak GSYİH’ya doğru bir nedensellik ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. GSYİH’dan, kadınların işgücüne katılım oranına doğru bir nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır. Ancak Gsyih LNKYOO ya doğru tekyönlü bir nedensellik ilişkisi görülmektedir.

### 3.4.4 Var Model Tahmini

**Tablo 15:VAR Model Tahmini Sonuçları**

	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYO0</b>	<b>LNGSYIH</b>
<b>LNKIKO(-1)</b>	0.549210	-0.426542	0.064465
	(0.20535)	(0.24056)	(0.46588)
	[ 2.67454]	[-1.77312]	[ 0.13837]
<b>LNKYO0(-1)</b>	0.377710	1.065261	0.827647
	(0.20965)	(0.24559)	(0.47564)
	[ 1.80166]	[ 4.33747]	[ 1.74009]
<b>LNGSYIH(-1)</b>	-0.035761	0.125152	0.334052
	(0.09757)	(0.11430)	(0.22137)
	[-0.36651]	[ 1.09490]	[ 1.50902]
<b>C</b>	1.202060	0.225796	7.930084
	(1.07667)	(1.26130)	(2.44272)
	[ 1.11646]	[ 0.17902]	[ 3.24642]
<b>R<sup>2</sup></b>	0.791091	0.991799	0.974582
<b>F-istatistiği</b>	13.88486	443.4125	140.5856

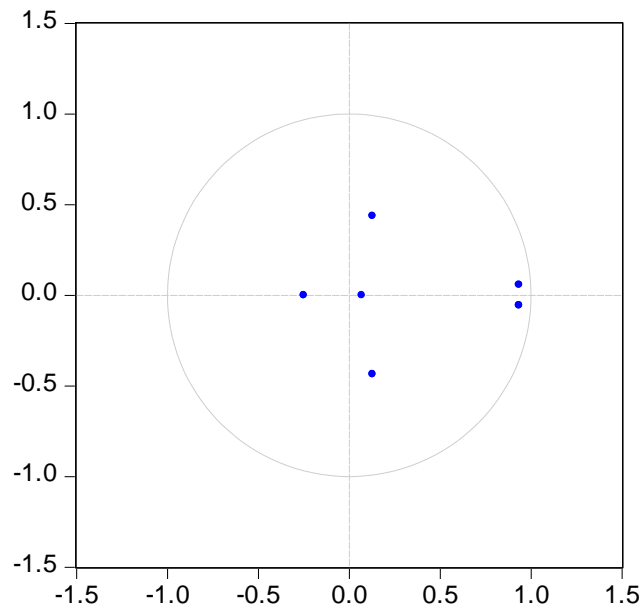
Var modelinin yorumlanması tek başına bir anlam ifade etmediğinden dolayı, Etki-Tepki analizi ve Varyans ayrıştırması analizi yöntemlerine başvurulmaktadır ve bu yöntemlerin sonuçları ile ilgili yorumlamalar yapılarak daha anlamlı bir sonuç elde edilmektedir.. Fakat model tahmin edildikten sonra hata terimine ait testlerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca tahmin edilen modelin durağanlığı analiz edilmelidir. Modelin durağan olup olmadığını belirlemek için katsayı matrisinin öz değeriyle ilişkilidir.. Katsayı matrisinin öz değerlerinin tümü birim çemberin içerisinde yer alıyorsa sistem durağandır ancak bir tanesi bile birim çemberin üzerinde veya dışarısında yer alırsa sistem durağan değildir. (Hendry ve Juselius, 2000: 10).

**Tablo 16: AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri**

Kök	Modulus
$0.934787 - 0.056704i$	0.936505
$0.934787 + 0.056704i$	0.936505
$0.129235 - 0.435557i$	0.454325
$0.129235 + 0.435557i$	0.454325
-0.248460	0.248460
0.068939	0.068939

AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri birden küçük olduğu için birim çember içinde olduğu saptanmıştır.. Şekil-5'te yer alan Polinomun ters köklerine bakıldığında hepsi verilen aralıklar arasındadır. Köklerin çember içerisinde yer alması değişkenlerin durağan olduğu anlamına gelmektedir. Bu durum Ar karakteristik polinomunun ters kökleri birim çember analizi yardımıyla da kontrol edilerek ispatlanmıştır.

**Şekil 5: AR Karakteristik Polinomunun Kökleri**



Şekil 5'te AR karakteristik polinomunun ters köklerinin birim çemberin içerisinde yer alması kurulan VAR modelin durağan ve anlamlı bir model olduğunu göstermektedir..

VAR modelde yapısal bir sorunla karşılaşmamak için ayrıca Oto korelasyon-LM ve White Değişen Varyans testleri de yapılmıştır.

**Tablo 17: Oto korelasyon - LM Testi Sonuçları**

Gecikme	LM istatistiği	Olasılık
1	6.069827	0.7329
2	4.320325	0.8891
3	4.155052	0.9009
4	15.14545	0.0870
5	12.98055	0.1635
6	16.15158	0.0638
7	3.944271	0.9150
8	7.924208	0.5418
9	5.750393	0.7646
10	11.87345	0.2205
11	9.981603	0.3520
12	4.703758	0.8593

Joint test:		
Ki Kare	Serbestlik Derecesi	Olasılık
56.064	72	0,91

Ki-Kare değeri tahmin edilen modelde değişen varyans sorunu olmadığını başka bir ifadeyle hata teriminin varyansının tüm gözlemler için aynı olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 18: Normal Dağılım Testi Sonuçları**

Bileşen	Jarque-Bera	df	Olasılık
1	27.76797	2	0.65
2	0.271811	2	27.76797
3	3.151627	2	0.271811
Joint	31.19	8	0.56

Jargue-Bera istatistiği ile modeldeki değişkenlerin bir bütün olarak normal dağılıma sahip olduğu boş hipotezi reddedilemediğinden değişkenlerin normal dağılımlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

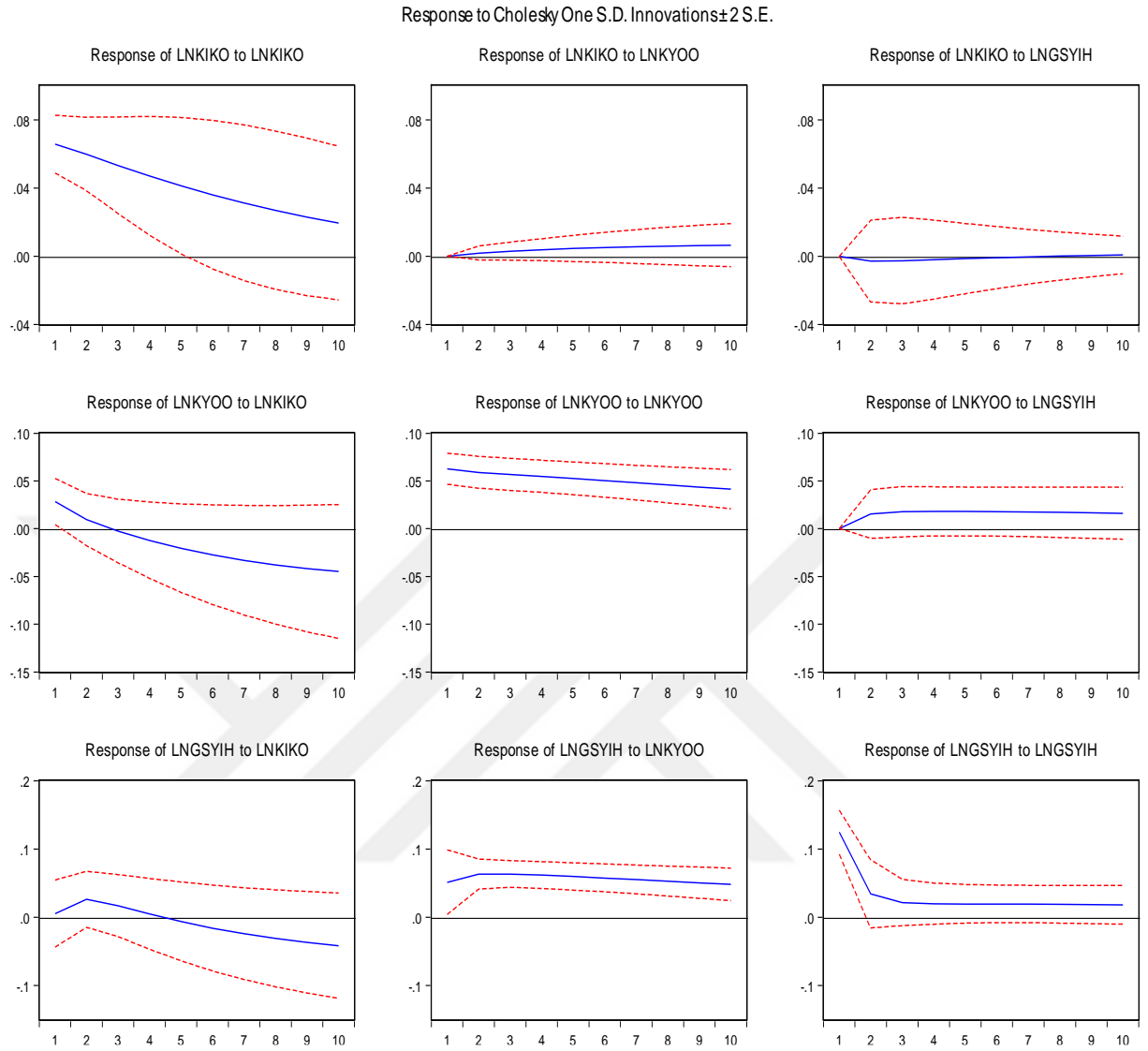
### 3.4.5 Varyans Ayrıştırması ve Etki-Tepki Analizi

**Tablo 19: Varyans Ayrıştırma Sonuçları**

<b>LNKIKO değişkeni için Varyans Ayrıştırması Sonuçları</b>				
<b>Dönem</b>	<b>S.E.</b>	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYOO</b>	<b>LNGSYİH</b>
1	0.061964	100.0000	0.000000	0.000000
2	0.079669	90.88091	8.776610	0.342481
3	0.094434	86.37345	11.87517	1.751381
4	0.104817	83.12215	14.58403	2.293815
5	0.112515	81.13252	16.47886	2.388620
6	0.118488	79.55752	18.06411	2.378366
7	0.123233	78.17642	19.47151	2.352073
8	0.127010	76.92962	20.75569	2.314686
9	0.130014	75.80319	21.92859	2.268214
10	0.132407	74.78129	22.99976	2.218952
<b>LNKYOO değişkeni için Varyans Ayrıştırması Sonuçları</b>				
<b>Dönem</b>	<b>S.E.</b>	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYOO</b>	<b>LNGSYİH</b>
1	0.072589	13.76081	86.23919	0.000000
2	0.108071	6.298445	91.42202	2.279532
3	0.129322	4.398515	92.61042	2.991066
4	0.145702	3.743429	92.98530	3.271275
5	0.158678	3.929009	92.47893	3.592065
6	0.169474	4.770299	91.21673	4.012973
7	0.178721	6.101824	89.43654	4.461638
8	0.186852	7.805542	87.30192	4.892539
9	0.194144	9.780332	84.92443	5.295236
10	0.200780	11.93485	82.39729	5.667865
<b>LNGSYİH değişkeni için Varyans Ayrıştırması Sonuçları</b>				
<b>Dönem</b>	<b>S.E.</b>	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYOO</b>	<b>LNGSYİH</b>
1	0.140581	0.317090	13.67628	86.00663
2	0.166879	3.229376	28.92433	67.84629
3	0.189684	3.490072	43.92008	52.58984
4	0.206845	2.961891	52.80708	44.23103
5	0.219607	2.714653	57.59024	39.69510
6	0.229943	2.778014	60.40235	36.81963
7	0.238715	3.153185	62.17639	34.67043
8	0.246398	3.855304	63.13977	33.00493
9	0.253266	4.855672	63.43371	31.71062
10	0.259497	6.096521	63.22182	30.68166

Serilerdeki değişimin nedenlerini belirlemek üzere kullanılan tekniklerden bir diğeri de VAR ayrıştırmasıdır. Tablo 10'daki Kadınların işgücüne katılım oranı varyans ayrıştırması sonuçlarına göre 10. dönemin sonunda kadınların işgücüne katılım oranına ait öngörü hata varyansının %2,21'sinin GSYİH ve %22,99'sinin ise KYOO tarafından belirlendiği ifade edilebilir. Yaklaşık %74,78'lik kısmı ise KİKO oranının kendisi tarafından açıklanmaktadır. GSYİH için varyans ayrıştırması sonucuna göre 10.dönemin sonunda GSYİH öngörü hata varyansının %6'sını KİKO, %63,22'i KYOO tarafından açıklanmaktadır. Yaklaşık %30,68'lik kısmı ise GSYİH oranının kendisi tarafından açıklanmaktadır KYOO için bulunan varyans ayrıştırması sonucuna göre ise KYOO'nun öngörü hatası varyansının %11,93'ünün KİKO, %5,66'sinin GSYİH oranı tarafından açıklandığını göstermektedir. Yaklaşık %82,39'lık kısmı ise KYOO oranının kendisi tarafından açıklanmaktadır

## Şekil 6: Etki-Tepki Analizi Sonuçları



Şekil 6'da Etki-Tepki grafikleri incelendiğinde kadınların işgücüne katılım oranlarının en büyük tepkiyi kadınların yükseköğretim okullaşma oranında meydana gelen değişimler neden olmaktadır.. Kadınların yükseköğretim okullaşma oranının da benzer şekilde en büyük tepkiyi yükseköğretim okullaşma oranında meydana gelecek bir değişime vereceği görülmektedir. Büyüme oranı meydana gelecek en büyük tepkinin sebebi ise kadınların yükseköğretim okullaşma oranındaki değişimlerden kaynaklanmaktadır.



### 3.5 SONUÇ

Bu çalışmada öncelikli olarak kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi incelenmiştir.2000-2018 yılları arasında kadınların istihdam içerisindeki payı, hangi sektörlerde yoğun olarak istihdam edildiği, kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasına sebep olan etkenlerin ne olduğu ve ayrıca kadın istihdamını arttırıcı yasal düzenlemeler ve projeler üzerinde durulmuştur.

Kadın emeğinin ilk defa bir ücret karşılığı istihdam edilmesi Sanayi Devrimi ile başlamaktadır. Daha sonra küreselleşmenin de etkisiyle kadın işgücüne duyulan ihtiyaç artmıştır. Özellikle erkeğin egemen olduğu, cinsiyet temelli bakış açısı anlayışının hakim olduğu, kadının asıl görev ve sorumluluğunun hane halkının düzenini sağlamak ve çocuk bakımı olduğu görüşü Dünya’da birçok ülke tarafından reddedilmektedir. Ekonomik büyüme ve kalkınmanın yüksek olduğu ülkelere baktığımız zaman kadınların işgücüne katılım oranının fazla olduğu görülmektedir. Bu hedef doğrultusunda kadınların işgücüne katılımı oldukça önem arz etmektedir. Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik birçok yasal düzenleme ve Birleşmiş Millet Birliği , Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Avrupa birliği gibi uluslararası kurumlarla projeler yürütülse de bugün Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranına baktığımızda OECD ülkelerine kıyasla son sırada olduğu görülmektedir.

Türkiye’de 2018 yılı itibariyle erkeklerin işgücüne katılma oranı %77 iken, kadınların işgücüne katılma oranı % 37,2’dir. Kadınların en fazla istihdam edildiği sektör hizmetler sektörü olup, bu durumun başlıca sebebi köyden kente gerçekleşen göçler sonucunda tarım sektöründeki istihdam eden kadınların hizmetler sektörüne kaymasıdır. Ayrıca göçler sonucunda eğitim seviyesi düşük olan kadınlar, sosyal güvenceden yoksun ve niteliksiz işler olarak görülen iş kollarında istihdam ederek kayıt dışı istihdama dahil olmuşlardır.

Kadınların istihdam piyasasından uzaklaşmasına neden olan mobing, cinsel taciz, cam tavan sendromu, eşitsizlik, eğitim seviyesinin düşük olması gibi birçok neden bulunmaktadır. Ancak temel neden cinsiyet temelli bakış açısı anlayışıdır. Bu anlayış kadınların ekonomik özgürlüğünü kısıtlar. 2018 yılında 20 milyon 293 istihdama dahil olmayan kadın içerisinde 11 milyon 188 bin kadın ev işleriyle meşgul olduğu için işgücü piyasasından uzak kalmaktadır. Bu durumun en temel nedeni ise kadınların işgücü

piyasasına katılmaktan ziyade ilk görevinin ev içi sorumluluk olduğu görüşüdür. Kadınların da istihdam piyasasında erkeklerle eşit haklara sahip olması, karar alma mekanizmasının aktif olduğu, sorumluluğun yüksek olduğu olduğu iş kollarında görevlendirilmesi en temel hakkıdır.

Çalışma hayatının esnekleştirilmesi ev ve iş yeri arasında dengeyi koruyabileceği, esnek istihdam koşullarının olduğu yarı veya evden çalışma gibi iş alanları, kadınların işgücüne katılımını arttıracaktır. Özellikle kayıt dışı istihdam içerisinde çalışan kadınların fazlalığı ülke ekonomisini olumsuz etkileyip, işgücü istatistikleri hakkında kesin sonuçlar elde etmemizi engellemektedir. Ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma açısında kadınların işgücüne katılımı oldukça önem taşımaktadır.

2000-2018 yılları arasında ekonomik büyüme ve kadınların işgücüne katılma oranlarını karşılaştırdığımızda bu iki değişken arasında herhangi bir yoruma ulaşamamıştır. Özellikle 2001 ve 2008 krizlerinden sonra yüksek büyüme trendlerine ulaşılmasına rağmen kadınların işgücüne katılımında beklenen artış sağlanamamıştır. Ekonomik büyümede meydana gelen artışın, istihdam piyasasında bir artışa neden olmamasının temel nedeni işgücü verimliliğindeki artışlardır. Ekonominin sabit bir büyüme trendi yakalayamaması, konjonktür dalgalanmalar, işgücü maliyetlerinin yüksek oluşu, katı işgücü piyasaları, kırsal kesimden kente gerçekleşen göçler sonucunda kırsal kesimin eğitim seviyesinin düşük olmasından dolayı iş bulamaması, çalışma çağındaki nüfusun, toplam nüfustan fazla olması ve yeterli istihdam hacminin oluşturulamaması ekonomik büyüme ve istihdam artışının aynı anda gerçekleşmesine engel olmaktadır.

Eğitim, bir ülkenin kalkınmış düzeyini gösteren en temel etkidir. Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim düzeyi farkı net bir şekilde görülmektedir. Kadınların, erkeklerden eğitim düzeyi olarak geri planda kalması işgücü piyasasında çeşitli engellerle karşılaşmalarına yol açacaktır. Az gelişmiş ülkelerin en büyük sorunların biri olan kadın-erkek eğitim düzeyi arasındaki uçurum ülkenin ekonomik kalkınma ve büyümesini de olumsuz etkileyecektir. Kadınların eğitim düzeyinin artması sonucunda ekonomik özgürlük, özgüven artışı, sosyal açıdan toplum içerisinde daha etkin bir rol oynama gibi sonuçlar doğuracaktır. Ülkemizde başta kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kız çocukları olmak üzere eğitime teşvik edici politikalar ve stratejiler belirlenmelidir.

Çalışmanın üçüncü bölümde kadın istihdam ve ekonometrik büyüme arasındaki ilişkiye incelemek adına ekonometrik analiz yapılmıştır. Kadın işgücüne katılımı (KİKO) ve Kadın Yüksek Okul Okullaşma Oranı (KYOO) bağımlı değişkenler olarak belirlenip, bu değişkenlerin GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Öncelikle zaman serisi analizi uygulanarak değişkenlerin durağan olup olmadıklarına bakılmış ve neticesinde değişkenlerin durağan oldukları modelin varsayımlarına uygunluğunun geçerli olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Değişkenlerin kısa dönemde nasıl bir ilişki olduğunu incelemek için Granger-Nedensellik Testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda Kadınların Yüksekokul Okullaşma Oranı (KYOO) ve Kadın İşgücüne Katılım Oranı arasında tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'dan (GSYİH), Kadın İşgücüne Katılım Oranı arasında bir nedenselliğe rastlanmamıştır.

Granger-Nedensellik testi uygulandıktan sonra modelde elde edilen bulguları desteklemek amacıyla Etki-Tepki Analizi yapılarak Var modeli ile ortaya çıkabilecek hata terimlerindeki sapmanın bugünkü ve gelecek değerleri üzerinde bağımsız değişkenin ne tür bir etkiye sahip olduğu incelenmiştir. Etki- Tepki analizi sonucunda Kadın İşgücüne Katılma Oranının (KİKO) en fazla etkilendiği değişken Kadın Yüksek Okul Okullaşma Oranı (KYOO) olduğu net bir şekilde görülmektedir. Dolayısıyla kadınların eğitim düzeyinin artması beraberinde kadın işgücüne katılma oranını da arttıracaktır.

Yapılan çalışmanın sonucuna göre kesin bir dille ifade edebiliriz ki kadınların işgücüne katılımını arttırmak için eğitimi temel alan politikalara öncelik verilmelidir. Kadınların eğitim seviyesindeki artış aynı zamanda , kadınların işgücüne katılımını arttıracak ve istihdam piyasası genişleyerek ekonomik büyümeyi olumlu etkileyecektir.

İstihdam yaratmayan büyümenin önüne geçilebilmek için eğitim- istihdam destekli politikalara öncelik verilebileceği gibi ekonomik büyümeye en fazla katkısı olan sektör belirlenerek bu sektöre öncelikli yatırımlar yapılmalıdır. Özel sektör daha fazla desteklenip, üretim hacmi arttırılmalıdır. Kamu ve özel sektörde bilgiye yönelik personel alımı yapılmalıdır. Vasıflı işgücü istihdamı uzun dönemde ekonomik büyümeyi sağlayarak, istihdamı arttıracaktır.

İnsanı odak noktası yapan, eğitim ve becerisine göre devamlı iş kollarında istihdam edilmesi sağlanan, istihdamı arttırmak amacıyla işgücü maliyetlerini düşürücü

politikalar izleyen, kadınların yoğun bir şekilde istihdam ettiği sosyal güvencenin yoksun olduğu kayıt dışı ekonomiyi kontrol altına alan, mesleki eğitim programları düzenleyerek bireyleri işgücü piyasasına hazırlayan, girişimciliği destekleyerek kadınların iş sahibi olmaları konusunda cesaretlendiren bir istihdam politikası düzenlenmelidir.



## KAYNAKÇA

AKTAN,C.(2010). **Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Hipotezi**, Ekonomi Bilimleri Dergisi, cilt:2, No:1,s.168

ARAT, N.(1995). **Türkiye’de Kadın Olgusu**, Say Yayınları, İstanbul

ARSLAN, A.(2000).**Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik**, KSSGM Yayınları, Ankara,

Aydın Doğan Vakfı (2014); **Baba Beni Okula Gönder**, [http://](http://www.doganholding.com.tr/kurumsal-sorumluluk/baba-beni-okula-gonder.aspx)

[www.doganholding.com.tr/kurumsal-sorumluluk/baba-beni-okula-gonder.aspx](http://www.doganholding.com.tr/kurumsal-sorumluluk/baba-beni-okula-gonder.aspx),  
(Erişim Tarihi:14.05.2019)

ARAT, N.(1995). **Türkiye’de Kadın Olgusu**, Say Yayınları, İstanbul.

AYTAÇ, S.(1997). **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları**, Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul,

AYKUT, B.(2005). “**Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği**”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3(12), 106-117

BAYRAM, M.(1987). **Bacıyan-ı Rum**, Gümüş Matbaası, Konya.

Bacak, Bünyamin ve Yusuf Yiğit (2007); “**Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin**

**Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi,’’ Kamu-İş**  
Yayınları, 9(2) :

BAYRAM, M.(1987). **Bacıyan-ı Rum**, Gümüş Matbaası, Konya,

BEBEL, A. ve Diğerleri, (Çev. Öncü UFUK),(2000). **Kadın ve Marksizm**, Sorun  
Yayınları, 8. Baskı, Ankara.

BERBER, M.(2017). **İktisadi Büyüme ve Kalkınma**, Celepler Matbaa, Trabzon,

BİÇERLİ, K.(2007). **Çalışma Ekonomisi**, Beta Ya., İstanbul.

BLEANEY, Michael (1985), **The Rise and Fall Of Keynesian Economics, An  
investigationof its contribution to capitalist development**, St. Martin’s Press, New  
York

BOCUTOĞLU, E,(2005). **Makro Ekonomi**, Derya kitapevi, Trabzon,

Bolcan, Elif (2010); “**Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma  
Mevzuatında Kadın**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt (1), 253-273

BOCUTOĞLU, E(2013). **Karşılaştırmalı Makro İktisat Teorileri ve Politikalar**, Ekin  
Yayınevi,

Borusan (2013); **Annemin İşi Benim Geleceğim**, <http://www.borusan.com.tr/>

Çakır, Ö.(2008). “**Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması**”, Erciyes İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 31, 25-47

Cengiz, İ.(2012). “**4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler,**” TBB Dergisi

ÇSGB, 2004, **Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması**

Demir, Z .(1997); **Modern ve Post modern Feminizm**, İz Kitabevi, İstanbul

DİLBER, İ.(2018). **Büyüme Teorileri**, Birleşik Matbaacılık, İzmir

DİSK (2003); **Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**, DİSK Yayınları No: 01, İstanbul.

DPT, VII B.Y.K.P. **Özel İstihdam Komisyonu Raporu**, s.6.

Dökmen, Z.(2009). **Toplumsal Cinsiyet**. Remzi Kitapevi, İstanbul

DURMAZ, Ş.(2016). **İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller**, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), s.46, 37-60

Duruel. M. ve Kara. M. (2005), **Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratmama Sorunu,**

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

DPT, (1994).**Kadın**, Yayın No: DPT:2358-ÖİK:426, Ankara, , s.14.

DREHER, George F.(2003). “Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and WorkLife Programs on Female Leadership at the Top”, **Human Relations**, 56(5)

EYÜBOĞLU, S.(1999). **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Milli Prodüktivite Yayınları, Ankara

Erol, G, 2010, “**Doğum Yapan Kadın İşçinin Talebi Halinde Verilen Ücretsiz İzin Hangi Tarihten İtibaren Başlayacaktır ?**,” Mali Çözüm Dergisi, Sayı 98

FARUK, Ç,(2001).**Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın işgücü Arzı**, Türkiye İşveren Sendikaları, Ankara

FELDERER, Bernard, HOMBURG, Stefan.(1987). **Macroeconomics and New Macroeconomics**, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.

F. Kerim Anadolu, 2003, “**Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması**”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi



FOLBRE, N.(1986). “Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics”, **World Development**,

GÖZENER, E.(2012). **Ülkemizdeki kadın işgücü istihdamının Dünya ve Avrupa ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma**,(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul

GÖRÜCÜ, İ.(2009). **Türk Çalışma Mevzuatında Ücret ve Garanti Fonu Uygulamaları**, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 10(4), 85-103

Gürak. H. (2006), **Ekonomik Büyüme ve Küresel Ekonomi**, Bursa: Ekin Kitabevi

Halkbank (2013); **Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi Halkbank’tan**,  
<https://www.halkbank.com.tr/articles/detail/detail8.asp?id=4314&archive=1>,  
(Erişim Tarihi: 03.07.2015).

İlgin, Y. (1995), **Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları**, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Isığıçok, Ö. ve Emirgil. 2009, B. F. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Ve Meslek Yetiştirme: **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı:57, 213-233.

Kasnakoğlu, H. (2001), **Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü**, Ankara: DİE Yayınları Çalışma İstatistikleri

KARAKAYALI, H.(2007). **Ekonomi Kuramı: Mikro ve Makro Çözümleme**, Emek Ya., 7. Bas., Manisa,

KARAKAYALI, H.(2005), **Makro Ekonomi**, Emek Matbaası, Manisa

KARAKAYALI, H, ÖZÇALIK, M.(2016). **Türkiye'nin Ekonomik Yapısı ve Değişimi**, Emek Matbaacılık, Manisa, Şubat,

KANCA, C, 2012, **Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi**, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 21(2): 1-18

Kapar, Recep, 2006, **Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası,55(1), s.341

**Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Kadın İstihdamını Doğrudan Etkileyen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri:**  
<http://kadininstatusu.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararasi-belgeler>  
Erişim tarihi: 13.07.2017

KILIÇBAY, A.(1999).**Türkiye Ekonomisi**, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, s.59

KORAY, M., 1992, **Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları**, Amme İdaresi Dergisi, C. 25, s. 81.

Koç, K.(2005). **Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

KOCACIK, Faruk; GÖKKAYA, Veda B., 2005, “**Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları**”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219

KSGM (1998); **Ulusal Eylem Planı**, KSGM Yayınları, Ankara. (Erişim Tarihi: 19. 06. 2015).

KSGM (2002); **Avrupa Topluluğu’nun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, KSGM Yayınları, Ankara, (Erişim Tarihi: 19. 06. 2015).

KSGM (2006); **2006 Yılı İdare Faaliyet Raporu**, <http://peb.bumko.gov.tr/Eklenti/5069,i-50pdf.pdf?0>, (Erişim Tarihi: 19. 06. 2015).

KSGM (2012); **Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2012-2015**, (Erişim Tarihi: 19. 06. 2015).

KSGM (2014); **Birleşmiş Milletler Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi (UNDP)**, KSGM Yayınları, Ankara (E.T.23.05.2019)

KSGM (2018), **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı** , KSGM Yayınları, Ankara (Erişim Tarihi: 19. 06. 2015).

Luci, A., (2009). **Female Labour Market Participation And Economic Growth**

MAKAL, A, TOKSÖZ G.(2012).**Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**, Ankara Üniversitesi Yayinevi, Ankara,s.43

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 2018, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.10, Sayı. 25, s.485

Meryem Koray, 1992, “**Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları**”, Amme İdaresi Dergisi, 25(4), 77-96

Ok, Sinan (2008); “**Ekonomik Büyüme ile İstihdam Arasındaki İlişkinin Zayıflama Nedenleri ve Bu İlişkinin Güçlendirilmesinde İŞKUR’un Rolü**,” T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

ÖZER M, BİÇERLİ K,2003-2004,**Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi**, Sosyal Bilimler Dergisi

ÖZÇATAL, E(2009). “**Tokat Emek Piyasasında Kadın İşgücünün Konumunun Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi**,” *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4 Sayı 1, s. 54-74.

Parasız, İ.(1998), **Türkiye Ekonomisi: 1923’ten Günümüze Kadar İktisat ve İstikrar Politikaları**, İstanbul: Ezi Yayinevi

SAVAŞ, V.(2000).**İktisadın Tarihi**, Siyasal Kitapevi, Ankara,

SGK, (2015), <http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>, (Erişim Tarihi: 14.05.2019)

Soran, İlke (2011); “**Küreselleşmenin Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı Üzerindeki Sorunları**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdürlüğü, Ankara.

STEWART, Michael (1986), **Keynes and After, Third Edition, Penguin Books**,  
**Snowdon, Brion ve Vane, Howard, R. (1997) “To Stabilize Or Not To Stabilize: Is That The Question?”**, Reflections On the Development of Modern Macroeconomics (Edited by Brian Snowdon ve Howard R. Vane), Edward Elgar Publishers, Cheltenham, UK.

Taban, S.(2010). **İçsel Büyüme Modelleri**, Ekin Kitabevi, Bursa.

Taşkın, L.(2004). C.Ü. **Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi** , 8 (2)

TAKIM, A.(2017). **Türkiye’nin Temel Ekonomik Sorunları**, Ekin Yayınevi, Bursa,

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2015); 24. Dönem 4. Yasama Yılı Faaliyet Raporu, TBMM Basımevi, Ankara.

Tezel. Y. S. (2000), **İktisadi Büyüme**, İmaj Yayınevi Ankara.

TOPBAŞ, S, 2015, **İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamın Yeri ve Türkiye’de Kadın İstihdamı**, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tutar, F ve Yetişen, H. (2009). **Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu Araştırma Geliştirme Bölümü, Kadın Girişimciler Konulu Araştırma Sonuçları**, Ankara, 1993, 20

Ünsal. E.(2007). **İktisadi Büyüme**, İmaj Yayıncılık, Ankara.

VARÇIN, R.(2004).**İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitapevi, Ankara, Ocak,

YAĞCIOĞLU, S, 2018, **Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), S.D.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü,

YAPRAK, Ş, 2003, **Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama**. (Yayınlanmış Doktora Tezi), İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü

YILDIRIM, K,KARAMAN, D,TAŞDEMİR M, 2010, **Makro Ekonomi**, Sözkese Matbaası, Ankara

SGK, (2015), <http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>, (Erişim Tarihi: 14.05.2019)

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013); **Her Alanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:12, Ankara

TİSK (2009); **4857 Sayılı İş Kanununun ve Gerekçesi**, TİSK Yayınları, Ankara..

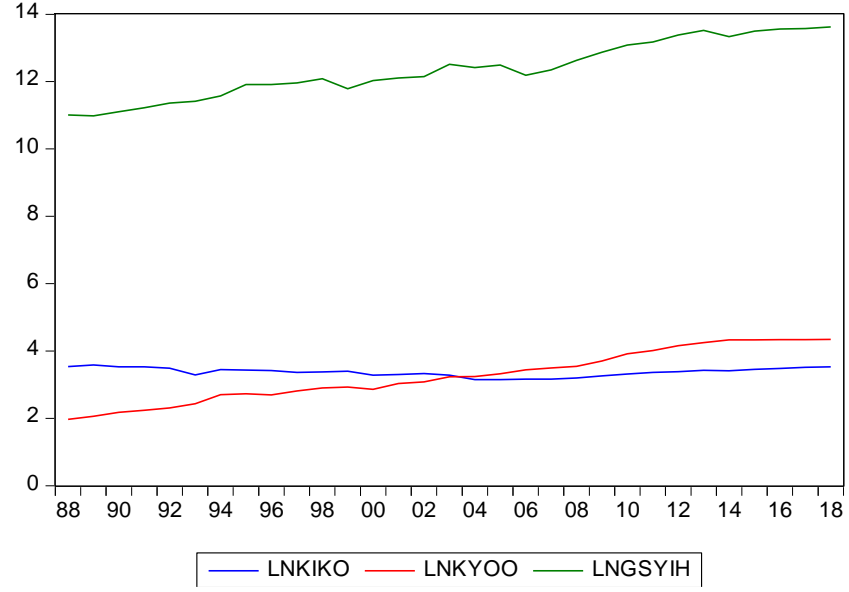
TÜİK (2018); **İşgücü İstatistikleri**, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (Erişim Tarihi 10.02.2019)

TÜİK (2010); **İstatistiklerde Kadın**, TÜİK Yayınları No:2010-3518, Ankara.  
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> .

YEDİYILDIZ, B,1994, **Tarih**, M.E.B Yayınları, II.Cilt, İstanbul,

## **EKLER**

### **EK 1 : Modelde Yer alan Değişkenlerin Grafiği**



**EK 2: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları**

	Değişkenler	Augmented Dickey – Fuller Test İstatistiği		Phillips Peron Test İstatistiği	
		Sabit	Sabit ve Trendli	Sabit	Sabit ve Trendli



		T istatistiği	T istatistiği	T istatistiği	T istatistiği
<b>Düzey değerler</b>	<b>LNKIKO</b>	-2,03	-1,03	-1,41	-1,03
	<b>LNGSYİH</b>	-0,64	-2,80	-0,6	-2,84
	<b>LNKYOO</b>	-1,07	-3,4	-1,05	-1,75
<b>Birinci farklar</b>	<b>LNKIKO</b>	-5,90	-5,34	-5,88	-7,1
	<b>LNGSYİH</b>	-6,25	-6,15	-6,25	-6,19
	<b>LNKYOO</b>	-4,69	-4,72	-4,67	-4,69
<b>Kritik Değerler</b>					
<b>%1</b>		-3,67	-4,30	-3,67	-4,30
<b>%5</b>		-2,96	-3,57	-2,96	-3,57

**Not:** ADF testi %1 ve %5 anlamlılık düzeyindeki kritik değerleri ifade etmektedir.

**Not:** PP testi %1 ve %5 anlamlılık düzeyindeki kritik değerleri ifade etmektedir.



### **EK 3:Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi**

<b>Lag</b>	<b>LogL</b>	<b>LR</b>	<b>FPE</b>	<b>AIC</b>	<b>SC</b>	<b>HQ</b>
------------	-------------	-----------	------------	------------	-----------	-----------

0	12.24037	NA	0.000101	-0.684472	-0.540490	-0.641658
1	94.93081	140.8800*	4.34e-07*	-6.143023*	-5.567095*	-5.971769*
2	98.17730	4.809616	6.85e-07	-5.716837	-4.708964	-5.417143
3	102.5863	5.552106	1.04e-06	-5.376765	-3.936946	-4.948631



#### EK 4:Eş bütünleşme Testi Sonuç Tablosu

<b>Trace İstatistiğine göre Koentegrasyon testi</b>				
<b>Hipotezler</b>	<b>Özdeğer</b>	<b>Trace İstatistiği</b>	<b>% 5 Kritik Değer</b>	<b>Olasılık</b>
Yok	0.464134	38.32071	35.19275	0.1223
En fazla 1	0.412262	20.22845	20.26184	0.1505
En fazla 2	0.153003	4.815696	9.164546	0.3042
<b>Max Eigene İstatistiğine Göre Koentegrasyon Testi</b>				
<b>Hipotezler</b>	<b>Özdeğer</b>	<b>Max-Özdeğer İstatistiği</b>	<b>% 5 Kritik Değer</b>	<b>Olasılık</b>
Yok	0.464134	18.09226	22.29962	0.1747
En fazla 1	0.412262	15.41276	15.89210	0.0593
En fazla 2	0.153003	4.815696	9.164546	0.3042

$H_0$ : Değişkenler arası Eş bütünleşme vardır.

$H_1$ :Değişkenler arası Eş bütünleşme yoktur.

#### EK 5:Granger Nedensellik Testi

<b>Bağımlı değişken: LNKIKO</b>			
	<b>Ki-kare</b>	<b>sd</b>	<b>Olasılık</b>
LNGSYİH	0,05	1	0,6
LNKYOO	0,19	1	0,80
GENEL	1.721	2	0,42
<b>Bağımlı değişken: LNKYOO</b>			
	<b>Ki-kare</b>	<b>sd</b>	<b>olasılık</b>
LNKIKO	4,62	1	0,003
LNGSYİH	1,47	1	0,22
GENEL	3.894912	2	0.006
<b>Bağımsız değişken: LNGSYİH</b>			
	<b>Ki-kare</b>	<b>sd</b>	<b>olasılık</b>
LNKIKO	0.41810	1	0,85
LNKYOO	6.209211	1	0,003
GENEL	9.506087	3	0.0015

### **EK 6:VAR Model Tahmini Sonuçları**

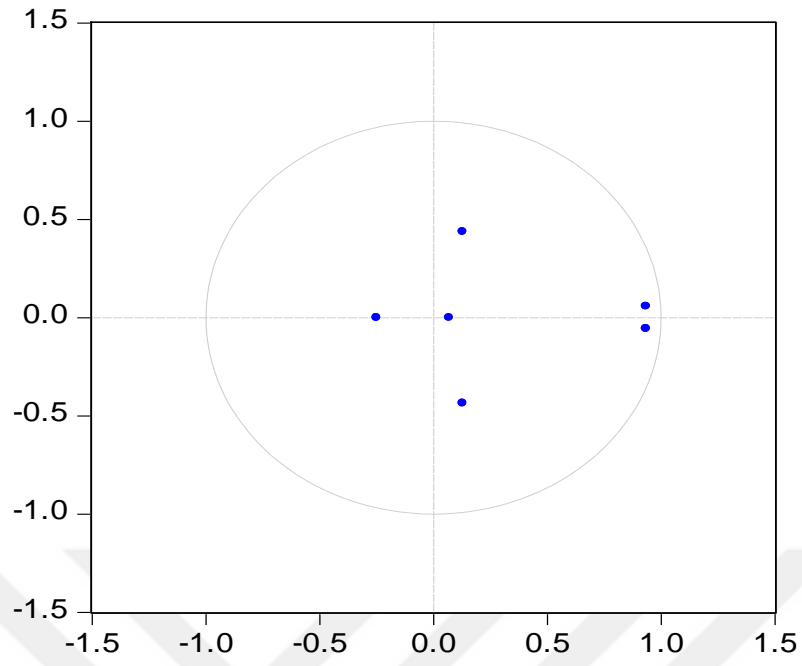
	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYOO</b>	<b>LNGSYIH</b>
<b>LNKIKO(-1)</b>	0.549210	-0.426542	0.064465
	(0.20535)	(0.24056)	(0.46588)
	[ 2.67454]	[-1.77312]	[ 0.13837]
<b>LNKYOO(-1)</b>	0.377710	1.065261	0.827647
	(0.20965)	(0.24559)	(0.47564)
	[ 1.80166]	[ 4.33747]	[ 1.74009]
<b>LNGSYIH(-1)</b>	-0.035761	0.125152	0.334052
	(0.09757)	(0.11430)	(0.22137)
	[-0.36651]	[ 1.09490]	[ 1.50902]
<b>C</b>	1.202060	0.225796	7.930084
	(1.07667)	(1.26130)	(2.44272)
	[ 1.11646]	[ 0.17902]	[ 3.24642]
<b>R<sup>2</sup></b>	0.791091	0.991799	0.974582
<b>F-istatistiği</b>	13.88486	443.4125	140.5856

### **EK 7:AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri**

<b>Kök</b>	<b>Modulus</b>
$0.934787 - 0.056704i$	0.936505
$0.934787 + 0.056704i$	0.936505
$0.129235 - 0.435557i$	0.454325
$0.129235 + 0.435557i$	0.454325
-0.248460	0.248460
0.068939	0.068939



### EK 8:AR Karakteristik Polinomunun Kökleri



**EK 9:Oto korelasyon - LM Testi Sonuçları**

Gecikme	LM istatistiği	Olasılık
1	6.069827	0.7329
2	4.320325	0.8891
3	4.155052	0.9009
4	15.14545	0.0870
5	12.98055	0.1635
6	16.15158	0.0638
7	3.944271	0.9150
8	7.924208	0.5418
9	5.750393	0.7646
10	11.87345	0.2205
11	9.981603	0.3520
12	4.703758	0.8593

Joint test:		
Ki Kare	Serbestlik Derecesi	Olasılık
56.064	72	0,91

**EK 10:Normal Dağılım Testi Sonuçları**



Bileşen	Jarque-Bera	df	Olasılık
1	27.76797	2	0.65
2	0.271811	2	27.76797
3	3.151627	2	0.271811
Joint	31.19	8	0.56



### **EK 11:Varyans Ayrıştırma Sonuçları**

<b>LNKIKO değişkeni için Varyans Ayrıştırması Sonuçları</b>				
<b>Dönem</b>	<b>S.E.</b>	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYOO</b>	<b>LNGSYİH</b>
1	0.061964	100.0000	0.000000	0.000000
2	0.079669	90.88091	8.776610	0.342481
3	0.094434	86.37345	11.87517	1.751381
4	0.104817	83.12215	14.58403	2.293815
5	0.112515	81.13252	16.47886	2.388620
6	0.118488	79.55752	18.06411	2.378366
7	0.123233	78.17642	19.47151	2.352073
8	0.127010	76.92962	20.75569	2.314686
9	0.130014	75.80319	21.92859	2.268214
10	0.132407	74.78129	22.99976	2.218952
<b>LNKYOO değişkeni için Varyans Ayrıştırması Sonuçları</b>				
<b>Dönem</b>	<b>S.E.</b>	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYOO</b>	<b>LNGSYİH</b>
1	0.072589	13.76081	86.23919	0.000000
2	0.108071	6.298445	91.42202	2.279532
3	0.129322	4.398515	92.61042	2.991066
4	0.145702	3.743429	92.98530	3.271275
5	0.158678	3.929009	92.47893	3.592065
6	0.169474	4.770299	91.21673	4.012973
7	0.178721	6.101824	89.43654	4.461638
8	0.186852	7.805542	87.30192	4.892539
9	0.194144	9.780332	84.92443	5.295236
10	0.200780	11.93485	82.39729	5.667865
<b>LNGSYİH değişkeni için Varyans Ayrıştırması Sonuçları</b>				
<b>Dönem</b>	<b>S.E.</b>	<b>LNKIKO</b>	<b>LNKYOO</b>	<b>LNGSYİH</b>
1	0.140581	0.317090	13.67628	86.00663
2	0.166879	3.229376	28.92433	67.84629
3	0.189684	3.490072	43.92008	52.58984
4	0.206845	2.961891	52.80708	44.23103
5	0.219607	2.714653	57.59024	39.69510
6	0.229943	2.778014	60.40235	36.81963
7	0.238715	3.153185	62.17639	34.67043
8	0.246398	3.855304	63.13977	33.00493
9	0.253266	4.855672	63.43371	31.71062
10	0.259497	6.096521	63.22182	30.68166

### **EK 12:Etki-Tepki Analizi Sonuçları**

Response to Cholesky One S.D. Innovations  $\pm 2$  S.E.

